



الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

"دراسة تحليلية لدعوى التسوية في التشريع الليبي والقضاء الإداري"

عبدالفتاح محمد سالم

كلية الشريعة والقانون - جامعة الزاوية - ليبيا

Judicial Protection of Employment Rights: An Analytical Study of the Settlement Action under

Libyan Legislation and Administrative Judiciary

Abdel-Fattah Mohamed Salem

Faculty of Sharia and Law – University of Zawiya – Libya

a.salem@zu.edu.ly

<https://orcid.org/0009-0005-5831-6555>

تاريخ الاستلام: 2026/9/05 تاريخ المراجعة: 2026/9/07 تاريخ القبول: 2026/10/5- تاريخ النشر: 2026/10/11

الملخص

يتناول هذا البحث موضوع الحماية القضائية للحقوق الوظيفية في النظام التشريعي الليبي من خلال بحث دعوى التسوية باعتبارها إحدى أبرز الآليات القانونية التي يعتمد عليها الموظف العام للمطالبة بحقوقه الوظيفية والمالية المستحقة وفقاً لأحكام القانون، وهدفت هذه الدراسة إلى توضيح الطبيعة القانونية لدعوى التسوية، وبيان معيار التفرقة بينها وبين دعوى الإلغاء، مع تحليل الإطار التشريعي المنظم لها في ضوء قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، واستعراض المبادئ التي أرساها القضاء الإداري الليبي في هذا الشأن.

واستند البحث إلى المنهجين التحليلي والاستقرائي من خلال تحليل النصوص القانونية واستخلاص المبادئ القضائية التي أرستها المحكمة العليا الليبية في هذا المجال، وتوصلت الدراسة إلى أن الضابط الفاصل بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء يتمثل في مصدر الحق المدعى به، فإذا كان الحق مستنداً مباشرة إلى القانون أو اللائحة اعتبرت الدعوى دعوى تسوية، أما إذا كان استحقاق الحق يتوقف على إصدار قرار إداري يدخل ضمن السلطة التقديرية للإدارة، فإنها تكييف على أنها دعوى إلغاء، كما أوضحت الدراسة أن العبرة في تكييف الدعوى تكون بحقيقة الطلبات ومضمونها لا بالألفاظ أو العبارات الواردة في صياغتها. وانتهت الدراسة إلى أن دعوى التسوية تعد ضماناً قانونية فعالة لحماية حقوق الموظف العام، غير أن تطوير هذه الحماية يقتضي تدخلاً تشريعياً صريحاً ينظم الدعوى بصورة أكثر دقة ووضوحاً، إلى جانب تعزيز الثقافة القانونية لدى الموظفين والمحامين بشأن معايير التكييف الصحيح للدعوى الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: الحماية - القضائية - الحقوق - الوظيفية - دعوى - التسوية - التشريع - القضاء الإداري

Abstract

This research addresses the judicial protection of employment-related rights within the Libyan legislative system by examining the "settlement lawsuit" (da'wa al-taswiya). This mechanism is one of the primary legal avenues available to public employees to claim their employment and financial entitlements in accordance with the law. The study aims to clarify the legal nature of the settlement

lawsuit, distinguish it from the action for annulment (da'wa al-ilgha'), analyze the governing legislative framework—specifically Law No. (12) of 2010 on Labor Relations—and review the principles established by the Libyan administrative judiciary in this regard.

The research employed both analytical and inductive methods, analyzing legal texts and distilling the judicial principles established by the Libyan Supreme Court in this area. The study concluded that the distinguishing factor between a "settlement action" and an "action for annulment" lies in the source of the claimed right: if the right is derived directly from the law or a regulation, the action is classified as a settlement action; conversely, if entitlement to the right depends on the issuance of an administrative decision falling within the administration's discretionary power, it is classified as an action for annulment. Furthermore, the study clarified that the classification of the action is determined by the true nature and substance of the claims, rather than by the specific wording or phrases used in their formulation.

The study concluded that the settlement claim serves as an effective legal safeguard for protecting the rights of public employees; however, enhancing this protection requires explicit legislative intervention to regulate the claim with greater precision and clarity, alongside fostering legal awareness among employees and lawyers regarding the criteria for the correct legal characterization of employment-related lawsuits.

المقدمة

تعد الوظيفة العامة الدعامة الرئيسة التي تستند إليها الدولة في إدارة مرافقها العامة وتوفير الخدمات لأفراد المجتمع، ولا يتحقق حسن أداء هذا المرفق العام إلا بتوافر موظف يتمتع بالاستقرار النفسي والوظيفي ويثق بأن حقوقه المقررة نظاماً مصنوعة من أي اعتداء أو تأخير من جانب الإدارة، ومن أجل ترسيخ هذا الاستقرار، حرصت الأنظمة القانونية المقارنة، ومن بينها التشريع الليبي، على توفير منظومة متكاملة من الضمانات القانونية والقضائية التي تصون حقوقه وتحول دون تعسف الإدارة أو إهمالها. وتتجلى أهمية الحماية القضائية للحقوق الوظيفية في الدور الجوهري الذي يؤديه القضاء الإداري في ترسيخ مبدأ المشروعية وإعادة الأوضاع إلى مسارها السليم كلما وقع تجاوز من قبل الإدارة، وفي هذا الإطار تبرز دعوى التسوية باعتبارها إحدى أبرز الوسائل القانونية والقضائية التي يعتمد عليها الموظف العام للمطالبة بحقوقه المستمدة بصورة مباشرة من القانون أو اللوائح، دون الحاجة إلى الطعن في قرار إداري بعينه، وهو ما يمنحها طبيعة متميزة تختلف عن دعوى الإلغاء التي تستهدف القضاء على القرار الإداري غير المشروع وإزالة آثاره.

ولما كان قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 قد شكل الإطار التشريعي الأحدث المنظم لعلاقات العمل في ليبيا بمختلف صورها، فقد غدا من اللازم الوقوف على مدى تأثير أحكامه في دعوى التسوية ومدى إسهامه في تعزيز المركز القانوني للموظف أمام القضاء الإداري.

