

الاستيداع في التشريعات الوطنية (دراسة مقارنة)

آمال سالم العريفي - قسم القانون العام - كلية القانون - جامعة طرابلس.

الملخص:

تناولت هذه الورقة الإحالة على الاستيداع في التشريعات الوطنية ، باعتبارها أحد الموضوعات التي تملك جهة الإدارة اتخاذها بنوع من الحرية تحقيقاً للمصلحة العامة ، فقد تبنى المشرع الليبي بموجب المادة (167) من قانون علاقات العمل لسنة 2010 م ، مصطلح الإحالة تحت تصرف الخدمة ، والتي بمقتضاها يجوز إحالة الموظف إلى الاستيداع مدة أقصاها سنة كاملة ، تبدأ من تاريخ صدور القرار ، وتعتبر وظيفة المحال إلى الاستيداع شاغرة ويجوز التعيين فيها ، وهذا ما اتفق فيه المشرع الليبي مع المشرع الجزائري ، وهو ما تناوله هذا البحث بشيء من التفصيل.

الكلمات الافتتاحية : الإحالة ، الاستيداع ، القانون الليبي ، الجهات الإدارية ، الموظف ، الوظيفة العامة.

المقدمة :

يُشكّل المستخدمون الذين تستعين بهم الجهات الإدارية العمود الفقري للعملية الإدارية ، أي : الأداة الرئيسية التي من خلالها وبواسطتها تتمكّن هذه الجهات من القيام بمسئوليتها ومباشرة أوجه نشاطاتها ، ومع ازدياد عدد العاملين لدى الجهات الإدارية تباينت النظم القانونية التي تحكم مراكزهم الوظيفية وتعدّدت الآراء الفقهية التي تناولت هذه المراكز.

وتأتي في مقدمة الموضوعات التي تعالجها القوانين الداخلية والتي يجب دراستها وفق أسس علمية حديثة الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية ، ويبدو أن غالبية قوانين الوظيفة العامة في دول العالم لا تلجأ إلى تحديد أسباب الإحالة على الاستيداع أو حالاتها ؛ بل تترك هذا الموضوع للسلطة التقديرية للإدارة المعنية التي يقع عليها عبء تقدير مصلحة سير المرافق العامة بانتظام ، ويتميز الاستيداع بأهمية خاصة؛ لكونه يؤثر على مسيرة الموظف ابتداءً من تاريخ استلامه للعمل وحتى تاريخ انتهاء

خدمته، وهنا يثور التساؤل لدى الباحث ما السبيل للمطالبة بحقوق الموظفين مع الاهتمام باحترام مبدأ دوام سير الوظيفة وكيف السبيل للخروج من تبعات إعادة تنظيم الوحدات الإدارية أو إعادة النظر في ملاكاتها الوظيفية مع منح الموظف في الجهات العامة المشار إليها مرتباتهم مؤقتاً دون أن يقوموا بأي عمل.

إشكالية الدراسة:

إن موضوع الإحالة على الاستيداع للموظف في التشريع الليبي يستحق الاهتمام، وذلك لكثرة الإشكاليات التي تثار في هذا الموضوع من بدايته إلى غاية انقضاءه ، لذا وجب معرفة كافة التفاصيل المحيطة بالموضوع من قبل طرفي العلاقة الوظيفية.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تبيان أهمية الموضوع بالنسبة لطرفي العلاقة للموظف والوظيفة ، ومعرفة كيفية معالجة المشرّع الليبي والمقارن للموضوع.

أهمية الدراسة :

أن وضعية الاستيداع لها علاقة مباشرة بالموظف العام والإدارة على حدّ سواء ؛ إذ تكمن أهمية الدراسة من خلال تبيان أهم القيود المفروضة على وضعية الإحالة على الاستيداع هذا من جهة ، ومن جهة أخرى تتجلى أهمية الدراسة على اعتبار أن موضوع الإحالة على الاستيداع من أهم الموضوعات القانونية والأساسية للموظف العام. ولأهمية هذا الموضوع سيتم تناوله وفقاً للخطة المنهجية التالية :

المبحث الأول : التنظيم القانوني للإحالة على الاستيداع ، والمبحث الثاني : شروط الإحالة على الاستيداع وآثاره.

