



الوقف الاحتياطي عن العمل في القانون الليبي

عبدالله علي حمودة

المعهد العالي للعلوم التقنية الرحيبات

Precautionary Suspension from Work in Libyan Law

Abdullah Ali Hamouda

Higher Institute of Technical Sciences, Al-Rahibat

ahmedb068@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2026/01/12 - تاريخ المراجعة: 2026/02/07 - تاريخ القبول: 2026/02/19 - تاريخ النشر: 2026 /03/20

الملخص :-

يعد الوقف الاحتياطي عن العمل إجراءً مؤقتاً تتخذه الجهة الإدارية عند الاشتباه في ارتكاب الموظف لمخالفة تأديبية ، يهدف إلى حماية التحقيق دون أن يشكل ذلك جزءاً تأديبياً ، ويرتكز هذا الإجراء على قواعد الوظيفة العامة التي تمنح الإدارة سلطة وقف الموظف لضمان عدم تأثيره في الأدلة أو في سير العمل .

ويبحث هذا الموضوع الأساس القانوني للوقف الاحتياطي وشروطه ، ومدته وضمانات الموظف خلاله ، خاصة ما يتعلق بحقوقه المالية .

وإن كان هذا الإجراء ضروري أحياناً ، لكنه يحتاج إلى مزيد من التنظيم لضمان عدم إساءة استخدامه وتحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف .

الكلمة المفتاحية : الوقف الاحتياطي - الموظف العام - التحقيق الإداري - التأديب الوظيفي - الضمانات التأديبية - القانون الإداري .

المقدمة :-

إن إتهام الموظف بمخالفة تأديبيه يدخله في فترة ريبة يستدعي الأمر إحالته إلى التحقيق لإثبات حقيقة ما نسب إليه وحتى يتم ذلك في جو خالي من مؤثراته وبعيداً عن سلطانه يكون عرضة لإتخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية والتي تقيد من حقوقه التي يستمدّها من مركزه الوظيفي ومن هذه الإجراءات الوقف الاحتياطي عن العمل والذي يقوم على إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطاً مؤقتاً⁽¹⁾.

إلا أن سلطة الإدارة ليست مطلقة في هذا الشأن فقد قدر المشرع خطورة هذا الاجراء على المركز الوظيفي للموظف ونتيجة لما قد يترتب عليه من آثار خطيرة تمس حقوق الموظف أعطى المشرع الولاية في إصداره - الوقف الاحتياطي عن العمل - للسلطة المختصة بالتأديب تلجأ إليه عندما تستدعي مصلحة التحقيق ذلك كما وضع حداً زمنياً للوقف الاحتياطي لا يمكن تجاوزه إلا عن طريق المجلس التأديبي وأسباب تستدعي ذلك .

ولدراسة هذا الموضوع يتعين تقسيمه إلى مطلبين .

المطلب الأول: ماهية الوقف الاحتياطي عن عمل وخصائصه وشروطه

1- د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، القاهرة : دار الكتب الوطنية ، سنة 2004 ، ص157 .

المطلب الثاني : آثار الوقف الاحتياطي .

يقضي البحث العلمي أن تتضمن هذه المقدمة العناصر التالية :

أولاً : مشكله البحث :-

وإن كان الوقف الاحتياطي عن العمل إجراء وقائي تحفظي ومؤقت تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن الوظيفة عندما يتعرض لإتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية فيمتنع عليه ممارسة أعمال وظيفية طويلة مدة الوقف .

ونظراً لأن هذا الإجراء يصيب الموظف بأضرار أدبية ومادية كبيرة لمساسه بأهم حقوقه الوظيفية في المرتب والترقية . ونتيجة لخطورة هذا الإجراء وما يترتب عليه من آثار على المركز الوظيفي للموظف ، فإن ذلك أثار عدة أسئلة لدى الباحث وتتمثل في ما هو الوقف الاحتياطي؟

وما هي شروطه وخصائصه ؟ وما هي السلطة المختصة بإجرائه وما هي الآثار المترتبة عليه ؟

رأى الباحث الإجابة عليها من خلال هذه الدراسة (الوقف الاحتياطي عن العمل)

ثانياً : أهداف البحث :-

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الوقف الاحتياطي عن العمل والكشف عن أي قصور في القوانين واللوائح المنظمة له واقتراح وسائل تلافيه .

وتسليط الضوء على الضمانة الحقيقية للموظف قبل السلطة التأديبية ومع ذلك يرى الباحث أن الضمانة الحقيقية للموظف تكمن في سلامه الاجراءات .

