

النظام القانوني لرد الاعتبار الوظيفي(*)

الدكتور/ سعد الشتيوي العنزي
باحث - دولة الكويت

ملخص:

من أجل منح الفرصة للموظف الذي سبق أن تعرض للجزاء الإداري إلى الاستقامة أنشأ المشرع نظام رد الاعتبار، وقد أصبح هذا النظام من الأعمدة الأساسية في القوانين التي تعالج مواضيع الوظيفة العامة؛ نظراً لأنه يؤدي إلى إزالة الآثار التي كان من الممكن أن تترتب مستقبلاً على الجزاء. وقد عرفت كثير من التشريعات الوظيفية هذا النظام، وهو ما نبهته في هذه الدراسة، التي نستعرض من خلالها تلك التشريعات وأوجه النقص فيها.

مقدمة:

يؤدي الحكم بعقوبة جنائية أو جنحة إلى الانتقاص من اعتبار المحكوم عليه في نظر المجتمع، ويحول دون استعادته لوضعه الطبيعي داخل المجتمع. وقد منحه القانون فرصة لرد اعتباره إذا أثبت صلاحيته للاندماج في المجتمع^(١). وأمام الاعتبارات نفسها ظهر نظام رد الاعتبار في القانون الإداري من أجل فتح باب الأمل لبدأ حياة وظيفية جديدة خالية من آثار الجزاءات التي وقعت عليه، مادام هدف العقوبة قد تحقق فلا مجال، إذن، لاستمرار وجودها كشبح أسود يطل من ملف خدمته كلما فتح^(٢).

(*) أجزى البحث بتاريخ ١٧/١/٢٠٠٨م.

(١) انظر في رد الاعتبار في القانون الجنائي:

د. أحمد فتحي سرور - الوسيط في قانون العقوبات - القسم العام - دار النهضة العربية - ١٩٩٦ - ص ٦٦١.

(٢) د. عادل الطبطبائي - الوسيط في قانون الخدمة المدنية - مطبوعات جامعة الكويت - ١٩٩٨ - ص ٤٦٦.

فكما هو معروف، فإن آثار هذه العقوبة تلازم الموظف زمناً طويلاً، وتكاد تلتصق بكيانه الوظيفي لدرجة أن البعض من الموظفين يفقد الكثير من الفرص في النطاق الوظيفي نتيجة سبق تعرضه للجزاء التأديبي في يوم من الأيام. وهكذا ظهرت الحاجة الملحة لوضع حد لهذا الوضع بتقرير نظام رد الاعتبار، وهو ما فعلته كثير من التشريعات التي لم ترغب في إغلاق باب التوبة أمام الموظف المخطئ، وإنما منحته الفرصة للتخلص من آثار العقوبة وما تحمله من ذكريات مريرة لصاحبها، حتى لا تبقى نقطة سوداء في حياته الوظيفية.

وغني عن البيان القول أن الدين الإسلامي الحنيف هو أول من ضرب أروع الأمثلة في تقرير العفو عن العقوبة وفتح باب التوبة أمام المسيء والمخطئ، فقد قال الله - سبحانه وتعالى -: ﴿وَهُوَ الَّذِي يَقْبَلُ التَّوْبَةَ عَنْ عِبَادِهِ وَيَعْفُو عَنِ السَّيِّئَاتِ﴾^(١) وقال تعالى ﴿وَأَنْ تَعْفُوا أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾^(٢) وقال الرسول - صلى الله عليه وسلم -: (أقيلوا ذوي الهيئات عثراتهم إلا بالحدود)^(٣).

وعلى ضوء ما تقدم سنتناول في هذا البحث رد الاعتبار في نطاق قانون الوظيفة العامة بعد أن لاحظنا قلة المؤلفات التي تناولته بصورة تفصيلية، على الرغم من أهمية هذا النظام للموظف الذي يرتكب أخطاء وظيفية ويرغب في الاستقامة، كما أن جهل الإدارات الوظيفية بهذا النظام أدى إلى حرمان كثير من الموظفين من حقوقهم الوظيفية تحت ذريعة سبق تعرضهم للجزاء. ويقتضي المنهج العلمي لهذا البحث تقسيمه بعد هذه المقدمة إلى مبحثين وخاتمة؛ المبحث الأول نشرح فيه مفهوم نظام رد الاعتبار وشروطه، أما المبحث الثاني فنعالج من خلاله إجراءات رد الاعتبار وآثاره.

(١) الآية ٢٥ من سورة الشورى.

(٢) الآية ٢٣٧ سورة البقرة.

(٣) فالعفو يعتبر من الأسباب المشروعة التي تؤدي إلى إسقاط العقوبة ولكن ليس في كل الجرائم والعقوبات، فما كان حقاً لله تعالى فلا يجوز العفو فيه، وأما ما كان من حقوق الأدميين فيجوز العفو عنه.

لمزيد من التفاصيل راجع - د. نصر الدين مصباح القاضي - النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الليبي مقارناً بالشريعة الإسلامية - رسالة دكتوراه - جامعة عين شمس - ١٩٩٧ - ص ٢٨٤.

المبحث الأول

مفهوم رد الاعتبار وشروطه

نعالج تحت هذا المبحث - مفهوم رد الاعتبار وشروطه - وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول

مفهوم رد الاعتبار

من الطبيعي أن نتناول في البداية تحديد مفهوم نظام رد الاعتبار، الذي جرى الفقه الإداري على تسميته بنظام محو الجزاء الإداري في حين نرى أن التسمية المثلى هي نظام رد الاعتبار على اعتبار أن الموظف الذي يتم محو عقوبته إنما يرد إليه في الحقيقة اعتباره الوظيفي والأدبي.

والواقع أن رد الاعتبار أو إعادة النظر في الجزاءات السابق توقيعها على الموظف أو التخلص من الآثار المستقبلية للجزاءات جميعها تسميات مختلفة لمضمون واحد هو القيام بإزالة حالات عدم الأهلية والحقوق التي أسقطت وتم تجريد الموظف منها بسبب الجزاء الموقع عليه، والذي تم تنفيذه بالفعل، وبالجمله فإن إزالة الآثار التي كان من الممكن أن تترتب مستقبلاً على الجزاء وذلك اعتباراً من تاريخ صدور قرار المحو المتعلق بها^(١).

