

## الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام

## في مواجهة سلطة التأديب

أ. إسماعيل أحفيظة إبراهيم  
جامعة الزاوية - كلية القانون

## مقدمة

نظام الإدارة العامة والمرافق العامة على مستوى الدولة يأخذ في الغالب صورتين: الأولى على مستوى قومي تؤدي المهام والمسؤوليات الموكلة إليها على كامل النطاق الجغرافي للدولة، وتقدم الخدمات لجميع أفراد الشعب، أما الثانية فهي على مستوى محلي تؤدي خدماتها على نطاق محلي للسكان المحليين، وأيا كانت الإدارة أو المرفق قومي أو محلي لكي يؤدي العمل المنوط به بشكل مستقل يتطلب منحه الشخصية الاعتبارية التي من خلالها يستطيع التصرف في الأموال التي في ذمته، وكذلك اتخاذه للقرارات المعبرة عن إرادته، و مهما عظمت الاختصاصات وزادت المبالغ المالية لهذا الشخص المعنوي وبرز دوره في إدارة المرافق العامة و تحقيق المصلحة العامة فإنه يبقى في أمس الحاجة إلى شخص طبيعي آدمي يستطيع من خلاله تنفيذ سياسة الدولة على أرض الواقع، وهو ما اصطلح عليه في القانون الإداري بالوسيلة البشرية وفي قانون الخدمة المدنية بالموظف العام، ونظراً للدور الفعال لهذا الموظف وما يقوم به من واجبات ومسؤوليات لتحقيق المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة، فإنه يخضع لنظام وظيفي يضمن له حقوقه في مقابل أداء الواجبات المكلف بها في خدمة أفراد المجتمع وبهذا يكون عرضة لارتكاب المخالفات التأديبية الأمر الذي يستوجب معه إيقاع العقوبة التأديبية في حقه من قبل السلطة المختصة ضماناً لحسن سير العمل، وزجراً له وردعاً له ولغيره، في مقابل ذلك شرعت له جملة من الضمانات تمنع أي ظلم أو تعسف بحقه من قبل رؤسائه عند محاسبته عن الخطأ الفعلي الذي ارتكبه وأيضاً حماية له إذا لم يكن مرتكباً لأي خطأ في الأصل .

**مشكلة البحث :**

يعالج البحث مشكلة قصور الإدارة العامة في معرفة وتطبيق الضمانات المقررة للموظف العام أثناء تأديبه مما يجعل قراراتها التأديبية عرضة للطعن عليها بالإلغاء أمام القضاء الإداري أو حرمان الموظف من تلك الضمانات لعدم درايته بها وجعله عرضة للتعسف من قبل سلطة التأديب .

**الهدف من البحث :**

إبراز أهم الضمانات التأديبية المقررة في النظام التأديبي والتي يمكن للموظف العام أن يتمسك بها في مواجهة أي تأديب وأي جزاء .

**تقسيم البحث :**

بما أن دراسة هذا الموضوع تستهدف التأديب في مراحلها المختلفة استلزم تقسيمه وفقا للمدى الزمني إلى ثلاثة مباحث.

**المبحث الأول:** الضمانات التأديبية السابقة على توقيع الجزاء التأديبي.

و به مطلبان:

**المطلب الأول :** ضمانات التحقيق.

**المطلب الثاني :** مواجهة الموظف بالوقائع المنسوبة إليه.

**المبحث الثاني :** الضمانات التأديبية المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي.

و قسم إلى مطلبين:

**المطلب الأول :** ضمانات هيئة التأديبية.

**المطلب الثاني :** ضمانات تسبب القرار التأديبي.

**المبحث الثالث :** الضمانات التأديبية اللاحقة للقرار التأديبي.

و يحوي مطلبين:

**المطلب الأول :** التظلم الإداري.

**المطلب الثاني :** التظلم القضائي.

## المبحث الأول

## الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي

المرحلة التي تسبق المحاكمة التأديبية تبدأ من اكتشاف المخالفة التأديبية وتوجيه الاتهام للموظف المرتكب لها، واستدعائه والتحقيق معه، ونظراً لما لهذه المرحلة من أهمية بالنسبة للموظف المتهم الذي يمكنه فيها أن يدفع عن نفسه التهم الموجهة إليه وتبرئته منها قبل إيقاع العقوبة عليه، وقد حضي في هذه المرحلة بضامنتين يمكنه الاستفادة منهما وهما ضمانتي التحقيق، وضمانة مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه. وفقاً لما سيتم بيانه في المطلبين التاليين .

## المطلب الأول: ضمانات التحقيق:

التحقيق هو مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى كشف الحقيقة من خلال مواجهة الموظف المتهم المحال إلى التحقيق بما هو منسوب إليه من مخالفات، وتمكينه من إبداء رأيه فيما نسب إليه ومناقشة كافة الأدلة التي تؤكد ارتكابه الذنب المراد التحقيق فيه، وصولاً لإظهار الحقيقة .

والتحقيق يمثل مرحلة تمهيدية لمرحلة المحاكمة التأديبية التي يصدر فيها القرار التأديبي النهائي<sup>(1)</sup>.

وعلى هذا الأساس يعتبر التحقيق من الإجراءات الجوهرية التمهيدية لكل محاكمة تأديبية و الإخلال به يترتب عدم مشروعية القرار التأديبي<sup>(2)</sup>. وإيماناً من المشرع الليبي بأهمية التحقيق وما يمثله كضمانة من ضمانات التأديب نص عليه في كافة التشريعات المنظمة للوظيفة العامة ومنها القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن تنظيم علاقة العمل<sup>(3)</sup> الذي نصت المادة (156) منه على عدم جواز توقيع أي عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابياً وسماع أقواله وتحقيق دفاعه.

ولم يظهر من النص تحديد الجهة التي أسند إليها هذا الإجراء ، إلا أنه بعد أن حدد الكتابة كشرط في عملية التحقيق أجاز للسلطة الرئاسية عند توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب أن يجري التحقيق مع الموظف شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر

بتوقيع العقوبة، كما أجاز دون اللجوء إلى التحقيق أن يوقع أي من العقوبات المشار إليها أعلاه إذا كان قد شاهد وقوع المخالفة بنفسه أو كانت ثابتة من واقع الأوراق والمستندات.

