



ISSN: 3079-062X

مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن الجمعية الليبية لتعليم التربية والإدماج
<https://alasalandaandalus-libya.org.ly/ojs/index.php/aj/index>

الأصالة
مجلة علمية محكمة

انطباق صفة الموظف العام على العسكري في التشريع الليبي وأثرها في النظام التأديبي - دراسة تحليلية مقارنة أ. عبد الباسط سعد المليطي*

باحث بمرحلة الماجستير بالأكاديمية الليبية للدراسات العليا

qqasz7896@gmail.com

تاريخ القبول 17 / 4 / 2026م

تاريخ الاستلام 3/6 / 2026م

Applicability of the Public Employee Attribute to the Military in Libyan Legislation and Its Impact on the Disciplinary System — An Analytical Comparative Study

*A. Abdul Basit Saad Al-Maliti

Master's Researcher at the Libyan Academy for Graduate Studies

Abstract

This study examines the disciplinary system of the military employee under Libyan legislation, as a special legal framework the broader disciplinary Systems of the state.

Its particular nature derived from the military institution's role in safeguarding national security and maintaining public order.

The study aims to clarify the legal rules governing disciplinary accountability of military personnel, the competent authorities for imposing sanctions, and the procedures followed in military trials, along with the legal safeguards granted to them.

The research is grounded in the theoretical concept of the public employee, defined as any individual entrusted with a permanent function in a public service managed by the state or a public legal entity, and subject to a regulatory legal framework.

Within this context, the military personnel is considered a public employee; however, they are subject to special legal regime that reflects the unique nature of military service, which is based on discipline, hierarchy, and operational readiness.

This justifies the application of stricter disciplinary rules

Furthermore, the study addresses the nature of military disciplinary offenses, the types of sanctions imposed, and the authority of commanding officers in enforcing penalties through summary proceedings.

It also analyzes the against disciplinary decisions in light of Libyan law and comparative legislations.

The study concludes that the military disciplinary system seeks to achieve a balance between the requirements of military discipline and the guarantees of justice, ensuring the proper and continuous functioning of the military public service.

المخلص :

يتناول هذا البحث النظام التأديبي للموظف العسكري في التشريع الليبي باعتباره نظاماً قانونياً خاصاً ، يندرج ضمن الأنظمة التأديبية في الدولة ، ويتميز بخصوصية نابعة من طبيعة المؤسسة العسكرية ووظيفتها في حماية الدولة والحفاظ على أمنها واستقرارها ؛ ويهدف البحث إلى بيان القواعد المنظمة للمساءلة التأديبية للعسكريين ، والجهات المختصة بتوقيع الجزاءات ، والإجراءات المتبعة في المحاكمات العسكرية ، مع تحليل الضمانات القانونية المقررة لهم ؛ وينطلق البحث من التأصيل النظري لمفهوم الموظف العام ، باعتباره "كل شخص يُعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، ويخضع لنظام قانوني تنظيمي " ، وفي هذا الإطار ، يُعد العسكري موظفًا عامًا ، إلا أنه يتميز بخضوعه لنظام قانوني خاص يراعي طبيعة الوظيفة العسكرية القائمة على الانضباط والتراتبية والجاهزية القتالية ، مما يبرز إخضاعه لقواعد تأديبية أكثر صرامة مقارنة بالموظف المدني ؛ كما يعالج البحث طبيعة الجرائم التأديبية العسكرية ، وأنواع العقوبات المقررة لها ، وسلطة أمري الضبط في توقيع الجزاءات من خلال نظام المحاكمات الموجزة ، إلى جانب دراسة مدى جواز الطعن أو التظلم من القرارات التأديبية في ضوء التشريع الليبي وبعض التشريعات المقارنة ، ويخلص البحث إلى أن النظام التأديبي العسكري يهدف إلى تحقيق التوازن بين مقتضيات الانضباط العسكري وضمانات العدالة ، بما يكفل حسن سير المرفق العسكري بانتظام واطراد .

الكلمات المفتاحية :

المقدمة:

تعد القوات المسلحة مرفق من المرافق العامة بالدولة وهي تستند لتسيير أعمالها بانتظام واطراد على الموظف والوظيفة العامة لتحقيق اهدافها وهي المصلحة العامة .

والمؤسسة العسكرية ذات طبيعة تنظيمية خاصة مستمدة من طبيعة الواجبات والمهام الموكلة لها والدور الذي تمارسه في المحافظة على الأمن والدفاع على مصالح المجتمع والدود وحماية حدود الدولة ضد أي اعتداء خارجي أو داخلي، ودفع الجماعة إلى تحقيق التقدم، قد استوجب في هذا الصدد من المشرع أن يسن قوانين خاصة تتماشى مع طبيعة القوات المسلحة للحفاظ على جميع جوانب الحياة العسكرية، والتراتبية والضبط والربط العسكري بحيث يوضح الأفعال المشروعة، والغير مشروعة التي تصدر عن أفراد القوات المسلحة ووضع تنظيم خاص لها، و إخضاعها لمنظومة القواعد العامة ابتغاء تحقيق الغاية والاهداف المرجوة من القوات المسلحة، هذا كله يتطلب تنظيم قواعد خاصة في التجريم والعقاب تتصف بصفات قد لا توجد في احكام قواعد القانون العام، بحيث نستطيع أن نقول بأن قانوني العقوبات والاجراءات العسكري هما قوانين خاصة ومكملة للقانون العام وبالتالي فإن القضاء العسكري قضاء خاص وليس استثنائي كما وصفه بعض الفقهاء ((لأنه قضاء قائم ودائم بقيام وديمومة المؤسسة العسكرية))، وان طبيعة العمل العسكري ومجاراته للتطور والتقدم العلمي الدائم في جميع المجالات زاد من فرص الخطر الذي قد يتعرض له النظام الاساسي بالقوات المسلحة وامنها، ونظرا لأن هذا المرفق ذو طبيعة خاصة أذ هو الدرع الذي أنيط به حماية المجتمع والدولة من أي خطر فقد أخصه المشرع بإصدار عدة قوانين وأحكام تنظم سير هذا المرفق، من ((وضع سياسة تجريم وعقاب خاصة بالقوات المسلحة)) تختلف على التجريم والعقاب في المرافق العامة الاخرى، حيث تمتاز بالشدة والصرامة في أحكامه وفي هذا الصدد لا يفوتني الا ان أوضح ما هو ((الموظف العسكري)) حيث يقصد به أي الموظف العسكري المعاني، والتعاريف الواردة في القوانين ذات العلاقة بالخدمة بالقوات المسلحة: وقد ورد تعريف العسكري في القانون رقم (37) لسنة 1974م بإصدار قانون العقوبات العسكري في مادته (1) على انه ((تعبير يشمل الضباط وطلبة الكليات والمدارس العسكرية وضباط الصف والجنود في القوات المسلحة)).

وعطفاً على ما سبق أتى على ذكر تعريف العسكري في قانون الخدمة بالقوات المسلحة رقم (40) لسنة 1974م في مادته الاولى البند (2) حيث جاء فيها: العسكري ((تعبير يشمل الضباط وطلبة الكليات والمدارس العسكرية وضباط الصف والجنود في القوات المسلحة)).

هذا وقد أجاز المشرع تعيين مدنيين للعمل بالقوات المسلحة وفقاً لقانون الخدمة المدنية (86) مكرر المضافة بقانون (6) لسنة 2010م بشأن اضافة حكم الى قانون الخدمة

العسكرية ,حيث اجاز تعيين مدنيين مجازيين في القانون للعمل بالمحاكم والنيابات العسكرية ,وأخضعهم للقانون رقم (6) لسنة 2006 م بشأن نظام القضاء ,ولكن لاعتبارات هامة وخطيرة قد اخضع المشرع الفئات سالفه الذكر لقانون العقوبات العسكري ,في حالة النفير ومواجهة العدو, إذ سنركز في دراستنا هذه على فئة العسكريين في هذا المرفق المهم .

أسباب اختيار البحث :

يرجع اختيار موضوع النظام التأديبي للموظف العسكري إلى جملة من الاعتبارات من أهمها :

- خصوصية المؤسسة العسكرية وما تفرضه من نظام تأديبي متميز يختلف عن الأنظمة المدنية .

