

The System for Expunging Disciplinary Penalties Imposed on Employees under Libyan and Egyptian Law

Faraj Hassan Mohamed Al-Atrash *

Department of Public Law, Faculty of Law, University of Aljufra, Libya.

* Email (for reference researcher): FarajHassanAlAtrash1212@gmail.com

نظام محو العقوبة التأديبية للموظف في القانون الليبي والمصري

فرج حسن محمد الاطرش

قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة الجفرة، ليبيا

تاريخ الاستلام: 2026-03-30، تاريخ القبول: 2026-06-22، تاريخ النشر: 2026-06-24

Abstract

Disciplining employees is a necessary measure in the public service sector; disciplinary action and penalties serve as means to prevent laxity in the performance of duties and to curb the disciplinary infractions committed by employees while carrying out their tasks.

Moreover, the severity of a disciplinary penalty imposed on a public servant—particularly when it is prolonged or its consequences are harsh—can demoralize the employee and stifle their creative spirit, ultimately reflecting negatively on the work itself. ...the public service, and the image it projects of the administration and the state within society. To ensure that this disciplinary sanction does not remain a sword hanging over the public employee's head, legislators in both Egypt and Libya have established specific grounds which, if met, result in the termination of the disciplinary sanction imposed on the employee. In some instances, the decision to apply these grounds rests with the administration; one such example is the expunging of the disciplinary sanction, whereby the effects of the penalty cease to impact the public employee's future.

. The rationale behind the provision for expunging a penalty is to open the door to redemption for the disciplined employee who committed a transgression, encouraging them to conduct themselves properly and rectify their past errors. This is a noble and legitimate objective—one recognized by the legislature in the context of criminal offenses, which are far more serious than administrative infractions—and it necessitated the establishment of a system for the rehabilitation of employees who have faced disciplinary sanctions within the civil service. This is particularly relevant when it is demonstrated that the employee has made a genuine effort to reform and maintain proper conduct. We will examine the system for expunging disciplinary penalties imposed on employees under both Libyan and Egyptian law. Our analysis will cover the concept and forms of disciplinary penalties, the definition of expunging such penalties for public employees, and the procedures, conditions, and competent authorities involved in this process. Finally, we will discuss the methods and legal effects of expunging disciplinary penalties for public employees.

Keywords: Discipline, authorities, penalty, expunging, violation, competent, employee

المخلص

أن تأديب الموظفين من الاجراءات الضرورية في مجال الوظيفة العامة، فالتأديب والعقاب هما وسيلتان لمنع التهاون في العمل الوظيفي، ولوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف عند ممارسته مهامه. كما إن وطأة العقوبة التأديبية عند إيقاعها على الموظف العام، خصوصا إذا ما طالت مدتها، وقست آثارها عليه، ولما لها من أثر في إحباط الموظف، وقتل لروح الإبداع التي في داخله، مما ينعكس سلباً على الوظيفة العامة، وصورتها العاكسة للإدارة والدولة في المجتمع، وحتى لا تظل هذه العقوبة التأديبية سيقاً مُسلطاً على رقبة الموظف العام، فإن المشرع قد قرر في تشريعاته سواء في دولة مصر أو ليبيا أسباباً إذا ما توافرت فإنها تؤدي إلى انقضاء العقوبة التأديبية المفروضة على الموظف العام، وقد يعود أمر إقرار هذه الأسباب في بعض الحالات إلى الإدارة، ومن ذلك محو هذه العقوبة التأديبية الذي تزول معه آثار العقوبة التأديبية بالنسبة لمستقبل الموظف العام.

إن الحكمة من إقرار محو العقوبة تتمثل بفتح باب التوبة أمام الموظف المعاقب والمقصر، وتشجيعه على الاستقامة، وعلى تدارك ما فرط من خلاله، وهذه غاية نبيلة ومشروعة أدركها المشرع بالنسبة للجرائم الجنائية التي تعتبر أخطر بكثير بالنسبة للأخطاء الإدارية، ولذلك تم إنشاء نظام رد الاعتبار، وهو ما استوجب نظام لرد اعتبار الموظف المعاقب تأديبياً في مجال الوظيفة العامة، خاصة إذا ثبت قيام الموظف ببذل جهده لإصلاح نفسه، والحرص على استقامته، سنتناول نظام محو العقوبة التأديبية للموظف في القانون الليبي والقانون المصري وفق خطة نتكلم عن مفهوم العقوبة التأديبية وصورها وتعريف محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام، وإجراءات وشروط وسلطات المختصة بمحو العقوبات التأديبية عن الموظف العام، ثم نتناول طرق وأثار محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام.

الكلمات المفتاحية: التأديب، السلطات، العقوبة، محو، المخالفة، المختصة، الموظف.

المقدمة

إن سير المرافق العامة الإدارية وفقاً للمبادئ التي تقوم عليها في أي دولة، يقتضى وجود نظام قانوني محكم يتكون من مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية الأمرة، إلى جانب كادر من الموظفين المؤهلين يعهد إليهم مهمة تطبيق الأهداف التي وجد من أجلها هذا المرفق، ملتزمين في ذلك بالخضوع للنظام القانوني، الذي ينتج عن مخالفته التعرض للجزاءات التأديبية المقررة قانوناً، دون الإخلال بالمتابعات الجزائية المقررة بموجب قانون العقوبات.

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، ردعاً له ولغيره من العودة لارتكابه، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي، وقد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة، فعملية تأديب الموظف العام عن خطأه التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية، بل هي عملية قانونية يهدف من وراءها إلى إصلاح الموظف، وتحذير لبقية الموظفين، حفاظاً على السير الحسن للمرافق العامة.

يوجد عدة إجراءات وقواعد وحالات يتم بناءً عليها محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام أو سقوطها من عليه بشكل نهائي، ومن ثم ينبغي على المحقق الإحاطة بتلك الحالات لأهميتها في تقرير مسؤولية المخالف من عدمه وعن محو من العقوبة التأديبية.

