

# الحكم الجنائي وأثره على علاقة الموظف بالدولة

للأستاذ عبد الله الكاديكي

المحاضر المساعد



كما قد يرتكب الموظف أو العامل بالدولة أثناء تأديته لوظيفته جرائم تعرضه للمؤاخذة ، فقد تبدو منه جرائم جنائية تعرضه للمؤاخذة الجنائية وتوقيع الجزاءات التي نص عليها قانون العقوبات .

وكما تنتهى خدمة الموظف أو العامل بقرار تأديبي متى بلغت المخالفة الإدارية التي ارتكبها حداً تقدر سلطة التأديب أنها تستأهل عدم بقاءه بالخدمة ، فإن من الجرائم الجنائية ، ما يترتب على الحكم على مرتكبها عزله من الوظيفة وقطع صلته بها صوناً لما للوظيفة العامة من كرامة وحفاظاً على الصالح العام بالدولة من أن يتلوث ببقاء من ثبت انحرافه الإجرامى فى زمرة العاملين بالدولة مع ما يتوقعه جمهور المواطنين فيهم من ترفع عما يشين الشرف ويخدش النزاهة ويحط من القدر ، إذ لا يطمئن الرأى العام عادة إلى سلامة الخدمة المبتغاة من الوظيفة العامة إذا ظل يتقلدها من حكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

ولهذا فقد اتجهت القوانين فى مختلف الدول إلى إنهاء خدمة الموظف متى بلغت العقوبة أو الجريمة المحكوم بها عليه من الجسامة والخطورة حداً ينعكس على سمعته فى الوظيفة العامة ، فتلو كها الألسن على نحو يزلزل الثقة فيه ، فتتأذى المرافق العامة أبلغ الأذى من بقاء مقاليدها بين يدى من بلغ انحرافه أو إثمه هذا المدى .

وكما هو الحال فى القانون الليبى والمصرى ، فقد نص قانون العقوبات الفرنسى على عقوبة فى بعض الجرائم ، ويمكن أن يترتب عليها عزل المحكوم عليه وإقصاؤه من جميع الوظائف .



كذلك حدد قانون العقوبات البلجيكي في المادة (٣١) قائمة الحقوق العامة والمدنية التي يؤثر فيها صدور الحكم الجنائي ضد أحد الأشخاص ، ومن هذه الحقوق شغل الوظائف أو المناصب العامة (١) .

وقد أثار موضوع النتائج المترتبة على الأحكام الجنائية ومداهها على إنهاء خدمة الموظف كثيراً من المشكلات في التطبيق وكثيراً من الجدل والخلاف في وجهات النظر بين رجال الفقه والقضاء .

### خطة البحث :

وحتى يمكننا الإلمام بهذا الموضوع الهام سنقسم الموضوع إلى فصلين ، الفصل الأول نحدد فيه الحكم الجنائي الذي يؤثر على علاقة الموظف بالدولة ، والفصل الثاني نتعرض فيه للآثار التي يحدتها الحكم الجنائي على مركز الموظف .

---

(١) د محمد عصفور - جريمة الموظف العام واثرها على وضعه التأديبي - طبعة ١٩٦٣ ص ٤٤ .



## الفصل الأول

الشروط اللازم توفرها في الحكم الجنائي

الذى يؤثر على علاقة الموظف بالدولة

يجب لكى ينتج الحكم الجنائي الصادر بإدانة أحد العاملين بال  
أثره أن تتوافر فيه خصائص وشروط معينة يتطلبها قانون العقوبات وقو  
التوظيف ، وسوف نبين فيما يلى هذه الشروط وموقف الفقه والقضاء منه  
المباحث الآتية :

## المبحث الأول

أن يكون الحكم صادراً من محكمة وطنية

تنص المادة ( ٦ ) من قانون العقوبات الليبي على أن : ( كل لى ارتك  
وهو خارج ليبيا فعلا يعتبر جناية أو جنحة فى هذا القانون ... يعاقب بمقتن  
أحكامه إذا عاد إلى ليبيا وكان الفعل معاقباً عليه بمقتضى قانون البلد  
ارتكب فيه ) .

ونصت المادة ( ٧ ) على أنه : ( لايجوز إقامة الدعوى العمومية على  
يثبت أن المحاكم الأجنبية حكمت عليه نهائياً فبرأته أو أدانته واستوفى عقوبته )  
ومؤدى هذه النصوص أن الحكم الذى يصدر من محكمة أجنبية  
جريمة ارتكبت خارج القطر الليبي مما نصت عليه المادتان ٥ ، ٦ من قان  
العقوبات ، يحول دون إمكان المحاكمة فى الجمهورية العربية الليبية من ج

(١) و بنفس هذا المعنى نص قانون العقوبات المصرى المواد ٣ ، ٤ .



عن هذه الجريمة ، وذلك إذا كان الحكم نهائياً وصدر بالبراءة أو العقوبة وبشرط أن يكون المحكوم عليه قد استوفاهما . ومعنى ذلك أن للحكم الأجنبي في هذه الحالة أثراً في ليبيا يقيد سلطة القضاء الليبي ، إلا أن هذا الأثر يقتصر على عدم جواز رفع الدعوى عن ذات الجريمة المحكوم فيها ، وفيما عدا هذه الحالة الاستثنائية ليس للحكم الجنائي الأجنبي أى أثر في ليبيا ولا يجوز تنفيذه فيها إلا إذا وجد اتفاق بشأن تنفيذ الأحكام الأجنبية .

ولا يقف الأمر عند هذا الحد ، بل إن مثل هذا الحكم لا أثر له مطلقاً فلا يعتبر سابقة في العود ولا تؤثر العقوبة المقضى بها في الأهلية ، لأن هذا الأثر لا يعدو كونه عقوبة من العقوبات المحكوم بها من محاكم أجنبية لاسبيل إلى تنفيذها في ليبيا (١) .

على أنه وإن تجرد الحكم الصادر من القضاء الأجنبي من حجية الأمر المقضى بحيث لا ينتج آثاراً إيجابية كما قدمنا ، فإن هناك محلاً للاعتداد بهذا الحكم بوصفه واقعة أو دليلاً على واقعة تنبئ بسوء سلوك العامل أو الموظف ومقتضى ذلك إذا ارتكب موظف أثناء وجوده في الخارج جنائية أو جريمة مخلة بالشرف ، فإن الحكم عليه من محكمة أجنبية لا أثر له على وضعه الوظيفي ، بمعنى أن الموظف لا يفصل تلقائياً وبقوة القانون ، لأن الأحكام الأجنبية ليس لها أى أثر خارج إقليم الدولة التي صدرت فيها ما لم يكن هناك اتفاق على ذلك .

ذلك أن قواعد القانون الجنائي كلها تتعلق بالنظام العام . والأحكام الجنائية تعد مظهراً من مظاهر مباشرة الدولة لسيادتها فوق إقليمها ، فيتعين من حيث قوتها أن تكون مرتبطة بهذه السيادة وفي حدود إقليم الدولة التي صدرت فيها .

وإذا كان هذا هو الأمر بالنسبة للعقوبة الأصلية فإنه كذلك بالنسبة للعقوبات التبعية ، إلا أن هذا لا يمنع جهة الإدارة — إذا رأت محلاً لذلك —

---

(١) راجع بهذا المعنى الدكتور محمود مصطفى شرح قانون العقوبات القسم العام ص ٨٧ ، ٨٨ .



من أن تتخذ من الحكم الأجنبي الصادر بالإدانة دليلاً على سوء سلوك الموظف وتتخذ بشأنه الإجراءات التأديبية اللازمة .

وقد طرح على القضاء التأديبي في مصر مشكلة أثر الحكم الجنائي الأجنبي على مركز الموظف ، وذلك بمناسبة إدانة موظفة مصرية في جريمة سرقة من قبل أحد المحاكم في لندن . وقد أرادت النيابة الإدارية أن ترتب على هذا الحكم عقوبة الفصل المنصوص عليها في قانون موظفي الدولة ، إلا أن المحكمة رفضت ذلك وانتهت إلى أنه ليست للحكم الأجنبي حجية إلا في حدود البلد الذي صدر فيه ، إلا أن ذلك لا يحول دون أن تتخذ الأفعال التي حوكت الموظفة من أجلها جنائياً سنداً لتوقيع جزاء تأديبي بالإجراءات التأديبية المعتادة .

ويتفق هذا القضاء مع ما جرى عليه العمل في فرنسا ، حيث يذهب الفقه والقضاء في فرنسا إلى أن الأحكام الأجنبية الصادرة بالإدانة ليست واجبة التنفيذ في فرنسا ، لأن الصيغة التنفيذية للأحكام الأجنبية لا تمنح إلا بالنسبة للأحكام المدنية ، وإن كان القضاء الفرنسي قضى بأنه يجوز أن يشار إلى حكم أجنبي في أسباب قرار صادر بعزل موظف (١) .

