



دور القضاء الإداري في حماية حقوق الموظف العام (في التشريع الليبي)

خالد أحمد الطيف الفيتوري

إدارة القانون بالهيئة العامة للقضاء العسكري

Khalid Ahmed Altayf Alfeetouri

The role of administrative judiciary in protecting the rights of public employees under
Libyan Legislation

Legal Department , General Authority for Military Judiciary

Kahlid4991981@gmail.com

Received: 01/9/2026 Revised: 5/9/2026 Accepted: 30/9/2026 Publication: 12/10/2026

ملخص البحث

يمثل القضاء الإداري أحد أهم الضمانات المقررة لحماية الحقوق والحريات في الدولة الحديثة، ويتطلع بدور محوري في إرساء مبدأ المشروعية وضمان خضوع الإدارة للقانون، وتبرز أهمية هذا الدور بصورة خاصة في مجال الوظيفة العامة، حيث يتعرض الموظف العام أثناء مسيرته الوظيفية لجملة من القرارات، والاجراءات الإدارية التي قد تمس مركزه القانوني أو حقوقه الوظيفية، ومن ثم فإن القضاء الإداري يشكل وسيلة فعالة لتحقيق التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها وبين حماية الحقوق والمراكز القانونية للموظفين العموميين.

يهدف هذا البحث إلى دراسة دور القضاء الإداري في حماية حقوق الموظف العام في التشريع الليبي من خلال بيان الأساس القانوني لهذه الحماية وتحليل اختصاصات القضاء الإداري في الرقابة على القرارات الإدارية المتعلقة بالوظيفة العامة، وبيان مدى فعالية الضمانات القضائية المقررة للموظف العام، ويتناول البحث أبرز الاتجاهات القضائية التي أسهمت في تعزيز الحماية القانونية للموظفين العموميين في ليبيا، مع الوقوف على أهم التحديات التي تواجه القضاء الإداري في أداء رسالته الرقابية.

الكلمات المفتاحية: القضاء الإداري - حماية - حقوق - الموظف - العام - التشريع الليبي .

Abstract

Administration judiciary represents one of the most important safeguards established to protect rights and freedoms in the modern state it plays a central role in upholding the principle of legality and ensuring that the administration is subject to the law . This role is particularly significant in the field of public employment , where public servants may , during their careers, be subjected to a range of administrative decisions and procedures that may affect their legal status or functional rights. Accordingly, administrative judiciary constitutes an effective means of achieving a balance between the requirements of the public interest pursued by the administration and the protection of the legal rights and positions of public servants .

This research aims to examine the role of the administrative judiciary the rights of public servants within Libyan legislation by identifying the legal basis for such protection , analyzing the jurisdiction of the administrative judiciary in reviewing administrative decisions relating to public employment , and assessing the effectiveness of the judicial safeguards afforded to public servants. The research also addresses the most significant judicial approaches that have contributed to strengthening the legal protection of public servants in Libya , while identifying the major challenges confronting the administrative judiciary in exercising its supervisory role .

المقدمة

شهدت الدولة المعاصرة توسعاً ملحوظاً في وظائفها وتدخلها في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي انعكس على حجم الجهاز الإداري وعدد العاملين فيه، فأصبحت الوظيفة العامة إحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها الإدارة العامة في أداء مهامها وتحقيق أهدافها، غير أن اتساع السلطات التي تتمتع بها الإدارة في مجال الوظيفة العامة يؤدي في بعض الحالات إلى المساس بحقوق الموظف أو الإخلال بالمراكز القانونية التي كفلها له القانون، الأمر الذي يقتضي وجود ضمانات قضائية فعالة تكفل التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة، وحقوق الموظف العام.

يُعد الموظف العام الأداة الرئيسية التي تعتمد عليها الإدارة في تنفيذ سياساتها وبرامجها، مما يجعل ضمان حقوقه الوظيفية ضرورة قانونية وإدارية لا غنى عنها لتحقيق حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، ولما كانت الإدارة العامة تتمتع بامتيازات وسلطات استثنائية تمكنها من إصدار قرارات ملزمة بإرادتها المنفردة، فإن احتمال إساءة استعمال هذه السلطات أو تجاوز حدود المشروعية يبقى قائماً، وهو ما قد يترتب عليه المساس بالحقوق والمراكز القانونية للموظفين العموميين، إذ المشروعية الإدارية تفرض نفسها على جميع الجهات الإدارية أيّا كان مستواها في سلم التدرج الإداري، حيث تلتزم هذه الجهات بأن تجعل تصرفاتها وقراراتها متفقة مع القواعد القانونية النافذة، فلا يجوز لها أن تقدم على إصدار قراراتها إلا بعد التأكد من أنها مختصة قانوناً، وأن تتبع الإجراءات والشكليات التي يستوجبها القانون، وأن يكون المحل أي الأثر الذي تريد ترتيبه عن تلك القرارات مما يجيزه ويسمح به القانون، وأن تستند إلى أسباب ووقائع صحيحة، وأن تستهدف أخيراً من تلك القرارات المصلحة العامة دون غيرها، فإن لم تلتزم بأي من ذلك، فإن قرارها يكون مخالفاً للقانون ومن ثم غير مشروع، ومن هنا برزت الحاجة إلى وجود جهة قضائية مختصة تتولى مراقبة أعمال الإدارة والتحقق من مدى التزامها بأحكام القانون، بما يكفل حماية الأفراد عموماً والموظفين العموميين على وجه الخصوص من تعسف السلطة الإدارية.

وفي هذا السياق يؤدي القضاء الإداري دوراً محورياً في تكريس مبدأ سيادة القانون وحماية الحقوق الوظيفية للموظف العام من خلال رقبته على القرارات الإدارية المتعلقة بالتعيين، والترقية، والنقل، والندب، والتأديب، وانتهاء الخدمة، وغيرها من المسائل الوظيفية، كما يساهم في إرساء مبادئ العدالة الإدارية وتحقيق التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة، وضمانات الموظف العام، وتزداد أهمية دراسة هذا الموضوع في التشريع الليبي بالنظر إلى التطورات التي شهدتها القضاء الإداري الليبي واتساع نطاق المنازعات الإدارية المتعلقة بالوظيفة العامة، الأمر الذي يستوجب الوقوف على مدى كفاية الحماية القضائية المقررة للموظف العام، وفعالية الآليات القانونية المعتمدة في هذا المجال، فكلما ازداد وعي الأفراد بحماية حقوقهم وحررياتهم وأقدموا على رفع دعاوهم أمام القضاء، كلما اتسع حجم نشاط الرقابة القضائية، والعكس صحيح، وكلما قل وعي الأفراد في مجال حماية حقوقهم وحررياتهم وأحجموا عن رفع دعاوهم أمام القضاء كلما انكمشت الرقابة القضائية.

أهمية البحث :

تتمثل أهمية البحث من خلال عرض وبيان الجوانب الآتية :

- 1- إبراز الدور الذي يؤديه القضاء الإداري في حماية حقوق الموظف العام، وترسيخ مبدأ المشروعية، وتسهيل الضوء على الضمانات القضائية المقررة للموظف العام في التشريع الليبي.
- 2- بيان أهمية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في مجال الوظيفة العامة.
- 3- المساهمة في إثراء الدراسات القانونية المتعلقة بالقضاء الإداري، والوظيفة العامة من خلال تقديم توصيات علمية يمكن أن تساهم في تطوير منظومة الحماية القضائية للموظفين العموميين في ليبيا.