والغاية من كل ذلك هو أن تضع الموظف في مأمن من أي تعسف أو تعمد الاضراريه يصدر عن الجهة المختصة بقرار الوقف عن العمل .

ثالثاً : منهج البحث :-

لما كانت طبيعة البحث أو الدراسة التي يقوم بها الباحث هي التي تحدد المنهج المتبع وعلى ذلك يعتبر المنهج الوصفي (المكتبي) من أهم المناهج التي تتلائم مع موضوع الدراسة ، حيث يهتم هذا المنهج بدراسة الأوضاع القائمة وذلك بجمع البيانات والمعلومات وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها ، والتي يتم جمعها بالاعتماد على القوانين واللوائح الصادرة بهذا الشأن وعلى المصادر الأولية والثانوية .

المطلب الأول : ماهية الوقف الاحتياطي وخصائصه وشروطه :-

الوقف الاحتياطي عن العمل هو أحد إجراءات التحقيق الوقائية التي تهدف إلى إستبعاد الموظف بصفة مؤقتة عن أعمال وظيفته بمناسبة ما يجري معه من تحقيق بغية أن يتم التحقيق في ظروف تخلو من مؤثراته رغبة في الوصول إلى حقيقة الاتهامات المنسوبة إليه .

وهو بذلك يقوم على اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً¹).

وعلى ذلك نص المشرع في القوانين المنظمة للوظيفة العامة على إجازة وقف الموظف عن العمل إذا إقتضت مصلحه التحقيق ذلك ، وهذا ما نصت عليه المادة (157) من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل والتي هذا نصها ((مع مراعاة اختصاص الأجهزة الرقابية تكون الإحالة إلى مجلس التأديب بقرار من الأمين المختص (الوزير) أو الكاتب العام (وكيل الوزارة) وله أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا إقتضت مصلحه التحقيق ذلك ولا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف على ثلاثة أشهر إلا بقرار من مجلس التأديب وإذا صدر قرار الوقف أو الإحالة من غير الأمين (الوزير) المختص فيجب

2- ¹ د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة (مرجع سبق ذكره) ص 158 .

إخطاره به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره وإذا أسفرت الإجراءات التأديبية أو الجنائية عن عدم إدانة الموظف أو عدم إقامة الدعوى ضده يعاد إلى عمله ويدفع له مرتبه كاملاً عن مدة الإيقاف ((.

وكذلك نصت المادة (34) من القرار رقم (28) لسنة 2015 م بشأن إصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (20) لسنة 2013 بشأن إنشاء هيئة الرقابة الادارية على أنه ((إذا رأى عضو التحقيق أن مصلحة التحقيق تقتضي وقف المتهم عن عمله أعد مذكره بذلك يبين فيها موضوع التحقيق ومبررات طلب الوقف تعرض على الرئيس لإصدار قرار الوقف ولا يجوز أن تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من مجلس التأديب المختص ((.

ونصت المادة (221) من اللائحة (501) لسنة 2010 م بشأن لائحة تنظيم التعليم العالي على أنه ((ولأمين اللجنة الشعبية للجامعة (عميد الجامعة) وقف عضو هيئة التدريس احتياطياً عن العمل إذا استدعت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، ولا يجوز أثناء الوقف المساس بمرتبه عضو هيئة التدريس أو مزاياه المالية الأخرى ((.

والمستفاد من النصوص المقرر لهذا الحق والسالف ذكرها أنه لا بد لأعمال هذه النصوص من قيام مبررات تدعو لوقف الموظف وذلك لأن الوقف كإجراء احتياطي يتعارض مع القاعدة العامة في هذا الشأن وهي إن المتهم بريئاً حتى تثبت إدانته ومن ثم كان طبيعياً تقييد الجهة صاحبة الشأن في إصداره بقيود تضيق من نطاق استعماله وتقصره على الأحوال الاستثنائية الضرورية التي تقرر من أجلها تخويل الجهة الادارية هذا الحق .

إذا فما هي القيود التي تضيق من نطاق استعمال هذا الحق ؟ أو بمعنى آخر ما هي مبررات الوقف الاحتياطي عن العمل؟ وباستقراء النصوص السابقة نجدتها تشترط وجود مقتضى يسوغ معه إتخاذ هذا الإجراء وقد أشارت جميعها إلى هذا المقتضى بعبارة مصلحة التحقيق ذلك وإن استمرار الموظف في مباشره وظيفته بالرغم من التحقيق معه فيما نسب إليه قد يؤثر على سير التحقيق ، إذ أنه يستطيع وهو في وظيفته ان يحوو أثر المخالفة موضوع التحقيق أو يغير من معالمها أو يؤثر على الشهود بحكم مركزه الوظيفي ، ومن ثم كان طبيعياً أن يقصى الموظف عن وظيفته ليجرى التحقيق في جو خالي من المؤثرات فينتج أثره المطلوب وهو إظهار الحقيقة .

