

ضمانات التحقيق الإداري في القانون الليبي

*د. العارف صالح الخوجة

الملخص:

ينصب هذا البحث على الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام المحال إلى التحقيق الإداري، وما إذا كانت تلك الضمانات مكفولة بالقوانين، والتشريعات، ومضمونة بالنظم، والقرارات؟ إذ تتمحور مشكلة البحث حول مدى التزام الإدارة بتلك الضمانات من ناحية، واستشعار الموظف المحال إلى التحقيق بأهمية وجودها لعدالة المحاكمة التأديبية من ناحية أخرى. كما يهدف البحث إلى إبراز أهم الضمانات التأديبية المقررة في النظام التأديبي وكيفية تفعيلها لصالح الموظف.

وكان القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل الليبي المحور الأساس لبحث النصوص التشريعية المنظمة للضمانات التحقيقية التي يخضع لها الموظف العام.

فجاءت بُنية البحث مكونة من مبحثين أساسيين: الأول منهما تناول الضمانات الشكلية في مطلبين حيث خصص أولهما للشروط الأساسية لمباشرة التحقيق الإداري، وثانيهما للتدوين وتسبب قرار التأديب. أما المبحث الثاني فتناول الضمانات الموضوعية في مطلبين خصص أولهما لتناول حياد المحقق، وتناول ثانيهما حق الدفاع كوسيلة لرد التهم عن الموظف.

وخلص البحث إلى عدة نتائج أهمها أنّ القرار الجزائي يشوبه عيب السبب المبطل ما لم يستند على تحقيق إداري مستوف كافة شروط التحقيق السليم، وهو ما قرره المشرع الليبي ضمناً حينما منح الجهة الرئاسية للموظف سلطة وكذا الجهات الرقابية سلطة إحالة الموظف إلى التحقيق، وفي ذلك مراهة للتشريعات المقارنة منها الفرنسية والمصرية. غير أنّ تلك الاختصاصات ليست مطلقة في كل الحالات ولا تعد ميزة يتعلّل بها الموظف أو يرجئها، كما توصل البحث إلى أنّ الكتابة والتوثيق في التحقيق الإداري أصل عام يتطلب مراعاته وعدم الخروج عنه إلا بإجازة صريحة مثلما حال التحقيق الشفوي في حالة العقوبة البسيطة كالإنذار أو الخصم من المرتب لمدة ثلاثة أيام، الذي تطلب لمشروعته أنّ يكون مسبباً في قرار الجزاء مع توافر الحياد الموضوعي في شخص المحقق وإتاحة مكنة الدفاع للموظف. وأخيراً خلص البحث إلى توصية عامة مفادها النص صراحةً بتحديد الجهة المختصة بإصدار قرار الإحالة إلى التحقيق لضمان عدم التعسف في استخدامها، وتبني النظام القضائي في المحاكمة التأديبية.

* عضو هيئة تدريس كلية القانون جامعة طرابلس - ليبيا

المقدمة:

يعتبر التحقيق الإداري الوسيلة القانونية التي تضطلع بها جهة الإدارة تجاه موظفيها في ظل الأوضاع الناشئة عن المخالفات الإدارية، مما يعرض المركز القانوني للموظف العام لخطر القرارات الماسية بحقوقه إلى الحد الذي يفصم العلاقة الوظيفية، فكان لزاماً على المشرع أن يقرر جملة من الضمانات التحقيقية وفي ذات الوقت يُقر بأخرى.

لذا جاءت في صورة ضمانات شكلية وأخرى موضوعية تعاضدت فيما بينها؛ لتشمل المراحل الثلاثة السابقة واللاحقة والمصاحبة لإجراء التحقيق الإداري مع الموظف العام. وتنقسم هذه الدراسة إلى مبحثين ومقدمة، بحيث يتولى المبحث الأول تبيان الضمانات الشكلية للتحقيق الإداري من خلال مطلبين، ويتولى المبحث الثاني تبيان الضمانات الموضوعية من خلال مطلبين ونخلص إلى خاتمة وفقاً للخطة التالية.

مشكلة البحث: يتناول البحث مدى التزام الإدارة بالضمانات المقررة للموظف العام أثناء التحقيق معه إدارياً، ومن ناحية أخرى إشعار الموظف المحال إلى التحقيق بوجود ضمانات تكفل له محاكمة عادلة دون أن يقع تحت طائلة تعسف الإدارة وهي تمارس اختصاصها التأديبي.

الهدف من الدراسة: إبراز أهم الضمانات التأديبية المقررة في النظام التأديبي والتي يمكن للموظف العام أن يتمسك بها في مواجهة إجراءات التحقيق.

نطاق البحث: يدور البحث حول تبيان الضمانات ذات الطبيعة القانونية المتعلقة بالتحقيق الإداري الذي يخضع له الموظف وفقاً للتشريعات الليبية، وبذا فإن القانون رقم 12 لسنة 2010م يمثل المحور الأساسي في تحديد إطار البحث.

منهجية البحث: تعتمد هذه الدراسة على منهجية علمية تتمثل في المنهج التحليلي التأصيلي، حيث يعالج موضوع أخص من موضوعات القانون الإداري، وسنعالج هذه المعطيات في مبحثين، سنتناول في الأول الضمانات الشكلية للتحقيق الإداري ويتولى الثاني الضمانات الموضوعية للتحقيق الإداري.

المبحث الأول: الضمانات الشكلية للتحقيق الإداري

التحقيق الإداري هو أساس القرار الجزائي وبدونه يبطل هذا القرار حيث يوصم بعدم المشروعية، لأجل ذلك فإنه من المتعين أن يتم هذا التحقيق، وفق ضوابط شكلية وإجرائية قصد بها أن تشكل ضمانات للمحال إلى التحقيق، بحيث يؤدي تخلفها إلى بطلانه ويمتد أثر هذا البطلان إلى القرار الجزائي الصادر استناداً إليه. (خليفة، 2008، ص 153). ويتم التعرض إلى الشروط الأساسية للتحقيق الإداري في المطلب الأول، ونخصص المطلب الثاني للكتابة كضمانة شكلية لشرعية التحقيق.

المطلب الأول: الشروط الأساسية لمباشرة التحقيق الإداري

نظراً للأهمية التي يتبوؤها التحقيق الإداري وما له من خطورة على العلاقة الوظيفية، فإنه يتطلب لسلامته توافر عدد من الشروط الأساسية يتم تناولها في هذا المطلب على النحو التالي.

