Sirte University Journal of Humanities: Vol.16. Issue1. June 2026.

Sirte University Journal of Humanities (SUJH) مجلة جامعة سرت للعلوم الإنسانية

Source Homepage: http://journal.su.edu.ly/index.php/Humanities/index

https://doi.org/10.37375/sujh.v16i1.4081

ضمانات التأديب في الوظيفة العامة

أ. وائل فرج الماطوني

wael.faraj85@gmail.com

كلية العلوم الإنسانية والتطبيقية، جامعة مصراتة، ليبيا

تاريخ الوصول: 2025.11.06 – تاريخ الموافقة: 2026.01.18 – تاريخ النشر: 2026.06.01

الكلمات المفتاحية:

التأديب، التحقيق، التظلم، الضمانات التأديبية، العقوبة التأديبية، الموظف العام، مجالس التأديب.

الملخّص

تمحور موضوع البحث الرئيسي، حول ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، حيث أن من أهم الوسائل التي تمارس جهة الإدارة من خلالها النشاط الإداري المتمثل في الوسيلة البشرية وهو الموظف العام، إلا أنه وفي العديد من الحالات قد ينحرف الموظف ويقوم بارتكاب مخالفة إدارية فأجاز المشرع لجهة الإدارة أن تقوم بمحاكمة الموظف المخالف وتوقيع العقوبة المناسبة للفعل (المخالفة التأديبية) التي قام الموظف بارتكابها، وحتى لا تقوم جهة الإدارة بالتعسف في استعمال هذا الحق نص المشرع على العديد من الضمانات التي يتمتع بها الموظف تجاه سلطة التأديب، وأيضاً سلطة القضاء الإداري في الرقابة على قرارات التأديب لكي يضمن عدم تعسف جهة الادارة في استعمال هذا الحق.

وانتهت الدراسة إلى العديد من النتائج؛ لعل من أهمها أن سلطة الإدارة في توقيع العقوبة على الموظف المخالف ليست مطلقة، ويتمتع الموظف بضمانات تجاه سلطة التأديب والتي من شأنها حماية الموظف من تعسف جهة الإدارة في تأديبه.

Disciplinary Guarantees in the Public Service

Wael Faraj

Faculty of Humanities and Applied Sciences - Taurgha Misrata University, Libya

Abstract

The central theme of this research focuses on disciplinary safeguards in the public service. Among the principal instruments through which the administrative authority performs its functions is the human element — the public employee. However, in certain circumstances, a public employee may deviate from proper conduct and commit an administrative violation. In such cases, the legislator has empowered the administrative authority to initiate disciplinary proceedings and impose an appropriate sanction corresponding to the committed misconduct.

To prevent potential abuse of this disciplinary power, the legislator has established a range of guarantees that protect the employee's rights vis-à-vis the disciplinary authority. Furthermore, the administrative judiciary exercises oversight over disciplinary decisions to ensure that the administration does not act arbitrarily or exceed its lawful authority.

The study concluded with several findings, the most significant of which is that the administration's power to impose disciplinary sanctions on public employees is not absolute. Public employees enjoy a set of disciplinary guarantees designed to safeguard them from administrative arbitrariness and to uphold the principles of justice and fairness in disciplinary proceedings.

Keywords

Disciplinary Action
Disciplinary Boards
Disciplinary Guarantees
Disciplinary Sanction
Investigation
Grievance
Public Employee

المقدّمة

تحظى الوظيفة العامة باهتمام كبير في الدول المعاصرة، حيث بات من المؤكد أنه لا يمكن تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية إلا إذا كانت الوظيفة العامة فيها منظمة تنظيماً إدارياً وقانونياً وبشرياً، وبطبيعة الوظيفة العامة فإنه يلزم وجود عنصر بشري للقيام بهذه المهام وتحقيق هذه الاهداف.

ويعتبر الموظف العام الوسيلة البشرية؛ ومن أهم الوسائل التي تستعين بها جهة الادارة لتسيير المرافق العامة، حيث تهدف جهة الادارة من خلاله إلى تحقيق الصالح العام أو المنفعة العامة، وعند التحاق الموظف بمجال الوظيفة العامة فإنه يتحمل بالعديد من الواجبات الوظيفية ويكون له بالمقابل مجموعه من الحقوق وهذه الحقوق قد تكون مادية او معنوية، ويتم تحديد الواجبات الوظيفية والحقوق بقواعد قانونية امره تطبق على الجميع على حد سواء، ولا يجوز لجهة الادارة أن تنقص من هذه الحقوق أو تتفق على خلافها سواء مع الموظف أو أي جهة أخرى.

ولكي يتحصل الموظف العام على هذه الحقوق فإن عليه القيام بالعديد من الواجبات التي يجب إن يقوم بالقيام بها، وتتمثل في واجبات إيجابية وهي تتطلب القيام بعمل كمباشرة مهام الوظيفة، وواجبات سلبية حيث تفرض على الموظف الامتناع عن القيام بعمل كعدم ممارسة المهن الحرة، وقيام الموظف بالإخلال بالواجبات الايجابية أو إتيانه بالواجبات السلبية أي ارتكابه المحظورات هذا من شأنه أن يؤدي بجهة الادارة إلى مسائلة الموظف عن قيامة بالمخالفة التأديبية.

Copyright © 2026 by Sirte University

ويقصد بالتأديب في مجال الوظيفة العامة هو معاقبة الموظف لقيامة بالإخلال بالوجبات الوظيفية المفروضة عليه من قبل جهة الادارة أو قيامة بالمحظورات التي لا يجب أن يقوم بها، فالإدارة أو سلطة التأديب الحق في تأديب الموظف في حالة تقصيره في اداء واجباته أو إساءة إدارة المرافق العامة.

وبالتالي فإن لجهة الادارة بما لها من سلطة عامة الحق في تأديب الموظف المخالف، ولكي لا تتعسف جهة الادارة في استعمال هذا الحق لما لها من سلطة تقديرية في تأديب الموظف فقد تستعمل سلطاتها في توقيع الجزاء على الموظفين التابعين لها وقد تقوم جهة الإدارة بتأديب الموظف دون تحقيق أو محاكمة، وهى بذلك تنحرف عن الصالح العام وبالتالي قام المشرع بوضع العديد من الضمانات التي يتمتع بها الموظف تجاه السلطة التقديرية للإدارة في مجال التأديب، حيث تشكل هذه الضمانات ضمانة للموظف العام وحماية له تجاه سلطة التأديب.

