



العقوبات التأديبية لأعضاء هيئة الشرطة وفقاً للقانون الليبي

عبدالشافي الشريف

محاضر - قسم القانون العام - كلية ضباط الشرطة طرابلس - ليبيا

sahfesahreef@gmail.com

Disciplinary Sanctions for Police Officers According to Libyan Law

Dr. Abdelshafi Al-Sharif

Lecturer – Department of Public Law – Police Officers College, Tripoli – Libya

تاريخ الاستلام: 2026/02/01 - تاريخ المراجعة: 2026/02/26 - تاريخ القبول: 2026/03/07 - تاريخ للنشر: 2026/04/15

ملخص:

تعدّ العقوبات التأديبية وسيلة الإدارة لضمان تسيير موظفيها للمرافق العامة بانتظام وإطراد، وهي بهذه المثابة ذات طبيعة إدارية، كما تعتبر العقوبة التأديبية من الحوافز السلبية، في الوظيفة العامة لتضمنها نوعاً من الردع والجزر، فالعقاب يجعل الموظف العام يخشى من تكرار الخطأ حتي يتجنب العقوبة، وبذلك تقوم العقوبة التأديبية بوظيفة زجرية لقمع إي إخلال بالوظيفة، ومن ثم فإن العقوبة التأديبية تكون ذات طبيعة وظيفية فضلاً عن طبيعتها الإدارية، وهي فوق هذا وذاك عقوبة قانونية لا تنشأ إلا بمقتضى قانون، فإذا وضعنا في الاعتبار أن الإجراءات معقدة، وتستغرق وقتاً طويلاً، فإن الإدارة تتجه في كثير من الأحيان إلى التهرب من العقاب التأديبي عن طريق اتخاذ إجراء مما تملكه، يحقق لها التخلص من الموظف المخطئ، دون استيفاء إجراءات التأديب. وهذا هو المعنى الذي نقصده باصطلاح "العقوبة التأديبية المقتّعة".

الكلمات الافتتاحية: العقوبة التأديبية، العقوبة المقتّعة، عضو هيئة الشرطة.

Summery:

Disciplinary punishments are the administration is means of ensuring that its employees run public facilities regularly and steadily. As such, they are of an administrative nature. Disciplinary punishment is also considered a negative incentive in the public office because it includes a kind of deterrence and rebuke. Punishment makes the public employee fear the repetition of the mistake in order to avoid punishment. Thus, disciplinary punishment performs a restraining function to suppress any breach of the job. Therefore, disciplinary punishment is of a disciplinary nature. It is functional in addition to its administrative nature, and on top of that, it is a legal penalty that only arises in accordance with a law. If we take into account that the procedures are complex and take a long time, the administration often tends to evade disciplinary punishment by taking a measure of its own that achieves getting rid of the erring employee, without completing the disciplinary procedures. This is the meaning that we mean by the term "disguised disciplinary punishment."

The opening words: disciplinary punishment, disguised punishment, member of the police force.

المقدمة:

تحتل العقوبات التأديبية حيزاً كبيراً من أعمال الإدارة العامة، ويحكم العقوبة التأديبية المبدأ المستقر في قانون العقوبات (لا عقوبة إلا بنص)<sup>(1)</sup> ، لذا فإن القاعدة العامة في أي تشريع أن المشرع يحدد قائمة حصرية بأنواع العقوبات التي يحق لسطة التأديب توقيعها بحق الموظف العام الذي تثبت مسؤوليته عن المخالفة التأديبية، حيث ذكرت التشريعات النازمة للوظيفة العامة، العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، لكي لا تتعسف الإدارة في فرض العقوبات بحق الموظف العام.

وقد نظم المشرع الليبي وظيفة أعضاء هيئة الشرطة في القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته ، فطبقاً لنص المادة (1) فالشرطة هيئة مدنية نظامية تؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها برئاسة وزير الداخلية ، والذي يتبع مباشرة لرئاسة الوزراء التي تعتبر الجهاز التنفيذي في الدولة، وتتكون هيئة الشرطة<sup>(2)</sup> من فئات الضباط ، وضباط الصف، والأفراد<sup>(3)</sup>، وتختص هيئة الشرطة بمنع الجرائم وضبطها ومتابعتها وكفالة الطمأنينة والأمن في المجتمع وحماية الأرواح والأعراض والأموال والممتلكات العامة والخاصة وغيرها من الاختصاصات. وفقاً لقواعد قانون هيئة الشرطة والتشريعات النافذة الأخرى<sup>(4)</sup>، فإذا تراخي أحد أعضائها أو أخل بمقتضيات واجبه الوظيفي أو ترتب على تقصيره أو خطئه ضرراً أو مساساً بسمعته واعتبارها كان عرضة للمساءلة التأديبية.

إن القواعد التأديبية ارتبط وجودها بإنشاء الوظيفة العامة والتي أنشئت من أجل هدف معين، وبالتالي فإن غاية هذه القواعد هي دائماً تأمين وصول المرفق العام للهدف المراد تحقيقه وهو حسن سيره بانتظام واطراد، لذلك فإن أغلب العقوبات التأديبية تستهدف عضو هيئة الشرطة في حياته الوظيفية دون المساس بشخصه، فإن هذا لا يمنع من النص على بعض العقوبات الماسة بالحرية الشخصية لعضو هيئة الشرطة وذلك في حدود ضيقة<sup>(5)</sup>، كما هو الشأن بالنسبة لعقوباتي الحجز في مقر العمل والحجز في الغرفة، وغيرها من القوانين التي تحكم وظائف ذات طبيعة خاصة ، ومن أمثلتها قواعد التأديب بحرس الجمارك والحرس البلدي.

وتأتي أهمية هذا الموضوع كونه يركز على العقوبات التأديبية لعضو هيئة الشرطة عن أخطائه الوظيفية، لما لها من أهمية في منع تعسف الإدارة عند ممارسة سلطتها التأديبية في توقيع العقوبات التأديبية.

**إشكالية الدراسة.**

تتم الإشكالية في أن العقوبات التأديبية التي توقعها سلطات التأديب أثناء أثبات المسؤولية التأديبية قد وردت على سبيل الحصر في قانون هيئة الشرطة مما يترتب إعمال قاعدة "لا عقوبة إلا بنص" ، وينتج بهذا الصدد التساؤل حول مدى نجاح المشرع في إرساء نظام متكامل للعقوبات التأديبية يحقق التوازن بين متطلبات حسن سير المرفق العام وضمانات حقوق عضو هيئة الشرطة؟

**أهداف الدراسة:**

يهدف البحث الحالي إلى إلقاء الضوء على العقوبات التأديبية لأعضاء هيئة الشرطة، في القانون الليبي، ومن ثم يمكن توضيح أهم أهداف البحث في الآتي:

- 1- توضيح مفهوم العقوبات التأديبية، وخصائصها وأهدافها.
- 2- بيان المبادئ القانونية للعقوبات التأديبية.
- 3- بيان أنواع العقوبات التأديبية.
- 4- تسليط الضوء على ظاهرة العقوبات التأديبية المقننة.

## منهج الدراسة.

في ضوء الإدراك لأهمية موضوع البحث ووصولاً إلى غايته وهي معرفة حقيقة العقوبة التأديبية وخصائصها وتصنيفاتها وضماناتها وصورها في القانون الليبي، فإن الأمر يحتم مزاججة الطريقة الوصفية بالطريقة التحليلية منهاجاً للبحث، وقد اتخذت من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته مرتكزاً للبحث لكونه التشريع الأول المبين لأحكام الوظيفة لأعضاء هيئة الشرطة في ليبيا.

ومن خلال ما سبق وللإجابة على التساؤل المطروح، فإن الأمر يقتضي منا أن نتناول موضوعنا هذا من خلال مبحثين، ننطلق إلى مفهوم العقوبة التأديبية وطبيعتها (مبحث أول) أنواع العقوبات التأديبية (مبحث ثانٍ)

## المبحث الأول: مفهوم العقوبة التأديبية وطبيعتها

العقوبات التأديبية هي أحد العناصر الأساسية في مجال المسؤولية التأديبية، وهي أداة السلطة التأديبية في تحقيق مرامي وأهداف المسؤولية التأديبية، واستناداً على ذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم العقوبة التأديبية (الفقرة الأولى)، وإلى المبادئ القانونية للعقوبات التأديبية (الفقرة الثانية).

## الفقرة الأولى : مفهوم العقوبة التأديبية.

إن الأصل والمسلم به أن لكل قاعدة قانونية لكي تنال احترامها من المخاطبين بها لا بد أن يكون لها جزء رادع لمخالفها، وبناءً على ذلك سنتناول تعريف العقوبة التأديبية (أولاً) وخصائصها (ثانياً) وأهدافها (ثالثاً) على النحو الآتي:

## أولاً: تعريف العقوبة التأديبية

المشرع الليبي كسائر أغلب التشريعات المقارنة لم يعرف العقوبة التأديبية في التشريعات الحديثة تاركاً الأمر للفقهاء والقضاء، وأهتم المشرع في التشريعات الوظيفية والتي من بينها القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته بتحديد قائمة العقوبات التأديبية (6) التي يجوز إيقاعها على عضو هيئة الشرطة المخطئ ، ولوحظ أن المشرع لم يفرد عقوبات تأديبية معينة للمخالفة المالية ، كما أنه لم يخصص عقوبة تأديبية لكل جريمة تأديبية، بحيث لا توقع غير هذه العقوبة على تلك الجريمة، وإنما ترك لسلطة التأديب المختصة حرية اختيار العقوبة المناسبة للجريمة التأديبية المرتكبة من بين قائمة العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانوناً، وقد ترك المشرع الحرية للإدارة في اختيار العقوبة المناسبة للجريمة التأديبية المرتكبة، من بين العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانوناً، وذلك تماشياً مع مبدأ شرعية العقوبة. ومن ثم لا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها القانون وإن كانت هذه العقوبة أخف وأبسط من العقوبات المقررة قانوناً.(7)

كما أن أغلب شراح القانون الإداري الليبي لم يتعرض للتعريف بالعقوبة التأديبية خلاف ما حصل بشأن الجريمة التأديبية، وركز البعض على خصائص العقوبة التأديبية والغاية منها، وأوجه الاختلاف بينها وبين العقوبات الجنائية، ولئن وجدت اجتهادات للفقهاء الليبيين فإنها لم تخرج عن ما ورد في الفقه المصري فيما يتعلق بتعريف العقوبة التأديبية وبيان خصائصها وأهدافها فمنهم من عرفها بأنها "جزاء تأديبي يوقع على الموظف العام من السلطة التأديبية لارتكاب جريمة تأديبية" (8) . ومن يعرفها بأنها "جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي أي في حياته ومقدراته الوظيفية بصفة مؤقتة أو نهائية" (9) ويعرفها آخر بأنها "جزاء يمس الموظف أو المنتج في حياته الوظيفية سواء بتوجيه اللوم إليه أو بنقص مزاياه المادية أو بإنهاء خدمته، وبمعنى آخر هي جزاء يوقع على الموظف أو المنتج متى تثبتت مسؤوليته عن مخالفة تأديبية" (10) وعرفت كذلك بأنها "جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي، فهي تختلف عن العقوبة الجنائية في أنها لا تمس -كأصل عام- حياة الموظف أو حريته أو ماله، و لكنها تمس فقط وظيفته و مزاياها" (11)

كما يعرفها آخر: بأنها وسيلة من الوسائل الإدارية الرادعة تطبقها الجهة بناءً على نص في القانون من أجل ردع مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعة الوظيفية بهدف المحافظة على النظام فيها.(12)

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بأنها: عقوبة توقعها السلطات المختصة بالتأديبية على الموظف المنسوب إليه ارتكاب المخالفة التأديبية، طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة. فالجزاء التأديبي عقوبة محددة بنص القانون وعليه يخضع لمبدأ لا عقوبة إلا بنص، أي لا يمكن للسلطة التأديبية أن توقع على الموظف المخطئ عقوبة إلا من ضمن العقوبات المنصوص عليها في قائمة العقوبات من المشرع وأن يصدر الجزاء عن السلطة التي خولها القانون ذلك، والجزاء يوقع بمناسبة ارتكاب الموظف مخالفة تأديبية سوء مخالفة واجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها. ويلاحظ بشأن اصطلاح العقوبة إن الفقه والقضاء والتشريع أطلق عليها مصطلحات متعددة منها الجزاء والعقاب والعقوبة، فالمشرع الليبي قد فضل استعمال اصطلاح العقوبة على غيره من الاصطلاحات من خلال القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن الشرطة وتعديلاته.

