

ضمانات مشروعية القرار التأديبي لعضو هيئة التدريس الجامعي خلال مرحلة التحقيق الإداري في القانون الليبي

GUARANTEES OF THE LEGALITY OF THE DISCIPLINARY DECISION OF THE UNIVERSITY FACULTY MEMBER DURING THE STAGE OF ADMINISTRATIVE INVESTIGATION IN THE LIBYAN LAW

ⁱAbdelhakim Emhemed Rawiha, ⁱMuhammad Abdurrahman Sadique

ⁱInternational Islamic University Malaysia, Jalan Gombak, Kuala Lumpur, Malaysia

*(Corresponding author) email: abdelhakim.rawiha@yahoo.com

ملخص

لم يترك القانون الليبي عضو هيئة التدريس الجامعي بصفته كموظف عام يقع تحت طائلة تغول السلطة التقديرية لجهة الإدارة فيما يتعلق بالتأديب، حيث ألزمها المشرع بإتباع مجموعة من الضمانات الشكلية و الموضوعية يترتب على مخالفتها بطلان كافة إجراءات التحقيق والتأديب الإداريين، ولتوضيح ذلك سيتناول البحث مفهوم المخالفة التأديبية التي يرتكبها عضو هيئة التدريس الجامعي في القانون الليبي بمناسبة أدائه لوظيفته وذلك من حيث تحديد ماهيتها و أركانها والعلاقة بينها وبين الجريمة الجنائية، وأيضاً تحديد ماهية التحقيق الإداري الذي تباشره جهة الإدارة مع عضو هيئة التدريس نتيجة ارتكابه للمخالفة التأديبية و أوجه التشابه و الاختلاف بين التحقيق الإداري و التحقيق الجنائي، بالإضافة إلى ذلك يتناول البحث توضيح اهم الضمانات الشكلية و الموضوعية التي الزم القانون الليبي جهة الإدارة اتباعها أثناء مباشرة التحقيق مع عضو هيئة التدريس الجامعي ، ويستخدم الباحث المنهج التحليلي والاستدلالي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية المرتبطة بالتحقيق الإداري و ضماناته والاستدلال بأحكام محاكم القضاء الإداري اللببية للوصول إلى النتائج المرجوة من البحث ، وقد توصل البحث إلى نتيجة مفادها أن سلطة جهة الإدارة تنقيد فيما يتعلق بإتباع الضمانات الشكلية و الموضوعية بحيث يترتب على عدم اتباعها بطلان القرار التأديبي الصادر عنها بحق عضو هيئة التدريس لكون هذه الضمانات مرتبطة بالنظام العام .

كلمات مفتاحية: المخالفة التأديبية، التحقيق الإداري، ضمانات القرار التأديبي

ABSTRACT

The Libyan law did not leave the university faculty member in his capacity as a public servant under the authority of the administrative authority in terms of discipline. The legislator obliged them to follow a set of formal and objective guarantees that would result in violating all administrative investigation and disciplinary procedures. Which is committed by a member of the university faculty in the Libyan law on the performance of his job in terms of determining the nature and elements and relationship

between them and criminal crime, and also determine the nature of the administrative investigation conducted by the management with a member of the Board of Teaching the result of the disciplinary offense and the similarities and differences between administrative investigation and criminal investigation. In addition, the research deals with clarifying the most important formal and objective guarantees that the Libyan law requires the administration to follow during the investigation of the university faculty member. The researcher uses analytical and analytical methods Through the analysis of the legal texts related to the administrative investigation and its guarantees and the reasoning of the courts of the Libyan administrative courts to reach the desired results, and the research concluded that the authority of the management is bound to follow the attachment And not to follow the invalidity of the disciplinary decision issued against the faculty member because these guarantees are linked to public order.

Keywords: Disciplinary offense, administrative investigation, guarantees of disciplinary decision

المقدمة:

يتمتع عضو هيئة التدريس الجامعي في القانون الليبي بصفة الموظف العام لكون العلاقة التي تربطه بجهة الإدارة علاقة تنظيمية لائحية تجعله يخضع لنظام قانوني خاص يميزه عن غيره من العاملين بحيث يلتزم بممارسة وظائفه الإدارية في اطار قانون و لائحة خاصة تنظم مركزه وتكون مصدراً لحقوقه وواجباته .

عضو هيئة التدريس بمناسبة أدائه لوظيفته قد تقع منه أفعال تخالف واجباته الوظيفية تعتبرها جهة الإدارة مخالفة إدارية موجبة لعقوبة تأديبية بل قد يصل الفعل المرتكب إلى مرتبة الجريمة الجنائية المعاقب عليها بموجب قانون العقوبات، و في مقابل ذلك و لمنع جهة الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية أخضع القانون عضو هيئة التدريس الجامعي لنظام تأديبي خاص يحكمه القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠ م بشأن علاقات العمل من المادة ١٥٥ إلى المادة ١٦٨، و تحكمه أيضا اللائحة رقم ٥٠١ لسنة ٢٠١٠ بشأن التعليم العالي من المادة ٢١٨ إلى ٢٣٠، هذا النظام التأديبي منه ما يتعلق بالتحقيق الإداري والأخر يتعلق بالمحاكمة التأديبية ، وسوف يقتصر بحثنا هذا على دراسة مفهوم المخالفة التأديبية و التحقيق الإداري كنتيجة لارتكابها كمبحث أول و المبحث الثاني سيتناول الضمانات التي تم تقريرها بموجب القانون واللائحة السالف ذكرهما أثناء إجراء التحقيق الإداري مع عضو هيئة التدريس و التي يترتب على عدم مراعاتها من قبل جهة الإدارة بطلان القرار التأديبي، ولتوضيح ذلك بشكل تفصيلي حصصنا خطة البحث التالية لدراسة هذا الموضوع:

مفهوم المخالفة التأديبية والتحقيق الإداري

عضو هيئة التدريس الجامعي داخل الجامعات الليبية مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه بموجب القوانين واللوائح، وأن أي خطأ يرتكبه أثناء أو بمناسبة أدائه لوظيفته يعرضه للمسالة التأديبية و التي تكون نتيجتها توقيع

العقوبة التأديبية بحقه، و لكن قبل توقيع العقوبة يوجب على جهة الإدارة التحقيق مع عضو هيئة التدريس للتأكد من مدى ثبوت المخالفة في حقه أو من عدم ثبوتها، ولتوضيح ذلك سيكون تقسيم هذا المبحث على النحو التالي:

مفهوم المخالفة التأديبية

لم يتناول كلا من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠م بشأن علاقات العمل و اللائحة رقم ٥٠١ بشأن التعليم العالي مسألة توضيح مفهوم المخالفة التأديبية، واكتفى كلاهما بالنص على مجموعة من الواجبات الوظيفية التي يلتزم بها عضو هيئة التدريس القيام بها و بالنص أيضا على مجموعة من المحظورات التي يلتزم هي الأخرى أيضا بعدم ارتكابها، وفي حال مخالفته لذلك فإن فعله يشكل مخالفة تأديبية تستوجب معاقبته تأديبياً.