والجدير بالذكر أن هذا النظام لا يرد إلا على الجزاء التأديبي، فإذا لم تتصف التدابير المتخذة ضد الموظف بصفة الجزاء التأديبي فإن هذه التدابير لا تصلح أن تكون محلاً للمحو.

وتطبيقاً لذلك انتهت فتوى الجمعية العمومية لمجلس الدولة في مصر إلى القول: «بأن تأجيل العلاوة الدورية لا يعتبر عقوبة تأديبية إلا في حالة توقيع تلك العقوبات على عاتق موظف ارتكب ذنباً إدارياً أو مالياً وحوكم أمام الهيئة

(١) د. مصطفى عفيفي - العقوبة التأديبية - رسالة دكتوراه - جامعة عين شمس - ١٩٧٦ - ص ٣٩٧.

التأديبية المختصة، أما إذا صدر تأجيل العلاوة من لجنة شؤون الموظفين خارج نطاق التأديب فإنه لا يعد من قبيل العقوبات التأديبية؛ ذلك أن نظام الكفاية يتميز بسماته المستقبلية وآثاره المحددة على اختلاف ذلك مع قطاع التأديب الذي يحدد مجاله في نطاق آخر هو نطاق الجريمة والعقاب، ولما كانت أحكام محو الجزاءات وآثارها لا ترد إلا على العقوبات التأديبية فإنها لا تسري على تأجيل العلاوة الذي تقررره لجنة شؤون الموظفين خارج نطاق التأديب»^(١).

ويستهدف نظام رد الاعتبار محو العقوبات التأديبية وإزالة آثارها بعد مرور مدة معينة إذا حسنت أخلاق الموظف خلالها، ولم يرتكب ما يعرضه للعقاب. فقد لوحظ أن بقاء العقوبات التأديبية في ملف الموظف يترك آثاراً سيئة في حياته الوظيفية بغض النظر عن فكرة العقوبات التبعية، وأن ذلك قد يدفع ببعض الموظفين إلى حالة من اليأس يكون لها آثارها السيئة لا بالنسبة للموظف وحده ولكن بالنسبة للجهة الإدارية التي يعمل بها. في حين أن فتح باب التوبة أمام الموظف المقصر يشجعه على الاستقامة، وتدارك ما فرط من أمره، وتلك غاية نبيلة ومشروعة أدركها المشرع بالنسبة للجرائم الجنائية وهي أخطر كثيراً من مجرد الأخطاء الإدارية فأنشأ نظام رد الاعتبار.^(٢)

وقد أفصحت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الذي استحدث رد الاعتبار للموظف في جمهورية مصر العربية والمعدل للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن الحكمة منه بالقول: «إنه لوحظ أن القانون وإن حدد الآثار الحتمية للجزاءات بمدة معينة، إلا أن الإدارة فيما تمارسه من إطلاقات سلطاتها القانونية في شؤون الموظفين لم يكن يسعها أن تغفل من عناصر التقدير والرأي الجزاءات السابق توقيعها عليهم، وإن طال عليها الزمن مع ما قد يؤدي ذلك من صد بعض الموظفين عن التوبة لاستغلاق الأمل عليهم، ورئي

(١) فتوى الجمعية العمومية رقم ٧٧٨ في تاريخ ٢٥/١١/١٩٦٣ مشار إليها - د. زكي

النجار - تأديب الموظف العام - ١٩٨٦ ص ٢٥٠.

(٢) د. سليمان الطماوي - قضاء التأديب - دار الفكر العربي - ١٩٩٥ - ص ٤٠٨.

علاجاً لهذه الحال فتح الباب أمامهم لمحو الجزاءات التي توقع عليهم فيتاح للمصالحين منهم فرصة الخلاص من جميع الآثار التي تعلق بهم نتيجة ما يصيبهم من الجزاءات، وتحقيقاً لذلك لم يعد من الجائز بأي وجه اعتماد الجزاء كعنصر من عناصر التقدير في شؤون الموظفين بمحوه».

وتأسيساً على ذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى القول بأن «بقاء الجزاء التأديبي في ملف خدمة الموظف دون محو قد يؤثر على تقاريره السرية؛ ذلك أنه ولئن كان الأصل هو الاعتداد بالأفعال التي يؤديها الموظف خلال السنة التي يوضع عنها التقرير أخذاً بمبدأ سنوية التقرير إلا أنه في تعاقب الجزاءات واتصال ماضي الموظف في السنوات السابقة بحاضره في السنة التي وضع فيها التقرير، ثم بمسلكه في السنة التالية لها ما يرين على صفة الموظف، ويخدش - بلا شك - حسن قيامه بعمله بكفاية، ومجال هذا كله يختلف عن مجال التأديب، إذ إن الأمر هنا لا يتعلق بعقاب الموظف، وإنما يتصل بتقدير كفايته في ضوء عمله ومسلكه وبعد تقصي نواحي عمله ومتابعة مسلكه في الماضي والحاضر استكمالاً للعناصر التي يقوم عليها تقدير كفايته، وفضلاً عن ذلك فإن بقاء الجزاءات الموقعة على الموظف والمودعة بملف خدمته والثابتة بصحيفة خدمته يلقي ظلالاً على قابليته للترقية؛ فقد يؤدي بثبوت تلك الجزاءات إلى تركه في الترقية التي حل دوره لها وتفضيل التالي له في الأقدمية، ومن ثم فإن بقاء هذه الجزاءات قد يؤثر بصورة وأخرى في مستقبل العامل الوظيفي؛ ولهذا استحدث المشرع نظام محو الجزاءات^(١).

(١) ق - ١٥٥٥١ - سنة ٢٢ في ١٦/١٢/١٩٧٠ - س ٢٥، ص ١٩٨ - ب ٣٦
مشار إليه - د. عبد الوهاب البنداري - العقوبة التأديبية - دار الفكر - ١٩٧١ - ص ١٥٥.