- أهمية الانضباط كركيزة أساسية لضمان كفاءة القوات المسلحة وفعاليتها .

- الحاجة إلى دراسة مدى كفاية الضمانات القانونية المقررة للعسكري في مواجهة السلطة التأديبية .

- قلة الدراسات المتخصصة التي تناولت النظام التأديبي العسكري في البيئة القانونية الليبية بشكل معمق .

- الرغبة في الإسهام في تطوير هذا النظام بما يحقق التوازن بين متطلبات الانضباط واحترام حقوق الانسان .

مشكلة وتساؤلات البحث:

تتمحور إشكالية الدراسة حول مدى قدرة النظام التأديبي العسكري على تحقيق

التوازن بين مقتضيات الانضباط العسكري الصارم وضمانات المشروعية وحماية حقوق

الموظف العسكري، ويمكن صياغة الإشكالية في التساؤل الرئيسي الآتي :

إلى أي مدى يحقق النظام التأديبي للموظف العسكري التوازن بين متطلبات الانضباط العسكري وضمانات الشرعية الإجرائية والموضوعية ؟

ويتفرع عن ذلك عدد من التساؤلات الفرعية من أهمها :

- ما طبيعة الخطأ التأديبي في المجال العسكري ، وهل يختلف عن نظيره في الوظيفة المدنية ؟

- ما حدود السلطة التقديرية للإدارة العسكرية في توقيع الجزاءات التأديبية ؟

- ما الضمانات المقررة للموظف العسكري أثناء المساءلة التأديبية ؟

- إلى أي مدى يخضع القرار التأديبي العسكري لرقابة القضاء ؟

أهداف البحث:

- 1/ تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف ، من أبرزها :
بيان مفهوم النظام التأديبي في المجال العسكري .
- 2/ تحليل طبيعة الخطأ التأديبي العسكري وتمييزه عن غيره من الأخطاء .
- 3/ تحديد الإطار القانوني للجزاءات التأديبية المطبقة على الموظف العسكري .
- 4/ دراسة الضمانات القانونية المقررة للعسكري أثناء المساءلة التأديبية .
- 5/ تقييم مدى خضوع القرارات التأديبية العسكرية لمبدأ المشروعية والرقابة القضائية .
- 6/ الوصول إلى مقترحات تسهم في تطوير النظام التأديبي العسكري وتعزيز فعاليته وعدالته .

الأهمية:

تكتسب دراسة النظام التأديبي للموظف العسكري أهمية خاصة ، بالنظر إلى الطبيعة المتميزة للمؤسسة العسكرية ، التي تقوم على مبادئ الانضباط الصارم والتدرج القيادي والالتزام الدقيق بالأوامر ؛ إذ يُعد النظام التأديبي الأداة الأساسية لضمان حسن سير المرفق العسكري وانتظامه ، وتحقيق الجاهزية القتالية ، والحفاظ على الأمن والانضباط داخل القوات المسلحة ؛ كما تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على التوازن الدقيق بين متطلبات الانضباط العسكري من جهة ، وضمانات الموظف العسكري من جهة أخرى خاصة في ظل ما قد يترتب على الجزاءات التأديبية من آثار خطيرة تمس المركز القانوني والمهني للعسكري ومن ثم ، فإن تحليل هذا النظام يسهم في تعزيز المشروعية داخل المؤسسة العسكرية ، ويحد من التعسف في استعمال السلطة التأديبية

منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي ، من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة للنظام التأديبي العسكري ، وبيان مضامينها وأحكامها ؛ كما تعتمد على المنهج المقارن ، عبر الاستعانة ببعض التشريعات المقارنة ، لاسيما العربية منها للوقوف على أوجه التشابه والاختلاف والاستفادة من التجارب المختلفة .

صعوبات الدراسة:

ان المقارنة بين التشريعات تشكل صعوبة إلا أن الصعوبة الأكبر هي قلة المراجع المتخصصة في هذه الدراسة ، وخاصة المكتبة الليبية ، كما أن الوقت الممنوح لإنجاز هذه الدراسة وبالأهمية لنوع الدراسة يعتبر وقت غير كافي لكي اعطي هذه الدراسة حقها كبحث

خطة البحث:

على الرغم من ان المشرع جرم أغلب الافعال الغير مشروعة والتي تمس حق الانسان في الحياة وفي سلامة الجسم الا انه هناك افعال لم ينظمها التشريع العقابي اذ يستلزم بالضرورة تجريمها ، حيث يخص بها فئة معينة بقواعد خاصة تتصف بالشدة او يضيف احكاماً خاصة قد تكون مغايرة للأحكام الواردة في القانون العقابي العام , و يعرف هذا التشريع بقانون العقوبات العسكري وقانون الاجراءات الجنائية العسكرية , أن مهمة العسكري ليست تحقيق العدالة بين افراده وحسب , ولكن من مهامه أيضاً حفظ النظام والضبط والربط في القوات المسلحة لهذا فإنه يجمع بين صفات القضاء التأديبي والقضاء الجنائي وكان يستلزم وجود قضاء عسكري متخصص لما له من السرعة والدقة في الاجراءات ضمان لمبدأ العدل وبراعى فيه الضمانات الاساسية في المحاكمات ومنها حق المحكوم عليه في التظلم او الطعن في الحكم الصادر ضده لدى جهة أعلى , وسوف أتناول بالدراسة موضوع النظام التأديبي للموظف العسكري من خلال خطة البحث الواردة ادناه ، و من ثم نستنبعها بالخاتمة التي تحوي اهم النتائج والتوصيات ،

خطة البحث:

المبحث الأول : الطبيعة القانونية للعسكري ومدى اعتباره موظفًا عامًا : المطلب الأول : مفهوم الموظف العام في القانون الإداري : المطلب الثاني : مدى انطباق صفة الموظف العام على العسكري : المطلب الثالث : خصوصية المركز القانوني للعسكري : المطلب الرابع : الاتجاهات الفقهية والتكييف الراجح ، والمبحث الثاني : التأديب في القوات المسلحة وسلطة توقيعه، المطلب الأول : سلطة توقيع الجزاء التأديبي في القوات المسلحة : المطلب الثاني : العقوبة التأديبية التي تقع على العسكريين: المطلب الثالث : تنفيذ الاحكام في جرائم الضبط :

المبحث الأول - الطبيعة القانونية للعسكري ومدى اعتباره موظفًا عامًا :

يُثير تحديد الطبيعة القانونية للعسكري إشكالاً فقهيًا وقضائيًا مهمًا ، يتمحور حول مدى انطباق وصف " الموظف العام " عليه ، وما يترتب على ذلك من آثار قانونية ، خاصة في مجال المسؤولية الإدارية والتأديبية ، واختصاص القضاء وتطبيق القواعد العامة للوظيفة العامة ؛ وتتجاذب هذا الموضوع اتجاهات فقهية متعددة ، بين من يلحق العسكري بنطاق الموظفين العموميين ، ومن يرى خصوصيته التي تُخرجه عن هذا الإطار ، ومن يتبنى موقفًا توفيقياً يجمع بين الطبيعتين ؛ وعليه ، يقتضي الأمر بحث هذا

التساؤل من خلال تأصيل المفهوم القانوني للموظف العام ، ثم إسقاطه على المركز القانوني للعسكري

المطلب الأول - مفهوم الموظف العام في القانون الإداري :

يُعد تحديد مفهوم الموظف العام من المسائل الجوهرية في نطاق القانون الإداري ، نظرًا لما يترتب عليه من آثار قانونية تتعلق بتنظيم العلاقة الوظيفية ، وتحديد نطاق الحقوق والواجبات ، فضلاً عن بيان حدود المسؤولية التأديبية والإدارية ، ولا تقتصر أهمية هذا المفهوم على الجانب النظري فحسب ، بل تمتد إلى التطبيق العملي ، حيث يُشكل معياراً حاسماً في تكييف المراكز القانونية للأفراد العاملين في المرافق العامة ، وتمييزهم عن غيرهم من العاملين خارج هذا الإطار ؛ وقد اجتهد الفقه والقضاء الإداري في وضع تعريف دقيق للموظف العام ، مستندين إلى مجموعة من العناصر والمعايير التي تضمن تحقيق التوازن بين متطلبات المرفق العام وضمانات الأفراد ؛ ومن ثم ، فإن بيان هذا المفهوم يُعد مدخلاً أساسياً لفهم الطبيعة القانونية للوظيفة العامة ، وتمهيداً لازماً لبحث مدى انطباقه على فئات خاصة كالعسكريين وغيرهم .

