

الإحالة تحت تصرف الخدمة في القانون الليبي (الاستيداع) (دراسة مقارنة)

استلم في: 10 مارس 2024م تم التقييم في: 24 أبريل 2024م تم النشر في: 26 يونيو 2024م

أ. آمال سالم العريفي

أستاذ القانون العام

كلية القانون - جامعة طرابلس

as0992420@gmail.com

الملخص:

تناولت الورقة الإحالة على الاستيداع في التشريعات الوطنية، باعتبارها أحد الموضوعات التي تملك جهة الإدارة اتخاذها بنوع من الحرية تحقيقاً للمصلحة العامة، فقد تبني المشرع الليبي بموجب المادة (167) من قانون علاقات العمل لسنة 2010 مصطلح الإحالة تحت تصرف الخدمة، والتي بمقتضاها يجوز إحالة الموظف إلى الاستيداع مدة أقصاها سنة كاملة، تبدأ من تاريخ صدور القرار، وتعتبر وظيفة المحال إلى الاستيداع شاغرة ويجوز التعيين فيها، وهذا ما اتفق فيه المشرع الليبي مع المشرع الجزائري، وهو ما تناوله هذا البحث بشيء من التفصيل.⁽¹⁾

الكلمات المفتاحية: الإحالة، الاستيداع، القانون الليبي، الجهات الإدارية، الموظف، الوظيفة العامة.

Abstract:

The article discusses the concept of "referral to reserve" in national legislation as one of the topics that the administrative authority has the freedom to address in the public interest. The Libyan legislator adopted the term "referral to reserve" under Law No. (12) of 2010 on labor relations, specifically in Article 167. According to this provision, an employee may be referred to reserve for a maximum period of one year, starting from the date of the decision. The position of the referred employee becomes vacant and can be filled through a new appointment. This aligns the Libyan legislator with the Algerian legislator in regulating this matter.

Keywords: Referral, Reserve, Libyan Law, Administrative Authorities, Employee, Public Position.

المقدمة:

يشكل المستخدمون الذين تستعين بهم الجهات الإدارية العمود الفقري للعملية الإدارية، أي الأداة الرئيسية التي من خلالها وبواسطتها تتمكن هذه الجهات من القيام بمسؤوليتها و مباشرة أوجه نشاطاتها، ومع ازدياد عدد العاملين لدى الجهات الإدارية تباينت النظم القانونية التي تحكم مراكزهم الوظيفية وتعددت الآراء الفقهية التي تناولت هذه المراكز. وتأتي في مقدمة المواضيع التي تعالجها القوانين الداخلية والتي يجب دراستها وفق أسس علمية حديثة الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية. ويبدو أن غالبية قوانين الوظيفة العامة في دول العالم لا تلجأ إلى تحديد أسباب الإحالة

1. قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م مدونة التشريعات، ع 7، س 10، بتاريخ 18 . 5 . 2010 ، ص 260 وما بعدها.

على الاستيداع أو حالاتها بل تترك هذا الموضوع للسلطة التقديرية للإدارة المعنية التي يقع عليها عبء تقدير مصلحة سير المرافق العامة بانتظام، ويتميز الاستيداع بأهمية خاصة؛ لكونه يؤثر على مسيرة الموظف ابتداءً من تاريخ استلامه للعمل وحتى تاريخ انتهاء خدمته، وهنا يثور التساؤل لدى الباحث ما السبيل للمطالبة بحقوق الموظفين مع الاهتمام باحترام مبدأ دوام سير الوظيفة وكيف السبيل للخروج من تبعات إعادة تنظيم الوحدات الإدارية أو إعادة النظر في ملاكاتها الوظيفية مع منح الموظف في الجهات العامة المشار إليها مرتباتهم مؤقتاً دون أن يقوموا بأي عمل.