أولاً: السلطة المختصة

تبدأ الإجراءات التأديبية بصدور قرار الإحالة إلى التحقيق، وذلك من قبل السلطة المختصة قانوناً بذلك الإجراء، ويعد تحديد السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي أمر جوهري ومهم، ذلك أن صدور القرار بإحالة الموظف من غير مختص يترتب عليه بطلان التحقيق وما ترتب عليه، فتحديد السلطة المختصة بالإحالة على نحو واضح وصريح يمثل ضماناً مهمة للموظف المحال إلى التحقيق (ماجد 2007م، ص347).

وبما أن سلطة التأديب سلطة مرتبطة بفكرة السلطة الرئاسية وملازمة لها، فإنه لا توجد سلطة رئاسية بدون ولاية تأديبية، مما يقتضي منطقاً أن تكون السلطة المختصة بالتأديب هي ذاتها السلطة المختصة بالتحقيق (سهل 2005، ص 270).

وهو ما نجده نهجاً للمشرع الفرنسي إذ يقرر بأن السلطة المختصة بالتعيين هي صاحبة الاختصاص بالإحالة إلى التحقيق التأديبي في كافة قوانينه الوظيفية، ويعلّله بأنّها الأقدر من غيرها للقيام بهذا الاجراء الجوهري، حيث تتم الإحالة بناءً على شكوى مقدمة إلى الإدارة من قبل الجمهور أو عن طريق الرؤساء الإداريين أو عن طريق تحقيقات محكمة المحاسبات (الجيلاني، 2017، ص 17). وينبغي الإشارة هنا إلى التفريق بين طلب التحقيق وبين الإحالة إلى التحقيق، فطلب التحقيق لا يعدوان يكون بمثابة الشكوى أو الدعوى التي قد تنتهي بالإحالة إلى التحقيق وقد لا تنتهي إلى ذلك، كما يعد عدم التحقيق بالشكوى رفضاً لها أي رفض لطلب التحقيق، في حين أن إحالة الموظف إلى التحقيق ينعد مباشرة حينما تشرع السلطة المختصة بالإجراءات الفعلية المطلوبة كاستدعاء الموظف أو الاطلاع على ملفه أو سماع الشهود.

وبالمقابل نجد المشرع الليبي قد أحجم عن النص الصريح لتحديد الجهة المختصة بالإحالة إلى التحقيق الإداري وأحسر نصه على سلطة التأديب، مما حدا بالكافة فقهاً وقضاً إعمال مبدأ الترجيح للمصلحة التي توخاها المشرع، عندما قرر إيلا السلطة الرئاسية الأعلى للمؤسسة الاختصاص التأديبي، ومن ثم فإنّ الجهة المنوط بها سلطة إحالة الموظف إلى التحقيق الإداري الرئيس الإداري طبقاً للقانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، وكذا السلطات الرقابية في الأحوال التي جازها القانون.

تانياً: الحصول على اذن مسبق

السلطة التأديبية ليست دائماً حرة في اتخاذ قرار إحالة الموظف إلى التحقيق، وإنما يتطلب المشرع في حالات محددة مراعاة القيود المقررة قبل اتخاذ هذا القرار لكي تتصح الإجراءات المتخذة بخصوصه. (أبو السعود ب ت، ص 230).

فقد حرص المشرع في بعض الحالات على ضرورة أن تحصل الجهة المخولة بإحالة الموظف إلى التحقيق على موافقة مسبقة من بعض الجهات قبل الشروع في التحقيق، وذلك أن المشرع رأى ضرورة إحاطة أعمالهم بدرجة معينة من الحصانة تحول دون التحقيق معهم في كل الأوقات وكل الظروف. (أبو العينين 2011، ص 412).

وبصرف النظر عن طبيعة الجهة القائمة على التحقيق فإن شرط الموافقة المسبقة من النظام العام التي لا يجوز مخالفتها، وهي ليست مقررة لصالح الموظف بوصفها ميزة إدارية يجوز له التنازل عليها، وإنما هي ضمانات قانونية للحؤول دون الانحراف بمجريات التحقيق الإداري على غير بُغية المشرع. وسواء كانت الجهة إدارية أم رقابية أم شبه قضائية، بل وحتى قضائية فلا مندوحة من توافرها وبحال سابق لأية إجراءات تحقيقية.

ولذا فإن المشرع الليبي يشترط صراحةً إخطار السلطة الرئاسية للموظف قبل احالته للتحقيق سيما إذا كان الموظف من شاغلي الوظائف العليا، حيث نصت المادة (159) من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل على ((لا يتم استدعاء الموظفين الشاغلين لوظائف الإدارة العليا للتحقيق إدارياً معهم إلا بعد إخطار الأمين " الوزير " كتابياً)). لاشك أن الإخطار ليس هدفاً في حد ذاته وإنما المقصود احاطته علماً للتأكد من جدية الاتهام ومدى موافقته للأصول المستندية والوقائع الثابتة. علماً بأن الإخطار لا يمكن اعتباره شرطاً موقفاً لبدء إجراءات التحقيق على موافقة أو رفض الجهة الإدارية.

كما يلاحظ أن المشرع المصري يشترط أن تحصل النيابة الإدارية أو الجهة التي تقوم بالتحقيق على موافقة مسبقة من بعض الجهات. ويرى أن هذه الحصانة لها مبرراتها القانونية والعملية، عدا الحالات التي أجاز فيها التحقيق بناء على طلب الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف. (القانون رقم "117" لسنة 1958م بشأن النيابة الإدارية والمحاكمة التأديبية ولائحته التنفيذية).

وفي أحايين محددة حرصت بعض التشريعات على ضرورة الحصول على موافقة التنظيمات النقابية عند اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظفين. (القانون رقم 56 لسنة 1990م بشأن ممارسة الحق النقابي في الجزائر).

وفي ذات السياق يقرر المشرع المصري ضمانات إخطار الاتحاد العام للعمال بما هو منسوب إلى عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية من اتهامات في الجرائم المتعلقة بنشاطه النقابي، وبالموعود المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء فيه، كما يجوز للاتحاد العام أن ينيب أحد أعضائه أو أحد أعضاء النقابة العامة المعنية، أو أن يوكل أحد المحامين لحضور التحقيق مالم تقرر سلطة التحقيق سريته. (المادة رقم 51 من القانون رقم 35 لسنة 1976م المعدل بالقانون رقم 12 لسنة 1995م بشأن تعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية).