وبفهم مما تقدم أن التحقيق يكون شفافاً في المخالفات البسيطة التي تتناسب مع توقيع عقوبتي الإنذار والخصم من المرتب وتدخل ضمن اختصاص السلطة الرئاسية ويكون التحقيق بمعرفة هذه الأخيرة، أما إذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة أشد وتخرج عن اختصاص السلطة الرئاسية فإن الأمر يتطلب إحالة الموظف المتهم على لجنة تحقيق تشكل داخل الجهة الإدارية لهذا الغرض، أو إحالة الموضوع إلى إدارة التحقيق التابعة لهيئة الرقابة الإدارية طبقاً لما جاء في المادة (34) من القانون رقم (20) لسنة 2013م بإنشاء هيئة الرقابة الإدارية<sup>(4)</sup> التي نصت على أن تختص الهيئة بالتحقيق في المخالفات المالية والإدارية المرتكبة من قبل العاملين بالجهات الخاضعة لرقابتها سواء تم اكتشافها وضبطها من خلال ممارستها لمهامها أو المحالة إليها من الجهات المختصة، وتكون الإحالة إلى التحقيق من رئيس الهيئة أو من يفوضه في ذلك. وقد حددت لائحة القانون المذكور في المادة (23) ذلك بنصها على أن: تتولى إدارة التحقيق إجراءات التحقيق مما ينسب للموظفين العاملين بالجهات الخاضعة لرقابة الهيئة عن المخالفات المحالة إليها من رئيسها أو من يكلفه بذلك وفقاً لأحكام القانون، أما المادة (24) فقضت بأن يكون التحقيق فيما ينسب للموظفين الخاضعين لرقابة الهيئة من مخالفات إدارية ومالية بمعرفة أحد أعضاء التحقيق ويتم التحقيق في هذه المخالفات وفقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجنائية أما اللائحة رقم (501) لسنة 2010م بشأن تنظيم التعليم العالي فقد نصت المادة (221) منها على كيفية تشكيل لجنة التحقيق، أما المادة (222) فبيّنت آلية عملها المتمثل في استدعاء عضو هيئة التدريس وإعلانه كتابياً قبل ثلاثة أيام من تاريخ مثوله أمامها، ويعاد إعلانه إذا تغيب في الميعاد الأول، وبعدها جاز للجنة الاكتفاء بالوثائق أو الشهود وأوجب على اللجنة مواجهة المحال على التحقيق بالتهم الموجهة إليه وسماع أقواله ومناقشته في أدلة الاتهام واستلام وثائق دفاعه، على أن تتخذ قرارات اللجنة بالأغلبية وعليها إعداد تقرير مفصل متضمناً ما دار من مناقشات وأوجه دفاع عضو هيئة التدريس.

وأيا كانت الجهة التي تولت مهمة التحقيق فإن عليها أن تعلم بأن التحقيق الإداري كالتحقيق الجنائي يجب أن يشتمل على مجموعة إجراءات منها: جمع الأدلة و القرائن المثبتة لموضوع المخالفة، وأقوال الشهود، والإثبات، وأراء أهل الخبرة وغير ذلك من الأدلة، وعليها استدعاء الموظف المتهم المنسوب إليه الفعل ومواجهته بتلك الأدلة و سماع دفاعه والاطلاع على المستندات المقدمة من طرفه وسماع أقوال شهود النفي، وفي حالة رغبته في توكيل محامي للدفاع عنه يسمح له بذلك، ومن الواجب أيضاً ألا يتعرض الموظف أثناء التحقيق لأي ضغط من المحقق الذي عليه أن يتحلى بالحيطة التامة (5) وأن يقتصر دوره فقط على توجيه الأسئلة وإثبات إجابة المتهم عليها كما صدرت عنه دون تدخل من المحقق بإضافة أو نقصان، وإذا كانت غاية التحقيق هي الوصول إلى الحقيقة فلا يجوز أن يسلك المحقق للوصول إليها طرق خداع المتهم بالكذب عليه، لما في ذلك من تأثير على إرادته واختياره لما يبديه من أقوال دون تظليل<sup>(6)</sup>.

وهذا ما أكدته المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 10-01-1974م في الطعن الإداري رقم 7- 19ق بقولها "ومن حيث إنه من الأصول العامة التي لا تقبل جدلاً أن التحقيق والتأديب الإداري له أصول وضوابط تملئها قاعدة أساسية هي ضرورة تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان والأمان للموظف موضوع المساءلة الإدارية، فلا يجوز مساءلته إلا بعد تحقيق تكون له كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته و ضماناته من حيث استدعاء الموظف ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه وإتاحة الفرصة له ومناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي و غير ذلك من مقتضيات الدفاع وهو أمر تقتضيه العدالة والأصول العامة، كمبدأ عام في كل محاكمة جنائية أو تأديبية دون حاجة إلى النص عليها<sup>(7)</sup>.

#### المطلب الثاني : ضمانات مواجهة الموظف بالوقائع المنسوبة إليه:

يقصد بالمواجهة إخطار الموظف المتهم بارتكاب المخالفة بالوقائع الآتمة و بمختلف الأدلة التي تثبت حدوث تلك الوقائع ونسبتها إليه<sup>(8)</sup>.

وتتمثل مواجهة الموظف بالتهم والمخالفات المنسوبة إليه إلى جانب كونها ضمانات تأديبية فهي أمر ضروري يقتضيه سير الإجراء التأديبي لتحقيق غايته، إذ بدونها لا يكون

للمحاكمة التأديبية معناها القانوني، إذ كيف يتسنى للمتهم إبداء دفاعه دون توجيه التهمة إليه وأن ما يترتب على ذلك ما هو إلا توقيع جزاء قائم على الافتراض بارتكابه الفعل ومثل هذا الأمر يتنافى مع أبسط مبادئ العدالة، وضمانة مواجهة الموظف بالوقائع المنسوبة إليه تتحقق في وجود عنصرين هما:

1. إعلان المتهم بالوقائع المنسوبة إليه.