إشكالية البحث :

تتمحور إشكالية البحث حول التساؤلات الآتية :

- إلى أي مدى اسهم القضاء الإداري في التشريع الليبي في حماية حقوق الموظف العام وضمان عدم تعسف الإدارة في استعمال سلطاتها القانونية ؟
- ويتفرع من هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية أهمها :
- ما هي أبرز الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها الموظف العام في التشريع الليبي ؟
- ما مدى اختصاص القضاء الإداري بالرقابة على القرارات الإدارية المتعلقة بالوظيفة العامة ؟
- ما الوسائل والضمانات القضائية التي يكفلها القضاء الإداري لحماية الموظف العام وما أبرز المعوقات التي تحد من فعالية القضاء الإداري في مجال حماية حقوق الموظفين العموميين ؟

أهداف البحث :

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية :

دور القضاء الإداري في حماية حقوق الموظف العام (في التشريع الليبي)

- 1- بيان مفهوم القضاء الإداري وأساس اختصاصه في منازعات الوظيفة العامة .
- 2 - تحديد أهم الحقوق القانونية المقررة للموظف العام في التشريع الليبي .
- 3 - تحليل دور القضاء الإداري في الرقابة على القرارات الإدارية المتعلقة بالموظفين العموميين .
- 4 - بيان صور الحماية القضائية المقررة للموظف العام في دعوى الإلغاء والتعويض .
- 5 - تقييم فعالية الحماية القضائية التي يوفرها القضاء الإداري للموظف العام .
- 6 - تقديم مقترحات وتوصيات تسهم في تعزيز ضمانات حماية الموظف العام في ليبيا .

منهجية البحث :

اعتمد البحث على منهجين من المناهج العلمية المناسبة لطبيعته القانونية وذلك على النحو التالي :

- أولاً: المنهج الوصفي وذلك من خلال عرض الإطار القانوني المنظم للقضاء الإداري، والوظيفة العامة في التشريع الليبي ، وبيان المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع البحث .

ثانياً المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية المتعلقة بحماية حقوق الموظف العام واستخلاص المبادئ القانونية التي أرساها القضاء الإداري .

خطة البحث :

- المطلب الأول : الحماية القضائية للحقوق الوظيفية للموظف العام .
- الفرع الأول : الإطار القانوني لحقوق الموظف العام .
- أولاً : مفهوم الموظف العام ومركزه القانوني .
- ثانياً : الحقوق الوظيفية المقررة للموظف العام .
- الفرع الثاني : اختصاص القضاء الإداري في منازعات الوظيفة العامة.
- أولاً : ولاية القضاء الإداري في الرقابة على القرارات الإدارية المتعلقة بالموظفين .
- ثانياً : ضمانات التقاضي المقررة للموظف العام أمام القضاء الإداري .
- المطلب الثاني : آليات القضاء الإداري في حماية حقوق الموظف العام وتحدياتها.
- الفرع الأول : صور الحماية القضائية المقررة للموظف العام.
- أولاً : دعوى الإلغاء ودورها في حماية الحقوق الوظيفية.
- ثانياً : دعوى التعويض وجبر الضرر الناشئة عن القرارات الإدارية غير المشروعة .
- الفرع الثاني : فعالية القضاء الإداري في حماية الموظف العام في ليبيا .
- أولاً : دور القضاء الإداري في تكريس مبادئ المشروعية والعدالة الوظيفية .
- ثانياً : التحديات التي تواجه الحماية القضائية وسبل تعزيزها .

المطلب الأول

الحماية القضائية للحقوق الوظيفية للموظف العام

تُعد الحماية القضائية للحقوق الوظيفية للموظف العام من أهم الضمانات القانونية التي كفلها المشرع لضمان احترام مبدأ المشروعية، وتحقيق التوازن بين السلطة التي تتمتع بها الإدارة العامة وبين الحقوق التي يكتسبها الموظف العام بمناسبة شغله للوظيفة العامة، فالوظيفة العامة لم تعد مجرد رابطة تنظيمية تخضع فيها إرادة الموظف لسلطات الإدارة بصورة مطلقة، بل أصبحت علاقة قانونية تحكمها مجموعة من القواعد والضمانات التي تكفل للموظف التمتع بحقوق الوظيفة والدفاع عنها في مواجهة أي تعسف أو تجاوز قد يصدر عن جهة الإدارة، فالحماية القضائية هي الوسيلة الأكثر فعالية لصون الحقوق الوظيفية للموظف العام، إذ تتيج له اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات الإدارية غير المشروعة التي تمس مركزه القانوني، سواء تعلق الأمر بالتعيين أو الترقية أو النقل أو التأديب أو إنهاء الخدمة أو غير ذلك من الحقوق والمزايا الوظيفية، وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من القانون (88) لسنة 1971 حيث جاء فيها "تختص دوائر القضاء الإداري دون غيرها بالفصل في المسائل الآتية: 1- المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات التقاعدية والمكافآت المستحقة للموظفين العاملين أو المستخدمين عنهم. 2- الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بالطعن على القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة، أو بالترقية أو بمنح العلاوات. 3- الطلبات التي يقدمها الموظفون العاملون بإلغاء القرارات النهائية الصادرة بإحالتهم إلى التقاعد أو الاستبعاد أو فصلهم بغير الطريق التأديبي. 4- الطلبات التي يقدمها الموظفون العاملون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية. 5- الطلبات التي يقدمها الأفراد أو الهيئات بإلغاء القرارات الإدارية النهائية. 6 - دعاوي الجنسية .

ويشترط لقبول الطلبات النصوص عليها في البنود 2،3،4،5،6 من الفقرة السابقة أن يكون مرجع الطعن عدم الاختصاص أو وجود عيب في الشكل أو مخالفة القوانين واللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو إساءة استعمال السلطة

وفي التشريع الليبي تتجسد هذه الحماية من خلال الاختصاصات الممنوحة للقضاء الإداري في نظر المنازعات الوظيفية، حيث يقوم بدور محوري في إلغاء القرارات الإدارية المعيبة والتعويض عن الأضرار الناجمة عنها، فضلاً عن إرساء المبادئ القضائية التي تعزز ضمانات الموظف العام، وتحافظ على استقرار المراكز القانونية داخل المرافق العامة، عليه فإن دراسة الحماية القضائية للحقوق الوظيفية للموظف العام في التشريع الليبي تكتسب أهمية خاصة بالنظر إلى ما تؤديه من دور في تعزيز المشروعية الإدارية، وترسيخ دولة القانون فضلاً عن إظهار مدى فعالية القضاء الإداري في توفير الضمانات الكفيلة بحماية الموظف العام من أي مساس غير مشروع بحقوقه الوظيفية، وبما يحقق حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد .

الفرع الأول

الإطار القانوني لحقوق الموظف العام

تُعد حقوق الموظف العام من أهم الضمانات التي يقوم عليها النظام الوظيفي في الدولة الحديثة، إذ لا يمكن للإدارة العامة أن تؤدي وظائفها بكفاءة وفعالية إلا من خلال توفير الحماية القانونية للعاملين بها وضمان تمتعهم بمجموعة من الحقوق الوظيفية التي تكفل لهم الاستقرار المهني والوظيفي، فقد حرص المشرع الليبي على تنظيم هذه الحقوق من خلال جملة من النصوص الدستورية والتشريعية التي تحدد المركز القانوني للموظف العام، وتبين حقوقه وواجباته في إطار العلاقة التنظيمية التي تربطه بالإدارة العامة¹.