ويتعين على المحقق أن يعي بأن حق السلطة التأديبية في عقاب الموظف المخالف يسقط في حال توافر التقادم على أنه تسقط الدعوى التأديبية بمضي فترة من تاريخ وقوعها وتقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو التأديب، وتسرى المدة من جديد ابتداءً من آخر إجراء.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في معرفة مدى تأثير محو العقوبة التأديبية على مركز الوظيفي للموظف عن طريق الإدارة، وذلك احتراماً للقرار واستمراراً للأوضاع وتحقيقاً للمصلحة العامة، التي تتطلب أن يكون الجزاء التأديبي زجراً لمن وقع عليه وعبرة لغيره من الموظفين، أن محو العقوبة التأديبية تجد سنداً النظامي في نصوص القانون. ولعل من الأهمية أيضاً ترجع أساساً إلى أكثر من سبب؛ فهو من الموضوعات التي يثار دائماً بشأنها جدل فقهي في الوسط القانوني، وذلك لكونها شديدة الصلة بالدولة والسلطة والأفراد الموظفين في الدولة وحقوقهم على حد سواء.

مشكلة الدراسة

تبرز إشكالية الدراسة في معرفة النظام القانوني الذي يقوم عليه محو العقوبة التأديبية للموظف العام، ومعرفة أوجه القصور، وهل يوجد التناقص بين محو العقوبة والخطأ، وتوجيه النظر لمعالجة تلك الأوجه بما يحقق لهذا النظام أفضل الأوضاع، توفراً لمتطلبات الضمان للموظف العام من جهة، وكفالة لفاعلية النظام التأديبي من جهة أخرى ولعل أبرز التساؤلات المطروحة بهذا الصدد تكمن في الآتي:

- ماهية النظام القانوني للعقوبة التأديبية؟
- ما هي السلطة المخولة بمحو العقوبة التأديبية عن الموظف في القانون الليبي؟
- هل بالإمكان إلغاء العقوبة التأديبية المقررة في حق الموظف العام؟ وما هي الضمانات والأثر المترتب على محو العقوبة التأديبية مستقبلاً؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى توضيح الرغبة في استقرار الأوضاع وعدم إرهاب الموظف بعد مرور المدة الطويلة فتهداً نفسه ويتحسن أداؤه بما يكفل حسن سير المرفق العام، ويترتب على مضي مدة دون انقطاع سقوط حق الجهة الإدارية في عقاب الموظف وما يستتبع ذلك من عدم جواز تحريك الدعوى التأديبية ضده أمام القضاء الإداري.

العمل على البحث عن طرقاً أخرى تنقضي معها العقوبة عن طريق الإدارة، ويكون ذلك عن طريق رجوع الإدارة في قرارها بسحب القرار التأديبي، أو طريقة محو العقوبات، وانقضاء العقوبة عن طريق الرقابة القضائية.

نطاق الدراسة

انطلاقاً من أهمية الدراسات المقارنة في إثراء الفكر القانوني، فإن توجهنا في هذا المجال سيكون منصباً على دراسة الموضوع في كل من ليبيا وجمهورية مصر العربية، لعلنا نستطيع إبداء ما يدور في جمهورية مصر العربية باعتبار أن لها باعاً طويلاً في مجال الفقه الإداري والقضائي والاستفادة من تجاربها الطويلة في دعم المسيرة القانونية والإدارية في ليبيا.

منهج الدراسة

ينتهج الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن؛ وذلك من خلال البحث والتنقيب في الآراء الفقهية وتحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية، وذلك بصدد الإلمام بكافة الجوانب المختلفة لموضوع الدراسة، وقد يفرض المنهج التقريري نفسه في كثير من الأحيان، وينطوي على توضيح المبادئ العلمية والمفاهيم الأساسية لمكونات البحث.

خطة الدراسة

تحتوي خطة البحث على التقسيم الثلاثي، مقسمة كالتالي:

المطلب الأول/ الاطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية.

الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية وصورها.

الفرع الثاني: تعريف محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام.

المطلب الثاني/ الأحكام العامة لمحو العقوبة التأديبية عن الموظف العام

الفرع الأول: إجراءات وسلطات المختصة بمحو العقوبات التأديبية عن الموظف العام.

الفرع الثاني: شروط محو العقوبات التأديبية عن الموظف العام .

المطلب الثالث/ طرق وآثار محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام

الفرع الأول: طرق محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام.

الفرع الثاني: الأثر المترتب على محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام.

المطلب الأول الاطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية

إنّ تأديب الموظفين من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العامة، وإن هذا لا يعني أن المشرع قد ترك للإدارة جميع السلطات لإيقاعها على الموظف؛ فالتأديب والعقاب هما وسيلتان لمنع التهاون في العمل الوظيفي، ولوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف عند ممارسته مهامه أو في إثنائها، فهي ليست عملية انتقامية ولا قهرية تمارسها سلطة التأديب، سوف نتناول في هذا المطلب الآتي:.

الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية وصورها.

الفرع الثاني: تعريف محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام.

الفرع الأول: مفهوم العقوبة التأديبية وطبيعتها وصورها.

أولاً: تعريف العقوبة التأديبية: تعتبر هي الجزاء التي توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية من الموظفين، وهذه العقوبات ذات طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية للعلاقة الوظيفية، وهي تحدد على سبيل الحصر في قوانين الخدمة العامة، بحيث لا يمكن توقيع عقوبة ليست من بينها كحرمان من الاجازة السنوية أو النقل من الوظيفة مثلاً، لما في ذلك من مخالفة لمبدأ شرعية العقوبة، ويجب أن تتناسب العقوبة الموقعة مع المخالفة المرتكبة من حيث الجسامة بحيث لا يوبها غلو أو مبالغة كما إذا وقعت عقوبة الفصل أو تخفيض الدرجة كجزاء للتأخير عن مواعيد العمل (الحو، 1987م، ص 343)

لا يوجد في التشريعات الوظيفية سواء في ليبيا أو في مصر تعريف للعقوبة التأديبية وكل ما ورد بهذه التشريعات هو حصر للعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف العام، أن المشرع لم يفرد عقوبات تأديبية معينة لمخالفات محددة كما أنه لم يخصص عقوبة تأديبية لكل جريمة تأديبية بحيث لا توقع غير هذه العقوبة على تلك الجريمة وذلك على النحو المقرر في القانون الجنائي، وإنما ترك لسلطة التأديب المختصة حرية اختيار العقوبة المناسبة للجريمة التأديبية المرتكبة من بين قائمة العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانوناً، وهو ما جرت على شاكلته كثير من التشريعات المقارنة.