الاتجاه الذي سلكه المشرع الليبي بعدم تعريفه للمخالفة التأديبية أو تحديدها يتماشى مع الاتجاه الذي أخذت به معظم التشريعات المقارنة المتعلقة بالوظيفة العامة حيث ترك امر تحديد تصرف الموظف متى يعتبر مخالفة تأديبية أم لا للسلطة التقديرية لجهة الإدارة التي يتبعها الموظف وتقدير العقوبة المناسبة له، وهنا لا بد من بيان أن المشرع لم يترك باب العقوبات مفتوحاً لسلطة تقدير الإدارة بل حصرها في عدد معين تطبيقاً للمبدأ القانوني لا عقوبة إلا بنص مع ترك الحرية لجهة الإدارة في اختيار العقوبة المناسبة للمخالفة بشرط التناسب بين الفعل المرتكب و العقوبة الموقعة بحيث لا يعتري تصرف الإدارة أي غلو، ولتوضيح ذلك بشكل تفصيلي سنتناول في هذا المطلب ماهية المخالفة التأديبية وأركانها و العلاقة بينها وبين الجريمة الجنائية في الفقرات التالية:

١. **تعريف المخالفة التأديبية:** سنستعرض هنا مجموعة من التعريفات الفقهية للمخالفة التأديبية: حيث عُرفت بأنها " إخلال الموظف بواجبات وظيفته" (Helou, 1990.p.344)، كما عرفها آخرون بأنها " كل فعل أو تصرف يقوم به الموظف مخالفاً بالواجبات السلبية أو الإيجابية للوظيفة سواء كانت واجبات إدارية أو مالية و الواردة في التشريعات المختلفة وكذلك الواجبات التي يقتضيها حسن سير و انتظام العمل في المرافق العامة " (Kanaan,p. 25).

كما عرفت أيضا " بأنها فعل أو امتناع إداري يكون إخلالاً بواجب وظيفي مصدره القانون" . (Yacout, 2007, p.179)

كما عُرفت أيضا بأنها " كل إخلال بواجبات الوظيفة أو خروج على مقتضياتها" (Al-Jahmi,2009,p.145) وأخيراً عُرفت بأنها " كل عمل يخالف واجبات الوظيفة ومقتضياتها يقع به الموظف تحت طائلة الجزاء التأديبي" (AlShalamani,2007,p.31)

من خلال التعريفات السابقة يتبين لنا أن المخالفة التأديبية هي كل خطأ يرتكبه عضو هيئة التدريس بمناسبة أدائه لوظيفته، أو بأنها مخالفة عضو هيئة التدريس للواجبات أو ارتكابه المحظورات المنصوص عليها في القانون. ومن هذه التعريفات يتبين أن للمخالفة التأديبية ثلاث أركان يستلزم توفرها لكي يشكل تصرف عضو هيئة التدريس مخالفة تأديبية، وهو ما سندرسه في الفقرة التالية.

٢. أركان المخالفة التأديبية: تتمثل الأركان الأساسية للمخالفة التأديبية على النحو الآتي:

أ. **الركن المادي للمخالفة التأديبية:** يقصد به المظهر الخارجي التي يتخذها فعل عضو هيئة التدريس عند الإخلال بواجباته الوظيفية سواء كان الفعل إيجابياً أو سلبياً، فالفعل الإيجابي يحدث عند قيامه بفعل احدى المحظورات المنهي عنها في القانون أما الفعل السلبي يحدث عند امتناعه عن القيام بواجباته الوظيفية، و لكي يشكل فعل عضو هيئة التدريس مخالفة تأديبية لابد أن يكون ثابتاً و محدداً وبالتالي لا يقوم الركن المادي استناداً إلى الظن و الإشاعات، كما أن مجرد التفكير في القيام بالفعل دون أن يتخذ شكلاً خارجياً ملموساً لا يشكل مخالفة تأديبية (Radhi,2008,p. 129).

وبناء على ذلك تشكل المخالفة التأديبية ركن السبب في القرار التأديبي الذي تصدره جهة الإدارة وقد اشترطت المحكمة العليا الليبية لصحته أن يقوم القرار الإداري على سبب حقيقي وليس وهمي حيث قالت " يشترط في القرار الإداري أن يكون قائماً على سبب صحيح حقيقي فإن لم يكن كذلك بأن كان السبب الذي بني عليه وهمياً أو صورياً كان القرار باطلاً " (Administrative Appeal No. 26 of 16,p.46).

ب. **الركن المعنوي:** يقصد به صدور الفعل المادي الملموس عن إرادة أئمة لعضو هيئة التدريس دون وجود إكراه مادي أو معنوي، فإذا تعدد ارتكاب الفعل كان الركن المعنوي هو العمد أو القصد ، أما اذا اتجهت نيته إلى النشاط فقط دون النتيجة كان الركن المعنوي هو الخطأ غير العمدي (Taher,2014,p.10) ، و يترتب على ذلك أن عضو هيئة التدريس لا يسأل عن فعله في الحالات الأتية: القوة القاهرة، الإكراه المادي أو الأدبي، الحادث الفجائي، فقد الإدراك و التمييز (Ghannam,2016,p.22)، و هنا لابد من بيان أن جهل عضو هيئة التدريس بالقوانين أو عدم الدراية بها أو الخطأ في تطبيقها لا يعفيه من المسؤولية في حال نتج عن فعله ارتكاب مخالفة تأديبية.