أولاً: أهمية البحث

1. الأهمية العلمية (النظرية)

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تناولها موضوعاً دقيقاً ضمن نطاق نظرية الدعوى الإدارية يتمثل في تحديد التكييف القانوني للدعوى الوظيفية بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء، إذ إن قانون القضاء الإداري رقم (88) لسنة 1971 لم يضع تنظيماً تشريعياً مستقلاً وواضحاً لدعوى التسوية، وإنما تطورت أحكامها وتحددت معالمها من خلال الاجتهادات القضائية المتراكمة

الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

للمحكمة العليا الليبية، الأمر الذي يجعل من دراسة هذه المبادئ واستقرائها وتجميعها ضمن إطار نظري شامل إسهاماً علمياً مهماً يعمل على معالجة جانب من النقص الموجود في الفقه الإداري الليبي المتخصص في هذه المسألة. كما تسهم الدراسة في توضيح مدى الترابط والتداخل بين أحكام القانون الإداري المتعلقة بتكليف الدعوى واختصاص القضاء الكامل، وبين قواعد القانون المدني الخاصة بنظام التقادم، بما يؤدي إلى إثراء البناء النظري العام للدعوى الإدارية في إطار التشريع الليبي.

2. الأهمية العملية (التطبيقية)

تتضح الأهمية التطبيقية لهذا البحث من أن الخطأ في تكليف الدعوى الوظيفية سواء صدر من الموظف صاحب المصلحة أو من محاميه، قد يؤدي إلى فقدان الحق بصورة نهائية، كما يحدث عند إقامة دعوى تحت مسمى "تسوية الوضع الوظيفي" في حين تكون حقيقتها القانونية دعوى إلغاء تخضع لميعاد الستين يوماً المقرر لها، مما يترتب عليه الحكم بعدم قبولها بسبب فوات الميعاد رغم ثبوت أحقية المدعي من الناحية الموضوعية.

ومن ثم تقدم هذه الدراسة إطاراً عملياً واضحاً للموظفين العموميين والمحامين والمستشارين القانونيين والقضاة، يساعدهم على الوصول إلى التكليف القانوني السليم للدعوى منذ بدايتها، بما يحد من احتمالات سقوط الحق لأسباب إجرائية، كما يسهم في توجيه الإدارة وبيان حدود سلطتها التقديرية عند التعامل مع الحقوق الثابتة التي يقررها القانون أو تنص عليها اللوائح التنظيمية.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

1. تنامي المنازعات الوظيفية المعروضة على دوائر القضاء الإداري الليبي، والتي يندرج ضمنها عدد كبير من الدعاوى المتعلقة بطلبات تسوية الأوضاع الوظيفية والمطالبة بالفروق المالية المترتبة عليها.
2. وجود حالة من الغموض والتداخل العملي الواضح بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء، وما يترتب على ذلك من صعوبات في تحديد التكليف القانوني المناسب لكل منهما.
3. محدودية الدراسات القانونية المتخصصة التي تناولت دعوى التسوية بصورة مستقلة، وبالأخص في ظل أحكام قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010.
4. السعي إلى الإسهام العلمي في توضيح واستجلاء المبادئ والمعايير القضائية المستقرة التي أرستها المحكمة العليا الليبية بشأن دعوى التسوية وتطبيقاتها المختلفة.

ثالثاً: أهداف البحث

1. توضيح الطبيعة القانونية لدعوى التسوية وتحديد مركزها ضمن تصنيف منازعات القضاء الإداري.
2. تحليل المعيار القضائي الذي اعتمدته المحكمة العليا الليبية للتمييز بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء ودعوى التعويض.
3. دراسة الأساس التشريعي لدعوى التسوية في ضوء أحكام قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 ولائحته التنفيذية.
4. استنباط أبرز المبادئ التي قررتها المحكمة العليا الليبية في هذا الشأن، وبيان القواعد المتعلقة بالتقادم المطبقة على هذا النوع من الدعاوى.
5. الوصول إلى توصيات عملية وتشريعية فعالة تسهم في تطوير آليات الحماية القضائية للحقوق الوظيفية في ليبيا.

رابعاً: إشكالية البحث والتساؤلات

تدور الإشكالية الجوهرية لهذه الدراسة حول التساؤل الآتي: إلى أي حد تمثل دعوى التسوية وسيلة ناجحة للحماية القضائية للحقوق الوظيفية في إطار التشريع الليبي، وما الضوابط التي استقر عليها الفقه والقضاء الإداري الليبي لتوصيف المنازعة الوظيفية بوصفها دعوى تسوية أو دعوى إلغاء؟

وينبثق عن هذا السؤال المركزي عدد من التساؤلات الفرعية، من أبرزها:

1. ما الضابط الفاصل الذي تعتمد عليه المحكمة العليا الليبية لتوصيف المنازعة الوظيفية باعتبارها دعوى تسوية أو دعوى إلغاء؟
2. هل تخضع دعوى التسوية للميعاد ذاته المحدد بستين يوماً لدعوى الإلغاء، أم لنظام تقادم مدني مغاير؟
3. ما نطاق هذا التقادم بالنسبة لأصل الحق من ناحية، وللفروق المالية الدورية الناشئة عنه من ناحية أخرى؟
4. ما أثر قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 ولائحته التنفيذية في تدعيم فرص قبول دعوى التسوية ونجاحها؟
5. ما حدود سلطة القاضي الإداري في دعوى التسوية بوصفها من دعاوى القضاء الكامل، على خلاف دعوى الإلغاء؟
6. ما أهم الإشكالات العملية التي تواجه الموظف العام عند إقامة هذا النوع من الدعاوى، وما الوسائل الكفيلة بتجاوزها؟

خامساً: نطاق البحث

ينحصر نطاق هذه الدراسة في دعاوى التسوية الوظيفية التي يقيمها الموظف العام الخاضع لعلاقة وظيفية لائحية تنظيمية أمام دوائر القضاء الإداري الليبي، في ضوء أحكام قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 وقانون القضاء الإداري رقم (88) لسنة 1971، ولا يشمل هذا البحث العاملين الخاضعين لعلاقات عمل تعاقدية أو بالمشاركة، كما لا يمتد إلى العسكريين وأفراد الشرطة، إلا بالقدر الذي تنطبق عليهم المبادئ القانونية العامة ذاتها المستنبطة من أحكام وقضاء المحكمة العليا الليبية.

سادساً: حدود البحث

1. الحدود الموضوعية

ينصرف هذا البحث إلى دراسة دعوى التسوية على وجه التحديد، دون التوسع في تناول سائر دعاوى القضاء الإداري كدعوى الإلغاء أو دعوى التعويض، إلا بالقدر الذي يحقق غاية المقارنة وإبراز أوجه التمييز والفصل بينها وبين دعوى التسوية.