يشير الأستاذ الدكتور الطماوي (الطماوي، 1971، ص 1976) إلى أن " العقوبة التأديبية في مختلف النظم تنصب على الحرمان من مزايا الوظيفة، فهي لا تصيب الموظف في شخصه أو حريته ولا حتى في أمواله الخاصة، ويبدو أن هذا المعنى

قد أضحى من قبيل المسلمات ” كما يقول الأستاذ الدكتور عبد الفتاح حسن (حسن، 1964، ص 265) في هذا الصدد بأن ”
الجزاءات التأديبية تتميز بأنها لا تصيب الموظف إلا في مركزه الوظيفي ، سواء في ذلك المركز الوظيفي الأصيل (عندما
يوقع الجزاء والموظف في الخدمة) أو المركز الذي يتبقى للموظف بعد انتهاء الخدمة (عندما يوقع الجزاء بعد انقطاع صلته
بالدولة ، وعليه فتشريعنا لا يعرف الجزاءات التأديبية التي تمس حرية الموظف أو ملكيته الخاصة ، وذلك على خلاف بعض
التشريعات الأخرى كالتشريع السوفييتي الذي يأخذ بحبس الموظف كجزاء تأديبي بحد أقصى قدره عشرون يوماً “ وإذا كان
الأصل في العقوبات التأديبية أن تكون ماسة بالمركز الوظيفي للموظف ، فإن هذا لا يمنع من النص على بعض العقوبات
التأديبية الماسة بحرية الموظف وذلك في حدود ضيقة تتعلق بطوائف معينة من الموظفين كما هو الشأن بالنسبة لعقوبات
الحجز في مقر العمل والحجز في الغرفة المقررين بالمادة (64) من القانون رقم (68) لسنة 1972 في شأن حرس
الجمارك المصري وكذلك عقوبة اعتقال التكنة أو الغرفة المنصوص عليها بالمادة (20) من القانون رقم (37) لسنة 1974
بإصدار قانون العقوبات العسكرية المصري (الجريدة الرسمية المصرية، 1972، العدد 30، ص 1435 وما بعدها).
كما يلاحظ أن المشرع الليبي والمصري قد قسم العقوبات التأديبية إلى طائفتين معتمداً في ذلك على الدرجة العقوبات التي
يجوز توقيعها على الموظفين الذين يشغلون وظائف من الدرجة الأولى فأقل "أي الدرجة العاشرة فما دونها" ، أو الذين
يشغلون وظائف الإدارة العليا (أي أولئك الذين يشغلون الدرجة الحادية عشر وما يجاوزها) فلا توقع عليهم إلا بقرار من
مجلس التأديب المختص.

ثانياً: صور العقوبات التأديبية : من صور العقوبات التأديبية، عقوبات أدبية وهي في القانون الليبي الإنذار بالنسبة لصغار
الموظفين، واللوم بالنسبة لكبارهم، ولم يبين المشرع بتحديد مضمون هاتين العقوبتين، أو الحكمة من وراء المغايرة في التسمية
بينهما، أو عدد المرات التي يمكن توقيعها خلالها (الحلو، مرجع سابق، ص 345)، تاركاً ذلك لمحض اجتهادات الفقه، وعلى
الرغم من أن الفقه قد حاول التمييز بين عقوبتي الإنذار واللوم ووضع تعريفاً محدداً لكل منهما، إلا أنني لم أتبين الحكمة التي
دعت المشرع إلى استخدام تعبيرين متغايرين للدلالة على عقوبة أدبية واحدة، والظاهر أن المقصود بهذه المغايرة محاباة كبار
الموظفين باستعمال تعابير للعقوبة التأديبية تخفف من المساس باعتبارهم، ذلك أن عقوبة اللوم كعقوبة الإنذار تقع في أدنى
درجات العقوبات التأديبية من حيث الجسامة وتحمل معنى تنبيه الموظف المخالف إلى الخطأ الذي ارتكبه وتحذيره من مغبة
تكراره أو الترددي فيه مستقبلاً ، وهي ذات المعاني التي تنصرف إليها عقوبة الإنذار ، الأمر الذي كان يحسن معه توحيد
العقوبتين في اصطلاح واحد كما كان عليه الحال في قانون الخدمة المدنية الليبي السابق رقم (19) لسنة 1964 (الجريدة
الرسمية الليبية، 1964، عدد خاص) وبالنظر إلى بساطة العقوبات الأدبية ، وعدم خطورة أو جسامة الخطأ الذي توقع من
أجله فإن المشرع لم يرتب على توقيعها أي أثر ضار بالموظف المعني وإن كان يترتب عليها التأثير في مركزه القانوني
باعتباره مذنباً، حيث لا ينمحي أثرها إلا وفقاً للقواعد المقررة لمحو العقوبات التأديبية (عفيفي، 1976، ص 255).
ويلاحظ أن المشرع لم يعين حداً أقصى لعدد مرات توقيع هاتين العقوبتين وترك ذلك لمطلق تقدير السلطة التأديبية ، وإن كان
من الأفضل في رأينا تحديد عدد مرات توقيعها بمرة واحدة خلال السنة الوظيفية (اثني عشر شهراً) إذ أن عودة الموظف
لارتكاب الخطأ ثانية خلال هذه المدة القصيرة تنبئ عن عدم ارتداعه بالعقوبة السابقة ، ويستدعي الأمر مواجهته بعقوبة أشد
يستوي في ذلك أن يكون الخطأ الجديد هو ذاته الأول أم غيره ، وهو ما أخذ به المشرع الكويتي في قانون الوظائف المدنية
(الجهمي، 1990، ص 84)..

أن القانون الليبي قد أجاز أن تقتزن عقوبة اللوم بتأجيل الترقية لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد على سنة، وبذلك يكون
المشرع قد سمح بتوقيع عقوبتين في وقت واحد، ونحن نعتقد أن هذا المسلك ينطوي على ازدواج في العقوبة مما يتعارض
مع مبدأ عدم جواز تعدد العقوبة حتى ولو كان هذا التعدد أو الازدواج جوازياً ومن صنع المشرع، لأن هناك مبادئ عامة
تحكم العقاب ينبغي أن تلتزم بها جميع السلطات في الدولة (عبدالحاميد والشلماني، 2014، ص 99).
أما العقوبات الماسة بالمزايا الوظيفية، تتوسط العقوبات التأديبية التي تنضوي في هذه الطائفة قائمة العقوبات المندرجة في
نصوص التشريع الليبي والمصري من حيث شدتها أو جسامتها، وهي تنطوي على آثار مالية ضارة بالموظف الذي توقع
عليه لمساسها بمزاياه الوظيفية، وهذا المساس قد يكون مباشراً عندما تنصب العقوبة الموقعة على الاستحقاقات المالية للموظف
المتنب في الحال أي على نحو فوري، ومن قبيل ذلك عقوبة الخصم من المرتب وعقوبة خفض الدرجة ، كما قد يكون ذلك
المساس غير مباشر حين يترتب على العقوبة الموقعة تجريد الوضع المالي للموظف المعني حيث تؤثر في استحقاقاته الوظيفية
المستقبلية، ومثالها عقوبة الحرمان من العلاوة السنوية، وعقوبة الحرمان من الترقية (الحراري، 2010، ص 63)، مثلاً
عقوبة الخصم من المرتب نص عليها المشرع الليبي في البند (1، 2) من المادة (160) من قانون علاقات العمل رقم (12)
لسنة 2010م (مدونة التشريعات، 2010، العدد 7). وقد أحاط المشرع تطبيق هذه العقوبة بضوابط محكمة بينها في البند (1)
من العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا هي:- ب- الخصم من المرتب

بما لا يجاوز تسعين يوما في السنة، ولا يجوز أن يجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا، بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا.