المطلب الثاني

شروط رد الاعتبار للموظف

لم يكن المشرع ليفتح باب التوبة أمام الموظف إلا بعد شعوره أنه قد أصبح جديراً بها. ومعيار هذه الثقة توافر شرطين أساسيين بالموظف معاً، فلا يكفي أحدهما عن الآخر، وهو ما سوف نتناوله على النحو التالي :

الفرع الأول

استكمال المدة اللازمة

اشتراط المشرع انقضاء مدة زمنية تتفاوت طولاً وقصراً وذلك وفقاً لخطورة العقوبة الموقعة على الموظف وجسامتها.

ويقوم هذا الشرط على أساس أن التخلص من آثار العقوبة يتطلب مرور فترة زمنية تساعد على نسيان العقوبة، ولا شك أنه كلما كانت العقوبة غير جسيمة أمكن تحقيق تلك الاعتبارات على عكس الحال في حالة جسامتها العقوبة، فإن التخلص من آثارها ليس بالأمر الهين، وهو ما يصدق أيضاً في نطاق القانون الجنائي، فالمدة المقررة لرد الاعتبار عن الجناية تعتبر ضعف المدة المقررة لرد الاعتبار عن الجنحة.

وسوف نتحدث عن تلك المدد المحددة لانقضاء العقوبة التأديبية بالمحو في بعض التشريعات على النحو التالي:

الوضع في مصر:

لم يكن نظام رد الاعتبار معروفاً في قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وإنما استحدث في القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧.

وجاء القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ متضمناً الأحكام السابقة في المادتين ٧١ و ٧٢ من القانون.

وقد وردت أيضاً أحكام المحو في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ حيث تنص المادة ٦٧ على أن تمحى العقوبات التأديبية التي توقع على العمل بمضي الفترات التالية:

١ - سنة في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر عن مدة لا تتجاوز خمسة أيام.

٢ - سنتين في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام.

٣ - ثلاث سنوات في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

٤ - أربع سنوات في العقوبات الأخرى عدا عقوبتي الفصل وإحالة.

١ - ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام.

٢ - سنة في حالة الخصم مدة تزيد على خمسة أيام.

٣ - سنتين في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزائي الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي.

ووفقاً لنص المادة ٩٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الحالي تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات التالية:

١ - ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام.

٢ - سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام.

٣ - سنتين في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

٤ - ثلاث سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءات الفصل والإحالة إلى المعاش بحكم أو قرار تأديبي.

الوضع في الكويت:

وفقاً للمادة ٧٠ من نظام الخدمة المدنية يتم رد الاعتبار للموظف بانقضاء الفترات التالية دون أن توقع عليه أي عقوبة تأديبية^(١):

- ستة أشهر في حالة الإنذار.
- سنة في حالة الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز أسبوعاً.
- سنتين في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على أسبوع.
- ثلاث سنوات في حالة تخفيض المرتب بمقدار الربع لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز ١٢ شهراً.
- أربع سنوات في حالة خفض الدرجة.

الوضع في سلطنة عمان:

أوضحت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة العماني المدة اللازمة لرد الاعتبار على النحو التالي:

- ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام.
- سنة في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على الخمسة أيام.
- سنتين بالنسبة إلى العقوبات الأخرى عدا عقوبات الفصل والإحالة إلى المعاش والعزل عن الوظيفة بقرار تأديبي.

الوضع في المغرب:

وفقاً للمادة (٧٥) من قانون الوظيفة العمومية في المغرب يشترط لرد الاعتبار مرور خمس سنوات على تطبيق العقوبة في حالة عقوبتي الإنذار والتوبيخ وعشر سنوات بالنسبة لبقيّة العقوبات الأخرى^(٢).

(١) انظر: د. أحمد الفارسي ود. محمد عبد المحسن المقاطع: القانون الإداري الكويتي - ١٩٩٧ - دون دار نشر.

(٢) انظر: د. إدريس قاسمو خالد النير - الوظيفة العمومية ونظامها الأساسي بالمغرب - سلسلة التكوين الإداري - ١٩٩٤.

الوضع في ليبيا:

نص القانون الليبي رقم (٥٥) لسنة ١٩٧٦ في المادة (٩٩) على رد الاعتبار للموظف بانقضاء الفترات التالية محسوبة من تاريخ تنفيذ العقوبة:

- سنة في حالة الإنذار أو الخصم من المرتب والإيقاف لمدة تتجاوز ٥ أيام.
- سنتين في حالة الخصم من المرتب والإيقاف لمدة تزيد على ٥ أيام ولا تزيد على ١٥ يوماً.
- ثلاث سنوات في حالة اللوم أو الخصم من المرتب أو الإيقاف لمدة تزيد على ١٥ يوماً أو الحرمان من العلاوة أو الحرمان من الترقية.^(١)

الوضع في المملكة العربية السعودية:

وفقاً لنظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بتاريخ ١٣٩١/٢/١ نصت المادة السابعة على أن «للموظف أن يطلب محو العقوبات التأديبية الموقعة عليه بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ صدور هذا القرار بمعاقبته ويتم محو العقوبة بقرار من الوزير المختص»^(٢).

(١) د. نصر الدين مصباح القاضي - النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة الليبي مقارناً بالشريعة الإسلامية - المرجع السابق - ص ٢١٩.

(٢) انظر:

د. عبد الله الفوزان - دروس في القانون الإداري السعودي - جامعة الملك سعود - ١٤٠١ - ١٤٠٢.

د. عبدالله بن راشد السنيدي: مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية - الطبعة الأولى - دون ناشر أو سنة طبع.

أحمد الصباب: شؤون الموظفين ونظم الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية - دار المجمع العلمي - جدة - ١٩٧٨.