وتقدير مصلحة التحقيق أمر تقديري تقدره سلطة التحقيق إذا رأت وجهاً لإقتراحه وهو أمر تقديري أيضاً لجهة إصداره . وقد يتبادر إلى الذهن أن التطبيق الحرفي لهذه النصوص يقصر مبررات الوقف الاحتياطي في مصلحة التحقيق حسب ما أشارت عبارات تلك النصوص الا ان الفقه الاداري يرى ان كما يتخذ هذا الاجراء لمصلحة التحقيق قد توجهه المصلحة العامة حيث قد ينسب إلى الموظف من الامور ما يزعزع الثقة بصلاحيته للقيام بإعباء الوظيفة أو يفقده الثقة بالنزاهة أو الأمانة التي يستلزمها بقاء الموظف في وظيفته مما يخشى معه استمراره في مزاوله اعماله لما قد يترتب عليه من ضرر بالمصالح العامة فيكون متعيناً اسقاط ولاية الوظيفية عنه إسقاطاً مؤقتاً كإجراء تحفظي تمليه المصلحة العامة ومرد الأمر في كل ذلك إلى تقدير جهة الإدارة لمبررات هذا الاجراء ودواعيه ومدى جسامه ما ينسب إلى الموظف واحتمالات صحته .

ومن ثم نستطيع القول إن هذا الإجراء يبني أساساً على ما تقتضيه المصلحة العامة من صون الوظيفة العامة في مرحلة تترزع فيها الثقة بصلاحيه الموظف للقيام بأعباء الوظيفية

وهذا ما نصت عليه المادة (31) من القانون رقم 20 لسنة 2013 م بشأن هيئة الرقابة الإدارية والتي جاء فيها أنه ((لعضو الرقابة بالهيئة وعضو التحقيق بها طلب إيقاف الموظف عن عمله احتياطياً سواء لمقتضيات المصلحة العامة أو لمصلحة التحقيق إذا كانت هناك مبررات قوية تدعو لإتخاذ هذا الاجراء ويصدر قرار الايقاف من رئيس الهيئة ((.

ومن جانبي أرى أن المصلحة العامة كمبرر لوقف الموظف عن العمل قد تستخدم ستار للأضرار بالموظف بأسلوب الوقف عن العمل وذلك لأن المصلحة العامة مصطلح عام ومطاط وغير محدد ويزيد من خطورة هذا الإجراء أنه غير محدد المدة ، فهو مرتبط بمقتضيات المصلحة العامة والتي يترك أمر تقديرها لمصدر قرار الوقف .

وبالتالي يتعين التقيد بفكرة مصطلح مصلحة التحقيق كمبرر وحيد للوقف الاحتياطي عن العمل .
وتماشياً مع التقسيم الذي ذكر سابقاً سوف نتحدث في هذا المطلب عن تعريف الوقف الاحتياطي والسلطة المختصة بإجرائه وشروطه وخصائصه .

أولاً : تعريف الوقف الاحتياطي عن العمل :-

عرف الوقف الاحتياطي عن العمل بأنه (إجراء مؤقت يقصد به إقصاء الموظف 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).⁽¹⁾
وعرف أيضاً بأنه (إجراء احتياطي مؤقت تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن المرفق عندما يتعرض لإتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية فيمتنع عليه ممارسة أعمال وظيفته مدة الوقف) .⁽²⁾

وكذلك عرف بأنه (إجراء قانوني قصد به تنحية الموظف بصفه مؤقتة عن أعمال وظيفيه ، أما لصالح التحقيق الذي يجري سواء أكان التحقيق إدارياً أو جنائياً ، وإما صوتاً للوظيفة العامة وحفاظاً على كرامتها وصيانة لها من العبث أو الأخلال بها).⁽³⁾
ثانياً : السلطة المختصة بإجرائه :-

أجاز المشرع لجهة التحقيق وقف الموظف المخالف عن العمل لمصلحة التحقيق وتمثل جهة التحقيق في الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف ، وهيئة الرقابة الإدارية ولهاتين الجهتين دون سواهما الحق في وقف الموظف عن العمل وهو ما نصت عليه المادة (157) من قانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل حيث ذكرت بأن السلطة المختصة بوقف الموظف احتياطياً عن العمل تتمثل في الأمين (الوزير) المختص والكاتب العام (وكيل الوزارة) ، وإذا صدر قرار الوقف من غير الوزير المختص فيجب إخطاره به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره وللوزير أن يعدله أو