الفرع الأول - تعريف الموظف العام :

يُعد تحديد مفهوم الموظف العام الأساس الذي يُبنى عليه تكييف المركز القانوني للعسكري ، إذ لا يمكن الجزم بمدى انطباق هذه الصفة عليه إلا من خلال استحضار التعريف التشريعي و الفقهى و القضائي للموظف العام ، ثم إسقاط عناصره على طبيعة الوظيفة العسكرية ، ومن ثم ، يقتضي هذا الفرع بيان تعريف الموظف العام في القانون الإداري ، قبل الانتقال إلى مدى انطباقه على العسكري .

أولاً - تعريف الموظف العام :

- التعريف التشريعي للموظف العام :

لم تهتم القوانين المنظمة للوظيفة العامة بوضع تعريفاً عاماً وشاملاً للموظف العام ، وإن كانت قد تعرضت إلى تحديد المقصود بالموظف العام في مجال تطبيقها ، ولهذا نجد أن القانون "12" لسنة 2010م بشأن علاقات العمل قد نص في مادته "5" على الموظف العام بأنه " كل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الوحدة الإدارية " ؛ وفي التشريع المصري كذلك المشرع لم يضع تعريفاً جامعاً مانعاً للموظف العام إذ نصت المادة الرابعة من القانون "58" لسنة 1971م على أنه : " يُعتبر عاملاً - في تطبيق أحكام هذا القانون - كل من يُعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة " ؛ وهو نفس ما نص عليه الساري المفعول رقم "47" لسنة 1978م ؛(1) أما في فرنسا ، لم يعن المشرع بتعريف الموظف العام في قوانين الوظيفة الفرنسية ، إذ اكتفى بذكر فئات العاملين الي يسري

عليهم القانون فظل تعريف الموظف لفترة طويلة يحدده قضاء مجلس الدولة ، حتى صدر تشريع في 19 / 1946م الملغي الذي يعد أول تشريع يحدد صفة الموظف العام حيث جاءت مادته الأولى على أنه " يسري هذا القانون على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو في إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في إحدى المؤسسات العامة القومية ...". (2).

غير أن هذه التعريفات لا تُعدّ تعريفًا دقيقًا بالمعنى الفني ، إذ اقتصر على بيان من يشغل من يشغل الوظيفة دون تحديد العناصر المميزة لصفة الموظف العام ، الأمر الذي دفع الفقه والقضاء إلى استكمال هذا النقص ووضع معايير أكثر تحديدًا .

ثانيًا - تعريف الموظف العام في القضاء :

وفي هذا السياق ، استقر قضاء المحكمة العليا على تعريف الموظف العام بأنه " الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو تشرف عليه ، ومن ثم تسري عليه جميع قوانين ولوائح الخدمة المدنية بما فيها من حقوق وواجبات "؛ (3) كما أكدت المحكمة العليا ، في أحد أحكامها ، أن اكتساب صفة الموظف العام يقتضي توافر مجموعة من الشروط تتمثل في أن يكون الشخص معينًا في وظيفة دائمة ، وأن يعمل لدى جهة إدارية عامة ، تربطه بالإدارة علاقة تنظيمية لائحية ؛ (4) ففي فرنسا فقد قضى مجلس الدولة بأنه " يُعدّ موظفًا عامًا كل شخص يُعهد إليه بوظيفة دائمة داخله في الكادر وتكون في خدمة مرفق عام "؛ (5) أما في مصر لم تخرج تعريفات القضاء الإداري للموظف العام عن تلك التعريفات إذ تواترت المحكمة الإدارية العليا في العديد من أحكامها على تعريف الموظف العام بأنه " ذلك الشخص الذي يتم تعيينه بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ". (6)

ثالثًا - تعريف الموظف العام فقهاً :

استقر الفقه الإداري على تعريف الموظف العام بأنه " كل شخص يُعهد بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، وذلك بموجب قرار تعيين صادر عن السلطة المختصة " ؛ ويقوم هذا التعريف على مجموعة من العناصر الأساسية ، تتمثل في :

- العمل في مرفق عام ، بحيث يكون النشاط مرتبطًا بتحقيق المصلحة العامة .
- التعيين بقرار قانوني ، أن يكون القرار صادرًا عن جهة مختصة ، يُكسب الشخص الصفة الوظيفية .
- الاستمرارية والدوام ، أي أن يكون العمل غير عرضي ، بل مستقر ومنتظم .

قد تبنى القضاء الإداري هذه العناصر كأساس لتحديد صفة الموظف العام مع إقرار بعض الخصوصيات بحسب طبيعة كل مرفق .

المطلب الثاني - انطباق تعريف الموظف العام على العسكري :

بتطبيق مفهوم الموظف العام على العسكري ، يتبين ما يلي :

- **من حيث العمل في مرفق عام :** تُعدّ المؤسسة العسكرية مرفقًا عامًا حيويًا ، يهدف إلى حماية الدولة وضمّان أمنها وسلامة أراضيها ، وهو من أهم المرافق السيادية ؛ ومن ثم فإن العسكري يعمل بلا شك في إطار مرفق عام .

- **من حيث التعيين :** يُعين العسكري بقرار صادر عن السلطة المختصة وفقًا للقوانين واللوائح العسكرية ، وهو ما يتفق مع شرط التعيين القانوني للموظف العام .

- **من حيث الدوام و الاستمرارية :** يؤدي العسكري عمله بصفة دائمة ومنتظمة ، وليس عرضية أو مؤقتة ، مما يحقق عنصر الاستقرار الوظيفي ؛ وبناء عليه ، فإن العسكري يستوفي - من حيث الأصل - مقومات الموظف العام .

خلاصة القول : يتبين أن تعريف الموظف العام ، بعناصره المستقرة فقهيًا وقضائيًا ، ينطبق في جوهره على العسكري ، الأمر الذي يدعم اعتباره موظفًا عامًا ، غير أن هذا الوصف لا ينفي خضوعه لنظام قانوني خاص يضيف عليه طابعًا مميزًا .

المطلب الثالث - خصوصية المركز القانوني للعسكري ، والاتجاهات الفقهية :

رغم انطباق المعايير العامة للموظف العام على العسكري من حيث الأصل ، إلا أن طبيعة الوظيفة العسكرية تفرض خصوصية قانونية تميزه عن غيره من العاملين في المرافق العامة ؛ فالعسكري لا يؤدي مجرد وظيفة إدارية ، بل يضطلع بمهام ذات طابع سيادي وأمني ، تستوجب نظامًا قانونيًا أكثر صرامة وانضباطًا ، وقد انعكس ذلك على موقف الفقه ، الذي انقسم بشأن تكييف المركز القانوني للعسكري بين اتجاهات متعددة ، الأمر الذي يقتضي بيان مظاهر هذه الخصوصية ، ثم عرض الاتجاهات الفقهية وتحليلها وصولًا إلى الرأي الراجح .

أولاً - خصوصية المركز القانوني للعسكري :

يتميز العسكري بجملة من الخصائص التي تضيف على مركزه القانوني طابعًا متميزًا ومن أبرزها :

- **الخضوع لنظام قانوني خاص :** يخضع العسكري لقوانين ولوائح خاصة كقوانين الخدمة العسكرية والقانون الجنائي العسكري وهي قواعد تختلف في مضمونها وأهدافها عن القواعد المنظمة للوظيفة المدنية ، سواء من حيث الحقوق أو الواجبات أو الجزاءات .

- **الطابع الانضباطي الصارم** : تقوم الوظيفة العسكرية على مبدأ الطاعة والتدرج الرئاسي بصورة أكثر تشددًا بما يضمن وحدة القيادة وسرعة تنفيذ الأوامر ، وهو ما يُعد أمرًا جوهريًا في المجال العسكري .