ويرى جانب من الفقه أن إغفال إخطار الاتحاد العام للنقابات بطلان الإجراءات التحقيقية، وما يترتب على التحقيق من آثار تمس المركز القانوني للموظف متي كانت المخالفات التي تضمنها التحقيق

متعلقة بالنشاط النقابي للعضو، باعتباره إجراءً جوهرياً ضامناً لعدم حيف السلطة. (ياقوت 2007م، ص 746).

المطلب الثاني: التدوين وتسبب قرار التأديب

تظل الكتابة الوسيلة الأمثل لتوثيق المجريات المعلنة أو السرية بطبيعتها، وما تتخذه الإدارة من إجراءات تمس سلامة العلاقة الوظيفية تكون أولى بالتوثيق، لضمان الرجوع إليها والاستئناس بها للفصل في الخصومات التي تثار بشأن الوقائع، لذا حرص المشرع على تقريرها، بل واشترطها في قرارات محددة بعينها وهو ما سنتناوله في هذا المطلب من خلال النقاط التالية .

أولاً: كتابة التحقيق

الأصل في التحقيق الإداري المعتبر سنداً صحيحاً لتوقيع الجزاء التأديبي على الموظف، أن يتم في شكله المكتوب مبيناً ما هو منسوب إلى الموظف من مخالفات، إذ يعد استيفاء الشكل الكتابي ضماناً مهمة للموظف العام. ولا يشترط في الكتابة أن يتم فراغها في قالب محدد أو وفقاً لشكلية بذاتها، إلا إذا كانت تلك الشكلية تمثل ضماناً لسلامة التحقيق أو ضماناً تأديبية لاحقة للموظف، ومن ثم فمن الجائز أن تكون الكتابة المطلوبة في أية صورة كانت، شريطة مراعاتها لأصول العامة للتحقيقات الإدارية، وهو ما توافق النص عليه في قانوننا الوظيفي حينما قررت المادة (156) من القانون رقم 12 بأنه ((... عدم جواز توقيع أي عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابياً وسماع أقواله وتحقيق دفاعه...)). الذي يتضح من الأمر السابق أن المشرع وضع قاعدة وجوبية آمرة لا يجوز بحال مخالفتها وإلا وقع كل ما استند عليها باطلاً، وهو ما يعني أن التزام الكتابة في التحقيق الإداري طريق وجوبي لجهة الإدارة ولسلطة التحقيق وليس اختياري، لذا فإننا نسترعي الحكمة التشريعية المتمثلة في أهمية الكتابة بحسبانها من أقوى أدلة الإثبات والأكثر شيوعاً وذيوعاً.

وللأهمية نوه بأن المشرع الليبي وهو بصدد إقرار القانون رقم 3 لسنة 1985م بشأن قواعد تطهير الأجهزة الإدارية، قرر بالمادة الثالثة أنه ((لا يجوز توقيع عقوبة إنهاء الخدمة وفقاً لأحكام البندين أ، ب من المادة الثانية إلا بعد التحقيق كتابة مع المخالف وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويتم ذلك بمعرفة جهة العمل التي يتبعها مرتكب المخالفة، ويجب أن يكون قرار إنهاء الخدمة مسبباً)). مع إن اتجاه من الفقه

الليبي ساق مأخذ على هذا القانون وانتقده الى الحد الذي يرى بضرورة تدخل المشرع لإلغائه.(القاضي، 1997م، ص758).

وهنا يستوقف الباحث أن القران الكريم وهو المرجع الاكمل دستوراً وقانوناً يسجل موقفاً صريحاً من أهمية الكتابة لضمان الحقوق المادية، التي عادةً ما تكون مثار اختلاف ومشاحة بين أطراف العلاقة الدائنية في قوله تعالى ((... يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَيْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ ...)). (القران الكريم، سورة البقرة، الآية رقم 281). نلاحظ أن الكتابة جاءت بصيغة الأمر، والخطاب موجه لعموم المؤمنين وخاصتهم، وهذا لم يمنع أن يرد استثناء على هذه القاعدة، وهو ما جاءت به نفس الآية الكريمة بقولها ((... وَإِنْ كُنْتُمْ عَلَىٰ سَفَرٍ وَلَمْ تَجِدُوا كَاتِبًا فَرِهَانٌ مَّقْبُوضَةٌ...)).

اذن فالتحقيق المكتوب له أهمية تتعلق بالموظف العام والإدارة على السواء، كما له أهمية مميزة وفارقة أمام الجهات الرقابية بكافة أنواعها الإدارية أو القضائية، بل وحتى البرلمانية، فضلاً عن اعتبارها مبدأ قانوني عام اصيل.(خليفة 2008، ص159)

كما تكمن أهمية الكتابة في تمكين الموظف العام من تسجيل كل ما يتعلق بموقفه من المخالفات المنسوبة إليه؛ كي يتيسر موازنتها من قبل السلطات المختصة بتقرير الإدانة من عدمها، كما أنه يضمن عدم ضياع معالم التحقيق والظروف والملابسات التي جرى في ظلها، مما يتيح للموظف فرصة الرجوع إلى محاضر الإجراءات والاطلاع على الأدلة المقدمة ضده، سيما ما تم تقديمها في غيابه واعداد دفعه حيالها. فالكاتبة في إجراءات التحقيق تمثل السند الدال على حصولها، وعدم توافرها يؤدي الى افتراض عدم مباشرة الاجراء. (الطبطبائي 2002م، ص12). لذا فإن البعض يرى أن أول ضمانات التحقيق ان يكون مكتوباً. (الجربوع 2004م، ص11). وهو اتجاه كرسته هيئة التأديب السعودية في حكمها 24 لسنة 1397هـ وقتما عدت تخلف هذا الشرط الجوهرى مسوغ قانوني لإبطال التحقيق في ذاته، ومن تم بطلان القرار الجزائي المستند اليه. (الجربوع 2004م، ص11).

وبالتالي فإن المبدأ المطبق في هذه الحالة مالم يكتب لم يحصل، والحقيقة أن المشرع بتأكيده على ضرورة تدوين التحقيق أراد أن يستكمل التحقيق التأديبي كافة مقومات التحقيق القانوني السليم، بغض النظر عن الجهة التي تباشره، ولأهمية يجب أن يتجه التدوين إلى كافة إجراءات التحقيق، ودون أن يقتصر

على أجزاء دون غيرها، والقول بغير ذلك قد ينتج عنه طمس معالم الحقيقة ويؤدي إلى إهدار ضمانات الكتابة. (الشتوي 2013م، ص 60).