أهمية البحث:

لهذا البحث أهمية كبيرة في حياة الموظف العام، حيث تنبع أهمية البحث في أنه يسلط الضوء على أهم المواضيع إثارة وذِكْرٍ في كتابات القضاء الإداري، وهي الحماية القضائية التي من شأنها حماية الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب عند اقترافه مخالفة تأديبية، ومن ثم كان لزاماً أن نقوم بتسليط الضوء على هذه الحماية.

أهداف البحث:

- ويهدف البحث إلى معرفة الحماية التي يتمتع بها الموظف العام في مواجهة الإدارة فيما يتعلق بقرارات التأديب.
- البحث أكثر عن هذه الحماية، وبيان مدى تطبيق القضاء الليبي لهذه الحماية المقررة للموظف العام.

إشكالية البحث:

وتتمثل اشكالية البحث في مدى كفاية الضمانات التأديبية المقررة لمصلحة الموظف العام في القانون رقم 12 لسنة 2010 بشان علاقات العمل؟.

وهذا يقودنا إلى العديد من التساؤلات التي نحتاج إلى إجابتها: وهي ماهي هذه الضمانات المقررة لمصلحة الموظف العام تجاه سلطة التأديب في الوظيفة العامة؟، وفى أي مرحلة من مراحل التأديب يتمتع الموظف بهذه الضمانات تجاه سلطة التأديب؟، وما هو الجزاء الذى يرتبه المشرع إذا ما أخلت سلطة التأديب بهذه الضمانات المقررة لمصلحة الموظف؟. وسنقوم بدراسة ذلك وفق خطة بحثية، وذلك على النحو التالي:

المقدمة

خطة البحث

المطلب الأول: الضمانات التأديبية قبل صدور القرار التأديبي.

الفرع الأول: ضمانات التحقيق.

الفرع الثاني: ضمانات المحاكمة.

المطلب الثاني: الضمانات التأديبية بعد صدور القرار التأديبي.

الفرع الأول: التظلم الإداري.

الفرع الثاني: الطعن القضائي.

الخاتمة: تتضمن أهم النتائج والتوصيات

المطلب الأول: الضمانات التأديبية قبل صدور القرار التأديبي

سندرس في هذا المطلب الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام تجاه سلطة التحقيق وقبل احالته إلى جهة المحاكمة وذلك في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فسندرس فيه الضمانات التي يتمتع بها الموظف أثناء المحاكمة التأديبية، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول: ضمانات التحقيق:

التحقيق هو سؤال الموظف فيما هو منسوب إليه عند مفارقته لذنب تأديبي إداري أو مالي، ويعتبر التحقيق مع الموظف من الإجراءات الجوهرية التي تقوم به جهة التحقيق قبل محاكمة الموظف تأديبياً، واغفال التحقيق ينتج عنه عدم مشروعية القرار التأديبي (الحراري، 2019).

وقد نصت المادة 156 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م على هذا الاجراء "لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع اقواله وتحقيق دفاعه".

ويتمتع الموظف أثناء مرحلة التحقيق بالعديد من الضمانات، والتي تتمثل في:

أولاً: جهات التحقيق أو سلطات التحقيق: التحقيق مع الموظف مخول لجهتين طبقاً للقانون، إما أن يتم التحقيق من قبل الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف فهي صاحبة الاختصاص الاصيل في التحقيق مع الموظف أو من قبل جهاز الرقابة الإدارية.

وجهة الإدارة إما أن تقوم بمباشرة التحقيق بنفسها مستقلة وذلك بأن تعهد إلى أحد رؤسائه أو تعهد إلى لجنة مشكلة من مجموعة من الموظفين، أو تترك الامر إلى الادارة

القانونية بالجهة الإدارية لتباشر عملية التحقيق مع الموظف، أو أن يتم التحقيق عن طريق قسم التحقيقات بجهاز الرقابة الإدارية، مع ملاحظة أن جهاز الرقابة الإدارية إذا باشر التحقيق مع الموظف في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها التحريات أو بناء على شكوى من الافراد أو بناء على طلب من الجهة الإدارية يجب أن يقوم بإخطار الوزير المختص أو رئيس الوحدة الإدارية التي يتبعها الموظف وذلك قبل البدء في التحقيق، وتمتنع جهة الادارة عن التحقيق مع الموظف في هذه الحالة إلا إذا كانت قد بداءة بإجراء التحقيق وقامت بفتح تحقيق مع الموظف ففي هذه الحالة إما أن يكتفى جهاز الرقابة الإدارية بهذا التحقيق أو أن يباشر التحقيق مستقلاً أو بالتعاون مع الوحدة الإدارية (قويرب، 2011).

ثانياً: إجراءات التحقيق: تمثل إجراءات التحقيق ضمانة للموظف في مرحلة التحقيق ولم تنص نصوص قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م ولائحته التنفيذية على الإجراءات التي يجب أن يتم من خلالها التحقيق، أما نصوص قانون الرقابة الإدارية رقم 20 لسنة 2013م ولائحته التنفيذية فقد نصت على العديد من الإجراءات أثناء مرحلة التحقيق وأغلب هذه القواعد مستمدة من القانون الجنائي حيث نصت اللائحة التنفيذية لقانون الرقابة الإدارية على ذلك في المادة 24 بقولها "ويكون التحقيق في هذه المخالفات وفقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجنائية "وهي تتمثل في كتابة التحقيق، وحيدة هيئة التحقيق، وتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه، والتفتيش والوقف الاحتياطي عن العمل، وسندرس ذلك على النحو التالي:

1- **كتابة التحقيق:** نص المشرع الليبي في الفقرة الأولى من المادة 156 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م على أنه " لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه"، أي أن الأصل أنه يجب أن يكون التحقيق مع الموظف في محضر مكتوب بحيث يتضمن أقوال الموظف ودفاعه، ويترتب على مخالفة شرط الكتابة بطلان التحقيق.

إلا أن هذه القاعدة لها استثناء حيث نصت المادة 156 في الفقرة الأولى من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م على أنه " يجوز للأمين المختص أو للكاتب العام أو لرئيس المصلحة أو مدير الادارة عند توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب أن يجرى التحقيق مع الموظف شفاهه على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع عقوبة".

وهذا النص أجاز أن يتم التحقيق مع الموظف شفاهه ولكن في حالتين: حالة المخالفات البسيطة والتي يتم توقيع العقوبات المذكورة في المادة، وحالة التلبس وتكون في حالتين مشاهدة ارتكاب المخالفة من قبل الرئيس الإداري بنفسه، أو أن تكون المخالفة ثابته في الاوراق، وهو ما نصت عليه المادة المذكورة بقولها "كما يجوز دون اللجوء إلى التحقيق أن يوقع أياً من العقوبتين المشار إليهما إذا كان قد شاهد وقع المخالفة بنفسه أو كانت ثابته من واقع الاوراق والمستندات" (القاضي، 2002).