الوضع في فرنسا:

أولاً - الوضع قبل صدور القانون الحالي:

وفقاً لقانون الوظيفة العامة الفرنسي الصادر في ١٩ أكتوبر ١٩٤٦ فإن للموظف الذي تم توقيع العقوبة التأديبية عليه أن يتقدم بطلب إلى الوزير المختص لمحو العقوبة من ملف خدمته، وذلك بعد مضي خمس سنوات إذا كانت العقوبة هي الإنذار أو اللوم، وعشر سنوات بالنسبة للعقوبات الأخرى.

وقد جاء بهذه الأحكام قانون الوظيفة العامة الفرنسي الصادر بالأمر ٢٤٤ بتاريخ ٤ فبراير ١٩٥٩^(١).

ثانياً - الوضع في القانون الحالي:

وفقاً للقانون الحالي رقم ٨٤ - ١٦ الصادر في ١١ يناير ١٩٨٤ وردت قائمة العقوبات التأديبية في المادة ٦٦، وصنفت في أربع مجموعات^(٢):

- الأولى: الإنذار واللوم.
- الثانية: الشطب من جدول الترقية - خفض الدرجة - الوقف عن العمل لمدة أقصاها ١٥ يوماً - النقل التلقائي.
- ثالثاً: خفض الوظيفة - الوقف عن العمل لمدة أقصاها سنتان.
- رابعاً: الإحالة إلى التقاعد - الفصل.

ولا يودع في ملف الموظف من عقوبات المجموعة الأولى إلا اللوم، وتمحى هذه العقوبة بقوة القانون من ملف الموظف في نهاية ثلاث سنوات إذا لم يوقع على الموظف عقوبة أخرى خلالها.

(١) AUBY(J.M), AUBY(B), Droit de la fonction publique. DALLOZ.1996..
BRAIBANT (G), STIRN (B), Le droit administratif français, Presses FNSP,
Coll. Amphithéâtre, 2002, 6^e éd.

(٢) د. سليمان الطماوي - قضاء التأديب - دار الفكر العربي - ١٩٩٥ - ص ٢٩٨.

وإذا وقعت عقوبة من عقوبات المجموعة الثانية خلال مدة خمس سنوات يترتب عليها إلغاء الوقف، فإذا لم توقع على الموظف عقوبة أخرى خلال هذه المدة باستثناء الإنذار واللوم فإنه يعفى نهائياً من باقي المدة الموقوفة.

وبعد استعراضنا المدد اللازمة لرد الاعتبار في التشريعات المختلفة نلاحظ تشدد بعض التشريعات في زيادة الفترة الزمنية اللازمة لانقضاء آثار العقوبات التأديبية بالمحو، وذلك كالقانون المغربي والقانون الفرنسي السابق. حيث تصل هذه المدة في بعض العقوبات إلى عشر سنوات، وهو أمر غير منطقي ويتعارض مع الحكمة التي من أجلها تم تشريع العفو؛ لأن من شأن ذلك أن يرهق الموظف ويتسبب في زيادة معاناته تحت ضغط العقوبة وما تشكله من آثار نفسية.

ومن جانبنا فنحن ندعو إلى تقليل تلك المدد إلى أقصى نطاق ممكن والابتعاد عن المبالغة في هذا الجانب، ونعتقد أن القانون العماني قد وافقه الصواب وجاء منسجماً مع الحكمة التي يقوم عليها نظام المحو عندما وضع نظاماً زمنياً للمحو يراوح بين ستة أشهر كحد أدنى وستين كحد أقصى لمحو العقوبة التأديبية، لذلك نرى أن تلك المدد كافية لإزالة آثار العقوبة والتخلص منها بعيداً عن المبالغة في زيادة تلك المدة للدرجة التي يفقد معها نظام المحو فاعليته.

وتجدر الإشارة إلى أن غالبية التشريعات المختلفة قامت بإحداث نوع من التناسب بين جسامة العقوبة والمدد اللازمة لمحو هذه العقوبات؛ بحيث تزيد هذه المدة كلما زادت درجة جسامة العقوبة.

على أننا نختلف مع بعض التشريعات - كالتشريع السعودي - في وضع مدة محددة لانقضاء جميع العقوبات التأديبية، ودون تمييز بين كل عقوبة على حدة. فمن غير المنطقي أن تتساوى المدة الزمنية اللازمة لمحو عقوبة الإنذار بمدة عقوبة الخصم أو تأخير الدرجة على الرغم من تفاوت الجسامة بين العقوبتين.

ويلاحظ أن بعض التشريعات - كالمشرع اليمني - قد خول للإدارة سلطة محو الجزاءات تجاوزاً قبل انقضاء المدة الكاملة وفقاً للضوابط التالية:

- تقديم تقرير كتابي من الرئيس المباشر يتضمن شهادته بحسن سلوك الموظف المرؤوس وارتفاع مستوى أدائه بما يؤكد أن العقوبة قد حققت أهدافها.

- انقضاء ما لا يقل عن نصف المدة المحددة قانوناً لمحو الجزاء.

ويقدم تقرير طلب المحو إلى إدارة شؤون الموظفين للتأكد من توافر الشرطين السابقين، فإذا ما تأكد لها صحة ما جاء بالتقرير، وانقضاء ما لا يقل عن نصف المدة القانونية توجب عليها مباشرة إجراءات محو الجزاء التأديبي^(١).

وتجدر الملاحظة أن التشريع الكويتي قد تشدد في جعل مدة رد الاعتبار للوظائف القيادية، وهي التنبيه أو اللوم مدة ثلاث سنوات، ولا شك أن تلك المدة طويلة جداً بالنسبة لتلك العقوبات التي ليست بهذه الدرجة من الجسام.

كما أن المشرع الكويتي جعل فترة محو الجزاء أربع سنوات في حالة خفض الدرجة، وهي مدة أطول من مدة رد الاعتبار اللازم مرورها لإعادة تعيين الموظف في الوظائف الحكومية حالة فصله، وهي لا تتجاوز ثلاث سنوات^(٢).

ونلاحظ من ناحية أخرى عدم سرية المحو على عقوبة الفصل، وهو أمر طبيعي ومنطقي نظراً لانتفاء الحكمة من نظام المحو في هذه الحالة نتيجة خروج الموظف من عالم الوظيفة.