(١) الدكتور محمد عصفور مقالة بعنوان « أصداء الجريمة الجنائية في نطاق التأديب » - مجلة العلوم الإدارية السنة الثالثة عشرة العدد الأول ص ٨١ وما بعدها .  
ويشير الدكتور عز الدين عبد الله في مؤلفه القانون الدولي الخاص - الجزء الثاني - الطبعة السادسة ص ٨٢٤ ، في صدد تنفيذ الأحكام الأجنبية إلى أن ( بحث آثار الأحكام الأجنبية الذي يعد من موضوعات القانون الدولي الخاص يقتصر على الأحكام التي تصدر في مواد القانون الخاص أما الأحكام الأجنبية الجنائية والإدارية فهي تدخل في موضوع قانون العقوبات الدولي والقانون الإداري الدولي ، وهي لا تتمتع بأي أثر وبنوع خاص قوة التنفيذ خارج إقليم الدولة التي أصدرته محاكمها وذلك لأنها تصدر في محيط نشاط الدولة الإداري أو العقابي الذي ينضج من سيادتها .. على أن تقرير هذا النظر لا يمنع من أن يعتد القاضي الوطني بالحكم الأجنبي بوصفه واقعة أو دليلاً على واقعة ... ) .



## المبحث الثاني

أن يكون الحكم صادراً من محكمة عادية

يذهب الرأي الغالب في الفقه والقضاء المصري إلى أن الأحكام التي تنهى خدمة الموظف أو العامل هي الأحكام القضائية الصادرة ضد الموظف من المحاكم العادية بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف . أما الأحكام التي تصدر من محكمة استثنائية أو سياسية فلا تعد أحكاماً جنائية بالمعنى الصحيح

فلقد طرح القضاء المصري مشكلة طبيعة الأحكام الصادرة من محاكم الثورة بمناسبة البحث فيما إذا كان من شأن صدور الحكم بعقوبة جنائية ترتيب الآثار التي نظمها المادة (٢٥) عقوبات ومن بينها فرض قيم على المحكوم عليه بعقوبة جنائية من محكمة الثورة .

فقد حكمت محكمة النقض المصرية بأنه : ( .... لا يمكن القول على وجه التعميم بأن كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتماً ترتيب الأحكام الواردة في الكتاب الأول من قانون العقوبات ومنها ما نصت عليه المادة (٢٥) من هذا القانون ... ) ( ولا منازعة في أن عقوبة الجنائية التي يترتب عليها أعمال حكم المادة ٢٥ / ع هي العقوبة التي توقع في ظل هذا القانون باعتبار القانون العام للمحكمة التي أصدرته ، وهذا لا يتأتى إذا كانت الجريمة المحكوم فيها ليست من جرائم القانون العام ... ) .

وفي حدود هذا الإطار القانوني المحكم قامت — محكمة النقض — بتحليل الأحكام الصادرة من محكمة الثورة ، وخلصت من استعراض الأوامر الصادرة بتشكيلها والأحكام التي أصدرتها أنها ليست جهة قضاء بالمعنى الصحيح وإنما هي هيئة سياسية ذات سيادة غير مقيدة بقانون العقوبات والإجراءات الجنائية ، فهي لم تكن تقضى فيما يعد فحسب جريمة من جرائم



القانون العام ، ولا تلتزم بأن تقضى بعقوبة من العقوبات الواردة في قانون العقوبات ، بل إنها كانت متحررة تماماً من تطبيق أحكام قانون العقوبات .

لهذا انتهت المحكمة إلى أن محكمة الثورة لا تنتمي إلى نظام القضاء العادى وإنما هي محكمة ذات سيادة أشبه في بعض النواحي بمجلس الشيوخ الفرنسى حينما كان انعقد بوصفه محكمة عليا بناء على نصوص دستور سنة ١٨٧٥ لمحكمة الأشخاص المتهمين بجناية من الجنايات المخلة بأمن الدولة أو محاكمة رئيس الجمهورية بتهمة الخيانة العظمى (١) .

وقد أخذت محكمة القضاء الإدارى بنفس وجهة النظر هذه بالنسبة للأحكام الصادرة من محكمة الشعب حيث قالت : ( ..... إن خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة تنتهى بسبب الحكم عليه في جناية أو جريمة مخلة بالشرف . ولا شك أن الجنايات والجرائم المخلة بالشرف هي وحدها التي تنطبق عليها أحكام الكتاب الأول من قانون العقوبات ، في حين أن عقوبة السجن الواردة في المادة الثالثة من الأمر الصادر بتشكيل محكمة الشعب ليست هي بذاتها عقوبة السجن المنصوص عليها في المادة (١٠) من قانون العقوبات ، ذلك أن المادة الثالثة من أمر التشكيل لم تعين - على خلاف قانون العقوبات - حداً أدنى وحداً أقصى لعقوبة السجن ، الأمر الذى يتعين معه القول بأن الحكم الصادر من محكمة الشعب لا يعتبر حكماً بعقوبة جناية في تطبيق نص المادة (٢٥) ع ولا تستتبع حتماً وبطريقة آلية توقيع العقوبات التبعية ومنها إنهاء الخدمة (٢) .

غير أن المحكمة الإدارية العليا أخذت بعكس هذا النظر حيث ماثلت بين الحكم الصادر من محكمة الثورة وبين الحكم الصادر من المحاكم الجنائية العادية ، وذلك بالنسبة لأثر الحكم على علاقة الموظف بالدولة (٣) .

(١) د . عصفور - أصداء الجريمة الجنائية ، المقال السابق ص ٩٥ وما بعدها .

(٢) محكمة القضاء الإدارى جلسة ١٦ / ٣ / ١٩٦٠ المجموعة السنة ١٤ ص ٢٥٤ .

(٣) د . مصطفى كمال وصنى - أثر الحكم الجنائي في إنهاء خدمة لموظف - تعليق على أحكام

المحكمة الإدارية العليا / مجلة العلوم الإدارية السنة ٧ عدد (١) ١٩٦٥ ص ١٥٢ وما بعدها .



## المبحث الثالث

أن يكون نهائياً حائزاً لقوة الأمر المقضى

لا تنتهى خدمة الموظف طبقاً لحكم الفقرات ٨ ، ٩ من المادة ٦٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٦٤ لمجرد اتهامه فى جريمة مما يصدق عليها حكم تلك المادة - وإن كان يجوز وقفه عن العمل احتياطياً حتى يتحدد موقفه نهائياً من الجريمة المنسوبة إليه ( المواد ٦١ ، ٦٢ من قانون الخدمة المدنية ) بل يشترط لإعمال الفقرات ٨ ، ٩ من المادة المذكورة أن يكون قد حكم على الموظف انتهائياً فى جنابة أو جريمة مخلة بالشرف . ويعتبر الحكم نهائياً متى كان غير قابل للطعن أو كان قابلاً للطعن وانقضت مواعيد الطعن فيه فرفض الطعن ، فى جميع هذه الأحوال يكون الحكم نهائياً حائزاً لقوة الأمر المقضى ولو كان قابلاً للطعن فيه بالنقض أو طلب إعادة النظر .

ولما كانت المادة ٤٢١ من قانون الإجراءات الجنائية تنص على أنه لا تنفذ الأحكام الصادرة من المحاكم الجنائية إلا متى صارت نهائية ، مالم يكن فى القانون نص على خلاف ذلك ، وتنص المادة ٤٢٩ من ذات القانون على أنه لا يترتب على الطعن بطريق النقض إيقاف التنفيذ إلا إذا كان الحكم صادراً بالإعدام أو كان صادراً بالاختصاص فى الحالة المبينة بالفقر الأخيرة من المادة ٣٨٢ ، ومن ثم فيما عدا هاتين الحالتين ، أى حال الحكم بالإعدام والحكم الصادر فى المسائل الاختصاص المتعلقة بالولايات لا يترتب على الطعن بالنقض أى أثر من حيث تنفيذ العقوبة .

وكلمة ( التنفيذ ) الواردة فى المادة ٤٢٩ من قانون الإجراءات جاءت مطلقة ، ومن ثم تنصرف إلى العقوبة الأصلية المحكوم بها وما يترتب عليها



من آثار ، ولذا كان الأصل أن العقوبة التبعية تنفذ تبعاً لتنفيذ العقوبة الأصلية ما لم ينص على خلاف ذلك .

ويخلص من كل ما سبق أنه بمجرد صدور الحكم النهائي فإن الحكم ينفذ بآثاره لو كان قابلاً للطعن فيه بالنقض بأن كان الميعاد لا يزال مفتوحاً أو طعن فيه فعلاً (١) .

وما يقال في شأن الطعن بالنقض يصدق في حق الطعن بإعادة النظر فهما طريقان غير عاديين من طرق الطعن في الأحكام ، فلا يترتب عليه أى أثر من تنفيذ الأحكام . إلا أن محكمة القضاء الإدارى قضت بجلد ١٩٥٤/١/٥ ببطالان القرار الإدارى الصادر بالفصل للحكم على الموظف في جريمة قبل انقضاء ميعاد الطعن في الحكم الجنائي بالنقض حيث قضت بـ من هذا القول بأن الطعن بالنقض طريق غير عادى لا يترتب عليه وقف آثار الحكم ، إذ أن هذا القول مبنى على خطأ في الفهم ، فالمادة ١٩ إجراءات جنائية نصت على أنه لا يترتب على الطعن بطريق النقض إيقاف التنفيذ إلا إذا كان صادراً بالإعدام ، فمدلول هذه المادة يقتصر على تنفيذ الحكم نفسه ، أى توقيع العقوبة ، ولا يمكن أن يتعدى إلى الآثار التى يمكن أن يترتب على الحكم ( القضية رقم ١٣١٨ لسنة ٥ ق المجموعة لسنة ٣٧٣ (٢) ) .