ومن زاوية أخرى فيما يتعلق بارتكاب المخالفة التأديبية بناء على امر صادر من الرئيس الإداري فقد نصت المادة ١٥٥ من القانون رقم ١٢ بشأن علاقات العمل على أنه لا يُعفى الموظف من العقوبة إذا ارتكب الفعل استناداً إلى أمر صادر من رئيسه إلا إذا كان ارتكاب الفعل تنفيذاً لأمر كتابي صادر إليه من رئيسه ففي هذه الحالة يتحمل من أصدر الأمر مسؤولية الفعل المخالف ، و لا يسأل الموظف من الناحية المدنية إلا عن أخطائه الشخصية.

ج. **ركن صفة الموظف العام:** يشترط لوصف الفعل بأنه مخالفة تأديبية موجبة لعقوبة تأديبية أن يصدر عن شخص يحمل صفة موظف عام تربطه بجهة الإدارة علاقة وظيفية، حيث لا يتصور اعتبار الفعل الصادر من الشخص العادي مخالفة تأديبية، فمن هو الموظف العام في القانون الليبي لكي يعتبر الفعل الصادر عنه مخالفة تأديبية ؟

عرفت المادة ٥ من قانون علاقات العمل الليبي الموظف بأنه "كل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الوحدة الإدارية"^١، أما المحكمة العليا الليبية عرفت الموظف العام " بأنه الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره أو تشرف عليه الدولة و من ثم تسري عليه جميع قوانين و لوائح الخدمة المدنية بما فيها من حقوق و واجبات " (Administrative Appeal No) (22 of 16, p.23 .^٢

من خلال التعريفات السابقة يحمل عضو هيئة التدريس بالجامعات الليبية صفة الموظف العام لكون العلاقة التي تربطه بجهة الإدارة علاقة تنظيمية لائحية ينظمها باب العلاقات اللائحة في قانون علاقات العمل الليبي واللائحة ٥٠١ بشأن التعليم العالي، ويثور تساؤل اخر هنا هل يجوز مساءلة الموظف الفعلي تأديبياً ؟

الإجابة على هذا السؤال تتم بحسب صفة الموظف الفعلي، فإذا كان الموظف الفعلي شخص عادي لا تربطه بالإدارة أية علاقة وظيفية و تولى الوظيفة بصفة استثنائية للمحافظة على سير المرفق العام بانتظام واطراد وذلك في حالات الحروب أو الثورات في هذه الحالة لا يجوز مساءلته تأديبياً حيث تختص المحاكم الجنائية أو المدنية بالنظر في تصرفاته لكون مسؤوليته مسؤولية مدنية، أما اذا كان الموظف الفعلي تربطه بالإدارة علاقة وظيفية غير صحيحة لكون قرار التعيين باطل أو انقطعت العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة واستمر بالرغم من ذلك القيام بوظيفته في ظل الظروف العادية في هذه الحالة يعتبر ما يقع منهم من أخطاء أثناء ممارسة الوظيفة مخالفة تأديبية وبالتالي معاقبته تأديبياً (Radhi,2008,p.132).

وأخيراً نستنتج مما سبق أنه لا بد من توفر هذه الأركان الثلاثة في فعل عضو هيئة التدريس لكي يعتبر مخالفة تأديبية و أن غياب احدها ينفي عن الفعل المرتكب وصف المخالفة التأديبية، كما تجدر الملاحظة هنا أن المخالفة التأديبية قد ترقى إلى مرتبة الجريمة الجنائية ، و لتوضيح ذلك بشكل أكثر العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية في الفقرة التالية.

٣. **العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية:** كأصل عام ليس كل مخالفة تأديبية تعتبر جريمة جنائية فقد يكون التصرف الصادر عن عضو هيئة التدريس يشكل مخالفة تأديبية و يستوجب عقوبة تأديبية له و لكنه لا يرقى إلى مرتبة الجريمة الجنائية ، وقد أكدت ذلك المحكمة العليا الليبية بقولها " من المقرر أن إنتفاء الجريمة لا يعني إنتفاء مخالفة الفعل المرتكب للقواعد والنظم المتعلقة بممارسة الوظيفة أو المهنة واستحقاق مرتكبها العقوبات التأديبية ومن ذلك قيام الطاعن بتمثيل مصالح متعارضة بين خصمين فإن هذا السلوك وإن لم تتوافق فيه أركان جريمة خيانة الأمانة إلا أنه يخالف صراحة ما تتطلبه التشريعات المنظمة لمهنة المحاماة ويستوجب مساءلته عنها ، ومن ناحية أخرى فإن قرار النيابة العامة بالألا وجه لإقامة الدعوى الجنائية قد كان واضحاً أنه قاصر على نفي الصفة الجنائية على الفعل على اعتبار أن النيابة العامة إنما تعني بملاحقة هذا النوع من السلوك ولا شأن لها بما ينطوي عليه الفعل من طرق قانونية أخرى" (Administrative Appeal No. 15 of 46,p.69)، يفهم من هذا الحكم أن انتفاء صفة الجريمة الجنائية

١ . حدد قانون علاقات العمل الليبي الحالي في مادته الخامسة بأن الوحدة الإدارية هي الشخص الاعتباري العام الذي تنشئه السلطة التشريعية أو مجلس الوزراء.
٢ . وجب التنبيه هنا أن قانون الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٧٦ تم إلغاؤه بموجب القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠١٠ بشأن علاقات العمل والذي نظم العلاقات الوظيفية " الوظيفة العامة في الباب الرابع منه.