يلغيه بما له من سلطة تعقيبيه على أعمال مرؤوسيه ، وكذلك خولت المادة (31) من القانون رقم 20 لسنة 2013 م بشأن هيئة الرقابة الادارية رئيس الهيئة ومن يفوضه إصدار قرار الوقف بناء على طلب من العضو المختص إذا كانت هناك مبررات قوية تدعو لإتخاذ هذا الاجراء أما بالنسبة للسلطة المختصة بالوقف عن العمل لأعضاء هيئة التدريس بالتعليم العالي تتمثل في عميد الجامعة وفق ما جاء في المادة (221) من اللائحة (501) لسنة 2010 م بشأن تنظيم التعليم العالي والتي نصت على أنه (لأمين اللجنة الشعبية للجامعة (عميد الجامعة) وقف عضو هيئة التدريس احتياطياً عن العمل إذا استدعت مصلحة التحقيق ذلك ...) .

ثالثاً : شروط الوقف الاحتياطي عن العمل :-

لوقف الموظف عن العمل يجب أن تتوفر الشروط الأتية :-

الشرط الأول : أن يكون هناك تحقيق مع الموظف المخالف :

بتعين أن يكون هناك تحقيق يجري مع الموظف المخالف سواء أكان تحقيقاً إدارياً أم جنائياً في مخالفة إدارية أم ماليه منسوبه للموظف ، ومن ثم لا يجوز وقف الموظف احتياطياً عن العمل إلا إذا كان هناك ثمة تحقيق يجري مع الموظف ، حيث لا يوجد في نصوص القانون الوظيفي ما يسوغ لجهة الإدارة اتخاذ هذا الاجراء - الوقف الاحتياطي - لغرض آخر كإجباره على الأذعان لقرار أصدرته الإدارة وإنما يجب أن تلتزم جهة الإدارة بالوسيلة التي نص عليها القانون والغرض الذي شرعت من

¹ حمد محمد حمد الشلماني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي والمقارن ، الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية ، سنة 2007 م ، ص 109 .

² محمد ماجد ياقوتة ، شرح الإجراءات التأديبية ، الإسكندرية : منشأة المعارف ، سنة 2004 ، ص 297 .

³ أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري والمحاكمات التأديبية ، القاهرة : دار النهضة العربية ، سنة 2004 ، ص 212 .

أجله ، وبذلك ما دام المشرع قد أجاز الوقف في أحوال معينة على سبيل الحصر فلا يجوز لجهة الإدارة أن تلجأ إلى هذه الوسيلة من غير ما شرعت من أجله وإلا كان ذلك خروجاً على حدود التنظيم الذي رسمه المشرع . (1)

الشرط الثاني : أن يكون الوقف لمصلحة التحقيق : (2)

لا يكفي لوقف الموظف عن العمل احتياطياً أن يكون هناك تحقيق مفتوح بل يتعين أن تستدعي مصلحة التحقيق ذلك تسهيلاً لمهمة الكشف عن الحقيقة فيما هو منسوب إليه ، وقد تضمنت هذا الشرط جميع النصوص المنظمة للوقف الاحتياطي عن العمل في التشريع الليبي من ذلك ما أورده المادة (157) من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م حيث نصت على أنه (... وله أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ...) .

وكذلك ما قرره المادة (31) من القانون رقم 20 لسنة 2013 م بشأن هيئة الرقابة الإدارية (لعضو الرقابة بالهيئة وعضو التحقيق بها طلب إيقاف الموظف عن عمله احتياطياً سواء لمقتضيات المصلحة العامة أو مصلحة التحقيق ...) وأيضاً ما نصت عليه المادة (221) من اللائحة 501 لسنة 2010 م بشأن لائحة تنظيم التعليم العالي والتي هذا نصها (ولأمين اللجنة الشعبية للجامعة (عميد الجامعة) وقف عضو هيئة التدريس احتياطياً عن العمل إذا استدعت مصلحة التحقيق ذلك...) .

يتضح من النصوص السابقة إن الوقف الاحتياطي لا يجوز إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك سواء كان هذا التحقيق مفتوحاً أو على وشك أن يجري إذ أن الحكمة من تخويل جهة التحقيق أو الاتهام سلطة الوقف الاحتياطي عن العمل تكمن في أن بقاء الموظف المتهم في عمله أثناء سير التحقيق من شأنه أن يؤثر على الشهود أو يطمس معالم الجريمة . ويتضح أيضاً أن مبررات الوقف يجب أن تكون قائمة ابتداء وانتهاء ، أي عند تقرير الوقف في البداية وكذلك عند استمراره أو تمديد مدته .