ومن الملاحظ أنه رغم ذكر التحقيق في القانونين القانون رقم 12 لسنة 2010م وقانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م نصا على شرط الكتابة في التحقيق ولكن دون توضيح للإجراءات التي يتم من خلالها التحقيق مع الموظف، حيث نصت على هذه الإجراءات اللائحة التنفيذية لقانون الرقابة الإدارية رقم 20 لسنة 2013م حيث نصت المادة 27 على أنه "يتم التحقيق كتابة ويثبت في محضر أو محاضر مسلسلة يصدر كل منها بذكر تاريخه ومكانه وساعة افتتاحه وهيئته وتذيل كل ورقة من أوراقه بتوقيع عضو التحقيق وعلى عضو التحقيق أن يثبت بالمحضر كل ما يتخذه من إجراءات واسم المتهم ولقبه وجهة عمله ووظيفته ومحل إقامته والأسئلة والأجوبة، وأن يطلب من المتهم التوقيع على كل صفحة من أقواله بالمحضر، ونصت المادة 28 من اللائحة التنفيذية لقانون الرقابة الإدارية على أنه يجب أن يتولى كتابة هذه المحاضر كاتب.

2- **حيدة هيئة التحقيق:** يشترط لنزاهة التحقيق توافر الحيدة التامة فيمن يقوم به، وأساس ذلك أنه لا يجوز لشخص أن

يكون حكماً وخصماً في نفس الوقت، وبالتالي ثار جدال حول ذلك حيث أنه ظهر رأيين في هذه المسالة: فالرأي الأول يرى بأنه لا يجوز أن يتولى الرئيس الإداري بنفسه التحقيق والاتهام وتوقيع الجزاء، أما الرأي الآخر فيرى أنه ليس هناك ما يمنع الرئيس الإداري من أن يقوم بالتحقيق والاتهام وتوقيع الجزاء.

وبالرجوع إلى نص المشرع الليبي في الفقرة الأولى من المادة 156 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م وأيضاً في قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م نص المادة 80 من القانون المذكور على أنه " لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ومع ذلك يجوز للوزير المختص أو لوكيل الوزارة أو لمدير المصلحة أو مدير الادارة عند توقيع عقوبة الانذار أو الخصم من المرتب أن يجري التحقيق مع الموظف شفاهه، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع عقوبة"، ويتضح من ذلك أن هذه الصورة تتحقق فيها عدم الحيدة بالجمع بين سلطة التحقيق أو الاتهام وسلطة توقيع الجزاء، والسبب في ذلك ربما يرجع إلى بساطة هذه العقوبات، ويرى الدكتور حسين المهدوي حمودة ضرورة الفصل بين سلطات الاتهام وسلطات الإدانة (المهدوي،2002).

أما اللائحة التنفيذية لقانون الرقابة الإدارية رقم 20 لسنة 2013م نصت في المادة 25 على عدم جواز رد عضو التحقيق بالهيئة إلا في الأحوال المقررة لرد أعضاء النيابة العامة المبينة في التشريعات النافذة، وقد نص قانون الإجراءات الجنائية بالمادة 221 على عدم جواز رد أعضاء النيابة العامة.

3- **تقديم الدفاع**: من أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف أثناء التحقيق وهو حقه في تقديم دفاعه أمام جهة التحقيق، ونصت المادة 156 في الفقرة الأولى من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م وأيضاً نص المادة 80 من قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م على ذلك " لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه"، وبالتالي فإن الموظف يحق له مناقشة شهود الاثبات والاستعانة بمن يرى الاستشهاد بهم من شهود نفى وإثبات، وحقه في أن يدافع عن نفسه كتابة أو شفوياً، وأن يحضر التحقيق إلا إذا كانت مصلحة التحقيق تستدعى عدم الحضور أي أن يجري التحقيق في غيبته (الحراري، 2019).

4- **التفتيش**: ويكون التفتيش في شخص المتهم أو منزله أو مكان عمله، وهو يعتبر إجراء من إجراءات التحقيق التأديبي يقوم به الموظف المختص وفقاً للإجراءات المقررة قانوناً، والهدف منها هو ضبط أدلة مخالفة موضوع التحقيق (الشلماني، 2007).

ويعد التفتيش من بين الإجراءات المطلوبة أثناء التحقيق إذا ما دعت إليه الضرورة ولم ينص قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 210م ولا قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م على الإجراءات التي يتم من خلالها التفتيش، وبالرجوع إلى نصوص قانون الرقابة الإدارية رقم 20 لسنة 2013م نجده قد نص على العديد من الضوابط والشروط التي يجب أن تتوفر فيما يتعلق بتفتيش شخص الموظف أو منزله والتي يجب أن تراعى، وهى أن يكون التفتيش بناءا على تحقيق مفتوح وأن يصدر إذن بالتفتيش من قبل النيابة العامة وأن يكون كتابياً، وأن توجد مبررات قوية تدعمه وتدعو للقيام به وفقاً لقانون الإجراءات الجنائية، وأن يباشر التفتيش أحد أعضاء قسم التحقيق بالرقابة الإدارية، وللهيئة الاستعانة برجال الشرطة ويجب أن يحرر محضر بحصول التفتيش ونتيجته ووجود الموظف أو غيابه عند إجرائه، وهذه الشروط قد نصت عليها المادة 38 من قانون الرقابة الإدارية(الفلاح، 2017).

أما فيما يتعلق بتفتيش مقر العمل فإنه يجوز أن تتم عملية التفتيش من قبل العضو المحقق دون الحاجة إلى إذن من النيابة العامة، على أنه يجب أن يحرر محضر بحصول التفتيش ونتيجته، وهو ما نصت عليه المادة 38 في الفقرة الأولى من القانون رقم 20 لسنة 2013م بشأن إعادة تنظيم الرقابة الإدارية .

5- **الوقف الاحتياطي عن العمل**: للمحقق الإداري سواء الجهة الإدارية أو جهاز الرقابة الإدارية أن يقوم بإيقاف

الاحتياطي للموظف عن العمل، والوقف الاحتياطي يعتبر إجراء تحفظي وليس عقوبة، وقد نصت المادة 157 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م وأيضاً المادة 81 من قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م على ذلك " مع مراعاة اختصاصات الأجهزة الرقابية تكون الإحالة إلى مجلس التأديب بقرار من الأمين المختص أو الكاتب العام، وله أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، ولا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من مجلس التأديب".