- **الاختصاص القضائي المتميز** : يخضع العسكري - في نطاق معين - لاختصاص القضاء العسكري ، خاصة فيما يتعلق بالجرائم العسكرية ، والانضباطية وهو ما يُعد خروجًا عن القواعد العامة للاختصاص القضائي .

- **القيود المفروضة على الحقوق والحريات** : تفرض على العسكري قيود خاصة لا تفرض بذات الدرجة على الموظف المدني ، كحظر الإضراب أو الانخراط في النشاط السياسي ، وذلك حفاظًا على حياد المؤسسة العسكرية وانضباطها .

ثانيًا - الاتجاهات الفقهية بشأن تكييف المركز القانوني للعسكري :

أثار تحديد الطبيعة القانونية للعسكري جدلًا فقهيًا ، انقسم إلى ثلاثة اتجاهات رئيسية :

- **الاتجاه الأول الإدماجي**: يرى أن العسكري يُعد موظفًا عامًا ، تنطبق عليه القواعد العامة للوظيفة ، مع التسليم بوجود بعض الخصوصيات التي لا تنفي هذه الصفة .

- **الاتجاه الثاني الاستقلالي** : يذهب إلى أن العسكري لا يُعد موظفًا عامًا ، بل يخضع لنظام قانوني مستقل تمامًا ، نظرًا للطبيعة الخاصة للوظيفة العسكرية التي ترتبط بسيادة الدولة وأمنها .

- **الاتجاه الثالث التوافقي** : وهو الاتجاه الراجح إذ يعتبر العسكري موظفًا عامًا من حيث الأصل ، لتوافر عناصر هذه الصفة فيه ، غير أنه يخضع لنظام خاص يميزه عن غيره من الموظفين ، دون أن يخرج من نطاق الوظيفة العامة .

نخلص مما تقدم : أن خصوصية المركز القانوني للعسكري لا تنفي عنه صفة الموظف العام ، وإنما تُضفي عليه طابعًا مميزًا يبرز إخضاعه لقواعد خاصة ؛ ومن ثم ، فإن التكييف الأدق يتمثل في اعتباره موظفًا عامًا ذا طبيعة خاصة ، وهو ما يتفق مع الاتجاه الفقهي الغالب ويحقق التوازن بين مقتضيات الوظيفة العسكرية ومبادئ القانون الإداري .

المبحث الثاني - التأديب في القوات المسلحة وسلطة توقيعه:

لخصوصية النظام التأديبي بالقوات المسلحة ، وكونه أحد الانظمة التأديبية في الدولة ، حيث علجها المشرع في قوانين خاصة ، منذ أكثر من 69 سنة تقريباً صدرت قوانين متعاقبة لتنظيم قواعد قانون الإجراءات الجنائية العسكري في ليبيا ، وكلها اتفقت على تحديد المحاكمات العسكرية في نوعان :

- محاكمات موجزة تجرى أمام أمري الضبط, وتتميز هذه المحاكمة بأمرين أولهما - طابع السرعة في الاجراءات, والآخر- هو نوع الجرائم التي تجرى فيها إذ أنها ليست بذات خطورة الجرائم التي تجرى المحاكمة فيها بالطرق العادية .
- محاكمات عادية تجرى امام المحاكم العسكرية .
إذ سنركز في هذه الدراسة على المحاكمة الموجزة باعتبارها السلطة المختصة بالتأديب في القانون الليبي مقارنة مع بعض القوانين في دول اخرى .
المطلب الأول - المحاكمة الموجزة :-

في ليبيا :-

تجرى المحاكمة الموجزة في جرائم الضبط المنصوص عليها في المادة (38) من قانون العقوبات العسكري , وهي على نوعين إما جرائم تأديبية أو بعض جرائم قانون العقوبات العسكري :

إذ اعتبرت المادة (38) عقوبات عسكري من جرائم الضبط الجرائم التأديبية وتشمل كل فعل , أو اهمال , أو تقصير من شأنه أن يخل بالنظام العسكري , أو يمس الضبط دون أن يرد له ذكر في قانون العقوبات العسكرية وغيره من القوانين الاخرى وهذا ما نصت عليه المادة (120) من قانون العقوبات العسكري بقولها ((يعاقب بإحدى العقوبات التأديبية كل من يرتكب فعلاً أو تقصير أو اهمالاً يخل بالضبط أو النظام العسكري أو يسيء إليه ولم ينص هذا القانون على عقوبة له ويكون تطبيقها من اختصاص أمري الضبط .

وتعتبر الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات العسكري التي لا يزيد الحد الاقصى لعقوبتها على ستة أشهر من جرائم الضبط وذلك بموجب المادة (2/38)(7) ودراسة المحاكمة الموجزة تستدعي تناولها في عدة نقاط وفقاً لما يلي :

أولاً - ماهية المحاكمة الموجزة :-

هي عبارة عن محكمة سريعة ومختصرة يجريها أمر الضبط بمناسبة ارتكاب أحد العسكريين الخاضعين لإمرته إحدى جرائم الضبط , وفي الإدانة يوقع عليه إحدى العقوبات المقررة في جدول الصلاحيات .

ثانياً: أساس المحاكمات الموجزة :-

تجد المحاكمات الموجزة أساسها في المواد (29) الى (35) من قانون الاجراءات الجنائية العسكرية رقم (1) لسنة 2000م , حيث يقوم بها أمر الضبط , وهو كل من يخوله قانون العقوبات العسكرية صلاحيات توقيع العقاب على من يخضع لإمرته إذا ارتكب جريمة من جرائم الضبط ووفقاً لجدول الصلاحيات المرفق بقانون العقوبات العسكري .

ثالثاً - طبيعة وأهمية المحاكمات الموجزة :-

يلاحظ من خلال استقراء نظام المحاكمات الموجزة أنه أقرب إلى القضاء التأديبي منه إلى القضاء الجنائي , حيث أفرد له المشرع نظاماً خاصاً وميزه عن نظام المحاكمات العادية . كما أن الانظمة التأديبية عادةً لا تحدد فيها المخالفات التأديبية ويقتصر دور المشرع على تعداد الجزاءات يختار منها مجلس التأديب ما يتفق وجسامته المخالفة , و هذا ما فعله المشرع الليبي عندما عدد العقوبات التأديبية في المواد من (20) الى (33) من قانون العقوبات العسكرية ولم يحدد الجرائم التأديبية على سبيل الحصر ولكن يؤخذ على هذا النظام أنه لا يتفق مع أهم مبدأ في قانون العقوبات وهو مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات (8).

رابعاً - الاختصاص بالمحاكمة الموجزة :-

منح القانون الاختصاص بالمحاكمة الموجزة لأمر الضبط فقد قررت المادة (1/31) أنه ((يتولى المحاكمة الموجزة أدنى أمر ضبط من المخولين صلاحية توقيع العقاب , وجاء بالفقرة (2) من ذات المادة على أنه ((لأمر الضبط الأعلى رتبة , والذي يكون تحت أمرته أمر وحدة المتهم إجراء المحاكمة الموجزة بنفسه وذلك في الاحوال الآتية :

(أ)- إذا وقعت الجريمة علناً أمام الانظار أو إهانة للأمر .

(ب)- إذا عرض أمر التهم القضية لتحديد العقوبة أو وقع الفعل من أشخاص متعددين ينتسبون إلى وحدات مختلفة وتحت إمرته .

(ج)- إذا علم أمر الضبط الأدنى بالجريمة ولم يعاقب الفاعل , أو لم يوجد أمر ضبط له صلاحية توقيع العقاب بالقرب من وحدة المتهم (().

والاصل أن من خصه القانون بتوقيع عقوبة معينة لا يحق لغيره توقيعها حتى ولو كان أعلى منه رتبة , فالمشرع حكمته في تحديد المختص بتوقيع العقاب على أنه قد خرج على هذه القاعدة بموجب النص آنف البيان لحكمة أراد تحقيقها , بالنظر الى الفقرة (أ) نجد ان الجريمة من الخطورة بما يستدعي توقيع عقوبة لها نوع من الشدة وتخويل هذا الاختصاص لأمر ضبط أعلى رتبة معناه إيجاد فرصة أوسع لعقوبة أشد , وكذلك لباقي الفقرات سالفة الذكر .