أما عن القضاء الإداري الليبي فقد فضل استعمال اصطلاح العقوبة التأديبية ولكنه لم يعد استعمال اصطلاح الجزاء التأديبي في بعض الأحكام والذي يبدو أن هذه المصطلحات تعبر عن معنى واحد لهذا فالمحكمة العليا الليبية تستعملها معاً في بعض الأحكام ومن ذلك حكمها الصادر في الطعن رقم 49/31 جلسة 22 يونيو 1986 حيث تقول " لما كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن تقدير العقوبة أمر تقديري للسلطة التأديبية يراعى في تقديره جسامه المخالفة والآثار المترتبة بما يكون فيه زجر للموظف وعظة لغيره في حدود العقوبات المقررة قانوناً، إلا أن من مشروعية هذه السلطة شأنها كشأن أي سلطة تقديرية أخرى ألا يشوب استعمالها غلو يؤدي إلى عدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره بما يخالف روح القانون والحكمة التي توخاها المشرع من العقاب التأديبي" (13)

#### ثانياً: خصائص العقوبة التأديبية.

تتميز العقوبة التأديبية بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المصطلحات المشابهة، التي يدل وجودها على أنها عقوبة تأديبية، أهمها:-

- 1-العقوبات التأديبية خلافاً للمخالفات التأديبية محددة على سبيل الحصر من قبل المشرع نفسه، فهي تخضع على غرار العقوبات الجنائية لمبدأ لا عقوبة بدون نص. وينبغي على ذلك إن السلطات التأديبية تلتزم عند توقيع العقوبات على الموظف بمراعاة إن تكون العقوبة الموقعة من ضمن العقوبات التأديبية المنصوص عليها صراحة في القانون. (14)
- 2-الفتوية أي أن العقوبة التأديبية تتعلق بفئة أعضاء هيئة الشرطة فقط، وأنها تؤثر على المركز القانوني لها سواءً أكانت تؤثر على حقوقها وامتيازاتها الوظيفية كلها أم بعضها، بصورة دائمة أم مؤقتة، ولا تتعدى العقوبة التأديبية صلاحيتها خارج نطاق الوظيفة، فلا تؤثر على حياة عضو هيئة الشرطة الخاصة كعلاقاته الشخصية وممتلكاته وغيرها.
- 3-الإيلام :يعني المساس بحق من حقوق من تنزل به العقوبة التأديبية، ويتمثل هذا المساس بالحرمان الكلي أو الجزئي، ويعني المساس بالحق فرض قيود على استعماله، ويتحقق الإيلام بصورة مادية في خسارته جزءاً من راتبه مثلاً، ويكون معنوياً كشعور العضو بالإهانة، كما في عقوبتي التنبيه والإنذار. (15)

#### ثالثاً: أهداف العقوبة التأديبية.

لم يأتِ المشرع وينص على العقوبات التأديبية عبثاً، ولمجرد العقاب وإنما جاء النص على العقوبات التأديبية لتحقيق جملة من الأهداف المرتبطة بضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، وعلى الإدارة الالتزام بهذه الأهداف ولا تقع تحت طائلة البطالان، حيث يقوم المشرع بتحديد الهدف الواجب على الإدارة تحقيقه لإصدار قرار إداري ما، فإذا تجاوزت الإدارة الهدف المحدد لها بنص القانون من إصدار قرارها، وحقت هدفاً غير الذي حدده المشرع، فنكون أمام حالة انحراف في استعمال السلطة<sup>(16)</sup>، حيث حدد مجموعة من الأهداف ترمي إليها العقوبات التأديبية، والتي منها:-

### 1-ضمان حسن سير المرفق العام.

يهدف النظام التأديبي إلى الحفاظ على انتظام واستمرارية المرافق العامة، باعتبارها أدوات أساسية لتحقيق الصالح العام، إذ يؤدي الإخلال بالواجبات الوظيفية إلى تعطيل أداء هذه المرافق لمهامها.

### 2-الردع والإصلاح.

تقوم العقوبة التأديبية على تحقيق الردع بنوعيه: الردع الخاص، بمنع الموظف المخالف من تكرار المخالفة. والردع العام، من خلال تنبيه باقي الموظفين إلى جدية المساءلة التأديبية. ومع ذلك، فإن الغاية الجوهرية تظل إصلاح سلوك الموظف وتقويمه، لا الانتقام منه.

### 3-تكريس مبدأ المشروعية.

تُعد العقوبة التأديبية وسيلة لإخضاع الإدارة للقانون، إذ لايجوز لها استعمال سلطتها التأديبية بصورة تعسفية، بل في الحدود التي رسمها المشرع، وتحت رقابة القضاء الإداري.

### 4-تحقيق الانضباط الوظيفي.

ترمي العقوبة التأديبية إلى إلزام الموظف باحترام القواعد القانونية واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، بما يعزز الالتزام داخل الإدارة العامة.

### الفقرة الثانية: المبادئ القانونية للعقوبات التأديبية.

المخالفة التأديبية تعني إخلال الموظف بواجبات وظيفته فيكون عرضة لتوقيع الجزاء التأديبي عليه، ونظراً لما يترتب على توقيع الجزاء من آثار على حياة الموظف العام الوظيفية، فإن العديد من الأنظمة قد أحاطت توقيع العقوبات التأديبية ببعض الضوابط التي يتعين على السلطة المختصة بالتأديب مراعاتها وإلا أصبح قرارها معيب جائز الطعن فيه أمام القضاء الإداري.

حيث تخضع العقوبات التأديبية لأعضاء هيئة الشرطة -شأنها في ذلك شأن العقوبات التأديبية في مجال الوظيفة العامة- إلى مجموعة من المبادئ القانونية نوجزها فيما يلي: -

#### أولاً: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية.

اكتفى المشرع ببيان قائمة العقوبات التي يجوز توقيعها على عضو هيئة الشرطة المخطئ دون أن يحدد عقاب لكل مخالفة تأديبية. وذلك أمر طبيعي يتمشى مع عدم إمكانية حصر المخالفات التأديبية الأمر الذي يجعل من المستحيل تحديد جزاء محدد لوقائع يصعب بل يستحيل حصرها، ويقصد بمبدأ الشرعية أنه لا يجوز أن يوقع على عضو هيئة الشرطة جزاء لم يرد به نص فيما يتعلق بوضعه الوظيفي،<sup>(17)</sup> وإذا حدد المشرع جزاء معيناً لمخالفة بعينها فلا يجوز توقيع إلا الجزاء المحدد للواقعة محل المخالفة. وتأكيداً لهذا المبدأ قضت المحكمة العليا في أحد قراراتها بقولها (من المقرر في الفقه والقضاء الإداريين أن القانون التأديبي شأنه شأن القانون الجنائي إنما يقوم على مبدأ لا عقوبة إلا بنص، ولهذا فإنه لا يجوز لأي سبب من الأسباب أن يعاقب من ثبت ارتكابه لجريمة تأديبية بعقوبة لم ينص عليها القانون)<sup>(18)</sup>

وحكمة هذا المبدأ واضحة وصريحة وهي إلزام سلطة التأديب أياً كانت هذه السلطة بتوقيع العقوبات التأديبية المحددة بالنصوص على سبيل الحصر بحيث يتمتع عليها ابتداء عقوبات جديدة خارج نطاق العقوبات المحددة مهما كانت تلك العقوبات متلائمة مع موضوع المخالفة المرتكبة. ومن ثم فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية، لم ينص عليها المشرع ولو كانت أخف من العقوبات المقررة، بل ولو كان ذلك برضاء الموظف بحكم أن مركز الموظف وقواعد تأديبه من الأمور التي يحددها القانون ولا يجوز الاتفاق على خلافها.

وعلى هذا الأساس ليس من حق سلطة التأديب أن تبتدع أو تتشأ عقوبة لم يرد بها نص لعدم إقتران المخالفات التأديبية بعقوبات محددة، إذ عليها أن تنقيد بالعقوبات المحددة بالنص نوعاً وكماً، ولها أن تختار من بين هذه العقوبات ما تراه مناسباً ومتلائماً حسب تقديرها مع الذنب المرتكب حتى لا تخرج عن مبدأ المشروعية. (19)

#### ثانياً: مبدأ عدم جواز تعداد العقوبات عن الفعل الواحد.

من المبادئ المقررة في المجال التأديبي عدم معاقبة المخطئ عن ذات الفعل مرتين ، وذلك تحقيقاً لاعتبارات العدالة والمصلحة الاجتماعية والتي تقضى بعدم المعاقبة على الخطأ الواحد إلا بعقوبة واحدة تتناسبه، تجب ما عداها ما دام قد تم ايقاعها طبقاً للأوضاع القانونية الصحيحة، (20) بمعنى أنه إذا وقعت عقوبة معينة على عضو هيئة الشرطة المرتكب لفعل مخالف، فلا وجه بعد ذلك لا يقاع أية عقوبة تأديبية عليه مرة أخرى عن السلوك ذاته ما دام هو عين المخالفة التأديبية، لأن ذلك ينافي العدالة المرجوة من توقيع العقوبات التأديبية، وهذا ما نصت عليه المادة (84) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته بقولها (...ولا يجوز توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة التأديبية الواحدة) (21) وهذا ما نصت عليه المادة (7) من قرار اللجنة الشعبية العامة للعدل والأمن العام (سابقاً) رقم (278) لسنة 1423م بشأن تحديد السلطة المختصة بالمحاكمة الموجزة. على أنه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة تأديبية عن فعل واحد سواء عن طريق عدة محاكمات تأديبية أو عن طريق محاكمة تأديبية واحدة.

