



جامعة السلام الدولية

كلية القانون

حقوق وواجبات الموظف العام في القانون الليبي

اعداد الطالبة:

رزان عثمان عبد الله الفلاح

اشراف الدكتور / مرعي الفلاح

2025-2024م

الاهداء

اهدي بحثي هذا الى روح أمي الطاهرة رحمها الله " جدتي " والى أبي

سندي وعزوتي في الحياة والى أمي الغالية سبب سعادتني.

والى عمي الدكتور الفاضل سالم الفلاح.

الطالبة

رزان عثمان الفلاح

الخطة البحثية

ان من أهداف هذه الدراسة هو التعرف على حقوق وواجبات الموظف العام وتحديد السلطة التأديبية والضمانات التي يتمتع بها الموظف العام. ويعتبر الموظف العام مرآة الدولة وما تنتهجه من قيم العدالة والحرية والمساواة، فالموظف العام هو الأداة المشروعة التي تمارس جزءاً من السلطة العامة تخويلاً او تفويضاً. كما يجب على الموظف تنفيذ تنفيذ كافة الأوامر التي تصدرها الجهات العليا بصرامة وحزم وتجنب المحسوبية أثناء ممارسته لمهامه الوظيفية الموكلة اليه واستناداً لقانون العمل رقم (12) لسنة (2010) كمعيار أساسي في الحماية التشريعية للوظيفة العامة في القانون الليبي. كما يتطلب الظهور بالمظهر اللائق الذي يحفظ الكرامة المهنية وسمعة الدولة وعدم إثارة الفوضى أثناء أداء عمله والتزام الموظف العام بالاحترام واللياقة اتجاه الرؤساء والزملاء والعامة ولا تصدر منه تصرفات تزعزع الثقة في الوظيفة العامة. ويجب على الموظف العام احترام مبادئ الخصوصية والسرية والتقييد بها فيما يتعلق بالمعلومات العامة والشخصية الا في سياق ممارسة واجباته الوظيفية كما هو مسموح به بموجب القانون او بتصريح خطي مسبق أو الهدف من الكشف عنها سواء كانت تلك المعلومات تتعلق بجهة عمله أو جهة أخرى.

المبحث الأول الموظف العام

في حديثنا عن الموظف العام يجب في البداية ان نوضح ماهية الموظف العام والصفة المرتبطة بها ويظهر ذلك جلياً من الناحية الإدارية ومن الناحية القانونية.

المطلب الأول تعريف الموظف العام

هو الشخص الذي يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو تشرف عليه ومن ثم تسري عليه جميع قوانين ولوائح الخدمة المدنية بما فيها من حقوق وواجبات وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق قرار بالتعيين من جانب الإدارة وقبول هذا التعيين من صاحب الشأن⁽¹⁾.

وهناك بعض التعريفات التي عرفت الموظف العام على إنه: -

أ. هو الشخص الذي يشغل الوظيفة العامة لتحقيق هدف معين أو جزء من هدف يتصل بالصالح العام أو بخدمة المنتفعين بالمرافق العامة ويمارس الموظف العام وظيفته في مرفق عام تديره الدولة.

ب. هو كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل أملاك الوزارة او الجهة غير مرتبطة بالوزارة والعلاقة التي تربط الموظف بالدولة وهي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والتعليمات الخاصة بالخدمة المدنية.

¹. طعن اداري رقم 103 لسنة 45 هـ جلسة 24 - 11 - 1370 - 2002م

ج. هو الشخص الذي يعهد اليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة مباشرة بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية.

د. الموظف العام هو أحد عمال الحكومة او السلطة الإدارية ويعمل اساساً لتحقيق المصلحة العامة وذلك لضمان سير الجهاز الإداري في الدولة سيراً منظماً في خدمة أهداف الدولة وتحقيق رفاهية الأفراد.

المطلب الثاني

مفهوم الموظف العام في القانون الجنائي⁽¹⁾

ان تحديد مفهوم الموظف العام اجتهاد له آثار قانونية بعيدة المدى شديدة الخطر في كافة مجالات القانون سواء كان في نطاق القانون العام أو القانون الخاص عرف مفهوم الموظف العام عدة صعوبات في تحديد النظام القانوني الذي يحكم قواعد استخدامه هل يخضع للأحكام الوظيفية العامة؟ أم يخضع لقوانين أخرى خاصة؟

الواقع أن مدلول الموظف العام يستلزم استحضار مفهومين أساسيين، مفهوم اداري ضيق ومفهوم واسع وهو المفهوم الجنائي.

وان هذا الاختلاف يرجع الى نظرة المشروع القانونية للنظام القانوني للدولة.