أما الحالة الواردة في الفقرة (ج) فإنها لمواجهة إهمال أمر الضبط - أو حتى تعمه , بما قد يؤدي إلى إفلات المتهم من العقاب خلافاً لما توجيه العدالة , كذلك لمواجهة حالت عدم وجود أمر ضبط له سلطة توقيع العقاب على المتهم فلا شك أن الالتجاء الى أمر الضبط الأعلى هو الاسلوب الامثل .

إجراءات المحاكمة الموجزة :-

حددت المادة(35) من قانون الاجراءات الجنائية العسكري الاجراءات أمام المحاكمة الموجزة ((وفق السياق الاتي :

- 1)- تعيين يوم المحاكمة .
- 2)- مواجهة المتهم بموضوع التهمة والاستماع إلى دفاع وأقوال كل من له صلة بالواقعة
- 3)- حفظ الاوراق إذ لم يكن هناك وجه للإدانة .
- 4)- توقيع العقوبة إذا كانت داخلة في اختصاص أمر الضبط أو إحالتها إلى أمر الضبط الاعلى.)).

ومن طابع الاجراءات بالمحاكمات الموجزة أو السمات التي تتسم بها هذه المحاكمة السرعة , فعلى أمر الضبط ان يباشر إجراءات المحاكمة فور علمه بوقوع الجريمة فهذا ادعى إلى تحقيق العدالة وأجدى في توقيع العقاب والمسألة .

وفي العراق :

حدد قانون اصول المحاكمات الجزائية العسكرية رقم (30) لسنة 2007م إجراءات تشكيل المحكمة وفرض العقوبة على الضباط والمراتب وميز بينهم كما يلي :

أولاً - تكوين المحكمة :

يختلف تشكيل محكمة التأديب للضباط بحسب رتبهم وكذلك بالنسبة للمراتب .

1)- **الضباط ممن هم دون رتبة مقدم :** بين القانون ان لقائد الفرقة صلاحية تأليف محكمة ضباط التأديب في كل وحدة عسكرية تتكون من ضابط تأديب أقدم لا تقل رتبته عن مقدم لمحاكمة ضابط الفرقة والضباط في الدوائر والمديريات المعادلة لها ممن هم دون رتبة مقدم عن الجرائم الانضباطية التي يرتكبونها .

2)- **الضباط ممن هم برتبة مقدم فما فوق :** اذا وقعت الجريمة من قبل ضابط يحمل رتبة مقدم فما فوق فإن اجراءات تشكيل المحكمة تختلف عن الحالة السابقة ففي مثل هذه الحالة يتم تشكيل مجلس تحقيقي من قبل أمر الوحدة من ثلاثة ضباط على الاقل من وحدته لإجراء التحقيق ويكون اقدم ضابط رئيساً وعند تساوي الرتب يكون الضابط الحربي (الاركان) رئيساً له ويصدر المجلس قراره الذي يعرض الأمر للمصادقة عليه أو نقضه وتعديله , ولم يبين المشرع قرار المجلس هل يصدر بالأجماع او بالأغلبية وهل في حالة التساوي يرجع الجانب الذي فيه الرئيس , الا اننا نرى انه يجب ان يصدر القرار من المجلس بالأجماع .

3- المراتب : يسمى أمر الوحدة العسكرية ,سرية كانت ,أو فوجاً ,أم كتيبة في وحدته ضابط تأديب لا تقل رتبته عن نقيب لمحاكمة من هم في وحدته من المراتب من جميع الرتب .(9)

أما في السعودية :

يعطي النظام الداخلي : للقادة حق توقيع الجزاءات الإدارية :-

فالمادة (35/و) منه تنص على حق القائد في توقيع الجزاءات الإدارية بقولها أن ((عليه) يرفع تقارير خاصة بالوقائع المهمة و الجزاءات التي يطبقها على السرية مما هو ضمن اختصاصه و الجزاءات التي يستصدر أمراً بتطبيقها مما هو خارج عن اختصاصه وبالمثل فإن المادة (36/ز) تعطي الحق لقائد الكتيبة هذه السلطة حيث تنص على أنه ((عليه) رفع تقرير لقائد اللواء الجزاءات التي حكم بها نظاماً على الضباط والجنود داخل الكتيبة عليه إجراء التحقيق اللازم في كل ذلك والفصل فيما هو ضمن اختصاصه وكذلك المادة (78) التي تنص أن ((لقائد اللواء توجيه اللوم و الجزاءات لمن تحقق لديه عدم التزامه بالنصح وتكاسله عن الواجب ,أما المخالفات التي تقع من الضباط والجنود فيطبق فيها النظام ضمن اختصاصه .

وتنص المادة (176) من النظام على أن يجري تحقيق في المخالفات قبل توقيع الجزاء ,حيث تنص على أنه ((تشتترط في توقيع إحدى هذه الجزاءات الادارية التثبت أولاً والقناعة بوحداية من الأمر بها : ثانياً كل جزء من هذا النوع يظهر التحقيق أنه كان في غير محله يستوجب المسؤولية والمجازاة)). (10).

مدى جواز التظلم أو الطعن في قرار أمر الضبط :

اختلفت التشريعات الجنائية العسكرية في معالجة هذا الموضوع وأتبع كل منها نظام من الانظمة الاتية:

1- الطعن أمام الرئيس الاعلى :

وهذا النظام هو السائد في فرنسا ,و بلجيكا ,واسبانيا ,وايطاليا ,وهذا النظام يقترب من منهج المشرع المصري .

2- اللجوء الى القضاء قبل صدور القرار :

بعض التشريعات لا تجيز الطعن على قرار القائد العسكري الصادر في المحاكمات الموجزة مثل ما هو معمول به في القوانين الانجليزي والامريكي والاردني والسوداني ,وأن كان بعضها يجيز للمتهم قبل صدور القرار أن يلتمس إحالته الى القضاء العسكري .

(3)- الطعن في القرار أمام القضاء العسكري :

مقتضى هذا النظام أنه يحق للمحكوم عليه في المحاكمات الموجزة أن يطعن في قرار القائد أو الأمر أمام المحكمة العسكرية العليا وقد أخذت به هولندا والمانيا .

(4)- النظام المختلط :

بموجب هذا النظام يكون للمحكوم عليه الاختيار بين التظلم إلى الرئيس الاعلى أو الطعن على القرار أمام القضاء , وهذا ما سلكه المشرعان الدنماركي والنرويجي , وأخذ به أيضاً التشريع العراقي .

الوضع في القانون الليبي :

يبين من مطالعة المادة (33) من قانون الاجراءات الجنائية العسكرية إنه لا يجوز للمحكوم عليه أن يطعن في القرار الصادر ضده من أمر الضبط في المحاكمات الموجزة , ولكنه يوجب على أمر الضبط الاعلى أن يراجع القرار الصادر ويأمر بتعديل العقوبة بالزيادة او النقصان , أو يلغي العقوبة نهائياً , أو يلغي العقوبة ويحيل القضية إلى الجهة المختصة , وله أن يسكت ولا يتخذ أي من هذه الاجراءات خلال فترة شهر من تاريخ صدور الحكم , وعندئذ لا يجوز تعديل العقوبة أو إلغاؤها .(11)

أما في العراق :

أخذ المشرع العراقي في قانون أصول المحاكمات العسكري بمبدأ الرقابة الادارية على قرارات فرض العقوبات الانضباطية على العسكريين فاحتمالات انحراف السلطة الانضباطية وارد وبالتالي قد يعاقب عسكري بريء , أو تفرض على العسكري المذنب عقوبة شديدة لا طاقة له في تحملها , فتتعارض مع مبدأ العدالة , وهذا ما جاء بالمادة السادسة والعشرين الفقرة الرابعة والخامسة من قانون أصول المحاكمات العسكرية , حيث يكون الطعن في قرارات ضابط التأديب الاقدم أو ضابط التأديب لدى المشاور القانوني في الفرقة خلال ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي للمصادقة على قرار فرض العقوبة وصدوره ذلك بناءً على طلب من المحكوم عليه أو وكيله القانوني وتكون قرارات المشاور القانوني بإلغاء العقوبة أو تعديلها وذلك عن طريق تخفيفها أو تصديقها وفقاً للقانون وقرارته باتة لا يجوز الطعن فيها امام أي جهة أخرى وهذا الطعن بالعقوبات التي تفرض على (المراتب) و الضباط ممن هم دون رتبة مقدم .