وترتيباً على ذلك فإن لم تكن مصلحة التحقيق تقتضي وقف الموظف عن عمله احتياطياً انتفت دواعي الوقف وبالتالي يكون إجراءه في هذه الحالة لا يستند إلى سبب .

الشرط الثالث : أن يصدر قرار الوقف من السلطة المختصة :

إن السلطة المختصة حددتها المادة (157) من قانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل بالأمين المختص (الوزير) والكاظم العام (وكيل الوزارة) والمادة (31) من القانون رقم 20 لسنة 2013 بشأن هيئة الرقابة الادارية برئيس الهيئة ومن يفوضه وأيضاً حددت السلطة المختصة بإصدار قرار الوقت بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس المادة (221) من اللائحة رقم 501 لسنة 2010 م بشأن تنظيم التعليم العالي بأمين اللجنة الشعبية للجامعة (عميد الجامعة) . وبذلك لا يجوز قانوناً إصدار قرار الوقف عن العمل من غير ما ذكرتهم المواد السابقة .

الشرط الرابع : ألا تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أشهر ولا يتم تمديدتها إلا بقرار من مجلس التأديب . (3)

نصت المادة (157) من القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل على أنه (... لا يجوز أن تزيد مدة الايقاف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار مجلس التأديب ...) والمادة (31) من القانون رقم 120 لسنة 2013 بشأن هيئة الرقابة الادارية على أنه (... يصدر قرار الايقاف من رئيس الهيئة أو من يفوضه ولا يجوز أن تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من السلطة المختصة بالتأديب ...) .

¹ ممدوح طنطاوي ، الأدلة التأديبية ، ط 2 ، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، سنة 2001 ، ص 95 .

² محمد ماجد ياقوتة ، شرح الإجراءات التأديبية ، المرجع السابق ذكره ، ص 308 .

³ أنظر المادة 157 من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل .

وأيضاً أشارت إلى ذلك المادة (221) من اللائحة 501 لسنة 2010م بشأن تنظيم التعليم العالي والتي هذا نصها (... ولأمين اللجنة الشعبية للجامعة (عميد الجامعة) وقف عضو هيئة التدريس احتياطياً عن العمل إذا استدعت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ...) .

يتبين من النصوص السابقة أن السلطة المختصة بالوقف لا تملك أن توقف الموظف أو عضو هيئة التدريس عن العمل إلا لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر وأن لهذه السلطة الحق في إيقاف الموظف أو عضو هيئة التدريس خلال هذه المدة بقرار واحد أو بقرارات متتالية بشرط ألا تزيد عن ثلاثة أشهر ، ويرعى أن تحسب مدة الشهر على أساس ثلاثين يوماً وذلك إعمالاً لعدالة الاجراء وعدم اختلاف المدة من حالة إلى أخرى ، وترتيباً على ذلك يقع باطلاً قرار الوقف عن العمل إذا جاوز مدة الثلاثة أشهر إلا إذا كانت المدة الزائدة بقرار من المجلس التأديبي المختص .

ويجدر بنا هنا أن نتساءل هل يتقيد مجلس التأديب الذي خوله القانون بموجب المادة (157) من القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل والمادة (31) من القانون رقم 20 لسنة 2013 بشأن هيئة الرقابة الادارية -السابق الإشارة اليهما- عند إصدار قراره بمد مدة الوقف الاحتياطي بمددة معينة أم لا ؟

وللإجابة على هذا التساؤل نقول أن المشرع في المواد المشار إليها أعلاه لم يحدد لمجلس التأديب مدة معينة لمد الوقف الاحتياطي عن العمل وإنما ترك له مد الوقف الاحتياطي لأي مدة يراها دون ما قيد وبالتالي له تحديد المدة المناسبة حسب مقتضيات التحقيق وكذلك لم ينص على إجراءات طلب تمديد مده الوقف الاحتياطي من مجلس التأديب .

رابعاً : خصائص الوقف الاحتياطي عن العمل :-

يتضح مما سبق أن الوقف الاحتياطي عن العمل يتميز بعدة خصائص يمكن إجمالها فيما يلي :

1- اجراء تحفظ وقتي : (1)

إن الوقف شرع لمصلحة التحقيق كإجراء وذلك للحيلولة دون تأثيرات الموظف على سير التحقيقات الجارية قبله ، وأنه ينتهي حتماً بالأجل الذي حدده المشرع وهو ثلاثة أشهر ولا يجوز مد مدة الوقف الا بقرار من المجلس التأديبي المختص وبذلك يعتبر القرار الصادر من جهة الإدارة بوقف الموظف احتياطياً عن العمل مجرد إجراء تحفظي مؤقت ريثما يبيث في أمر الموظف الموقوف سواء من الناحية التأديبية أو الجنائية فالهدف الرئيسي من الوقف الاحتياطي عن العمل إذا يتمثل في اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف بصفة مؤقتة .