#### ثالثاً: مبدأ تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة.

إذا كان الأصل أن تملك السلطة التأديبية في اختيار الجزاء التأديبي الذي يتناسب مع المخالفة التأديبية، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بمبدأ وجوب تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التأديبية. ويقصد بمبدأ وجوب تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التأديبية تحقيق الموازنة بين كل من الجزاء التأديبي والمخالفة التأديبية بحيث لا يجازى عضو هيئة الشرطة إلا بجزاء يتناسب ويتوازن مع ما صدر عنه من مخالفات تأديبية، وذلك لضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد وعدم التعسف في استعمال السلطة. (22)

وبالتدقيق في قواعد التأديب المنصوص عليها في قانون الأمن والشرطة (الملغي) نجد جزء من الرقابة الداخلية في هذه القواعد-غير موجود في القانون المعمول به - فعندما خص المشرع الرئيس المباشر بإجراء سلطة المحاكمة الموجزة، أجاز في الوقت ذاته للرئيس الأعلى سلطة الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن رؤوسيه وهذه تعتبر ضماناً لصالح عضو هيئة الشرطة يستفاد منها في عدم الغلو. (23)

ومقتضى هذا أن مناط مشروعية القرارات التأديبية يجب ألا يشوبها غلو، والقضاء الإداري يراقب هذه القرارات إذا ما اتسمت بعدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره.

و قد أكدت ذلك المحكمة العليا الليبية في العديد من أحكامها على حق القضاء في الرقابة على تقدير الجزاءات التأديبية و مدى تناسبها مع الذنب الإداري المرتكب ، في حكمها الصادر بتاريخ 13 / 2 / 1975 الذي جاء فيه ( إنه و إن كان سلطة تقدير خطورة الذنب وسلطة تقدير الجزاء المناسب له و إن كانت تدخل في السلطة التقديرية للجهة المصدرة للقرار، إلا أن هذه السلطة تخضع لرقابة القضاء الإداري من حيث مشروعيتها ، شأنها شأن أي سلطة تقديرية أخرى ، و من أسباب عدم مشروعية هذه السلطة الغلو في استعمالها فهي من هذه الناحية تشبه إلى حد كبير سوء استعمال الحق في نطاق القانون المدني " و تستطرد المحكمة قائلة " يجب أن لا تغالي السلطة التأديبية في تقدير العقاب و يتحتم عليها توقيع العقاب المناسب للذنب ، فإذا هي خرجت عن هذا الحد و قررت عقوبة قاسية لذنب صغير ، خرجت بفعلها هذا عن نطاق المشروعية إلى عدم المشروعية ، كان هذا الانحراف عيب يشوب قرارها... " (24)

وقد استحدث المشرع من خلال القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، بإن قيد العضو في اللجوء إلى مجلس التأديب الاستثنائي-قبل التوجه إلى القضاء الإداري-لنظر في تظلمه فيما يتعلق بإحدى العقوبات (خفض

الرتبة، الحرمان من الترقية، العزل من الخدمة بقرار تأديبي، الفصل من الخدمة) وذلك استناداً لنص المادة (97) من هذا القانون والتي بعنوان تشكيل مجلس التأديب الاستثنائي.

#### رابعاً: مبدأ تسبب الجزاء التأديبي.

توقيع العقاب التأديبي يتم إما بقرار تصدره السلطة الرئاسية-عن طريق المحاكمة الموجزة-أو بقرارات تصدرها المجالس التأديبية، وفي الحالتين يلزم أن يكون القرار مسبباً.

والمقصود بتسبب الجزاء التأديبي وجوب ذكر السبب في صلب القرار الصادر بتوقيع الجزاء ذاته وذلك ببيان العقوبة والمخالفة التي كانت سبباً لها ويعتبر ذكر السبب في القرار الصادر بتوقيع الجزاء ضماناً لعضو هيئة الشرطة لأنه ييسر الرقابة القضائية أو غيرها من أنواع الرقابة للقرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي، وضمانة تسبب القرار التأديبي لم تتل حظها باهتمامات الفقه والقضاء فحسب بل وجدت سنداً في التشريع أيضاً، فالمشعر الليبي أهتم بها في كافة التشريعات المتعلقة بالقضاء التأديبي في الوظيفة العامة، ومنها ما جاء في عجز المادة (99) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته على أنه (... ويصدر المجلس قراراته مسببة بالأغلبية...)

وهذا ما قرره المحكمة العليا في أحد قراراتها بقولها (يتعين تسبب القرارات التي أوجب المشعر تسببها بصورة أمر في القانون، وأن مخالفة النصوص الأمرة يكون باطلاً بطلان مطلقاً لتعلقه بالنظام العام، والحكمة التي أرادها المشعر هي لكي تكون الأسباب مرآة صادقة لما يخلج في نفس جهة الإدارة عند إصدارها للقرار الواجب التسبب...)(25)

#### خامساً: تقيد سلطات التأديب بالعقوبات المقرر لها توقيعها نوعاً وكماً.

إن العقوبات التأديبية وردت في القانون على سبيل الحصر نوعاً وكماً وهي بذلك تخضع لمبدأ شرعية العقوبة والذي على أساسه تلتزم سلطة التأديب بما قرره القانون في شأن هذه العقوبات، وفي حالة خروج سلطات التأديب عن هذا المبدأ تعتبر قراراتها باطلة بطلان مطلق لعدم مشروعيتها.

حيث قيد المشعر مجالس التأديب في إيقاع العقوبات التأديبية بحدود معينة يستوجب عليها عدم تجاوزها، فعقوبة التنبيه و الإنذار أوجب ايقاعها مرة واحدة خلال السنة، وعقوبة الخصم من المرتب قيد ايقاعها بعدم تجاوز الستين يوماً خلال السنة الواحدة، وكذلك عدم تجاوزها خمسة عشر يوماً للعقوبة الواحدة، كما بين الحد الأقصى لعقوبتي الحجز في مقر العمل والغرفة بأن لا تتجاوز مدة العقوبة أربعة أسابيع، كما أنه حدد المدة لعقوبة الحرمان من العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز السنة، وحدد المدة المقررة لعقوبة الحرمان من الترقية مدة سنة، كما أنه أقر لعقوبة خفض الرتبة بأن لا يزيد الخفض على رتبة واحدة، كما اشترط لا يقاع عقوبة العزل من الخدمة بقرار تأديبي، وعقوبة الفصل من الخدمة عدم جدوى العقوبات السابقة في الردع، أو كان ما قام به يقتضي عدم صلاحيته للاستمرار في الوظيفة.

وقيد المشعر سلطة المحاكمة الموجزة بإيقاع إحدى العقوبات المقررة وفقاً لجدول الصلاحيات في المحاكمات الموجزة وهي: الإنذار، التنبيه، الخصم من المرتب، الحجز في مقر العمل، الحجز في الغرفة.

وبالتالي فإن قرارها التأديبي الصادر بالعقوبة لا يخرج عن إحدى هذه العقوبات كماً ونوعاً والتي تدخل في اختصاصها وفقاً لجدول المحاكمات الموجزة. وبالرجوع إلى المادة (77) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، والتي تنص على أن تحدد بقرار من الوزير العقوبات الانضباطية الموجزة والرؤساء الذين يتولون توقيعها. إلا أنه حتى إعداد هذا البحث لم يصدر قرار من وزير الداخلية بشأن العقوبات الانضباطية الموجزة والرؤساء الذين يتولون توقيعها، ولازال قرار اللجنة الشعبية العامة للعدل والأمن العام (سابقاً) رقم (278) لسنة 1423م بشأن المحاكمات الموجزة معمول به.

سادساً: لا توقع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون هيئة الشرطة إلا على هيئة الشرطة.

من المعلوم عند صدور القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة كانت فئة الموظفين المدنيين من ضمن الفئات التي تخضع أحكام هذا القانون بموجب نص المادة (4)<sup>(26)</sup>، وعند تعديل القانون رقم (5) بموجب القانون رقم (6) لسنة 2019 بشأن هيئة الشرطة، استبعدت فئة الموظفين المدنيين من الخضوع لأحكام قانون هيئة الشرطة، وإنما يخضعون لأحكام القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

وبالتالي فإن المخاطبون بأحكام قواعد التأديب بقانون هيئة الشرطة هم أعضاء هيئة الشرطة دون غيرهم من الموظفين المدنيين، حيث نصت المادة (84) من قانون هيئة الشرطة على أن (العقوبات التي يجوز توقيعها على عضو هيئة الشرطة هي...) كما نصت المادة (80) على أنه (...يتولى محاكمة عضو هيئة الشرطة الذي يرتكب عملاً من الأعمال...).

ووفقاً لهذه النصوص لا توقع العقوبات التأديبية المنصوص عليها بالقانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته إلا على أعضاء هيئة الشرطة، وبالتالي يخرج عن تطبيق أحكام قواعد التأديب المنصوص عليها في هذا القانون الموظفين المدنيين بوزارة الداخلية وفقاً للقانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.

غير أنه بالاطلاع على المادة (90) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، حيث نصت على أن (...كما يجوز توقيع العقوبات الواردة (9:8) من المادة (84) على الموظفين المدنيين) وبالرجوع إلى المادة (84) والتي تنص على العقوبات التأديبية وهي (1...2...3...4...5...6...7...8... الحجز في الغرفة.9. العزل من الخدمة بقرار تأديبي 10...) والملاحظ أنه يوجد خطأ عند صياغة نص المادة (90) وربما لم يتم إعادة صياغتها عندما تم تعديل أغلب نصوص المواد بموجب القانون رقم (6) لسنة 2019 لأنه لا يستقيم الأمر أن تم استبعاد فئة الموظفين المدنيين من الخضوع لأحكام قانون هيئة الشرطة، هذا من جهة ومن جهة أخرى أنه يجوز توقيع بعض العقوبات التأديبية على فئة الموظفين المدنيين والتي من بينها الحجز في الغرفة والتي نرى استبدالها وعقوبة الحجز بمقر العمل بعقوبة غرامات مالية أو أن يتم حذفها من قائمة العقوبات التأديبية نظراً لأنها عقوبات عسكرية تتعارض مع مبدأ مدنية الشرطة المنصوص عليها في قانون هيئة الشرطة المعدل رقم لسنة 2019. وبالتالي نوصي بإعادة صياغة المادة (90) وحذف فئة الموظفين المدنيين منها.

سابعاً: عدم إيقاع أية عقوبة من العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانوناً إلا بعد إجراء التحقيق.

يشترط لتوقيع أي عقوبة تأديبية على عضو هيئة الشرطة أن يكون قد تم إجراء التحقيق معه ومواجهته بالتهام الموجه إليه، وإعلامه بالمخالفة التأديبية التي من أجلها أحيل إلى التحقيق، ليتمكن من الدفاع عن نفسه.

وهذا ما ورد في صدر المادة (83) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، على أنه (لايجوز توقيع عقوبة على عضو هيئة الشرطة الا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه...)<sup>(27)</sup>

ووفقاً لهذا النص نجد أن المشرع أوجب على السلطات التأديبية رئاسية كانت أم مجالس التأديب عدم إيقاع أية عقوبة على عضو هيئة الشرطة المرتكب للمخالفة التأديبية إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وبالتالي فإن إجراء التحقيق يعتبر من الإجراءات الجوهرية وإغفاله بعدم القرار التأديبي، حيث لا يستقيم الأمر بإيقاع أية عقوبة تأديبية إلا باتخاذ هذا الإجراء وهو التحقيق مع عضو هيئة الشرطة المرتكب للمخالفة التأديبية وذلك بسماع أقواله وتحقيق دفاعه.

المبحث الثاني: أنواع العقوبات التأديبية.

مر التشريع الوظيفي الليبي كغيره من التشريعات المقارنة بعدة مراحل حتى وصل إلى ما هو عليه الآن من تطور في أسلوبه وأحكامه، وحرص المشرع الليبي على تحديد قائمة العقوبات التأديبية الجائز توقيعها على الموظف العام عند تحقق اقترافه

للذنب الإداري في كل القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة في مراحلها المختلفة مراعيًا التطور الحاصل في الأساليب العلمية في الإدارة.