حيث أن مفهوم الموظف في القانون الجنائي يختلف عن مفهومه الإداري ففي القانون الجنائي لا يقتصر مفهومه عن معناه الضيق في القانون الإداري وهذا الاختلاف يعود الى طبيعة القانون الإداري التي تختلف عن طبيعة القانون الجنائي بما تستجوبه من طبيعة تنظيمية تهدف الى تنظيم العلاقة بين الشخص والدولة بما له من حقوق وما عليه من واجبات وما يستحقه من أجور أما القانون الجنائي فذو طبيعة جزائية تهدف الى

¹ . عبد الحكيم ذنون مفهوم الموظف العام في القانون الجنائي الحماية الجنائية للحريات الفردية.

حماية المصالح التي يتبناها المجتمع وبيان الأفعال التي تعد جرائم للحد منها وأن مفهوم الموظف في القانون الجنائي أوسع منه في القانون الإداري ولبيان ذلك يقضي البحث بيان مفهوم الموظف الجنائي في الفقه والقضاء والتشريع.

أولاً: موقف الفقه الجنائي:

لم يتفق فقهاء القانون الجنائي على تعريف واحد للموظف العام بل ذهبوا الى وضع تعاريف مختلفة (1): -

- ففي فرنسا عرف الموظف العام (أنه كل شخص من رجال الحكومة له عمل رئيس ويده نصيب من السلطة العامة).
 - في مصر (أنه كل شخص من الأفراد احتاجت اليه الحكومة في أداء واجباته العامة وتنفيذ أوامرها فحولته جزءاً من سلطاتها العامة).
 - وعرفه آخر (أنه كل من بيده نصيب من السلطة العامة وكل شخص في خدمة الحكومة كمجالس المديریات ومجالس البلدية والمحلية وكل شخص مكلف بخدمة كالعمد والمشايخ).
 - وهناك قسم من الفقه لم يعرف الموظف العام بل أحال في تعريفه الى ما ورد في شأن تعريف الموظف العام بمفهومه الإداري الضيق وبرروا ذلك أن المفهوم الإداري هو الأصل في تنظيم أحكام موظفي الدولة.
- والراجع في الفقه الجنائي أن المفهوم الإداري للموظف العام ضيق ولا يكفي لحماية المصالح التي يسعى المشروع الى توفير الحماية لها بينما يسع المفهوم الجنائي الى توفير الحماية لها ويتفق مع قانون العقوبات بما يتمتع به من ذاتية واستقلال.

¹ . عبد الحليم ذنون: كتاب الحماية الجنائية للحريات الفردية.

ثانياً: موقف القضاء الجنائي:

ان القضاء الجنائي كان مسائراً لموقف الفقه الجنائي في الأخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام.

- ففي فرنسا قررت محكمة النقض أن تعبير موظف المستعمل في القانون العقابي رقم (1) لسنة (1936) يجب أن يفهم عن المعنى الأكثر اتساعاً ولذا يكفي نتيجة لذلك أن تكون الوظائف المشار إليها قد مورست حقيقة.
- وفي مصر: قررت محكمة النقض أن (الموظف العام هو من يولى قدر من السلطة العامة بصفه دائمة أو مؤقتة أو تمنح له هذه الصفة بمقتضى القوانين واللوائح سواء كان يتقاضى مرتباً من الخزانة العامة كالموظفين والمستخدمين الملحقيين بالوزارات والمصالح التابعة لها أو بالهيئات المستقلة ذات الصفة العمومية كالجامعات والمجاس البلدية ودار الكتب أو كان مكلف بخدمة عامة دون أجور كالعمد والمشايخ).
- وفي الأردن: قررت محكمة التميز بأن يعد موظفاً كل موظف عمومي في السلك الإداري أو القضائي وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية أو العسكرية أو فرد من أفرادها. وكل عامل أو مستخدم في الدولة او في إدارة عامة).

ثالثاً: موقف التشريع الجنائي:

ان التشريع الجنائي قد توسع كثيراً في مفهوم الموظف العام ليشمل جميع الأشخاص الذين يباشرون طبقاً للقانون جزءاً من اختصاصات الدولة حسب

المصلحة المراد حمليتها في سبيل تحقيق الغايات التي يقصدها المشروع الجنائي الا أن التشريعات الجنائية على الرغم من اتفاتها على عدم الأخذ بالمفهوم الإداري للموظف العام الا انها اختلفت فيما بينها بطريقة وصفها لمفهوم الموظف العام⁽¹⁾.