2. اطلاع الموظف على الملف المتضمن كافة القرائن الدالة على الفعل المنسوب إليه.

وغياب أحدهما أو كلاهما يجعل التحقيق باطلاً وما يترتب عليه باطلاً فليس من العدل أن يقاد الموظف إلى المساءلة أو المحاكمة التأديبية دون أن يكون على علم تام بما هو منسوب إليه من تهم وأدلة ثبوت، الأمر الذي يجعله غير قادر على مواجهة ما نسب إليه وعدم تمكنه من الدفاع عن نفسه أو تقديم ما يفند هذا الادعاء، بالإضافة إلى أن الأمر يجرمه من إحدى الضمانات الأساسية المقررة في مجال التأديب، ولا يكفي تحقق هذه الضمانة بمجرد إخطاره بالمخالفات المنسوبة إليه؛ بل لا بد أن يمهل وقت كافياً لتقديم ملاحظاته، كما يجب اطلاعه اطلاعاً كاملاً على كافة أوراق ملف خدمته<sup>(9)</sup> ويقتضي ذلك مثوله شخصياً أمام هيئة التحقيق أو المحاكمة إلا إذا اقتضت مصلحة التحقيق عكس ذلك .

خلاصة القول إن مقتضى مواجهة المتهم يجب أن تكون: التهم الموجهة إليه محددة وواضحة وألا تكون فضفاضة ذات معنى عام كالإخلال بواجبات الوظيفة فهذا المعنى يجعل المتهم في محل شك وريبة، ويبعد عنه الاطمئنان الذي يجب أن يكون على درجة أكبر في نطاق التأديب عنه في النطاق الجنائي المتميز بوضوح التهم، وخضوع الجريمة الجنائية فيه لقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص التي لا مجال لتطبيقها في النظام التأديبي، كما يجب أن تتم المواجهة بصورة يستفاد منها بأن نية الإدارة تنتج إلى توقيع الجزاء حتى ينتبه الموظف إلى خطورة موقفه وتقديم ما قد يكون لديه من أوجه الدفاع وبهذا يكون قد تحقق للموظف المتهم الضمان المقرر في هذا الشأن، وتتفادى سلطة التأديب ما قد يشوب قرارها من عيب.

## المبحث الثاني

## ضمانات التأديب في مرحلة المحاكمة

نظرا لما يترتب عن الجزاء التأديبي الصادر ضد الموظفين من آثار خطيرة فقد استقر الفقه والقضاء على ضرورة إحاطة مرحلة إصداره بجملة من الضمانات تقتضيها العدالة والأصول العامة في المحاكمات حتى في غياب النص ويترتب على إغفالها وعدم التقيد بها بطلان القرار التأديبي الصادر عن السلطة وهذا ما سيأتي بيانه في المطلبين التاليين.

## المطلب الأول : ضمانات هيئة التأديب (مجالس التأديب )

تشمل ضمانات هيئة التأديب جوانب عدة منها تشكيل الهيئة وانعقادها وحيادها

## أولا : تشكيل مجالس التأديب و انعقادها:

تعد القواعد المتعلقة بتشكيل المجالس التأديبية ضمانات جوهرية، لحسن سير المحاكمة ومخالفتها يترتب عليها بطلان القرار التأديبي<sup>(10)</sup>.

وتظهر أهمية هذه الضمانة (تشكيل المجلس) في عنصر الثبات الذي تتميز به تلك الهيئة فلا يمكن لجهة الإدارة تغيير أعضائها بين حين وآخر أو تختارهم على هواها و كذلك إمكانية تحقيق مبدأ المساواة حيث يمثل كل المتهمين بارتكاب المخالفات على نفس المجلس و يبعد جانب المحاباة في اختيار الأعضاء بناء على من هو الموظف المائل أمام مجلس التأديب ،ومن استقراء التشريعات الصادرة في شأن الوظيفة العامة أو التي لها علاقة بها يتبين أن المشرع الليبي قد حرص على بيان تشكيل مجالس التأديب، غير أنه لم يكن بنفس النظام في التشريعات المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العامة ،فنجده في قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976م(11) قد نص على تشكيل مجالس التأديب بجميع أنواعها و في صلب القانون بينما القانون رقم (12) لسنة 2010م قد نص على مجلس التأديب العام و أحال إلى لائحته التنفيذية لبيان كيفية تشكيله، ولم يتطرق إلى غيره من المجالس التأديبية سواء العالي أم مجلس التأديب للمخالفات المالية، إلا أن الأخير أفرد له المشرع الفصل الرابع من القانون رقم (20) لسنة 2013م بإنشاء هيئة الرقابة الإدارية<sup>(12)</sup>، واستكمالاً لضمانات تشكيل المجلس التأديبي لا بد أن يكون انعقادها وفقاً للنص المحدد بتشكيله إذ لا يكون انعقاده صحيحاً إلا بحضور الرئيس وجميع الأعضاء وهذا ما قضت به المادة (147) من اللائحة التنفيذية رقم

(595) للقانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن تنظيم علاقة العمل التي نصت على أن لا يكون انعقاد مجلس التأديب صحيحاً إلا إذا حضره الرئيس وجميع الأعضاء وتكون جلساته سرية ويصدر القرار بأغلبية الأعضاء وفي حالة التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس المجلس.

إلا أنني أرى عدم إمكانية تطبيق النص في مجلس يتكون من ثلاثة أعضاء الذي لا يكون فيه التصويت إلا بالإجماع أو اثنين مقابل واحد إما عضوين مقابل رئيس أو رئيس وعضو مقابل عضو.