والذي عليه الإجماع أنّ الكتابة في التحقيق حجة على الكافة وقتما يعنّ الرجوع إلي مجرياته لتحقيق الملابس التي دار في كنفها، وهذا ما أكدته المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ -1- 10- 1974 في الطعن رقم 7- ق19 بقولها ((ومن حيث إنّ 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 و كفالاته و ضماناته من حيث استدعاء الموظف ومواجهته بما هو مأخوذ عليه و تمكينه من الدفاع عن نفسه و إتاحة الفرصة له و مناقشة شهود الإثبات و سماع 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 ...)).

وإذا كانت القاعدة هي وجوب كتابة التحقيق الإداري، إلا أنّها ليست مطلقة في كل الحالات، إذ وردت عليها بعض الاستثناءات في بعض التشريعات المنظمة لنظريات التأديب الإداري، سيما إذا تعلق بمخالفات معينة. فنجد المشرع الليبي في المادة (156) قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م المنظم للوظيفة العامة، قد استثنى عقوبتي الإنذار والخصم من الأجر لمدة تزيد عن ثلاثة أيام بالنسبة من شرط تدوين إجراءات التحقيق، والاكتفاء بالتحقيق الشفهي في تلكم الجرائم التي يكون لها أصل بالمستندات أو يكون الرئيس الإداري قد شاهد عناصرها المكونة لها، وفي كل الأحوال يجب ان يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً.

تانياً: التسبب في القرار التأديبي.

يشترط توافر هذه الضمانة في كافة القرارات الجزائية المستندة إلى تحقيقات مكتوبة أو غير المكتوبة، حيث يتوجب أن يُبنى القرار التأديبي على مبررات ومسوغات سليمة تبرر فرض العقوبة التأديبية وتوجيهها، (عباس، 2014، ص 22). وبذلك يكون جزء قرار إيقاع العقوبة التأديبية غير المسبب البطلان المطلق.

ويعتبر التسبب سمة لصيقة بالقرارات الصادرة عن الهيئات القضائية التي اناطها المشرع سلطة الفصل في الدعاوي المرفوعة امامها، ويستوي في ذلك الدعاوي الجنائية التي تختص بها المحاكم الجنائية أو الدعاوي التأديبية التي تدخل ضمن اختصاص الإدارة أو الهيئات حسبما مقرر بالقانون الليبي.

ويعني تسبب القرار التأديبي كونه ضماناً شكلية تضمن القرار بصورة واضحة العناصر الأساسية التي يقوم عليها الجزاء التأديبي، والظروف والملابسات التي أحاطت بارتكاب المخالفة وكان لها أثر على تقرير الجزاء. فالقرار التأديبي الصادر عن المجلس التأديبي يجب أن يحتوي في صلبه على الأسباب الكافية والسائغة التي دعت إلى اتخاذ. بمعنى أن تكون النتيجة التي انتهى إليها المجلس التأديبي أو الأسباب التي بُني عليها القرار التأديبي قد استُخلصت من أصول بالأوراق، فإذا كانت هذه النتيجة منتزعة من أصول غير موجودة، أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها فإن التسبب لا يكون سائغاً مما يفقد القرار لركن السبب. (كنعان 2008م، ص 284).

وتسبب القرار يختلف عن سببه، إذ أن تسبب 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 بينما التسبب يأتي مترامناً مع إصداره. وإذا كان في الأصل أن الإدارة ينبغي أن تكون قراراتها مستندة إلى سبب قائم وصحيح في الواقع والقانون فإنها ليست ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا ألزمها القانون بذلك. (الحراري 2010م، ص 23).

وقد أولى المشرع الليبي ضماناً التسبب اهتماماً متزايداً فنص بعبارات صريحة على وجوبها في أكثر من موضع في سطره التشريعية، حيث جاء القانون رقم 12 لسنة 2010م المنظم للوظيفة العامة ليقرر في عجز المادة (156) على أنه وفي كل الأحوال يجب أن يكون القرار بتوقيع العقوبة مسبباً. كما أنه أورد في المادة 26 من القانون رقم 20 لسنة 2013م بشأن هيئة الرقابة الإدارية ذات الحكم وهو بصدد تنظيم المجلس التأديبي المختص بأعضاء الهيئة، وأخير يكرس المشرع الفرعي ذات الحكم في المادة 147 من اللائحة التنفيذية للقانون الوظيفي المشار إليه. ولعل من نافلة القول بأن الفقه والقضاء العربي وعلى رأسهم مجلس الدولة المصري قد استقر على أن الجهة الإدارية غير ملزمة بتسبب قراراتها ما لم يوجد نص صريح يوجبه، بحُسن أن هذه القرارات بحسب الأصل محمولة على قرينة المشروعية وقيامها على سبب صحيح،

وهو اتجاه يعاكس ما هو معمول به في الأنظمة الإدارية الحديثة التي تقر بأن التسبب هو الأساس وما عداه هو الاستثناء. (البشير، <https://www.researchgata.net>)

المبحث الثاني: الضمانات الموضوعية للتحقيق الإداري

تتعلق الضمانات الموضوعية بالعناصر الأساسية المتصلة بالجانب الشخصي للعلاقة التحقيقية، وخصصنا المطلب الأول لحياد المحقق وتناول المطلب الثاني حق الدفاع للموظف على النحو التالي:

المطلب الأول: حياد المحقق

لاشك أن التحقيق الإداري حدث غير اعتيادي في حياة الموظف العام وإن كان أمرٌ متوقع مع استمرار الحياة الوظيفية وما يطرأ فيها من متغيرات، فصار لزاماً على من يتبوأ هذه السلطة الاتصاف بكل موضوعية وحياد في كل ما يباشره من اختصاص دون حيف أو شطط. وهو ما يبرر تخصيص هذا الجزء من الدراسة لتبيان مفهوم الحياد أولاً، ثم الوقوف على الحدود الموضوعية له ثانياً.