أما الطعن في القرارات الصادرة من قبل المجالس التحقيقية المشكلة على من هم برتبة مقدم فما فوق فتكون لدى المستشار القانوني العام في الوزارة خلال ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لصدور قرار فرض العقوبة وتكون قراراته أما بالمصادقة أو التعديل أو الالغاء باتة لا يجوز الطعن فيها من قبل أي جهة بقى أن نقول بأن القانون أعطى

صلاحية لوزير الدفاع بإلغاء القرار الصادر بالعقوبة الانضباطية بحق إبي منتسب من منتسبي الجيش من أية سلطة تحقيقية وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ علمه به على ألا يزيد بأي حال من الاحوال على سنة واحدة من تاريخ صدور القرار وله في مثل هذه الحالة الامر بإعادة التحقيق من قبل جهة اخرى ومن ثم البث فيه وليس له الحق في مثل هذه الحالة الا بالمصادقة على القرار الصادر في القضية وبالتالي فتح باب آخر للتظلم على القرار الصادر من قبل المجالس التحقيقية والسلطات التحقيقية الاخرى امام أمام العسكري المعاقب. (12)

في السعودية :

يتضح من مفهوم نص المادة (176) من النظام الداخلي للجيش العربي السعودي التي جاء آخرها ((كل جزاء من هذا النوع يظهر التحقيق أنه كان في غير محله يستوجب المسؤولية والمجازاة)).. أنه يجوز الطعن في قرار القائد بالعقوبة الادارية. — أمن حق من وقع عليه إداري من قائد ما أن يتظلم منه إلى سلطة أعلى ,و يكون على السلطة الاعلى أن تتأكد مما ورد في التظلم إلى درجة أن تجري - أو تأمر بإجراء - تحقيق في الواقعة التي وقع الجزاء محل التظلم بشأنها .
ومناطق الطعن في القرار بالعقوبة الادارية :
1- أن يكون القرار بالجزاء مخالفاً للنظام .
2- أن الجزاء أقسى مما تقتضيه المخالفة .
3- أن يكون موقع الجزاء غير مختص به نظاماً .
4- أو أن لم يجرى تحقيق دفاع المخالف عن نفسه .
ويكون الطعن إلى جهة رئاسة أعلى ,و للسلطة العليا حق إقرار الجزاء أو زيادته أو تخفيفه :

تنص على ذلك المادة (215) من النظام الداخلي للجيش العربي السعودي , حيث تقول ((لقائد الفرقة الحق في تخفيف أو زيادة الجزاءات الادارية التي يصدرها من هو دونه من الامراء والضباط والاعوان مما هو ضمن اختصاصهم على أن يراعي في ذلك حفظ كرامة الضابط وعدم التشهير)) . (13)

أن القوات المسلحة هيئة تعمل بالتراتبية وهذه التراتبية تحتاج الى الضبط والربط من احترام للأوامر وإطاعة الأمر والخضوع للقوانين ,وان الطبية الخاصة للعمل بالقوات المسلحة تقتضي وسائل ردع سريعة ومختصرة وهذا يتحقق من خلال المحاكمة الموجزة ,ان هذا النوع من المحاكمات مهم في القوات المسلحة ,حيث من الضروري لأي جيش

في العالم ان يخول الرؤساء بتوقيع عقوبات تأديبية على العسكريين المخالفين ضبطياً كلاً حسب اصلاحيات الممنوحة وذلك لضمان سير العمل بانتظام واطراد .

المطلب الثاني - العقوبات التأديبية في القوات المسلحة :-

في ليبيا ، من المتعارف عليه أن الجريمة التأديبية هي مخالفة العسكري للواجبات والنظم المعمول بها في القوات المسلحة ولهذا وضع لها المشرع عقوبات خاصة منها ما يخص الضباط ومنها ما يخص ضباط الصف والجنود , وفقاً لما جاء في قانون العقوبات العسكري (37) لسنة 1974م بالمواد من (20الى 33)

أولاً: العقوبات التأديبية بالنسبة للضباط :-

طبقاً لنص المادة (20) من القانون (37) لسنة 1974م بإصدار قانون العقوبات العسكرية ,فإن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الضباط كالاتي:

(1)- اعتقال الثكنة أو الغرفة .

(2)- قطع الراتب .

(3)- التوبيخ .

ثانياً - العقوبات التأديبية بالنسبة إلى ضباط الصف :-

وفقاً لنص المادة (7/ج) من قانون العقوبات العسكري حددت العقوبات التأديبية لضباط الصف والجنود بقولها ((عقوبات تأديبية يوقعها أمرو الضبط دون غيرهم وفقاً لصلاحياتهم المبينة في الجدول المرفق لهذا القانون)) :

(أ)- إنزال الرتبة.

(ب)- الاعتقال.

(ج)- قطع الراتب .

(د)- الحرمان من العطلة الاسبوعية .

(هـ)- الخدمة الاضافية .

(ز)- التوبيخ .

وفي العراق: نص قانون العقوبات العسكري رقم (19) لسنة 2007م على مجموعة من العقوبات الانضباطية التي يجوز فرضها على العسكري كل حسب رتبته وتختلف هذه العقوبات فيما بينها (.....).

أولاً - العقوبات التي يجوز فرضها على الضباط :-

(1)- التوبيخ : وتكون بأشعار الضابط بالعمل أو الإهمال والتقصير الذي ارتكبه والاسباب التي جعلت سلوكه مغل بالنظام العسكري ووجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه

العسكري في المستقبل وهو نوعان(أ)- السري ويكون بأرسال كتاب سري الى الضابط المخالف .

(ب)- التوبيخ العلني :- ويكون بأرسال كتاب الى الضابط المخالف — ويتم نشره في أوامر الجيش.

ثانيا - العقوبات التي يجوز فرضها على المراتب :-

يقصد بالمراتب كل من كان يخدم بالقوات العسكرية ولم برتبة ضابط فهو كل من نواب الضابط والعرفاء والجنود سواء كانوا بصفة دائمة او وقتية (عقود) والعقوبات التي يجوز فرضها عليهم هي كالآتي :-

(1)- الحجز .

(2)- التكليف بواجبات إضافية.

(3)- قطع الراتب.

أنه يجوز الجمع بين عقوبة التوبيخ وأية عقوبة انضباطية أخرى بالنسبة للضباط باستثناء عقوبة تنزيل الرتبة التي لا يجوز الجمع بينها وبين أي عقوبة أخرى وكذلك يجوز لضابط التأديب ان يفرض احدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (80) من قانون العقوبات العسكري على المراتب ويجوز له ان يفرض عليه اكثر من عقوبة انضباطية على ان يراعى الاستثناء الوارد في عقوبة الحجز , و نرى بأن هذه المادة مخالفة للمبادئ العامة في القانون والتي لا تجيز ان تفرض على الشخص اكثر من عقوبة انضباطية على الفعل الواحد الصادر منه (14).

أما في قطر:

حدد المشرع القطري اختصاصات مجالس التأديب , توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في المادتين(85), (86) من قانون الخدمة العسكرية .

أولاً - العقوبات التي يجوز توقيعها على الضباط :-

(1)- التنبيه .

(2)- اللوم.

(3)- الخصم من الراتب لمدة لا تجاوز شهرين.

(4)- تأجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

(5)- الحرمان من العلاوة الدورية لمدة سنة .

(6)- الوقف عن العمل مع صرف المرتب الاساسي والعلاوة الاجتماعية لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

(7)- خفض الرتبة بما لا يجاوز رتبة واحدة.

(8) - إنهاء الخدمة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو الحرمان من أي منهما في حدود الربع.

ثانياً - الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الرتب الأخرى (المراتب) :-

(1) - التنبيه.

(2) - الإنذار.