ويثور التساؤل عن التاريخ الذي يبدأ منه سرية مدة المحو، وهو سؤال مهم وأساسي؛ فينبغي تحديد هذا التاريخ، نظراً لتعدد الاحتمالات في هذا

(١) د. محسن غالب عبد الله محسن - سلطة تأديب الموظف العام في القانون اليمني - رسالة دكتوراه - كلية الحقوق جامعة عين شمس - ١٩٩٧ - ص ٥٣٨.

(٢) د. عزيزة الشريف - مساءلة الموظف العام - مطبوعات جامعة الكويت - ١٩٩٧ - ص ٣٨١.

الجانب فهل يحسب التاريخ من تاريخ توقيع العقوبة أو من تاريخ بدء تنفيذها أو من تاريخ انتهاء تنفيذها.

وللإجابة عن هذا السؤال نجد أن بعض التشريعات قدمت إجابات شافية في هذا الصدد، كالنظام السعودي في المادة (٤٥) من نظام تأديب الموظفين التي نصت على أن «للموظف أن يطلب محو العقوبات التأديبية الموقعة عليه بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار بمعاقبته» وكذلك التشريع المصري حيث تبدأ المدة من تاريخ صدور القرار أو الحكم التأديبي.^(١)

ونتفق مع هذا الاتجاه؛ ذلك أن تاريخ توقيع العقوبة هو التاريخ الذي يجب أن يبدأ منه سريان مدد المحو دون أي تاريخ آخر، وهو أمر منطقي وعادل، إذ قد يبعد تاريخ تنفيذ العقوبة عن التاريخ الذي تم توقيعها منه بمدة زمنية طويلة وهو ما يحدث عادة عند توقيع عقوبات الحرمان من العلاوة أو الإيقاف لمدة ستة أشهر، حيث يظل وضع الموظف معلقاً لفترة طويلة دون أن يتمكن من التخلص من آثار العقوبة الموقعة عليه، فضلاً عن أن المدد المقررة للمحو إنما تقررت أساساً لوضع الموظف تحت اختبار ومراقبة لسلوكه، وجميعها مدد كافية لا مبرر لاستطالتها.^(٢)

وعلى الرغم من ذلك نجد أن بعض التشريعات كالتشريع الليبي يتم حساب هذه المدة من تاريخ تنفيذ العقوبة.^(٣) وهو اتجاه يفتقد للاعتبارات السالفة الذكر، ولا سيما إذا استغرق تنفيذ العقوبة فترة من الوقت وهو ما يضر الموظف.

ويثور التساؤل عند البعض عن كيفية حساب مدد المحو في حالة تعدد العقوبات التأديبية وتعاقب توقيعها وهو ما دفع الفقه إلى التساؤل في ظل غياب النص عن ما إذا كان يتم حساب مدة كل عقوبة على حدة ولو تداخلت أم تحسب المدد بالتعاقب بحيث يجب أن تنتهي المدة اللازمة لمحو لعقوبة الأولى

(١) د. مصطفى عفيفي - المرجع السابق، ص ١٠٧.

(٢) د. مصطفى عفيفي - المرجع السابق، ص ١٠٧.

(٣) المادة ٩٩ من القانون الليبي رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٦.

لتبدأ بعد مدة العقوبة الجديدة أم أن توقيع عقوبة جديدة على الموظف يؤدي إلى قطع مدة المحو للعقوبة الأولى؛ بحيث يبدأ سريان جديد للمدتين كل على حدة؛ أي بالتعاقب بينهما.

وللإجابة عن هذا السؤال يرى البعض^(١) أنه في حالة تعدد الجزاءات تحسب المدة بالنسبة لكل جزاء على حدة تبعاً لوقوعه ومن تاريخ توقيعه سواء تفاوتت هذه الجزاءات أو تباعدت من حيث تواريخ توقيعهما. ويتم المحو بالنسبة لكل جزاء متى انقضت المدة اللازمة لذلك وتوافرت الشروط الأخرى الخاصة بالمحو.^(٢)

ويرى الدكتور عادل الطبطبائي^(٣) أن توقيع عقوبة جديدة على الموظف يؤدي إلى قطع مدة المحو للعقوبة الأولى بحيث يبدأ سريان جديد للمدتين كل على حدة؛ أي بالتعاقب بينهما، ويرى أن هذا الرأي هو الأقرب لمفهوم النص في القانون الكويتي؛ لأن المشرع إنما قرر المحو للموظف الذي استقام سلوكه ولا شك أن توقيع عقوبة جديدة عليه خلال فترة المحو للعقوبة الأولى يؤكد عدم استقامة سلوكه مما يبرر عدم الاستمرار في احتساب مدة المحو، ولذلك يذهب هذا الرأي إلى أن ارتكاب الموظف لمخالفة جديدة يترتب عليها معاقبته عنها، يؤدي إلى قطع مدة المحو للعقوبة الأولى وسريانها من جديد من تاريخ توقيع العقوبة الثانية على ألا تحسب مدة المحو للعقوبة الثانية إلا من تاريخ انتهاء مدة المحو الجديدة للعقوبة الأولى، والقول على خلاف ذلك لا يتفق مع الهدف الذي أراده المشرع من تقرير نظام المحو.

ومن جانبنا لا نتفق مع الرأي السابق، ونرى حساب مدة كل عقوبة على حدة ولو تداخلت تلك العقوبات، فمن غير المنطقي أن نعود بالمدة التي تم سريانها لمحو إحدى العقوبات إلى الصفر وحساب مدة جديدة للعقوبة الأولى عند

(١) د. عبد الوهاب البنداري - المرجع السابق، ص ٥٥٢.

(٢) فتوى اللجنة الأولى بالقسم الاستشاري بمجلس الدولة بتاريخ - ١٩٦٦/٣/٨.

(٣) المرجع السابق - ص ٤٦٧.