أولاً: مفهوم مبدأ الحياد

إذا كان مبدأ الحياد ذو طبيعة شخصية تتمثل في ضرورة تجرد القائم بالتحقيق من كل مظاهر التحيز والميل والهوى، بالإضافة إلى الطبيعة الموضوعية التي تقتضي ضرورة الفصل بين سلطتي الادعاء والجزاء، فإنه لم يحظ بتعريف المشرع الليبي باختلاف درجاته الدستوري أو العادي أو الفرعي، وهو نهج سارت عليه التشريعات العربية والفرنسية التي درجنا على عددها المصدر التاريخي للقانون الإداري الليبي، مما فتح الباب امام الفقه والقضاء للأدلاء بدلوهم بهذا الشأن. فبعضاً من الفقه يعرفه بالقول: "هو عدم الجمع بين سلطة الاتهام والحكم في يد واحدة. (عبد البر 1979، ص363). وهو ما يعني بمفهوم المخالفة أن الجمع بين السلطتين مخالفة صريحة لمبدأ اصولي وقاعدة من قواعد النظام العام. كما يعرفه آخرون بأنه " لا يجوز ان يشترك شخص واحد في مباشرة اجراءات التحقيق والحكم في الدعوى التأديبية التي ترفع بناءً على هذا التحقيق " (ياقوت، 2004م ص285). ويعرف ايضاً بأنه " ضمانة للأفراد يفترض وجودها في كل من يتولى سلطة أو يمارس اختصاص، " (الفلاتي 2005م، ص122).

وعلى هذا أسس القضاء الإداري في مصر موقفه فقال " بأنه وصفاً لماهية التجرد الواجب توافره في المحقق بحيث لا ينبغي أن يقل عن القدر المتطلب في القاضي، وإساسه أن الحكم في المجال العقابي جنائياً أو تأديبياً إنما يستند إلى امانة المحقق واستقلاليته، ونزاهته وحيدته، كما يستند في ذات الوقت إلى امانة القاضي ونزاهته وحيدته..." (المحكمة الإدارية العليا المصرية 2007م، ص 26). وفي حكم آخر تقول ذات المحكمة ببطلان التحقيق غير المحايد باعتبار ذلك من المبادئ التي تقتضيها العدالة دون حاجة إلى وجود نص. (المحكمة الإدارية العليا المصرية، 1989، ص 3).

وقد استقرت احكام مجلس الدولة الفرنسي على أن مبدأ الحياد هو نتيجة طبيعية لمبدأ المساواة ويستمد هذا المبدأ قيمته وقوته مباشرة من نصوص الدستور، ما يمكن اعتباره مبدأ دستورياً. (Laur ie, 2002;c.e.,syndicat des .مشار اليه: (البلة، 2019م، ص 289).

وفي ذات السياق نجد اللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل الليبي تقرر في المادة (151) بأنه ((إذا كان من أحوال الموظف عضو في مجلس التأديب امتنع عليه الاشتراك في المحاكمة ويكلف غيره ليحل محله، وإذا كان المحال إلى المجلس عضو فيه اختار الوزير من يحل محله...)). يشير النص السابق الى نقطتين أساسيتين. الأولى هي تنحي الرئيس الإداري للموظف المختص بالإحالة في حالة تسميته عضواً في المجلس، وهي ضمانه توفر الحياد باعتباره سبق له ابداء رأياً، بل هو قرار متمثل في إحالة الموظف إلى التحقيق. والثانية تعليق صفة العضوية بمجلس التأديب حالة ما كان أحد أعضائه قيد الاتهام. وفي كلتا الصورتين نجد التشريع الفرعي في ليبيا قد أولى الحياد اعتباراً قانونياً يقع باطلاً كل إجراء يخالفه.

ونظراً للاختلاف المعبر حول مفهوم الحياد وما قد يعتريه من قصور أو نقص عند محاولة وضع تعريف محدد، فقد ذهب طيف الى حصره في مفهوم ضيق جداً تمثل في فكرة الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم وإيقاع العقوبة، بينما ذهب طيف آخر الى اعتبار فكرة مبدأ الحياد جزء من حقوق الدفاع وهو المفهوم الواسع.

ومن أنصار الاتجاه الأول - المفهوم الضيق - ما انتهى إليه المشرع الليبي فيما تمت الإشارة إليه، وهو ذات ما استقر عليه القضاء المصري حينما قرر المقصود بالحياد هو عدم جواز اشتراك شخص

واحد في مباشرة التحقيق والحكم في الدعوى التأديبية التي ترفع بناءً على التحقيق. (عبدالمجيد 2017، ص423)

كما أنّ اعتبار الإدارة الموظفة خصماً وحكماً في اجراءات التأديب الإداري يذكرنا بمصطلح الإدارة القاضية التي كانت فيها تتولي مهمة الخصم والحكم، فهو نظام هُجر وولى زمانه وتكشّف عواره وبات أمراً مخالفاً للمنطق، فلا الإدارة تفصح عن أوجه عدم مشروعية أعمالها، ولا الموظف يملك السيطرة على الإحساس بالشك حيال حيادية وعدالة الإدارة .

ثانياً: حدود مبدأ الحياد

تختلف حدود مبدأ الحياد من ناحية توزيع الاختصاصات باختلاف النظم التأديبية المتبعة في كل دولة، بحيث أنّ سلطة الاتهام والحكم قد تمارس من قبل جهة إدارية واحدة، وقد يتم الفصل بين السلطتين من أجل ضمان مبدأ الحياد، ومن بين تلك النظم الإدارية النظام الرئاسي والنظام شبه القضائي والنظام القضائي، وهو ما سنتناوله تباعاً:

1/ نظام التأديب الرئاسي.

يقصد بالنظام التأديب الرئاسي بأنه نظام فردي لا يفصل بين سلطتي الاتهام والحكم من حيث التبعية الإدارية، ومن تم وجودهما ضمن هيكلية إدارية واحدة ورئاسة عليا واحدة، فضلا عن خضوعهما لذات القوانين، وأنّ الحدود التي يدور في فلكها مبدأ الحياد لا تتعدى استبعاد من اشترك في التحقيق من الحكم وإصدار الجزاء التأديبي. (الفلاتي 2004، ص184).

وإزاء ما تقدم نجد أنّ الفقه الإداري قد انقسم إلى فسطاتين: احدهما يرى بأن قيام الرئيس الإداري بالتحقيق تم توقيع الجزاء يشكل إخلالاً صارخاً بمبدأ قانوني، وهو عدم الجمع بين سلطة الاتهام وسلطة الحكم، وإنه من الأصوب أن يتخلى الرئيس الإداري عن احدي السلطتين وإلّا شاب القرار عيب عدم الصلاحية. والآخر يرى بأن قيام الرئيس الإداري بالمشاركة في التحقيق والاتهام ومن تم توقيع الجزاء لا يقدر في القرار، وتعلّل أنصار هذا الاتجاه بانتمائهما إلى شكل واحد وهو النظام التأديبي الرئاسي. (نصر الدين القاضي، 2004، ص 185).