2- أنه لا يعد عقوبة تأديبية :

يعتبر البعض أن وقف الموظف العام احتياطياً عن العمل بمثابة الجزاء ، إلا أن ما إستقر عليه الفقه والقضاء الإداريان أن الوقف الاحتياطي عن العمل لا يعتبر جزاءً تأديبياً من الناحية القانونية ، بل إجراء إداري احتياطي تمليه ظروف التحقيق ، ومن ثم فلا يلزم بصده إبتاع الشكليات التي فرضها المشرع للتأديب . (2)

ومن جانبي أؤيد الرأي القائل بأنه إجراء إداري وذلك لسببين :

الأول : إن القول بأن الوقف الاحتياطي يعتبر جزاءً تأديبياً إنما ينطوي على مخالفة صريحة لمبدأ مشروعية العقوبة التأديبية أي لا عقوبة إلا بنص . (3)

¹ محمد ماجد ياقوتة ، شرح الإجراءات التأديبية ، المرجع السابق ذكره ، ص302 وما بعدها .

² أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري والمحاكمات التأديبية ، المرجع السابق ذكره ، ص 213 وما بعدها .

³ أنظر المادة 160 من القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل .

الثاني : إن إعتبار الوقف الاحتياطي جزءاً تأديبياً يتعارض من ناحية أخرى مع قاعدة عدم جواز معاقبة الموظف عن الفعل الواحد أكثر من مره واحدة وتوقيع أكثر من عقوبة عن الفعل الواحد . (1)

المطلب الثاني : أثار الوقف الاحتياطي عن العمل :

يترتب على صدور قرار وقف الموظف احتياطياً ثلاث نتائج هامة وهي :

أولاً : كف يد الموظف عن الوظيفة مدة الوقف :- (2)

الوقف عن العمل يعني تنحية الموظف بصفه مؤقتة عن أعمال وظيفته بمناسبة ما يجري معه من تحقيق حتى يجري التحقيق في جو خالٍ من مؤثراته ، وهي الغاية التي شرع الوقف من أجلها ، والوقف على هذا النحو هو حال قانونيه تتوقف فيها مباشرة أعمال الوظيفة لأن الموظف يفقد ولايته على تلك الاعمال إلا أنه يظل خاضعاً للواجبات الوظيفية الاساسية فالرابطة الوظيفية قائمة لا تنقطع وبذلك يتمتع عليه مثلاً أن يؤدي عملاً للغير بمكافئة وعن مزاوله الأعمال التجارية

ثانياً : وقف صرف مرتب الموظف الموقوف احتياطياً :-

المرتب هو المقابل المالي المقرر للوظيفة التي يشغلها الموظف بالوحدة الادارية .

وكذلك يعتبر المرتب أحد العناصر التنظيمية أو اللائحية التي تربط الموظف بالدولة وبالتالي فإنه يعد من قبيل النظام العام ، حيث يتم تحديده وفق القانون ولا يتم الاستقطاع منه إلا بناء على سند من القانون . (3)

إن المشرع الليبي في هذا الموضوع لم ينص صراحة على وقف مرتب الموظف الموقوف احتياطياً عن العمل وإنما إكتفى بالقول إذا أسفرت الإجراءات التأديبية أو الجنائية عن عدم إدانة الموظف أو عدم إقامة الدعوى ضده يعاد إلى عمله ويدفع له مرتبه كاملاً على مدة الوقف هذا وفقاً لما جاء في المادة (157) من القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل .

يتضح من هذا النص أن المشرع لم يحدد السلطة المختصة بإصدار قرار وقف مرتب الموظف الموقوف وأيضاً الإيقاف هل يشمل مرتبه كاملاً أو بعض منه ؟ وهل يترتب مباشرة على قرار وقف الموظف أم بقرار مستقل ؟ وكذلك لم ينص على مصير مرتب الموظف الموقوف في حالة استمرار الوقف عن العمل بعد انتهاء المدة المحددة قانوناً .

وهذا يقودنا إلى التساؤل بأن ما هي الحكمة من إيقاف مرتب الموظف الموقوف عن العمل خاصة وإن الوقف الاحتياطي عن العمل شرع لمصلحة التحقيق وأين مصلحة التحقيق في وقف مرتب الموظف الموقوف .