2. الحدود الزمانية

يشمل هذا البحث المبادئ القضائية التي أرستها المحكمة العليا الليبية منذ نفاذ قانون القضاء الإداري رقم (88) لسنة 1971، مروراً بصدر قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010، وما تلاه من تطبيقات واجتهادات قضائية ذات صلة.

3. الحدود المكانية

ينحصر هذا البحث في دراسة النظام القانوني والقضائي الليبي دون سواه من الأنظمة القانونية المقارنة، ولا يستعان بالفقه أو القضاء الإداري المصري إلا على سبيل الاستئناس والمقارنة، نظراً للتقارب التاريخي والتشابه الهيكلي القائم بين النظامين في مجال القضاء الإداري.

سابعاً: منهجية البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي في تناول النصوص التشريعية ذات الصلة وبالأخص أحكام قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 وقانون القضاء الإداري رقم (88) لسنة 1971، مقترناً بالمنهج الاستقرائي الذي يقوم على تتبع واستنباط المبادئ القضائية المستقرة المستخلصة من أحكام المحكمة العليا الليبية الصادرة في هذا المجال، وصولاً إلى استخلاص معيار عام قابل للتطبيق والتعميم، كما تم الاستعانة بالمنهج المقارن في نطاق محدود، من خلال الرجوع إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء الإداري المصري في مجال دعاوى التسوية، نظراً للتقارب التاريخي والتأثير المتبادل الظاهر بين النظامين القانونيين.

ثامناً: خطة البحث

تقتضي طبيعة الموضوع تقسيم هذا البحث إلى مبحثين رئيسيين على النحو الآتي:

المبحث الأول: الطبيعة القانونية لدعوى التسوية ومعايير تمييزه

المبحث الثاني: الإطار القانوني والرقابة القضائية في ليبيا

الخاتمة

المبحث الأول

الطبيعة القانونية لدعوى التسوية ومعايير تمييزه

تعد دعوى التسوية من الدعاوى ذات الطبيعة القانونية الخاصة ضمن نطاق القضاء الإداري، إذ تتميز عن دعوى الإلغاء من حيث الجوهر والغاية، باعتبار أن الأخيرة تستهدف أساساً إلغاء وإزالة قرار إداري غير مشروع، بينما تتصرف دعوى التسوية إلى تحقيق حماية قانونية للحقوق الوظيفية، وسوف يتناول هذا المبحث في مطلبه الأول التوصيف الفقهي والقضائي لهذه الدعوى، وفي مطلبه الثاني معيار التفرقة والتمييز بينها وبين دعوى الإلغاء ودعوى التعويض.

المطلب الأول

التكييف الفقهي والقضائي لدعوى التسوية

الفرع الأول: التعريف بالدعوى التسوية

تعرف دعوى التسوية أو دعوى الاستحقاق بأنها الدعوى التي يقيمها الموظف العام للمطالبة بمركز قانوني أو بحق مالي أو إداري، يستند بصورة مباشرة إلى القاعدة القانونية سواء كانت قانوناً أو لائحة، متى تحققت الشروط الموضوعية التي يحددها المشرع، دون أن تمتلك الإدارة أية سلطة تقديرية في تقريره أو حرمانه إذ يقتصر اختصاصها في هذه الحالة على مجرد تنفيذ وتطبيق أحكام النص القانوني على حالة الموظف فتكون تصرفاتها ذات طبيعة تنفيذية أو مادية، ولا ترتقي إلى مستوى القرار الإداري المنشئ للمركز القانوني (خليفة علي الجبراني، 2004م).

وقد استقر الفقه الإداري المقارن، ومنه القضاء الإداري الليبي، على أن دعوى التسوية تندرج ضمن دعاوى القضاء الكامل، حيث لا ينحصر دور القاضي فيها في مجرد فحص مشروعية القرار الإداري والحكم بإلغائه، وإنما يمتد اختصاصه إلى إعادة تنظيم المركز القانوني للمدعي، والقضاء له مباشرة بالحقوق المالية أو الوظيفية والإدارية التي يثبت استحقاقه لها، كالفروق المالية في المرتبات أو تسوية الأقدمية أو تعديل الدرجة الوظيفية.

وقد أقر الفقه الليبي هذا الاتجاه عند تعليقه على أحد أحكام المحكمة العليا الليبية الصادر بتاريخ 1987/6/21 في الطعن الإداري رقم (33/5 ق) حيث أوضح أن القضاء الإداري المقارن يعتمد معياراً أساسه البحث في مصدر الحق الذي يستند إليه الموظف ويستمد منه حقوقه، فإذا كان الحق مقررّاً بصورة مباشرة بموجب القوانين أو اللوائح التنظيمية، فإن الدعوى تُكيف باعتبارها دعوى تسوية، وتصبح تصرفات الإدارة في هذا المجال مجرد أعمال تنفيذية تهدف إلى إنفاذ أحكام القانون وتطبيقها على حالة الموظف. (خليفة الجهمي، 2012)

الفرع الثاني: شروط قبول دعوى التسوية

يتطلب قبول دعوى التسوية أمام دوائر القضاء الإداري توافر مجموعة من الضوابط والشروط القانونية والتي استتبها الفقه من خلال استقراء مختلف الأحكام القضائية الصادرة في هذا المجال، ويمكن عرضها على النحو الآتي:

1. توافر صفة الموظف العام في صاحب الحق المطالب به، سواء كان هو ذاته رافع الدعوى أو من يخلفه أو يستحقه من الغير، باعتبار أن اختصاص القضاء الإداري بنظر هذا النوع من المنازعات يرتبط أساساً بثبوت هذه الصفة القانونية، باعتبارها الركيزة التي تقوم عليها المنازعة الوظيفية أمام جهات القضاء الإداري (القاضي 2020م)

الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

2. أن يكون الحق المطلوب به ثابتاً ومقرراً بموجب نص قانوني أو لائح بصورة قاطعة وواضحة بحيث لا تمتلك الإدارة بشأنه أي سلطة تقديرية في تقرير منحه أو الامتناع عنه، وإنما يقتصر دورها على التأكد من تحقق الشروط الموضوعية اللازمة، وتطبيق أحكام النص القانوني تطبيقاً مباشراً وآلياً.
3. ألا تتضمن الدعوى في حقيقتها وجوهرها، وليس في مجرد ألفاظها أو صياغتها الشكلية، تعرضاً أو طعناً في قرار إداري نهائي أصبح محصناً بانقضاء ميعاد الطعن عليه بالإلغاء، وإلا اعتبرت الدعوى في هذه الحالة من دعاوى الإلغاء، ويحكم قبولها إذا كانت قد أقيمت خارج الميعاد القانوني المحدد للطعن وذلك وفقاً لما انتهت إليه المحكمة العليا الليبية في الطعن رقم (51/50 ق). (الطعن الإداري رقم 51/50 ق).
4. ألا يكون الحق المطالب به قد انقضى بالتقادم أو زال أثره بمرور المدة القانونية، مع ضرورة مراعاة التمييز الجوهري بين تقادم أصل الحق في التسوية، والذي يخضع لمدة التقادم الطويل المنصوص عليها في القانون المدني، وبين تقادم المستحقات المالية الدورية المتجددة، كالأجر والعلاوات الوظيفية، والتي تخضع لمدة تقادم أقصر وفقاً للقواعد القانونية المنظمة لها.

المطلب الثاني

التمييز بين دعوى التسوية ودعاوى القضاء الإداري الأخرى (الإلغاء والتعويض)

يعد الفصل بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء من أكثر المسائل دقة وتعقيداً في نطاق القضاء الإداري، لما يترتب عليه من آثار جوهرية وحاسمة تتعلق بمآل الحق محل المطالبة، إذ إن دعوى الإلغاء ترتبط بقيد زمني محدد وقصير يتمثل في ميعاد الستين يوماً، وذلك وفقاً لما نصت عليه أحكام قانون القضاء الإداري رقم (88) لسنة 1971، في حين أن دعوى التسوية لا تخضع لهذا الميعاد المحدد، وإنما تظل خاضعة للقواعد العامة الخاصة بالتقادم المنصوص عليها في القانون المدني. (قانون رقم 88) لسنة 1971 في شأن القضاء الإداري)

وقد وضعت المحكمة العليا الليبية معياراً فاصلاً واضحاً للتمييز بين الدعويين يتمثل في معيار "مصدر الحق" فإذا كان الحق ناشئاً ومقرراً مباشرة بموجب القانون أو اللائحة، بحيث تكون جهة الإدارة مقيدة في تصرفها ولا تمتلك سوى تنفيذ النصوص القانونية دون سلطة تقديرية، فإن الدعوى تعد دعوى تسوية، أما إذا كان ثبوت الحق متوقفاً على إصدار قرار إداري تنشئه الإدارة استناداً إلى سلطتها التقديرية، فإن الدعوى تكون دعوى إلغاء وتخضع للأحكام المنظمة لها وللميعاد المقرر لرفعها.

وقد انتهجت المحكمة العليا هذا المعيار بمنتهى الدقة والصرامة في نطاق الترقية، حيث استقر قضاؤها على أن الترقية ليست حقاً شخصياً للموظف يستند إلى قاعدة قانونية ثابتة، ولا تستلزم مباشرتها صدور قرار إداري حتمي، وإنما تعد سلطة تقديرية ورخصة للإدارة تمارسها عند توافر الشروط والضوابط القانونية التي حددها المشرع، وبناء على ذلك فإن القضاء الإداري لا يتولى اختصاص الإدارة في إصدار قرارات الترقية أو يحل محلها في ممارستها، وهو ما أكدته المحكمة العليا بصورة صريحة في الطعن الإداري رقم (45/2 ق) (الطعن الإداري رقم 45/2 ق)

ويترتب على ذلك أن الطعن في القرار المتعلق بالترقية بالاختيار يكيف على أنه دعوى إلغاء تخضع لميعاد الستين يوماً، ولا تعد دعوى تسوية، وفي مقابل ذلك، فإن دعوى التعويض، وإن كانت تندرج كذلك ضمن دعاوى القضاء الكامل شأنها شأن دعوى التسوية، إلا أنها تختلف عنها من حيث المحل والغاية، فهي تهدف إلى جبر الضرر المترتب على خطأ الإدارة، سواء تمثل هذا الخطأ في قرار إداري غير مشروع أو في تصرف مادي أو امتناع عن أداء عمل معين، بينما ترمي دعوى التسوية إلى المطالبة بالحق الثابت والمقرر قانوناً بذاته، دون اشتراط وجود خطأ صادر عن جانب الإدارة، وقد تجتمع الدعويان في خصومة قضائية واحدة باعتبارهما طلبين مترابطين، كما يحدث عندما يطالب الموظف بتعديل وتسوية مركزه الوظيفي مع طلب التعويض عن الأضرار التي أصابته نتيجة تأخر الإدارة في إجراء هذه التسوية.

الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

وتعد الموازنة بين دعوى الإلغاء ودعوى التسوية (الاستحقاق) من الدعائم الجوهرية في فقه القضاء الإداري وأحكامه، إذ ينتمي كل منهما إلى إطار قانوني خاص ومستقل، تحكمه قواعد وضوابط متميزة تتعلق بطبيعة النزاع المعروض أمام القضاء الإداري ونطاقه.

1. من حيث الهدف والخصومة

تتصف دعوى الإلغاء بأنها دعوى عينية أو موضوعية، إذ تنصب الخصومة فيها على القرار الإداري ذاته بقصد الطعن في مشروعيته، ولا تتجه إلى الإدارة باعتبارها شخصاً قانونياً، حيث يتمثل الهدف النهائي من إقامتها في إلغاء القرار المطعون فيه وتجريده من آثاره القانونية، وذلك بإعدامه ومحو نتائجه من النظام القانوني بأثر رجعي (طعيمة الجرف، 1984).

أما دعوى التسوية (الاستحقاق)، فهي تعد دعوى شخصية تتدرج ضمن قضاء القانون العام (القضاء الكامل) ولا تنصب على قرار إداري محدد بذاته، وإنما تقوم على أساس المطالبة بحق مالي أو وظيفي مقرر ومستمد مباشرة من أحكام القانون أو اللائحة، دون أن يكون للإدارة سلطة تقديرية في منحه أو حجبها، إذ يقتصر دورها على تنفيذ الحكم القانوني وترتيب آثاره، وقد أكدت ذلك أحكام المحكمة الإدارية العليا (مصر) في الطعن رقم (2432) لسنة 31 قضائية عليا، جلسة 12 مايو 1987.