(١) كانت الفقرة الأخيرة من المادة ١٩ من القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٧١ في شأن القضاء الإدارى تنص على أنه « ولا يجوز تنفيذ الحكم قبل فوات ميعاد الطعن فيه ويترتب على وقف تنفيذ الحكم » إلا أن هذه الفقرة عدلت بموجب القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٣ حيث نصت المادة الأولى منه على أن « يستبدل بالفقرة الأخيرة من المادة ١٩ من القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٧١ النص الآتى ( ولا يترتب على الطعن وقف تنفيذ الحكم إلا إذا أمرت المحكمة بغير ذلك ) » .

(٢) مجموعة المبادئ القانونية لفتاوى القسم الاستشارى س ١٤ ، ١٥ ص ٣٩٤ .



وبنفس هذا الرأى أخذ أستاذنا الأستاذ الدكتور محمد عصفور ، حيث يرى أن مجرد قيام الطعن بالنقض فى الحكم الجنائى الصادر بالإدانة من شأنه وقف الآثار التبعية التى يرتبها القانون على حكم الإدانة ، فهو لا يرى أية مصلحة فى أن يطرد الموظف من وظيفته ولا يزال أمره مطروحاً على جهة قضائية وهى محكمة النقض ، وله مصلحة فى زعزعة المراكز القانونية طالما أن الموظف الذى ينقض الحكم الجنائى لمصلحته الصادر بإدانته يتعين رجوعه إلى الخدمة (١).

على أنه لما كان انتهاء خدمة الموظف أو العامل طبقاً لحكم الفقرات ٨ ، ٩ من المادة ٦٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٦٤ إنما يتم نتيجة للحكم الجنائى ، فإن انتهاء الخدمة إنما يدور وجوداً وعدمًا مع الحكم الجنائى ، فإذا نقض الحكم الذى صدر الفصل تنفيذاً لمقتضاه ببراءة الموظف المتهم مما أسند إليه ، كان الفصل معدوماً وكأنه لم يكن (٢).

(١) الدكتور محمد عصفور - المقال السابق الإشارة إليه ص ١٢٠ .

(٢) د . نعيم عطية - المرجع السابق ص ٤٨٢ - ٤٨٣ .



## المبحث الرابع

أن يكون الحكم صادراً في جناية أو جنحة مخلة بالشر

### المطلب الأول

في القانون الليبي

(١) حالات انتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه في قانون العقوبات :

تنص المادة (٣٣) من قانون العقوبات الليبي على أن الحرمان من الحقوق المدنية نوعان :

دائم ومؤقت . وأنه يترتب على الحرمان الدائم حرمان الجاني من الحقوق والمزايا الآتية ، إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك :

١ - ..... ٢ - الصلاحية للبقاء في أية وظيفة عامة أو القبول في أية خدمة عامة إلا إذا كانت جبرية ، وتجريده من أية صفة اكتسب بسبب العمل في وظيفة أو خدمة عامة ....

ونص في المادة (٣٤) على أن الحكم بالسجن المؤبد أو السجن لمدة عشر سنوات أو أكثر يتضمن الحرمان الدائم من الحقوق المدنية من يوم صدور الحكم نهائياً ، والحكم بالسجن لمدة ثلاث سنوات أو أكثر يتضمن الحرمان من الحقوق المدنية مدة تنفيذ العقوبة ومدة بعد ذلك لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات .

ونصت المادة (٢/٣٦) منه على أن : ( يترتب الحرمان المؤقت من الوظيفة



العامة أو الوصاية أو القوامة على كل حكم في جناية أو جنحة عمد ارتكبت إساءة لاستعمال السلطة أو خرقاً للواجبات المترتبة على الوظيفة العامة أو الوصاية أو القوامة).

ونصت الفقرة (٣) من هذه المادة على أن يكون الحرمان المذكور في الفقرة السابقة لمدة تنفيذ العقوبة ومدة أخرى يحددها الحكم ، على ألا تقل بالنسبة للجناح عن شهر ولا تزيد على ثلاث سنوات . ولا تقل بالنسبة للجنايات عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات .

ويفهم من هذه النصوص أن المحكوم عليه ، طبقاً لأحكام قانون العقوبات الليبي يفقد الصلاحية للبقاء أو القبول في أية وظيفة عامة في الحالات الآتية :

( أ ) إذا حكم عليه في جناية .

(ب) إذا حكم عليه في جنحة عمدية ارتكبت إساءة لاستعمال السلطة أو خرقاً للواجبات المترتبة على الوظيفة العامة أو الوصاية أو القوامة .

وهذا الحرمان قد يكون دائماً أو مؤقتاً . ويكون الحرمان الدائم في حالة الحكم بالسجن المؤبد أو السجن لمدة عشر سنوات أو أكثر . أما الحكم بالسجن لمدة ثلاث سنوات أو أكثر فيتضمن الحرمان مدة تنفيذ العقوبة ، ومدة بعد ذلك لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات .

وفي الجناح يكون الحرمان لمدة لا تقل عن تنفيذ العقوبة ومدة بعد ذلك يحددها الحكم ، على ألا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاث سنوات .

## (٢) حالات انتهاء خدمة الموظف في قانون الخدمة المدنية :

جاءت أحكام قانون الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٦٤ متفقة مع أحكام قانون العقوبات : فقد نصت المادة (٦٦) في الفقرة ٨ ، ٩ على أن تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية (١) ... ٨ - الحكم عليه في جناية

(١) كانت المادة ٦٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٦ الملغى تنص على انتهاء خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية : ( .. ٧ - الحكم عليه في جناية . ٨ - الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف ) .



٩ - الحكم عليه فى إحدى الجنح المتعلقة بشخصية الدولة أو المضرة بكيانها أو بأمنها الداخلى أو فى إحدى الجنح التى ترتكب ضد الإدارة العامة أو ضد الدين أو الشعائر الدينية المعترف بها أو الإضراب أو التمرد أو الجرائم الخلقية أو شهادة الزور أو التزوير أو الغش أو انتحال شخصية الغير أو انتحال وظيفة عامة أو الاختلاس أو الرشوة أو السرقة أو خيانة الأمانة أو إعطاء شيك بدون رصيد أو فى أية جريمة تعتبرها اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٧٤) مخلة بالشرف .... (١)

## المطلب الثانى

### فى القانون المصرى

على عكس القانون الليبى فلم يكن هناك انسجام فى النصوص بين نصوص قانون العقوبات وقانون موظفى الدولة فى شأن أثر الحكم الجنائى على الوضع الوظيفى للعاملين بالدولة .

#### ( أ ) قانون العقوبات المصرى :

نصت المادة (٢٥) من قانون العقوبات تحت عنوان العقوبات التبعية على أنه : ( كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية :

أولاً : القبول فى أى خدمة فى الحكومة ....

ونصت المادة (٢٦) منه على أن العزل من الوظيفة الأميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها . سواء كان المحكوم عليه بالعزل

---

(١) اللجنة المشار إليها فى المادة (٧٤) هى لجنة الاعتراضات والتظلمات وتشكل من وزير العدل رئيساً ، ورئيس لجنة الخدمة المدنية نائباً للرئيس ومن رئيس إدارة الفتوى والتشريع ووكيل وزارة الخزانة .



عاملاً في وظيفته وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها ، لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا نيله أى مرتبة مدة يقدرها الحكم ، وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنين ولا أقل من سنة واحدة .

أما المادة (٢٧) فقد نصت على أن كل موظف ارتكب جنائية مما نص عليه في الباب الثالث والرابع والسادس عشر من الكتاب الثانى من هذا القانون عومل بالرفقة فحكم عليه بالحبس يحكم عليه أيضاً بالعزل مدة لا تقل عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه .

وهذه الجرائم هى جرائم الرشوة واختلاس الأموال الأميرية والغدر والإكراه وسوء معاملة الموظفين لأفراد الناس والتزوير .

وعقوبة العزل فى قانون العقوبات المصرى ، لا تكون إلا عقوبة تبعية أو تكميلية كما فى القانون الليبى ، لأن العقوبات الأصلية وردت فى قانون العقوبات على سبيل الحصر والتحديد ، وهى فى القانون المصرى الإعدام والأشغال الشاقة المؤبدة والمؤقتة والسجن والحبس والغرامة .

### (ب) قانون موظفى الدولة :

كانت المادة ٨/١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى تقضى بأن تنتهى خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف .

وأعادت المادة ٧/٧٧ من قانون العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ النص على ذات المبدأ ولكن فى صياغة معدلة ، حيث تقول إن خدمة الموظف تنتهى بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

وتكرر ذات النص فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ( م/٧٠ ) والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام القضاة



العام ، حيث نص القانون الأخير في المادة (٦٤) على أن تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية : ..... ٦ - الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ويكون الفصل جوازياً لرئيس مجلس الإدارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ... ) .

ويتضح من هذه النصوص أن المشرع المصرى قد عدل في أحكام العزل في قوانين التوظيف بما يتلاءم مع الأحكام الواردة في قانون العقوبات بوصفه القانون العام . ففي ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كان مجرد الحكم على الموظف في جنائية ولو بعقوبة جنحة يؤدي إلى فصل الموظف ، فكأن المشرع يضع في اعتباره وصف الجريمة لا نوع العقوبة المحكوم بها . ولكنه عدل عن هذا المسلك سواء في قانون موظفي الدولة أو العاملين بالقطاع العام ، بحيث جعل الحكم مرتبطاً بنوع العقوبة ، إذ لا يطبق الفصل إلا إذا حكم على الموظف بعقوبة جنائية ، وهكذا انسجمت الصياغة بين الأحكام الواردة في قوانين التوظيف والأحكام الواردة في قانون العقوبات (١) .