يقصد بحقوق الموظف العام مجموعة المزايا والضمانات التي يقرها القانون للموظف بمناسبة شغله للوظيفة العامة، والتي تهدف إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي وصيانة كرامته، وضمان أدائه لمهامه في ظروف قانونية ملائمة، وتتنوع هذه الحقوق بين حقوق مالية تتمثل في المرتبات والعلاوات والمزايا المالية المختلفة، وحقوق وظيفية تشمل الترقية والإجازات والتدريب والتأهيل الوظيفي فضلاً عن الحقوق التأديبية والقضائية التي تكفل حمايته من تعسف الإدارة²، وقد استمدت حقوق الموظف العام في ليبيا أساسها القانوني من المبادئ العامة التي أقرتها التشريعات الوطنية، ومبدأ الجدارة والاستحقاق، ومبدأ استقرار المركز الوظيفي، وهي مبادئ تستهدف تحقيق التوازن بين مقتضيات المرفق العام من جهة، وضمان حقوق الموظف وحياته الوظيفية من جهة أخرى³، ويتمتع الموظف العام في ظل التشريع الليبي بعدد من الحقوق الأساسية يأتي في مقدمتها الحق في المرتب الذي يمثل المقابل المالي للعمل الذي يؤديه، ويعد من الحقوق الجوهرية التي لا يجوز المساس بها إلا في الحدود التي يقرها القانون، كما يتمتع الموظف بحق الترقية متى توافرت شروطها القانونية، وبالحق في الإجازات الدورية والمرضية والاستثنائية، فضلاً عن حقه في المعاملة الوظيفية العادلة وعدم التمييز بين الموظفين إلا على أساس الكفاءة⁴.

ومن ناحية أخرى فإن المشرع الليبي لم يكتفي بإقراره هذه الحقوق، وإنما أحاطها بمجموعة من الضمانات القانونية والقضائية التي تكفل حمايتها من أي اعتداء أو تعسف إداري حيث خول للموظف حق التظلم من القرارات الإدارية التي تمس مركزه القانوني، لما أجاز له اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرارات غير المشروعة والمطالبة بإلغائها، الأمر الذي يعكس أهمية الرقابة القضائية كوسيلة لحماية الحقوق الوظيفية، وضمان احترام مبدأ المشروعية داخل الإدارة العامة⁵، وعليه فإن الإطار القانوني لحقوق الموظف العام في ليبيا يقوم على منظومة متكاملة من القواعد التشريعية والضمانات القضائية التي تهدف إلى تحقيق الأمن الوظيفي للموظف العام بما يحقق حسن سير المرافق العامة ويعزز الثقة في الإدارة العامة وسيادة القانون.

أولاً : مفهوم الموظف العام ومركزه القانوني .

يعد الموظف العام محور الوظيفة العامة، والعنصر البشري الذي تعتمد عليه الإدارة في ممارسة اختصاصاتها وتحقيق أهدافها، لذلك حضي مفهوم الموظف العام باهتمام كبير من جانب الفقه والتشريع والقضاء الإداري، وتنبع أهمية تحديد هذا المفهوم وبيان مركزه القانوني من الآثار المترتبة على اكتساب صفة الموظف العام، سواء فيما يتعلق بالحقوق والواجبات أو المسؤولية التأديبية أو الضمانات الوظيفية.

1- مفهوم الموظف العام .

يقصد بالموظف العام في الفقه الإداري الليبي كل شخص يُعين بصفة قانونية في وظيفة دائمة ضمن ملاك إحدى الجهات العامة، ويباشر اختصاصات تدخل ضمن نشاط مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة، مقابل مرتب يتقاضاه من الخزنة العامة، وخاضع للنظام القانوني المنظم للوظيفة العامة⁶، ويتضح من هذا التعريف

أن اكتساب صفة الموظف العام يتطلب توافر مجموعة من الشروط، تتمثل في - صدور قرار تعيين من السلطة المختصة - شغل وظيفة معتمدة في الهيكل التنظيمي - والعمل في خدمة مرفق عام - وأن تكون العلاقة الوظيفية محكومة بأحكام التشريعات النافذة، وعلى راسها قانون علاقات العمل واللوائح التنفيذية الصادرة بمقتضاه، وقد أخذ المشرع الليبي بهذا الاتجاه، فنظم أحكام الوظيفة العامة في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م، مبيناً شروط التعيين والحقوق والواجبات والترقية والتأديب وانتهاء الخدمة بما يضمن حسن سير المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة.

2- المركز القانوني للموظف العام .

يقصد بالمركز القانوني للموظف العام مجموعة القواعد القانونية التي تحدد طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة، وما يترتب عليها من حقوق والتزامات وضمانات ومسؤوليات، ويتميز هذا المركز في التشريع الليبي بأنه مركز تنظيمي (لائحي)، وليس مركزاً تعاقدياً، إذ تنشأ العلاقة الوظيفية مباشرة من أحكام القانون، ولا تستند إلى عقد بين الموظف والإدارة⁷، ويترتب على ذلك أن المشرع يملك تعديل القواعد المنظمة للوظيفة العامة كلما اقتضت المصلحة العامة ذلك، مع مراعاة الضمانات القانونية المقررة للموظف، باعتبار أن الوظيفة العامة تستهدف تحقيق الصالح العام قبل تحقيق المصلحة الخاصة، ومن أهم الحقوق التي يكفلها المركز القانوني للموظف العام الحق في المرتب، والترقية والاجازات والتدريب والرعاية الاجتماعية والحماية التأديبية والقضائية.

وفي المقابل يلتزم الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة واخلاص، والمحافظة على المال العام، واحترام القوانين واللوائح والمحافظة على كرامة الوظيفة العامة، وتنفيذ أوامر الرؤساء في حدود احكام القانون⁸، ويؤدي هذا التنظيم القانوني إلى تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وبين مصلحة الموظف في الاستقرار الوظيفي والتمتع بالضمانات القانونية، وهو ما يعكس فلسفة التشريع الليبي في تنظيم الوظيفة العامة باعتبارها خدمة وطنية تستهدف تحقيق المصلحة العامة.

ثانياً : الحقوق الوظيفية المقررة للموظف العام

تعد الحقوق الوظيفية من أهم الضمانات التي كفلها المشرع الليبي للموظف العام، إذ تهدف إلى تمكينه من أداء واجباته بكفاءة واستقلال، بما يحقق حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، حيث نظم قانون علاقات العمل المشار إليه هذه الحقوق باعتبارها حقوقاً قانونية يلتزم بها صاحب العمل العام، ولا يجوز الانتقاص منها إلا في الحدود التي يقررها القانون، وسوف نقوم بعرض هذه الحقوق تباعاً حسب الترتيب التالي:

1- الحق في المرتب، إذ يمثل المقابل المالي الذي يستحقه الموظف نظير أدائه لواجباته الوظيفية، ويعد من الحقوق الأساسية التي لا يجوز المساس بها إلا وفقاً للقانون، كما يلتزم المشرع بضمان صرفه بانتظام تحقيقاً للاستقرار الوظيفي والمعيشي للموظف⁹.

2- الحق في الترقية، يتمتع الموظف بهذا الحق متى توافرت الشروط القانونية المقررة، باعتبارها وسيلة لتقدير الكفاءة والخبرة وتشجيع الموظفين على تحسين أدائهم، ويجب أن تقوم الترقية على معايير موضوعية تحقق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص بين العاملين.