وفي البند (2) من نفس المادة نص على العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين الذين يشغلون وظائف من الدرجة العاشرة فأقل منها الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ستين يوما في السنة، ولا يجوز أن يجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا.

- بهذا جعل المشرع الحد الأقصى لمدة الخصم تسعين يوما في السنة بالنسبة لموظفي الإدارة الدنيا، وتسعين يوما في السنة بالنسبة لموظفي الإدارة العليا، وتبدأ السنة من تاريخ تعيين الموظف إذ أن القول بمطابقتها للسنة الميلادية من شأنه تفويت قصد المشرع من وضع حد أقصى لهذه العقوبة بالنسبة إلى السنة الأولى التي يعين خلالها الموظف، لا سيما إذا كان قد تم في الأشهر الأخيرة منها.

- حرص المشرع على النص بأنه لا يجوز أن يجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف المذنب بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا، وهو ما يعني التأكيد على ضرورة احتفاظ الموظف بنصف مرتبه كحد أدنى لا يجوز المساس به مهما كان قدر العقوبة الموقعة عليه، وذلك كي يستطيع مواجهة تكاليف الحياة الأساسية، كما تكون العبرة عند الخصم بالمرتب وقت توقيع العقوبة لا وقت ارتكاب المخالفة، فالقرارات التأديبية لا تكون نافذة إلا من تاريخ صدورها، ويجري الخصم من المرتب بحسب تعريفه المحدد بالفقرة (هـ) من المادة الثانية من قانون علاقات العمل الحالي أي المرتب الأساسي للدرجة التي يشغلها الموظف مضافا إليه العلاوات السنوية والتشجيعية وعلاوات الترقية التي استحققت له، وقد تولى المشرع الليبي في الجدول رقم (1) من القانون رقم (15) لسنة 1981م، شأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين (الجريدة الرسمية الليبية، 1981، العدد 38) تعيين الحد الأدنى من السنوات المقرر قضاؤها للترقية إلى الدرجة الأعلى، وذلك على النحو التالي:

أ. الدرجات الوظيفية الأولى وحتى التاسعة تستوجب قضاء الموظف في كل منها أربع سنوات.

ب. الدرجة العاشرة تستوجب قضاء الموظف فيها خمس سنوات.

ج. الدرجات الوظيفية الحادية عشر فما فوق فالترقية منها مفيدة بمدة.

هذا وأجاز المشرع الليبي في المادة (140) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م بترقية الموظف ترقية تشجيعية دون قضاء الحد الأدنى المقرر في الترقية بشروط أوردها في هذه المادة، وقد حدد في المادة قواعد احتساب الأقدمية في الترقية.

هذا إذا لم يكن يوجد مانع للترقية كعقوبة الحرمان من الترقية كعقوبة تأديبية، فقد ميز المشرع الليبي بين حالتين:

أ. إذا كان الموظف يشغل وظيفة من الدرجة العاشرة فأقل، فيجوز لمجلس التأديب حرمانه من الترقية مدة لا تقل عن سبعة أشهر ولا تجاوز ثلاث سنوات.

ب. إذا كان الموظف يشغل وظيفة من الدرجة الحادية عشرة فما فوق، فيجوز المجلس التأديب المختص أن يوقع عليه عقوبة الحرمان من الترقية لمدة لا تقل عن سنة ولا تجاوز ثلاث سنوات.

وتوفيرا الأكبر قدر ممكن من الحماية القانونية للموظفين العاملين ضد تعسف الجهات الإدارية التابعين لها اعترف المشرع للموظف حقه في سلوك طريق التظلم الإداري، أو الطعن القضائي على القرارات الصادرة بالترقية، والمخالفة للقوانين واللوائح.

فمن جهة يجوز للموظف الذي أضر قرار الترقية بمصلحته أن يتظلم منه أمام لجنة التظلمات المنصوص عليها في المادة (141)، وذلك خلال ستين يوما من تاريخ إبلاغه بالقرار، أو إعلانه في نشرة شؤون الموظفين، أو علمه به علما يقينا، ولا يترتب على تقديم التظلم وقف تنفيذ القرار المتظلم منه.

الفرع الثاني: تعريف محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام:

تقضى قوانين الموظفين الحديثة بمحو الجزاءات التأديبية التي ترقع على الموظف بانقضاء مدد معينة تتراوح بين بضعة أشهر وبضع سنين دون أن توقع خلالها على الموظف أية عقوبة تأديبية، ويترتب على محو الجزاء التأديبي اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ورفع أوراق الجزاء وكل ما يتعلق به أو يشير إليه في ملف الخدمة، غير أن محو الجزاء لا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي تترتب نتيجة له (الحلو، 1987، ص 352)

تعريف محو العقوبة التأديبية يقصد بالمحو في اصطلاح النظام التأديبي: "إزالة أية آثار تشير إلى سابقة توقيع عقوبات تأديبية على الموظف العام، بسبب إخلاله بواجبات وظيفته العامة، الناتج عن ارتكابه مخالفات تأديبية، وذلك برفع أوراق الجزاء من ملف خدمة الموظف، وعدم الإشارة إليه في أية أوراق تصدر عن جهة الإدارة (إحسان، 2016م، ص 76)

ويعرف محو العقوبات التأديبية أيضاً بأنه: "إزالة آثار القرار التأديبي بعد مضي مدة معينة قانوناً ثبت فيها حسن سلوك الموظف وعمله، فهو رد اعتبار للموظف الموقع عليه العقوبة، وفتح باب التوبة له، مما يزرع الأمل في نفسه، ويأسف على ما فرط في حق الوظيفة بصفحة بيضاء نقية من الشوائب (التركي، 2009، ص 124).
يفهم من ذلك كأنه يعتبر محو العقوبات التأديبية رد الاعتبار رداً إدارياً للموظف المخالف الذي فرضت عليه عقوبة تأديبية، وتم تنفيذها في حقه بعد انقضاء مدة معينة، كما يعتبر محو العقوبة التأديبية هو نظام استحدثه المشرع الليبي في قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م الملغي، ويعتبر مأخوذ عن القانون الجنائي... حيث يعرف هذا النظام برد الاعتبار، المقصود به المحكوم عليه بعقوبة فرصة لإزالة كل أثر في المستقبل للحكم الذي سبق صدوره ضده بحثاً وراء استرداد كافة حقوقه التي تأثرت بالحكم المذكور (عفيفي، 1976، ص 267).