- ففي فرنسا: لم يشير قانون العقوبات الفرنسي الى تعريف للموظف العام تاركاً ذلك للفقهاء الجنائي فلم يتضمن أي نص لتعريف الموظف العام.
- أما المشروع المصري: فعلى الرغم من عدم ايراده نص خاص لتحديد صفة الموظف العام على سبيل التعداد لمن هم في حكم الموظف ولكن ليس على عموم القانون بل في جرائم معينة نظراً لما تكون عليه من أهمية ينبغي المشروع تحقيقها وقد وقع المشروع المصري بالتكرار عندما حدد الموظف العام بوصفه لا تعريفه بذاته وخواصه أي أنه لما يعرف بمعيار موضوعي وأضح ولان المشروع المصري لم يعتمد هذا المعيار الموضوعي فقد اضطر في كل فصل على تحريم الفعل الواقع من الموظف العام الى تحديد هذا الموظف.

وهذا واضحاً في التشريعات الجنائية التي بادرت فوضعت تعريفاً محدداً للموظف العام ولم تقع فيما وقع فيه المشروع المصري.

وان المشروع لم يشترط كالقانون الإداري ان تكون الخدمة دائمة ولكن استلزم في طوائف معينة توافر العنصر الشكلي للوظيفة كشرط التعيين وصدوره من الجهة المختصة قانوناً وأن يكون وفقاً للقوانين الخاصة بذلك.

¹. عبد الحكيم دنون: كتاب الحماية الجنائية للحريات الفردية.

وبناءً على ما سبق نعرف الموظف العام بأنه: كل شخص يؤدي خدمة عامة دائمة أو مؤقتة لقاء أجر أو بدون أجر بغض النظر عن صحة صدور قرار بتكليفه بها ويتضح مما سبق أن العدوان يجب ان يقع من أحد ممثلي السلطة وهو (الموظف) الذي يشمل كل مكلف بخدمة عامة سواء كانت دائرة رسمية أم شبه رسمية أم المصالح التابعة لها أم الموضوعة تحت رقابتها أم مرفق عام أم مؤسسة عامة أم شركة عامة أم جمعية أم منظمة أم كل من تباشر الدولة عن طريقة جانباً من اختصاصها لأداء بعض الخدمات العامة أن جميع هذه المعاني يستخدمها لفظ (الموظف).

اما بالنسبة للمشروع الليبي لم يهتم بوضع تعريف عام ومجد للموظف العام في قوانين الخدمة المدنية المتواترة ولا في أي تشريع آخر خاص بحكم طوائف الموظفين العموميين وقد استخدمت جميع القوانين المختلفة في ليبيا تقدير الموظف ولكنها لم تتضمن مفهوماً محدداً.

وبالرجوع لقانون العمل رقم (12) نجد لم يضع تعريفاً محدداً للموظف العام ويبدو ان المشروع قد ترك للقضاء هذه المهمة بدلالة القانون رقم (88) لسنة 71 بشأن القضاء الإداري⁽¹⁾ ولذا فقد تولت المحكمة العليا التصدي لذلك.

¹ . قانون رقم 88 لسنة 71 بشأن القضاء الإداري.

المبحث الثاني

حقوق الموظف العام

حقوق الموظف العام في ليبيا وفقاً لقانون العمل رقم (12) لسنة 2010⁽¹⁾ واللائحة التنفيذية له تنقسم حقوق الموظف العام الى قسمين: -

أولاً: الحقوق المعنوية

1. الحق في العمل: يعتبر حق الانسان في العمل من أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية بما يتضمنه من توفير العمل وتحقيق أجر عادل والعمل حق لكل مواطن ليبي قادر عليه وراغب فيه ولأهمية حق العمل نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الانسان في المادة ثلاثة وعشرون والتي⁽²⁾ تضمنت بيانات شاملة عنه.

2. المساواة في الاستخدام: يحظر التمييز في الاستخدام والعمل بسبب الجنس أو العرق أو الدين أو الأصل الاجتماعي أو لأي سبب آخر.

3. الأجر العادل: يحق للموظف الحصول على أجر عادل مقابل عمله لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحدد قانوناً.

4. ساعات العمل والراحة:

- لا تزيد ساعات العمل على 48 ساعة في الأسبوع.
- يحق للموظف الحصول على فترات راحة اسبوعية لا تقل عن 24 ساعة.
- يحق للموظف الحصول على فترات راحة خلال ساعات العمل.

¹ . قانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

² . المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان.

1. الاجازات:

وقد نصت على ذلك المادة 30 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل⁽¹⁾.

• الاجازة السنوية: مدتها 30 يوماً في السنة و43 يوماً لمن بلغ سن الخمسين أو تجاوزت مدة خدمته 20 عاماً.

• الاجازة المرضية: مدتها لا تزيد عن 43 يوماً متصلة او 60 يوماً متقطعة في السنة.