ومن المقارنة بين أحكام التشريع الليبي والمصرى ، يتبين لنا أن العبرة في القانون الليبي بالجريمة التي أدين فيها الموظف ، فيكفى أن يصدر الحكم بالإدانة في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف ، لانتهاء خدمة الموظف ، دون النظر إلى مقدار العقوبة المحكوم بها . أما المشرع المصرى فالظاهر أنه يعتد بمقدار العقوبة المحكوم بها ، فيشترط أن يكون الحكم صادراً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في الجرائم المخلة بالشرف ، أى بالسجن أو الحبس ، فلا يكفي أن يصدر الحكم بالغرامة مثلاً .

(١) د . سليمان الطماوى : القضاء الإدارى - قضاء التأديب ١٩٧١ ص ٢٣٢ .



# المبحث الخامس

## مفهوم الجريمة المخلة بالشرف

كما سبق أن أوضحنا فقد نصت المادة ٩/٦٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٦٤ على أنه من بين الحالات التي تؤدي إلى إنهاء خدم الموظف الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف . كذلك ورد مثل هذا النص في قانون موظفي الدولة والعاملين بالقطاع العام في مصر ، حيث نصت المادة ٦/٦٤ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن العاملين بالقطاع العام على انتهاء خدمة العامل إذا حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . وقد خلا كل من قانون العقوبات وقانون موظفي الدولة من تعريف الجريمة المخلة بالشرف كما لم يرد بهذه القوانين بيان بالجرائم المخلة بالشرف ولم تضع معياراً لتحديد هذه الجرائم ، ويصعب مقدماً تحديد الجرائم المخلة بالشرف ، كما يتعذر وضع معيار مانع في هذا الشأن ، لأن الأمر في اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة ، من ذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف المحكوم عليه ونوع الجريمة وظروف ارتكابها والأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن ضعف في الخلق وانحراف في الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات ، وغير ذلك من الظروف والاعتبارات . وعليه فلا مندوحة من بحث كل حالة على حدة ودراسة منفردة لبيان ما إذا كانت الجريمة المحكوم بها مخلة بالشرف أم لا وقد بذلت محاولات من جانب الفقه والقضاء لتعريف الجريمة المخلة بالشرف وتعيين حدودها أو على الأقل وضع معايير لتوضيح أبعادها .

فقد ذهب رأى إلى القول إن الجرائم المخلة بالشرف هي التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع يدفعان الشخص إلى اجتناب الفضائل



واقتراف الكبائر والتي توجب احتقاره وتستوجب ازدراءه ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة ، خشية أن يضحى بها في سبيل مصالحه الشخصية ، أو أن يستغل سلطانه لتحقيق مآربه الخاصة ، وأمثال هذه الجرائم : جرائم الرشوة واختلاس الأموال العامة والتزوير في المحررات ... كما يمكن الإضافة إليها بطريق القياس ، جرائم السرقة وإخفاء الأشياء المسروقة والنصب وخيانة الأمانة وهتك العرض وإفساد الأخلاق (١).

وقد ذهب بعض الشراح إلى تعريف الشرف بأنه عهد بين الفرد والمجتمع بالمحافظة على قدسية المثل العليا التي سار عليها نظام المجتمع وأصبحت من مقوماته الأساسية ، وتعتبر مخالفتها مساساً بالنظام العام للمجتمع والآداب العامة التي درج عليها . ومن ثم يعتبر من الجرائم المخلة بالشرف : خيانة الوطن ، الرشوة ، اختلاس الأموال والتزوير ، إفساد الأخلاق ، السرقة ، خيانة الأمانة والنصب ، شهادة الزور .

ويذهب هذا الرأي إلى أنه من المهم في تحديد الجريمة المخلة بالشرف من وجهة نظر الإدارة أن تضع النية موضع الاعتبار ، فعليها أن تتأكد من نية ارتكاب الموظف للفعل المخل بالشرف ، وذلك لأن عنصر النية هنا يختلف عن عنصر النية المكون للجريمة الجنائية ، وأن نية الإخلال بالشرف هي نية من نوع خاص لا تتوافر في الركن المعنوي في الجريمة الجنائية محل المساءلة أمام المحكمة الجنائية (٢).

---

(١) فتوى رقم ١٢٥ في ٨ / ٤ / ١٩٥٦ مجموعة المكتب الفني ٩ ، ١٠ ص ٣٥٧ .

(٢) الأستاذ صلاح الدين الطوخى ( القانون التأديبي في مصر ) طبعة ١٩٥٩ ص ٥٠ وما بعدها .

ومن تطبيقات القضاء والفتاوى لما اعتبر من جرائم مخلة بالشرف أو الأمانة في مصر :

(١) جرائم التزوير . (٢) النصب . (٣) إعطاء شيك بدون رصيد . (٤) السرقة والشروع فيها . (٥) الغش في المواد الغذائية . (٦) الغش في الموازين (٧) إحراز المخدرات للتعاطي والاستعمال الشخصي .

بينما لم تعتبر الجرائم الآتية من الجرائم المخلة بالشرف :



وقد جاء في حكم للمحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٥ نوفمبر سنة ١٩٦٦ (س ١٢ ص ٦٢) قولها: ... تكفل المشرع في قانون العقوبات بتحديد الجرائم بوضوح وجلاء ، أما الجرائم المخلة بالشرف فلم يحددها في هذا القانون أو في سواه تحديداً جامعاً مانعاً كما هو الشأن بالنسبة للجرائم الأخرى ، على أنه من المتفق عليه أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع ، والشخص إذا انحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلاً لتولي المناصب العامة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متحلياً بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق ) .

على أن الموضوع الذي اختلفت بشأنه الآراء في مصر هو جريمة إعطاء شيك بدون رصيد وقد جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا المشار إليه قولها : ( . . لما كانت جريمة إعطاء شيك بدون رصيد المنصوص عليها في المادة ٢٣٧ عقوبات هي - كجريمة النصب - تقتضي الالتجاء إلى الكذب كوسيلة لسلب مال الغير ، فهي لذلك لا تصدر إلا عن انحراف في الطبع وضعة في النفس ومن ثم فإنها تكون في ضوء التعريف السابق مخلة بالشرف (١) )

غير أن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع رأت بجلسة ٢٠/٣/٦٨ أن جنحة إعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الأحوال مخلة بالشرف والأمانة ، وتختلف النظرة من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها

= (١) جنحة تبديد المنقولات متى وقعت على المنقولات الزوجية . (٢) العلم بوجود مشروع لارتكاب الجريمة المنصوص عليها في المادة ٨٧ ع وما بعدها ( الجنايات والجنح المضرة بأمن الدولة من الداخل وعدم التبليغ عنها ) (٣) جرائم المشاجرة والضرب . (٤) إحراز السلاح بدون ترخيص . (٥) تبديد المنقولات المملوكة للعامل المعين حارساً عليها . (٦) جريمة لعب القمار . (٧) جريمة إعطاء شيك بدون رصيد في بعض الحالات . (٨) جرائم مخالفة التسعيرة .

( راجع تفصيل ذلك - مقال الأستاذ محمود الطوخى انتهاء الخدمة للإدانة بحكم جنائي - مجلة المحاماة العدد الثالث السنة ٥١ مارس ١٩٧١ ص ٤٢ وما بعدها ) .  
(١) راجع الدكتور الطهاوي - قضاء - ص ٢٣١ وما بعدها .



وما يكشف من وقائعها من أفعال تنم عن ضعف في الخلق وما تنطوي عليه نفسية مرتكبها من لؤم في الطبع ودناءة في النفس ورغبة في أكل أموال الناس بالباطل ، أو لا تنم عن شيء من ذلك ، وعلى أساس ذلك رأت الجمعية العمومية عدم اعتبار هذه الجريمة محلة بالشرف وعدم انتهاء خدمة العامل للإدانة فيها إذا كشفت ظروف الدعوى عن قيام العامل بسداد قيمة الشيكات فعلاً وأن هذه الشيكات كانت قد سحبت استناداً إلى سبب غير مشروع هو حصول المستفيد من العامل على خلو رجل لسكن أجره له (١) ..

أما في القانون الليبي فلا يوجد مجال لإثارة مثل هذا الخلاف حيث نصت المادة ٩/٦٦ من قانون الخدمة المدنية ، صراحة على أن إدانة الموظف في جريمة إعطاء شيك بدون رصيد تؤدي إلى انتهاء خدمته .