3- الحق في الإجازات، سواء كانت إجازة سنوية أو مرضية أو طارئة أو اجازات خاصة، إذ تمثل وسيلة لحماية الموظف صحياً واجتماعياً وتمكنه من تجديد نشاطه بما ينعكس ايجاباً على كفاءة المرفق العام¹⁰.

4- الحق في التدريب والتأهيل الوظيفي، حيث يلتزم المرفق العام بتنمية قدراته العلمية والعملية بما يمكنه من مواكبة التطورات الإدارية والتقنية ورفع مستوى الأداء المؤسسي، وهو ما يعكس اهتمام المشرع الليبي بتنمية الموارد البشرية في القطاع العام.

5- الحق في الضمانات التأديبية، فلا يجوز مساءلة الموظف أو توقيع أي جزاء تأديبي عليه؛ إلا بعد التحقيق معه وتمكينه من الدفاع عن نفسه، احتراماً لمبادئ المشروعية، وضمانات العدالة الإدارية وهو ما أكدته التشريعات المنظمة للوظيفة العامة¹¹.

6- الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري، للطعن في القرارات الإدارية التي تمس حقوقه الوظيفية كقرارات التعيين أو الترقية أو النقل أو التأديب أو إنهاء الخدمة، ويعد هذا الحق من أهم الضمانات القضائية التي تكفل حماية المركز القانوني للموظف العام وترسيخ مبدأ سيادة القانون .

ومما تقدم يتبين أن الحقوق الوظيفية المقررة للموظف العام لا تمثل مزايا شخصية، وإنما هي ضمانات قانونية اقرها المشرع لتحقيق التوازن بين حقوق الموظف ومتطلبات المصلحة العامة، بما يكفل حسن أداء الوظيفة العامة، واستمرار المرافق العامة في أداء رسالتها بكفاءة وانتظام .

الفرع الثاني: اختصاص القضاء الإداري في منازعات الوظيفة العامة .

يختص القضاء الإداري بالفصل في المنازعات الناشئة عن العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة، متى كان النزاع قراراً إدارياً يتعلق بالتعيين أو الترقية أو النقل أو النذب أو الاعارة أو التأديب أو إنهاء الخدمة أو الحقوق المالية المترتبة على الوظيفة، ويهدف هذا الاختصاص إلى ضمان احترام مبدأ المشروعية وحماية الحقوق الوظيفية من أي تعسف أو إساءة في استعمال السلطة¹²، ويمارس القضاء الإداري رقابته على مشروعية القرارات الإدارية من خلال التحقق من استقاء أركانها القانونية وخلوها من عيوب عدم الاختصاص أو مخالفة القانون أو الانحراف بالسلطة، وله أن يقضي بإلغائها والتعويض عن الأضرار المترتبة عليها متى ثبت عدم مشروعيتها¹³، ويؤدي القضاء الإداري دوراً مهماً في تحقيق التوازن بين سلطات الإدارة وحقوق الموظف العام، بما يعزز سيادة القانون ويكفل حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد¹⁴.

أولاً : ولاية القضاء الإداري في الرقابة على القرارات الإدارية المتعلقة بالموظفين .

تتجلى ولاية القضاء الإداري الليبي في بسط رقابته على مشروعية القرارات الإدارية الصادرة بشأن الموظفين العامين، بما يكفل حماية مبدأ المشروعية وصيانة الحقوق الوظيفية، وقد حدد المشرع الليبي اختصاص دوائر القضاء الإداري بموجب المادة (2)، من قانون القضاء الإداري فأناط بها الفصل في الطعون المتعلقة بقرارات التعيين والترقية والعلاوات والجزاءات التأديبية، والاحالة إلى التقاعد أو الاستبعاد والفصل بغير الطريق التأديبي، فضلاً عن المنازعات المتعلقة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين، ويشترط لقبول دعوى الإلغاء أن يكون الطعن مؤسساً على أحد عيوب المشروعية، وهي عدم الاختصاص، أو مخالفة القانون، أو عيب الشكل والاجراءات، أو الخطأ في تطبيق القانون أو تأويله، أو إساءة استعمال السلطة¹⁵.

ولا تقتصر ولاية القضاء الإداري على إلغاء القرارات غير المشروعة، بل تمتد إلى الفصل في طلبات التعويض الناشئة عنها متى توافرت أركان المسؤولية الإدارية، بما يعزز الحماية القضائية المقررة للموظف العام، ويحقق التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة وضمانات الحقوق الوظيفية، كما استقر قضاء المحكمة العليا الليبية على أن رقابة القضاء الإداري تشمل التحقق من مشروعية القرار الإداري دون أن يحل محل الإدارة في ممارسة سلطاتها التقديرية ما دامت قد التزمت حدود القانون¹⁶.

ثانياً : ضمانات التقاضي المقررة للموظف العام أمام القضاء الإداري .

كفل المشرع الليبي للموظف العام مجموعة من الضمانات القضائية التي تمكنه من الدفاع عن حقوقه الوظيفية ومواجهة القرارات الإدارية غير المشروعة، وذلك تجسيدا لمبدأ المشروعية وسيادة القانون، وتتمثل هذه الضمانات في حق اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرارات الإدارية النهائية التي تمس مركزه القانوني، بما يضمن خضوع الإدارة لرقابة القضاء وعدم تحصين قراراتها من الطعن¹⁷، كما يتمتع الموظف العام بضمانات المساواة أمام القضاء، وحق الدفاع، وتمكينه من تقديم أوجه دفاعه ومستنداته، فضلاً عن حقه في الاستعانة بمحامي، بما يكفل تحقيق العدالة الإجرائية واحترام حقوق الخصوم أثناء نظر الدعوى¹⁸.

ومن الضمانات المهمة أيضاً، تسبب الأحكام القضائية، إذ يلتزم القاضي الإداري ببيان الأسس القانونية والواقعية التي بنى عليها حكمه، بما يحقق الشفافية ويتيح للخصوم ممارسة حقهم في الطعن على الأحكام وفقاً للقانون¹⁹، كما يملك الموظف العام الحق في المطالبة بإلغاء القرار الإداري غير المشروع، وطلب التعويض عن الأضرار التي ترتبت عليه، متى توافرت أركان المسؤولية الإدارية، وهو ما يعزز الحماية القضائية للحقوق الوظيفية ويكرس مبدأ المشروعية²⁰، فدور القاضي يقتصر على بحث مشروعية القرار والتصرف الإداري؛ فإن وجده مشروعاً ومطابقاً للقانون رفض الدعوى وإن وجده غير ذلك حكم بالتعويض عنه أو بإلغائه حسب الأحوال، دون أن يمتد حكمه إلى أبعد من ذلك.

المطلب الثاني

آليات القضاء الإداري في حماية حقوق الموظف العام وتحدياتها .