ويصف الدكتور محمد عبد الله الحراري ضمانات انعقاد مجلس التأديب بأنها تتمثل في تحقيق النصاب الذي اشترطه المشرع لأنه يتعلق بالنظام العام الذي يترتب على عدم مراعاته بطلان القرار التأديبي الصادر عن هذه المجالس بطلاناً مطلقاً (13) وعلى هذا فإن أي قرار تأديبي يصدر عن مجلس لا يكون صحيحاً إذا كان المجلس الصادر عنه مشكلاً تشكيلاً وفق ما نص عليه القانون، ولا يكون صحيحاً أيضاً إلا إذا انعقد بكامل أعضائه، فلو تم تشكيل مجلس بزيادة عضو أو إنقاصه أو عقد في غياب أحد أعضائه لكان قراره باطلاً يتعين إلغاؤه، ولصاحب المصلحة أن يسلك طريق القضاء، الذي كان له أثر بالغ في تصحيح القرارات المعيبة فمن خلال الإطلاع على أحكام المحكمة العليا الليبية نجد أنها خلصت في هذا الشأن بقولها: (إنه من المقرر في الفقه والقضاء الإداري أن القواعد الخاصة بتشكيل المجالس التأديبية والإجراءات التي تتبع أمامها تعد من القواعد الجوهرية المتعلقة بالنظام العام ويترتب على إغفالها كلياً أو جزئياً بطلان تشكيل هذه المجالس وبطلان القرارات التي تصدرها، ولو لم يرد بذلك نص في القانون).

#### ثانياً : حياد مجالس التأديب:

تتمثل الضمانة الجيدة لمجالس التأديب في قاعدة مؤداها عدم جواز من قام بأي إجراء من إجراءات التأديب السابقة عبر المحاكمة التأديبية أن يكون عضواً بالمجلس التأديبي كمن كان عضواً في التحقيق في نفس القضية أو مبدئياً الرأي فيها أو أجرى تقرير خبرة بشأنها أو أدلى بشهادة حولها إلخ....

وكذلك عدم جواز عضوية من كانت له صلة قريى حتى الدرجة الرابعة مع الموظف المحال على المجلس أو وجود مصلحة شخصية في الدعوى التأديبية أو اي سبب آخر يحدده القانون<sup>(14)</sup>.

أي بمعنى أن مبدأ الحيادة يقوم على أصل عام يتمثل في أنه لا يجوز لشخص واحد أن يكون خصماً و حكماً في آن واحد<sup>(15)</sup>.

والحيادة تتحقق في مجال التأديب بصفة عامة بتنظيم قواعد الاختصاص بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق والاتهام وسلطة توقيع الجزاء التأديبي، وتقرير عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو وظيفية أو موضوعية تشكك في حيده ومن ثم يجدر طلب رده (تتحيه) إذا كان عضواً في محكمة تأديبية أو الطعن في القرار بعد صدوره للانحراف في استخدام السلطة بالنسبة للرئيس الإداري<sup>(16)</sup>.

وإذا كان هذا ما استقر عليه الفقه في ضمانات الحيادة فإن المشرع حرص على النص عليها ضمن القواعد المنظمة للمحاكمات القضائية ومجالس التأديب من خلال التشريعات الصادرة عنه، من ذلك مثلاً المادة (148) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن تنظيم علاقة العمل<sup>(17)</sup>، التي نصت على أنه: في حالة وجود سبب من أسباب التتحي المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية بالنسبة لرئيس المجلس أو أحد أعضائه يجب عليه التتحي عن نظر الدعوى التأديبية وللموظف المحال إلى المحكمة حق طلب رده ويعين الأمين (الوزير) من يحل محله إذا كانت أسباب الرد صحيحة قانوناً.

أما اللائحة رقم (501) لسنة 2010م بشأن التعليم العالي فقد أكدت المادة (224) على ذلك صراحة بقولها: بأنه لا يجوز لمن اشترك في لجنة التحقيق أن يكون عضواً للمجلس التأديبي .

وتجدر الملاحظة هنا إلى أن سبب إحالة المشرع إلى أسباب التتحي المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية راجع لعدم وجود قاعدة مكتوبة في القانون الإداري تخضع الدعوى التأديبية لما تخضع له الدعوى المدنية أو الجنائية من أحكام خاصة بالتتحي عن نظر الدعوى عند قيام أسباب الرد، فإن هذا الحكم يسري بالرغم من ذلك، لأن هذا

الحكم استقاه المشرع من قواعد العدالة التي تضمن للمتقاضين صدور أحكام لهم أو عليهم من قضاة بعيدين عن الدعوى<sup>(18)</sup>.

وهذا من انتهت إليه الدائرة الإدارية الأولى لمحكمة استئناف طرابلس في حكمها في الطعن ضد قرار مجلس التأديب رقم (32) الصادر عن مستشفى الزاوية التعليمي الصادر بتاريخ 2008/11/15م بقولها: وإن من ضمانات المحاكمة العادلة أن لا يكون من بين من حقق مع الطاعن واتهمه في واقعة معينة أن يكون في مجلس المحاكمة ولما كانت ضمانات التحقيق والمحاكمة التي حددها قانون الخدمة المدنية من النظام العام لا يجوز مخالفتها وإلا اعتبر الإجراء باطلاً، وحكمت في موضوع الطعن بإلغاء القرار (19)، وتأسيساً على ما تقدم فإن ضمان اعتبار الحيطة والنزاهة يستلزم منح الموظف المحال على التأديب وسيلة لتحقيقها وهو مبدأ الرد والتتحي التي تفرض على أعضاء المجلس التأديبي الاستجابة لهذا الطلب عند وجود سبب من أسبابه .

#### المطلب الثاني : ضمان تسبیب القرار التأديبي:

تسبیب القرار التأديبي كضمانة من ضمانات التأديب يعني تضمين القرار بصورة واضحة العناصر الأساسية التي يقوم عليها الجزاء التأديبي، وأيضاً الظروف والملابسات التي أحاطت بارتكاب المخالفة و كان لها أثر على تقرير الجزاء<sup>(20)</sup>، فالقرار التأديبي الصادر عن المجلس التأديبي يجب أن يحتوي في صلبه على الأسباب الكافية والسائغة التي دعت إلى اتخاذه.

بمعنى أن تكون النتيجة التي انتهى إليها مجلس التأديبي أو الأسباب التي بني عليها القرار التأديبي قد استخلص من أصول موجودة بالأوراق، فإذا كانت هذه النتيجة منتزعة من أصول غير موجودة، أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها فإن التسبیب لا يكون سائغاً مما يفقد القرار لركن السبب<sup>(21)</sup>.