ومن أجل تشجيع الموظفين على عدم العودة إلى ارتكاب المخالفات والسعي نحو الاستقامة وتحفيزاً لهم على حسن قيامهم بواجباتهم الوظيفية قد وضع المشرع نظام محو الجزاء التأديبي حتى لا يظل الجزاء عالقاً بالموظف طيلة حياته الوظيفية.

المطلب الثاني الأحكام العامة لمحو العقوبة التأديبية عن الموظف العام في القانون الليبي.

بعد عرفنا مفهوم العقوبة التأديبية وصورها، ومفهوم محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام سنتناول في هذا المطلب شروط محو العقوبات التأديبية عن الموظف العام، وإجراءات وسلطات المختصة بمحو العقوبات التأديبية عن الموظف العام على النحو التالي:

الفرع الأول: شروط محو العقوبات التأديبية عن الموظف العام.

الفرع الثاني: إجراءات وسلطات المختصة بمحو العقوبات التأديبية عن الموظف العام.

الفرع الأول: شروط محو العقوبات التأديبية عن الموظف العام.

أشترط المشرع الليبي في المادة (166) من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 (مدونة التشريعات، 2010، العدد 7). شرطين لإمكانية محو العقوبة التأديبية يتعلق أحدها بالمدد التي يجب قضاؤها ما بين تاريخ العقوبة ومحوها، ويتعلق الشرط الثاني بسلوك الموظف أو العامل:

الشرط الأول: فيما يتعلق بشرط المدة: يتعين بمحو العقوبة التأديبية انقضاء مدة معينة تحسب من تاريخ تنفيذ العقوبة، وتختلف مدة لمحو من عقوبة إلى عقوبة أخرى، حيث نصت المادة 166 من قانون علاقات الليبي رقم لسنة 2010م، على "تمحى العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات التالية المحسوبة من تاريخ تنفيذ العقوبة :-

أ. سنة في حالة عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

ب. سنتان في حالة الخصم من المرتب لمدة لا تقل عن خمسة أيام ولا تتجاوز خمسة عشر يوماً.

ج. ثلاث سنوات في حالة اللوم أو الخصم من المرتب لمدة تزيد خمسة عشر يوماً.

أو الحرمان من العلاوة أو الحرمان من الترقية أو خفض الدرجة.

أما المشرع المصري نظم في قانون الخدمة المدنية الجديد رقم (81) لسنة 2016 (الجريدة الرسمية، العدد 43 مكرر (أ)، 2016م)، شروط محو الجزاءات التأديبية على موظفي الحكومة بالجهاز الإداري للدولة، ونص القانون في المادة (67) على أن "تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية:

1- سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام.

2- سنتان في حالة اللوم، والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يوماً.

3- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وحتى ثلاثين يوماً.

4- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش.

وتحسب فترات المحو اعتباراً من تاريخ توقيع الجزاء... "وقد عدل المشرع المصري ما كان عليه في القانون 47 لسنة 1978 حيث نصت المادة (92) منه على أن: تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية:

1- ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام.

2- سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام.

3- سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

4- ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي.

الشرط الثاني: فيما يتعلق بشرط السلوك: يلاحظ من شرط الأول تمحى العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات المحددة المحسوبة من تاريخ تنفيذ العقوبة، قد شرعت للتحقق من تحسن سلوك الموظف أو العامل وانصلاح حاله، لذلك يتعين لمحو العقوبة الموقعة على الموظف أن يتبين من التقارير المقدمة عنه أن سلوكه وعمله كانا منذ توقيع العقوبة

مرضيين. غير أن المرد في تقدير سلوك الموظف عمله إلى التقارير المقدمة وحدها لا تكفي، بل إلى ملف خدمته وما يبيده عنه رؤسائه وزملائه.

الفرع الثاني: إجراءات وسلطات المختصة بمحو العقوبات التأديبية عن الموظف العام.

استهدافا من قبل المشرع لفتح باب التوبة أمام الموظف المقصر وتشجيعا له علي ولوج سبيل الاستقامة - فقد قرر محو العقوبات التأديبية السابق إنزالها به - وذلك إذا توافر في حقه الشرطين التاليين:

الأول :- انقضاء مده زمنيه معينه تتفاوت تبعا لقدر الجزاء التأديبي الموقع عليه - وذلك علي النحو المبين بالمادة (166) من قانون علاقات الليبي رقم (12) لسنة 2010م سالفه البيان .

الثاني :- إن يثبت من ملف خدمة العامل وسلوكه وتقاريره السرية وما يبيده الرؤساء عنه - أن سلوكه كان مرضيا منذ توقيع الجزاء التأديبي عليه ، للموظف أن يطلب محو العقوبات التأديبية الموقعة عليه بعد مضي المدة من تاريخ صدور القرار بمعاقبته، ويتم محو العقوبة بقرار من الوزير المختص، والهدف من ذلك هو حماية الموظف الذي حسنت أخلاقه وسلوكه، ولم يعد إلى ارتكاب مخالفات تأديبية أخرى، لأن الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف، تأخذ في الاعتبار أثر العقوبة الموقعة عليه عند المقارنة بينه وبين الموظفين الآخرين المرشحين للترقية، أو النقل أو تولي الوظائف العليا ويترتب على محو العقوبة اعتبار الجزاء الذي وقع على الموظف كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل وليس لما خلفه من آثار في الماضي، الأمر الذي يلزم معه رفع أية أوراق متعلقة بالعقوبة من ملف خدمة الموظف، محو العقوبة حق للموظف وعليه أن يقدم الطلب إلى الوزير المختص، ان يثبت الموظف حسن سيرته وسلوكه وكفاءته في أداء عمله خلال مدة سنوات معينة من تاريخ توقيع العقوبة عليه ، ومحو العقوبة لا يسقط الحقوق التي يمكن أن تترتب على ما ثبت ضد الموظف من مخالفات إدارية أو مالية كالتعويض مثلاً.