يُعد القضاء الإداري أحد أهم الضمانات القانونية لحماية مبدأ المشروعية وصون حقوق الأفراد في مواجهة الإدارة العامة، إذ يضطلع بدور محوري في تحقيق التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة وحماية الحقوق الوظيفية للموظف العام، ولما كانت الوظيفة العامة تمثل أداة الدولة في تسيير المرافق العامة، فإن ضمان استقرار المراكز القانونية للموظفين وحمايتهم من تعسف الإدارة يعد من أهم ركائز الإدارة الرشيدة وسيادة القانون، وفي ليبيا يباشر القضاء الإداري رقابته على تصرفات الإدارة من خلال مجموعة من الآليات القضائية التي كفلها القانون وفي مقدمتها دعوى الإلغاء، ودعوى التعويض، ووقف تنفيذ القرارات الإدارية، فضلاً عن رقابة مشروعية القرارات المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة، وتنتم هذه الآليات في توفير حماية قضائية فعالة للموظف العام بما يكفل احترام حقوقه الوظيفية وتحقيق العدالة الإدارية، ورغم الأهمية البالغة لهذه الآليات، فإن القضاء الإداري الليبي يواجه عدداً من التحديات التي

قد تؤثر في مستوى الحماية القضائية المقررة للموظف العام، ومن أبرزها بطء إجراءات التقاضي، وتعقيد بعض النصوص التشريعية وتداخل الاختصاصات، فضلاً عن الحاجة لتطوير المنظومة التشريعية والاجرائية بما يواكب التطورات الحديثة في القضاء الإداري.

الفرع الأول

صور الحماية القضائية المقررة للموظف العام .

تتمثل أول صور الحماية القضائية في دعوى الإلغاء، التي تعد الوسيلة الأساسية لمراقبة مشروعية القرارات الإدارية النهائية الصادرة بشأن الموظف العام، كقرارات التعيين والترقية والنقل والندب والتأديب وإنهاء الخدمة، ويملك القضاء الإداري سلطة إلغاء القرار إذا ثبتت مخالفته للقانون أو صدور مشوباً بأحد عيوب المشروعية، بما يؤدي إلى إزالة آثاره القانونية وإعادة المركز القانوني للموظف إلى ما كان عليه قبل صدور القرار المطعون فيه²¹، كما تجسد الحماية القضائية في طلب وقف تنفيذ القرار الإداري، الذي يمثل حماية وقتية للموظف العام متى كان القرار قد يترتب عليه ضرر يتعذر تداركه، وكان الطعن قائماً - بحسب الظاهر - على أسباب جدية ترجح الحكم بالإلغاء، وتكمن أهمية هذه الوسيلة في منع الإدارة من ترتيب آثار قد يصعب أو يستحيل تداركها قبل الفصل في دعوى الإلغاء²².

ومن صور الحماية أيضاً، دعوى التعويض التي تمكن الموظف العام من المطالبة بجبر الضرر المادي أو الأدبي الذي لحق به نتيجة صدور قرار إداري غير مشروع أو بسبب خطأ مرفقي أو شخص تتحمل الإدارة مسؤوليته وفقاً للقواعد القانونية المقررة، بما يحقق مبدأ جبر الضرر ويؤكد مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير المشروعة²³، وتشمل الحماية القضائية كذلك الرقابة القضائية على الجزاءات التأديبية، إذ يختص القضاء الإداري بالتحقيق من مشروعية العقوبات التأديبية ومدى التزام الإدارة بضمانات التحقيق والدفاع والتأكد من تناسب الجزاء مع المخالفة المنسوبة إلى الموظف، باعتبار أن السلطة التأديبية ليست سلطة مطلقة، وإنما تخضع لرقابة القضاء تحقيقاً للعدالة وصيانة الحقوق الوظيفية²⁴. وأخيراً لا تقتصر الحماية القضائية على إلغاء القرارات أو التعويض عنها فحسب، وإنما تمتد إلى تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة لمصلحة الموظف العام، إذ يُعد تنفيذ الأحكام القضائية إلزاماً قانونياً يقع على عاتق الإدارة، ويُعد الامتناع عن التنفيذ أو تعطيله إخلالاً بمبدأ المشروعية وسيادة القانون فضلاً عن كونه ينتقص من فعالية الحماية القضائية التي كفلها الدستور الليبي والقانون²⁵، ومن ثم يتضح أن المشرع الليبي قد أرسى منظومة متكاملة من وسائل الحماية القضائية للموظف العام، غير أن فعالية هذه الوسائل تظل رهينة بتطوير التشريعات الإدارية، وتسريع إجراءات الفصل في المنازعات الإدارية وتعزيز تنفيذ الأحكام القضائية بما يحقق الحماية الفعلية للحقوق الوظيفية ويكرس مبادئ العدالة الإدارية.

أولاً : دعوى الإلغاء ودورها في حماية الحقوق الوظيفية.

تُعد دعوى الإلغاء من أهم وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، إذ تمثل الضمانة الأساسية التي حولها المشرع للموظف العام لمواجهة القرارات الإدارية غير المشروعة التي تمس مركزه الوظيفي، ويترتب على الحكم بالإلغاء، زوال القرار الإداري بأثر رجعي، بما يعيد الأوضاع القانونية إلى ما كانت عليه قبل صدوره، ويكفل حماية الحقوق الوظيفية للموظف العام²⁶، ويشترط لقبول دعوى الإلغاء أن يكون الإجراء الإداري المطعون فيه تصرفاً قانونياً اتجهت فيه الإدارة إلى إحداث آثار قانونية، وقد أخذ المشرع الليبي بنظام القضاء الإداري، ومنح دوائر الاختصاص بالفصل في دعاوى الإلغاء الموجهة ضد القرارات الإدارية النهائية، بما يحقق مبدأ المشروعية ويؤكد خضوع الإدارة لرقابة القضاء، وهو ما يوفر ضماناً فعالة للموظف العام في مواجهة تعسف الإدارة أو إساءة استعمالها لسلطاتها²⁷.

وتتجلى أهمية دعوى الإلغاء في مجال الوظيفة العامة في أنها تتيح للموظف الطعن في القرارات المتعلقة بالتعيين، والترقية، والنقل، والندب والاعارة، والتأديب وإنهاء الخدمة، وغيرها من القرارات التي تؤثر في مركزه القانوني، متى شابها أحد عيوب المشروعية سواء كان عيب الاختصاص أو مخالفة القانون، أو عيب الشكل والإجراءات أو الانحراف بالسلطة²⁸، كما تؤدي دعوى الإلغاء دوراً وقائياً يتمثل في إلزام الإدارة باحترام أحكام القانون عند إصدار قراراتها خشية تعرضها للإلغاء أمام القضاء الإداري، الأمر الذي يساهم في ترسيخ مبدأ سيادة القانون وتحقيق المساواة بين الموظفين وتعزيز الثقة في الإدارة العامة²⁹، وعلى الرغم من الدور الذي تؤديه دعوى الإلغاء في حماية الحقوق الوظيفية، فإن فعاليتها العملية قد تتأثر ببعض الصعوبات مثل بطء إجراءات التقاضي وتأخر تنفيذ الأحكام القضائية، وهو ما يستدعي تطوير التشريعات والإجراءات الإدارية بما يضمن تحقيق الحماية القضائية الفعالة للموظف العام³⁰.

ثانياً : دعوى التعويض وجبر الضرر الناشئة عن القرارات الإدارية غير المشروعة.