2. من حيث سلطة القاضي الإداري

تتعرض الطبيعة العينية لدعوى الإلغاء على نطاق سلطة القاضي الإداري، إذ تقتصر مهمته في هذا المجال على ممارسة رقابة المشروعية فقط، بحيث يقتصر دوره على الحكم بإلغاء القرار الإداري المعيب بعيب عدم المشروعية وتجريده من آثاره القانونية، أو القضاء برفض الدعوى إذا تبين له سلامة القرار وصحته من الناحية القانونية، دون أن يمتلك صلاحية تعديل القرار المطعون فيه أو إحلال قرار جديد محله. (سليمان محمد الطماوي، 2006)

وعلى خلاف ذلك، يتسع نطاق سلطة القاضي الإداري في دعوى التسوية، إذ تتدرج ضمن نطاق القضاء الكامل، فلا يقتصر دوره فيها على رقابة المشروعية فحسب، بل يمتد اختصاصه إلى تعديل المراكز القانونية، وإعادة تسوية وحساب الحقوق المالية المستحقة للموظف، والحكم بالحقوق الذاتية المقررة للمدعي، مع إلزام جهة الإدارة بأداء ما ترتب في ذمتها من التزامات، وهو ما أكدته أحكام المحكمة الإدارية العليا (مصر) في الطعن رقم (1150) لسنة 28 قضائية عليا، (جلسة 4 إبريل 1984).

3. من حيث ميعاد رفع الدعوى وسلطة الإدارة التقديرية

تخضع دعوى الإلغاء لميعاد إجرائي محدد وقصير فرضه المشرع بهدف تحقيق استقرار الأوضاع والمراكز القانونية الإدارية، ويتمثل هذا الميعاد في سنتين يوماً تبدأ من تاريخ النشر في الجريدة الرسمية أو من تاريخ الإعلان أو من تاريخ تحقق العلم اليقيني الذي يقوم مقام الإعلان، وذلك وفقاً لأحكام المادة (24) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972، وترتبط هذه الدعوى في الغالب بالقرارات الإدارية التي تتمتع فيها الإدارة بسلطة تقديرية تتيح لها الاختيار بين عدة بدائل وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة.

وفي المقابل، فإن دعوى التسوية (الاستحقاق) لا تخضع لميعاد السنتين يوماً، باعتبارها تقوم على أساس أن اختصاص الإدارة يكون مقيداً بأحكام القانون، بحيث لا تمتلك سلطة تقديرية في منح الحق أو حجبها، وإنما يقتصر دورها على تنفيذ النص القانوني، ومن ثم فإن دعوى التسوية تخضع للقواعد العامة المتعلقة بالتقدم المسقط للحقوق، ولا ترتبط بالمواعيد المحددة لرفع دعوى الإلغاء. (عبد العزيز عبد المنعم خليفة، 2011)

4. مآل الحق عند فوات المدة القانونية

الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

يترتب على انقضاء ميعاد الستين يوماً في دعوى الإلغاء سقوط إمكانية الطعن بالقرار بصورة نهائية، واكتساب القرار الإداري للحصانة القانونية التي تحول دون سحبه أو إلغائه عن طريق القضاء حتى وإن كان مشوباً بعيب من عيوب المشروعية، وذلك مراعاة لمبدأ استقرار المراكز القانونية، وهو ما قرره أحكام المحكمة الإدارية العليا (مصر) في الطعن رقم (702) لسنة 35 قضائية عليا جلسة 18 نوفمبر 1990.

أما بالنسبة إلى دعوى التسوية (الاستحقاق)، فإن تجاوز المدة لا يترتب عليه سقوط أصل الحق المطالب به، وإنما يقتصر أثره على الجانب المالي، إذ يسقط الحق في المطالبة بالفروق المالية الدورية بمرور خمس سنوات باعتبارها خاضعة للتقادم الخمسي وفقاً للقواعد المدنية المستقرة في مجال القضاء الإداري، في حين يبقى أصل الحق قائماً ومستنداً إلى أساسه القانوني، ولا يسقط إلا بالتقادم الطويل المحدد بخمس عشرة سنة، وذلك طبقاً لنص المادة (375) من القانون المدني المصري، وما قضت به المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (1995) (لسنة 42 قضائية عليا، جلسة 22 يونيو 1999).

جاءت المحكمة العليا الليبية قد فصلت في هذه المسألة بوضوح، حيث أكدت في الطعن الإداري رقم 51/50 ق أن الأساس المعتمد في تحديد طبيعة طلبات المدعي لا يكون من خلال الألفاظ أو الصيغ التي تُعرض بها، وإنما يستخلص من مضمونها الحقيقي وجوهر الغاية التي تستهدفها، إذ إن إحدى الوظائف تقدمت بطلب يرمي إلى تعديل وتسوية مركزها الوظيفي على الدرجة الثامنة، إلا أن المحكمة تبين لها أن حقيقة هذا الطلب تتمثل في الطعن على قرار إداري سابق تضمن إعادة تعيينها على الدرجة السابعة، ومن ثم اعتبرت أن الدعوى في حقيقتها دعوى إلغاء وليست دعوى تسوية، وقضت بعدم قبولها لرفعها بعد انقضاء الميعاد القانوني المقرر للطعن، تأسيساً على أن العبرة في تكييف الدعوى بحقيقة الطلبات ومضمونها الفعلي وليس بالأوصاف أو العبارات التي يسبغها عليها الخصوم (الطعن الإداري رقم 51/50 ق، جلسة 2006/5/21 معيار تكييف الدعوى بحقيقة الطلبات لا بألفاظها).

المبحث الثاني

الإطار القانوني والرقابة القضائية في ليبيا

ترتكز الحماية القضائية للحقوق الوظيفية في ليبيا على منظومة تشريعية مترابطة ومتكاملة، تصدرها أحكام قانون علاقات العمل، بينما تضطلع المحكمة العليا بإرساء القواعد والمبادئ التطبيقية لهذه المنظومة من خلال ممارستها للرقابة القضائية على مدى سلامة والتزام الإدارة في تنفيذ وتطبيق القواعد القانونية المنظمة للعلاقات الوظيفية.