• الاجازة الطارئة: مدتها لا تزيد على 3 أيام في المرة الواحدة ولا تتجاوز 12 يوماً في السنة ويسقط حقه فيها بمضي سنة مادة 31 من القانون رقم 12 لسنة 2010.

• الاجازة الخاصة: تمنح في حالات الزواج والحج وأداء الامتحانات الدراسية والوفاة والمرأة العاملة عند وفاة زوجها مدة اجازتها أربعة أشهر وعشرة أيام وغيرها من الحالات التي تحددها اللائحة التنفيذية.

6. الرعاية الصحية والاجتماعية:

ويقصد بهذا الحق التزام الدولة برعاية الافراد في حالة المرض والاصابة والعجز والفقر وتوفير الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة للموظف وأفراد أسرته والكشف الطبي مثل الالتحاق بالعمل والفحوصات الدورية وتأمين ضد الامراض واخطار المهنة⁽²⁾.

¹ م 30 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

² . محمد عبد الله الفلاح الحقوق الدستورية للإنسان في الوضعية الشرعية الإسلامية والقوانين.

7. التدريب: يحق للموظف الحصول على التدريب والتطوير المهني في مجال عمله.

8. الحماية من الفصل التعسفي.

لا يجوز فصل الموظف تعسفياً ويجب ان يكون الفصل مبرراً بأسباب قانونية.

9. التظلم والشكوى: يحق للموظف التظلم من أي قرار اداري يصدر ضده واللجوء الى القضاء عند الضرورة.

حقوق إضافية للمرأة العاملة⁽¹⁾

1. إجازة الأمومة: مدتها 14 اسبوعياً ويمكن تمديدها الى 16 اسبوعاً في حالو ولدة أكثر من طفل.

2. فترات الرضاعة: يحق للمرأة العاملة الحصول على فترات توقف عن العمل لا تقل عن ساعة واحدة يومياً للرضاع طفلها خلال الـ 18 شهراً التالية للولادة.

3. حماية من الفصل أثناء الحمل والرضاعة لا يجوز فصل المرأة العاملة أثناء فترة حملها او إجازة امومتها او فارة الرضاعة الا لأسباب مبررة لا تتعلق بالحمل او الولادة او الرضاعة.

ثانياً: الحقوق المالية:

1/ الترقية:

يحق للموظف الترقية الي وظيفة اعلى وفقاً للشروط الاهلية والكفاءة والاقدمية حيث يتم الترشيح للترقية من واقع الكفاءة وتقسيم المعد من الموظف

¹ مادة 25 من القانون رقم 12 لسنة 2021 بشأن علاقات العمل.

خلال السنتين الأخرتين وان تتوافر التغطية المالية اللازمة بميزانية الوحدة الإدارية للسنة المالية. (1)

2/ العلاوات والحوافز:

يستحق الموظف علاوة سنوية وقد يستحق علاوات ومكافئات أخرى وفقاً للأداء المتميز ومن العلاوات علاوة العائلة وتشمل الزوج والأطفال وعلاوة السكن اذ يتوافر سكن وظيفي مقابل الإضافي بدلات وعلاوات تقضيها طبيعة العمل او ظروفه.

3/ الإعارة والندب:

يجوز اعارة اوز ندب أي موظف للعمل من جهة أخرى مع الاحتفاظ بوظيفته الاصلية وحقوقه لا يجوز ان تزيد مده الإعارة عن اربعة سنوات الا بقرار وان تمكن الموظف المعار اليها من التمتع بإجازاته السنوية او منحه مقابلاً نقدياً عنها.

4/ التأديب:

كل موظف يخالف أحد الواجبات او يرتكب أحد المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون وذلك مع عدم الاخلال بحق إقامة الدعوى المدنية او الجنائية هذه عند الاقتضاء.

¹ . مادة 25 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

المطلب الثاني

واجبات الموظف العام

واجبات الموظف العام في ليبيا وفقاً للقانون العام رقم 12 لسنة 2010، اللائحة التنفيذية له ايضاً الواجبات تنقسم الي قسمين:

اولاً: واجبات أساسية:

1. اتقان العمل: يجب على الموظف ان يؤدي عمله بكل جد واثقان وان يخصص وقت العمل الرسمي للأداء مهامه وان يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

2. تنفيذ التعليمات: يجب على الموظف تنفيذ جميع الاحكام والقوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لعمله والالتزام بأوامر رؤسائه ما لم تكن مخالفة للقانون او الآداب العامة.

3. الحفاظ على اسرار العمل: يجب على الموظف على سرية المعلومات التي يطلع عليها بحكم عمله حتى بعد انتهاء من خدمته⁽¹⁾.