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذا تبين لها إن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبيده الرؤساء عنه ويترتب علي محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر علي الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له - وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة له وما يتعلق به من ملف خدمة الموظف (الحراري، 2010، ص 231)

كما نصت المادة 63 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري الجديد رقم (81) لسنة 2016 (الجريدة الرسمية، 2017، العدد 21 مكرر) على ما يلي : علي إدارة شئون العاملين دون حاجة إلى طلب من العامل اتخاذ إجراءات محو الجزاءات إذا ما توافرت شروط المحو طبقا لأحكام القانون يتم محو العقوبة بقرار من الوزير المختص بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا .

وقد ميز المشرع المصري بين شاغلي الوظائف العليا وغيرهم من العاملين وذلك فيما يتصل بالسلطة التي يناط بها محو الجزاء - فعقد الاختصاص - في هذا الشأن بالنسبة إلى الطائفة الأولى إلى السلطة المختصة (الوزير - المحافظ - رئيس مجلس إدارة الهيئة المختصة) في حين ناط بلجنة شئون العاملين الاختصاص بإصدار قرار بمحو الجزاء بالنسبة لأفراد الطائفة الثانية ووفقا لحكم المادة "63" من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (81) لسنة 2016 المصري السالف بيانها - فإنه يتعين علي إدارة شئون العاملين اتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توفرت الشروط المتطلبة قانونا لذلك - دون حاجة إلى تقديم العامل طلبا بذلك ، ويلاحظ أن ما يصدر من لجنة شئون العاملين في هذا الشأن، ويعد قرارا إداريا إذ يستكمل ويستجمع كافة مقوماته - الأمر الذي يجعله قابلا للطعن عليه بالإلغاء ، أن اجراءات سحب العقوبة التأديبية من الملف الاداري للموظف وفق القوانين الجديدة.

1/يقدم الموظف طلب من اجل محو العقوبة التأديبية من ملفه الإداري مشفوع برأي السلطة التسلسلية.

2/في حالة الموافقة على الطلب، يتم استدعاء اعضاء اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء من اجل البث.

3/انجاز محضر اجتماع اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء.

4/اخبار الموظف بقرار اللجنة.

5/انجاز مقرر رفع العقوبة.

6/توجيه نسخة الى الموظف المعني للإخبار.

7/حفظ أصل القرار في الملف الاداري للموظف بقسم الموارد البشرية التابع لمديرية الشؤون الادارية

المطلب الثالث طرق وآثار محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام

يترتب على محو الجزاء التأديبي اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ورفع أوراق الجزاء وكل ما يتعلق به أو يشير إليه في ملف الخدمة، غير أن محو الجزاء لا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له.

الفرع الأول: طرق محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام.

الفرع الثاني: الأثر المترتب على محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام.

الفرع الأول: طرق محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام.

لأن الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف، تأخذ في الاعتبار أثر العقوبة الموقعة عليه عند المقارنة بينه وبين الموظفين الآخرين المرشحين للترقية، أو النقل أو تولى الوظائف العليا ويترتب على محو العقوبة اعتبار الجزاء الذي وقع على الموظف كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل وليس لما خلفه من آثار في الماضي، الأمر الذي يلزم معه رفع أية أوراق متعلقة بالعقوبة من ملف خدمة الموظف، محو العقوبة حق للموظف وعليه أن يقدم الطلب إلى الوزير المختص.

لا شك في فائدة محو العقوبات بالنسبة للعائدين إلى رشدهم من الموظفين الذين سبق عقابهم تأديبياً، فهو نوع من قبول الثوبة لمن أقطع عن الخطأ، يفتح أمامه باب الأمل من جديد في مستقبل وظيفي لا تشوبه شائبة أو تدشه نفض سوداء، وفي ذلك راحة نفسية للموظف لها أثرها على حسن عمله وانتظام حياته الوظيفية (الحلو، 1987، ص 353)..

في مصر اللائحة التنفيذية للقانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016 الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017 مادة (167) من اللائحة تنص "تمحى الجزاءات التأديبية التي تقع على الموظف بانقضاء الفترات المنصوص عليها في المادة (67) من القانون وذلك بقرار من السلطة المختصة بناء على عرض من إدارة الموارد البشرية دون الحاجة إلى تقديم طلب من الموظف.

تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف الا بعد أربع سنوات، وذلك بالنسبة ما عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش، وتحسب فترات المحو اعتباراً من تاريخ توقيع الجزاء، ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له، بانقضاء الفترات المنصوص عليها في المادة (166) من قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010م، وذلك بقرار من السلطة المختصة، بناء على عرض لجنة شؤون الموظفين دون الحاجة إلى تقديم طلب من الموظف، ويحق للموظف أيضاً اللجوء للجان فض المنازعات للطعن على القرار الصادر ضده، أيضاً يمكنه اللجوء للقضاء للطعن على القرار والمطالبة بإلغائه كمرحلة أخيرة، القانون الليبي له طريقتين التظلم والطعن أمام دوائر القضاء الإداري، أما نظام المصري للموظف ثلاث مراحل لطعن على القرار هي تظلم، فض المنازعات، مجلس الدولة".

فالقانون أعطى عناية واهتمام كبير للموظف العام، وذلك ليتبع القرار الإداري الصادر ضده، فالقرار يصدر مرة واحدة، وعليه من حق الموظف أن يتظلم منه ويطلب عليه بحسب مواد القانون.

حدد قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، شروط محو الجزاءات التأديبية على موظفي الحكومة الخاضعين لأحكامه، ونص على أن تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات المحددة في المادة (67) من القانون المشار إليه على أن تحسب فترات المحو اعتباراً من تاريخ توقيع الجزاء، ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له.

جدير بالذكر، أن قانون الخدمة المدنية حدد الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظفين في حال ارتكاب مخالفات وظيفية. ونص القانون أن الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي: الإنذار، الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تتجاوز سنتين يوماً في السنة، الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل، تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين، خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة، خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية، الإحالة إلى المعاش، الفصل من الخدمة (النهري، 2003، ص 213).