على فعل الموظف لا ينبغي بالضرورة ان ينفي عنه صفة المخالفة التأديبية الموجبة للعقوبة التأديبية فكل فعل يرتكبه الموظف و يترتب عليه المساس بواجبات الوظيفة أو الإخلال بأخلاق المهنة قد يشكل مخالفة تأديبية دون أن يرقى إلى مرتبة الجريمة الجنائية، كما أن المخالفة التأديبية تختلف عن الجريمة الجنائية من حيث مبدأ الشرعية " لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص " ، فالمخالفة التأديبية تخضع لهذا المبدأ بشكل جزئي يتمثل في النصف الأخير و هو لا عقوبة إلا بنص أما مسألة اعتبار فعل الموظف مخالفة تأديبية أم لا فهذا يدخل في اختصاص السلطة التقديرية لجهة الإدارة التي يتبعها الموظف، أما الجريمة الجنائية فيحكمها مبدأ لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص وبالتالي لا يجوز معاقبة الشخص العادي عن فعل لا يشكل جريمة وفق قانون العقوبات ، كما تختلف المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية من حيث العقوبة فالعقوبة في المخالفة التأديبية تمس المركز الوظيفي للموظف بما له من حقوق وظيفية و مزايا مالية، أما العقوبة في الجريمة الجنائية تمس حياة الفرد و ماله و أهليته القانونية و حرته، و ايرا تتميز المخالفة التأديبية بطابعها الخاص لكونها لا تقع إلا من موظف عام بمناسبة أدائه لوظيفته أما الجريمة الجنائية تتميز بطابعها العام حيث تقع من أي شخص وفي مجالات متعددة و متنوعة.

وفي المقابل قد ترتبط المخالفة التأديبية بالجريمة الجنائية عندما يصدر عن الموظف فعل يخالف واجباته الوظيفية و يعتبره قانون العقوبات جريمة جنائية و مثال ذلك ما تنص عليه المادة ٢٣٦ من قانون العقوبات الليبي " يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر كل موظف عمومي يخل بواجبات وظيفته أو يسئ استعمالها بأن يفشي معلومات رسمية يلزم بقاؤها سرية، أو يسهل بأي طريقة كانت الوصول إلى الإفشاء بها" ، و هنا لا بد من بيان أن الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في الجريمة الجنائية يكتسب حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة و يعتبر ملزم لسلطات التأديب، أم الحكم الجنائي الصادر ببراءة عضو هيئة التدريس في الجريمة الجنائية قد لا يلزم سلطة التأديب لكون الفعل قد يشكل مخالفة تأديبية و لا يرقى إلى مرتبة الجريمة الجنائية ويستثنى من هذا كله حالة كان حكم البراءة صدر استناداً إلى عدم وجود الوقائع المادية وثبوتها على عضو هيئة التدريس في هذه الحالة يكون حكم البراءة ملزم لسلطة التأديب .

وبناء على ذلك متى ما اشتبه في حق عضو هيئة التدريس أنه ارتكب مخالفة تأديبية يجوز لجهة الإدارة وهي صاحبة السلطة التقديرية في ذلك " مالم يشكل الفعل جريمة جنائية" أن تشكل لجنة تحقيق بخصوص المخالفة، وهذا ما سندرسه في المطلب الثاني .

مفهوم التحقيق الإداري

التحقيق الإداري ليس هو الهدف الأساسي الذي تسعى إليه جهة الإدارة بل يعتبر وسيلة الغرض منها الكشف عن حقيقة التهم المنسوبة لعضو هيئة التدريس و التحقق من وجودها المادي وأن الفعل المرتب يرتقي إلى درجة المخالفة التأديبية .

لم يتناول قانون علاقات العمل الليبي أو اللائحة ٥٠١ بشأن تنظيم التعليم العالي توضيح مفهوم التحقيق الإداري مع عضو هيئة التدريس^٣ وإنما اكتفت المادة ١٥٦ من قانون علاقات العمل الليبي بالنص على انه " لا يجوز توقيع العقوبة التأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة و سماع أقواله و تحقيق دفاعه " و لتوضيح ذلك سنتناول في هذا المطلب توضيح مفهوم التحقيق الإداري و أوجه الاختلاف بينه وبين التحقيق الجنائي وإجراءاته و الضمانات المقررة له .

١ . **ماهية التحقيق الإداري:** تُرك باب تعريف التحقيق الإداري التحقيق الإداري ترك مفتوحا لاجتهاد الفقه القانوني والقضائي، حيث عُرف في الفقه القانوني بأنه " إجراء تمهيدي يهدف إلى الكشف عن حقيقة العلاقة بين الموظف المخالف والتهم المنسوبة إليه " (Al-Helu,2010,p. 278) كما عُرف أيضا بأنه " الوسيلة الفاعلة لإثبات الحقيقة في نسبة الاتهام إلى الموظف المحال للتحقيق أو نفيه عنه وذلك من خلال مجموعة من الإجراءات والضمانات التي أوجبها القانون واستقرت عليها أحكام القضاء " (Khalifa,2003,p.97).

وعرفه آخرون بأنه "إجراء جوهري لا بد من اتباعه قبل توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المحال إلى المسألة التأديبية، ويجب أن يكون التحقيق جدياً وهدفه الأساسي تحديد موقف الموظف المتهم من التهم المنسوبة إليه لا مجرد الانتقام الشخصي من قبل الرئيس الإداري" (Moustafa,2013\2014,p.47) .
المحكمة الإدارية العليا المصرية عرفت التحقيق الإداري بأنه " سؤال العامل "الموظف" فيما هو منسوب إليه عند مقارفته لذنوب إداري ، ويتم ذلك كتابة أو شفاهة ، بحسب الأحوال ، بوساطة الجهة المختصة التي أناط بها المشرع أجراءه ، بعد أن يصدر الأمر به من الرئيس المختص ، وتتبع في شأنه كافة الإجراءات المقررة ، ويراعى فيه الضمانات اللازمة قانونا وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الإدارية بقصد الكشف عن الحقيقة والوصول إلى وجه الحق فضلاً عن تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للعامل موضوع المسألة الإدارية ، حتى يأخذ للأمر عدته ويتأهب للدفاع عن نفسه ويدراً ما هو موجه إليه" (Egyptian Administrative Appeal No. 957 for the year 5)

أما دائرة القضاء الإداري بالمحكمة العليا الليبية اكتفت بالإشارة إلى عدم جواز معاقبة الموظف تأديبياً إلا بعد التحقيق معه وأن تتوفر في التحقيق الإداري كافة مقوماته القانونية التي كفلها المشرع دون أن تخوض المحكمة في تعريف التحقيق في حد ذاته (Administrative Appeal No. 1 of 22,p.21) .