4. الحفاظ على ممتلكات جهة العمل: -

يجب على الموظف الحفظ على ما استلمه من أدوات او أجهزة او مستندات او أي أشياء تتعلق بالعمل المكلف به ويلتزم بردها بعد الانتهاء منه.

¹ . المادة 73 فقرة خ من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

5. الالتزام بأخلاقيات المهنة: يجب على الموظف ان يحافظ على شرف المهنة وكرامتها ويلتزم بأخلاقياتها وان يحترم رؤساءه وزملاءه في العمل ويتعاون معهم.

6. حسن معاملة الجمهور: يجب على الموظف ان يحسن معاملة الجمهور وان ينجز معاملاتهم في الوقت المحدد.

7. التدريب وتطوير الذات: يجب على الموظف لن يحضر التدريب الذي توفر له جهة العمل وان يعمل على تنمية قدراته وكفاءته العلمية او المهنية.

8. الالتزام بالسلامة والصحة المهنية: -

يجب على الموظف ان يراعي النظم الخاصة بسلامة جهة العمل على صحة العاملين ووقايتهم من الإصابات.

9. الإبلاغ عن التغييرات: يجب على الموظف ان يبلغ جهة عمله باي تغير يطرأ على عنوان سكنه

10. المساعدة في حالة الطوارئ: يجب على الموظف ان يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والاحطار التي تهدد مكان العمل والأشخاص العاملين فيه.

ثانياً: المحظورات على الموظف: (1)

1. العمل لدى الغير: لا يجوز للموظف القيام بالعمل لدى الغير سواء بمقابل او بدونه دون الحصول على اذن من جهة عمله الاصلية.

¹ . مادة 12 من قانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

2. قبول الهدايا: لا يجوز للموظف قبول هدايا او غيرها بأية صفة كانت لقاء قيامه

بواجباته

3. الوساطة المحسوبية: يحظر على الموظف ارتكاب أي فعل من أفعال الوساطة

المحسوبية او استغلال وظيفته للحصول على منفعة له او لغيره.

4. القيام بأعمال تجارية: يحظر على الموظف مزواله اية اعمال تجارية او ان تكون

له مصلحة في مناقصات او مزايدات او مقاولات او عقود مما يتصل بمهام عمله.

5. افشاء اسرار العمل: يحظر على الموظف القيام افشاء الاسرار الخاصة بعمله.

6. التحرش الجنسي: يحظر على الموظف القيام او التحريض على القيام باي فعل

يعد من قبيل أفعال التحرش الجنسي.

7. مخالفة تعليمات السلامة: يحظر على الموظف مخالفة إجراءات الامن الصناعي

والسلامة العامة داخل جهة العمل.

المبحث الثالث

انتهاء خدمة الموظف العام

نظراً لأهمية موضوع انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون لما لها من اثار على حياة الموظف وعائلته وما مدى نجاحه القانون الليبي الذي يحكم انتهاء الرابطة من الموظف والإدارة وبالتالي سوف نعوض الأسباب التي بموجبها تنتهي خدمة الموظف العام.

المطلب الأول

بلوغ السن المحددة قانوناً لانتهاء الخدمة

ان العلاقة بين الموظف العام والدولة ليست بأبدية بل علاقة مؤقتة فلا بد أن يأتي يوماً وتنتهي علاقته بالدولة فأن لم تنتهي خدمة الموظف العام خلال مساره الوظيفي لأي سبب من الأسباب انتهاء الخدمة الوظيفي فإنها سوف تنتهي حتماً ببلوغه سن التقاعد التي حددها القانون.

1- السن المعتمدة في انتهاء الخدمة:

حدد المشرع الليبي في المادة (43) من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل⁽¹⁾ " سن انتهاء خدمة الموظف العام بالنص تنتهي خدمة العامل او الموظف ببلوغ سن 65 سنة بالنسبة الى الرجال و60 سنة بالنسبة الى النساء وللعاملين في الاعمال او الصناعات المضرة بالصحة." .

وقالت المحكمة العليا ان خدمة الموظف العام تنتهي بقوة القانون ببلوغ السن المقررة قانوناً لتترك الخدمة الطعن الإداري رقم 55/171ف⁽²⁾. ومما سبق يتبين لنا أن السن المحددة قانوناً لانتهاء الخدمة ليست بنوع واحد بل تتنوع وأن السن المحددة قانوناً لانتهاء نوعان:⁽³⁾

¹ .مادة 43 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

² . الطعن الإداري رقم 55 / 171 ق.