المبحث الأول - التنظيم القانوني للإحالة على الاستيداع :

الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية (الاستيداع) هو عبارة عن نظام يؤدي إلى إيقاف الموظف عن العمل لمدة محددة يكون فيها الموظف في حالة إعفاء من العمل لفترة زمنية معينة دون انقطاع علاقة الموظف بالجهة الإدارية التي يعمل لديها،⁽¹⁾ وبالتالي سنتناول في هذا المبحث تعريف الاستيداع تشريعاً ، ثم التعرض لتعريف الاستيداع فقها وقضاء.

المطلب الأول : المفهوم التشريعي لوظيفة الإحالة على الاستبعاد ، والمطلب الثاني: المفهوم الفقهي لوظيفة الإحالة على الاستبعاد.

المطلب الأول - المفهوم التشريعي لوظيفة الإحالة على الاستبعاد :

تخلو التشريعات عادة من وضع التعريفات وتعرض عن بيان الحدود غالباً، حيث لا يهتم المشرع عادة بوضع تعريف لمسألة ما، وإنما تترك لاجتهادات الفقه والقضاء غير أن المشرع الليبي لم يترك مسألة تعريف الاستبعاد لاجتهادات الفقه والقضاء، بل كانت له اليد الطولي في هذا الشأن، فقام بتناول الإحالة إلى الاستبعاد لأول مرة في القانون رقم 19 لسنة 1964، وكذلك القانون رقم 26 لسنة 1369، والذي أعاد العمل بالإحالة تحت التصرف بعد أن تم إلغاؤه بموجب القانون رقم 11 لسنة 1985، وكذلك قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 أطلق عليه تسمية الإحالة تحت تصرف الخدمة أو الاستبعاد حسب القانون، غير أنه وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 فعل ذلك، إلا أنه لم يعد معمولاً به اعتباراً من نفاذ القانون رقم (11) لسنة 1985 الذي ألغى النصوص المتعلقة بالإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية الواردة في القانون (55) لسنة 1976⁽²⁾.

وجاء في المواد (103 - 104) من قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 علي أن الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية أو كما يطلق عليها أيضاً "الإحالة إلى الاستبعاد" هي إجراء يتسم بمقتضاه إبعاد الموظف عن الاضطلاع بأعباء وظيفته كلياً لمدة معينة⁽³⁾.

وبصدور القانون رقم (26) لسنة (2001) أعيد العمل بالإجراء المذكور حيث نصت المادة الأولى منه على الآتي : " يجوز لأمانة اللجنة الشعبية العامة وغيرها من الجهات التي يتقاضى الموظفون بها مرتباتهم من الخزنة العامة أو ميزانيات الجهات العامة المملوكة للمجتمع عند إلغاء أو دمج ... منح بعض الموظفين في الجهات المشار إليها مرتباتهم مؤقتاً دون أن يقوموا بأي عمل⁽⁴⁾.

وبالاطلاع على النص الذي ينظم الإحالة إلى الاستبعاد في قانون الخدمة المدنية رقم 19 لسنة 1964م، وكذلك قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م، نجد أن سبب الإحالة تحت تصرف الخدمة هو الصالح العام وحده، في حين أن سبب الإحالة تحت تصرف الخدمة وفقاً للقانون رقم 26 لسنة 2001 المعدل لقانون الخدمة المدنية رقم 55

لسنة 1976م، وكذلك قانون علاقات العمل الساري هو حالة إلغاء أو دمج أو إعادة تنظيم الوحدات الإدارية، أو إعادة النظر في الملاكات الوظيفية.⁽⁵⁾

ولقد تناول المشرع المصري قواعد الإحالة إلى الاستيداع في المادتين 68 - 69 من القانون رقم 1971م الذي صدر في 23 من أيلول لسنة 1971م والخاص بنظام العاملين المدنيين الحالي.

حيث نصت المادة 68 من القانون المذكور على أنه "يجوز إحالة العامل إلى الاستيداع لمدة أقصاها سنتين لأسباب تتعلق بالصالح العام"⁽⁶⁾.