### استقرار الرأي على استثناء المخالفات :

إذا كان لفظ الجريمة يشمل بعمومه أنواع الجرائم ( الجنائيات والجنح والمخالفات ) إلا أن الرأي استقر على عدم ترتيب انتهاء الخدمة على الأحكام الصادرة في ( مخالفات ) على أساس أن القانون يشترط لإعادة تعيين المحكوم جنائياً ، أن يكون قد رد إليه اعتباره ، ولما كانت قواعد رد الاعتبار لا تسري على الأحكام الصادرة في المخالفات فإنه يتعين القول بامتناع تحقق الأثر المتقدم عند الحكم على العامل في مخالفة أياً كان تقدير توفر الإخلال بالشرف فيها ، إذ ينبني على القول بغير ذلك أن يتأبد انتهاء خدمة المحكوم عليه في مخالفة لامتناع رد الاعتبار فيها ، فيكون في وضع أسوأ من المحكوم عليه في جنائية أو جنحة مخلتين بالشرف أو الأمانة ، هذا إلى أن المعلوم أن انتهاء الخدمة يكون جوازياً للجهة الإدارية المختصة إذا كان الحكم مع وقف التنفيذ ، فإذا تبين أنه لا يجوز وقف تنفيذ العقوبة في المخالفات وأن ذلك قاصر على الجنح والجنائيات ، لوضح أن القول بانتهاء

(١) الأستاذ محمود محمد الطوخي مقاله المنشور في مجلة المحاماة وموضوعه انتهاء الخدمة للإدانة بحكم جنائي مجلة المحاماة العدد الثالث السنة ٥١ مارس ١٩٧١ ص ٤٤ .



الخدمة في مخالفة مخلة بالشرف يقع حتماً وبقوة القانون في كل الأحوال لأنه ليس  
للمحكمة أن تقضي بوقف التنفيذ ، بينما هذا الأثر لا يتحقق دائماً في الجرائم  
الأشد حيث يكون الفصل جوازياً لجهة الإدارة إذا ما قضت المحكمة بوقف  
تنفيذ العقوبة ، فيكون المحكوم عليه في مخالفة مخلة بالشرف في مركز أسوأ  
من ذلك الذي يحكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف ... وهو أمر غير  
مقبول في المنطق القانوني بمراعاة تدرج الجرائم من حيث خطورتها  
والعقوبات المقررة لكل منها ( فتوى الجمعية العمومية جلسة ١٩٦١/٥/٦ ) (١)

---

(١) مشار لهذه الفتوى في مقال للأستاذ محمود الطوخي السابق الإشارة إليه ص ٤١ ، ٤٢



## الفصل الثاني

أثر الحكم الجنائي على مركز الموظف

### المبحث الأول

حالة الحكم مع النفاذ

إذا أدين الموظف بحكم نهائي في جناية أو جريمة مخلة بالشرف على النحو السابق توضيحه ، ولم ينص في الحكم على وقف تنفيذ العقوبة المقضى بها فإن من شأن ذلك أن يرتب آثاراً معينة على مركز الموظف ورابطة التوظيف بحيث يؤدي إلى عدم صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة أو القبول فيها .

### المطلب الأول

انتهاء خدمة الموظف

يترتب على إدانة الموظف بحكم جنائي نهائي ، في جناية أو جنحة مخلة بالشرف ، انتهاء خدمة الموظف حتماً وبقوة القانون ودون حاجة إلى استصدار قرار بالفصل ، فإن صدر مثل هذا القرار اعتبر من قبيل الإجراءات اللازمة لتنفيذ الحكم .



وترتيباً على ذلك فإن الموظف أو العامل الذي انتهت خدمته بحكم جنائي لا يمكن له العودة إلا بقرار تعيين جديد فيما لو جازت هذه الإعادة قانوناً .

وقد يشوب الأمر بعض الغموض في الحالات التي يجوز للإدارة التقدير فيها كما لو كان الحكم صادراً في جريمة مخلة بالشرف ، نظراً لعدم وجود تعريف محدد لهذه الجرائم يكون للإدارة أن تعين ما إذا كانت الجريمة التي عوقب الموظف من أجلها هي من الجرائم المخلة بالشرف .

وقد ذهب رأى إلى أنه متى اعتبرت جهة الإدارة أن الجريمة مخلة بالشرف فعلاً مما يجعل الموظف الذي حكم عليه جنائياً مفصولاً منذ تاريخ الحكم النهائي عليه ، فهذا القرار لا يعدو أن يكون قراراً تنفيذياً . ويقول أصحاب هذا الرأي أن خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف بقوة القانون دون حاجة إلى استصدار قرار بالفصل ، وأن القرار الذي يصدر بالفصل في هذا الصدد يعتبر من قبيل الإجراءات اللازمة لتنفيذ حكم القانون .

والقرار الذي يصدر بإنهاء خدمة الموظف في هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزاً قانونياً مستحدثاً للموظف ، بل لا يعدو أن يكون إجراء تنفيذياً لمقتضى الحكم الجنائي الذي رتب عليه القانون إنهاء الخدمة باعتباره إعلاناً وتسجيلاً للأثر التبعي الذي ترتب من قبل بحكم القانون والذي لا معدى من أعماله دون ترخص من جهة الإدارة في هذا الشأن<sup>(١)</sup> .

وقد يخيل إلى البعض أن النص في قوانين التوظيف من أنه في حالة ما إذا حكم على الموظف في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف وكان الحكم مشمولاً بوقف النفاذ ، قد يخيل لمن يقرأ نص المادة المذكورة أن السلطة

(١) الدكتور نعيم عطية - مقاله السابق ص ٤٩٢ ، ٤٩٤ .



التي للوزير المختص في فصل العامل أو عدم فصله إزاء الحكم بوقف العقوبة قد أزيلت عن قراره الصادر بالفصل صفة الإجراء التنفيذي للقاء إلا أن الصحيح في الأمر هو أن العامل المحكوم عليه مع وقف التنفيذ يقرر الوزير المختص بإنهاء خدمته بمقتضى السلطة المخولة له ، هذا لازل يفصل بقوة القانون كأثر من آثار الحكم الجنائي الذي يستتبع العزل ولا يتعدى أثر القرار الوزاري أن يكون كاشفاً عما إذا كانت اعتبار العمل في المرفق الإداري ومقتضيات الوظيفة توجب أن يؤدي الحكم لإنهاء علاقة العامل بالدولة ، على أن إنهاء الخدمة كأثر قانوني إنما يكمرهوناً بالحكم الجنائي ومردوداً إليه فيقع الفصل من تاريخ الحكم النهائي (١) .

على أن ثمة رأياً آخر يذهب إلى أنه وإن كان الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف والذي من شأنه أن يرتب انتهاء الخدمة ، إلا أن إدخال الحكم إلى حيز التنفيذ يحتاج إلى عمل إداري تقوم به الإدارة في شأن الموظف المحكوم عليه ، وإن كان الأصل أن هذا العمل يكون تنفيذياً بحتاً ولا يترتب إلى مرتبة القرار الإداري إلا أنه متى تطلب إنزال هذا الأثر تقديرية الإدارة فإن العمل الذي تجريه في هذه الحالة لا يكون مجرد عمل تنفيذي يعود قراراً إدارياً منشئاً للفصل ومرتباً له . ويكون القرار لا الحكم المنشئ للفصل ولا يكون الحكم إلا المناسبة التي يصدر الفصل على أساس ويستطرد هذا الرأي إلى أنه في حالة الحكم على الموظف بعقوبة جنائية تقديرية الإدارة ينحسر تماماً ولا يتبقى أمامها إلا الفصل ، وعلى ذلك لا يكره قرارها الذي تصدره بإنهاء خدمة الموظف إلا عملاً تنفيذياً كاشفاً عن القانون منذ صدور الحكم بتلك العقوبة على الموظف .

على أنه في حالة الحكم على الموظف في جنحة مخلة بالشرف فإن تدبير الإدارة بفصل الموظف على أثر هذا الحكم يعد عملاً تقديرياً تحدد به مدى إخلال الجرم بشرف الموظف وأمانته ، وذلك لأن معيار إخلال الجرم

(١) المرجع السابق .



بالشرف معيار غير محدد ، وقد يختلف من جريمة إلى أخرى ومن ظروف كل حالة إلى أخرى بحيث قد يكون الفصل مخلاً بالشرف في حالة وغير مخلاً به في حالة أخرى (١).

وبهذا الرأي أيضاً قضت المحكمة الإدارية العليا حيث قالت إنه لما كان القانون لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف ، وكان للجهة الإدارية أن تترخص في تقدير ما إذا كانت جريمة بعينها مخلة بالشرف أو غير مخلة به ، تبعاً لطبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه الموظف العام ، كان القرار الذى يصدر بإنهاء خدمة الموظف بسبب أحكام عليه في جريمة مخلة بالشرف هو قرار إدارى له مقومات وأركان القرار الإدارى ، وتستقل جهة الإدارة بتقدير ملاءمة إصداره بحسب ما يقوم لديها من ملابسات وظروف تدخل فيها اعتبارات الوظيفة والعمل ، التى تجعل من الجريمة في رأيها مخلة بشرف الموظف العام ، ومن ثم ليس بصحيح ما ذهبت إليه الوزارة من أن قرار إنهاء خدمة الموظف قد وقع نتيجة لازمة للحكم أى بقوة القانون ، لأن للجهة الإدارية أن تترخص في إصدار القرار المنهى للخدمة إذا رأت أن الجريمة المحكوم بها على الموظف مخلة بالشرف (٢).

**أثر انتهاء الخدمة على المرتب ، المعاش أو المكافأة المستحقة للموظف :**

تنص المادة (٧٢) من قانون الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٦٤ على أنه ( إذا حكم على الموظف في إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادة (٦٦) ، وحكم عليه تأديبياً بالعزل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ، ما لم يكن موقوفاً عن عمله ، فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ، وفي

(١) الدكتور مصطفى كمال وصفي ، مقاله السابق الإشارة إليه ص ١٤١ وما بعدها .