اذن فمبدأ الحياد وفقاً للرأي الأخير مجرد استبعاد من تولى التحقيق عن المشاركة في اصدار القرار التأديبي، وهو نظام ساد حقبة من الزمن جنحت على أثره الإدارة إلى التقليل من ضمانات الموظف المحال إلى التحقيق، مما ترتب عنه الانحراف بالسلطة وإساءة استخدامها.

2/ نظام التأديب شبه القضائي.

تظل المجالس التأديبية الخيار الأمثل لمحاكمة الموظفين المؤاخذين ادارياً في النظام شبه قضائي، حيث يُنظر إليها كونه آلية قانونية أكثر عدالة وضمن لحياد الهيئة التأديبية، إذ يُحظر عند تشكيل المجالس التأديبية عضوية من سبق له القيام بعمل من أعمال التحقيق أو الاتهام، ورغم ذلك قد يرد عليها استثناء يتمثل في تولي الرئيس الإداري رئاسة مجلس التأديب بعد أن يكون قد أحال الموظف إلى التحقيق أو ابدى رأياً في الواقعة محل الجزاء. (خليفة 2004م ص 187).

ويأخذ النظام شبه القضائي بإحدى الصور الثلاثة: أولها أن ينشئ المشرع بجانب الإدارة هيئة مستقلة يتعين استطلاع رأيها قبل توقيع الجزاء ويكون رأيها غير ملزم للسلطة الرئاسية رغم أنها -الاستشارة - اجراءً جوهري، يترتب على اغفالها بطلان القرار الصادر بالعقوبة. (القانون رقم 117 لسنة 1958 بشأن النيابة الإدارية). وثانيهما أن تكون الهيئة المراد استطلاع رأيها مستقلة عن جهة الإدارة ولها حق التعديل بغير التشديد وذات رأي ملزم. وثالثهما أن يخول المشرع الإدارة سلطة توقيع بعض الجزاءات الخفيفة على أن يتولى توقيع الجزاءات الأكثر جسامة مجالس تأديبية، غالبية أعضائها عناصر إدارية مع وجود عناصر قضائية في تشكيلها، وتكون قراراتها نهائية. وهو الاتجاه الذي سار عليه المشرع الليبي حينما قرر في المادة 22 من القانون رقم 20 لسنة 2013م بشأن انشاء هيئة الرقابة الإدارية، بعدم توقيع العقوبات المنصوص عليه إلا بعد سماع اقوال العضو وتحقيق دفاعه عن طريق لجنة تشكل بقرار من رئيس الهيئة من ثلاثة أعضاء لا تقل درجاتهم عن درجة العضو المحال للتحقيق، ويكون للأخير حق التصرف في نتائج التحقيق بعد عرضها عليه.

3/ نظام التأديب القضائي.

يتميز هذا النظام بتقارب محصل بين الدعويين التأديبية والجنائية يتمثل في انحسار اختصاص الجهة الادارية بسلطة التحقيق والاتهام في الدعوى، بحيث تتولى رفع الدعوى ومتابعتها دون أن يكون لها

أية اختصاص في الحكم والفصل فيها، الذي بطبيعته يدخل ضمن اختصاص جهة قضائية مستقلة تماماً عن السلطة الرئاسية، بل والسلطة التنفيذية بشقيها الإداري والرقابي بالعموم، حيث تقوم بتوقيع العقوبة الملائمة عند ثبوت الوقائع المنسوبة للموظف، وما يصدر عن الجهة القضائية من احكام يعتبر ملزم للسلطة الرئاسية . (إبراهيم، ب ت، ص37).

يتضح بأن نظام التأديب القضائي يقدم أقوى الضمانات للموظف رغم ما تعترضه من عقبات تتمثل في بُعد القاضي عن الإدارة، ويوسم بأنه بطيء في الفصل نظراً لخضوعه لجملة من الإجراءات تتباعد زمنياً فيما بين وقائع المخالفة وتنجز العقوبة.

المطلب الثاني: حق الدفاع

تأتي ضمانات الدفاع على رأس كافة الضمانات باعتبارها النواة التي تتشكل وتتفرع منها الضمانات الأخرى، والتي لا يمكن كفالتها دون كفالة حق الدفاع. لذا فهي لا تستهدف تحقيق مصلحة خاصة للموظف المتهم، وإنما يتجاوزها إلى تحقيق مصلحة المجتمع ككل بإظهار الحقائق وكفالة العدالة. وسنتناول هذا المطلب من خلال النقاط التالية:

أولاً: مفهوم حق الدفاع

يعد مبدأ حق الدفاع من المبادئ الأساسية المقررة للموظف المحال إلى التحقيق للحد من السلطات الرئاسية المطلقة خشية التعسف في استعمال الحق التأديبي تجاهه، ومن ثم فقد أضحي حق الدفاع مقدساً وارتقى إلى مصاف المبادئ القانونية. (إبراهيم، ب ت، ص22).

وهذا ما أكده المشرع الليبي فيما قرره بالمادة 56 من قانون علاقات العمل لسنة 2010م التي وضعت لسلامة القرار العقابي تأديبياً شروط ثلاثة أساسية. أولها إجراء تحقيق كتابي معه، وثانيها سماع أقواله، وثالثها تحقيق دفاعه. ومقتضى الدفاع اتاحة الفرصة له لمناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي، وغير ذلك من مقتضيات الدفاع التي تكفل تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للموظف وهو أمر تمليه المصلحة العامة. فضلا عن رد الاسانيد وتفنيدها بالأدلة التي تدحضها.

لذلك فإنّ الاخلال بهذه الضمانة أو الانتقاص منها مادياً أو معنوياً يصير التحقيق مشوباً بقصور يترتب عنه بطلان الجزاء الموقع من قبل السلطة التأديبية، وتُعزى بلورة هذه الضمانة إلى أنّ الإجراءات التحقيقية يغلب عليها الطابع الإداري، وتملك الإدارة حيالها سلطات واسعة يتعذر الإحاطة بمخاطرها حالما تعسفت بالإجراءات او اشتطت بالقرارات.

ثانياً: حق المتهم بالاستعانة بمحام أثناء التحقيق

يعد حق الاستعانة بمدافع من أهم ضمانات التحقيق، فحضور المتهم مع موكله فيه ضمانّة لسلامة الإجراءات ولعدم استعمال الوسائل الممنوعة أو غير الجائزة مع المتهم، فضلاً عن أنّه يهدئ من روع المتهم ويساعده على الاتزان والرصانة في اجاباته. كما أنّ حق الدفاع يتيح للموظف العام حرية اختيار الطريقة التي تناسبه في الدفاع عن نفسه، مادامت هذه الطريقة المختارة لا تعارض القانون والنظام العام السائد في المجتمع (الظفيري 2022م، ص84).