توقيع عقوبة جديدة، وهو ما يضر الموظف ويهدم فترة انتظاره، فلو فرضنا أن موظفاً وقعت عليه إحدى العقوبات التي تتطلب مرور ثلاث سنوات لمحوها، وقبل انتهاء مدة ثلاث السنوات بيوم واحد فقط ثم توقيع عقوبة أخرى عليه كالإنذار مثلاً، فهل مؤدى ذلك أن يبدأ الموظف رحلة جديدة مع ثلاث سنوات أخرى؟.

الفرع الثاني حسن السلوك الوظيفي للموظف

لا يكفي مرور فترة زمنية معينة لانقضاء العقوبة التأديبية لرد الاعتبار للموظف وإنما يجب إضافة إلى ذلك تحسن سلوك الموظف خلال هذه المدة، وهو أمر طبيعي ومنطقي، فنظام العفو مقرر للتائبين من الموظفين الذين يرغبون في تجاوز هفوات الماضي، وليس لأولئك الذين لم يستفيدوا من أخطائهم واستمروا في ارتكابها. وتطبيقاً لذلك فإنه وفقاً للمادة (٩٢) من قانون العاملين المدنيين الحالي في مصر رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يتم محو الجزاء إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيان، وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته، وما يبيده الرؤساء عنه.

وعلى هذا النحو ذهب مجلس الدولة المصري إلى القول «بأنه في مجال بحث سلوك وعمل العامل واعتباره مرضياً أو غير مرضٍ يجب الاعتداد بالتقارير السرية السنوية باعتبار أن هذه التقارير تتضمن عناصر معينة ثابتة ومستخلصة استخلاصاً سائغاً من ملف خدمته بعمل الموظف خلال السنة التي يقدم عنها التقرير وأن الرئيس المباشر المنوط به وضع هذا التقرير بحكم اتصاله المباشر بمرؤوسيه وإشرافه عليهم ورقابته لهم أقدر من غيره على الحكم في مبلغ كفاية عملهم وتحري سلوكهم ومن خلال هذه التقارير يمكن الحكم على تقدير سلوك وعمل العامل»^(١).

(١) فتوى القسم الاستشاري بمجلس الدولة رقم ٢١٧٨ في ٣٠/٨/١٩٦٥ - س ١٩ و ٢٠ ص ٢٠٩ و ص ١٣٧.

وثمة تساؤل يطرح نفسه في هذا الصدد وهو هل يشترط حصول الموظف على تقدير عالٍ للحكم بحسن سلوكه الوظيفي، أو يكفي أي تقدير باستثناء التقدير الضعيف؟.

وللإجابة عن هذا السؤال ذهبت الفتوى السابقة إلى القول بأن حصول العامل في تقريره السري على درجة متوسط يكفي للحكم عليه بأن سلوكه وعمله مرضيان استناداً إلى أن مثل هذا التقرير لم يرتب القانون عليه أثراً ما ضد العامل؛ الأمر الذي يعتبر معه هذا التقرير كافياً للقول بأن عمل العامل وسلوكه مرضيان.^(١)

ويلاحظ أن المشرع المصري في القانون الحالي لم يكتف بالتقرير السنوي وملف خدمة الموظف للحكم بحسن سلوك الموظف وإنما أضاف إلى ذلك آراء الرؤساء الإداريين على اعتبار أنه «وإن كان ملف خدمة العامل هو الوعاء الطبيعي لحياته الوظيفية بما يحتويه هذا الملف من أوراق وتقارير تتعلق بسلوك العامل وعمله، إلا أن الملف قد لا يتضمن كل ما يتعلق بالعامل في هذا الشأن؛ فقد توجد أمور لا يحويها الملف ومع هذا يعلمها رؤساء العامل عن طريق اتصالهم أو مصادرهم الخاصة»^(٢).

وعلى هدي ما تقدم، فالقدر الأقل من هذه الشروط ألا تصدر على العمل عقوبة تأديبية جديدة، وألا تكون تقاريره بدرجة ضعيف وألا يودع الرؤساء ملف خدمته ملاحظات تسيء له؛ فمحو الجزاء لا يتم، إذن، بصورة آلية بل يجب أن تكون التقارير السنوية للعامل مؤيدة لطلبه المحو، وألا يتضمن ملف خدمته ما يسيء إليه، وأن تكون آراء الرؤساء مؤيدة لطلب المحو.^(٣)

ويثور التساؤل من ناحية أخرى هل للإدارة سلطة تقديرية في تقدير استحقاق الموظف لرد الاعتبار، أو أن سلطاتها مقيدة عند توافر هذين الشرطين بحيث يجب عليها عند توافر الشروط إصدار قرار برد الاعتبار؟

(١) الفتوى السابقة.

(٢) د. عبد الوهاب البنداري - المرجع السابق ص ٥٥٥.

(٣) د. سليمان الطماوي - المرجع السابق ص ٤١١.

وفي تقديرنا أن توافر الشرطين السابقين يلزم الإدارة بإصدار قرار رد الاعتبار؛ ذلك أن المشرع لم يعلق إصدار القرار بتوافر شروط أخرى كראي الإدارة مثلاً، وهو ما يعني أنه يتم بقوة القانون.

ويعد قرار رفض محو العقوبات التأديبية أو قبوله قراراً إدارياً ويكون قابلاً للطعن فيه بالإلغاء في حالة استكمال مقوماته وأركانه كقرار إداري^(١).

ويثور التساؤل من ناحية أخرى هل يخل بتوافر شرط حسن السلوك توقيع إحدى العقوبات التأديبية علي الموظف خلال سريان مدة المحو.

يرى البعض أنه في القانون المصري الفصيل في تحديد استحقاق العامل للمحو من عدمه يرجع في هذه الحالة إلى فحص تقدير السلطة المختصة بإصدار المحو التي يجب إعمالها في ضوء معيار ثابت مؤداه النظر إلى ما ينطوي عليه الخطأ من آثار ضارة على المصلحة العامة للوظيفة، وإذا ما كان هذا الخطأ نتيجة سوء نية الموظف أم مجرد خطأ تقصيري نتج بحسن نية وجميعها اعتبارات تتولى تقديرها السلطة صاحبة الحق قانوناً في إصدار المحو^(٢).