وجدير بالذكر هنا أن دائرة الجنايات بالمحكمة العليا الليبية أشارت إلى غاية التحقيق الإداري حيث قالت يجوز للرئيس الإداري أو من يقوم مقامه جمع المعلومات اللازمة للوصول إلى الحقيقة في الواقعة محل التحقيق واتخاذ كافة الإجراءات الإدارية المتعلقة بذلك (Criminal Appeal No. 21 of 28,p.115).

^٣ . تنبيه: قانون علاقات العمل الليبي لم يذكر لفظ عضو هيئة التدريس بل استخدم مصطلح الموظف العام ، أما اللائحة ٥٠١ استخدمت مصطلح الموظف العام ، ولكون بحثنا يركز على عضو هيئة التدريس سنستخدمه في كافة المواضع الذي ذكر فيها مصطلح الموظف العام.

وبناء على ذلك يمكن تعريف التحقيق الإداري بأنه إجراء شكلي جوهرى يسبق صدور القرار التأديبي الهدف منه التأكد من صحة التهم المنسوبة للموظف و أن تتوفر فيه كافة الضمانات المقررة من سماع أقوال الموظف وحق الدفاع وحيادية التحقيق.

٢. أوجه الشبه و الاختلاف بين التحقيق الجنائي والتحقيق الإداري: يتشابه التحقيق الإداري مع التحقيق الجنائي في الهدف الذي يسعيان إليه و هو بيان حقيقة علاقة المتهم بما هو منسوب إليه من أفعال مخالفة للقوانين و أن العقوبات في كلا منهما تخضع لمبدأ لا عقوبة إلا بنص و مبدأ شخصية العقوبة، ورغم ذلك توجد اختلافات كبيرة بينهما تتمثل في : التحقيق الإداري يخضع له موظف عام تربطه بجهة الإدارة علاقة تنظيمية لائحية ، أم التحقيق الجنائي يخضع له الفرد العادي و الموظف العام، كما يختلفان من حيث السبب فالتحقيق الإداري سببه البحث و التقصي عن حقيقة مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية و لا يشترط أن يكون منصوص عليها ، أما التحقيق الجنائي سببه البحث و التقصي عن فعل مجرم بموجب قانون العقوبات أو أي نص اخر يجرم هذا الفعل، كما يختلفان من حيث الجهة المختصة بالتحقيق فالتحقيق الإداري تختص به لجنة تحقيق خاصة مشكلة بقرار من قبل الرئيس الإداري بمناسبة حدوث فعل الموظف المخالف، أما التحقيق الجنائي يقوم به المدعي العام أو النيابة العامة ، و أخيرا لا يلتزم التحقيق الإداري بمبدأ لا جريمة إلا بنص ، فلجهة التحقيق سلطة تقديرية في اعتبار تصرف الموظف يشكل مخالفة أم لا في حال كان تصرف الموظف لا يشكل جريمة جنائية معاقب عليها بموجب قانون العقوبات، أما التحقيق الجنائي تحكمه قاعدة لا جريمة إلا بنص و بالتالي إذا تبين من خلال التحقيق أن فعل الفرد لا يشكل جريمة على المحقق هنا غلق ملف الدعوى نهائياً(Al-.Jourani,2015,p.20)

الضمانات الشكلية و الموضوعية للتحقيق الإداري

الوظيفة الأساسية لجهة الإدارة تتمثل في تنفيذ أحكام القانون وحتى لا تنقلب هذه الوظيفة إلى مجرد تنفيذ للإجراءات الشكلية اعتبر القضاء الإداري الليبي من خلال أحكامه أن المبدأ الأساسي في القرار الإداري أن جهة الإدارة غير مقيدة بشكليات أو إجراءات معينة عند إصداره إلا إذا ألزمها القانون بإتباع شكليات و إجراءات معينة قبل إصدارها لقراراتها في هذه الحالة تعتبر هذه الشكليات ركن أساسي في القرار الإداري يترتب على تخلفه بطلان القرار الإداري (Administrative Appeal No. 6 of 3,p.79)، وكون التحقيق الإداري يمس الكرامة الوظيفية لعضو هيئة التدريس الجامعي من حيث التثبيت من ارتكاب المخالفة التأديبية من عدمها أوجب المشرع على جهة الإدارة الالتزام بمجموعة من الضمانات الشكلية و الموضوعية و التي يجب مراعاتها قبل وأثناء التحقيق الإداري و لتوضيح ذلك سيتم تقسيم هذا المبحث على النحو التالي:

الضمانات الشكلية للتحقيق الإداري

نص قانون علاقات العمل واللائحة ٥٠١ على مجموعة من الضمانات الشكلية للتحقيق الإداري والتي يجب مراعاتها من قبل جهة الإدارة وهي على النحو التالي:

١. ضمانات قرار تشكيل لجنة التحقيق: نصت المادة ٢٢١ من اللائحة ٥٠١ على كيفية تشكيل لجنة التحقيق مع عضو هيئة التدريس المحال إلى التحقيق حيث يصدر قرار من عميد الجامعة بتشكيل لجنة التحقيق وتتكون من:

- عميد أحد الكليات بالجامعة رئيساً للجنة التحقيق.
- عدد اثنين من أعضاء هيئة التدريس لا تقل درجتهم العلمية عن درجة عضو هيئة التدريس المحال إلى التحقيق.
- مندوب عن نقابة أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
- مندوب عن المكتب القانوني بالجامعة مقررًا.

ولا يكون لمندوب النقابة ومندوب المكتب القانوني حق التصويت على قرارات لجنة التحقيق، كما أنه لا يجوز أن يتولى التحقيق مع عضو هيئة التدريس المستشار القانوني لرئيس الجامعة و اثر ذلك هو بطلان التحقيق و المحاكمة التأديبية و ما نتج عنها من قرارات و سبب ذلك أن الأحكام الخاصة بالتأديب وما يتعلق بها من تشكيل لجان التحقيق و التأديب يجب تفسيرها تفسيراً ضيقاً بحيث لا يجوز التوسع في تفسيرها أو القياس عليها (Egyptian Administrative Appeal No. 3008 of 33,p.773).