ويجوز لجهة التحقيق أن توقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، على أنه لا يجوز أن تزيد مدة الايقاف على ثلاثة أشهر إلا بقرار من مجلس التأديب، وإذا أسفرت الإجراءات التأديبية عن عدم إدانة الموظف أو عدم إقامة الدعوى ضده يعاد إلى عمله ويدفع له مرتب كاملاً عن مدة الإيقاف(الفلاح، 2017).

أما فيما يتعلق بالإجراءات التي يتم من خلالها وقف الموظف عن العمل فقد خلت نصوص القانونين من هذه الإجراءات، ونصت على هذه الإجراءات اللائحة التنفيذية لقانون الرقابة الإدارية رقم 20 لسنة 2013م في المادة 13 أن يكون الوقف للمصلحة العامة، وأن يكون الإيقاف بناءا على طلب من عضو أو الموظف الفني بالهيئة يذكر فيه اسم الموظف المراد إيقافه، ودرجته ومبررات الموجبة للإيقاف، وأن يبين وجه المصلحة العامة في عملية الإيقاف، ويرفع الطلب إلى رئيس الهيئة عن طرق مدير الادارة المختص أو مدير الفرع لاستصدار قرار الإيقاف، مع ملاحظة أنه لا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف عن ثلاثة أشهر، وفى حالة تمديد المدة لا يكون إلا بناء على قرار من المجلس التأديبي وهو ما نصت عليه المادة 14 من اللائحة المذكورة.

ويترتب إيقاف الموظف عن العمل آثار متمثلة في كف يد الموظف عن العمل موقتاً، وأيضاً تأجيل ترقية الموظف حيث أن قرار الوقف عن العمل يعتبر مانع من موانع الترقية، وخصم جزء من المرتب مع جواز صرف مرتبه كاملاً أو جزء منه بقرار من المجلس التأديبي.

وتنص المواد السالفة الذكر على أنه "وإذا أسفرت الإجراءات التأديبية أو الجنائية عن عدم إدانة الموظف أو عدم إقامة الدعوى ضده يعاد إلى عمله ويدفع له مرتبه كاملاً عن مدة الإيقاف".

الفرع الثاني: ضمانات المحاكمة التأديبية:

باكتمال التحقيق مع الموظف وإحالته إلى التأديب ينعقد الاختصاص للسلطة التأديبية المختصة سواء السلطة الرئاسية أو مجلس التأديب، وذلك للنظر في مدى مسئولية الموظف عن الأفعال المنسوبة إليه، ومن ثم تبرئته أو توقيع العقوبة التأديبية عليه.

ويتمتع الموظف بمجموعة من الضمانات التي منحها إياه المشرع والقضاء الإداري حيث إن منها ما يتعلق بحق ممارسة الدفاع، وضمانات تتعلق بانعقاد وتشكيل المجلس التأديبي، وأخرى تتعلق بحيدة المجلس التأديبي، وأيضاً تسبيب القرار التأديبي، وسندرس ذلك وفقاً للتالي:

أولاً: الضمانات تتعلق بممارسة حق الدفاع: يقصد بضمانة الدفاع حق الموظف المتهم في الرد على ما هو منسوب إليه بالوسائل الممكنة، وهو ما نصت عليه المادة 150 من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م، وأيضاً نصت المادة 94 من في الفقرة الثانية من قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م على هذا الحق " للموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية ..... أن يدافع عن نفسه كتابة أو شفاهاً، وله أن يوكل أحد المحامين أو يعين مدافعاً عنه يختاره" وهذه الضمانة متنوعة ومتعددة، وهى كالتالي:

1- ضرورة إعلان الموظف بالوقائع المنسوبة إليه من تهم والتاريخ المحدد لمحاكمته وفق النموذج المقرر لذلك، ويعتبر من الضمانات الجوهرية التي نص عليها المشرع الليبي وذلك في المادة 151 من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م، وأيضاً نصت

المادة 90 الفقرة 3 من قانون الخدمة المدنية السابق على ذلك " يجب أن يتضمن قرار الاحالة بياناً بالتهم المنسوبة إلى الموظف، ويبلغ الموظف بهذا القرار كما يبلغ بتاريخ الجلسة المعينة لمحاكمته بخطاب يسلم إليه شخصياً أو يرسل إليه بالبريد المسجل مصحوباً بعلم الوصول، كما يجوز أن يتم ذلك عن طريق محضر قضائي قبل موعد الجلسة بعشرة أيام على الأقل، ولا يحول عدم حضوره الجلسة رغم إعلانه أو امتناعه عن استلام الخطاب دون محاكمته".

وعلى ذلك جرى قضاء المحكمة العليا الليبية حيث قضت في الطعن الإداري رقم 11 لسنة 12 قضائية بجلسه 1966/2/12م " أن إعلان المتهم قبل الجلسة المحددة لمحاكمته بما يتضمنه من وصف التهمه وتاريخ ارتكابها وتحديد الزمان والمكان الذى تقرر لمحاكمته عنها تأديبياً إنما هو إجراء جوهري يترتب على عدم مراعاته البطلان"(القاضي، 2002).

2- يتعين على مجلس التأديب تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه وفى المقابل للموظف أن يدافع عن نفسه كتابة أو شفوياً، كما له أن يؤكل أحد المحامين بإدارة المحاماة الشعبية أو أن يعين ممثلاً له يختاره من بين الموظفين يتولى الدفاع عنه أمام المجلس، ومتى مكن المجلس الموظف بالدفاع عن نفسه وامتنع عن إبداء دفاعه فإنه يكون قد فوت على نفسه هذا الحق، وبالتالي يجوز محاكمته تأديبياً دون الحاجة إلى هذا الدفاع(المهدوي، 2002).

وقد نصت اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م على هذا الحق في المادة 150، أيضاً المادة 94 من قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م " للموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أن .....وأن يناقش الشهود وأن يدافع عن نفسه كتابة أو شفاهاً، وله أن يؤكل أحد المحامين أو يعين مدافعاً عنه يختاره من بين الموظفين بجهة عمله يتولى الدفاع عنه أمام مجلس التأديب.....".

3- ومن ضمن الضمانات المقررة لمصلحة الموظف المتهم مناقشة شهود الإثبات، وأن يستعين بمن يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي، ومن مستلزمات ممارسة هذا الحق أن يعرف المتهم اسم الشاهد، وأن يواجه به، وأن يوجه إليه ما شاء من المطاعن إن وجدت.