أما في فرنسا فنجد أن المشرع الفرنسي تناول قواعد الإحالة إلى الاستيداع في المادتين 44 و 45 من الأمر الصادر في 4 من شباط لسنة 1959م والمادة 2 وما بعدها من المرسوم رقم 30 لسنة 1959م الذي صدر في 14 شباط لسنة 1959م، حيث سبق للمشرع الفرنسي أن تصدى لنظام الإحالة إلى الاستيداع في المواد 113 - 123 من قانون التوظيف الذي صدر في 19 من تشرين الأول لسنة 1946م والذي عدل بمقتضى المادة 13 من قانون 3 لسنة 1955م، وإحالة الموظف إلى الاستيداع في القانون الفرنسي تتم بقرار من جانب الإدارة ، إلا أن قرار الإحالة قد يصدر تلقائياً بمبادرة من الإدارة، وقد يصدر بناء على طلب من الموظف⁽⁷⁾.

ولعل المشرع التونسي من بين المشرعين العرب القلائل الذين عرفوا الاستيداع ، وأطلق عليه مصطلح الاستيداع أو التوقف المؤقت بناء على طلب وضعية إدارية قانونية، يوضع فيها الموظف بطلب منه في حالات خاصة، حددها القانون حصراً، لذا فإن المعني بالأمر لا يفقد خلالها صفته كموظف، ولا يحذف من لائحة الموظفين؛ لكون الاستيداع ليس انقطاعاً نهائياً عن العمل، وإنما رخصة لا يستفيد فيها الموظف من العديد من الحقوق المادية خلالها (الترقية، تعويضات عائلية ما لم يكن المعني بالأمر موظفة ولها أبناء، التقاعد حوادث الشغل، ...)⁽⁸⁾.

والجدير بالذكر أن القانون الجزائري للوظيفة العمومية أشار إلى الاستيداع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نص على أن الإحالة على الاستيداع هي توقف الموظف مؤقت على مهامه مع الاحتفاظ بمنصبه ودرجته ويبقى خاضعاً للقانون الأساسي للموظف العمومي ولا يستفيد من حقوقه في الترقية⁽⁹⁾.

من خلال ما سبق يتبين أن هناك اتفاق في تعريف الاستبعاد مع وجود صعوبة في إيجاد تعريف محدد؛ ومرجع ذلك بحسب الزوايا التي ينظر من خلالها إلى الاستبعاد، وهذا ما سنبينه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني - المفهوم الفقهي لوظيفة الإحالة على الاستبعاد:

لم يعن كل من المشرع الليبي أو المصري بوضع تعريف قانوني للاستبعاد ، تاركاً ذلك للفقهاء والقضاء الذين جريا على تعريف الاستبعاد أو كما يطلق عليها في التشريع الليبي " الإحالة إلى الاستبعاد " هي إجراء يتم بمقتضاه إبعاد الموظف عن الاضطلاع بأعباء وظيفته كلياً لمدة معينة ، ثم يتقرر مصيره في نهاية هذه المدة أما بإعادته إلى وظيفته أو نقله إلى وظيفة أخرى ، وأما بفصله نهائياً من الخدمة⁽¹⁰⁾. واعتبر جانب من الفقهاء أن الإحالة تحت تصرف الخدمة ما هي إلا أحد الأوضاع المتعلقة بالموظف العام.⁽¹¹⁾ ، وأما على الصعيد الفقهي فهناك العديد من التعريفات منها :