وتسبیب القرار يختلف عن سببه، إذ أن تسبیب القرار يعني قيام مجلس التأديب بذكر ما استند عليه في إصدار القرار، في حين أن السبب هو الحالة الواقعية والقانونية التي دفعته إلى إصداره، فالوقائع المادية والقانونية من المفترض أن تكون موجودة قبل صدور القرار التأديبي بينما التسبیب يأتي متزامناً مع إصداره. وإذا كان في الأصل أن الإدارة ينبغي أن

تكون قراراتها مستندة إلى سبب قائم وصحيح في الواقع و القانون فإن الإدارة ليست ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا ألزمها القانون بذلك<sup>(22)</sup>.

و ضمانة تسبب القرار التأديبي هذه لم تتل حظها باهتمامات الفقه والقضاء فحسب بل وجدت سنداً في التشريع أيضاً وعلى النطاق الداخلي والخارجي، فقد اهتم المشرع الليبي بها ونص عليها في كافة التشريعات المتعلقة بالقضاء التأديبي في الوظيفة العامة، ومنها على سبيل المثال ما جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 156 من القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن تنظيم علاقة العمل التي نصت على أنه: وفي جميع الأحوال يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً.

وهو ما أوضحتها أيضاً اللائحة التنفيذية للقانون في الفقرة الثانية من المادة (147) والتي نصت على أنه: ويجب أن يشتمل قرار المجلس على الاسباب التي يبنى عليها. و بنفس العبارة أوردها المشرع في المادة (26) من القانون رقم (20) لسنة 2013م بشأن هيئة الرقابة الإدارية وكذلك المادة (60) منه الخاصة بانعقاد المجلس التأديبي المختص بتأديب أعضاء الهيئة.

وبالرغم من الحرص الشديد من المشرع على ضمان التسبب إلا أن بعضاً من القرارات التأديبية الصادرة عن مجالس التأديب والمرفوعة بشأنها دعاوي قضائية يشوبها هذا العيب مما جعلها عرضة للطعن عليها أمام القضاء، والوصول بها إلى الإلغاء بأحكام قضائية.

وعيب السبب هو من العيوب الشكلية التي يعتبر من الإجراء الجهورية الذي يترتب على إغفاله بطلان القرار بطلاناً مطلقاً؛ لأنه يتعلق بالنظام العام.

أما الحكمة من تقرير هذه الضمانة (تسبب القرار التأديبي) فهي تكمن في التحقق من أن سلطة التأديب قد اطلعت على وقائع الخصومة وجميع المستندات والأوراق المقدمة إليها والنظر بعين البصيرة لما أبداه الموظف المتهم من دفع وما قدمه من طلبات تحقق دفاعه عن نفسه وتبعد عنه التهمة وتبرئة منها وبالشكل الذي يوفر الاطمئنان للموظف المعني بالتأديب ويبعد عنه مضنة الشك والريبة و بما يمكن القضاء من بسط رقابته على مشروعية

القرار التأديبي من حيث سلامة وصحة الوجود المادي للوقائع المنسوبة الى الموظف و سلامة تكييفها القانوني من جهة أخرى<sup>(23)</sup>.

### المبحث الثالث

#### ضمانات التأديب اللاحقة لتوقيع الجزاء

إذا لم يتمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه والاستفادة مما قرره له المشرع من ضمانات ووقع الجزاء عليه فلا يكون بوسعه سوى التظلم من هذا القرار إما عن طريق التظلم الإداري، أو التظلم القضائي ولبيان ذلك يمكن تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين: الأول يتناول موضوع التظلم الإداري والثاني دراسة التظلم القضائي.

#### المطلب الأول- التظلم الإداري :

التظلم الإداري في مجال التأديب هو وسيلة كفلها القانون للمتهم يستطيع من خلالها الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي أن يعرب عن رفضه للقرار، لاعتقاده بعدم مشروعيته، أو للتحقق من العقوبة التي وقعت عليه، وبه يلتمس من الإدارة أن تعيد النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني إما بالإلغاء، أو السحب أو التعديل، أو أخيراً استبداله بآخر، وذلك بحسب ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن<sup>(24)</sup>.

ويهدف هذا الإجراء إلى إتاحة الفرصة للأفراد قبل سلوك طريق التظلم القضائي لحماية حقوقهم ومصالحهم، وإفساح المجال كذلك إمام الإدارة: لكي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات<sup>(25)</sup>، بحيث يكون في إمكانها أن تستجيب لطلب التظلم في حال ما إذا احتوى التظلم أسباب تقنعها بصحة ما جاء فيه.

كما يهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبء عن المحاكم، وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع على نحو ما تقدم وهذا بدوره يؤدي إلى وأد الخصومة في مهدها، الأمر الذي يوفر الكثير من الوقت والجهد وينأى بالإدارة عن الدخول في خصومة لا طائل من ورائها، ويعني الموظف المتظلم عن اللجوء إلى القضاء إذا ما تحصل على ما يبتغيه بهذه الوسيلة<sup>(26)</sup>.

وقد أكد القضاء على الهدف من التظلم ضد القرارات التأديبية في جملة من أحكامه.

فالمحكمة العليا الليبية في هذا تقول: (إذا تبين للجهة الإدارية خطأ القرار فتتصرف الموظف إما بسحب القرار أو تصحيحه، وقد أراد المشرع بهذا المسلك أن يوفر مصاريف التقاضي وما يستتفد من وقت على الطاعن والإدارة ويعطي الإدارة فرصة مراجعة قرارات هيئاتها المختلفة وردها إلى ما فرض فيها أن تبتغيه من الصالح العام وموافقة القوانين، وكان مقتضى ذلك أن يحدد المشرع مهلة لبحث هذا التظلم فإن اقتضت به صحت الوضع وإلا ردت على المتظلم بما يفيد رفض تظلمه<sup>(27)</sup>، وهو ما قضت به أيضا المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها إذ تقول: (إن التظلم هو الأصل في مجال استخلاص ذوي الشأن لحقوقهم ورفع الظلم عنهم، وأن جهة الإدارة هي الخصم الشريف يتعين عليها أن يعطى الحق لأصحابه دون تكبيدهم مشقة القضاء وإجراءاته ويؤكد ذلك أن المشرع حرص على تخفيف العبء على الموظف بتجنبه أعباء القضاء واللجوء إلى التظلم.....)<sup>(28)</sup>.