المطلب الأول

الأسس التشريعية (تحليل نصوص قانون رقم 12 لسنة 2010)

جاء القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل لينشئ إطاراً قانونياً وتشريعياً متكاملًا ينظم روابط وعلاقات العمل داخل ليبيا، ناسخاً بذلك التشريعات والقوانين السابقة عليه، ومن أهمها القانون رقم (58) لسنة 1970 بشأن العمل، والقانون رقم (55) لسنة 1976 بشأن الخدمة المدنية والقانون رقم (15) لسنة 1981 بشأن نظام المرتبات (قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل، المجمع القانوني الليبي)، وقد قررت المادة (4) منه سريان أحكامه على كافة علاقات العمل، سواء كانت تنظيمية لائحية (وهي التي تسري على غالبية الموظفين العموميين) أو تعاقدية أو قائمة على أساس المشاركة.

وقد اشتمل القانون على العديد من الأحكام والنصوص التي تمثل الأساس التشريعي المباشر لدعوى التسوية، ومن أبرزها على وجه الخصوص:

1. المادة (3): التي أكدت على أن شغل الوظائف يكون على أساس مبدأ الكفاءة والجدارة والاستحقاق وحرمت المحاباة أو التمييز، وهو ما يوفر سنداً موضوعياً للموظف حين يستند إلى هذا المبدأ في المطالبة بتسوية وضعه.

الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

2. المادة (5): التي تضمنت تعريفات محددة ودقيقة للمفاهيم والمصطلحات الوظيفية، مثل مصطلح "المرتبة الأساسي" و "الوظيفة"، مما يساهم في تسهيل مهمة القاضي الإداري في تحديد نطاق الحقوق المستحقة للموظف بصورة دقيقة عند نظر وفحص دعوى التسوية.

3. المادة (10): التي أوجبت على جهة العمل الاحتفاظ بملف خاص لكل عامل يشتمل على وضعه الوظيفي وحقوقه المالية وإجازاته، وهو ما يشكل دليلاً إثباتياً مهماً لصالح الموظف في دعاوى التسوية عند حدوث منازعة بشأن تاريخ استحقاقه لدرجة أو علاوة محددة.

كما صدرت اللائحة التنفيذية المنظمة لأحكام هذا القانون استناداً إلى القرار الصادر عن اللجنة الشعبية العامة رقم (595) لسنة 2010، وقد اشتملت على أحكام تفصيلية وإجراءات تطبيقية تهدف إلى بيان كيفية تنفيذ نصوصه، متضمنة القواعد والضوابط الخاصة بشغل الوظائف، وآليات التعيين، وشروط الترقية، وأسس تحديد المرتبات، وذلك وفقاً للقرار رقم (595) لسنة 2010 بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل الصادر بموجب القانون رقم (12) لسنة 2010.

وهذه النصوص القانونية المنظمة والمحددة لنطاق السلطة التقديرية للإدارة ضماناً لعدم إطلاق سلطتها في مجال القرارات الوظيفية، إذ تجعل من حصول الموظف على حقوقه المالية والإدارية نتيجة قانونية تستند إلى أحكام التشريع مباشرة في العديد من الحالات، بما يؤدي إلى إتاحة المجال أمام رفع دعاوى التسوية عند مخالفة الإدارة لتلك الأحكام أو امتناعها عن تنفيذها أو تقاعسها عن تطبيقها بالصورة التي أوجبتها القانون.

المطلب الثاني

الرقابة القضائية (دراسة في أحكام المحكمة العليا الليبية)

الفرع الأول: رقابة المحكمة العليا على أحكام التسوية

أدت المحكمة العليا الليبية دوراً مهماً في تنظيم مسار دعاوى التسوية وضبط نطاقها، والحيولة دون استخدامها وسيلة للانتفاف على المواعيد القانونية المقررة لدعوى الإلغاء، حيث لاحظت المحكمة لجوء بعض الموظفين إلى إقامة دعاوى تحت مسمى "تسوية الوضع الوظيفي" بقصد تجاوز سقوط حقهم في الطعن بالإلغاء نتيجة انقضاء ميعاد الستين يوماً المحدد قانوناً. وفي حكم بارز صادر في الطعن الإداري رقم 51/50 ق بتاريخ 21 مايو 2006، قررت المحكمة مبدأً قضائياً مهماً مؤداه أن العبرة في تكييف طلبات المدعي لا تكون بالألفاظ أو العبارات التي تصاغ بها وإنما تستند إلى حقيقة مدلولها وجوهر المقصود منها، وتتلخص وقائع هذا الطعن في أن موظفة تم تعيينها على الدرجة الثامنة، ثم أصدرت الجهة الإدارية قراراً بتصحيح إجراءات تعيينها وإعادة تعيينها على الدرجة السابعة، فبادرت إلى اللجوء للقضاء الإداري مطالبة بتسوية وضعها الوظيفي على الدرجة الثامنة.

وقد قضت محكمة الموضوع بإجابة طلباتها باعتبار أن الدعوى من دعاوى التسوية، إلا أن المحكمة العليا قامت بنقض هذا الحكم، مقررّة أن الدعوى في حقيقتها تمثل دعوى إلغاء موجهة ضد قرار إعادة التعيين الذي أنشأ مركزاً قانونياً جديداً، وأن طلب التسوية لم يكن سوى ستار يخفي في حقيقته طعن في هذا القرار الذي أصبح محصناً ونهائياً بسبب فوات ميعاد الطعن المقرر قانوناً، ومن ثم قضت بعدم قبول الدعوى لرفعها بعد انقضاء الميعاد القانوني المحدد.

كما استقر قضاء المحكمة العليا على اعتماد معيار "مصدر الحق" باعتباره ضابطاً أساسياً في تحديد طبيعة الدعوى، وقد أكدت ذلك في العديد من أحكامها السابقة، ومنها ما ورد في الطعنين الإداريين رقمي 21/26 ق و 45/41 ق، حيث قررت أن القرارات التنظيمية المنشأة لمراكز قانونية عامة ومجردة لا يمكن منازعتها إلا عن طريق دعوى الإلغاء، باعتبار أنه لا يمكن الإبقاء على المراكز القانونية التي تم تعديلها بقرار لاحق ما لم يتم القضاء بإلغائه، الأمر الذي يعكس وحدة واتساق اتجاه القضاء الإداري الليبي في الأخذ بهذا المعيار عبر فترات زمنية متتابعة.

الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

وفي جانب آخر متصل بمسألة التقادم، ميزت المحكمة العليا بصورة دقيقة بين نوعين من التقادم يسريان على الحقوق الوظيفية محل دعوى التسوية، إذ تخضع الفروق المالية الدورية المتجددة، كالراتب وملحقاته المالية، لأحكام تقادم خمسي أقصر وفقاً لنص المادة (362) من القانون المدني، التي تقضي بانقضاء كل حق دوري متجدد بمرور خمس سنوات، ولو كان المدين قد أقر بثبوته.