- الاستبعاد يكون بطلب من الموظف أو الدائرة ولا تتجاوز مدة الاستبعاد عن خمس سنوات، ولا يحسب لأغراض الزيادة السنوية، ولا التوقيعات، وإذا تم الاستبعاد دون طلب من الموظف يحصل على نصف مرتبه ونصف علاوته⁽¹²⁾ ، وأما بالنسبة لحالات الإحالة إلى الاستبعاد والتي تتم بناء على طلب الموظف فقد نضمها المرسوم رقم 309 لسنة 1959م الصادر في 14 من شباط 1959م الذي يتضمن اللائحة التنفيذية والمتعلقة بالنظام الخاص ببعض الأوضاع الوظيفية وقواعد الخدمة المدنية⁽¹³⁾ ، وأما بعضهم الآخر فذهب إلى التفريق بين الاستبعاد بناء على طلب الموظف والاستبعاد من جانب الإدارة، فأقرار الإحالة قد يصدر تلقائياً بمبادرة من الإدارة وقد يصدر بناء على طلب وإرادة الموظف وهذا ما نضمه القضاء والمشرع الجزائري⁽¹⁴⁾، وعرفه بعض الفقهاء بأنه : وظيفة الاستبعاد هي نظام ربط بين الخدمة الفعلية و تركها؛ لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف من العمل وبعض مزاياه مع جواز إعارته إليه⁽¹⁵⁾، وعرفها كمال رحماوي بأنها : " توقيف لعلاقة عمل ينجز عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كالأجر، الترقيّة، والتقاعد إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة⁽¹⁶⁾، وعرفه سليمان الطماوي : بأنه " حالة وسط بين الخدمة الكاملة والفصل إذ يبعد الموظف المحال إلى الاستبعاد عن عملية كاملة لمدة محددة تم يتقرر مصيره في نهاية المدة⁽¹⁷⁾، وعرفه فقيه آخر بأن: (الاستبعاد ليس من العقوبات التأديبية، وإنما هو إجراء يتخذ بشأن الموظف استجابة لمتطلبات المصلحة العامة)⁽¹⁸⁾، وكذلك الدكتور خليفة الجبراني اتفق مع هذا التعريف، حيث قال : (... ولا تعدو أن تكون الإحالة على

الاستيداع إلا نوعاً من الفصل؛ لأنها تؤدي إلى قطع صلة الموظف بالوظيفة، ذلك أنه يجوز لمجلس الوزراء إحالة الموظف إلى الاستيداع لأسباب تتعلق بالصالح العام⁽¹⁹⁾. ولم نجد في القضاء الليبي والمقارن تعريفاً لمعنى الإحالة تحت تصرف الخدمة، إلا أن القضاء المقارن شبه مستقر على ممارسة القضاء الإداري لهذه الوظيفة، وإخضاع مثل هذه القرارات لرقابته فمن جانبها يقول قسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري: (بأن نظام الاستيداع هو نظام وظيفي من نوع خاص؛ إذ بمقتضاه تبقى العلاقة الوظيفية بين الموظف المحال إلى الاستيداع والحكومة طيلة مدة الاستيداع...) (20)، وكذلك محكمة العدل العليا في الأردن تقول: (إن سلطة مجلس الوزراء في إحالة موظف على الاستيداع إذا كانت له خدمة مقبولة للتقاعد لا تقل عن خمس عشرة سنة هي سلطة تقديرية لا يحدها إلا وجوب حسن استعمالها وعدم صدورها عن بواعث شخصية أو بقصد الانتقام، والأصل في القرار الإداري أنه يصدر سليماً خالياً من العيوب، وعلى الطاعن إثبات خلاف الأصل...) (21)

المبحث الثاني - شروط الإحالة على الاستيداع وآثاره.

تناولنا في هذا المبحث الشروط الواجب توافرها في تقديم طلب الاستيداع ثم بعد ذلك سنتناول الآثار المترتبة على الاستيداع، وذلك من خلال الآتي:

المطلب الأول: شروط الإحالة على الاستيداع، والمطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع.

المطلب الأول - شروط الإحالة على الاستيداع:

حتى يتم قبول الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي يجب توافر جملة من الشروط، سنتطرق أولاً للشروط الموضوعية لوضعية الإحالة على الاستيداع، وسنتحدث ثانياً عن أهم الشروط الشكلية للإحالة على الاستيداع.

أولاً - الشروط الموضوعية للإحالة على الاستيداع: هي مجموعة من القيود التي حددتها التشريعات الوطنية حتى يتم قبول طلب الإحالة على الاستيداع، نذكر أهمها:

- 1 - تقديم طلب تحت الإشراف الإداري، ينص المشرع في القوانين الخاصة بالوظيفة العامة عند تصديده لأحكام الإحالة إلى الاستيداع على أن يكون طلب الاستيداع مكتوباً.
- 2 - انتظار قرار الإدارة أو اللجنة التي تتولى دراسة الطلب حين يقتضي القانون ذلك.