أما لائحة تنظم التعليم العالي رقم (501) لسنة 2010 م فقد راعت الجانب الاجتماعي لدى عضو هيئة التدريس الجامعي وأوردت أحكام أكثر عدالة مما تضمنه قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 م حيث وفرت الحماية القانونية لمرتب عضو هيئة التدريس وجعلته لا يتأثر بقرار الوقف عن العمل وعلى ذلك نصت المادة (221) من اللائحة (501) لسنة 2010 م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي على أنه ((... ولأمين اللجنة الشعبية للجامعة (عميد الجامعة) وقف عضو هيئة التدريس عن العمل احتياطياً إذا استدعت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ولا يجوز أثناء الوقف المساس بمرتب عضو هيئة التدريس أو مزاياه المالية الاخرى ...)) ، وبذلك نصل إلى نتيجة مفادها إن المشرع لم يوفر الحماية القانونية لمرتب الموظف الموقوف في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 م بالشكل والصور التي أشار إليها في اللائحة (501) لسنة 2010م بشأن التعليم العالي .

¹ أنظر المادة 156 من القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل .

² أحمد سلامة بدر ، التحقيق الإداري والحاكمات التأديبية ، المرجع السابق ذكره ، ص 220 - 221 .

³ سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، القاهرة : دار الفكر العربي ، سنة 1995 ، ص 376 وما بعدها .

ثالثاً : وقف ترقية الموظف الموقوف احتياطياً - (1)

اعتبر المشرع الوقف الاحتياطي عن العمل من الموانع التي تحول دون ترقية الموظف مدة الوقف . والوقف الاحتياطي كما قلنا هو إسقاط ولاية الموظف عن الوظيفة إسقاطاً مؤقتاً بسبب ما يوجه إليه من تهم وإذا كان من نتيجة الوقف زوال ولاية الموظف زوالاً مؤقتاً مدة الوقف فإنه مما يتسوق وهذه النتيجة أن يرجى النظر في ترقيته خلال مدة وقفه حتى يستقر مركزه وينكشف وضعه .

وعلى ذلك نصت المادة (162) من القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل على أنه ((... لا يجوز ترقية موظف محال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوف عن العمل خلال مدة الإحالة أو الإيقاف على أن تحجز له درجة الوظيفة التي كان يستحق الترقية إليها وذلك إلى أن تنقضي سنة من تاريخ الإحالة أو الإيقاف إلى أن يبث في الدعوى أيهما أسبق ، فإذا أسفرت الاجراءات عن عدم إدانته وجبت ترقيته إلى الوظيفة المحجوزة ...)) . يفهم من هذا النص أنه لا يجوز ترقية الموظف مدة وقفه فإن استحق الترقية وهو موقوف تحجز له درجة الوظيفة التي كان يستحق الترقية إليها بشرط ألا تزيد مدة الوقف عن سنة .

أما إذا أسفرت الاجراءات التأديبية عن عدم إدانته وكان الوقف لا يجاوز السنة وجب ترقيته إلى الوظيفة المحجوزة وأما إذا استطلت مدة الوقف لأكثر من سنة وثبت عدم إدانته يرقى إلى أية وظيفة خالية بالوحدة الادارية التي يتبعها الموظف الموقوف وتكون من ذات درجة الوظيفة التي كان يستحق الترقية إليها .

أما إذا أدين الموظف الموقوف وتقرر إحالته للمحاكمة التأديبية أو الجنائية بقي الحظر قائماً على ترقيته حتى تتقرر نتيجة المحاكمة . (2)

هذا ولا أثر للوقف في استحقاق العلاوات الدورية المستحقة له ما لم يحرم منها لسبب آخر . أما اللائحة (501) بشأن تنظيم التعليم العالي لم نجد في نصوصها حكم بهذا الشأن وبالتالي تسري أحكام القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل على عضو هيئة التدريس فيما يتعلق بهذا الموضوع وفقاً لما جاء في (240) من قانون علاقات العمل .

وتجدر الإشارة في نهاية حديثنا عن هذا الاثر من آثار الوقف الاحتياطي عن العمل بأنه عدم الصلاحية للترقية بسبب الوقف عن العمل تزول بزوال سببها فإذا رجعت السلطة المختصة بقرار الوقف عن قرارها أو إذا أسفرت الاجراءات عن عدم إدانة الموظف فإنه يسترد صلاحيته للترقية لزوال السبب المانع .

الخاتمة :-

تضمنت هذه الدراسة دراسة الوقف الاحتياطي عن العمل من حيث بيان ماهيته الوقف الاحتياطي والسلطة المختصة بإجرائه وخصائصه وشروطه وأثاره في ظل القانون رقم 12 لسنة 2010 م ولائحة تنظيم التعليم العالي رقم 501 لسنة 2010م وخلصت إلى عده نتائج وتوصيات .