تعتبر دعوى التعويض أحد أهم وسائل الحماية القضائية في مواجهة القرارات الإدارية غير المشروعة، إذ لا يقتصر أثر الرقابة القضائية على إلغاء القرار المعيب، وإنما يمتد إلى جبر الأضرار التي تترتب عليه، وقد أخذ المشرع الليبي بهذا الاتجاه في القانون رقم (88) لسنة 1971 بشأن القضاء الإداري، حيث نصت المادة (3) على اختصاص القضاء

الإداري بنظر طلبات التعويض عن القرارات المشار إليها في المادة (2) من نفس القانون سواء رفعت الدعوى بصفة أصلية أو تبعية³¹، ويشترط لاستحقاق التعويض توافر ثلاث عناصر أساسية، تتمثل في عدم مشروعية القرار الإداري، ووقوع ضرر محقق، وقيام علاقة سببية بين القرار والضرر، وقد يكون الضرر مادياً كفقْدان مرتب أو حق مالي، أو أدبياً كالمساس بالمركز المهني³²، ولا يشترط بالضرورة أن تسبق دعوى التعويض دعوى إلغاء القرار، فقد أجاز المشرع رفعها مستقلة، كما يجوز الجمع بينها وبين طلب الإلغاء، وقد أكدت المحكمة العليا الليبية في حكم الدوائر المجتمعة في الطعن المدني رقم (52 / 50 ق) جلسة 13 يوليو 2005 م جواز مطالبة المتضرر بالتعويض عن القرار الإداري المعيب دون اشتراط سبق الغائه، متي اقتصر القضاء على بحث استحقاق التعويض ولم يمتد إلى القرار أو وقف تنفيذه الغاء³³، ومن ثمّ تستهدف دعوى التعويض جبر الضرر الناشئ عن عدم مشروعية القرار الإداري وإعادة التوازن الذي اختل نتيجة هذا القرار، بما يعزز مبدأ خضوع الإدارة للقانون ومسؤوليتها عن آثار أعمالها غير المشروعة، وفقاً للقاعدة العامة المقررة في المادة (166) مدني التي مفادها " كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض".

الفرع الثاني

فعالية القضاء الإداري في حماية الموظف العام .

يمثل القضاء الإداري أحد أهم الضمانات القانونية لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة أو انحرافها في استعمال سلطاتها، إذ لا تقتصر وظيفته على مراقبة مشروعية القرارات الإدارية، وإنما تمتد إلى حماية المراكز القانونية والحقوق الوظيفية، متى تعرضت للاعتداء أو الانتقاص، وقد أحاط المشرع الليبي الموظف العام بضمانات قضائية مهمة من خلال اسناد اختصاصات واسعة إلى دوائر القضاء الإداري، ولا سيما فيما يتعلق بالمنازعات الخاصة بالمرتبات، والمعاشات، والمكافآت، وقرارات التعيين، والترقية، والعلاوات، والقرارات التأديبية، وقرارات الإحالة إلى التقاعد، أو الفصل بغير الطريق التأديبي³⁴، وبذلك لا يقتصر دور القضاء الإداري على إلغاء القرارات المعيبة، وإنما يسهم أيضاً في تحقيق التوازن بين مقتضيات حسن سير المرفق العام وبين حقوق الموظف، وترسيخ مبدأ سيادة القانون، ومنع الإدارة من التعسف أو إساءة استعمال سلطاتها.

أولاً : دور القضاء الإداري في تكريس مبادئ المشروعية والعدالة الوظيفية.

يؤدي القضاء الإداري الليبي دوراً أساسياً في إخضاع الإدارة لمبدأ المشروعية، وذلك من خلال الرقابة على القرارات الإدارية النهائية التي تمس المركز القانوني للموظف العام، فقد جعل المشرع الليبي من عدم الاختصاص، وعيب الشكل، ومخالفة القوانين واللوائح، وإساءة استعمال السلطة أسباباً للطعن في القرارات الإدارية، بما يوفر للموظف وسيلة فعالة لمواجهة القرار غير المشروع³⁵، وتظهر أهمية هذه الرقابة بصفة خاصة في مجال الترقية والعلاوات والحقوق المالية، إذ تختص دائرة القضاء الإداري بالمنازعات المتعلقة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت، كما تختص بالطعن في القرارات النهائية الخاصة بالتعيين والترقية ومنح العلاوات³⁶، وبذلك يسهم القضاء الإداري في منع الإدارة في استعمال سلطاتها التقديرية بصورة لا تتعارض مع القانون أو تؤدي إلى الإخلال بالمراكز القانونية للموظفين . إن الحماية القضائية تمتد إلى المجال التأديبي، فقد منح المشرع الموظف العام الحق في الطعن في القرارات النهائية الصادرة عن السلطة التأديبية، وهو ما يمثل إخضاع الجزاء التأديبي لمقتضيات المشروعية، ويتكامل ذلك مع قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 الذي قرر حق العاملين في التظلم والطعن في الإجراءات المتخذة ضدهم أمام الجهات الرقابية، كما نظم إجراءات التأديب وحق الموظف في الدفاع عن نفسه والتظلم من العقوبات³⁷، وقد اسهم القضاء الأعلى في ليبيا في ترسيخ الحماية القضائية للموظف من خلال تحديد نطاق اختصاص القضاء الإداري ومفهوم الموظف العام، حيث قررت المحكمة العليا أن " الموظف العام هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره أو تشرف عليه الدولة " وأن العبرة في ذلك بتوافر علاقة لائحية تنظيمية بين الموظف والإدارة وهو ما يوسع نطاق الحماية القضائية لتشمل مختلف الفئات التي تتوافر فيها هذه الشروط ولو كانت خاضعة لتنظيم وظيفي خاص³⁸.

ولا تفق فعالية القضاء الإداري عند إلغاء القرار غير المشروع، وإنما تمتد إلى توفير حماية وقتية للموظف عند خشية تعذر تدارك آثار القرار، إذ أجاز القانون للقضاء الإداري وقف تنفيذ القرار المطعون فيه متى طلب ذلك في صحيفة الدعوى، وتبين للمحكمة أن نتائج التنفيذ قد يتعذر تداركها³⁹، كما أن أحكام الإلغاء النهائية تكون حجة على الكافة، بما يعزز قوة الحماية القضائية ويحول دون استمرار آثار القرار الملغى⁴⁰، ومن ثم يمكن القول أن القضاء الإداري الليبي يؤدي وظيفة مزدوجة تتمثل في حماية مبدأ المشروعية من جهة، وحماية الحقوق والمراكز الوظيفية للموظفين من جهة أخرى، بما يحقق قدرًا من التوازن بين مقتضيات سير المرافق العامة وحقوق الموظف العام .

ثانياً : التحديات التي تواجه الحماية القضائية وسبل تعزيزها .

على الرغم من الضمانات التي يوفرها القضاء الإداري للموظف العام، فإن فعالية هذه الحماية قد تواجه بعض التحديات القانونية والعملية، ويأتي في مقدمتها قصر ميعاد دعوى الإلغاء، إذ حدد المشرع ميعاد رفع الدعوى بستين يوماً من تاريخ نشر القرار أو إبلاغ صاحب الشأن به، مع تنظيم أثر النظم الإداري على هذا الميعاد⁴¹، وقد يؤدي عدم ادراك الموظف بهذا الميعاد أو تعذر حصوله على القرار أو مستنداته في الوقت المناسب إلى فقدان فرصة اللجوء إلى القضاء ومن التحديات كذلك، إن رفع الدعوى لا يؤدي في الأصل إلى وقف تنفيذ القرار، فالأصل وفقاً للمادة السابعة من قانون القضاء الإداري، هو استمرار تنفيذ القرار إلى حين الفصل في الدعوى ولا يوقف التنفيذ إلا بأمر من القاضي وفقاً للشروط التي حددها القانون⁴².