3 - عدم مغادرة مقر العمل إلا بعد وصول الموافقة المكتوبة من الإدارة، ولا يعتبر الموظف متخلي عن الوظيفة.

4. عدم تقديم الموظف في حالة الاستبعاد لأي طلب متعلق بالاستقالة، أو التقاعد النسبي أو وضعه في إحدى الوضعيات التي يكون فيها الموظف أثناء ممارسته لمهامه، إلا بعد رجوعه للعمل بعد استنفاد مدد رخصة الاستبعاد.

5. يلتزم الموظف المحال تحت التصرف بالانخراط في برامج التدريب والتأهيل التي تعدها الجهات المختصة بفرض المساهمة في إعادة تأهيله للعمل في وظيفة أو مهنة أخرى⁽²²⁾.

ثانيا - الشروط الشكلية لشرط الإحالة على الاستبعاد : لقد قيد المشرع الليبي الإحالة على الاستبعاد بمجموعة من الضوابط الشكلية، التي يمكن إجمالها في الآتي:

1- أن يكون المحال للاستبعاد موظفا عاما ، أي : أن تكون الوظيفة دائمة ؛ لأنه لا يتفق بطبيعته مع أحكام الوظيفة المؤقتة⁽²³⁾ . ومن هذا المنطلق لا يملك مجلس الوزراء إحالة العاملين العاديين تحت تصرف الخدمة.

2 - أن يصدر قرار الإحالة تحت تصرف الخدمة من مجلس الوزراء دون غيره، وقد أعطى المشرع لمجلس الوزراء السلطة التقديرية بإحالة أي موظف للاستبعاد، بشرط أن تكون له مدة (15) سنة خدمة مقبولة للتقاعد، وهذا ما قضت به المحكمة العليا، في الدعوى رقم (277) لسنة 94 جلسة 22 مارس 1995م ، حيث ورد في هذا المبدأ..... ويستفاد مما تقدم، وما جرى عليه قضاء محكمتنا، أن المشرع قد خول مجلس الوزراء بموجب نظام الخدمة المدنية وقانون التقاعد صلاحية تقديرية بإحالة أي موظف على الاستبعاد إذا كان له مدة (15) سنة خدمة مقبولة للتقاعد، وذلك بتسيب (اقتراح) دون إلزام بالإفصاح عن الأسباب أو يقيد بأي قيد أو يرسم أسلوبا معيناً أثناء ممارسة هذه الصلاحية، تحقيقاً للمصلحة العامة؛ لتمكين مجلس الوزراء وهو أعلى سلطة إدارية في الدولة من تسيير المرافق العامة على وجه يحقق هذه المصلحة التي أوكل إليه مراعاتها، وغير متسمة بإساءة استعمال السلطة، وحيث أنه من الثابت في الأوراق أن المستدعى قد أمضى خمس عشرة سنة مقبولة للتقاعد.....)⁽²⁴⁾

3 - أن يكون الموظف المحال تحت تصرف الخدمة يتقاضى مرتبه من الخزنة العامة. لذلك لا يجوز إحالة من يتقاضى مرتبه من غير الخزنة العامة، وهذا الأمر يختلف عن القانون رقم 26 المشار إليه سابقاً، الذي أعطى لمجلس الوزراء إمكانية الإحالة تحت

تصرف الخدمة حتى للعاملين الذين يتقاضون مرتباتهم من الجهات المملوكة للمجتمع كالشركات والمنشآت العامة. (25)

4- أن تكون الإحالة تحت تصرف الخدمة لمدة لا تتجاوز سنة من تاريخ صدور قرار الإحالة، غير أنه يجوز لمجلس الوزراء تمديد هذه المدة لمدة سنة أخرى.

5 - أن يصدر قرار تمديد الإحالة من نفس الجهة التي أصدرت قرار الإحالة، و إلا ظل باطلا لصدوره من غير مختص.

المطلب الثاني - الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع:

يترتب على الاستيداع بعض الآثار القانونية والإدارية التي تترك فيها، مع حالات انتهاء الخدمة، ومن أمثلة هذه الحالات، الاستقالة والتي لها أثر على سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وبالتالي سنقسم هذا المطلب إلى آثار إدارية وأخرى قانونية.