واستناداً على ما سبق سنتحدث عن العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون هيئة الشرطة (فقرة أولى) والعقوبات التأديبية المقننة (فقرة ثانية) على النحو الآتي: -

#### الفقرة الأولى: العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون هيئة الشرطة.

يتبين من خلال قراءة القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، إن المشرع أورد قائمة العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة الشرطة في المادة (84) ويلاحظ أن المشرع قد أضاف عقوبات تأديبية لم تكن موجودة في القانون رقم (10) لسنة 1992 بشأن الأمن والشرطة وهي عقوبة التنبيه والحرمان من العلاوة السنوية. وبناءً على ما سبق سنتعرض إلى بيان هذه العقوبات التأديبية، حيث أخذ المشرع بمبدأ الجسامه، واعتمد التدرج في توقيع العقوبات التأديبية من الأخف إلى الأشد، وأدرج العقوبات في سلم تصاعدي، وقد أورد بداية العقوبات التأديبية الأدبية والمتمثلة في الإنذار و التنبيه، ثم العقوبات المالية كالخصم من المرتب، أو الحرمان من الترقية أو من العلاوة السنوية، وعقوبات تمس بالحرية كالحجز في مقر العمل والحجز في الغرفة، وعقوبات تمس بالدرجة الوظيفية، وأخيراً العقوبات الإقصائية وهي المنهية للرابطة الوظيفية كالعزل من الوظيفة وهي بطبيعة الحال أشد وأقسى العقوبات التأديبية. وبالتالي يمكن تقسيم هذه العقوبات التأديبية على الآتي:-

أولاً: عقوبات تأديبية أدبية وتنقسم على النحو الآتي:-

#### 1-التنبيه.

عقوبة التنبيه هي أدنى العقوبات التأديبية وأولى مراحل العقوبات الأدبية، ومعناها تنبيه عضو هيئة الشرطة لخطئه ونصحه وإرشاده إلى اتباع الإجراءات القانونية والسلوك القويم.<sup>28</sup> وعرفت أيضاً بأنها لفت نظر عضو هيئة الشرطة إلى عدم تكرار المخالفة وحثه على ضرورة مراعاة واجباته الوظيفية دون أن يترتب عليه إحداث أثر في مركزه القانوني.

حيث استحدث المشرع من خلال القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، على عقوبة التنبيه كأحد العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على عضو هيئة الشرطة المخالف، حيث نص المشرع على عقوبة التنبيه في المادة (84)، وأخذ بمبدأ التدرج في العقوبات التأديبية من العقوبة الأخف ثم يليها في الشدة عقوبة أخرى، ويلاحظ أن المشرع جعل توقيع عقوبة التنبيه على جميع أعضاء هيئة الشرطة، وهذه العقوبة قد لا نجد لها مبرر في قائمة العقوبات التأديبية حيث أن المشرع لم يبين كيفية توقيعها -شفوية أم مكتوبة- كما لم يبين كم مرة توقع على عضو هيئة الشرطة المخالف في السنة.

#### 2-الإنذار.

الإنذار صورة من صور العقوبات التأديبية تملكه سلطة التأديب غايته تبصير الموظف بالخطأ الذي ارتكبه، وإخطاره بضرورة التقيد بالواجبات الوظيفية وعدم تكراره وألا سوف توقع عليه لو تكرر هذا الفعل أو أي فعل خاطئ آخر عقوبة أشد جسامه، فالإنذار ما هو إلا لفت نظر الموظف إلى ما ارتكبه من خطأ وهو أقرب إلى النصيحة من كونه جزاء.

أجاز المشرع إيقاع عقوبة الإنذار على أعضاء هيئة الشرطة وهي تحذير الموظف العام من عدم الإخلال بواجباته الوظيفية حتى لا يتعرض لعقوبة أشد إن لم تُصلح من شأنه هذه العقوبة.<sup>(29)</sup>

وهو يختلف عن التنبيه، والمقصود منه إخطار العضو بأوجه القصور وإرشاده إلى المنهج الذي يجب اتباعه، أما الإنذار مرحلة لاحقة بعد التنبيه وسابقة على العقوبات التأديبية الأشد جسامه، الأمر الذي يؤكد ضرورة أن يكون له حد أقصى في عدد توقيع عقوبة الإنذار خلال السنة الواحدة.<sup>(30)</sup>

وقد قيد المشرع السلطات التأديبية عند إيقاع هذه العقوبة على عضو هيئة الشرطة المخالف بأن تكون لمرة واحدة في السنة، حيث نصت على ذلك في المادة (85) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته بقولها ( لا يجوز توقيع عقوبة الانذار إلا مرة واحدة خلال السنة) فالسلطات التأديبية يجب أن تتقيد عند إيقاعها لهذه العقوبة بانتهاء مدة السنة إن سبق إيقاعها سواء عن طريق مجلس تأديبي أو سلطة رئاسية، ولعل الهدف من هذا القيد عدم استغلال هذه العقوبة بإيقاعها عدم مرات خلال السنة الواحدة حتى يتأتى ما في العقوبات التأديبية من مصلحة لا تجافي الصالح العام في الردع.

ثانياً: عقوبات تأديبية مالية وتنقسم على النحو الآتي:-

### 1-الخصم من المرتب.

تعتبر عقوبة الخصم من المرتب عقوبة مالية صرفة باعتبارها جزءاً ينصب بصورة مباشرة على المرتب الوظيفي وتحسب مدة الخصم بالأيام، ولم يترك المشرع لسلطات التأديب -سلطة رئاسية، سلطة مجلس التأديب- في شأن إيقاع هذه العقوبة مطلق السلطة، إذ قيد إيقاعها بقيد نص عليهما بالمادة (86) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته والتي نصت على أنه (لا يجوز أن تتجاوز عقوبة الخصم من المرتب ستين يوماً في السنة الواحدة ومدة خمسة عشر يوماً للعقوبة الواحدة. ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع الراتب شهرياً بعد الربع الجائر عليه أو التنازل عنه)

فالقيد الأول يقضي بعدم تجاوز عقوبة الخصم من المرتب مدة ستين يوماً في السنة الواحدة، وبالتالي يتوجب على السلطات التأديبية عند إيقاع هذه العقوبة التأكد من عدم تجاوز هذه المدة المقررة قانوناً خلال السنة. أما القيد الثاني يقضي بعدم تجاوز الخصم من المرتب للعقوبة الواحدة مدة خمسة عشر يوماً، إذ يتوجب على مجلس التأديب عند إيقاعه لهذه العقوبة الالتزام بهذا القيد، أما بالنسبة لسلطة المحاكمة الموجزة فقد قيدت في هذا الشأن بعدم الخروج عما حدده جدول الصلاحيات في المحاكمات الموجزة، حيث تضمن مدداً للخصم من المرتب قيد بها السلطة الرئاسية المختصة بالمحاكمة الموجزة.

### 2-الحرمان من العلاوة السنوية مدة لا تتجاوز السنة، ولا تخل هذه العقوبة بالحق في الأقدمية.

الخلاوة السنوية هي إحدى المزايا المالية الدورية المنتظمة لعضو هيئة الشرطة والتي تنص عليها معظم تشريعات الخدمة المدنية في ليبيا، وعقوبة الحرمان من العلاوة " فيقصد بها حرمان الموظف العام بصفة نهائية من حقه في تقاضي العلاوة محل الحرمان طوال مدة بقائه في درجته الوظيفية إلى أن ينقل إلى درجة وظيفية أعلى و دون أن يؤثر ذلك على حقه في تلقي باقي العلاوات المخصصة لتلك الدرجة أو غيرها من الدرجات"<sup>(31)</sup>، وقد نصت المادة (84) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، في الفقرة (4) " وهي من ضمن العقوبات التأديبية التي استحدثها المشرع من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته.<sup>(32)</sup> فالحرمان من العلاوة السنوية حددها المشرع بمدة لا تتجاوز السنة، ولا تخل هذه العقوبة بالحق في الأقدمية، وعقوبة الحرمان من العلاوة السنوية يعني حرمان عضو هيئة الشرطة من مبلغ مالي كان سيضاف إلى مرتبه فهي عقوبة مالية هدفها حرمان عضو هيئة الشرطة من الزيادة السنوية التي تضاف بصورة دورية منتظمة. وتعتبر هذه العقوبة من العقوبات المالية التي يجوز توقيعها على عضو هيئة الشرطة المخالف عن طريق مجلس التأديب.

ثالثاً: عقوبات تأديبية تمس بالدرجة الوظيفية.

وتنقسم هذه العقوبات التأديبية على النحو الآتي:-

#### 1- الحرمان من الترقية مدة سنة.

الحرمان من الترقية هو تأجيل موعد استحقاقها للمدة التي يحددها القرار التأديبي وبما لا يزيد عن المدة التي حددها القانون، والحرمان من الترقية تعد من العقوبات المالية الغير مباشرة حيث لا تمس عضو هيئة الشرطة في مزاياه المالية مباشرة، إلا أنه عند توقيعها عليه نجد لها تأثير غير مباشر عن تلك المزايا، ويختص مجلس التأديب بإيقاع هذه العقوبة دون السلطة الرئاسية. فالمشرع الليبي من خلال القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته حدد لهذه العقوبة مدة سنة واحدة، ونرى في ذلك ضمان لعضو الشرطة بأن قيد المشرع السلطة التقديرية لمجلس التأديب، وليس كما نص في القانون (الملغى) رقم (10) لسنة 1992 بشأن الأمن والشرطة حيث جعل لهذه العقوبة حدين هما حد أدنى بحيث لا تقل مدة الحرمان من الترقية على سنة، وحد أعلى لا يتجاوز ثلاث سنوات. وكذلك نص في القانون (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل فقد نص على عقوبة الحرمان من الترقية إلا أنه جعل الحد الأدنى لهذه العقوبة مدة سنة وإلا تزيد عن ثلاث سنوات، و أجاز توقيع هذه العقوبة على كل الموظفين على اختلاف درجاتهم.<sup>(33)</sup>

#### 2- خفض الرتبة بما لا يجاوز رتبة واحدة.

تعتبر هذه العقوبة من العقوبات التأديبية ذات الجسامة البالغة، لأنها تؤثر في مركز قانوني اكتسبه عضو هيئة الشرطة المحكوم عليه بها وتثبت له وهي الرتبة التي سيتم خفضها إلى الرتبة الأدنى منها مباشرة، بالإضافة إلى أنها عقوبة مالية غير مباشرة، على اعتبار أن درجته المالية تنخفض أيضاً إلى المستوى المقرر إلى الرتبة التي خفض إليها، ولقد قيد المشرع من خلال قانون هيئة الشرطة، سلطة مجلس التأديب في إيقاع هذه العقوبة بأن لا يزيد الخفض عن رتبة واحدة، وحسن فعل المشرع بأن بين خفض الرتبة بما لا يجاوز رتبة واحدة، وليس كما نص في القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على خفض الدرجة فقط<sup>(34)</sup> و الملاحظ " أن عقوبة خفض الدرجة وردت عامة، بحيث يمكن القول بأن مدلول التخفيض قد يكون لأكثر من درجة لعدم تحديد المشرع لذلك، و لاشك أن تقدير ذلك التخفيض يرجع إلى السلطة التأديبية المختصة، و هذا السلك من المشرع غير دقيق يثير خلافات عملية بشأنه، و كان الأفضل تلافي ذلك بنصه على أن التخفيض يكون للدرجة الأدنى مباشرة، أو بما لا يجاوز درجتين على الأكثر كما نصت على ذلك بعض التشريعات"<sup>(35)</sup>

وبالرجوع إلى نص المادة (90) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، والذي بعنوان " نطاق تطبيق العقوبات التأديبية" بأنه لا يجوز توقيع العقوبة الواردة بالفقرة (6) من المادة (88) على الضباط. أي بمعنى أن نطاق تطبيق هذه العقوبة مقصور على فئة ضباط الصف دون فئة الضباط. وبالرجوع إلى نص المادة (88) تبين أنها متعلقة بضوابط الحجز في الغرفة ويلاحظ أن المكلفين بصياغة قانون هيئة الشرطة اخطوا في رقم المادة (88) وأن نص المادة المعنية هي المادة (84) وبعد قراءتها تبين كذلك بأن هناك خطأ في العقوبة الواردة بالفقرة (6) والتي تعني بالحرمان من الترقية مدة سنة، وأن الفقرة الصحيحة المتعلقة بخفض الرتبة بما لا يجاوز رتبة واحدة هي العقوبة الواردة بالفقرة (5). وحتى لا يقع لبس أو خطأ عند تطبيق نص المادة (90) نوصي بإعادة صياغة نص المادة (90).