وقد أكدت المحكمة العليا هذا الاتجاه في الطعنين الإداريين رقمي (51/46 ق) و(51/42 ق)، حيث قضت بسقوط الحق في المطالبة بالفروق المالية المتعلقة بالمرتبات التي ترجع إلى مدة تزيد على خمس سنوات سابقة على تاريخ إقامة الدعوى، باعتبار أن هذه الفروق من الحقوق الدورية المتجددة التي يسري عليها التقادم الخمسي المنصوص عليه قانوناً. أما بالنسبة إلى أصل الحق في تسوية الوضع الوظيفي ذاته، فإن الأمر يختلف متى كان الطالب متعلقاً بتصحيح الدرجة الوظيفية الأصلية أو تعديل المركز القانوني للموظف، وليس مجرد المطالبة بفروق مالية مترتبة على هذا الحق، حيث يخضع هذا الأصل للتقادم الطويل المقرر بموجب المادة (361) من القانون المدني، والذي تبلغ مدته خمس عشرة سنة.

وقد استقر قضاء المحكمة العليا على هذا المبدأ في الطعن الإداري رقم (47/37 ق)، إذ قضت بسقوط حق الموظفين الذين طالبوا بتسوية أوضاعهم الوظيفية على درجات تختلف عن درجات تعيينهم الأصلية، بسبب مضي مدة خمس عشرة سنة من تاريخ نشوء الحق، مؤكدةً بذلك التفرقة بين تقادم أصل الحق في تسوية الوضع الوظيفي وتقادم الحقوق المالية الدورية الناشئة عنه. (الحراري 2019) (الطعن الإداري رقم 47/37 ق) (التقادم الطويل خمس عشرة سنة لأصل الحق في تسوية الوضع الوظيفي) وتتضمن هذه التفرقة الدقيقة بين نوعي التقادم أهمية تطبيقية كبيرة، إذ إن الموظف قد يحتفظ بحقه في أصل التسوية الوظيفية طالما لم تنقضي مدة خمس عشرة سنة من تاريخ نشوء الحق، إلا أنه لا يستطيع المطالبة بكامل الفروق المالية المترتبة على تلك التسوية، وإنما يقتصر استحقاقه على الفروق المالية الناشئة عن السنوات الخمس الأخيرة السابقة على تاريخ إقامة الدعوى فقط.

ويترتب على ذلك ضرورة أن يبادر الموظف والمحامي المتابع لملفه إلى اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة بسرعة عقب تحقق سبب التسوية ونشوء الحق فيها، تجنباً لتناقص القيمة المالية للحق المستحق بسبب سريان التقادم الخمسي، رغم استمرار وبقاء أصل الحق قائماً وثابتاً من الناحية القانونية.

ويؤكد هذا الاتجاه القضائي الصارم أن القضاء الإداري الليبي يحرص على تحقيق توازن دقيق بين حماية الحقوق الوظيفية للموظفين من ناحية، والمحافظة على استقرار المراكز القانونية الإدارية واحترام مقتضيات الأمن القانوني من ناحية أخرى.

الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

الفرع الثاني: التحديات العملية وسبل تعزيز الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

1. صعوبة التكيف عملياً وخطر سقوط الحق

يواجه الموظف العام في الواقع العملي صعوبات حقيقية عند تحديد الطبيعة القانونية لطلبه القضائي فيما إذا كان يندرج ضمن نطاق دعوى التسوية أم تكون من قبيل دعوى الإلغاء، ولا سيما في الحالات المركبة التي يتداخل فيها الحق المطلوب مع قرار إداري سابق قد يكون اكتسب حصانة قانونية بسبب انقضاء ميعاد الطعن عليه، دون أن يكون الموظف على علم بذلك.

وتزداد هذه الإشكالية عندما تصاغ صحيفة الدعوى بعبارات عامة وواسعة مثل "تسوية الوضع الوظيفي" دون بيان محدد لمصدر الحق محل المطالبة أو توضيح طبيعة الصلة القائمة بين هذا الحق وأي قرار إداري سابق، الأمر الذي قد يؤدي، كما سبق بيانه في الطعن الإداري رقم (51/50 ق)، إلى الحكم بعدم قبول الدعوى بسبب فوات الميعاد القانوني، رغم توافر أحقية الموظف في موضوع المطالب

ويضاف إلى ذلك صعوبة أخرى تتمثل في التفرقة بين التقادم الخمسي الذي ينصرف إلى الفروق المالية الدورية المتجددة، وبين التقادم الطويل الذي يتعلق بأصل الحق في التسوية، الأمر الذي يفرض ضرورة مراعاة الدقة المتناهية عند إعداد صحيفة الدعوى وصياغة الطلبات القضائية وتحديد نطاقها الزمني بصورة واضحة ومحددة، بما يكفل حماية حقوق الموظف وتجنب الآثار المترتبة على سوء التكيف القانوني للدعوى (طارق صقر الجروشي، 2005)

2. دور المنظومة التشريعية الحديثة في تعزيز الضمانات

أسهم قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 ولائحته التنفيذية الصادرة بموجب القرار رقم (595) لسنة 2010 في تدعيم الضمانات المقررة للموظف من خلال ضبط وتحديد المفاهيم والمصطلحات الوظيفية، فضلاً عن إلزام جهات العمل بالاحتفاظ بملفات وظيفية موثقة لكل عامل تتضمن البيانات المتعلقة بمركزه الوظيفي وحقوقه ومستحقاته، الأمر الذي يؤدي إلى تخفيف عبء الإثبات الواقع على الموظف عند إقامة دعوى التسوية.