وقد نصت اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م على هذا الحق في المادة 150، وأيضاً الفقرة الثانية من المادة 94 من قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م " للموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أن يحضر جلسات المحاكمة وأن يناقش الشهود".

4- كذلك يتمتع الموظف بالحق في الاستعانة بأهل الخبرة في حالة وجود مسائل فنيه متعلقة بالتحقيق وأصول الاثبات حتى يتمكن من كشف الحقيقة والحكم بالعدل والحق، وقد نصت اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م على هذا الحق في المادة 149 بقولها" لمجلس التأديب من تلقاء نفسه أو بناءا على طلب الموظف ..... كما له أن يستعين بذوي الخبرة"(القاضي، 2002).

ثانياً: ضمانات تتعلق بانعقاد تشكيل المجلس التأديبي: من بين الضمانات التي أقرها المشرع الليبي للموظف أثناء المحاكمة التأديبية وقبل صدور القرار التأديبي الضمانات التي تتعلق بانعقاد مجالس التأديب وتشكيلها، حيث تنص المادة 146 من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م وأيضاً المادة 91 من قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م على أنه " لا يكون انعقاد مجلس التأديب صحيحاً إلا إذا حضره الرئيس وجميع الأعضاء ....."، ومن ثم انعقاد المجالس التأديبية بنصاب يقل أو يزيد عن النصاب الذى حدده القانون يعتبر انعقاداً باطلاً، والقواعد المتعلقة بتشكيل المجالس التأديبية تمثل ضمانات جوهرية لحسن سير المحاكمة التأديبية، ويترتب على مخالفتها بطلان القرار التأديبي حتى ولو لم يرد بذلك نص في القانون باعتبارها من النظام العام (القاضي، 2016).

ومن الملاحظ فيما يتعلق بالكيفية التي يتم بها تشكيل المجالس التأديبية نجد أن قانون رقم 55 لسنة 1976م قد نص علي المجالس التأديبية الثلاث المجلس التأديبي العام والمجلس التأديبي الأعلى ومجلس التأديبي للمخالفات المالية وذلك في المواد 86 و 87 و 88، أما القانون رقم 12 لسنة 2010م فلم ينص إلا على تشكيل المجلس التأديب العام في المادة 143 من اللائحة التنفيذية، أما المجالس الأخرى فلم ينص على كيفية تشكيلها، حيث نص على تشكيل المجلس التأديب الأعلى القانون رقم 6 لسنة 1992م بإنشاء إدارة القانون في المادة الرابعة، أما المجلس التأديبي للمخالفات المالية فقد نص عليه القانون رقم 20 لسنة 2013م بشأن إنشاء الرقابة الإدارية في المادة 43.

ثالثاً: ضمانات تتعلق بحياد المجلس التأديبي: نص المشرع صراحة في القانون رقم 12 لسنة 2010م من اللائحة التنفيذية في المادة 148 أيضاً في المادة 92 من قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م على وجوب تنحي العضو عن عضوية المجلس تلقائياً في حالة وجود سبب من أسباب التنحي المنصوص عليها في قانون المرافعات، ويجوز للموظف الحق في طلب رد رئيس وأعضاء المجلس إذا توفرت حالة من حالات الرد أو التنحي التي نص عليها قانون المرافعات المدنية والتجارية، وأحوال التنحي التي نصت عليها المادة 267 من قانون المرافعات تم تحديدها من قبل المشرع، وهذه الحالات هي:

أ- إذا كانت له مصلحة في الدعوى أو في دعوى أخرى ترتكز على مسائل قانونية مماثلة لها تماماً.

ب- إذا كان هو أو زوجته أو أحد أقاربه إلى الدرجة الرابعة أو من اعتاد مساكنته أو مواكلته طرفاً في الخصومة أو في الدفاع.

ت- إذا كانت له أو لزوجته مع أحد الخصوم أو أحد وكلائه خصومة قائمة أو عداوة شديدة أو علاقة مديونية.

ث- إذا كان قد أفتى أو ترافع أو أدى شهادة في الدعوى أو كان قد سبق له نظرها قاضياً في مراحل أخرى من الدعوى، أو كان فيها خبيراً أو محكماً أو محققا.

ج- إذا كان وصياً لأحد الخصوم أو قيماً عليه أو وكيلاً أو مخدوماً له، أو كان مديراً لمؤسسة أو شركة ولو لم تكن معترفاً بها أو هيئة أو جمعية أو منشاة لها مصلحة في الدعوى.

ح- إذا توافرت أسباب خطيرة.

أما أحوال الرد فقد نصت عليها المادة 268 من قانون المرافعات لكل موظف متهم تأديبياً في الاحوال التي يجب على رئيس المجلس أو أحد أعضائه التنحي عن نظر الدعوى التأديبية عند توافر إحداها أن يطلب رده عن النظر الدعوى، وبالتالي يفهم من ذلك أنه إذا توافرت الحالات المشار إليها في المادة 267 من قانون المرافعات يتعين على رئيس المجلس وأعضائه متى قامت بشأن أحدهم هذه الحالة التنحي تلقائياً عن نظر الدعوى، فإذا لم يتنحى كان لأحد الخصوم الحق في رده.

رابعاً: ضمانات تتعلق بتسبيب القرار التأديبي: يقصد بتسبيب القرار التأديبي إفصاح المجلس التأديبي في صلب قراره عن الأسباب والدوافع التي دعته إلى اتخاذه أي للوقائع المادية المنسوبة إلى الموظف والتي كانت الأساس الذى بنى عليه القرار التأديبي، وبالتالي فإن السبب يكون ركناً جوهرياً من أركان القرار الإداري، ويترتب على تخلفه أو عدم صحته عدم مشروعية القرار الاداري، و فيما يتعلق بالقرار التأديبي فقد ألزم المشرع الجهة التأديبية سواء الرئاسية أو مجلس التأديب أن يفصح في صلب قراره عن السبب أي أن يصدر القرار التأديبي مسبباً، حيث نصت المادة 147 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م وأيضاً المادة 91 في الفقرة الثانية من قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م على أنه "ويجب أن يشمل قرار المجلس على الأسباب التي بني عليها، ويبلغ به الموظف خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره" ، وعدم ذكر السبب من قبل جهة التأديب في صلب القرار يجعل قراراها باطلاً وقابلا للإلغاء (السيوي،2013).