(٢) المحكمة الإدارية العليا جلسة ٢٣ / ٣ / ١٩٦٠ قضية رقم ١١٦٣ س ١٣ ق ( س ١٤

رقم ١٥٨ ص ٢٦٠ ) .



هذه الأحوال لا يسترد من الموظف الذى أوقف عن عمله ما سبق صرفه له من المرتبات أو العلاوات .

وتنص المادة (٧٣) منه على أن يستحق الموظف راتبه إلى اليوم الذى تنتهى خدمته لأحد الأسباب المبينة فى المادة (٦٦) ..... إلا إذا كان موقوفاً بغير مرتب فيستحق مرتبه إلى يوم الوقف (١) .

أما قانون التقاعد لسنة ١٩٦٧ فقد نص فى الباب السابع تحت عنوان ( إيقاف أو سقوط أو تخفيض الحق فى المعاش أو المكافأة ) ، فى المادة (٥٦) على أنه ( أنه إذا حكم على المنتفع بالسجن ثلاث سنوات أو أكثر مع التنفيذ فى غير الجنايات المذكورة بالمادة (٥٧) من هذا القانون واستحق معاشاً ، أو صدر الحكم فى الحالات المذكورة على صاحب المعاش فيقف استحقاق ذلك المعاش ، ويمنح المستحقون عنه أنصبتهم فى المعاش المذكور . كما لو كان هو قد توفى ، وعند انتهاء التنفيذ أو صدور عفو عام ، أو خاص ، وأفرج عنه ، يقف استحقاقهم ويعود إليه حقه فى المعاش ابتداء من أول الشهر التالى لتاريخ الإفراج عنه .

٢ - فإذا كان المنتفع يستحق مكافأة ، فتؤدى بالكامل إليه أو من يمثله قانوناً ... ) .

وتنص المادة (٥٧) على أن ( يحرم كل منتفع أو مستحق من حقه فى المعاش أو المكافأة فى الأحوال الآتية :

- (١) تنص المادة (٦٢) من قانون الخدمة المذكور على إيقاف الموظف عند حبسه ( ١ - كل موظف يحبس حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه .
- ٢ - فإذا كان الحبس تنفيذاً لحكم جنائى سقط حقه فى مرتبه مدة الحبس ، ولا تحتسب هذه المدة فى أقدمية الدرجة أو استحقاق العلاوة السنوية . ٣ - فإذا كان الحبس احتياطياً يوقف صرف المرتب مدة الحبس على أن يصرف له إذا أسفرت الإجراءات على عدم إدانته .



١ - إذا حكم عليه في جريمة تجسس ضد مصلحة البلاد .

٢ - .....

٣ - إذا حكم عليه نهائياً مع التنفيذ ، في جريمة تتعلق بشخص الدولة أو بأمنها الخارجى أو الداخلى أو في جريمة اختلاس الأموال العامة أو رشوة أو تزوير في أوراق رسمية .

كذلك الوضع في القانون المصرى حيث نصت المادة (٣٨) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ على أنه إذا كان الفصل نتيجة لحكم على الموظف بعقوبة جنائية يوقف حق الموظف في الحصول على المعاش مدة وجوده في السجن للعقوبة ، فإذا كان هناك من يستحق معاشاً في حالة وفاته منح ما كان يستحق له كما لو توفى عائله . كما أن القانون المشار إليه نص على حرمان الموظف من المعاش إذا حكم عليه في جريمة غدر أو سوء استعمال وظيفته أو اختلاس الأموال العامة أو رشوة أو تزوير في أوراق رسمية .

فإذا كان المحكوم عليه صاحب معاش بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشرين سنة فأكثر أدى إلى المستحقين عنه فوراً نصف ما كانوا يستحقونه بافتراض وفاته ، أما إذا كانت مدة خدمته أقل من عشرين سنة أدى إلى زوجته وأولاده نصف المكافأة التي كان يستحقها وتقسم بينهم بالتساوى<sup>(١)</sup> .

(١) الدكتور نعيم عطية - المرجع السابق ص ٤٩٩ ، ٥٠٠ .



## المطلب الثاني

### أثره على إعادة التعيين

وفي غير مجال المعاش والمكافأة فإن انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جناية أو جريمة مخلة بالشرف يحول دون إعادة تعيينه بخدمة الدولة ، فقد سبق أن بينا أن القانون يرتب على إدانة الموظف في جناية أو جريمة مخلة بالشرف انتهاء خدمته بالدولة أو القبول فيها (١).

على أنه إذا كان انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائياً يعتبر مانعاً من التوظيف وإعادة التعيين بخدمة الحكومة ، فإن حرمان تولى المحكوم عليه من تولى الوظائف العامة ، سواء كان الحرمان دائماً أو مؤقتاً بحكم أن يزول في حالات معينة .

### أولاً - حالة رد الاعتبار :

لقد نظم أحكام رد الاعتبار قانون الإجراءات الجنائية لسنة ١٩٥٣ في الباب الثامن في المواد من ٤٨١ إلى ٤٩٢ . ويترتب على رد الاعتبار انقضاء الحكم والعقوبات التبعية وسائر الآثار الجنائية الأخرى المتعلقة به (م ١/٤٨١) .

ونص قانون العقوبات على أن رد الاعتبار يكون في الجنايات والجناح (م ١/٤٨١) ورد الاعتبار قد يكون بحكم قضائي وهو رد الاعتبار القضائي .

(١) نصت المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ على أنه يشترط فيمن يعين موظفاً بالدولة ... (ب) أن يكون حسن السيرة والأخلاق . (ج) ألا يكون قد حكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف ما لم يكن قد رد إليه اعتباره . . .







أما المادة ١٠٦ من قانون الإجراءات فقد نصت على أن ( تسقط الجريمة بصدور العفو العام عنها ، كما تسقط بمقتضاه العقوبات الأصلية والتبعية التي حكم بها ) .

ويتضح من النصوص السابقة أن ثمة فوارق بين العفو عن العقوبة وبين العفو الشامل عن الجريمة على النحو التالي :

### العفو عن العقوبة :

يقصد بالعفو عن العقوبة ذلك الحق الذي قرره القانون ( م ٣٢ من الإعلان الدستوري ) لرئيس الدولة ( مجلس قيادة الثورة ) في إعفاء المحكوم عليه من العقوبة أو تخفيضها ، ومعنى ذلك أن القاعدة هي أن العفو في هذه الصورة لا ينصب إلا على عقوبة صدر بها حكم نهائي وأصبحت واجبة التنفيذ .

والعفو عن العقوبة طبقاً لحكم المادة ( ١٢٤ عقوبات ) يقتصر أثره على الإبراء من العقوبة كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها . فلا يمتد أثر العفو إلى الجريمة ذاتها أو الحكم الصادر بالإدانة فيها ، بل يبقى هذا الحكم قائماً منتجاً لآثاره القانونية ، فلا تسقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالإدانة مالم ينص قرار العفو على خلاف ذلك . وعلى ذلك فإن الموظف المحكوم عليه يظل رغم العفو عنه غير صالح لتولى الوظائف العامة مالم يرد إليه اعتباره أو ينص قرار العفو على خلاف ذلك .

### العفو الشامل أو العام :

العفو الشامل إجراء يقصد به إزالة صفة الجريمة عن فعل هو في ذاته جريمة طبقاً لأحكام القانون ، ومن ثم يترتب عليه امتناع السير في الإجراءات الجنائية بالنسبة لهذا الفعل أو زوال كل أثر للحكم بالعقوبة الصادر بشأنه .



فالعفو الشامل على هذه الصورة هو إذن تعطيل لنص القانون في أحوال معينة ، ولهذا لا يكون إلا بقانون ( م ٣٢ من الإعلان الدستوري ) .

ومن الناحية الجنائية يترتب على العفو الشامل أن تزول من الفعل صفة الجريمة ويصبح الفعل كما لو كان مباحاً ، فلا يجوز اتخاذ إجراءات تأديبية أو رفع الدعوى العمومية ومحو كل ما يكون قد اتخذ من إجراءات أو صدر من أحكام بحيث تزول جميعاً هي وما تضمنته من عقوبات أصلية أو تبعية أو تكميلية (١) .

### أثر العفو الشامل والعفو عن العقوبة في المجال الوظيفي :

العفو الشامل يمحو الجريمة والحكم الصادر بالإدانة ويمحو كل الآثار التي تكون قد وقعت في الماضي من عقوبات أصلية أو تبعية أو تكميلية ، كما يشمل ذلك أيضاً القرار الصادر بالفصل من الوظيفة العامة ، مما يستقيم معه عودة الموظف المعفو عنه عفواً شاملاً إلى وظيفته ، فهو - نتيجة العفو الشامل - يعتبر أنه لم يرتكب جريمة ولم يحاكم ولم يصدر ضده حكم ولم يفصل بسببه من وظيفته ، ومن ثم لا يوجد مبرر لحرمانه من استئناف عمله .

أما العفو عن العقوبة فلا يصدر إلا بعد الحكم بالعقوبة ، ومن ثم لا يمحو الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية ، ولا يمحو الحكم الصادر بالإدانة . فلا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية والباقي منها . وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم وذلك بالنسبة للمستقبل فحسب . ولا يترتب عليه إسقاط العقوبات التي نفذت ، أصلية كانت أم تبعية ، وغيرها من الآثار الجنائية ، فما نفذ من عقوبات أصلية والغرامة التي وقعت والقرار الذي يكون قد صدر بإنهاء خدمة الموظف ، كل ذلك

(١) الدكتور السعيد مصطفى السعيد ، العقوبة ص ١٥٩ و ما بعدها .