(3) - الحجز في موقع العمل مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام مع صرف الراتب .

(4) - الخصم من الراتب لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً

لهذا الجزاء ربع الراتب شهرياً.

(5) - تأجيل موعد استحقاق العلاوة الدورية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

(6) - الحرمان من العلاوة الدورية لمدة سنة .

(7) - الوقف عن العمل مع صرف الراتب الأساسي وال علاوة الاجتماعية لمدة لا تتجاوز ستة أشهر .

(8) - الحجز المغلق مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر بدون راتب ويعامل المتزوج وفقاً لحكم المادة (26) من القانون .

(9) - خفض الرتبة بما لا يتجاوز رتبة واحدة .

(10) - إنها الخدمة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو الحرمان من أي منها في حدود الربع.(15)

مما تقدم يتضح ان الشرع فرق في العقوبة من حيث الشدة بين العقوبة الاصلية والتأديبية التي توقع على العسكريين وذلك نظراً لجسامة الجرم وكذلك بين العقوبات التي تفرض على الضباط منها على العقوبات التي تفرض على ضباط الصف والمراتب .

المطلب الثالث - تنفيذ الاحكام في جرائم الضبط :-

الفرع الأول- تنفيذ الاحكام في جرائم الضبط في ليبيا :

الاصل في الاحكام الصادرة من أمر الضبط هو وجوب تنفيذها فوراً ما دامت صادرة في حدود اختصاصه القانوني ,وعلى هذا نصت المادة (33)من قانون الاجراءات الجنائية العسكرية ,وعلى هذا قد يكون أمر الضبط في توقيعه للعقاب متجاوزاً لاختصاصه أو تكون العقوبة التي اوقعها على المتهم غير مناسبة للجريمة التي وقعت منه ,و من هنا يجب أن يوجد طريق لتصحيح الخطأ أو تعديل الحكم ,وهو ما تناولته المادة (33) سالفه الذكر فمنحت الاختصاص لأمر الضبط الاعلى رتبة ,وهو أمر منطقي لأنه لا محل لأن يكون من يقوم بالرقابة أو الاشراف على الاحكام الصادرة من أمر الضبط من ذات رتبة

من أصدرها. و لقد أجاز لأمر الضبط الاعلى رتبة تعديل العقوبة إذا كانت غير مطابقة للقانون أو لا تتناسب مع ظروفها وملابساتها ,وبهذا يكون من سلطته أن يزيد من قدر العقاب أو ينقص منه ,وذلك وفقاً لجدول الصلاحيات المرفق بقانون العقوبات العسكري وايضاً لأمر الضبط الاعلى إلغاء العقوبة إذا لم يكون هناك وجه للإدانة - فقرة (2) من المادة (33) من قانون الاجراءات الجنائية العسكري وكذلك لأمر الضبط الاعلى درجة حق إلغاء العقوبة وإحالة القضية إلى الجهة المختصة إذا كان الحكم صادراً من أمر ضبط غير مختص.

وأوضحت المادة (34) من قانون الاجراءات الجنائية العسكري أنه ((على كل أمر ضبط أن يمكس سجلاً لجرائم الضبط حسب النموذج المقرر لهذا الغرض يدون فيه كل حكم يصدر منه وتاريخه ,و وإحالاته إلى الهيئة العامة للقضاء العسكري)).

وقد يترتب على جريمة الضبط المسندة إلى المتهم وقوع ضرراً أو تلف معدات أو تجهيزات عسكرية ولقد رأى المشرع أن يكون من صلاحيات أمر الضبط المخول بتوقيع العقوبة الانضباطية أن يلزم المحكوم عليه بتضمين قيمة هذه المعدات أو التجهيزات ,و ذلك وفقاً لجدول صلاحيات أمر الضبط المرفق بقانون العقوبات العسكري ووفق الانصبة الذي لأمر الضبط الحكم بها ,وفي حالة زيادة المبلغ المطلوب يتم إحالاته إلى المحكمة المختصة. (16)

الفرع الثاني تنفيذ الاحكام في جرائم الضبط في العراق :-

ينفذ الحكم الصادر من ضابط التأديب الاقدم أو ضابط التأديب أو أي شخص له صلاحياتهم بعد تبليغ المحكوم عليه بمضمون الحكم ويعتبر الحكم الصادر من قبلهم باتاً ولا يجوز تعديله أو إلغاؤه بعد ذلك الا في الاحوال التالية :

1- إذ قدم المتهم طعناً بالحكم خلال المدة القانونية للطعن ,ففي مثل هذه الحالة لا يمكن تنفيذ الحكم لعدم اكتسابه الدرجة القطعية ,فينتظر لحين صدور قرار بنتيجة الطعن المقدم لدى المستشار العام أو المشاور القانوني ومن ثم ينفذ إذا لم يلغى قرار العقوبة نتيجة الطعن .

2- إذا كان الحكم المحكوم به قد صدر خطأ كأن يكون قد صدر بغير شخص المتهم او عدم وجود جريمة ارتكبت أصلاً ,او يكون قد صدر من ضابط غير مخول أو ممنوح سلطات جزائية , ففي مثل هذه الحالة يجب على الامر الاعلى والمخول بالتصديق على الحكم تبليغ ضابط التأديب المخول بتعديل العقوبة أو إلغاؤها خلال ستين يوماً من تاريخ صدور القرار بفرض العقوبة.

وبالتالي فإن لم يكن هناك طعن بقرار فرض العقوبة أو أن العقوبة لم تصدر خطأ , او صدرت خطأ إلا إن مدة الستين يوماً قد انتهت ففي مثل هذه الحالات تعتبر العقوبة باثة ويجب تنفيذها على المحكوم عليه , وكذلك هناك جالة بديهية تؤدي الى وقف إجراءات تنفيذ الحكم ألا وهي إذا ما توفى المتهم اثناء المحاكمة او بعد صدور الحكم وقبل التنفيذ او اثناء التنفيذ , فان ذلك يمنع من تنفيذ الحكم وتتوقف بحقه جميع الاجراءات القانونية نهائياً ... هذا في حالة كون المتهم شخصاً واحداً إلا انه إذا كان الفعل قد ارتكب من عدة اشخاص فإن الاجراءات تستمر بحق الآخرين وتنفذ العقوبة عليهم وكذلك اذا كان هناك قرار ملحق بفرض العقوبة بتضمين المتهم فإن مبلغ التأمين يستقطع من راتبه التقاعدي ان وجد وبما لا يتجاوز الربع , و إذا يوجد فيستوفي المبلغ من أمواله المنقولة والغير منقولة استناداً لقانون استيفاء الديون الحكومية.

ويقصد بالتضمين تعريم العسكري مبلغ من المال يستقطع من راتبه وبما لا يزيد على الربع شهرياً قياساً على مبلغ الغرامة الذي تفرضه المحكمة وعلى المحكوم عليه , وذلك نتيجة للفعل الذي صدر منه وواقع ضرراً أو خسارة بالمال العام .

وقرار التضمين يكون ملحقاً بقرار فرض العقوبة فهو عقوبة تكميلية لا يجوز ان يفرض لوحده دون أن يكون هناك قرار من القائم بالتحقيق سواء أكان ضابط التأديب او المجلس التحقيقي بفرض عقوبة انضباطية وقد حدد القانون الصلاحية القانونية للأشخاص الفرض الذين لهم الحق بفرض التضمين وهم :

- 1- القائد العام للقوات المسلحة - وله الحق بفرض التضمين على العسكري بما لا يزيد على مليون وخمسمائة الف دينار عراقي .
- 2- وزير الدفاع - بما لا يزيد على مليون دينار عراقي .
- 3- ضابط التأديب الاقدم بما لا يزيد سبعمائة وخمسين الف دينار عراقي .
- 4- ضابط التأديب - بما لا يزيد على خمسمائة الف دينار عراقي .