المطلب الثاني: الضمانات التأديبية بعد صدور القرار التأديبي

بعد أن قمنا بدراسة الضمانات التأديبية التي يتمتع بها الموظف في مرحلة التحقيق والمحاكمة يبقى مجموعة من الضمانات التي يتمتع بها الموظف بعد صدور القرار التأديبي، وتعتبر هذه الضمانات جزاء أو أثر مخالفة جهة الإدارة للضمانات التأديبية المقررة لمصلحة الموظف العام، وهذه الضمانات تتمثل في التظلم الإداري وسندرسه في الفرع الأول، أما الفرع الثاني سندرس فيه الطعن القضائي في القرار التأديبي، وسندرس ذلك وفقاً للتالي:

الفرع الأول: التظلم الإداري:

سندرس التظلم بشكل من الإيجاز مع ملاحظة أن التظلم الإداري لا يقع إلا على القرارات التأديبية التي تصدر من قبل الجهة الرئاسية، أما القرارات التأديبية التي تصدر من قبل المجالس التأديبية فلا يقع عليها التظلم الإداري باعتبار أنه لا يوجد سلطة أعلى منها تعقب على قراراتها بالإلغاء أو التعديل، وأن الطعن على قراراتها لا يكون إلا أمام دوائر القضاء الإداري.

وسنستعرض أحكام التظلم المتمثلة في: مفهومه وإجراءاته وشروطه، والآثار التي تترتب على التظلم، وسندرس ذلك وفقاً للتالي:

أولاً: مفهوم التظلم الإداري: يعرف التظلم بأنه توجه صاحب المصلحة بتقديم التماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت قرار يعتقد صاحب المصلحة أنه غير شرعي أو مجحف بحقه ويطلب الرجوع عن قرارها.

وعرفه آخرون بأنه التجاء صاحب الشأن إلى الإدارة شاكياً لها من قرار إداري معيب مستهدفاً إلغاءه أو تعديله أو سحبه خلال المواعيد المقررة قانوناً(الوكيل، 2008).

كما عرفه الدكتور محمد عبدالله الحراري بأنه الطلب الذي يتقدم به من أضر به القرار الإداري إلى الجهة التي أصدرته (التظلم الولائي) أو الجهة الرئاسية (التظلم الرئاسي) طالباً منها تعديل القرار أو سحبه أو إلغاءه (الحراري، 2019).

وبالتالي فإن التظلم يعتبر من الضمانات التي يتمتع بها الموظف تجاه جهة الإدارة أو سلطة التأديب والتي كفلها له المشرع، فلصاحب المصلحة تقديم التظلم للتخلص من الجزاء التأديبي، وينقسم التظلم إلى قسمين: تظلم ولائي وتظلم رئاسي.

فالتظلم الولائي هو نوع من أنواع التظلم الإداري يتقدم به صاحب الشأن الذي صدر بحقه قرار إداري أو التأديبي في صورة التماس أو شكوى أو اعتراض إلى السلطة التي أصدرت القرار بشأنه، لغرض إعادة النظر مره أخرى في هذا القرار بالسحب أو الإلغاء أو التعديل أو الاستبدال بأخر, وذلك وفقاً لما تملكه هذه السلطة من صلاحيات في شأنه والنظر في هذا القرار.

أما التظلم الرئاسي فيتم تقديم شكوى أو اعتراض كتابي من صاحب الشأن الذي صدر بحقه قرار إداري أو تأديبي معيب أو مخالف لأحكام القانون كما هو الحال في التظلم الولائي، ولكن يكون هذا الاعتراض إلى السلطة الرئاسية للجهة مصدرة القرار الإداري أو التأديبي (الوكيل، 2008).

يستفاد من العرض السابق بأن التظلم الإداري هو سبيل يلجأ إليه المتظلم اختيارياً لغرض الطعن في القرار التأديبي المتظلم منه، وهو ما يعتبر ضمان لصالح الموظف حيث يعطى الموظف لجهة الإدارة الفرصة لكي تعيد النظر في قرارها بما يجنبها الإلغاء القضائي إذا تبين لها ما يعيب القرار.

ثانياً: إجراءات التظلم وشروطه: لم يشترط المشرع شكلاً معيناً لتقديم التظلم، وبالتالي فإنه يجوز أن يتم تقديمه في أي شكل، ولكن يجب أن يكشف عن مضمونه بوضح وتحدد غرضه دون تجهيل وأن يقدم من صاحب الشأن أو من ينيبه بصفه قانونية وفى الميعاد المحدد إلى الجهة الإدارية المختصة.

ويترتب على التظلم الإداري وقف سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء، وبالتالي فإنه يجب أن تتوفر شروط في التظلم، وهى تتمثل في:

1- أن يكون التظلم من قرار إداري نهائي صدر من الجهة الإدارية التي قدم لها التظلم أو من جهة إدارية تابعاً لها

رئاسياً، والحكمة من ذلك هو تبين الخطأ، وبالتالي إمكانية العدول عنه.

2- يجب أن يقدم التظلم خلال الميعاد الذي حدده المشرع لرفع دعوى الإلغاء، أي يجب أن يقدم قبل انقضاء ستون يوماً من نشر القرار أو إعلانه أو علم المتظلم به علماً يقينياً، أما إذا قدم بعد فوات هذا الميعاد فلا يكون له أثر في قطع ميعاد الإلغاء.

وهذا ما قررته المحكمة العليا في قراراها الصادر بتاريخ 1970/6/21م حيث قالت" التظلم لجهة الإدارة من القرار الإداري يجب أن يقدم خلال ستين يوماً، وإلا فإنه لا يقطع ميعاد رفع الدعوى الإدارية".

3- يجب أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية، فإذا قدم إلى جهة إدارية أخرى غير مختصة فعندئذ لا ينتج هذا التظلم أي أثر قانوني بالنسبة لقطع سريان ميعاد دعوى الإلغاء.

4- يجب أن يكون التظلم واضحاً ويستهدف تعديل القرار أو سحبه أو إلغاءه، مع ملاحظة أن المشرع لم يشترط شكلاً معيناً في التظلم، إلا أنه يجب ألا يخرج عن مضمون التظلم، أما إذا كان الهدف من التظلم مجرد معرفة الأسباب التي دفعت جهة الإدارة إلى إصداره فإنه لا يترتب على التظلم أي أثر.

5- أن يكون التظلم مجدياً، أي بإمكان الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية التي ترتبط بها الجهة الإدارية أن تعيد النظر بالقرار سواء بإلغائه أو تعديله أو سحبه، أما إذا تعذر النظر في القرار فيصبح التظلم غير مجدياً ولا يؤدي إلى قطع ميعاد الطعن (الدليمي، 2002).