³ . على محمد الزليطني - المبسط في قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2016 ص 62

النوع الأول: سن انتهاء الخدمة خمس وستون سنة:

وهي الأصل في انتهاء خدمة الموظف العام وهي كما نصت المادة 43 من قانون رقم 12 لسنة 2010 علاقات العمل بالنسبة للرجال ولذلك الى قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1480 في تحديد سن التقاعد وانتهاء الخدمة وهي ببلوغه السن المحددة قانوناً لترك العمل او الخدمة وتكون 65 سنة فيما يتعلق بالعمال الرجال.

النوع الثاني: سن انتهاء الخدمة ستون سنة:

وهذا السن لا تشمل كل الموظفين العاملين بل شرائح معشة من الموظفين حددها المشرع لعدة اعتبارات وقدرها المشرع في قانون الضمان رقم 13 لسنة 1980¹ في تحديد سن التقاعد وانتهاء الخدمة تكون 60 سنة بالنسبة الى الفئات التالية:

1- العاملات من النساء .

2- الرجال العاملين في الاعمال او الصناعات المضرة بالصحة.

3- الرجال العاملين في الاعمال العادية وذلك بشرط ان يكون انتهاء الخدمة او

العمل بناء على موافقتهم وموافقة الجهة التي يعملون فيها.

مدى جواز مد الخدمة بعد بلوغ الموظف العام سن التقاعد:

الأصل في القانون الليبي ان سن التقاعد هي 65 عاماً ببلوغها تنتهي

الموظف العام من الرجال و60 سنة للنساء العاملات والعاملين في الاعمال والصناعات المفردة بالصحة ويجوز بقرار من امانة مؤتمر شعب عام الاستثناء من

السن المقررة لانتهاء الخدمة بالنسبة لشاغلي الوظائف التالية:

1- المختارون من المؤتمر الشعب العام.

2- أمناء مكاتب الاخوة وامناء المكاتب الشعبية بالخارج.

3- مندوبو ليبيا في المنظمات الدولية والإقليمية.

4- الخبراء في الوظائف الفنية التي تتطلب الخبرة والتخصص:

¹ قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980 في تحديد سن التقاعد.

المطلب الثاني

الحكم على موظف في جنائية او جريمة مخلة بالشرف:

يعتبر الصلاحية الأخلاقية من اهم شروط التعيين في الوظائف العامة وذلك لضمان حسن سيرها والمحافظة على كرامتها تحقيقاً للمصلحة العامة اذا يجب ان تتوافر الثقة في الموظف العام⁽¹⁾ ولذلك ان المشرع الليبي اشترط في المادة 128 من القانون رقم 12 لسنة 2010. يشترط لشغل احدى الوظائف في الوحدات الإدارية ما يلي ان يكون محمود السيرة وحسن السمعة الا يكون قد سبق الحكم عليه في عقوبة او جنائية او جنحة مخلة بالشرف او الامن⁽²⁾.

اولاً: الحكم الجنائي الذي يؤثر على علاقة الموظف العام بالدولة:

لكي ينتج الحكم الجنائي الصادر بادانته احد الموظفين بالوظيفة العامة اثره يجب ان تتوفر فيه شروط معينة ويتطلبها قانون العقوبات والإجراءات الجنائية وهي ان يكون صادر من جهة القضاء الوطني ونهائياً وان يظل قائماً وقت ترتب الأثر المنصوص عليه والا يكون موقوفاً تنفيذه.

ثانياً: الآثار التي يحدثها الحكم الجنائي على مركز الموظف:

اذا ادين الموظف بحكم جنائي في جنائية او جنحة مخلة بالشرف فإن الحكم أم ان:

1- يكون مع النفاذ: اذا حكم على موظف بحكم جنائي نهائي ولم ينص على وقف التنفيذ فان ذلك يؤدي الى انتهاء خدمة الموظف العام ولا يعود الى وظيفته الا بقرار تعيين جديد.

2- اثر الحكم على إعادة التعيين: مع ان انتهاء الخدمة سبب الحكم عليه في جنائية او جريمة مخلة بالشرف الحرمان من التوظيف ولكن هذا الحرمان ليس ايديا يزول في حالات معينة: وهي حالة رد الاعتبار العفو العام.

¹ حسن حموده المهداوي شرح احكام الوظيفة العامة ط2 - 2002 ص4.

² . مادة 128 من القانون رقم 12 لسنة 2010

3- حالة الحكم مع وقف النفاذ:

وقف تنفيذ الحكم بإدانة المتهم وتعليق تنفيذ العقوبة المحكوم بها على شرط موقوف خلال فترة من الزمن يحددها القانون.