أولاً - الآثار الإدارية : يعتبر الاستيداع نظام إداري وإجراء خطير يهدد سير المرافق العامة، وبالتالي فإنه يتعارض مع القواعد الأصولية التي تخضع لها المرافق العامة، وهو سيرها دون توقّف ومبدأ استمرارية المرفق العام التي لا تحتاج إلى نص تشريعي (26) ، ومن ثم يقع باطلاً بالاتفاق على وقف العمل، ولكن يجوز للجهات العامة المملوكة للمجتمع عند إلغاء أو دمج أو إعادة تنظيم الوحدات الإدارية، أو إعادة النظر في ملاكاتها الوظيفية، منح بعض الموظفين في الجهات المشار إليها مرتباتهم مؤقتاً دون أن يقوموا بأي عمل لديها مع السماح لهم بمزاولة الأنشطة الاقتصادية بمختلف أنواعها، ويشمل ذلك أعضاء الهيئات القضائية وغيرهم ممن تنظم شؤونهم قوانين خاصة (27).

وبالرجوع للقضاء المصري بشأن الاستيداع وأثاره الإدارية على الجهات العامة وعلى سير المرافق العامة قضت المحكمة الإدارية العليا في حيثيات حكمها:

(إن الاستيداع - سواء كان بناء على طلب من الموظف أو الجهات الإدارية يتعين الالتزام في حدود هذا الحق، وعدم الانجراف به عن الغاية منه، مما يترتب عليه إلحاق الضرر بالوظيفة).

ثانياً - الآثار القانونية : بصور القانون رقم (26) لسنة 1369 ور 2001م وضعت الآثار والضوابط التي تخضع لها الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية كالاتي :

- 1 - تكون الإحالة تحت التصرف لمدة لا تتجاوز سنة من تاريخ صدورها ويجوز تمديدها لمدة أخرى بقرار من الجهة الإدارية العليا.
- 2 - يجوز أثناء فترة الإحالة تحت التصرف إعادة الموظف إلى وظيفته الأصلية أو أية وظيفة أخرى مماثلة بنفس الوحدة الإدارية.
- 3 - من أهم الآثار عدم احتساب مدة الإحالة تحت التصرف ضمن مدة الخدمة التي يستحق عنها الموظف الإجازة.
- 4 - تنتهي خدمة الموظف بانتهاء مدة الإحالة تحت التصرف دون أن يتقرر عودته للعمل.

الخاتمة:

من خلال دراستنا لهذا الموضوع فقد تناولنا الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية وحرية الموظف العام في طلب الإحالة (الاستبعاد)، وحق جهة الإدارة في الاستبعاد، ولتتمكن من الإلمام بمختلف جوانب هذا الموضوع فقمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول التنظيم القانوني، وفي المبحث الثاني الشروط والآثار التي تترتب على الإحالة تحت تصرف الخدمة، ووفقاً لما تناولناه في هذه الدراسة نختم بالقاء الضوء على أهم ما تم التوصل إليه من نتائج في الآتي:

- 1 . لا تنقطع صلة الموظف العام بوظيفته بمجرد طلب الاستبعاد فقط، بل أن هذه الصفة تبقى قائمة إلى حين قبول طلب الإحالة من جانب السلطة المختصة، وبالتالي فإنه إعمالاً لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد يتعين على الموظف بقاءه في عمله لحين الرد من جهة الإدارة.
 - 2 . الإحالة تحت تصرف الخدمة في القوانين الوظيفية الخاصة اعتبارها سبباً من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية للأفراد والذين تنظم شؤونهم الوظيفية تلك القوانين.
 - 3 . لقد منح المشرع الليبي للموظف فرصة ثانية تصلح إحالته على الاستبعاد، لغرض آخر غير الذي أحيل إليه لأغراض شخصية.
- قد تحدث عدة إشكالات عند انقضاء مدة الإحالة على الاستبعاد؛ لأن البعض يرفض إعادة إدماجه، مما قد يعرض الموظف لإجراءات صارمة تتخذ ضده كالعزل، مما يدفع البعض لتقديم طلب استقالته.