#### والتظلم الإداري من حيث السلطة المختصة نوعان :

##### أ- التظلم الولائي :

المقصود به أن يتقدم صاحب الشأن الى السلطة مصدرة القرار ذاته بشكوى يطلب فيها منها إعادة النظر في القرار التأديبي الذي أصدرته إما بسحبه أو تعديله أو استبداله بأخر.

##### ب- التظلم الرئاسي:

هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدر القرار التأديبي التي يكون لها الحق بناء على سلطتها الرئاسية إما بتعديل هذا القرار أو سحبه أو إلغائه بما يجعله متفقاً مع مبدأ المشروعية أي متطابقاً مع القانون .

وإذا كان التظلم من حيث السلطة المختصة تتحدد في النوعين السالفين الذكر فإن هذا التظلم قد اختلف فيه من حيث أثره فمنهم من اقتصر على جوازه كالمشرع الليبي الذي لم يوجب اتباعه قبل رفع الدعوى القضائية، ومنهم من أوجبه كالمشرع المصري الذي اشترطه لقبول الطعن بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية بأن يتم التظلم منها أولاً أمام الجهة الإدارية، سواء أكان هذا التظلم ولائياً أم رئاسياً، وإن كان التظلم جوازي أو وجوبي فإنه ينبغي لصحته توافر الشروط التالية:<sup>(29)</sup>

- 1- أن يقدم التظلم الإداري من صاحب الشأن ذاته أو نائبه القانوني إلى الجهة الإدارية مصدره القرار أو الجهة الرئاسية لها بصفة أساسية .
- 2- أن يقدم التظلم ضد قرار إداري صادر عن الجهة المقدم إليها التظلم أو أصدرته جهة تابعة لرئاستها .
- 3- يجب أن يقدم التظلم الإداري في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء أي خلال ستين يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلانه به أو العلم اليقيني به .
- 4- لكي يرتب التظلم الإداري أثره في قطع ميعاد الطعن بالإلغاء يجب أن يكون هذا التظلم مجدياً، وذلك بأن يكون موضوعه قراراً إدارياً نهائياً تملك الإدارة إعادة النظر فيه بالتعديل أو السحب أو الإلغاء .
- 5- يجب أن يتضمن التظلم تحديداً واضحاً للقرار المتظلم منه مع الإشارة إلى العيوب التي تشوبه.

وإذا ما توافرت في التظلم الإداري هذه الشروط يترتب عنه تحقيق نتيجة بالغة الأهمية لصاحب الشأن، وهي قطع ميعاد الطعن بالإلغاء في القرار الإداري الذي حدده المشرع في قانون المحكمة العليا لسنة 1953م والقانون رقم (88) لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري بستين يوماً ابتداء من تاريخ نشر القرار أو إعلانه به أو العلم به علماً يقيناً، وإذا لم ترفع الدعوى في هذا الميعاد اكتسب القرار حصانة قضائية ضد الإلغاء ولا يستثنى من ذلك سوى حالة القرارات الباطلة بطلاناً مطلقاً<sup>(30)</sup>.

ومما تجدر الملاحظة به في هذا الموضوع هو:-

إن التظلم الإداري لا يقع على القرارات التأديبية الصادرة عن مجالس التأديب حيث إن القرارات الصادرة عنها لا تملك سلطة تأديبية أعلى التعقيب عليها بالإلغاء أو التعديل وأن الطعن عليها لا يكون إلا أمام القضاء الإداري واستثناء على ذلك أجاز الفقه والقضاء الإداري المقارن بسحب القرارات الإدارية المشروعة، وهذا الاستثناء ينصرف إلى قرارات فصل الموظفين الصحيحة بل إن قرارات الفصل المعيبة من باب أولى<sup>(31)</sup> والاعتبارات التي تأسست عليها الإدارة قيامها بسحب قرارات الفصل السليمة تتعلق بالشفقة والعدالة ويشترط ألا تكون الإدارة عينت في وظيفة الموظف المفصول موظفاً آخر تعييناً سليماً<sup>(32)</sup>.

وبالرجوع إلى النظام التأديبي الليبي نجد أن القرار التأديبي لعقوبة الفصل هو من اختصاص المجالس التأديبية، فلم يجد هذا الاستثناء مجالاً للتطبيق في ليبيا و تتدخل الإدارة بدافع الشفقة والعدالة وتسحب قرارات الفصل الصحيحة الصادرة عن مجالس التأديب أم أنها تبقى ملتزمة بالأصل وهي قرارات مجالس التأديب نهائية ولا يمكن الطعن عليها إلا أمام القضاء المختص حتى وإن كان للاعتبارات المذكورة.

### المطلب الثاني : التظلم القضائي:

ضمانة التظلم القضائي هي الطريق الأخير الذي بوسع الموظف الطعن فيه على القرار التأديبي الصادر ضده أمام الجهة المختصة إذا ما توفر للطعن سبباً يجدي التمسك به لإلغائه، وللوصول لتلك الغاية لا بد من توافر شروط إذا ما تخلف أحدها يكون سبباً في عدم قبول الطعن بالإلغاء من الناحية الشكلية<sup>(33)</sup>، وهذه الشروط أوردها المشرع الليبي بعد أن حدد الاختصاص في الطعن لجهة القضاء الإداري في القانون رقم (88) - 71م بشأن القضاء الإداري حيث نصت المادة منه على انه: (تختص دائرة القضاء الإداري دون غيرها بالفصل في المسائل الآتية: 3- الطلبات التي يقدمها الموظفون العامون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية)، أما الفقرة الأخيرة من هذه المادة فقد نصت على أنه: (يشترط لقبول الطلبات التي يقدمها الموظفون العامون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية أن يكون مرجع الطعن عدم الاختصاص أو وجود عيب في الشكل أو مخالفة القوانين واللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة)

من خلال ما تقدم نجد أن المشرع الليبي في قانون إنشاء القضاء الإداري حدد جهة الاختصاص للطعن على القرارات التأديبية النهائية وهي دوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف و كان نصه صريحا وهذا ما لم نجده في اللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن تنظيم علاقة العمل التي نصت في مادتها 147-2 على أنه لا يجوز الطعن فيه إلا أمام المحكمة المختصة، بينما نجده في التشريعات المنظمة للرقابة الإدارية ففي القانون رقم (11)-1425م بإعادة تنظيم الرقابة الشعبية فيما يتعلق بالمجلس التأديبي للمخالفات المالية قد خرج عن هذا التحديد، حيث نص في آخر المادة (74) على أن يكون قرار المجلس نهائياً ولا يجوز الطعن فيه إلا أمام المحكمة لعليا.