وتبدو أهمية الاستعانة بمحام أثناء التحقيق؛ للحؤول دون وقوعه فريسة الخداع والوعود التي قد يطلقها المحقق بشكل مباشر أو غير مباشر بطريقة مخالفة للقانون، كما أنّه يساعد في توضيح الحقيقة التي تؤدي أحياناً إلى حفظ التحقيق أو اقتناع سبط التحقيق بعقوبة بسيطة. (أبو العينين 2011م، ص 120).

تهدف هذه الضمانة بشكل جوهري إلى إيجاد نوع من التوازن بين ما تمتلكه سلطة العقاب من وسائل تتخذها حيال المتهم وهي في سبيل البحث عن الحقيقة، وبين حق المتهم في الدفاع عن نفسه بطريقة تتناسب وقدراته المعرفية أو التخصصية، فقد لا يستطيع الاضطلاع بهذا العمل لأسباب ربما تكون شخصية أو موضوعية. (خليفة 2013 م، ص232).

يتضح ممّا سبق، أنّ حق الاستعانة بمحام متفرع بالأساس من حق الدفاع والدفع عن التهم المنسوبة للموظف المتهم، فهو يشكل ضمانة لسلامة الإجراءات ومصدر اطمئنان وابتزان أثناء التحقيق الذي بطبيعته مثار قلق ولو كان الموظف متيقن من براءته.

والمتهم حر في اختيار المحامي الذي يريده، وحقه مقدم على حق المحكمة في تعيينه، فإذا اختار الموظف المتهم المحامي الذي يريده فليس لسلطة التحقيق أن تنتدب غيره ليتولى الدفاع عنه ما لم يُبَدِّ المحامي المختار ما يدل على تعمه تعطيل الدعوى. (ياقوت، 2004م، ص23).

وترى بعض الدساتير أن الحق في توكيل محام من الضمانات الأساسية للموظف لتحقيق الدفاع عن نفسه. فهذا الدستور الاتحادي لدولة الامارات العربية في المادة الثامنة والعشرين منه ينص على أن ((المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية عادلة، وللمتهم الحق في أن يوكل كل من يملك القدرة على الدفاع عنه أثناء المحاكمة، ويبين القانون الأحوال التي يتعين حضور محام عن المتهم)). (ياقوت، 2004م، ص24). أما مُشْرِغنا الليبي فقد نص صراحةً تخويل السلطة التنفيذية تنظيم الإجراءات الواجبة الاتباع عند تفعيل حق الدفاع، إذ قررت المادة 163 من القانون الوظيفي المشار إليه بأن تتولى اللائحة التنفيذية تحديد كيفية دفاع الموظف عن نفسه، والتي بدورها أرست قاعدة في المادة 150 تقضي بأحقية الموظف أن يدافع عن نفسه كتابة أو شفاهة، وله أن يتولى بنفسه مهمة الدفاع أو يُنَّيب غيره عنه، ويستوي أن يكون النائب محامياً مجازاً أو يكون أحد زملائه ممن يرى بنفسه أنه أهلاً لهذه المهمة، وللنائب أن يحضر بدلاً عنه لأسباب مقبولة تأديبياً.

الخاتمة:

نخلص إلى أن التحقيق الإداري أساساً تشريعياً للقرار الجزائي الصادر بحق الموظف الذي تثبت ادانته بالتهمة المنسوبة إليه، ومن ثم فإن كل جزاء لا يستند لإجراء تحقيقي يقع باطلاً معيباً في سببه، ويشترط لسلامة التحقيق توافر جملة من الإجراءات الشكلية وأخرى موضوعية مقررة بوصفها ضمانات لرد الإدارة إذا ما طغت أو زاغت.

وبذا فهي سلطة منحها المشرع صراحةً أو ضمناً لذات الجهة المختصة بالقرار التأديبي تارة، وحيناً أناطها بالسلطة المُتَمَلِّكة لاختصاص التعيين كما هو الحال في التشريع الفرنسي، كما أنه توجد بعض الجهات الرقابية مخولة بقرار التحقيق - هيئة الرقابة الإدارية - وهي بصدد مباشرة مهامها تجاه الجهات الخاضعة لرقابتها. وكما يكون قرار الإحالة إلى التحقيق عن طريق التفحص الدوري للرئيس الإداري أو الجهات الرقابية، فهو يكون أيضاً عن طريق شكوى يتقدم بها ذوو المصلحة بشأنها. وهذه السلطة ليست على إطلاقها وإنما تتقيد في حالات معينة بالحصول على إذن مسبق من بعض الجهات، مثلما في حالة التحقيق مع موظفي

الدرجات العليا، وقد تكون في صورة نذب أحد أعضاء الاتحادات العمالية والنقابات بحضور التحقيق دون أن يكون لهم حق التصويت، وفي كلٍ لاتعد ميزة للموظف بقدر ما هي مقررة للنظام العام.

كما نخلص إلى أنّ الكتابة والتوثيق في التحقيق الإداري أصل عام يتطلب مراعاته وعدم الخروج عنه الا بإجازة صريحة، وهو لم يمنع الجهة المختصة بتوقيع العقوبة بالاستناد إلى التحقيق الشفوي في حالة العقوبة البسيطة كالإنذار أو الخصم من المرتب لمدة ثلاثة أيام. ونلاحظ أنّ قاعدة الكتابة لها أصولها بالقران الكريم وفقا لما ورد في آية الدين ما يمكن اعتباره حجة على الكافة.

وفي كل الحالات يعتبر تسبب القرار التأديبي شرط لسلامته سواء كان التحقيق مكتوب أو غير مكتوب، وهو ما أقره المشرع الليبي في أكثر من موضع. وتنوياً يرى الفقه أنّ الإدارة غير ملزمة بالتسبب ما لم ينص عليه صراحةً، وهو ما يتعاكس مع الاتجاه الحديث الذي يرى بأنّ التسبب أصل وما عداه هو الاستثناء.

وكجزء من الضمانات الموضوعية خلصنا في البحث إلى أنّ الحياد شرط مقرر صراحةً في القوانين الوظيفية بكل ما ورد في قانون الإجراءات المدنية والتجارية، وهو يتحقق في حده الأدنى من خلال الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم بأنظمة التأديب الرئاسية أو شبه القضائية أو القضائية، حيث تميزت النظم التأديب القضائية عن غيرها بالتقارب بين الدعويين التأديبية والجنائية وانحسار سلطة النظر فيها عن الجهة الإدارية. كما كرست الدساتير ومن بعدها التشريعات الدنيا حق الدفاع للموظف لرد التهم الموجه اليه تأديبياً، وهو حق نصت عليه التشريعات الوظيفية في ليبيا.