والجدير بالذكر أن بعض التشريعات كقانون الخدمة المدنية اليمني والقانون الليبي رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٦ لم تتطلب شرط حسن سلوك الموظف مكتفية بالشرط الأول وهو شرط المدة.

وينتقد بعض الفقه اليمني هذا الاتجاه ويرى الدكتور محسن غالب أنه يلزم في كل الأحوال أن تتبين الجهة المختصة أن سلوك الموظف وعمله منذ توقيع الجزاء عليه قد أصبحا مرضيين^(٣).

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر - الطعن رقم ٣٣١٧ لسنة ٣٢ ق - جلسة ١٩٩٣/١٢/٢٨.

(٢) د. مصطفى عفيفي - المرجع السابق - ص ٤١٠.

(٣) د. محسن غالب - المرجع السابق - ص ٥٣٩.

ويلاحظ أن المشرع الكويتي نص صراحة لمحو الجزاء عدم توقيع عقوبة تأديبية على الموظف «وهو بمثابة شرط في القانون الكويتي إذا توافر يتم المحو بقوة القانون، ويعد صدور قرار المحو في هذه الحالة قراراً تنفيذياً للقانون أما في القانون المصري فإن عدم توقيع العقوبة هو قرينة فقط»^(١).

(١) د. عزيزة الشريف - مساءلة الموظف العام في الكويت - مطبوعات جامعة الكويت ١٩٩٧ - ص ٣٨٢.

المبحث الثاني إجراءات رد الاعتبار وآثاره

نعالج في هذا المبحث إجراءات رد الاعتبار وآثاره، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول إجراءات رد الاعتبار

أسند المشرع المصري وفقاً لنصي المادة (٩٢) من قانون العاملين المدنيين بالدولة والمادة (٦٣) من اللائحة التنفيذية إلى لجنة شؤون العاملين اتخاذ إجراءات رد الاعتبار للموظف متى توافرت شروط المحو طبقاً لأحكام القانون وذلك بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا.

وحسناً فعل المشرع بإسناد الاختصاص إلى لجنة شؤون العاملين وذلك لدواعي الحيطة وتحقيق الضمان، أما بالنسبة إلى الموظفين شاغلي الوظائف العليا فيتم رد الاعتبار إليهم بقرار من الوزير أو المحافظ أو رئيس الهيئة العامة.

أما بالنسبة للجهة المختصة برد الاعتبار في حالة نقل الموظف فإنها هي الجهة المنقول منها الموظف، ونعتقد أن ذلك هو الحل المناسب على اعتبار أن تلك الجهة هي التي تستطيع التحقق من توافر الشروط.

ويلاحظ أن بعض التشريعات كالفرنسي (م٦٦) ١٩٨٣ والسعودي (م٤٥) ١٣٧١ والمغربي (م٧٥) تعطي الاختصاص للوزير بالبت في تقرير رد الاعتبار ومحو العقوبة التأديبية بعد الاطلاع على رأي السلطة الرئاسية المختصة واستشارة المجلس التأديبي في المغرب واللجان الإدارية المشتركة في فرنسا.

أما في دولة الكويت فإن السلطة المختصة بتقرير رد الاعتبار هي السلطة المختصة بتوقيع العقوبة، وذلك وفقاً للمادة (٧٠) من نظام الخدمة المدنية.

ونرى أن المشرع الكويتي جانبه الصواب عندما أعطى الاختصاص بمحو العقوبة إلى السلطة المختصة بتوقيعها؛ ذلك أن اعتبارات الحيدة في هذا الجانب تقتضي أن يترك هذا الأمر لجهة أخرى كلجنة شؤون الموظفين كما هو الوضع في القانون العماني أو الليبي.

ويثور التساؤل عند التطرق إلى إجراءات رد الاعتبار بأنه هل يجب على الموظف أن يقدم طلباً لرد الاعتبار إلى الجهة المختصة وذلك لمحو تلك العقوبة أو أن العقوبة تمحى تلقائياً بتوافر هذين الشرطين السابقين؟

وللإجابة عن هذا التساؤل نجد أن محو الجزاء كان يتم في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لنظام موظفي الدولة في مصر، ويكون بناء على طلب يرفع إلى الوزير المختص، وهو الذي يفصل في هذا الطلب بعد أخذ رأي لجنة شؤون الموظفين.

إلا أن قوانين الموظفين التي جاءت بعد ومنها القانون الحالي لم تشترط هذا الشرط إذ يتم محو العقوبة بقرار من لجنة شؤون العاملين دون ما حاجة إلى تقديم طلب من العامل عندما تتوافر الشروط المقررة في القانون.

ولا شك أن المشرع المصري بذلك الأمر يختلف عن بعض التشريعات كالمغربي مثلاً الذي يشترط «أن يقدم الموظف المعني بالأمر طلباً يلتمس فيه ألا يبقى في ملفه أي أثر للعقوبة الصادر عليه»^(١).

ومن جانبها سككت بعض التشريعات محل المقارنة كسلطنة عمان والمغرب وليبيا عن بيان هذه الحالة، وتطبيقاً لذلك نرى أنه لا داعي في هذه الحالة لأن يقدم الموظف طلباً لمحو الجزاء التأديبي ما دام لم يطلب منه المشرع هذا الأمر.

ويلاحظ أنه بالنسبة لإجراء رد الاعتبار في فرنسا في المرسوم رقم ٣١١ سنة ١٩٥٩ فإن هناك تحقيقات تجريها جهات ومجالس جماعية مختلفة وآراء

(١) م ٧٥ والعماني م ٢٠٦.

استشارية لأبد من الحصول عليها قبل صدور قرار المحو من الوزير المختص، كذلك فإن هناك بحثاً يتم إجراؤه فيما يتعلق بالسلوك الوظيفي والوضع المعيشي الاجتماعي للموظف طالب المحو.