التوصيات :

1- نرجو أن يحذو المشرع الليبي حذو المشرع المغربي، عندما نص على صرف جزء من راتب الموظف المحال على الاستيداع لمدة محدودة، خاصة إذا تعلق الأمر بحالة المرض أو القيام بدراسات؛ لأن كلتا الحالتين تتطلب دعماً مالياً، وتكاليف خاصة، وفي كل الأحوال يعتمد الموظف على راتبه فقط الذي تم توقيفه بمناسبة إحالته على الاستيداع.

2 يجب النص على تعويض سنوات الاستيداع؛ لأجل التقاعد الكلي للموظف.

3- التأكيد على إمكانية إجراء تحقيق إداري للتأكد من الأسباب التي أحيل لأجلها الموظف على الاستيداع.

الهوامش :

- 1- راجع في نفس المعنى د. السيد محمد الدماصي، الوسيط في شرح قانون العاملين بالقطاع العام، بدون دار نشر، بدون سنة نشر، ص232.
- 2- بصدور القانون رقم (12) لسنة (2010) أعيد العمل بالإجراء المذكور في القانون رقم 55، حيث من الباب الرابع والمتعلق بالوظيفة العامة خصص له فصلاً كاملاً.
- 3- القانون رقم (55) لسنة 1976 قانون الخدمة المدنية المواد (103 – 104) 43 - 4 - 4 - القانون رقم (26) لسنة 1369 و.ر (2001) بشأن الخدمة العامة.
- 5 - محمود معتوق، الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية(الاستيداع) في القانون الليبي، بحث منشور في مجلة الجامعي، مجلة علمية محكمة، ع26، ليبيا، 2017م، ص171.
- 6- د. السيد محمد الدماجي ، مرجع سابق، ص 202.
- 7- د. محمد أحمد عجز، الاستقالة في ضوء قانون العمل الجديد، كلية الحقوق، جامعة حلوان، دار النهضة العربية، 2008م ، ص 16- 17.
- 8- القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06 . 03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة في الفصل الثاني – المادة 195.
- 9- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المادة 145، تتمثل الإحالة على الاستيداع في القانون مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف.
- 10- د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، الطبعة السادسة، منشورات المكتبة الجامعة للطباعة والنشر الزاوية، 2010م، ص423.

- 11- انظر صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي (دراسة مقارنة)، الكتاب والتوزيع والإعلان والمطابع، طرابلس، 2، 1982م، ص404.
- 12- د. سمير أحمد المراسي، أحكام الإرادة المنفردة، مقارنة بالقانون المدني الأردني، مطبعة المعارف، 1986م، ص201.
- 13- راجع د. محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص17.
- 14- د. عبد الكريم بن قمة، الاستيعاد في القانون الجزائري مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص105.
- 15 — عبد العزيز السيد الجواهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1994م، ص5.
- 16- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003م، ص45.
- 17- سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، 1979م، ص355.
- 18- خالد عبد العزيز عريم، القانون الإداري الليبي، منشورات الجامعات الليبية، بنغازي، ج2، 1971م، ص523.
- 19- خليفة علي الجبراني، القضاء الإداري الليبي، الرقابة على أعمال الإدارة، مركز سما للطباعة والإعلان، طرابلس، ط1، 2005، ص: 195.
- 20- الفتوى رقم 20 بتاريخ 17.12.1961، مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة، سنوات 17/16، ص87، بند39.
- 21- قرار رقم 527 لسنة 2004م، جلسة 1.8.2004م، مشار إليه لدى محمود معتوق، مرجع سابق، ص188.
- 22- د. محمد عبدالله الحراري، مرجع سابق، ص424.
- 23 — انظر القانون رقم 26 لسنة 2001.
- 24— مشار إليه لدى محمود معتوق، مرجع سابق، هامش رقم 67، ص199.
- 25 — المرجع السابق، ص175.
- 26- د. محمد عبد الحميد أبو زيد، دوام سير المرافق العامة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 1971م، ص15.
- 27— قانون رقم (12) لسنة 1378 و.ر 2010 بشأن علاقات العمل المادة (167).