وأخيراً نوصي بأهمية تدخل المشرع للنص صراحةً بتحديد الجهة المختصة بإصدار قرار الإحالة إلى التحقيق لضمان عدم التعسف في استخدامها، وتبني النظام القضائي في المحاكمة التأديبية.

Abstract:

This research focuses on the disciplinary guarantees established for the public employee referred to administrative investigation, and whether these guarantees are guaranteed by laws and legislation, and guaranteed by

systems and decisions? The research problem revolves around the extent of the administration's commitment to these guarantees on the one hand, and the employee referred to investigation's awareness of the importance of their existence for the fairness of the disciplinary trial on the other hand. The research also aims to highlight the most important disciplinary guarantees established in the disciplinary system and how to activate them for the benefit of the employee.

Law No. 12 of 2010 regarding Libyan labor relations was the main focus for examining the legislative texts regulating the investigative guarantees to which public employees are subject.

The structure of the research was composed of two basic sections: the first of which dealt with the formal guarantees in two requests, the first of which was devoted to the basic conditions for initiating an administrative investigation, and the second of which was devoted to recording and justifying the disciplinary decision. The second section dealt with objective guarantees in two demands, the first of which was devoted to addressing the impartiality of the investigator, and the second of which dealt with the right of defense as a means to refute charges against the employee.

The research concluded with several results, the most important of which is that the penal decision is tainted by the defect of invalid reason unless it is based on an administrative investigation that fulfills all the conditions of a proper investigation, which is what the Libyan legislator implicitly decided when it granted the presidential authority to the employee, as well as the regulatory authorities, the authority to refer the employee to investigation, and this is a violation of the legislation. Comparison including

French and Egyptian. However, these powers are not absolute in all cases and are not considered an advantage that the employee can justify or postpone. The research has also concluded that writing and documentation in administrative investigation is a general principle that requires consideration and not deviating from it except with explicit permission, as is the case with oral investigation in the case of a simple punishment such as a warning or deduction from the employee. The salary for three days, which for its legitimacy requires that it be a reason for the penalty decision, with the presence of objective impartiality in the person of the investigator and the availability of the defense mechanism for the employee.

Finally, the research concluded with a general recommendation, which stipulates explicitly specifying the authority responsible for issuing the decision to refer the investigation to ensure that its use is not abused, and adopting the judicial system in the disciplinary trial.

المراجع:

أولاً : الكتب العامة والمتخصصة

- (1) إبراهيم / خالد احمد حسن، التحقيق عن بعد وضمانات التحقيق التأديبي، دراسة مقارنة - مصر، الامارات - إدارة البحوث والدراسات، الامارات.
- (2) أبو العينين / محمد ماهر، التأديب في الوظيفة العامة والدفع التأديبية، دار المجد للطباعة، ط5، 2011.
- (3) أبو السعود / د محمود، القضاء الإداري " قضاء التأديب" القاهرة، دار الفكر العربي، د ت.
- (4) البشير/ سعد على، التسبب في القرارات الإدارية "دراسة مقارنة"
- (5) الحراري / محمد عبد الله، أصول القانون الإداري الليبي، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية، ج 5، ط 2، طرابلس

- (6) خليفة / د. عبد العزيز عبد المنعم، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، طبعة 2008.
- (7) خليفة / د. عبد العزيز عبد المنعم، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1، 2013م.
- (8) خليفة / عبد العزيز عبد المنعم، شرعية الإجراءات في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2006م.
- (9) الشنتوي / د. سعد، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2013م.
- (10) عباس / الحسيني عمار، دليل الموظف والإدارة إلى التحقيق وإجراءاته، مكتبة السنهوري، ط 1، 2014، بغداد.
- (11) عبد البر / عبد الفتاح عبد الحليم، الضمانات التأديبية، في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - ط1، دار النهضة، القاهرة، 1979.
- (12) كنعان / نواف، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الشارقة، مكتبة جامعة الشارقة، 2008م.
- (13) ياقوت / اللواء محمد ماجد، شرح الإجراءات التأديبية " في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004م.
- (14) ياقوت / اللواء محمد ماجد، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، الجديدة، الإسكندرية، 2007م.

ثانيا : الرسائل العلمية

- (1) الجيلاني / ايمان، التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة اكلي، 2017.
- (2) سهل / يحي قاسم علي، فصل الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.
- (3) الظفيري/ محمد حسن علي محمد، ضمانات الموظف العام المحال الى التحقيق الإداري (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط، ، 2022م.
- (4) عبد المجيد / علي حسن علي، الغلو في الجزاء وأثره على صحة القرار الإداري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2017.

- (5) الفلاتي / محمد بن صديق، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في النظام السعودي (دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية) رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005م.
- (6) القاضي / د نصر الدين مصباح، النظريات العامة في التأديب في الوظيفة العامة في القانون الليبي (دراسة موازنة مع القانون مصري والشريعة الإسلامية) رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، دار الفكر العربي، 1997م.

ثالثاً: الدوريات

- (1) طارق نقولا ، حياذ عضو مجلس التأديب كأحد ضمانات التأديب في الوظيفة العامة (دراسة تطبيقية في احكام القضاء الإداري الأردني والفرنسي والمصري) مجلة علوم الشريعة والقانون، مجلد 46، العدد 1، 2019م.
- (2) الجربوع / ايوب، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، مجلة الإدارة العامة، مج 44، ع1، محرم 1425هـ، مارس 2004م.
- (3) الطبطبائي / د. عادل، الشروط الشكلية والموضوعية في التحقيق الإداري، بحث مقدم الى برنامج الدورات التدريبية في كلية الحقوق، جامعة الكويت، 2002م.

رابعاً: التشريعات

- (1) القانون رقم "117" لسنة 1958م بشأن النيابة الإدارية والمحاكمة التأديبية ولائحته التنفيذية في الجزائر.
- (2) القانون رقم 56 لسنة 1990م بشأن كيفية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.

خامساً: الأحكام

- (1) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 4941، س49 ق، جلسة 17 مارس 2007م.
- (2) الطعن رقم 3285 لسنة 23 ق، جلسة 13/5/1989م، مجموعة أحكام السنة 34.