لا يتصور أن يشمل القرار الصادر بالعفو عن العقوبة ، ولا يجوز إعادة المحاكمة إلى ما كانت عليه في شأنها .

وعلى ذلك فإذا أريد إعادة الموظف إلى وظيفته العامة وجب سلوك سبيل التعيين الجديد ، مما يتعين معه توافر شروط التعيين ومنها شرط رد الاعتبار .

وقد جاء في حكم للمحكمة الإدارية العليا بمصر في القضية رقم ٩٧٨ لسنة ٩٠ ق بجلسته ١٠ يناير ١٩٦٥ قولها بأن قرار العفو عن العقوبة يفرق عن العفو الشامل في أنه لا يزيل عن الفعل وصفه الجنائي ولا يمحو معرة الجريمة وليس في المادتين ( ٧٤ ، ٧٥ ع ) أية إشارة إلى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية والإدارية للحكم بالعقوبة المقضى بها .

وقد ثار تساؤل بين رجال الفقه الإداري في مصر حول ما إذا تضمن قرار العفو عن العقوبة العفو عن العقوبات التبعية ، وما إذا كان من شأنه أن يرتب أثره على حالة الموظف المفصول من الخدمة وهو عودته للعمل مباشرة بصدر قرار العفو دون حاجة لرد الاعتبار .

فقد ذهب رأى إلى أنه إذا صدر قرار بالعفو عن العقوبات الأصلية المحكوم بها على الموظف ، وكان هذا القرار متضمناً للعفو عن العقوبات التبعية أيضاً ، فإنه يترتب على ذلك عودة الموظف المفصول إلى الخدمة مباشرة بصدر القرار بحيث يعتبر قرار العفو متضمناً سحياً لقرار الفصل .

وقد استند هذا الرأي إلى أن الفقه والقضاء الإداريين استقرا على أن القرارات الإدارية وإن كانت تتحصن بمضى ستين يوماً على صدورها بحيث لا يجوز سحبها بعد مضي هذه المدة إلا أنه يرد استثناء عليها هو سحب قرارات الفصل بعد مضي هذه المدة ، وذلك لاعتبارات تتعلق بالعدالة والإنسانية التي جعلت الإدارة تستشعر ظلمها وتراجع نفسها بإعادة الموظف المفصول إلى عمله بأثر رجعي وإعطائه الفرصة لمراجعة النفس ومحاربة



الهوى ، فمن باب أولى أن يصدر قرار العفو من رئيس الدولة بالعفو عن آثار جريمة ارتكبت في ظروف تختلف عن الظروف التي صدر فيها العفو ، ومن هذه الآثار أن تعود للموظف حقوقه كما كانت قبل فصله من الخدمة .

وعلى ذلك يذهب هذا الرأي أن من شأن قرار العفو عن العقوبة عودة الموظف إلى عمله ولكن دون أن يستحق مقابلاً عن الفترة التي قضائها بعيداً عن عمله ، إذ الأجر مقابل العمل ، وتكون عودته إلى درجته السابقة التي كان عليها قبل الفصل دون اتباع أية إجراءات أخرى بحيث لا تعتبر الإعادة تعييناً جديداً .

على أن ثمة رأياً ثانياً يعارض الرأي المتقدم ، ويرى أنه لا يترتب على قرار العفو سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو مابقي منها ، وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم ، وذلك بالنسبة للمستقبل فحسب ، ولا يترتب عليه إسقاط العقوبات التي نفذت والآثار التي وقعت في الفترة السابقة على صدوره .

ويستطرد هذا الرأي إلى أنه لما كان الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائياً في الحالات التي يرتب القانون فيها هذا الأثر ، يعتبر أثراً فورياً يقع مباشرة وبقوة القانون ، كنتيجة حتمية لصدور الحكم الجنائي ويستنفذ غرضه ، وهو قطع الرابطة الوظيفية بمجرد وقوعه ، ومن ثم فإن صدور قرار العفو عن العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم ، لا يترتب عليه إسقاط الأثر الخاص بانتهاء الخدمة الذي يقع وينتهي مفعوله فور صدور الحكم ، وعلى ذلك فلا يترتب على القرار الصادر بالعفو إسقاط عقوبة الغزل من الوظيفة وعودة العفو عنه إلى وظيفته بقوة القانون كأثر حتمي من آثار العفو ، وبمحالته التي كان عليها قبل الفصل .

ويضيف هذا الرأي إلى أنه لا وجه للقول بأن قرار العفو يتضمن سحياً لقرار الفصل ، ذلك أنه ليس ثمة قرار بالفصل يصدر في هذه الحالة حتى



يمكن القول بمدى جواز سحبها ، وإنما الأمر يتعلق بانتهاء خدمته بحكم القانون كأثر للحكم عليه جنائياً . وأنه لا يسوغ للقول بإعمال قاعدة جواز سحب قرارات الفصل ، سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة دون تقييد بالميعاد القانوني المقرر للسحب على هذه الحالة وسحب القرار التنفيذي الصادر بإنها الخدمة ، ذلك أن هذا القرار التنفيذي الصادر بإنهاء الخدمة إنما صدر تنفيذ لحكم القانون الذي ترتب على الحكم الجنائي .

وليس لجهة الإدارة سلطة تقديرية في هذا الشأن ، ومن ثم لا تترخص في سحب مثل هذا القرار التنفيذي استناداً إلى صدور قرار العفو عن العقوبة .

وذهب رأى ثالث إلى أن قرار العفو المتضمن العفو عن العقوبة الشامل للعقوبات التبعية والآثار الأخرى هو صورة من صور رد الاعتبار بطريق غير مباشر في حكم قانون التوظيف وبالنسبة لإعادة التعيين . وعلى ذلك فلا تتوقف إعادة تعيين المحكوم عليهم في جنايات أو جرائم مخلة بالشرف والذين صدرت بشأنهم قرارات بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية وكافة الآثار الجنائية ، لا تتوقف إعادة تعيين هؤلاء على رد اعتبارهم بالمعنى التقليدي السائد لرد الاعتبار .

ويذهب أصحاب هذا الرأي إلى القول بأنه ليس من المنطق أن يخرج المجتمع شخصاً من سجن كان يجد فيه قوته إلى حرية يعوزه القوت فيها ثم يطلب منه ألا ينحرف .

وعلى ذلك فالعبرة عند أصحاب هذا الرأي بالمعاني لا بالألفاظ . ومعاني قرارات العفو هذه تتمثل في تهيئة فرصة جديدة للمشاركة في بناء المجتمع كأفراد عاملين فيه ، وليس في عزلهم عنه وحرمانهم من المساهمة في أوجه نشاطه حتى تمضي المدة اللازمة لرد الاعتبار إليهم .

ويستند أصحاب هذا الرأي إلى أن العفو عن العقوبة لا يقلل من حيث الأثر عن إيقاف التنفيذ ، فكل منها يقف حائلاً دون تنفيذ العقوبة وإن



كان لا يتعرض لما حدث من وقوع الجريمة والحكم على المتهم . وبالتالي فليس ثمة ما يمنع من اعتبار قرار العفو عن العقوبة بمثابة رد اعتبار قانوني أيضاً .

وعليه يذهب أنصار هذا الرأي إلى أنه لا حاجة إلى انتظار تحقيق ر الاعتبار بمعناه القانوني بالنسبة لمن صدر في حقه قرار بالعفو عن العقوبة بها متضمناً العفو من العقوبات التبعية والآثار الأخرى .

وقد أخذت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة المصري بجلستها المنعقدة في ٤ مايو سنة ١٩٦٦ بهذا الرأي الأخير مقررته أنه وإن كان القانون يشترط لإعادة تعيين الموظف أن يكون قد رد إليه اعتباره ، إلا أنه إذا كان قرار العفو قد صدر شاملاً العفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة عليها ، فإنه يترتب على هذا القرار إسقاط جميع العقوبات والآثار التي قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من التعيين في الوظائف العامة ، ومن ثم يعتبر بمثابة رد الاعتبار ، ولا يتطلب الأمر في هذه الحالة قضاء مدة معينة بعد صدور قرار العفو بحيث تجوز إعادة التعيين دون حاجة إلى انتظار انقضاء المدد اللازمة لرد الاعتبار (١) .

## المبحث الثاني

### حالة الحكم مع وقف التنفيذ

الحكم الجنائي يجوز أن يشمل بوقف تنفيذ العقوبة ، حيث نصت المادة (١١٢) من قانون العقوبات الليبي على أنه ( يجوز للمحكمة عند الحكم بالحبس لمدة لا تزيد على سنة وبالغرامة أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة لمدة خمس سنين تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائياً ... )

(١) انظر في عرض هذه الآراء الدكتور نعيم عطية ، مقاله السابق ص ٥١٤ وما بعدها .



ونصت المادة (١١٣) منه على أنه ( ..... ) ويترتب على الأمر بالإيقاف فضلاً عن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها ، وقف تنفيذ العقوبة التبعية وسائر الآثار الجنائية إلا إذا نص في الحكم على عدم وقفها ) .

فإذا أدين موظف في جناية أو جنحة مخلة بالشرف وكان الحكم مشموب بوقف النفاذ ، فما أثر ذلك على مركز الموظف المحكوم عليه .