وهو ما اعتبرها البعض^(١): إجراءات تنطوي على قدر غير قليل من التعقيد مما قد يستغرق منه القيام بها وقتاً طويلاً يؤدي إلى إطالة المدة اللازمة لمحو الجزاء.

فالواقع أن الضمان الحقيقي ليس في طول الإجراءات التي تستهدف صدور قرار المحو مطابقاً للحالة الواقعية للموظف وإنما في سرعة إنجاز هذه الإجراءات وعدم تكرارها غير المفيد.

المطلب الثاني

آثار رد الاعتبار

وفقاً لكثير من التشريعات المختلفة التي درسناها يترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل، مع رفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة الموظف، وبناء على هذه النصوص نجد أن آثار رد الاعتبار تتلخص في الآتي:

الفرع الأول

أولاً - اعتبار العقوبة التأديبية كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل:

يترتب على محو العقوبة التأديبية اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل حيث يقتصر المحو على إزالة تلك الآثار المستقبلية للعقوبة دون المساس بالآثار الماضية. فالمحو ليس له أثر رجعي ومن ثم فإن صدور قرار المحو لا يترتب عليه المساس بتنفيذ العقوبة، الذي تم في السابق أو إلغاء القرارات التي

(١) د. مصطفى عفيفي - المرجع السابق - ص ٤١٤.

صدرت نتيجة العقوبة كالخصم من المرتب أو الإضعاف من تقرير الكفاية السنوية على اعتبار أن تلك القرارات كانت سابقة على صدور قرار المحو.

فرد الاعتبار هدفه الأساسي - باعتباره إجراءً تالياً لتنفيذ الجزاء التأديبي بأكمله - العمل على تقرير الإعفاء الأدبي أو رد الاعتبار التأديبي للموظف الموقع عليه الجزاء بعد أن تحمل تنفيذ العقوبة كاملة دون أن يترتب على ذلك أي تعديل للحقوق المكتسبة أو المراكز القانونية التي تترتب على هذا الجزاء في الماضي^(١).

الفرع الثاني

رفع أوراق العقوبة من ملف خدمة الموظف

يترتب على صدور قرار رد الاعتبار رفع أوراق العقوبة وكل إشارة إليها وكل ما يتعلق بها من ملف خدمة الموظف، وبرأينا أن ذلك الأثر يعتبر من أهم الآثار التي تترتب على محو العقوبة؛ حتى لا يترتب على تلك العقوبة الكثير من المضاعفات على مستقبل الموظف، فلا شك أن الموظف يطمح إلى النهوض بمستواه والتدرج في سلم الوظائف الإدارية إلى أعلى الدرجات ووجود أوراق العقوبة في ملفه قد يعوق هذا الهدف وهو ما يتسبب في الإضرار به.

وتأسيساً على ذلك يدعو بعض الفقهاء^(٢) إلى إعدام الأوراق الخاصة بالعقوبة؛ ذلك أن الاحتفاظ بالأوراق الخاصة بالعقوبة التي تم محوها ووضعها في ملف آخر تستطيع الإدارة أن ترجع إليه مجرد المحو من قيمته العملية.

وللأسف الشديد فإن بعض التشريعات - كما هو الحال في الكويت ومصر وفرنسا والمغرب وسلطنة عمان - لم تتطرق إلى رفع أوراق العقوبة من ملف خدمة الموظف وإنما سكت عن تقرير ذلك وهو أمر - في تقديرنا - غير مقبول

(١) د. محمد السيد الدماصي - تولية الموظف العام - رسالة دكتوراه - حقوق القاهرة ١٩٧١ - ص ٣٦٧.

(٢) د. سليمان الطماوي - قضاء التأديب - المرجع السابق - ص ٤١٢.

على الإطلاق، بل يتعارض مع الحكمة التي يقوم عليها المحو. فإتخام ملف الموظف بشتى العقوبات التأديبية التي تم محوها يزعج الموظف ويسبب له الإحراج، ويؤثر على تقدمه الوظيفي ولا سيما أن ملف الموظف هو الوعاء الذي يعبر عن حالته؛ لذا نرى أنه لا يجوز للإدارة أن تحتفظ بأوراق العقوبة التي تم محوها في ملف خدمة الموظف العام، باعتبار أن رفع أوراق العقوبة يعتبر من الآثار التي ترتبت على صدور قرار المحو حتى في ظل غياب النص.

الخاتمة

تبين لنا بعد هذا العرض أن المشرع - وتحت تأثير الأفكار الإصلاحية - أراد أن يجذب الموظف إلى حظيرة الاستقامة بدلاً من تركه يتمادى في ارتكاب الأخطاء، وذلك بتقريره هذا النظام إذا صلح حال الموظف خلال فترة زمنية يراها المشرع كافية لمعالجة آثار المخالفة التأديبية.

فلا مرأى من القول إن الماضي السيئ من أشد ما يلاحق الإنسان التائب في شتى نواحي حياته ومن بينها حياته الوظيفية، وهو ما دفع المشرع إلى الانتباه لهذا الأمر، فأعطى الفرصة للموظف للتخلص من هذا الماضي بكل ما يحمله من مرارة.

ولاشك أن نظام رد الاعتبار يحقق الكثير للموظف المخطئ من أجل الاستقامة بدلاً من التماذي في ارتكاب الأخطاء إلا أننا في هذه الدراسة لاحظنا حاجة هذا النظام إلى التأسيس في بعض التشريعات المختلفة، فما زالت هناك أمور أساسية ينبغي النص عليها بوضوح حتى لا يفقد هذا النظام قيمته وفاعليته؛ إذ ينبغي بصدور قرار رد الاعتبار التخلص من كل ما يشير إلى العقوبة إلا أن الوضع العملي - للأسف - يختلف عن ذلك، فقد دأبت الإدارات الوظيفية على ترك أوراق العقوبة في ملف الموظف على الرغم من صدور قرار المحو عنها وعلى الرغم من مرور عشرات السنين، وهو ما يتسبب في حرمانه من شغل الوظائف المهمة، والترقي بصورة طبيعية، ومن ثم يؤدي إلى تجريد المحو من قيمته العملية.