#### رابعاً: عقوبات تأديبية تمس بالحرية الشخصية.

وتنقسم هذه العقوبات التأديبية على النحو الآتي:-

#### 1- الحجز في مقر العمل.

ومما يجدر ملاحظته أن هناك عقوبات تأديبية في قانون هيئة الشرطة تحد من الحرية الشخصية لعضو هيئة الشرطة - كالحجز في مقر العمل - والتي إن تم تنفيذها بدون وجه حق لا يمكن جبر الضرر منها بإعادة الحال إلى ما كان عليه

إلا بالتعويض، خلافاً للعقوبات التأديبية الأخرى التي يمكن جبر الضرر منها بإعادة الحالة إلى ما كانت عليها في حالة كونها مخالفة للقانون، فالعقوبات التأديبية السالبة للحرية معمول بها في الأنظمة التأديبية بالهيئات النظامية والتي من بينها هيئة الشرطة كونها هيئة مدنية نظامية، وهي من الجهات التي تحكمها قواعد تأديبية خاصة، إذ لا نجد للعقوبات التأديبية السالبة للحرية مكاناً في قوانين الوظيفة الأخرى الخاصة بالهيئات المدنية غير النظامية كقانون علاقات العمل.

ولعل سبب إدراج المشرع لهذه العقوبات بقواعد التأديب في القوانين الخاصة بالهيئات المدنية النظامية يرجع إلى طبيعة عمل هذه الهيئات وانتمائها إلى أنواع معينة من المرافق ذات الأهمية القصوى للدولة والتي يتطلب نظام عملها درجة عالية من الضبط والربط وسرعة تنفيذ التعليمات والأوامر الصادرة.

وعقوبة الحجز في مقر العمل من العقوبات التأديبية المقيدة للحرية، والتي من شأنها إبقاء عضو هيئة الشرطة المحكوم عليه بها داخل مقر عمله طيلة مدة العقوبة المحكوم بها، وتحسب مدة هذه العقوبة بالأيام. وسلطة إيقاع هذه العقوبة تدخل من ضمن صلاحيات السلطة الرئاسية المختصة بالحاكمة الموجزة وكذلك من ضمن صلاحيات مجلس التأديب، إذ أن صلاحيات السلطة الرئاسية في إيقاع هذه العقوبة مقيدة بمدد حسب جدول صلاحية المحاكمات الموجزة، حيث نصت المادة (87) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته على ضوابط الحجز في مقر العمل بأنه ( لا يجوز أن تزيد عقوبة الحجز في مقر العمل على أربعة أسابيع ويراعي في تنفيذها ما يلي: 1. يستحق المحجوز راتبه كاملاً ومخصصاته طيلة مدة الحجز. 2. لا يسمح للمحجوز طيلة مدة العقوبة بمغادرة مقر العمل. 3. لا يعفى المحجوز من أداء الخدمات الرسمية المقررة بمقر العمل) وحسن فعل المشرع بأن استبعاد فقرة (لا يسمح للمحجوز باستقبال الزوار) التي كانت منصوص عليها بموجب القانون (الملغى) رقم (10) لسنة 1992 بشأن الأمن و الشرطة.<sup>(36)</sup>

إلا أنه تجدر الإشارة هنا أن المشرع أوجب في قانون الأمن و الشرطة- الملغى- عدم إيقاع هذه العقوبة على الضباط من رتبة رائد فما فوق إلا في حالة ارتكابه مخالفات معينة، وبالرجوع إلى القانون المعمول به حالياً، وبالاطلاع على المادة (90) منه والتي نصت على أنه ( ... كما لا يجوز توقيع العقوبة الواردة بالفقرة (9) على الضباط من رتبة مقدم فما فوق إلا لمخالفته الفقرات (2،5،11،14) من المادة (84) من هذا القانون... ) وعند قراءة الفقرة (9) والتي تنص على (العزل من الخدمة بقرار تأديبي) ونرى بأن هناك خطأ في صياغة هذه الفقرة، وإن الفقرة الصحيحة هي الحجز في مقر العمل والحجز في الغرفة، وذلك بالرجوع إلى القانون رقم (10) لسنة 1992 بشأن الأمن و الشرطة (الملغى) وتحديد المادة (66) والتي تنص على أن (... ومع مراعاة أحكام المادة السابقة لايجوز أن توقع العقوبة الواردة بالفقرة (6) على الضابط كما لايجوز توقيع العقوبات الواردة في الفقرتين 3،4 على الضابط من رتبة رائد فما فوق إلا لمخالفته البندين 5،13 من المادة الرابعة والستين من هذا القانون). وبالتالي نأمل تعديل هذه الفقرة بحيث تكون (لايجوز أن توقع العقوبة الواردة في الفقرتين (6،7) على الضباط من رتبة مقدم فما فوق إلا لمخالفته الفقرات (2،5،11،14) من المادة (81) من هذا القانون)

## 2- الحجز في الغرفة.

تعتبر هذه العقوبة من العقوبات التأديبية السالبة للحرية وتعتبر أشد وطئة من عقوبة الحجز في مقر العمل كون المحكوم عليه بها لا يتمتع بما يتمتع به المحكوم عليه بعقوبة الحجز في مقر العمل من حرية جزئية مع بعض الفروق الأخرى، حيث نصت المادة (88) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته على ضوابط الحجز في الغرفة بأنه (لا يجوز أن تزيد عقوبة الحجز في الغرفة على أربعة أسابيع ويراعي في تنفيذها ما يلي: 1. يوضع المحجوز في غرفة على انفراد إذا كان من الضباط أما غيرهم من الرتب الأخرى فيكون حجزهم في غرفة مجتمعين ويكون الحجز في أماكن معدة لذلك. 2. يستحق المحجوز راتبه كاملاً ومخصصاته طيلة مدة الحجز)<sup>(37)</sup>. إلا أنه لم ينص كما نص القانون (الملغى) رقم (10) لسنة 1992 بشأن الأمن و الشرطة على أنه لا يجوز توقيع عقوبات الحجز في مقر العمل والغرفة

على الضباط من رتبة رائد فما فوق إلا لمخالفته البندين (5،13) من المادة (64) من هذا القانون، والتي تعتبر ضماناً من ضمانات توقيع العقوبة. (38)

#### خامساً: عقوبات تأديبية إقصائية.

وتنقسم هذه العقوبات التأديبية على النحو الآتي: -

#### 1-العزل من الخدمة بقرار تأديبي.

العزل من الوظيفة وهي أشد العقوبات التأديبية لأنها تنهي الرابطة الوظيفية لعضو هيئة الشرطة بالإدارة وتقضي العضو المعاقب تأديبياً من الوظيفة بشكل نهائي وبذلك فإن آثاره بالغة الخطورة. وهو إسقاط ولاية الوظيفة عن العضو بحيث يعود إلى حالته السابقة على تعيينه ، فالعزل هو إجراء مادي و أدبي في آن واحد تصدره السلطة التأديبية المختصة على أثر ارتكابه لخطأ تأديبي بالغ الجسامه فتزيل عنه ولاية الوظيفة العمومية بصفة نهائية ، و يحرم من الاستمرار في شغلها أو العودة إليها مدى الحياة إلى جانب فقدته لكافة المزايا الوظيفية التي تخولها الوظيفة لشاغلها من المرتب و المكافآت و الإعانات و الإجازات ليعود بذلك الموظف العام تماماً إلى الحالة التي كان عليها قبل تعيينه و إسباغ صفة الموظف العام عليه. (39) حيث نصت المادة (84) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته على العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على عضو هيئة الشرطة والتي من بينها عقوبة العزل من الخدمة بقرار تأديبي. (40) ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً ، وينطبق هذا الحكم على جميع القرارات الصادرة على مجالس التأديب (41) وقد قضت المحكمة العليا في أحد أحكامها بأنه (...تقع عقوبة العزل في نهاية السلم العقابي باعتبارها أقصى درجات العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف جسامه، وذلك لشدة الآثار التي تترتب عليها ، إدارية ومالية عند توقيع على الموظف حيث آثارها لا تطوله في شخصه فقط بل تمتد إلى أفراد أسرته والذين ينعكس عليهم في صورة مادية ومعنوية...) (42)

ونظراً لقسوة هذه العقوبة وجسامه الآثار المترتبة عليها، فإنه لا يلجأ إليها إلا في حالة ما تكون فيها المخالفة التأديبية على درجة كبيرة من الجسامه والخطورة، وحيث لا يكون هناك إمكانية لإصلاح الموظف المخطئ ويكون لا مناص من عزله عن الوظيفة العامة ردعاً له ولغيره من الموظفين العامين.