ومع ذلك، فإن هذه المنظومة التشريعية لا تزال تقتصر إلى وجود تنظيم إجرائي خاص ومستقل لدعوى التسوية باعتبارها دعوى ذات طبيعة قانونية متميزة تختلف عن دعوى الإلغاء من حيث المصدر والآثار المترتبة عليها، إذ لم يتضمن قانون القضاء الإداري رقم (88) لسنة 1971 أحكاماً إجرائية خاصة تنظم هذه الدعوى بصورة واضحة ومستقلة، سواء من حيث إجراءاتها أو مواعيد رفعها، الأمر الذي أدى إلى ترك مهمة معالجة هذا الفراغ التشريعي للاجتهاد القضائي وما يقرره القضاء من مبادئ منظمة لأحكامها (عطية علي عطية قويرب، 2012)

3. نحو تطوير الإطار الإجرائي لدعوى التسوية

أُطرح في هذا الإطار مجموعة من المقترحات العملية الهادفة إلى تطوير وسائل وآليات الحماية القضائية المقررة للحقوق الوظيفية، ومن أبرزها وضع نص تشريعي واضح ضمن قانون القضاء الإداري يتولى تعريف دعوى التسوية وبيان طبيعتها القانونية، مع تحديد الضابط الفاصل بينها وبين دعوى الإلغاء على نحو تشريعي محدد، بدلاً من الاكتفاء بالمعايير الاجتهادية القضائية فقط.

كما يقترح تعزيز وتفعيل إجراءات التسوية أو التوفيق الإداري الداخلي قبل اللجوء إلى القضاء بما يسهم في الحد من المنازعات المتعلقة بتكثيف الطلبات القضائية ويقلل من الخلاف حول تحديد الطبيعة القانونية للدعوى، فضلاً عن ضرورة نشر المبادئ والأحكام المستقرة الصادرة عن المحكمة العليا في هذا المجال على نطاق واسع بين الموظفين ورجال القانون والمحامين، بهدف توحيد الفهم العملي لطبيعة دعوى التسوية وضوابط ممارستها.

الخاتمة

وقد خُصّ البحث إلى جملة من النتائج و التوصيات:

أولاً: النتائج

1. معيار "مصدر الحق" يعد الأساس الحاسم في التمييز بين دعوى التسوية ودعوى الإلغاء، فإذا كان الحق ثابتاً بالقانون أو اللائحة مباشرة كانت الدعوى تسوية، أما إذا استند إلى قرار إداري تقديري كانت دعوى إلغاء.
2. العبرة في تكييف الدعوى تكون بحقيقة الطلبات وجوهرها القانوني لا بالألفاظ، ولا يجوز اتخاذ دعوى التسوية ستاراً للطعن في القرارات الإدارية التي تحصنت بفوات الميعاد.
3. دعوى التسوية لا تخضع لميعاد الستين يوماً الخاص بالإلغاء، لكنها تخضع للتقادم، فأصل الحق يتقادم بخمس عشرة سنة، والفروق المالية الدورية بخمس سنوات.
4. أسهم قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 ولائحته التنفيذية في تنظيم الحقوق الوظيفية وتقييد سلطة الإدارة، مع اعتبار الترقية بالاختيار من الأعمال التقديرية التي تكون محل دعوى إلغاء.
5. أكدت المحكمة العليا أهمية حماية استقرار المراكز القانونية وتحقيق التوازن بين حقوق الموظف واستقرار الإدارة، بمنع استخدام دعاوى التسوية للطعن في القرارات النهائية.
6. يعكس القضاء الإداري الليبي تطوراً قانونياً في تحقيق التوازن بين حماية الحقوق الوظيفية واستقرار الإدارة، مع الحاجة إلى تنظيم تشريعي مستقل لدعوى التسوية.

ثانياً: التوصيات

1. توعية الموظفين العموميين بالفروق الأساسية بين دعوى الإلغاء ودعوى التسوية، ومواعيد التقادم المختلفة لتجنب ضياع الحقوق.
2. ضرورة دقة المحامين في صياغة الطلبات وتحديد مصدر الحق، سواء كان قراراً إدارياً أو حقاً مقررماً بالقانون، مع مراعاة التقادم المالي.
3. تعديل قانون القضاء الإداري رقم (88) لسنة 1971 لتنظيم دعوى التسوية وتحديد معايير تمييزها عن دعوى الإلغاء.
4. تفعيل لجان الموظفين وآليات التوفيق الإداري لحل منازعات التسوية ودياً قبل اللجوء للقضاء.
5. حث الموظفين على سرعة المطالبة بحقوقهم لتجنب سقوط الفروق المالية بالتقادم الخمسي.
6. ضرورة مواكبة اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (595) لسنة 2010 للمستجدات العملية في مجال الوظيفة العامة، بما يقلل من فرص النزاع حول تفسير النصوص أمام القضاء الإداري.

قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات والكتب الفقهية

1. الجبراني، خليفة علي، القضاء الإداري الليبي، مركز سيما للطباعة والإعلان، طرابلس، 2004م.
2. الجرف، طعيمة، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة (قضاء الإلغاء)، دار النهضة العربية القاهرة، 1976م.
3. الحراري، محمد عبد الله، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، المكتبة الجامعة للطباعة والنشر الزاوية، الطبعة السادسة، 2019م.
4. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، الموسوعة الإدارية الشاملة في دعاوى التسويات والمستحقات الوظيفية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2011م.
5. الطماوي، سليمان محمد، النظرية العامة للقرارات الإدارية: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي / مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، 2006م.

الحماية القضائية للحقوق الوظيفية

6. القاضي، نصر الدين، أصول الوظيفة العامة في التشريع الليبي (دراسة مقارنة)، دار تيرا للطباعة والنشر، طرابلس، 2020م.

ثانياً: الرسائل العلمية

1. الجروشي، طارق صقر، النظام القانوني للتظلم الإداري في القانون الليبي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا للعلوم الأمنية، طرابلس، 2005م.
2. قويرب، عطية علي عطية، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الليبي، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية الليبية، بنغازي، 2012م.

ثالثاً: التشريعات والقوانين

1. القانون المدني الليبي رقم (1) لسنة 1953
2. قانون رقم (88) لسنة 1971، في شأن القضاء الإداري الليبي.
3. قانون رقم (12) لسنة 2010، بشأن إصدار قانون علاقات العمل.
4. قرار رقم (595) لسنة 2010، بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2010

5. قانون مجلس الدولة المصري رقم 47 لسنة 1972.

6. القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.

رابعاً: أحكام القضاء والمدونات القانونية

1. أحكام المحكمة العليا الليبية (الدائرة الإدارية):
2. أحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية (على سبيل الاستثناس والمقارنة):

خامساً: المقالات والمدونات الإلكترونية:

1. الجهمي، خليفة، "مناطق اختصاص القضاء الإداري بنظر دعاوى التسوية"، تعليق على حكم المحكمة العليا الليبية الصادر بتاريخ 1987/6/21 في الطعن الإداري رقم 33/5 ق، مدونة د. خليفة الجهمي القانونية، 2012.