فإذا قامت الإدارة بمحو العقوبة التأديبية فإنها ترفع أوراق العقوبة وكل إشارة لها وكل ما يتعلق بها من ملف خدمة الموظف واعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل (مع عدم الإخلال بما تم تنفيذه منها) فيجب ألا تكون سبب في عدم ترقيته كما قرر المشرع الليبي في المادة (166) من قانون علاقات العمل على أن يتم محو العقوبة بقرار من الأمين المختص بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا، وبقرار من لجنة شؤون الموظفين بالنسبة لغيرهم إذا تبين لهما أن سلوك الموظف منذ توقيع العقوبة مرض وذلك من واقع ملف خدمته.

ما كان القرار غير قابل للتجزئة، أو السحب الجزئي إذا كان القرار قابلاً للتجزئة ولم يخالف القانون إلا جزئياً، وحينئذ يجوز أن يرد السحب على الجزء المخالف للقانون صراحة أو ضمناً، وبمقتضى السحب يزول القرار بآثر رجعي، وكل ما يترتب عليه من آثار، إلا ما يستلزم بقائه تطبيق القواعد أخرى، كإعمال قاعدة استمرار سير المرافق العامة بانتظام وإطراد، وما يترتب عليها من نظرية الموظفين الفعليين وقواعد الإثراء بلا سبب ... إلخ (احواس، 2019، ص 219).

وأما بالنسبة للقضاء؛ فإن القاعدة العامة هي أن الأحكام التي تصدرها جهة من جهات القضاء تكون حجة أمام الجهات الأخرى ما دامت قد صدرت في حدود ولايتها.

أما ما تصدره المحكمة التابعة لإحدى الجهات القضائية متعددة ولايتها فلا يكون له حجية الشيء المقضي فيه أمام محاكم الجهات الأخرى، ولكن تكون حجيتها في داخل الجهة التي تتبعها المحكمة التي أصدرت الحكم، وهذه الحجية تمنع من إعادة نظر الدعوى السابقة الفصل فيها. أما ما يثبتته الحكم في الوقائع التي تعرض القاضي للفصل فيها وكان تعرضه لها ضرورياً، فإنه يحوز قوة الإثبات المقدرة للأحكام باعتباره أمراً ثابتاً في وثيقة رسمية على يد القاضي في حدود اختصاصه. (زريق، 2011، ص 476)

الفرع الثاني: الأثر المترتب على محو العقوبة التأديبية عن الموظف العام:

رتب المشرع على صدور قرار المحو أمرين هامين، أولهما: اعتبار العقوبة التأديبية كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل، ومعنى ذلك محو جميع الآثار المترتبة على هذه العقوبة اعتباراً من تاريخ محو العقوبة، وثانيهما: رفع أوراق العقوبة من ملف الموظف وكل إشارة لها.

1. زوال أثر العقوبة التأديبية بالنسبة للمستقبل: إن الأثر المترتب على قرار محو العقوبة التأديبية إنما يقتصر على المستقبل فقط، ومعنى ذلك أن المحو ليس له أثر بالنسبة لما رتبته العقوبة في الماضي من آثار، سواء باعتبارها عقوبة أصلية، أو بالنسبة إلى العقوبة التبعية التي تترتب عليها، أو الآثار غير المباشرة من حيث دخول العقوبة في اعتبار الجهة المختصة لوضع تقرير الكفاية، ومثال ذلك إذا تم أثناء تنفيذ فترة العقوبة التأديبية، تقدير كفاية الموظف من قبل الجهة الإدارية المختصة، ثم صدر فيما بعد قرار المحو، فإن هذا الأخير لا يترتب عليه إعادة تقييم الموظف وتقدير كفايته؛ لأن ذلك من شأنه إجراء المحو بأثر رجعي، وهو ما لا يجوز قانوناً. (بن علي، 2011، ص 115)

2- تطهير ملف الموظف من العقوبة المفروضة عليه: إن قرار محو العقوبة التأديبية الصادر بحق الموظف العام يتطلب رفع وإزالة جميع آثار العقوبة التأديبية، بمعنى تطهير ملفه من الأوراق التي تشير إلى العقوبة التأديبية، وذلك حتى يتمكن الموظف من الاستفادة من المزايا الوظيفية، كالترقية مثلاً؛ لأن بقاء هذه الوثائق ضمن ملف الموظف من شأنها عرقلة مساره المهني سلباً على مستقبله الوظيفي.

3- الترقية: الترقية أو نظام الترفيع كما يُطلق عليه في بعض الأنظمة القانونية؛ يُعد من أهم الدعامات التي تقوم عليه نظم التوظيف، وهو حجر الزاوية ومكمن طموح كل فرد، وبمقتضاه يتم رفع درجة الموظف إلى الدرجة التالية لدرجته مباشرة في الوحدة الإدارية التي يتبعها، وفي ذات المجموعة التي تتدرج فيها وظيفته. (الحراري، 2024، ص 175)

فالترقية إذا تمثلت في انتقال الموظف من درجته الوظيفية التي يشغلها إلى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي، وما يستتبع ذلك من حصوله على درجة مالية أكبر، وعلى اختصاصات وصلاحيات أوسع. (احواس، 2019، ص 234)

ومن جهة أخرى منح المشرع للموظف العام في القانون رقم (88) لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري الحق في الطعن بالإلغاء، أو بالتعويض، أو بالأمرين معاً، على القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالترقية في الوظائف العامة والمخالفة للقوانين واللوائح، وذلك أمام دوائر القضاء الإداري (الحراري، 1987، ص 181) وقد أكدت المحكمة العليا الليبية على حق الموظف بالطعن قضائياً على مثل هذه القرارات بقولها من المسلم قانوناً أن الترقية ليست حقاً للموظف كقاعدة عامة، إلا أن من حقه الطعن على قرارات الترقية التي تتم مخالفة للقانون، إذا كان من شأنها أن تلحق به ضرراً ولو محتملاً. (طعن إداري رقم 7/8، المحكمة العليا، 1964، ص 23)

قضت المحكمة العليا برفض الطعن المدني رقم 222 لسنة 48 قضائية المقام ضد حكم محكمة الاستئناف المؤيد لإلغاء قرار مجلس التأديب القاضي بتخفيض الدرجة الوظيفية للمدعين، وأكدت المحكمة في مبدئها أن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال محددة قانوناً على سبيل الحصر في قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، وليس من بينها خفض الدرجة الوظيفية، فضلاً عن صدور لائحة جزاءات الشركة من جهة غير مختصة قانوناً بإصدارها (طعن مدني ليبي رقم 222 لسنة 48 قضائية، المحكمة العليا، 2003).