وهنا أصبحت الجهة المختصة في نظر الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي الصادر عن المجلس التأديبي للمخالفات المالية هي المحكمة العليا بدلاً من دوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف المدنية<sup>(34)</sup>.

إلا أنه أعاد الأمور إلى نصابها في القانون رقم (20) لسنة 2013م بإنشاء هيئة الرقابة الإدارية الذي نص في عجز المادة 46 منه على: (ويكون قرار المجلس نهائياً ولا يجوز الطعن فيه إلا أمام القضاء الإداري).

خلاصة القول إن ما استقر عليه المشرع الليبي في تحديد الجهة المختصة هو القضاء الإداري المتمثل في دوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف الإدارية أولاً وثانياً الطعن بالنقض على الأحكام أمام الدائرة الإدارية بالمحكمة العليا.

وهذا يتوافق مع الغرض الذي أنشئت من أجله دوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف المتمثل في تقريب القاضي الإداري من المواطنين، وفي تعدد درجات التقاضي بالنسبة للمنازعات الإدارية<sup>(35)</sup>، وهذا يعد ضماناً جديدة تكفل حقوق الأفراد لم تكن متوفرة قبل صدور القانون رقم (88) لسنة 71م بشأن القضاء الإداري.

مما تقدم يتبين أن الجهة التي يرفع أمامها الطعن على قرارات التأديب تتمثل في سلطة قضائية تتمتع بالاستقلال عن الإدارة ولديها الخبرة والتخصص القانوني، وتتبع الإجراءات الدقيقة المحكمة التي تعرض أمامها بمواعيد قانونية محددة سلفاً، وهذا ما يجعل النظم القضائي من أهم الضمانات اللاحقة على صدور القرار أو الحكم التأديبي، والضمانة المتلى والنهائية<sup>(36)</sup>، إذا لم يتحقق للمتظلم طلبه ورفع الظلم عنه<sup>(37)</sup> التظلمات السابقة عليه.

وإذا كان الطعن أمام القضاء المستقل يعد من أنجح أنواع الرقابة فإنها لا تقوم بطريقة تلقائية، وإنما يشترط أن يتقدم أصحاب الشأن إليها بطلباتهم المتمثلة في دعوى إلغاء القرار التأديبي الذي يتعين لقبولها توافر الشروط العامة لدعوى الإلغاء، وأن تتوفر في القرار التأديبي المطعون عليه أسباب دعوى الإلغاء.

ويجب لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي: أن يكون لرفعها مصلحة في رفعها وأن يقوم بذلك في المواعيد المقررة قانوناً وأن تتوفر أسباب وأوجه الطعن بإلغاء القرار التأديبي<sup>(38)</sup>، وإذا ما توافرت الشروط السابقة وقبلت الدعوى من قبل المحكمة وأصدرت حكمها بإلغاء

القرار التأديبي لأي سبب من الأسباب التي توجب إلغاءه يترتب على هذا الحكم زوال كافة آثاره بأثر رجعي من تاريخ صدوره واعتباره كأن لم يكن، واقتضاء الموظف ما يكون قد فقده من مزايا مالية ووظيفية نتيجة ذلك القرار مع عدم الإخلال بحقه في المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر من جراء القرار المحكوم بإلغائه قضائياً<sup>(39)</sup>.

ويبدأ تنفيذ الحكم بإلغاء القرار التأديبي بقيام صاحب الشأن بإعلانه إلى جهة الإدارة المحكوم ضدها والمسؤولة عن تنفيذه وتلتزم الجهة الإدارية بتنفيذ الحكم خلال مدة مناسبة باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة بإزالة آثاره وإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار التأديبي<sup>(40)</sup>.

#### خاتمة

إن دراسة موضوع الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام من خلال التشريعات المنظمة للوظيفة العامة وما استقر عليه الفقه والقضاء وفي إطار المدى الزمني لمرحل إجراءات التأديب يمكن ان نستخلص منها النتائج الآتية :

- 1- الإدارة العامة وهي تسعى لتحقيق المصلحة العامة يحكمها مبدأ سير العمل بها بانتظام واطراد، ويتحقق ذلك بمتابعة عمل الموظف العام لقيامه بواجبات وظيفته وإذا ما أخل بواجباته الوظيفية أو خرج عن مقتضاها استلزم إيقاع العقوبة المناسبة عليه.
- 2- في مقابل السلطات الممنوحة للسلطات التأديبية بإيقاع العقوبة التأديبية على الموظف المرتكب للمخالفة التأديبية أقرت جملة من الضمانات للموظف في مواجهة هذه السلطة خوفاً من تعسفها.
- 3- تعدد وتنوع الضمانات التأديبية حسب المرحلة الزمنية التي يمر بها الإجراء التأديبي تعتبر ضمانات في حد ذاتها فإذا ما أخفق الموظف في استعمال الضمانات المقررة في المرحلة السابقة على توقيع الجزاء التأديبي فبإمكانه أن يستفيد من ضمانات هذه المرحلة، وإذا ما انتهت هذه المرحلة بصدور قرار بالعقوبة عليه يمكنه التظلم من هذا القرار أمام الجهة الإدارية المختصة أو أمام القضاء وهي الضمانة الأخيرة التي تأتي بعد صدور الجزاء التأديبي.

4- إذا كانت الضمانات التأديبية تتمثل في الزام سلطة التأديب اتباع إجراء معين حتى يكون قرارها التأديبي صحيحا ومشروعا فإن مراعاة هذه الضمانات يعد ترسيخا لمبدأ الشفافية والنزاهة بين الإدارة العامة و موظفيها.