#### 2-الفصل من الخدمة.

هو إجراء خول القانون جهة الإدارة مباشرته باختصاص تقديري في مجال الاستغناء عن موظفيها، تتخذه بعيداً عن استعمال الطريق التأديبي وصولاً إلى هدف مؤداه تحقيق المصلحة العامة وحسن سير المرفق، إلا أنها لا تستطيع ممارسة هذا الاختصاص بشكل مطلق بعيداً عن رقابة القضاء الإداري، إذ أن المشرع حماية للموظفين العامين من تسعف الجهات الإدارية في اتخاذ مثل هذه القرارات تنص صراحة والذي نصت فيه المادة (2) بموجب القانون رقم (88) لسنة 1971 بشأن القضاء الإداري، منه على أنه ( تختص دوائر القضاء الإداري دون غيرها بالفصل في المسائل الآتية: 1...2...3...4.الطلبات التي يقدمها الموظفون العامون بإلغاء القرارات النهائية الصادرة بإحالتهم إلى التقاعد أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي...) فإذا كان قصد جهة الإدارة هو الانتقام أو تحقيق مصلحة شخصية، فإنها بذلك تكون قد خرجت عن القاعدة التي شرع من أجلها اتخاذ هذا الإجراء مما يجعل قرارها مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة، الأمر الذي يترتب عليه قابلية إجرائها للإلغاء أمام دوائر القضاء الإداري، وهو ما أستقر عليه قضاء المحكمة العليا، إذ تقول في أحد قراراتها ( إن كان المراد بالحق المطلق للإدارة في فصل موظفيها بلا حاجة إلى محاكمة تأديبية هو تفرد الإدارة بتقدير صلاحية الموظف واستمرار استعانتها به أو عدم استمرارها، إلا إن هذا ليس معناه أن تستعمله على هواها لأن مثل هذه السلطة التقديرية وإن كانت مطلقة من حيث موضوعها إلا أنها مقيدة من حيث غايتها التي يلزم أن تقف عند حد تجاوز السلطة والتعسف في استعمالها...) (43)

حيث نصت المادة (89) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته على أنه (مع مراعاة أحكام المادة (84) من هذا القانون لا يعاقب عضو هيئة الشرطة بالفصل إلا إذا لم تجدي العقوبات السابقة في رده أو كان ما قام به يقتضي عدم صلاحياته للاستمرار في الخدمة لاعتبارات تتعلق بمصلحة العمل، ويصدر قرار الفصل من الوزير بناء على عرض من المجلس الأعلى لشؤون الشرطة) (44)

ووفقاً لهذا النص فإن المشرع قيد أعمال هذا الإجراء إذا لم تجدي العقوبات السابقة في رده أو كان ما قام به يقتضي عدم صلاحياته للاستمرار في الخدمة لاعتبارات تتعلق بمصلحة العمل، ويصدر قرار الفصل من الوزير بناء على عرض من المجلس الأعلى لشؤون الشرطة، وإلى تاريخ إعداد هذا البحث لم ينشأ المجلس الأعلى لشؤون الشرطة.

**الفقرة الثانية: العقوبات التأديبية المقننة.**

يقوم مبدأ شرعية العقوبة على أساس اختيار عقوبة بذاتها من بين العقوبات التي حددها المشرع في الفقرة السابقة، فإذا وضعنا في الاعتبار أن الإجراءات معقدة، وتستغرق وقتاً طويلاً، فإن الإدارة تتجه في كثير من الأحيان إلى التهرب من العقاب التأديبي عن طريق اتخاذ إجراء مما تملكه، يحق لها التخلص من الموظف المخطئ، دون استيفاء إجراءات التأديب. وهذا هو المعنى الذي نقصده باصطلاح "العقوبة التأديبية المقننة" وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا بقولها (لا يلزم لكي يعتبر القرار الإداري بمثابة الجزاء التأديبي المقنع أن يكون متضمناً عقوبة من العقوبات التأديبية المعينة، وإلا لكان جزاء تأديبياً صريحاً، وإنما يكفي أن تبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساته أن نية الإدارة اتجهت إلى عقاب الموظف، ولكن بغير اتباع الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك، فانحرفت بسلطتها في القرار لتحقيق هذا الغرض المستتر) (45)

وعرفت أيضاً بأنها هي كل إجراء مؤلم تتخذه الإدارة عمداً في مواجهة عضو هيئة الشرطة دون توجيه اتهام إليه، متفادية بذلك الالتزام باتباع الإجراءات والضمانات التأديبية المقررة قانوناً والتي قد تستغرق فترة زمنية طويلة قد يفوت معها هدف الإدارة لإلحاق عقاب سريع منجز بعضو هيئة الشرطة يؤدي ثماره في رده هو وغيره من أعضاء هيئة الشرطة، وهي إما أن تكون عن طريق اتخاذ إجراءات غير واردة بالقانون أو استخدام حقوقها القانونية ابتغاء العقاب بالمخالفة للغايات التي شرعت من أجلها هذه الحقوق، فالأمر متوقف إذن على نية الإدارة وقصدها من الإجراء. (46)

فأصبحت العقوبات المقننة تمثل أسلوباً شائع الاستعمال في المجال التأديبي، ونعرض فيما من أكثر المجالات في تطبيق العقوبات التأديبية المقننة على النحو الآتي: -

#### أولاً: النقل المكاني أو النوعي.

فالإدارة عند مباشرتها لاختصاصها التقديري قد تصدر قرارات إدارية في شكلها الخارجي قرارات غير تأديبية، إلا أنها تتضمن في جوهرها قرارات تأديبية مستترة، كقرارات النقل مثلاً، وإن المشرع قد منح الجهات الإدارية سلطة تقديرية واسعة في مجال نقل موظفيها من مكان إلى آخر أو من وظيفة إلى أخرى دون أن يكون بإمكانهم الاحتجاج بحق مكتسب في البقاء بمكان معين أو الاستمرار في تولى وظيفة معينة دون أخرى، إلا أن الإدارة قد تسئ استعمال اختصاصها التقديري هذا بأن تصدر قرارات إدارية هي في شكلها الخارجي قرارات نقل ولكن في جوهرها قرارات تأديبية تتضمن جزاءً تأديبياً مقنعاً، ولهذا ولتوفير أكبر قدر ممكن من الحماية للموظفين أجرى القضاء الإداري تمييزاً بين نوعين من النقل، نقل مكاني وهو الذي تستقل به جهة الإدارة بلا معقب عليها من القضاء، ونقل نوعي يخضع لرقابة القضاء إلغاءً وتعويضاً. (47)

ويعتبر مجلس الدولة الفرنسي صدور قرار أثناء إثارة مشاكل مع الموظف العام عقوبة مقننة والتي يتم اكتشافها من العبارات المستخدمة في الوثائق والمستندات أو من فحص تقارير حالة الموظف أو من الظواهر التي يتم اكتشافها في تعامل الإدارة مع الموظف، وهو ذات النهج الذي تنتهجه المحكمة الإدارية العليا بمصر. (48)

وقد قضت المحكمة العليا في أحد أحكامها بأنه (لمحكمة القضاء الإداري حق الرقابة على القرارات الإدارية الصادرة بنقل الموظفين، فإن وجدت مجرد نقل مكاني تركتها للإدارة لترخص فيها وإن وجدت قرار النقل ينطوي على قرار إداري آخر مما تختص المحكمة بإلغائه أو بالتعويض عنه كأن يكون المقصود من قرار النقل توقيع عقوبة على الموظف من غير الطريق التأديبي بسطت رقابتها عليه وقضت بإلغائه...) (49)

ويبدو أن الأمر مختلفاً في مجال العمل الشرطي، ذلك أن طبيعة هذا العمل تقتضي إجراء تنقلات دائمة ومستمرة بما يتلائم مع ضرورات ومقتضيات العمل الشرطي، وما يرتبه ذلك من التزام أعضاء هيئة الشرطة بسرعة تنفيذ قرارات النقل النوعي أو المكاني، حيث نصت المادة (53) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته على أنه يجوز أن تجري حركة تنقلات سنوية لأعضاء هيئة الشرطة بقرار من الوزير. ولا يجوز نقل المعينين لمؤهلاتهم الفنية أو المهنية وفقاً لأحكام هذا القانون إلا لوظائف ذات طبيعة علمية أو فنية أو مهنية مماثلة بحسب الأحوال. كما نصت المادة (54) على أنه يجوز نقل عضو هيئة الشرطة إلى إحدى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات بنفس وضعه الوظيفي في الدرجة أو الرتبة المعادلة لرتبته ويكون نقل الضباط أو إحالتهم للخدمة المدنية بقرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض من وزير الداخلية وما عداهم بقرار من وزير الداخلية، وفي كل الأحوال يتحفظ عضو هيئة الشرطة... وبالتالي عند إصدار قرار نقل لعضو هيئة الشرطة يفترض أن يكون لتحقيق مصلحة العمل وحسن سير المرفق العام، دون أن يترتب عليه مساس بالمركز القانوني لعضو هيئة الشرطة، وألا يتخذ كوسيلة للعقاب.

ومن الناحية العملية فإن بعض المخالفات التي يرتكبها أعضاء هيئة الشرطة توجب إجراء نقلهم بالإضافة إلى معاقبتهم تأديبياً، وليس من المنطق أن تلغى هذه القرارات باعتبارها عقوبات مقنعة، فعوضاً عن هيئة الشرطة الذي يعاقب تأديبياً لإساءة معاملة الجمهور في مدينة ما، أو متهم بمخالفة تأديبية جسيمة فإنه لا بد من نقله بعيداً عن تلك المنطقة تحقيقاً لمقتضيات الصالح العام، وكذلك في حالة معاقبة عضو هيئة شرطة في مخالفة مالية أن يظل في مجال العمل المالي بدعوى العقاب المقنع، بل الأصوب نقله لعمل ذي طبيعة ميدانية أو إدارية، ولذا فإننا نعتقد بأن يكون النقل أحد العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانوناً.

#### ثانياً: التقارير السنوية.

قد تصدر جهة الإدارة قرارات تستند فيها إلى إجراءات من شأنها التأثير على المركز الوظيفي لعضو هيئة الشرطة كتقارير الكفاية مثلاً، فقد تستعيز جهة الإدارة عن إجراءات التأديب المنصوص عليها قانوناً بنظام التقارير السنوية السرية كعقاب مستتر، فالنتائج المترتبة على هذه التقارير عند خفضها إلى درجة معينة من شأنها التأثير على المركز الوظيفي لعضو هيئة الشرطة، فالقرارات الصادرة بناءً على هذه التقارير في ظاهرها لا تنطوي على عقوبات تأديبية، إلا أن جهة الإدارة اتجهت بطريق آخر غير الطريق التأديبي وأوقعت عقوبة تأديبية غير منصوص عليها قانوناً بطريق غير مباشر عند إجرائها للتقارير السنوية السرية.

فمعايير التقرير تشمل كل ما يتعلق بأداء عضو هيئة الشرطة بطريق مباشر أو غير مباشر ولا يمكن اعتبار ذلك بمثابة عقوبات تأديبية مقنعة أو تكراراً للعقاب عن ذات الجرائم التأديبية إلى عوقب عضو هيئة الشرطة من أجلها، ولكن يصبح تخفيض درجة تقرير الكفاءة بمثابة عقوبة تأديبية مقنعة، إذا لم يتم التخفيض على أساس سليم، وإذا كشفت الظروف عن أن الغرض الأساسي من منح عضو هيئة الشرطة تقريراً دون ما يستحقه. (50)

وقد رتب المشرع نتائج خطيرة على التقارير بدرجة معينة حيث نصت المادة (40) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة، على أنه لا تجوز ترقية عضو هيئة الشرطة إذا كان تقريره السنوي بدرجة ضعيف أو كان التقريران السنويان الأخيران المقدمان عنه بدرجة متوسط أو أقل منقولا إلى وظيفة مدنية بقوة القانون مع حقه في التظلم.

وبالنظر إلى خطورة هذه النتائج، والتي تجاوزت في آثارها كثيراً من العقوبات التأديبية، فإن الإدارة كثيراً ما تستعاض عن الإجراءات التأديبية بنظام التقارير، بسوء استخدام سلطتها في وضع تقارير السنوية السرية بالنسبة إلى أعضاء هيئة الشرطة الذين يخضعون لها بطبيعة الحال.

وبالتالي فإن الإدارة عند اتخاذها لمثل هذه القرارات تكون قد خرجت عن سلطتها التقديرية التي مُنحت لها بموجب القانون مما يجعلها أساءت استعمال هذه السلطة، وبذلك عندما يتبين لمحكمة القضاء الإداري إن قرار الإدارة انطوي على عقوبة تأديبية انبسطت رقابتها عليه وقضت بإلغائه. (51)

#### ثالثاً: الوقف عن العمل.

الوقف الاحتياطي عن العمل هو إجراء مؤقت يقصد به إقصاء عضو هيئة الشرطة عن وظيفته وكف يده عن ممارسة عمله الوظيفي لمدة محددة حتى يتسنى لجهة الاختصاص الوقوف على حقيقة التهمة المنسوبة إليه في جو بعيد عن المؤثرات.