وجاءت المادة 42 من القانون رقم 12 لسنة (1) 2010 بشأن علاقات العمل في الفقرة 4 منسجمة مع احكام قانون العقوبات قضت في جميع الأحوال اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة فلا يترتب عليها انتهاء خدمة موظف وذلك مع عدم الاخلال بالمسؤولية التأديبية عند الاقتضاء.

المطلب الثالث

فقد الجنسية والزواج بأجنبية.

تتعدد الأسباب التي تنتهي بها الرابطة الوظيفية للموظف العام بقوة القانون فقد تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون بفقد الجنسية الليبية (أولاً) وتنتهي ايضاً بزواجه من اجنبية دون اذن (ثانياً).

أولاً: فقد الجنسية الليبية

تحرص اغلب الدول ومن بينها ليبيا على ان يقتصر العمل في الوظيفة العامة على مواطنيها دون غيرهم أي على الحاملين لجنسيتها بحيث لا يتولى الأجانب الوظائف العامة الا استثناء وبشروط خاص ووفقاً لنظام خاص (2).

حالات فقد الجنسية:

1- فقد الجنسية بارادة الشخص "الموظف":

تنص المادة 5 من القانون رقم (24) لسنة 2010 بشأن احكام الجنسية الليبية (3) "يفقد الجنسية الليبية من يكتسب باختياره جنسية اجنبية ما لم تأذن له بذلك اللجنة الشعبية للأمن العام" أي يفهم من هذا النص ان يحق للموظف العام التنازل عن جنسيته الاصلية لان الجنسية بمثابة رابطة قانونية سياسية تربط المواطن بالدولة

¹ .مادة 42 الفقرة الرابعة من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

² . الطعن الاداري رقم 22/4 ق بتاريخ 18-1-1976م - م.م.ع س12 ، ع 4. ص34.

³ . مادة 5 من القانون رقم 24 لسنة 2010 بشأن احكام الجنسية الليبية.

وان فقد الجنسية مربوط بعدم موافقة وزارة الداخلية على احتفاظه بالجنسية بالرغم من اكتساب جنسية أخرى وفي حالة موافقة وزارة الداخلية يبقى الموظف في وظيفته.

2- فقد الجنسية بالسحب:

تنص المادة 13 من القانون رقم 24 لسنة 2010 احكام الجنسية الليبية " يجوز سحب الجنسية الليبية من أي شخص غير ليبي دخل فيها بمقتضى احكام هذا القانون خلال عشر سنوات في الحالات التالية: اذا قام بأعمال تمس امن ليبيا او قصر بإحدى مصالحها اذا قام خارج ليبيا مدة سنتين خلال العشرة سنوات التالية لاكتساب الجنسية بغير عن تقبله اللجنة الشعبية للأمن العام". كما نصت المادة 14 من قانون 24 بشأن الجنسية الليبية على " يصدر قرار سحب الجنسية مسبقاً من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من أمين اللجنة الشعبية العامة للأمن العام".

ويستفاد من النص يقع الزام على رئاسة الوزراء بالإفصاح في صلب قراراتها عن الأسباب التي دعتها الى اتخاذها ويترتب على مخالفتها أو عدم مراعاتها لهذا الالتزام بطلان القرارات الصادر عنها⁽¹⁾

ثانياً: الزواج بأجنبية:

يشترط القانون الليبي الا يكون من يشغل الوظيفة العامة متزوجاً بأجنبية ما لم يكن مأدوناً له بذلك⁽²⁾ من الجهة المختصة فالزواج بأجنبية يعتبر سبب من أسباب عدم قبول في الوظيفة ومما تجدر الإشارة اليه ان المشرع الليبي لا يقصد بلفظ الأجنبية المرأة العربية فالعربية لا تعد من الاجنبيات اللائي تنقضي الرابطة الوظيفية بهن فالمادة 128 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل ان من ضمن الشروط الواجب توافرها فيمن يريد الترشيح للوظيفة العامة الا يكون متزوجاً من اجنبية ما لم يكن مأدوناً له بذلك. من الجهة المختصة المقصود بها هنا الجهات المحددة قانوناً

¹ . د. محمد عبدالله الفلاح احكام القضاء الإداري 2017 ص 18 او ما بعدها.

² . مادة 128 من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العامة.

والمختصة بالجنسية كرئاسة الوزراء ووزراء الداخلية ووزراء الخارجية وليس الإدارة التابع لها الموظف. ومما تجدر الإشارة اليه اخيراً ان الرابطة الوظيفية للموظف تنتهي في الوقت الذي يكون فيه الزواج قد انعقد وحاله الزواج بأجنبية كحالة فقد الجنسية تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون دون خاصة للإصدار قرار اداري.