5- إن عدم التزام السلطة التأديبية بالتقيد بهذه الضمانات يجعل قراراتها التأديبية عرضة للطعن عليها أمام القضاء المختص الذي يعد ضمانا في حد ذاته.

**هذه أهم النتائج أما التوصيات فهي :**

1- التأكيد على نشر الثقافة القانونية وتوعية الموظفين بما كفله المشرع لهم من حقوق ومزايا، وما أقر لهم من ضمانات في مواجهة سلطة التأديب .

2- نظرا للدور المهم الذي تلعبه هيئات التحقيق في الدعوى التأديبية فنرى عند تشكيلها أن تتضمن عناصر ذات كفاءة وخبرة في مجال التحقيق مع عضو قانوني ملم بالنصوص القانونية ويجيد صياغتها .

3- يجب على السلطات الإدارية مراجعة الدعاوى التأديبية التي تقيمها ضد موظفيها في أي مرحلة من مراحلها والتراجع عن أي خطأ قد يظهر لها تحقيقا للعدل، وحفاظا على مركزها إضافة إلى تجنبها الدعاوى التي قد ترفع عليها.

4- إذا كان من ضمن المسؤوليات الملقاة على عاتق السلطة الإدارية الحفاظ على سير العمل بانتظام واطراد الأمر الذي يمنحها الحق في معاقبة موظفيها المرتكبين للمخالفات التأديبية فإن من مسؤولياتها التي لا تقل أهمية عن ذلك هي المحافظة على علاقتها بموظفيها، وعدم التسرع في اتهامهم بما يؤثر سلبا على حبهام لوظائفهم، ويحبط من عزائمهم والوصول إلى نتيجة عكسية.

وفي الختام نأمل من الله العلي القدير أن يكون قد وفقني لعمل قصدت به وجهه الكريم ونأمل به تبصرة المسؤولين الإداريين والموظفين العموميين وتمكينهم من الالتزام بمسؤولياتهم وإعطاء كل ذي حق حقه.

## الهوامش

1. نصر الدين مصباح القاضي- النظرية للتأديب في الوظيفة العامة - دار الفكر العربي ط الثانية سنة 2002م - ص: (700)
2. محمد عبد الله الحراري - أصول القانون الإداري الليبي - المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية ج 2، ط 5، ص: 89
3. مدونة التشريعات العدد (7) لسنة 2010م ص: 260.
4. الجريدة الرسمية - العدد 13 لسنة 2013م ص: 842 و ما بعدها تشكيل.
5. خليفة علي الجبراني- العقوبات التأديبية للموظفين في التشريع الليبي والمغربي- أطروحة دكتوراه مقدمة لجامعة الحسن الثاني- سنة 1998م- 1999 م .
6. عبد العزيز عبد المنعم خليفة - الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة - المركز القومي للإصدارات القانونية - ط أولى 2008م ص: 121.
7. مجلة المحكمة العليا العدد 3 - س10-ق بتاريخ شهر 4 . 1979م - ص: 70 وما بعدها .
8. رمضان محمد بطيخ - الوسيط في القانون الإداري - دار النهضة العربية القاهرة - ط بلا سنة 1997م ص: 613.
9. خليفة علي الجبراني المصدر السابق ص: 468.
10. نصر الدين مصباح القاضي - النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة - دار الفكر العربي - القاهرة ط 2 - سنة 2007 - ص: 753.
11. القوانين و اللوائح و القرارات ذات العلاقة بالوظيفة العامة والموظف الجزء الأول ص: 12.
12. الجريدة الرسمية العدد 13 - مصدر سابق - ص: 845 و ما بعدها.
13. محمد عبد الله الحراري - المصدر السابق- ص: 88.
14. محمد عبد الله الحراري - المرجع نفسه- ص: 94.
15. نواف كنعان - النظام التأديبي في الوظيفة العامة - مكتبة الجامعة الشارقة ط بلا سنة 2008م ص: 264.

16. انظر خليفة علي الجبراني المصدر السابق ص: 506.
17. مدونة التشريعات العدد 7 لسنة 2010م.
18. خليفة علي الجبراني المصدر السابق ص: 507.
19. طعن اداري رقم 2003/137م - حكم غير منشور.
20. نواف كنعان - المرجع السابق ص: 284
21. عبد العزيز عبد المنعم خليفة - الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة - المركز القومي للإصدارات القانونية - الطبعة الاولى 2008 ص: 235.
22. محمد عبد الله الحراري - المرجع السابق ص: 94.
23. محمد عبد الله الحراري - المرجع السابق ص: 95.
24. رمضان محمد بطيخ - الوسيط في القانون الإداري - دار النهضة العربية - القاهرة ط بلا سنة 1997م ص: 632.
25. خليفة علي الجبراني - المرجع السابق ص: 525.
26. عبد العزيز عبد المنعم خليفة - المرجع السابق ص: 246.
27. طعن رقم 12 لسنة 15- ق بتاريخ 1970\02\08م أنظر في هذا نصر الدين مصباح القاضي - المرجع السابق ص: 743.
28. نواف كنعان - المرجع السابق ص: 296.
29. عبد العزيز عبد المنعم خليفة - المرجع السابق ص: 255 و ما بعدها .
30. محمد عبد الله الحراري - المرجع السابق ص: 208.
31. حسين درويش عبد الحميد - نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء - دار الفكر العربي سنة بلا ط بلا، ص: 328.
32. محمد عبد الله الحراري - المصدر السابق ص: 204.
33. عبد العزيز عبد المنعم خليفة - المرجع السابق ص: 274.
34. خليفة سالم الجهمي - المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفات المالية في القانون الليبي منشورات جامعة قار يونس سابقا الطبعة الأولى سنة 1997م ص: 490.

35. محمد عبد الله الحراري - الرقابة على أعمال الإدارة - مجمع الفاتح للجامعات سابقا سنة 1990م - ص: 62.
36. نصر الدين مصباح القاضي - المرجع السابق - ص: 562.
37. نواف كنعان - المرجع السابق - ص: 303.
38. نواف كنعان - المرجع نفسه - ص: 304.
39. خليفة سالم الجهمي - المرجع السابق - ص: 458.
40. نواف كنعان - المرجع السابق - ص: 319.