حيث أجاز المشرع من خلال القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته الوقف عن العمل بقوة القانون، حيث نصت المادة (91) على أنه لا يجوز وقف عضو هيئة الشرطة عن العمل احتياطياً إلا إذا اتهم بارتكاب أحد الأفعال المنصوص عليها في المادة (81) من هذا القانون واقتضت طبيعة الفعل المتهم بارتكابه أو مصلحة التحقيق أو المحاكمة، ويصدر قرار الوقف من السلطة المختصة بتشكيل مجالس التحقيق والتأديب، ويستمر الوقف إلى حين البت في الاتهام المنسوب لعضو هيئة الشرطة على أنه لا يجوز أن تزيد مدة الوقف على ثلاثين يوماً إلا في حالة الاتهام في جنابة أو في جريمة مخلة بالشرف. وفي كل الأحوال أن يكون قرار الوقف مسبباً، ويترتب على وقف عضو هيئة الشرطة المتهم جنائياً وقف نصف مرتبه عن مدة الوقف فإذا انتهت الإجراءات القضائية أو التأديبية بعدم ادانته يرد إليه نصف المرتب الذي أوقف صرفه. وعلى عضو هيئة الشرطة العودة إلى العمل بمجرد انتهاء مدة وقفه.

إن الهدف من الوقف الاحتياطي هو أن تتحاشي الإدارة النتائج السيئة التي يمكن أن يسببها لها وجود عضو هيئة الشرطة موضوع المساءلة في مرفقها، ويهدف أيضاً إلى تسهيل القيام بهذه المساءلة بعيداً عن تأثيره، فلا بد وأن يجري التحقيق في جو خال من نفوذه وبعيداً عن سلطاته توصلًا لإظهار.

فلا يمكن اعتباره عقوبة تأديبية مقننة (52)، فلا تستطيع الإدارة أن توقف عضو هيئة الشرطة خارج نطاق هذه الحالات. غير أن الوقف الاحتياطي قد ينقل إلى عقوبة تأديبية مقننة إذا استخدم تعسفاً، كأن يُمدد دون مبرر قانوني، أو يُفرض دون تحقيق فعلي، أو يُقصد به الإضرار بعضو هيئة الشرطة ومعاقبته قبل ثبوت المخالفة، وهو ما يجعله مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة وقابلاً للطعن أمام القضاء الإداري.

وبالتالي لا يجوز لجهة الإدارة أن تلجأ إلى هذه الوسيلة في غير ما سُرعته له وإلا كان ذلك خروجاً على حدود التنظيم الذي رسمه المشرع وإهداراً للحكمة التي استهدفها من تخصيصه لكل حالة الإجراء الذي يناسبها.

#### رابعاً: إنهاء الخدمة باتباع أساليب منحرفة.

يقصد بإنهاء الخدمة باتباع أساليب منحرفة لجوء الإدارة إلى استخدام وسائل أو إجراءات ظاهرها المشروعية، ولكن حقيقتها التحايل على القواعد القانونية بقصد إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة دون الالتزام بالإجراءات والضمانات التأديبية التي رسمها القانون. ويُعد هذا السلوك صورة الانحراف بالسلطة، حيث تستعمل الإدارة صلاحياتها التقديرية لتحقيق غاية غير مشروعة، تتمثل في التخلص من الموظف بدل مساءلته تأديبياً وفقاً للإجراءات القانونية الواجبة. من هذه الأساليب في مجال الوظيفة العامة التظاهر بإلغاء الوظيفة أو الادعاء بأن الموظف زائد عن حاجة العمل، وبالرجوع إلى القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته وتحديداً المادة (121) والتي نصت على الإحالة للتقاعد المبكر كأحد حالات انتهاء الخدمة، وبالرجوع إلى المادة (124) والتي بعنوان التقاعد المبكر، حيث نصت على أن (يصدر بشأن

حالات التقاعد المبكر لأعضاء هيئة الشرطة قرار من مجلس الوزراء بناء على عرض من الوزير)، إلا أنه إلى تاريخ إعداد هذا البحث لم يصدر قرار بحالات التقاعد المبكر، وبالرجوع إلى المادة (15) من هذا القانون، حيث نصت على اختصاصات المجلس الأعلى لهيئة الشرطة (...الإحالة إلى التقاعد المبكر...) وفي الواقع العملي لم يتم تشكيل المجلس الأعلى لهيئة الشرطة، والذي يعتبر ضماناً لإحالة أعضاء هيئة شرطة للتقاعد المبكر، الأمر الذي قد يترتب عليه تعسف الإدارة في استعمال هذا الاختصاص، وفي هذه الحالة يمكن أن يطلق عليها عقوبة تأديبية مقننة تلجأ إليها الإدارة بالرغم ما تملكه من سلطات إدارية وتأديبية تغنيها عن هذا السلوك، ومن الأسباب التي تدفعها للقيام بهذا السلوك تقادى طائفة كبيرة من التعقيدات والإجراءات المركبة التي تتخفي تحت أستار الضمانات والإجراءات التأديبية.

#### الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة العقوبات التأديبية لأعضاء هيئة الشرطة وفقاً للقانون الليبي التشريعات، حيث قمت بتسليط الضوء على مفهوم العقوبة التأديبية وطبيعتها، وتبيان العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع صراحة، والعقوبات التأديبية المقننة التي يمكن للإدارة إن تلجأ إليها لمعاقبة المخطئ، وتوصلت من خلال هذه الدراسة النتائج التالية:-

- 1- إن العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر وهي بذلك تطبق مبدأ شرعية العقوبات.
- 2- هناك عقوبات مقننة تلجأ إليها الإدارة في كثير من الأحيان عن طريق اتخاذ إجراء مما تملكه، يحقق لها التخلص من الموظف المخطئ، دون استيفاء إجراءات التأديب.
- 3- استحدث المشرع من خلال القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، عقوبات تأديبية وهي عقوبة التنبيه، وعقوبة الحرمان من العلاوة السنوية.
- 4- لوحظ من خلال الاطلاع على القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، من وجود غموض وأخطأ مادية في بعض نصوص مواده، (المادتان 84 و 90).
- 5- نص المشرع في القانون (الملغى) رقم (10) لسنة 1992 بشأن الأمن والشرطة أنه لايجوز توقيع عقوبة الحجز في مقر العمل والحجز في الغرفة على الضباط من رتبة رائد فما فوق إلا لمخالفته البندين (5-13) من المادة (64) من القانون وحسن فعل المشرع، بينما لم ينص على ذلك من خلال القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، بحيث يتم توقيعهما على جميع أعضاء الشرطة بدون استثناء.

#### التوصيات:

ومن خلال النتائج التي توصلت إليها نوصي بالآتي: -

- 1-الإسراع بإصدار قرار من السيد وزير الداخلية ببيان العقوبات الانضباطية الموجزة والرؤساء الذين يتولون توقيعها طبقاً لنص المادة (77) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته.
- 2-مراجعة القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، من قبل السلطة التشريعية وإزالة ما يعتريه من غموض وأخطأ مادية حتى يتسنى للجهات المختصة تنفيذه بما يضمن تحقيق العدالة وسهولة الإجراء. وتحديد نص المادة (84) والتي تحتاج إعادة صياغة من حيث تدرج العقوبات التأديبية من الأخف إلى الأشد، ونص المادة (90) يوجد بها أخطاء جوهرية فيما يتعلق بنطاق تطبيق العقوبات التأديبية.
- 3-استبدال عقوبتي الحجز بمقر العمل والحجز بالغرفة بعقوبة غرامات مالية أو أن يتم حذفها من قائمة العقوبات التأديبية نظراً لأنها عقوبات عسكرية تتعارض مع مبدأ مدنية الشرطة المنصوص عليها في القانون هيئة الشرطة المعدل رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته.
- 4- تدريب القيادات الإدارية على مبادئ المشروعية والعدالة التأديبية، ونشر الوعي بخطورة العقوبات المقننة وأثارها السلبية على الاستقرار الوظيفي.

وفي الختام نأمل من الله أن يكون قد وفقني فيما قصدته من وراء هذا البحث الموجز، كما نأمل منه أن يعم بفائدته كل من كان له حاجة فيه.

#### قائمة المراجع:

أولاً: الكتب.

- 1- أحمد محمود الحياصات، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي (دراسة مقارنة)، دار جامعة، 2015.
- 2- حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، بنغازي، دار الكتب الوطنية، 2002.
- 3- د. خليفة سالم الجهمي، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفة المالية في القانون الليبي، دراسة مقارنة، منشورات جامعة بنغازي، 1997.
- 4- د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1979.
- 5- د. عبدالعزيز عبدالمنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المركز القومي للإصدارات، 2008.
- 6- د. عاشور سليمان شوايل، طاعة الأوامر الرئاسية ومسؤولية الرئيس والمرؤوس جنائياً ومدنياً، بنغازي، دار الكتب الوطنية، 2002.
- 7- د. محمد عبدالله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، المكتبة الجامعية للطباعة والنشر، ط6، 2019.
- 8- د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري، الجزء الثاني، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية، ط3، 1998.
- 9- د. محمد عبدالمنعم فايز، المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة، دراسة مقارنة بين قوانين الشرطة والعاملين المدنيين في كل من مصر وفرنسا، 2004.
- 10- د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب 1976.
- 11- د. مليكة الصروخ، نظرية المرافق العامة الكبرى، 1992.
- 12- د. نصرالدين مصباح القاضي، النظريات العامة التأديب في الوظيفة العامة الليبي، دار الفكر العربي، 1997.

#### ثانياً: الرسائل العلمية.

- 1- خليفة علي الجبراني، العقوبات التأديبية للموظفين في التشريعين الليبي والمغربي، أطروحة دكتوراه، جامعة الحسن الثاني، المغرب، غير منشورة، 1998-1999.

#### ثالثاً: الدوريات.

- 1- طارق نقولا البلة، حياض عضو مجلس التأديب كأحد ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (دراسة تطبيقية في أحكام القضاء الإداري الأردني والفرنسي والمصري)، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، علوم الشريعة والقانون، المجلد 46، العدد 1، 2019، نايف للنشر، الرياض.

#### رابعاً: القوانين واللوائح.

- 1- القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته.
- 2- مدونة التشريعات الليبية، الصادرة بتاريخ 2010/5/18 العدد (7)، السنة (10) القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.
- 3- الجريدة الرسمية، العدد 13، السنة 32، 1994/6/7، قرار اللجنة الشعبية العامة للعدل والأمن العام (سابقاً) رقم (278) لسنة 1423م (1994) بشأن تحديد السلطة المختصة بالمحاكمة الموجزة.

### خامساً: أحكام المحاكم.

مجموعة أحكام صادرة عن المحكمة العليا الليبية.

1- أحكام صادرة عن المحكمة العليا الليبية.

2- أحكام صادرة عن دائرة القضاء الإداري.

3- مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية.