المطلب الرابع

الوفاة

تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته وهو امر طبيعي فالوفاة هي الموت والمنية لغة ومفارقة الروح للجسد اصطلاحاً وهي من النتائج الطبيعية التي تؤدي الى انتهاء خدمة الموظف العام وبقوة القانون دون العامة الى قرار ولقد نص القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات قانون العمل على سبب الوفاة المنتهي للعلاقة الوظيفية نصت الفقرة الرابعة من المادة 42 على تنتهي خدمة العامل او الموظف لاحدى الأسباب (بلوغ السن القانونية - عدم اللياقة الصحية) الاستقالة - الحكم عليه بعقوبة جنائية او جنحة مخلة بالشرف - الوفاة.

تنتهي خدمة الموظف العام بالموت غير ان وفاة الموظف العام ليس لها اثر فوري ومباشر على مزاياه المالية ومن بينها مرتبة الذي يتقاضاه اثناء حياته بل ان المشرع ألزم جهة العمل التي كان يتبعها الموظف المتوفي الى أداء مرتبة الذي كان يصرف عليه بافتراض عدم وفاته عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليتين لوفاته كما الزام المشرع صندوق الضمان الاجتماعي بالاستمرار في أداء المعاش التقاعدي الى المستحقين عن المتوفي من اسرته بعد وفاته والمادة (104) من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي⁽¹⁾ بينت حالات استحقاقها حيث نصت "تستحق منحة الوفاة في الحالتين: الأولى: وفاة المشترك سواء كان شريكاً منتجاً او موظفاً او عاملاً لحساب نفسه ثانياً: وفاة صاحب المعاش وذلك سواء كان صاحب المعاش شيخوخة او معاش عجز كلي او جزئي لأصابة عمل او معاش عجز كل تأصابه عمل او احد معاشات المستحقين".

¹ م. 104 من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي.

ويقتيد ورثة الموظف العام كغيره من المشتركين بالضمان الاجتماعي من الحصول على منحه الوفاة طبقاً للمادة [106] من نفس اللائحة⁽¹⁾ ويكون اثبات وفاة الموظف العام بشهادة مستخرجة من سجل الأحوال المدنية كما يكون اثبات صفة الورثة وقرابته له بإقرار يقدمه لصندوق الضمان الاجتماعي بعد الاضلاع على كتيب العائلة الخاص بالموظف المتوفي.

¹ مادة 106 من لائحة معاشات الضمان الاجتماعي.

الخاتمة

كما أن لكل بداية نهاية او خاتمة تنتهي اليها فقد وصلنا الى خاتمة هذا البحث التي تناولنا فيه ما هيه الموظف العام وحقوق وواجبت الموظف العام وأهمه هذه الحقوق والواجبات على أساس الحقوق والواجبات المقررة للموظف العام حيث بين هذا التوازن على أسس من مبادئ الشرعية والمشروعة وكذلك نتناول في هذا البحث انتهاء خدمة الموظف العام وتعرضنا للحالات التي تنتهي فيها خدمة الموظف العام وذلك بإيجاز.

والله الموفق

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب

- 1/ د. محمد عبدالله الفلاح: الحقوق الدستورية للإنسان في الشريعة الإسلامية والقوانين الوضعية.
- 2/ د. علي محمد الزليطني - القانون الإداري.
- 3/ د. عبدالحكيم ذنون، الحماية الجنائية للحريات الفردية.

ثانياً: القوانين واللوائح:

- 1/ القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن قانون علاقات العمل واللائحة التنفيذية.
- 2/ القانون رقم 13 لسنة 1980م بشأن قانون الضمان الاجتماعي ولائحة معاشات الضمان الاجتماعي.
- 3/ القانون رقم 24 لسنة 2010 بشأن احكام الجنسية الليبية.

ثالثاً: الطعون وأحكام المحكمة العليا:

- الطعون الإدارية وأحكام المحكمة العليا.

الفهرس

1. المقدمة.
2. المبحث الأول: الموظف العام.
 - 0 المطلب الأول: تعريف الموظف العام
 - 0 المطلب الثاني: مفهوم الموظف العام في القانون الجنائي.
3. المبحث الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام.
 - 0 المطلب الأول: حقوق الموظف العام.
 - 0 المطلب الثاني: واجبات الموظف العام.
4. المبحث الثالث: انتهاء خدمة الموظف العام.
 - 0 المطلب الأول: انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية.
 - 0 المطلب الثاني: انتهاء الخدمة بالحكم على الموظف في جناية او جريمة مخلة بالشرف.
 - 0 المطلب الثالث: انتهاء الخدمة بفقد الجنسية والزواج بأجنبية.