كما سبق أن أوضحنا أن المادة ( ١١٣ ) عقوبات تنص على أنه يترتب على الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها وقف تنفيذ العقوبات التبعية وسائر الآثار الجنائية إلا إذا نص الحكم على عدم وقفها ، فالأصل في القانون الليبي أن الوقف يشمل العقوبات الأصلية والتبعية ...

وجاءت الفقرة الأخيرة من المادة (٦٦) من قانون الخدمة المدنية رقم ١٩٦٤ منسجمة مع أحكام قانون العقوبات حيث قضت بأنه لا يترتب على الفصل في حالة الحكم على الموظف في جناية أو جنحة مخلة بالشرف إذا قضى الحكم بوقف تنفيذ العقوبة وذلك مع عدم الإخلال بالمحاكمة التأديبية عند الاقتضاء .

وعلى ذلك فإذا حكم على الموظف في جناية أو جريمة مخلة بالشرف طبقاً لأحكام المادة ٦٦ / ٨ ، ٩ من قانون الخدمة المدنية وكان الحكم مشموباً بإيقاف التنفيذ فمن شأنه ألا يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف ، وإن كان هذا لا يمنع جهة الإدارة من اتخاذ الإجراءات التأديبية ومحاكمة الموظف تأديباً وفصله فصلاً تأديبياً إذا رأت مبرراً لذلك ، ولكن هذا الفصل يكون قائماً على البناء على الإجراءات التأديبية وليس أثراً من آثار الحكم الجنائي .

أما في القانون المصري فقد نصت المادة (٥٥) من قانون العقوبات عن أنه يجوز عند الحكم في جناية أو جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد عن سنة أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة ... ويجوز



أن يجعل الإيقاف شاملاً لأية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم . فالحكم بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها في قانون العقوبات المصرى لا يشمل فى الأصل وقف تنفيذ العقوبات التبعية وكافة الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم إلا إذا نص الحكم صراحة على وقفها مع العقوبة الأصلية .

أما فى قوانين موظفى الدولة فإن قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يكن به نص خاص يبين أثر وقف تنفيذ العقوبة على مركز الموظف .

فإذا أمر القاضى بوقف تنفيذ العقوبة وما يتبعها من عقوبات فهل يترتب على الحكم رغم ذلك قطع العلاقة التى تربط الموظف بالدولة ؟

أجابت المحكمة الإدارية العليا بمصر على ذلك إجابات مختلفة ، فقد ذهبت فى حكمها الصادر بتاريخ ١٢/٧/١٩٥٨ فى القضية رقم ٥ لسنة ٤ ق ( س ٣ رقم ١٧٤ ص ١٧٥ ) إلى التفريق بين المجال الجنائى والمجال الإدارى ، حيث قالت إن للحكم فى الميدان الجنائى أحكامه الخاصة وله كذلك آثاره التى تختلف فى حالة وقف تنفيذ العقوبة عنها فى حالة شمولها بالنفاذ ، أما الميدان الإدارى فيستقل بذاته وللحكم فى نطاقه آثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار إنهاء العلاقة الوظيفية وهى نتيجة تترتب على الحكم ، سواء أكانت العقوبة التى تضمنتها واجبة النفاذ أم أنه أمر بوقف تنفيذها ، إذ أن هذا الاختلاف قد يكون له أثره فى مدى نفاذ العقوبة فى الميدان الجنائى ، ولكنه فى الميدان الإدارى عديم الأثر ، فكل من العزل كعقوبة جنائية بالتطبيق لأحكام قانون العقوبات ، والعزل إدارياً بالتطبيق لأحكام قانون موظفى الدولة ، لكل مجاله وأوضاعه وشروطه وأحكامه الخاصة به .

وانتهت إلى أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية بالتطبيق للمادة (٥٥) من قانون العقوبات ، لا يشمل إلا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يتعداها إلى الآثار الأخرى ، سواء كانت



هذه الآثار من روابط القانون الخاص أو روابط القانون العام ، أى سواء كانت مدنية أو إدارية ، كإنهاء خدمة الموظف وفقاً لأحكام قانون موظفي الدولة .

أما القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين في الدولة فقد نص في المادة (٧٧) على أنه في حالة الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة يكون الفصل جوازياً للوزير (١) .

ويشير هذا النص فكرة الانفصال بين العزل الجنائي والعزل الإداري ، ففي حالة الحكم على الموظف بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف وما يتبعها من عقوبات تبعية أو تكميلية بما فيها عقوبة العزل من الوظيفة العامة ، مع الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبات الأصلية والتبعية بما فيها عقوبة العزل . فليس بلازم أن يؤتى وقف التنفيذ أثره في إبقاء الموظف في الوظيفة ، فقد ترى الجهة الإدارية المختصة التي يتبعها الموظف المحكوم عليه مع وقف التنفيذ أن مصلحة الوظيفة تقتضي عدم إبقائه في الوظيفة وذلك لاعتبارات تتعلق بظروف الجريمة المرتكبة وملاساتها أو بملاءمة استمرار مرتكبها في مزاولة أعبائها .

ويعيب الدكتور نعيم عطيه على فكرة الفصل بين العزل الجنائي والإداري في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة ، وهو ماقررت المحكمة الإدارية العليا في أحكامها الأخيرة والتي عدلت فيها عن فكرة الفصل بين العزل الجنائي والعزل الإداري حيث قضت بأنه إذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملاً للعقوبة الأصلية وما يتبعها من عقوبات فإنه يترتب على الحكم عدم عزل الموظف من وظيفته . ويقترح حلاً لهذا الإشكال ، حذف الفقرة التي تنص على أن ( يكون الفصل جوازياً للوزير المختص إذا كان

(١) وتكرر هذا النص في المادة ٧٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين بالقطاع العام .



الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ) (م ٧/٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤)<sup>(١)</sup>

ومن هذا الرأي أيضاً أستاذنا الدكتور عبد الفتاح حسن حيث يقول :  
ترك أمر الفصل عند وقف التنفيذ لسلطة الوزير التقديرية ، قد يؤدي إلى  
التفرقة في المعاملة في ميدان يصعب فيه إثبات إساءة استعمال السلطة ، لذلك  
يرى إسقاط الفقرة (٧) من المادة (٧٧) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤  
والاكتفاء بالأحكام الواردة في قانون العقوبات ، هذا فضلاً عن أن السوء  
التأديبية تسد ما قد يظهر في هذا القانون من نقص<sup>(٢)</sup>.

### خاتمة :

ومما قدمنا بتبين مدى حرص المشرع على حماية وصون الوظيفة العامة  
وإبعادها عن الانحراف والشبهات ، بحيث رتب على الإدانة في الجرائم  
الخطيرة من جنایات أو جرائم تخل بالشرف أو الأمانة ، الحرمان من  
تولي الوظائف العامة أو الصلاحية للبقاء فيها لما للوظيفة العامة من كرامة  
وحفظاً للصالح العام .

(١) الدكتور نعيم عطية ، مقاله السابق ص ٤٧٦ ، ٤٧٧ .

(٢) الدكتور عبد الفتاح حسن ( التأديب في الوظيفة العامة ) ص ٧١ ، ٧٢ .



## المراجع

- ١ - د . أحمد عبد العزيز الألفي :  
شرح قانون العقوبات الليبي - الطبعة الأولى ١٩٦٩
- ٢ - د . خالد عريم :  
القانون الإداري الليبي - الجزء الثاني .
- ٣ - د . سليمان الطماوى :  
قضاء التأديب ١٩٧١
- ٤ - د . صلاح الدين الطوخى :  
القضاء التأديبي المعاصر ١٩٦١
- ٥ - د . عبد الفتاح حسن :  
التأديب في الوظيفة العامة ١٩٦٤
- ٦ - د . عبد الفتاح حسن :  
أثر الحكم الجنائي في إنهاء علاقة الموظف بالدولة .  
تعليق على حكم - مجلة العلوم الإدارية ، السنة الرابعة ، العدد الأول ،  
يونية ١٩٦٢
- ٧ - د . عوض محمد :  
الأحكام العامة في قانون الإجراءات الجنائية الليبي ، الجزء الأول ،  
طبعة ١٩٦٨
- ٨ - د . مصطفى كمال وصفي :  
أثر الحكم الجنائي في إنهاء خدمة الموظف العمومي ، مجلة العلوم الإدارية  
السنة السابعة العدد الأول ، أبريل ١٩٦٥
- ٩ - د . محمد حامد الجمل :  
الموظف العام ١٩٦٠



١٠ - د . محمد عصفور :

جريمة الموظف العام .

١١ - د . محمد عصفور :

أصداء الجريمة الجنائية في نطاق التأديب ، مجلة العلوم الإدارية السنة  
الثالثة عشرة ، العدد الأول ، أبريل ١٩٧١

١٢ - الأستاذ محمود الطوخي :

انتهاء الخدمة للإدانة بحكم جنائي ، مجلة المحاماة ، العدد الثالث ،  
السنة ٥١ مارس ١٩٧١

١٣ - د . محمود مصطفى :

شرح قانون العقوبات ، القسم العام الطبعة السادسة ١٩٧١

١٤ - د . نعيم عطية : انتهاء الخدمة بحكم جنائي ، مجلة إدارة قضايا الحكومة

السنة الثانية عشر ، العدد الأول والثاني ١٩٦٨