- 1 - د. عبدالعظيم عبدالسلام، تأديب الموظف العام في مصر، ط2، مكتبة دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص107.
- 2- المادة (4) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، ص4. بينما فئة الموظفين المدنيين الذين يعملون بنطاق وزارة الداخلية غير خاضعين لقانون هيئة الشرطة، وإنما يخضعون للقانون رقم(12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.
- 3 - تنص المادة (8) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته على أنه ( تكون رتب الضباط على النحو التالي: لواء، عميد، عقيد، مقدم، رائد، نقيب، ملازم أول، ملازم) كما تنص المادة (9) على أنه ( تكون رتب ضباط الصف والأفراد على النحو الآتي: نائب ضابط أول، نائب ضابط، مساعد ضابط أول ، مساعد ضابط، رئيس عرفاء أول، رئيس عرفاء، عريف، نائب عريف، شرطي)
- 4 - المادة (3) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته.
- 5- د. خليفة سالم الجهمي، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفة المالية في القانون الليبي، دراسة مقارنة، منشورات جامعة بنغازي، 1997، ص377.
- 6 - المشرع الليبي فضل اصطلاح " العقوبة التأديبية " وهو ما استقر في القانون رقم (55) لسنة 1976 بشأن الخدمة المدنية، كذلك ورد مصطلح العقوبات في القانون المعمول حالياً رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل.
- 7- د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري، الجزء الثاني، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية، طرابلس، ليبيا، ص81.
- 8 - د. نصرالدين مصباح القاضي ، النظريات العامة للتأديب في الوظيفة العامة الليبية ، دار الفكر العربي، 1997، ص298.
- 9 - خليفة علي الجبراني ، العقوبات التأديبية للموظفين في التشريعين الليبي والمغربي ، أطروحة دكتوراه ، جامعة الحسن الثاني ، المغرب ، غير منشورة ، 1998-1999، ص171.
- 10 -حسين حمودة المهدي ، شرح أحكام الوظيفة العامة ، بنغازي ، دار الكتب الوطنية ، 2002 ، ص441.
- 11- خليفة سالم الجهمي، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفة المالية في القانون الليبي، مرجع سبق ذكره، ص376.
- 12- د. مليكة الصروخ، نظرية المرافق العامة الكبرى، 1992، ص278.
- 13 - طعن إداري رقم24 ق ، م.م. ع 3-4، 1988 ، ص 34.
- 14 - د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري، الجزء الثاني، مرجع سبق ذكره، ص82-83.
- 15 - أحمد محمود الحياصات، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي (دراسة مقارنة) ، دار جامعة ، 2015 م ، ص57.

- 16 - طارق نقولا البلة، حياذ عضو مجلس التأديب كأحد ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (دراسة تطبيقية في أحكام القضاء الإداري الأردني والفرنسي والمصري)، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، علوم الشريعة والقانون، المجلد 46 ، العدد 1 ، 2019 ، نايف للنشر ، الرياض، ص301.
- 17- للمزيد أنظر خليفة علي الجبراني ، العقوبات التأديبية للموظفين في التشريعين الليبي والمغربي، مرجع سبق ذكره، ص182.
- 18- طعن إداري رقم 21/2 ق ، م.م.ع ، س 11 ، ع3، ص29.
- 19 - لقد حرصت قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة في ليبيا على النص على قائمة العقوبات التأديبية التي يجوز إيقاعها على الموظفين الخاضعين لأحكامها، من ذلك قانون الخدمة المدنية رقم(55) لسنة 1976 ، وكذلك القانون (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل أوضح قائمة العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظفين على اختلاف درجاتهم في مادته (160) وهذا ترسيخاً لمبدأ شرعية العقوبة حيث تلتزم السلطة التأديبية بقائمة العقوبات المنصوص عليها من المشرع.
- 20- د. عبدالعزيز عبدالمنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المركز القومي للإصدارات، 2008، ص46.
- 21 - قد أقر المشرع الليبي مبدأ عدم جواز تعدد الجزاء التأديبي، حيث نص في المادة (156) فقرة (2) من القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل على أنه لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة.
- 22- وفي مجال مجالس التأديب أعطي المشرع لسلطات التأديب إجراء الملائمة بين المخالفة التأديبية وتوقيع الجزاء المناسب لها، ولعل ذلك يرجع إلى عدم حصر المخالفات التأديبية، إلا أنه وللحد من تعسف سلطات التأديب تدخل القضاء الإداري في رقابة ملائمة الجزاءات التأديبية ومدى تناسبها مع المخالفة المرتكبة ، وفي هذا ما قرره المحكمة العليا في أحد أحكامها إذ تقول (وحيث إنه وإن كانت سلطة تقدير خطورة الذنب وسلطة تقدير الجزاء المناسب له تدخل في السلطة التقديرية للجهة المصدرة للقرار إلا أن هذه السلطة تخضع فيها لرقابة القضاء الإداري من حيث مشروعيتها وعدم المشروعية شأنها شأن أية سلطة تقديرية أخرى...) م.م.ع، ع3-4 ، س22 ، جلسة بتاريخ 1985/3/31 طعن إداري رقم 29/3 ق، ص26.
- 23 - تنص المادة (79) من القانون رقم (10) لسنة 1992 (ملغي) على أنه (لرئيس الأعلى سلطة إلغاء القرار التأديبي الصادر من مرؤوسيه أو تعديل العقوبة بتشديدها أو خفضها وفقاً لصلاحياته وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إصدار القرار )
- 24 - طعن إداري رقم 23 لسنة 16 ق ، م.م.ع ، س 7 ، ع 1 ، ص 50 .
- 25 - طعن إداري رقم 18/1 ، م.م.ل، س7، ع1، ص41.
- 26 - حيث نصت المادة (4) قبل تعديلها على أنه ( تتألف هيئة الشرطة من الأعضاء الشرطة النظاميين لهيئة الشرطة وهم: الضبط، ضباط الصف، أفراد، الأعضاء غير النظاميين: وهم الموظفون المدنيين)
- 27 - تنص المادة (83) على أنه ( لا يجوز توقيع عقوبة على عضو هيئة الشرطة إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً، ويجوز أن يكون الاستجواب بمنكرة كتابية يوجهها المحقق إلى المطلوب استجوابه يوضح فيها التهمة ويرد المستجوب بدفاعه عليها...) القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، ص20.
- 28 - د. محمد عبدالمنعم فايز، المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة، دراسة مقارنة بين قوانين الشرطة والعاملين المدنيين في كل من مصر وفرنسا، 2004، ص860.
- 29- د. عاشور سليمان شوايل، طاعة الأوامر الرئاسية ومسؤولية الرئيس والمرؤوس جنائياً ومدنياً، بنغازي، دار الكتب الوطنية، 2002، ص281.
- 30 - د. محمد عبدالمنعم فايز، المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة، المرجع السابق، ص860.
- 31 - خليفة الجبراني ، العقوبات التأديبية للموظفين في التشريعين الليبي والمغربي ، مرجع سبق ذكره، ص 319.

- 32 - أما في القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل لم يحدد مدة للحرمان من العلاوة السنوية، فقد نص في المادة (160) على أن الحرمان من العلاوة السنوية.
- 33 - مدونة التشريعات الليبية، الصادرة بتاريخ 2010/5/18 العدد (7)، السنة (10) القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل، المادة (162) الفقرة (هـ)، ص 50، المادة (160)، ص 50.
- 34 - مدونة التشريعات الليبية، القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل، المادة (160)، ص 50.
- 35 - خليفة علي الجبراني، العقوبات التأديبية للموظفين في التشريعيين الليبي والمغربي، مرجع سبق ذكره، ص 336.
- 36 - تنص المادة (69) من القانون (الملغى) رقم (10) لسنة 1992 بشأن الأمن والشرطة على أنه (1...2...3...4. لا يسمح للمحجوز باستقبال الزوار )
- 37 - وحسن فعل المشرع حيث أنه لم ينص على أنه يحرم المحجوز من نصف راتبه الأساسي عن مدة الحجز. ولم ينص على أنه يحرم المحجوز من حق إصدار الأوامر ويعفى من أداء الخدمات الرسمية المقررة لوظيفته، والتي كان منصوص عليها بموجب القانون (الملغى) رقم (10) لسنة 1992 بشأن الأمن والشرطة. حيث تنص المادة (70) من القانون (الملغى) رقم (10) لسنة 1992 بشأن الأمن والشرطة على أنه (... 1. يحرم المحجوز من نصف راتبه الأساسي عن مدة الحجز 2...3. يحرم المحجوز من حق إصدار الأوامر ويعفى من أداء الخدمات الرسمية المقررة لوظيفته)
- 38 - وبالرجوع إلى المادة (64) نجدها تنص (...5. يعجز عن تقديم ما في عهده من السلاح أو الملابس أو المهمات الأخرى من ممتلكات الشرطة كلما طلب منه ذلك... 13 — يستغل وظيفته أو يسئ استعمالها...)
- 39 - د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1976، ص 327.
- 40 - كذلك نص المشرع على عقوبة العزل في القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل في المادة (160) فقرة 1 بند و، وفقرة 2 بند ح، و أجاز إيقاعها على جميع الموظفين على اختلاف درجاتهم، ولا توقع إلا من مجلس التأديب المختص.
- 41 - نص المادة (99) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته، ص 41.
- 42 - طعن إداري رقم 51/119ق، جلسة 2006/7/2م.
- 43 - طعن إداري رقم 11/10ق، م.م.ع، س 1، ع 4، جلسة بتاريخ 1965/3/6، ص 16.
- 44 - طبقاً لنص المادة (14) من القانون رقم (5) لسنة 2018 بشأن هيئة الشرطة وتعديلاته على أنه ( ينشأ بالوزارة مجلس يسمى بالمجلس الأعلى لشؤون الشرطة يشكل من ضباط الشرطة ذوي الرتب العليا لا يقل عددهم عن أحد عشر عضواً من ذوي الوظائف أو الرتب العليا على أن يكون من بينهم عضو قانوني لا تقل عن درجته عن الحادية عشر... بقرار من الوزير) إلا أنه إلى تاريخ كتابة هذا البحث لم يتم صدور قرار بتشكيل هذا المجلس.
- 45 - المحكمة الإدارية العليا، حكمها الصادر في 1956/7/23، س 1، ص 924. مشار إليه لدى الدكتور: سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1979، ص 320.
- 46 - د. محمد عبدالمنعم فايز، المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة، مرجع سبق ذكره، ص 852.

- <sup>47</sup> - لزيادة الايضاح راجع د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، ج2، مرجع سبق ذكره، ص41 وما بعدها، وكذلك مؤلفه، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، المكتبة الجامعية للطباعة والنشر، ط6، 2019، ص81 وما بعدها.
- <sup>48</sup> - د. محمد عبدالمنعم فايز، المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة، دراسة مقارنة مرجع سبق ذكره، ص852.
- <sup>49</sup> - طعن إداري رقم 18/3ق، م.م.ع، س8، ع1، ص62.
- <sup>50</sup> - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، مرجع سبق ذكره، ص340.
- <sup>51</sup> - لكي يصبح تخفيض درجة التقرير الكفائية بمثابة عقوبة تأديبية مفعلة إذا لم يقيم التخفيض على أساس سليم، وإذا كشفت الظروف على أن الغرض الأساسي من منح عضو الشرطة تقديراً دون ما يستحقه فعلاً مجرد العقاب والنكايه. د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، مرجع سبق ذكره، ص340.
- <sup>52</sup> - د. محمد عبدالمنعم فايز، المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة، دراسة مقارنة مرجع سبق ذكره، ص854.