و نشير هنا إلى أن القواعد الخاصة بتشكيل اللجان المتعلقة بتأديب عضو هيئة التدريس تعتبر من النظام العام يترتب على مخالفتها بطلان تشكيل اللجان و ما يصدر عنها من قرارات حتى بدون وجود نص قانوني يقرر هذا البطلان و قد أشارت إلى ذلك المحكمة العليا الليبية بقولها " إن القواعد الخاصة بتشكيل المجالس التأديبية والإجراءات التي تتبع أمامها تعتبر من القواعد الجوهرية المتعلقة بالنظام العام و يترتب على إغفالها كلياً أو جزئياً بطلان تشكيل هذه المجالس وبطلان القرارات التي تصدرها ولو لم يرد بذلك نص في القانون" (Civil Appeal No. 117 of 41,p.134).

٢. وجوب إعلان عضو هيئة التدريس المحال إلى التحقيق : نصت المادة ٢٢٢ من اللائحة ٥٠١ على ضرورة إعلان عضو هيئة التدريس كتابياً قبل ثلاثة أيام من تاريخ مثوله أمام لجنة التحقيق، أما طريقة الإعلان فتتم بإيداع إعلان المثل أمام لجنة التحقيق لدى مكتب عميد الكلية التابع لها عضو هيئة التدريس المحال إلى التحقيق، و الزمت اللائحة عميد الكلية بعد ذلك بإبلاغ عضو هيئة التدريس كتابياً بإعلان المثل ، و إذا تخلف عضو هيئة التدريس عن الحضور بعد إعلان الزمت اللائحة بإعادة إعلانه مرة أخرى بنفس الطريقة السابقة و في حال تخلفه مرة ثانية عن الحضور يجوز للجنة التحقيق في هذه الحالة السير في عملها و الاكتفاء بالوثائق التي يتضمنها ملف التحقيق و الشهود.

أما فيما يتعلق بالبيانات التي يجب ان يتضمنها إعلان المثول أمام لجنة التحقيق فقد خلت اللائحة ٥٠١ من ذلك ، و هنا وجب الرجوع إلى القواعد العامة المتعلقة بالإعلان وفق قانون المرافعات ، ويمكن حصر البيانات الأساسية الواجب ذكرها في الإعلان:

- ذكر رقم القرار وصفة من اصدر قرار تشكيل لجنة التحقيق.
- اسم عضو هيئة التدريس المحال إلى التحقيق بالكامل.
- تاريخ و يوم الإعلان
- تاريخ ويوم ومكان وساعة المثول أمام لجنة التحقيق

و تعتبر الإجراءات السابقة إجراءات جوهرية لصحة القرار التأديبي يترتب على إغفالها أو عدم مراعاتها بطلان القرار التأديبي ، و هذا ما أكدته المحكمة العليا الليبية بقولها " إن إعلان المتهم قبل الجلسة المحددة لمحاكمته بما يتضمنه من وصف التهمة وتاريخ ارتكابها وتحديد الزمان والمكان الذي تقرر لمحاكمته عنها تأديبيا إنما هو إجراء جوهرى يترتب على عدم مراعاته البطلان" (Administrative Appeal No. 11 of 12,p. 7) .

وفي مقابل ذلك اعتبرت المحكمة العليا "أنه وإن كان إعلان المتهم تأديبيا بقرار الإحالة المتضمن بياناً بالمخالفات المنسوبة إليه وبتاريخ الجلسة المحددة لنظر الدعوى التأديبية يعتبر إجراءً جوهرياً يترتب على إغفاله بطلان قرار مجلس التأديب إلا أن هذا البطلان يزول إذا تحقق الهدف من الإخطار وهو متول المتهم أمام مجلس التأديب ومواجهته بالتهمة المنسوبة إليه ورده عليها" (Administrative Appeal No. 40 of 48).

٣. الضمانات الشكلية المقررة أثناء التحقيق الإداري: تتنوع هذه الضمانات إلى ضمانات شكلية تشمل إخطار الجهة الإدارية الرئاسية وكتابة التحقيق، و ضمانات موضوعية تشمل مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وحق الدفاع وحياد المحقق، وشرحها على النحو التالي:

أ. الضمانات الشكلية للتحقيق : يقصد بها مجموعة إجراءات شكلية يجب أن تتبعها لجنة التحقيق قبل و أثناء إجراء التحقيق مع عضو هيئة التدريس و هي على النحو التالي:

(١) الإخطار: ويقصد به إخطار الجهة الإدارية الرئاسية التي يتبعها الموظف قبل مباشرة لجنة التحقيق عملها في التحقيق مع الموظف .

قانون علاقات العمل الليبي نص في مادته ١٥٩ على إلزامية الإخطار بقوله " لا يتم استدعاء الموظفين الشاغلين لوظائف الإدارة العليا للتحقيق معهم إداريا إلا بعد إخطار الرئيس الإداري المختص" هذا الإخطار المسبق يتعلق فقط بشاغلي الوظائف الإدارية العليا داخل الدولة في حين أن غيرهم من الموظفين يجوز التحقيق معهم بدونه.

أما اللائحة ٥٠١ لم تنص على الإخطار كشرط لبدء التحقيق مع عضو هيئة التدريس ولعل السبب في عدم ذكره في اللائحة كون عميد الجامعة هو المختص بإصدار قرار تشكيل لجنة التحقيق و في نفس الوقت يحمل صفة الرئيس الإداري المختص لأعضاء هيئة التدريس وبالتالي يعتبر قراره بمثابة الإذن للجنة التحقيق لمباشرة عملها مع عضو هيئة التدريس المحال إليها.

(٢) **كتابة التحقيق:** يعتبر شرط كتابة محضر التحقيق احد اهم الضمانات الشكلية التي يجب الالتزام بها أثناء التحقيق مع عضو هيئة التدريس ، وتتم كتابة التحقيق من خلال تدوين كافة الأقوال و الوثائق و المستندات المتعلقة المخالفة موضوع التحقيق في محضر يسمى محضر التحقيق ، ويلتزم المحقق عند افتتاح محضر التحقيق بتدوين بعض البيانات وهي :

- إسم المحقق ووظيفته و درجته العلمية .
- تاريخ ومكان وساعة افتتاح محضر التحقيق.
- كتابة الاسم الرباعي لعضو هيئة التدريس المحال إلى التحقيق، ووظيفته ودرجته العلمية.
- يلتزم المحقق التأكد من شخصية عضو هيئة التدريس الذي يتم التحقيق معه عن طريق الأوراق الثبوتية وإثبات ذلك في محضر التحقيق.
- يجب كتابة كل الأقوال ووقائع التحقيق وشهادة الشهود كلا حسب التوقيت الذي جرى فيه أي إجراء.
- توقيع المحقق وعضو هيئة التدريس على كافة أوراق المحضر بالإضافة إلى توقيع الشهود إن وجدوا.
- عدم شطب أو كشط أي بيانات بمحضر التحقيق أو تعديلها بعد التوقيع عليها.