إن بقاء العقوبات التأديبية في ملف الموظف من شأنه ترك آثار سيئة على حياته الوظيفية، كما أن ذلك ينعكس سلباً على نوعية المردود والخدمة التي يؤديها، نظراً لنفسيته المحبطة، كما أن الجهة الإدارية بدورها تتأثر نتيجة لانخفاض مستوى الأداء الوظيفي للموظفين المعاقبين.

ومن هنا فإن الحكمة من إقرار المحو تتمثل في فتح باب التوبة أمام الموظف المعاقب والمقصر، وتشجيعه على الاستقامة، وعلى تدارك ما فرط من خلاله، وهذه غاية نبيلة ومشروعة أدركها المشرع بالنسبة للجرائم الجنائية التي تعتبر أخطر بكثير بالنسبة للأخطاء الإدارية، ولذلك تم إنشاء نظام رد الاعتبار، وهو ما استوجب نظام لرد اعتبار الموظف المعاقب تأديبياً في مجال الوظيفة العامة، خاصة إذا ثبت قيام الموظف ببذل جهده لإصلاح نفسه، والحرص على استقامته.

الخاتمة

إن محو العقوبات التأديبية يقصد به إزالة أية آثار تشير إلى سبق توقيع جزاءات تأديبية على الموظف العام، برفع أوراق الجزاء من ملف خدمة الموظف، وذلك بقوة القانون بمجرد انقضاء مدد زمنية معينة على توقيع العقاب التأديبي تشجيعاً للموظفين العموميين على تجاوز ما صدر بحقهم من عقوبات تأديبية، وذلك بعد أن يثبت الموظف إجادته القيام بواجبات وظيفته، والتميز في السلوك الحسن، حيث إن إيقاع العقوبة التأديبية بحق الموظف المخطئ ليست سلطة مطلقة وتحكمية بيد الرئيس الإداري، بل هي مجموعة من المبادئ التي ينظمها أحكام التأديب، ويجب على الرئيس لكي يكون قراره متققاً، وأحكام القانون، كما يترتب على محو العقوبة التأديبية اعتباره كان لم يكن بالنسبة للمستقبل، وهو الأمر الذي يؤدي إلى طمس كل المعلومات المتعلقة بالجريمة التأديبية التي ثبتت في حق الموظف وتم إدانته بارتكابها.

التوصيات

- لابد العمل بتوجيه الإدارة والموظف المعاقب بإزالة العقوبة التي تساعده على الإبداع والاستقامة، وإن تكون محو العقوبة في نفس المدة التي حددها القانون.
- يجب على المشرع التفرقة بين العقوبات التي تمحى تماماً من ملف المعني، ويزال كل أثر لها، وبين العقوبات التي تسبب غموضاً في محو آثارها؛ كالشطب من قائمة الترقية، إلا بعد مرور مدة الترقية المعاقب بها، حتى لا يرقى خطأ بعد إزالة قرار عدم الترقية.
- لابد التمييز بين الشطب والمحو لأن المحو ليس بشطب العقوبة وتركها في ملف المعني، وإنما يجب رفع كل ما يدل عليها في ملف الموظف، وكل الوثائق الأخرى التي لها علاقة بالعقوبات، وتوابعه عملياً، والتحقيق منها قبل من له مصلحة في ذلك.

المراجع

أولاً: الكتب:

1. خليفة صالح احواس، القانون الإداري الليبي الحديث، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، 2019م.
2. سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، القاهرة 1971، ص 1976.
3. عبد المجيد بن علي، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة تلمسان الجزائر 2011م.
4. عبدالفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، القاهرة، 1964م.
5. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1987م.
6. مجدي مدحت النهري، القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، 2003.
7. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، منشورات المكتبة الجامعة الزاوية لليبيا، الطبعة السادسة، 2010م.
8. محمد عبدالله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي (رقابة دوائر القضاء الإداري)، دار الحكمة، ط8، طرابلس، 2024م.
9. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1976.
10. مفتاح خليفة عبد الحميد، حمد محمد الشلماني، التنظيم القانوني للوظيفة العامة في التشريع الليبي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2014.

ثانياً: الرسائل العلمية:

1. خليفة سالم الجهمي، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفات المالية في القانون الليبي، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بنغازي، 1990م.
2. عبد الفتاح مصباح التريكي، النظام القانوني للجزاءات التأديبية للموظف العام في ليبيا، رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك 2009م.

ثالثاً: الدوريات:

1. إسلام إحسان، هل يحقق نظام محو العقوبات التأديبية مصلحة جهة الإدارة، مجلة التنمية الإدارية، معهد الإدارة العامة المملكة العربية السعودية، العدد 131 ربيع الأول 1437هـ.

رابعاً: التشريعات:

1. القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن إصدار قانون علاقات العمل الليبي.
2. القانون رقم (15) لسنة 1981م، شأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين الليبي.
3. القانون رقم (88) لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري الليبي.
4. القانون رقم (19) لسنة 1964م، بشأن الخدمة المدنية الليبي.

5. القانون رقم (55) لسنة 1976م بشأن الخدمة المدنية الليبي.
 6. القانون 47 لسنة 1978 بشأن الخدمة المدنية المصري.
 7. القانون رقم (81) لسنة 2016م بشأن الخدمة المدنية الجديد المصري.
 8. اللائحة التنفيذية لقانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن إصدار قانون علاقات العمل.
 9. اللائحة التنفيذية لقانون رقم (81) لسنة 2016م بشأن الخدمة المدنية الجديد المصري.
 10. مدونة التشريعات ، السنة العاشرة، العدد 7 ، بتاريخ 2010/05/18.
 11. الجريدة الرسمية الليبية الصادرة في 1964/11/10 عدد خاص.
 12. الجريدة الرسمية المصرية الصادرة في 1972/7/10 ، س، ع 30 .
 13. الجريدة الرسمية العدد 21 مكرر السنة الستون الصادرة بتاريخ- 27مايو 2017
 14. الجريدة الرسمية لسنة 1981 م العدد 38 السنة التاسعة عشرة.
 15. الجريدة الرسمية، العدد 43 مكرر(أ) ، السنة التاسعة والخمسون، الصادرة بتاريخ 2016\11\1م
- خامساً: المباديء القضائية:**
1. طعن إداري (7/8) جلسة 16/5/1964م، المحكمة العليا ، مجمع السنة الأولى، العدد الأول،.
 2. طعن مدني ليبي رقم 222 لسنة 48 قضائية ، المحكمة العليا، جلسة 08-02-2003

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **SAJH** and/or the editor(s). **SAJH** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.