ثالثاً: الآثار المترتبة على التظلم الإداري: يترتب على التظلم المستوفي لشروطه قطع الميعاد رفع الطعن بالإلغاء وبدء سريان ميعاد جديد، سواء رفضت جهة الإدارة التظلم أو سكتت عنه، غير أن تقديم التظلم لا يعني إسقاط حق المتظلم في رفع الطعن بالإلغاء قبل البت في التظلم، ذلك لأن الأصل في التظلم خيار الرجوع إليه ومن ثم يبقى لصاحب الشأن الحق في رفع دعواه، حيث أن التظلم في ليبيا ليس وجوبياً بل اختيارياً يجوز رفعه أو عدم رفعه من قبل صاحب الشأن.

الفرع الثاني: الطعن القضائي:

تعتبر هذه الضمانة الأخيرة التي يلجأ إليها الموظف لغرض الطعن في القرار التأديبي الصادر ضده، ويكون الطعن القضائي في القرار التأديبي الصادر من السلطة الرئاسية وأيضاً القرار التأديبي الصادر ضد الموظف من قبل مجالس التأديب، حيث أن القرارات التأديبية الصادرة من مجالس التأديب لا يجوز الطعن عليها إلا أمام القضاء، وسندرس الطعن القضائي بشكل من الإيجاز، وسنستعرض أحكام الطعن المتمثلة في الجهة المختصة بالنظر فيه وإجراءاته وشروطه والآثار التي تترتب على الطعن، وسندرس ذلك وفقا للتالي:

أولاً: الجهة المختصة بالنظر في الطعن القضائي: من الملاحظ أن قانون الخدمة المدنية السابق رقم 55 لسنة 1976م قد خلت نصوصه من الجهة المختصة بالنظر في الطعون المتعلقة بالطعن في القرارات الصادرة من الجهات التأديبية، حيث نص في المادة 91 على أنه " ويكون قرار مجلس التأديب نهائياً"، وأيضاً نجد أن قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م ولائحته التنفيذية قد خلت نصوصهما من تحديد الجهة التي يكون لها اختصاص النظر في الطعون المتعلقة بالقرارات الصادرة من الجهات التأديبية، حيث نصت اللائحة المذكورة في المادة 147 على أنه "لا يجوز الطعن فيه إلا أمام المحكمة المختصة" دون ذكر الجهة التي ينعقد لها الاختصاص بالنظر في هذه الطعون.

وغير أن القانون رقم 88 لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري قد حدد الجهة المختصة بالنظر في الطعن في القرارات التأديبية الصادرة من الجهات التأديبية، وتعتبر الجهة المختصة وصاحبة الاختصاص للنظر في الطعن القضائي هي دوائر القضاء الإداري، حيث أن هذا الاختصاص قد منحه القانون رقم 88 لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري لدوائر القضاء الإداري، حيث نصت المادة الأولى منه على أنه " تختص دوائر القضاء الإداري دون غيرها بالفصل في المسائل التالية " 3-

الطلبات التي يقدمها الموظفون العامون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية".

ونجد أيضاً أن القانون رقم 20 لسنة 2013م بإنشاء هيئة الرقابة الإدارية قد نص على الجهة المختصة في النظر في الطعون التي يتم تقديمها من ذوي الشأن في القرارات التأديبية الصادرة من المجلس التأديبي للمخالفات المالية، حيث نصت المادة 46 منه على أنه " ويكون قرار المجلس نهائياً ولا يجوز الطعن فيه إلا أمام القضاء الإداري" (إبراهيم، 2015).

ثانياً: إجراءات الطعن القضائي وشروطه: ولكي يتم رفع الطعن القضائي (دعوى الإلغاء) أمام دوائر القضاء الإداري يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط التي يجب أن تتوفر في دعوى الإلغاء وأيضاً مجموعة من الأسباب، فأما فيما يتعلق بالشروط فهي بشكل مختصر، تتمثل في:

1- أن يكون القرار التأديبي نهائياً أي قابلية للتنفيذ.
2- أن يكون الطاعن في القرار التأديبي مصلحته شخصية مباشرة في إلغاء القرار المطعون فيه.
3- أن يتم رفع دعوى الإلغاء في الأجل المقرر لها وهو ستون يوماً من تاريخ نشر القرار المطعون فيه، أو إبلاغ صاحب الشأن أو علمه بالقرار علماً يقينياً نافياً للجهالة، وينقطع الميعاد في حالة التظلم الإداري، وتعتبر قرار بالرفض فوات مدة ستون يوماً دون صدور قرار في التظلم، ويبدأ في هذه الحالة حساب ميعاد جديد (الجهمي، 1997).

ويكون الطعن القضائي جائزاً إذا ما توفرت أسباب جدية يمكن للطاعن أن يتمسك بها لكي يتم إلغاء القرار التأديبي، أما فيما يتعلق بالأسباب التي يتم من خلالها الطعن في القرار التأديبي الصادر من مجالس التأديب فقد نصت الفقرة الأخيرة من المادة الأولى 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".

وبالتالي سوف نتطرق إلى هذه الأسباب بشيء من الإيجاز، حيث أن موضوع دراستها في دعوى الإلغاء، وهذه الأسباب تتمثل في أول عيب من عيوب القرار التأديبي وهو **عيب عدم الاختصاص** وهو عيب يلحق بالقرار التأديبي ويؤدى إلى إلغائه لعدم ولاية السلطة التأديبية التي أصدرته، كأن تتصدى السلطة التأديبية الرئاسية أو مجلس التأديب للمخالفات الإدارية لواقعة تشكيل مخالفة مالية، حيث أن هذه الواقعة من اختصاص مجلس التأديب للمخالفات الإدارية والمالية.

أيضا **عيب الشكل** وقد عرفت المحكمة العليا عيب الشكل بأنه "عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المحددة لإصدار القرارات الإدارية في القوانين واللوائح، سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد كلياً أو بمخالفتها جزئياً".

وبالتالي فعيب الشكل وهو العيب الذي يلحق بالقرار التأديبي نتيجة لعدم مراعاة السلطة التأديبية الرئاسية أو مجلس التأديب للقواعد الإجرائية أو الشكلية التي أوجب المشرع اتباعها، ويجب أن يكون الشكل جوهرياً أي مقرر لمصلحة الأفراد ونص عليه القانون كضمانه للأفراد، كتشكيل مجلس التأديب من ثلاثة أعضاء وكان المجلس قد انعقد بأربع أعضاء خلافاً لما اشترطه المشرع (المهدوي، 2002).