أما الهدف من كتابة محضر التحقيق تكمن في:

- تمكين عضو هيئة التدريس من الاطلاع على البيانات المكتوبة حتى يتمكن من تجهيز دفاعه وإثبات براءته.
 - تمكين القضاء الإداري من بسط رقابته على كافة إجراءات التحقيق و التحقق من صحة كافة الإجراءات الجوهرية الواجب مراعاتها أثناء التحقيق في حال تم الطعن في القرار التأديبي لاحقاً (Asmar,2012,p.40).
- أما السند القانوني لوجوب كتابة محضر التحقيق يتمثل في ما نصت عليه صراحة المادة ١٥٦ من قانون علاقات العمل بنصها " لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة" ، في حين أن اللائحة ٥٠١ لم تتناول ذلك صراحة ولكن يمكن استخلاص شرط الكتابة ضمناً بنصها في المادة ٢٢٢ على أن تقدم لجنة التحقيق تقريرها مفصلاً لعميد الجامعة متضمناً خلاصة ما دار من مناقشات و أوجه دفاع عضو هيئة التدريس و هذا كله لا يتحقق إلا بتوفر عنصر الكتابة.

و أخيراً يتبين لنا مما سبق أن شرط الكتابة شرط شكلي جوهرى لصحة إجراءات التأديب لكونه منصوص عليه في القانون ، و بالتالي يجب الالتزام به و يترتب على تخلف شرط الكتابة بطلان القرار التأديبي لعبه في شكله ، وقد أكدت المحكمة العليا الليبية على ذلك بقولها " من المسلم به في الفقه والقضاء الإداريين أن القرار الإداري

قد تصيبه عيوب تؤدي إلى إغائه , و عيب الشكل هو أحد هذه العيوب وقد فسر هذا العيب بما استقر عليه القضاء من أنه عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المحددة لإصدار القرارات الإدارية في القوانين واللوائح سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد كلية أو بمخالفتها جزئياً" (Administrative Appeal No. 6 of 8,p.7)

(٣) **الاستثناء من شرط كتابة التحقيق** : أجازت المادة ١٥٦ من قانون علاقات العمل للرئيس الإداري المختص أو الكاتب العام أو لرئيس المصلحة أو مدير الإدارة أن يعاقب عضو هيئة التدريس بصفته كموظف بعقوبة الإنذار أو عقوبة الخصم من المرتب دون الحاجة إلى إجراء تحقيق معه في حال شاهدوا وقوع المخالفة بأنفسهم أو كانت المخالفة ثابتة وصرحة من واقع الأوراق و المستندات، كما أجازت أيضاً أن يتم التحقيق مع الموظف بشكل شفوي في حال توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب بشرط إثبات مضمون التحقيق في القرار الصادر بتوقيع إحدى هاتين العقوبتين.

من الملاحظ على هذه الفقرة الأخيرة أن المشرع أجاز التحقيق شفاهة في حال كانت العقوبة إنذار أو خصم من المرتب فكيف يتم تقرير العقوبة مسبقاً قبل التحقيق ، فالعقوبة تأتي كنتيجة من نتائج التحقيق وليس العكس.

ب. الضمانات الموضوعية للتحقيق في حال حضور عضو هيئة التدريس: هذه الضمانات نصت عليها صراحة المادة ٢٢٢ من قانون علاقات العمل، والمادة ١٥٦ من اللائحة ٥٠١ وهي على النحو التالي:

(١) **مواجهة عضو هيئة التدريس بالتهم المنسوبة إليه**: يقصد بالمواجهة هنا إحاطة عضو هيئة التدريس المحال للتحقيق بالتهم المنسوبة إليه وذلك بتمكينه من معرفة كافة الإجراءات المتخذة ضده لكي تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه و الرد عليها مع إعطائه الوقت الكافي لتجهيز دفاعه ، وتخضع مدة هذا الوقت للسلطة التقديرية للمحقق، كما يجب تمكين عضو هيئة التدريس من الاطلاع على الملف التأديبي و الذي يتم إعداده بعد الانتهاء من التحقيق حيث يتضمن هذا الملف كافة أوراق التحقيق و البيانات المتعلقة به و مستندات الإدانة أو البراءة و شهادة الشهود، و الغرض من هذا الاطلاع على الملف التأديبي هو تمكين عضو هيئة التدريس المحقق معه من تجهيز دفاعه المناسب للرد على الاتهامات المنسوبة إليه وتبيناً للحقائق (Al-Jourani,2015,p.104) .

(٢) **حق الدفاع**: يقصد بحق الدفاع في المسالة التأديبية تمكين عضو هيئة التدريس المحال على التحقيق من الدفاع على نفسه أو بتوكيل محامي ، ويشمل حق الدفاع أيضاً تمكين عضو هيئة التدريس المحقق معه من مناقشة الشهود و سماع أقواله وأية حقوق أخرى يقتضيها حق الدفاع ، ويعتبر هذا الحق من الحقوق المقررة بموجب القانون ، حيث نصت عليه المادة ١٥٦ من قانون علاقات العمل واعتبرته شرطاً قبل توقيع العقوبة التأديبية بقولها " لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه و سماع أقواله و تحقيق دفاعه " ، بالإضافة إلى ذلك أكدت اللائحة ٥٠١ على هذا الحق في مادتها ٢٢٢ عندما ألزمت لجنة التحقيق سماع أقوال عضو هيئة التدريس و مناقشته في أدلة الاتهام واستلام وثائق دفاعه .