وتبرز أهمية هذه المسألة في القرارات التي يترتب على تنفيذها آثار وظيفية أو مالية يصعب تداركها لاحقاً، كالفصل أو الإحالة إلى التقاعد، كما أن فعالية الحماية القضائية قد تتأثر بطول امد المنازعة وتعقيد إجراءاتها، فضلاً عن الحاجة إلى تعزيز سرعة تنفيذ الأحكام القضائية النهائية الصادرة لصالح الموظف فالحماية القضائية لا تكتمل بمجرد صدور الحكم، وإنما تقتضي أن تترتب على أثره العملية في مواجهة الإدارة، ولا سيما أن المشرع ألزم الوزراء ورؤساء المصالح بتنفيذ أحكام الإلغاء النهائية وإجراء مقتضياتها، ويضاف إلى ذلك ضرورة تحقيق توازن دقيق بين السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية فالقاضي الإداري لا يحل محل الإدارة في ممارسة اختصاصاتها، وإنما يراقب مدى التزامها بالقانون وعدم انحرافها في استعمال السلطة.

وقد أكدت المحكمة العليا الليبية أن الترقية في الأصل ليست حقاً ذاتياً للموظف بمجرد توافر بعض شروطها، وإنما هي رخصة تمارسها الإدارة وفق الضوابط القانونية، ولا يجوز للقضاء أن يحل محلها في إصدار قرار الترقية⁴³، وعليه فإن فعالية القضاء الإداري في حماية الموظف العام في ليبيا لا تقاس بمجرد اتساع اختصاصه، وإنما بمدى قدرته على تحقيق حماية قضائية سريعة وفعالة وقابلة للتنفيذ تضمن خضوع الإدارة للقانون دون أن تعطل مقتضيات سير المرافق العامة، ومن هنا تظهر ضرورة تعزيز استقلال القضاء الإداري، وتطوير آليات التقاضي، وتبسيط إجراءات التقاضي وتسريع الفصل فيها، وتوفير ضمانات فعالة لتنفيذ الأحكام القضائية، بما يكفل تحقيق التوازن بين مقتضيات حسن سير المرفق العام من جهة وصيانة الحقوق والمراكز القانونية للموظف العام من جهة أخرى، وبذلك تتحول الحماية القضائية من مجرد ضمانة قانونية نظرية إلى وسيلة فعالة لتحقيق الأمن الوظيفي وترسيخ مبدأ المشروعية في نطاق الوظيفة العامة .

الخاتمة

يحتل القضاء الإداري مكانة محورية في منظومة حماية الحقوق الوظيفية للموظف العام في التشريع الليبي، إذ لم يعد دوره مقتصرًا على الفصل في المنازعات الإدارية، وإنما أصبح يشكل إحدى أهم الضمانات القانونية لترسيخ مبدأ المشروعية، وصيانة الحقوق والحريات وإخضاع الإدارة لسيادة القانون، فالوظيفة العامة تمثل أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها الدولة، ويعد الموظف العام العنصر الرئيس في تحقيق أهداف الإدارة وضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، الأمر الذي يقتضي توفير حماية قانونية وقضائية فعالة لحقوقه الوظيفية بما يحقق التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة وضمانات الأفراد .

وقد بين البحث بأن المشرع الليبي من خلال تنظيمه للقضاء الإداري، أوجد إطاراً قانونياً يمكن الموظف العام من الطعن في القرارات الإدارية التي تمس مركزه الوظيفي، سواءً تعلق بالتعيين أو الترقية أو النقل أو الندب أو الإعارة أو التأديب أو إنهاء الخدمة، وذلك عن طريق وسائل قضائية تكفل إخضاع الإدارة لرقابة القضاء، بما يمنع إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها، ويضمن احترام مبدأ المشروعية الذي يعد أساس الدولة القانونية، كما أظهر البحث أن القضاء الإداري لا يقتصر دوره على إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة، بل يمتد إلى إعادة الحقوق إلى أصحابها وتعويض المتضررين عند الاقتضاء، الأمر الذي يعزز الثقة في العدالة الإدارية ويكرس الأمن القانوني والاستقرار الوظيفي، ومن ثم فإن فعالية القضاء الإداري لا تقاس بمجرد وجوده، وإنما بقدرته على تحقيق حماية قضائية حقيقية وسريعة وفعالة، تستجيب لمتطلبات العدالة وتواكب التطورات التي تشهدها الوظيفة العامة، وعلى الرغم من أهمية الدور الذي يلعبه القضاء الإداري في ليبيا فإن البحث أظهر أن هناك جملة من التحديات التي قد تؤثر في توفير الحماية القضائية، من أبرزها بطء إجراءات التقاضي، والحاجة إلى تطوير بعض النصوص التشريعية المنظمة للوظيفة العامة والقضاء الإداري، فضلاً عن ضرورة تعزيز تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية، بما يضمن احترام الإدارة لأحكام القضاء وترسيخ مبدأ سيادة القانون، وبناءً على ما تقدم خلص البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات يمكن إجمالها تباعاً فيما يلي :

أولاً : النتائج.

- 1- أن القضاء الإداري يمثل الضمانة القضائية الاساسية لحماية حقوق الموظف العام في التشريع الليبي، باعتباره الجهة المختصة بالرقابة على مشروعية القرارات الادارية .
- 2- إن مبدأ المشروعية يشكل الأساس الذي تستند إليه رقابة القضاء الإداري، بما يكفل خضوع الإدارة لأحكام القانون وعدم تجاوزها للسلطات المقررة لها .
- 3- تعد دعوى الإلغاء الوسيلة القضائية الأكثر أهمية في حماية الموظف العام من القرارات الإدارية غير المشروعة، لما يترتب عليها ازالة اثار القرار المخالف للقانون .
- 4- يوفر القضاء الإداري حماية قضائية لمختلف الحقوق الوظيفية بما يشمل الحقوق المتعلقة بالتعيين والترقية والنقل والاجازات والمرتبات والتأديب، وأن رقابة القضاء الاداري تسهم في الحد من تعسف الإدارة والانحراف في استعمال السلطة وانهاء الخدمة.
- 5- إن رقابة القضاء الإداري تسهم في الحد من تعسف الإدارة والانحراف في استعمال السلطة، بما يحقق التوازن بين المصلحة العامة وضمان الحقوق الوظيفية.
- 6- إن استقلال القضاء الإداري وسرعة الفصل في المنازعات يمثلان عنصرين اساسيين لضمان فعالية الحماية القضائية.
- 7- الحاجة إلى تطوير بعض الأحكام التشريعية والاجرائية بما يواكب التطورات الحديثة في مجال الوظيفة العامة ويعزز حماية الموظف العام .
- 8- إن تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية يعد جزءاً لا يتجزأ من الحماية القضائية، إذ لا تكتمل هذه الحماية إلا بالتنفيذ الفعلي لما يقضي به القضاء .

ثانياً : التوصيات.