أولاً : النتائج :

- 1- إن الوقف الاحتياطي عن العمل شرع في حالة ما إذا أسندت للموظف تهم ويدعو الحال إلى إقصائه عن وظيفته ليجري التحقيق في جو خالي من مؤثراته أو بعيداً عن سلطانه .
- 2- إن الوقف الاحتياطي لا يتخذ قبل بدء التحقيق أو بعد صدور القرار أو الحكم التأديبي .

¹ سليمان محمد الطماوي ، الفضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، فضاء التأديب ، المرجع السابق ذكره ، ص 381 وما بعدها .

² أنظر المادة 162 من القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل .

- 3- ان الوقف الاحتياطي عن العمل يجوز تقريره في التحقيق الإداري وأيضاً في المجال الجنائي لإتخاذ السبب الموجب له .
 - 4- يترتب على صدور قرار وقف الموظف عن العمل احتياطياً ثلاث نتائج هي : كف يد الموظف عن مباشرة أعمال وظيفته فترة الوقف ، وقف صرف مرتب الموظف الموقوف احتياطياً ، تأجيل ترقية الموظف الموقوف احتياطياً .
 - 5- إن الوقف الاحتياطي وإن كان يؤثر على استحقاق الترقية إلا أنه لا يؤثر على استحقاق الموظف الموقوف للعلاوة الدورية المستحقة .
 - 6- إن عدم الصلاحية للترقية تزول بزوال سببها وبالتالي يسترد الموظف الصلاحية للترقية لزوال السبب المانع .
 - 7- إن قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 م لم يرد به حكم يتعلق بإجراءات الوقف الاحتياطي عن العمل .
 - 8- إن قرار فتح التحقيق مع الموظف إذا كان باطلاً فإن قرار الوقف يكون بدوره باطلاً .
 - 9- إن الوقف الاحتياطي عن العمل لغير مصلحة التحقيق بمثابة إستعمال لوسيلة في غير ما شرعت له .
- ثانياً : التوصيات :**

- 1- نظراً لما يترتب على قرار الوقف من أثار معنوية ومادية خطيرة نقترح أن يكون إجراءه في أضيق نطاق ويكون سببه مصلحة التحقيق ، وأن يوفر المشرع الحماية القانونية لمرتب الموظف الموقوف وجعله لا يتأثر بقرار الوقف .
- 2- اقترح أن يكون إصدار قرار وقف الموظف احتياطياً عن العمل بناء على طلب من الجهة التي تباشر التحقيق لأنها أكثر جهة تقدر مصلحة التحقيق .
- 3- نوصي بعدم الربط بين وقف الموظف عن العمل وترقيته لأن الترقية سببها إنطباق شروط معينه في المرشح .
- 4- نظراً لأنه قد يتم الاضرار بالموظف بأسلوب الوقف الاحتياطي عن العمل نقترح أن يتدخل المشرع بوضع إجراءات محددة خاصة فيما يتعلق بالآثار المترتبة على الوقف .

المراجع :-

أولاً : الكتب

- 1- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة القاهرة : دار الكتب الوطنية ، سنة 2004 م .
 - 2- سليمان محمد الطماوي ، القضاء الاداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، القاهرة : دار الفكر العربي ، سنة 1995م .
 - 3- حمد محمد حمد الشلماني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي والمقارن ، الإسكندرية : دار المطبوعات الجامعية ، سنة 2007 م .
 - 4- ممدوح طنطاوي ، الأدلة التأديبية ، ط 2 ، الاسكندرية : المكتب الجامعي الحديث سنة 2001 .
 - 5- محمد ماجد ياقوته ، شرح الإجراءات التأديبية ، الإسكندرية : منشأة المعارف ، سنة 2004 م .
 - 6- محمد سلامة بدر ، التحقيق الاداري والمحاکمات التأديبية ، القاهرة : دار النهضة العربية ، سنة 2004 م .
- ثانياً : القوانين والقرارات :**

- 1- قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 م .
- 2- القانون رقم 20 لسنة 2013 م بإنشاء هيئة الرقابة الإدارية .
- 3- القرار رقم 595 لسنة 2010 م بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 م .
- 4- القرار رقم 28 لسنة 2015 م بشأن إصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم 20 لسنة 2013 م بإنشاء هيئة الرقابة الإدارية .
- 5- القرار رقم 501 لسنة 2010 م بشأن إصدار لائحة تنظيم التعليم العالي .