الخاتمة:

في ختام هذا البحث نستنتج أن جهة الإدارة حتى وإن كان لها السلطة التقديرية لتحديد المخالفة التأديبية الموجبة للتحقيق الإداري إلا أن المشرع في مقابل ذلك قيد هذه السلطة بإلزام جهة الإدارة بإتباع مجموعة من الضمانات الشكلية و الموضوعية أثناء مباشرتها التحقيق الإداري مع عضو هيئة التدريس المرتكب للمخالفة التأديبية، بحيث يترتب على إغفال هذه الضمانات بطلان القرار التأديبي بحق عضو هيئة التدريس، لكونها مرتبطة بالنظام العام .

توصيات:

١. أن يقوم المشرع الليبي بتحديد مفهوم المخالفة التأديبية لعضو هيئة التدريس الجامعي حتى لا يقع تحت تغول السلطة التقديرية لجهة الإدارة.
٢. تعديل المادة ٢٢١ من اللائحة ٥٠١ فيما يتعلق بتشكيل لجنة التحقيق بقرار من رئيس الجامعة، حيث لم توضح ما هو الأساس الذي يستند عليه عميد الجامعة لتشكيل لجنة التحقيق.
٣. تعديل طريقة تشكيل لجنة التحقيق بحيث يكون أحد أعضائها من أعضاء هيئة التدريس بكلية القانون الواقعة في نطاق الجامعة لما لهم من دراية وخبرة قانونية.
٤. يجب أن يكون لعضو نقابة أعضاء هيئة التدريس حق التصويت على قرارات لجنة التحقيق.
٥. تعديل المادة ٢٢١ من اللائحة ٥٠١ فيما يتعلق بقرار تشكيل لجنة التحقيق، بحيث يكون قرار تشكيلها صادر عن المجلس العلمي للجامعة.
٦. وأخيرا يجب أن تعرض نتائج لجنة التحقيق على مجلس الجامعة وله سلطة تقديرية في حفظ الملف أو إحالة عضو هيئة التدريس إلى التأديب.

REFERENCES

- Majid Ragheb AL-Helou. (1990). Administrative Law, Alexandria, University Publications House, p. 344.
- Majid Ragheb Al-Helu. (2010). Administrative Lawsuits and Administrative Judiciary, Alexandria, New University House.
- Khalifa Salem Al-Jahmi. (2009). Rules and Principles of the Libyan Administrative Judiciary, Benghazi, Dar al-Fadil Library for Publishing and Distribution.
- Muhammad Hamid Ali Al-Jourani. (2015). Administrative Investigation as Guarantees of Public Employee Guarantees in Iraqi and Jordanian Law "Comparative Study", Master Thesis, Department of Public Law, Faculty of Law, Middle East University.
- Hamad Al-Shalamani. (2007). AD, Discipline Guarantees in Public Employment, Alexandria, University Publications House.

- Administrative Appeal No. 3008 for the year 33 of 26/3 \ 1988, the Egyptian Supreme Administrative Court, published in the administrative decision in the district of the Council of State, Hamdi Yassin Okasha, part one, without publisher, 2010.
- Alaa Mohammed Yahya Ahed Asmar. (2012). Administrative Investigation in the Palestinian Civil Service Sector, Master Thesis, Graduate School, An-Najah National University, Palestine.
- Tariq Faisal Mustaf Ghannam. (2016). The Relationship between Disciplinary Crime and Criminal Crime "Comparative Study", Master Thesis, Graduate School, An-Najah National University, Palestine.
- Nawaf Kanaan. (2008). The Disciplinary System in Public Employment, Amman, Ithraa Publishing and Distribution House.
- Abdulaziz Abdel Moneim Khalifa. (2003). The Guarantees of Administrative Investigation and Disciplinary Trial, Alexandria, Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Moustafa, Bawadi. (2013 \ 2014). The General Employee Guarantees in the Field of Discipline "A Comparative Study between the French and Algerian Laws", PhD Thesis, Faculty of Law and Political Science, University of Abu Bakr Belqayd, Tlemcen.
- Mazen Lilo Radhi. (2008). Administrative Law, Denmark, Arab Academy Publications.
- Kaouja Mohammed Taher. (2014). Legal Procedures for the Discipline of the Public Employee, Master Thesis, Department of Law, Faculty of Law and Political Science, University of Qasidi Marbah, Ouargla, Algeria.
- M. Majid Yacout. (2007). disciplinary action in the system of officers and police officers and three special systems for the public office according to the latest legislation and opinions of jurisprudence and principles established by the Supreme Administrative Court, Alexandria, New University House.
- Ruling of the EGYPTION Supreme Administrative Court No. (957) for the year 5, 11 February 1961, the set of legal principles decided by the Supreme Administrative Court from the beginning of October 1960 to the end of December 1960, Q 6 (1) Rule No. 92, p. 706, 5 \ 6 \ 2018 From: <http://almerja.net/reading.php?idm=49900>
- Administrative Appeal No. 26 of 16Q dated 3/1/1971, Journal of the Supreme Court of Libya, Issue 2, Year 7.
- Administrative Appeal No. 22 of 16, dated 24/1/1971, Journal of the Supreme Court of Libya, Issue 3, Year 7.
- Administrative Appeal No. 1 of 22 nd dated 24/4/1975, Journal of the Supreme Court of Libya, Issue 4, year 11.
- Criminal Appeal No. 21 of 28 BC dated 17/1/1984, Journal of the Supreme Court of Libya, No. 3, year 21
- Administrative Appeal No. 6 of 3 rd C dated 26/6/1957 AD, Journal of the Supreme Court of Libya, issue no. 1, year A.
- Civil Appeal No. 117 of the year 41 on 9/2/1998, Journal of the Supreme Court of Libya, year 33
- Administrative Appeal No. 11 of 12 December 12, 1966, Libyan Supreme Court Journal, Issue 3, Year 3
- Administrative Appeal No. 40 of 48 BC dated 19/12/2004, Libyan Supreme Court, unpublished.
- Administrative Appeal No. 6 of year 8 of 26/12/1964, Journal of the Supreme Court of Libya, Issue 4, Year 1

Administrative Appeal No. 7/1919 dated 10/1/1974, Journal of the Supreme Court of Libya, Issue 3, Year 10 ,

Egyptian Administrative Appeal No. 3008 of 33rd dated 26/3/1988, Supreme Administrative Court of Egypt, published in the Administrative Decision Encyclopedia of the State Council, Hamdi Yassin Okasha, part one, without publisher, 2010.