وبالتالي فإنه لا يجوز لغير هؤلاء الاشخاص فرض مبالغ لتضمين العسكري ولا يجوز لهم فرض أي مبلغ يزيد على صلاحياتهم , إلا أن المشرع لم يبين فيما إذا كان الضرر يتجاوز حدود المليون والنصف فصلاحيته من تكون , و نحن نرى أن المشرع حدد المبالغ بهذه النسب لكونها مرتبطة ومتناسبة مع العقوبات الانضباطية أما إذا تجاوز مقدار التضمين الحد الاعلى له فإن المشرع اعتبر مثل هذه الحالة تشكل جريمة تكون من اختصاص المحكمة العسكرية وليست من اختصاص محكمة ضابط التأديب وبالتالي يجب إحالته الى المحكمة المختصة التي لها صلاحية فرض مبلغ تعويض يتناسب مع مقدار الضرر الذي أصاب المال العام.(17)

الخاتمة :

في ختام هذه الدراسة التي تناولت النظام التأديبي للموظف العسكري في التشريع الليبي ، يتح أن هذا النظام يُعدّ من الأنظمة القانونية ذات الطبيعة الخاصة ، التي توازن بين متطلبات الانضباط العسكري الصارم وضرورات حماية الحقوق والضمانات القانونية للعسكريين ؛ وقد أبرزت الدراسة أن المشرع الليبي سعى إلى إرساء منظومة تأديبية متكاملة ، من خلال وضع قواعد متميزة في التجريم والعقاب ، وتنظيم إجراءات المحاكمة ، ولا سيما نظام المحاكمات الموجزة ، بما يحقق سرعة الفصل في المخالفات والانضباط داخل القوات المسلحة .

كما أكدت الدراسة أن اعتبار العسكري موظفًا عامًا لا ينفي خضوعه لنظام قانوني خاص ، يفرض عليه التزامات أشد ويقيد بعض حقوقه ، وهو ما تبرره طبيعة الوظيفة العسكرية القائمة على الطاعة والتدرج والانضباط ؛ وفي المقابل ، فإن هذا التشدد ينبغي أن يُقابل بضمانات قانونية كافية تحول دون التعسف في استعمال السلطة التأديبية ، وتكفل تحقيق العدالة التأديبية ؛ ومن خلال التحليل ، تبين أن النظام التأديبي العسكري في ليبيا يسعى إلى تحقيق التوازن بين مقتضيات الانضباط ومتطلبات المشروعية ، إلا أن هذا التوازن لا يزال بحاجة إلى مزيد من التدعيم ، خاصة فيما يتعلق بتعزيز الرقابة على القرارات التأديبية وتوضيح بعض الجوانب الإجرائية .

النتائج :

- 1- يُعد العسكري موظفًا عامًا من حيث الأصل ، لتوافر عناصر الوظيفة العامة فيه ، إلا أنه يتمتع بخصوصية قانونية تميزه عن الموظف المدني .
- 2- يقوم النظام التأديبي العسكري على قواعد أكثر صرامة ، تبررها طبيعة الوظيفة العسكرية ومتطلبات الحفاظ على الأمن والانضباط .
- 3- يتميز النظام التأديبي العسكري بتعدد صور الجزاءات واتساع السلطة التقديرية للإدارة العسكرية ، خاصة في إطار المحاكمات الموجزة .
- 4- لا تُحدد المخالفات التأديبية العسكرية على سبيل الحصر ، مما يمنح الإدارة مرونة ، لكنه قد يُثير إشكالات من حيث مبدأ المشروعية .
- 5- يوفر المشرع بعض الضمانات للعسكري ، إلا أنها تظل محدودة مقارنة بخطورة الجزاءات وأثارها على المركز القانوني للعسكري .
- 6- تخضع القرارات التأديبية العسكرية لرقابة محدودة ، مما قد يؤثر على فعالية مبدأ المشروعية .

7- يسعى النظام التأديبي العسكري إلى تحقيق التوازن بين الانضباط والعدالة ، إلا أن هذا التوازن لا يتحقق دائماً بشكل كامل في التطبيق العملي.

التوصيات :

- 1- ضرورة تدخل المشرع لتحديد أوضح للمخالفات التأديبية العسكرية ، بما يعزز مبدأ الشرعية ويحدمن التوسع في التقدير .
 - 2- تعزيز الضمانات الإجرائية للعسكري أثناء المساءلة التأديبية ، خاصة في المحاكمات الموجزة ، من خلال توسيع حق الدفاع والاستعانة بمحامٍ.
 - 3- إعادة النظر في نطاق السلطة التقديرية لأمرى الضبط ووضع ضوابط أكثر دقة تحول دون التعسف في استعمالها .
 - 4- دعم الرقابة القضائية على القرارات التأديبية العسكرية بما يكفل حماية حقوق العسكريين وتحقيق مبدأ المشروعية .
 - 5- الاستفادة من التجارب المقارنة في تطوير النظام التأديبي العسكري ، خاصة فيما يتعلق بالتوازن بين الانضباط والضمانات .
 - 6- العمل على نشر الثقافة القانونية داخل المؤسسة العسكرية ، بما يعزز الوعي بالحقوق والواجبات ويحد من المخالفات التأديبية .
 - 7- مراجعة التشريعات المنظمة للتأديب العسكري بشكل دوري لمواكبة التطورات الحديثة وضمان تحقيق العدالة والانضباط معاً .
- وبذلك ، تلخص الدراسة إلى أن تطوير النظام التأديبي العسكري يظل ضرورة ملحة لضمان تحقيق الفعالية والانضباط داخل القوات المسلحة ، دون الإخلال بمبادئ العدالة وحماية الحقوق

بيان تضارب المصالح:

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة.

الهوامش :

- 1- أ. د. محمد عبدالله الفلاح ، أحكام السلطة التأديبية والرقابة القضائية عليها ، دار الجامعة الجديدة ، بدون ط ، 2018م ، ص 11-12.
- 2- د. بسام حميد حمود ، التنظيم القانوني لواجب الموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، بدون ط ، 2022م ، ص 13-14.
- 3 - حكم المحكمة العليا الليبية ، في الطعن الإداري رقم "22/16"ق ، بتاريخ 14/11/1971م مشار إليه لدى أ. د. مفتاح خليفة عبد الحميد ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، ط الأولى ، 2020م ، ص 197.
- 4- حكم المحكمة العليا الليبية ، في الطعن الإداري ، "62/98ق" بتاريخ 28/2/2018م م ، مشار إليه لدى أ. د. مفتاح خليفة عبد الحميد ، نفس المرجع ، ص 198.
- 5- د. بسام حميد حمود ، نفس المرجع ، ص 18.
- 6- د. جمال محمد معاطي موافي ، أحكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، ط الأولى ، 2017م ، ص 28.
- 7- م. محمد بشير الخضار ، شرح موجز لقانون الإجراءات العسكرية ، ط الثانية ، 1988م ، ص 56-66.
- 8- د. مبروك عبدالله الفاخري ، الطعن على الأحكام كضمانة من ضمانات المحاكمة كضمانة من ضمانات المحاكمة في قانون الإجراءات العسكرية ، ص 5، بحث من شور ، موقع إلكتروني ، <https://alyassir.com/studies-resear...>
- 9- صدام علي هادي ، النظام التأديبي للموظف العسكري ، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، ، جامعة كركوك ، 2015م ، ص 252-260 .
- 10- د. محمد بن فهد علي السبيعي ، أحكام الجريمة العسكرية في نظام العقوبات العسكري السعودي ، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا ، 2017م <https://mksq.journals.ekb.eg> <av' m .
- 11- د. مبروك عبدالله الفاخري ، مرجع سابق ، ص 6 .
- 12- أ. صدام علي هادي ، مرجع سابق ، 266-268.
- 13- د. محمد بن فهد علي السبيعي ، مرجع سابق ، مرجع سابق ، ص 619-620.
- 14- أ. صدام علي هادي ، المرجع السابق ، ص 244-251.
- 15- عايض مطيع عبدالله الحبابي ، ضمانات المساءلة التأديبية في التشريع القطري ، طبقاً لقانون الخدمة العسكرية ، رسالة ماجستير في القانون العام ، 2021م ، ص 71-72.
- 16- م . محمد بشير الخضار ، الشرح الكامل للنظام القضائي الجديد في الشعب المسلح ، بدون ط ، بدون سنة ، ص 212-213.
- 17- أ . صدام علي هادي ، مرجع سابق ، ص 269-273.