أما **عيب المحل** أو مخالفة القانون يكون عندما تقوم جهة الإدارة بانتهاك الصريح للقانون أو الخطأ في تفسيره أو تطبيقه، أي يقصد به مخالفة محل القرار الإداري لأحكام القواعد القانونية النافذة أيا كان شكلها أو مصدرها، فجميع القواعد القانونية التي تشكل مصدر المشروعية الإدارية يترتب على مخالفتها من قبل الإدارة عدم مشروعية قراراتها.

أما **عيب السبب** هو الحالة الواقعية أو القانونية الخارجة عن نية وقصد مصدر القرار والتي تملى عليه إصداره لأحداث مركز قانوني معين، ويكون القرار التأديبي يوجد به عيب السبب عندما يصدر قرار تأديبي ضد موظف لارتكابه مخالفة إدارية ومالية ولكن ثبت بعد ذلك عدم ارتكاب الموظف لإحدى المخالفات، وبالتالي يكون القرار غير مشروع وقابلاً للإلغاء لعيب في سببه (قويرب، 2011).

وقد أشارت المحكمة العليا إلى هذه النتيجة وكذلك إلى الحكمة من التسبيب بقولها " يتعين تسبيب القرارات التي أوجب المشرع تسبيبها بصورة امره في القانون وأن مخالفة النصوص الامرة يكون باطلاناً مطلقاً لتعلقه بالنظام العام، والحكمة التي أرادها المشرع هي لكي تكون الأسباب مرآه صادقة لما يختلج في نفسية جهة الإدارة عند إصدارها للقرار الواجب التسبيب فتفصح عن دوافع إصداره وتضفي الاطمئنان على نفوس المتنازعين وبذلك يتوافر رباط منطقي وثيق بين منطوق القرار وأسبابه، ويرتفع القرار عن مضنة الشك والشبهات".

ويخضع السبب لرقابة دوائر القضاء الإداري حيث تتحقق من الوجود المادي للوقائع التي استندت عليها جهة التأديب عند إصدار القرار التأديبي، وتتحقق كذلك من الوصف التكييف القانوني لتلك الوقائع، وأخيراً تطورت الرقابة لتشمل أيضاً التحقق من مدى ملاءمة السبب لإصدار القرار التأديبي (الدليمي، 2002).

أما العيب الأخير من عيوب القرار التأديبي هو **عيب إساءة استعمال السلطة** وهو عيب يلحق بالقرار التأديبي الصادر ممن يملك اصداره متى خرج عن الأهداف التي حددها المشرع للسلطة التأديبية وهي تحقيق الصالح العام أو المنفعة العامة.

ثالثاً: الآثار المترتبة على الطعن القضائي: عند الطعن على القرار التأديبي أمام دوائر القضاء الإداري وتبين وجود عيب من العيوب السابق ذكرها جاز للقضاء الإداري إلغاء القرار التأديبي الصادر ضد الموظف، أما عن الآثار المترتبة على إلغاء القرار التأديبي قضائياً يترتب على إلغاء القرار التأديبي قضائياً اعتباره كأن لم يكن، وإزالة كافة الاثار القانونية التي تكون الإدارة قد رتبتها عليه، وإعطاء الموظف ما يكون قد فقده من مزايا مالية ووظيفية نتيجة ذلك القرار، ويحق له أن يقوم بالمطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر جراء القرار المحكوم بإلغائه قضائياً، وذلك وفقاً للقواعد المقررة بهذا الشأن (الجهمي، 1997).

الخاتمة

تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

1- نص المشرع على العديد من الضمانات التي من شأنها حماية الموظف أمام السلطة التقديرية للإدارة في مجال التأديب، ويتمتع الموظف في كل مرحلة من مراحل التأديب بمجموعة من الضمانات المقررة لحمايته.
2- افتقار ضمانة التحقيق إلى العديد من الإجراءات التي يجب أن ينص عليها المشرع في التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة ويجب أن تلتزم بها سلطة التأديب أثناء تأديب الموظف كالتفتيش وحيدة جهة التحقيق.
3- عند إخلال جهة الإدارة بالضمانات المقررة لمصلحة الموظف سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة جاز للموظف أن يقوم إما بالتظلم من القرار التأديبي أو اللجوء إلى القضاء الإداري لانصافه أمام سلطة التأديب.
4- الطعن القضائي هي ضمانة للموظف تجاه سلطة التأديب، وإلغاء القرار التأديبي من قبل القضاء الإداري يعتبر جزاء يتم توقيعه على القرار التأديبي لإخلال سلطة التأديب بالضمانات المقررة لمصلحة الموظف.

ثانياً: التوصيات: نوصي المشرع الليبي بالقيام بتشريع لائحة خاصة بتأديب الموظف العام على غرار لائحة الجزاءات المقررة للعاملين في الشركات العامة، وذلك لتوفير أكبر قدر ممكن للموظف أمام سلطة التأديب.

قائمة بأهم المصادر والمراجع:

- إسماعيل احفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، جامعة الزاوية، كلية القانون-مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، 2015م.
- حسين حمودة المهدوي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الناشر دار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلان-مصراته-ليبيا، ط 2، 2002م.

- حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية- الإسكندرية- مصر، 2007م.
- خليفة سالم الجهمي، المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المخالفات المالية في القانون الليبي, الناشر منشورات جامعة قاريونس – بنغازي-ليبيا, 1997م.
- عطية علي عطية قويرب، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الليبي، رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل درجة الإجازة العليا (الماجستير)، أكاديمية الدراسات العليا- فرع بنغازي- قسم القانون، العام الدراسي / خريف 2011م.
- عمر محمد السيوى، الوجيز في القضاء الإداري، الناشر دار الفضيل للطباعة والنشر والتوزيع، 2013م.
- محمد إبراهيم خيري الوكيل, التظلم الإداري ومسلك الإدارة الإيجابي في ضوء أراء الفقه وأحكام القضاء, الناشر دار الفكر الجامعي – الإسكندرية – مصر, ط 1، 2008م.
- محمد عبدالله الحراري, الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي, الناشر المكتبة الجامعية الزاوية – ليبيا, ط 2، 20019 م.
- محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، الناشر المكتبة الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع-الزاوية-ليبيا، ط 7، 2019م.
- محمد عبدالله الدليمي، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، الناشر الجامعة المفتوحة-طرابلس، 2002م.
- محمد عبدالله الفلاح، أحكام القضاء الإداري، دار برنيتشى- بنغازي- ليبيا، ط 2، 2017م.
- نصر الدين مصباح القاضي، أصول القانون الإداري، الناشر دار الفكر العربي-القاهرة-مصر، ط 2، 2016م.
- نصرالدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، الناشر دار الفكر العربي-القاهرة-مصر، ط 2، 2002م.