- 1- مراجعة التشريعات الليبية المنظمة للوظيفة العامة والقضاء الإداري بما يعزز الضمانات القانونية والقضائية المقررة للموظف العام .
 - 2- العمل على تبسيط اجراءات التقاضي الاداري وتقليل مدته، بما يحقق العدالة الناجحة ويحد من الآثار السلبية الناجمة عن طول امد النزاع .
 - 3- ضرورة تعزيز استقلال القضاء الإداري، وتوفير الضمانات الكفيلة بممارسة اختصاصاته بصورة فعالة، و توفير الامكانيات البشرية والتقنية التي تمكنه من اداء دوره بكفاءة وفعالية.
 - 4- التوسع في نشر المبادئ القضائية الصادرة عن القضاء الاداري بما يسهم في توحيد الاجتهاد القضائي وتحقيق الامن القانوني .
 - 5- تعزيز الالتزام بتنفيذ الاحكام القضائية الإدارية، وإرساء قواعد أكثر وضوحاً للمسؤولية الإدارية والتعويض عن الاضرار الناشئة عن القرارات الإدارية غير المشروعة ، ووضع آليات قانونية أكثر فعالية لضمان احترام الادارة لهذه الاحكام .
 - 6- تطوير برامج التطوير والتأهيل للعاملين في الجهات الادارية، من خلال تنظيم دورات تدريبية متخصصة في القانون الإداري والوظيفة العامة، بما يسهم في الحد من اصدار القرارات الادارية المخالفة للقانون .
 - 7- نشر الثقافة القانونية بين الموظفين العاملين بشأن حقوقهم الوظيفية ووسائل حمايتهم أمام القضاء الاداري، بما يعزز من قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم وفقاً للقانون .
 - 8- الاستفادة من التجارب المقارنة في مجال القضاء الإداري، ولا سيما فيما يتعلق بتطوير آليات الرقابة القضائية وضمان سرعة الفصل في المنازعات الادارية، بما يسهم في الارتقاء بمنظومة العدالة الادارية في ليبيا .
- وختاماً إن ترسيخ دولة القانون لا يتحقق إلا بوجود قضاء إداري مستقل وفعال قادر علي بسط رقابته على أعمال الإدارة، وحماية الحقوق الوظيفية للموظف العام وإرساء مبادئ العدالة والمساواة والمشروعية، ومن ثم فإن تطوير منظومة القضاء الاداري في ليبيا يظل ضرورة تشريعية ومؤسسية لضمان إدارة عامة ملتزمة بأحكام القانون، وتحقيق التوازن المنشود بين مقتضيات المصلحة العامة وصيانة حقوق الموظفين، بما يعزز الثقة في مؤسسات الدولة ويكرس دعائم الحكم الرشيد .

المصادر والمراجع.

- 1 - محمد علي المقرئ ، القانون الإداري الليبي ، منشورات جامعة قاريونس ، بنغازي ، 2014 ، ص 287
- 2 - عبدالسلام محمد الشريف ، الوظيفة العامة في التشريع الليبي ، دار الكتاب ، بنغازي ، 2016 ، ص 112
- 3 - سليمان محمد الزائدي ، مبادئ القانون الإداري الليبي ، منشورات جامعة بنغازي ، 2018 ، ص 175
- 4 - فتحي عبدالقادر الككلي ، النظام القانوني للوظيفة العامة في ليبيا ، دار الرواد ، طرابلس ، 2017 ، ص 94
- 5 - عمر رمضان التومي ، القضاء الإداري والرقابة على أعمال الإدارة العامة في ليبيا ، منشورات جامعة طرابلس 2019 ، ص 203
- 6 - عبدالسلام محمد الشريف ، الوسيط في القانون الإداري الليبي ، منشورات جامعة قاريونس ، بنغازي ، ص 145
- محمد مفتاح القويح ، القانون الإداري الليبي ن منشورات جامعة بنغازي ، ص 201⁷
- 8 - قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010 ، المواد المتعلقة بتعريف الموظف العام
- قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010 ، مرجع سابق⁹
- 10 - محمد عبد الله الحراري ، اصول القانون الإداري الليبي ، المكتبة الجامعية ، الزاوية ط 7 ، 2019
- 11 - نصر الدين مصباح القاضي ، اصول الوظيفة العامة في التشريع الليبي ، دراسة مقارنة ، دار تيرا ، طرابلس ، 2020 ، ص 120
- 12 - القانون رقم (88) لسنة 1971 بشأن القضاء الإداري في ليبيا
- 13 - سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري (قضاء الالغاء) دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط 6 ، 1996 ، ص 25
- محمد رفعت عبدالوهاب ، القضاء الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2012 ، ص 285¹⁴
- 15 - القانون رقم (88) لسنة 1971 بشأن القضاء الإداري ، المادة (2) ، البنود (1-4) والمادة (3)
- 16 - المحكمة العليا الليبية ، المبادئ المستقرة في رقابة مشروعية القرارات الإدارية
- القانون رقم (88) مرجع سابق¹⁷
- 18 - سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص 45
- 19 - الاعلان الدستوري الليبي المادة (31) الخاصة بحق النقاضي والقانون رقم (6) لسنة 1982 بشأن اعادة تنظيم المحكمة العليا
- 20 - محمد رفعت عبد الوهاب ، مرجع سابق ، ص 320
- القانون رقم (88) لسنة 1971 م بشأن القضاء الإداري وتعديلاته ، الاحكام المنظمة لاختصاص القضاء الإداري بدعوى الالغاء²¹
- 22 - القانون رقم (88) مرجع سابق
- 23 - القانون المدني الليبي ، الاحكام العامة في المسؤولية المدنية والتعويض ، مع تطبيقاتها في منازعات الإدارة
- 24 - قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010 ، الاحكام المنظمة للمساءلة التأديبية و ضمانات الموظف
- 25 - القانون رقم (6) لسنة 1982 بشأن اعادة تنظيم المحكمة العليا

- 26 - سليمان محمد الطماوي ، القضاء الاداري (قضاء الالغاء) دار الفكر العربي ، القاهرة ، الطبعة السادسة ، 1996 ، ص 45
- 27 - محمد عبدالحميد ابو زيد ، مبدأ المشروعات ورقابة القضاء علي اعمال الادارة ، دار النهضة العربية ، القاهرة 2007 ، ص 287
- 28 - عبد العزيز عبدالمنعم خليفة ، الوسيط في القضاء الاداري ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2019 ص 318
- 29 - محمد فؤاد مهنا ، القضاء الاداري ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2003 ، ص 241
- 30 - محمد علي العكروت ، القضاء الاداري في ليبيا ، دار الفضيل للنشر والتوزيع ، بنغازي ، 2014 ، ص 173
- 31 - القانون رقم (88) لسنة 1971 ، مرجع سابق المادة (3)
- محمد الحراري ، اصول القانون الاداري الليبي ، مرجع سابق ، ص 520³²
- 33 - المحكمة العليا الليبية ، الدوائر المجتمعة ، الطعن المدني رقم (52 / 50 ق) جلسة 13 يوليو 2005 م
- 34 - القانون رقم (88) لسنة 1871 / مرجع سابق ، المادة (2)
- 35 - المادة (2) من القانون رقم (88) لسنة 1971
- 36 - المادة (1 / 2 ، 2) من القانون رقم (88) لسنة 1971
- 37 - قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن قانون علاقات العمل المواد (106 ، 1063)
- 38 - المحكمة العليا الليبية ، حكم الدوائر المجتمعة بشأن تحديد مفهوم الموظف العام واختصاص القضاء الاداري بالمنازعات المتعلقة بالمرتبات وما يتفرع عنها ، وقد قررت المحكمة ان من شروط صفة الموظف العام : الديمومة والعمل لدى جهة ادارية عامة
- 39 - المادة (7) من القانون رقم (88) لسنة 1971
- 40 - المادة (21) من نفس القانون
- 41 - المادة (8) من نفس القانون
- 42 - المادة (10) من نفس القانون