إشكالية الدراسة: تكمن إشكالية الدراسة في التساؤلات التالية: ماهية الإحالة تحت تصرف الخدمة (الاستيداع)؟، وما التكييف القانوني لهذه الإحالة؟ وما القضاء المختص في نظر قرارات هذه الإحالة؟ وما هي الآثار الإدارية والقانونية المترتبة عليها؟ ومن خلال هذه الدراسة سيتم الإجابة على هذه التساؤلات.

منهجية الدراسة: اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، وذلك من خلال تفسير وتحليل النصوص القانونية، ومقارنتها بغيرها من تشريعات الدول الأخرى، وذلك لتحديد أوجه الشبه والاختلاف فيما بينهما.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تبيان أهمية الموضوع بالنسبة لطرفي العلاقة للموظف والوظيفة، ومعرفة كيفية معالجة المشرع الليبي والمقارن للموضوع.

أهمية الدراسة: أن وضعية الاستيداع لها علاقة مباشرة بالموظف العام والإدارة على حد سواء، إذ تكمن أهمية الدراسة من خلال تبيان أهم القيود المفروضة على وضعية الإحالة على الاستيداع هذا من جهة، ومن جهة أخرى تتجلى أهمية الدراسة على اعتبار أن موضوع الإحالة على الاستيداع من أهم الموضوعات القانونية و الأساسية للموظف العام.

ولأهمية هذا الموضوع سيتم تناوله وفقاً للخطة المنهجية التالية:

المبحث الأول: التنظيم القانوني للإحالة على الاستيداع.

المبحث الثاني: حالات الإحالة على الاستيداع وشروطها وأثاره.

المبحث الأول

التنظيم القانوني للإحالة على الاستيداع

الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية (الاستيداع) هو عبارة عن نظام يؤدي إلى إيقاف الموظف عن العمل لمدة محدودة يكون فيها الموظف في حالة إعفاء من العمل لفترة زمنية معينة دون انقطاع علاقة الموظف بالجهة الإدارية التي يعمل لديها،⁽¹⁾ وبالتالي سنتناول في هذا المبحث تعريف الاستيداع تشريعاً وفقهاً، ثم التعرض للتكييف القانوني للإحالة على الاستيداع

المطلب الأول: المفهوم التشريعي والفقهى والقضائي للإحالة على الاستيداع.

المطلب الثاني: التكييف القانوني للإحالة على الاستيداع.

1 - راجع في نفس المعنى د. السيد محمد الدماصي، الوسيط في شرح قانون العاملين بالقطاع العام، بدون دار نشر، بدون سنة نشر، ص232.

المطلب الأول

المفهوم التشريعي والفقهى والقضائي للإحالة على الاستيداع

أولاً: التعريف التشريعي للإحالة على الاستيداع:

تخلو التشريعات عادة من وضع التعريفات وتعرض عن بيان الحدود غالباً، حيث لا يهتم المشرع عادة بوضع تعريف لمسألة ما، وإنما تترك لاجتهادات الفقه والقضاء غير أن المشرع الليبي لم يترك مسألة تعريف الاستيداع لاجتهادات الفقه والقضاء، بل كانت له اليد الطولي في هذا الشأن، فقام بتناول الإحالة إلى الاستيداع لأول مرة في القانون رقم 19 لسنة 1964، وكذلك القانون رقم 26 لسنة 1369، والذي أعاد العمل بالإحالة تحت التصرف بعد أن تم إلغاؤه بموجب القانون رقم 11 لسنة 1985، وكذلك قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 أطلق عليه تسمية الإحالة تحت تصرف الخدمة أو الاستيداع حسب القانون، غير أنه وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 فعل ذلك، إلا أنه لم يعد معمولاً به اعتباراً من نفاذ القانون رقم (11) لسنة 1985 الذي ألغى النصوص المتعلقة بالإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية الواردة في القانون (55) لسنة 1976.⁽¹⁾

وجاء في المواد (103 – 104) من قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976 علي أن الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية أو كما يطلق عليها أيضاً "الإحالة إلى الاستيداع" هي إجراء يتسم بمقتضاه إبعاد الموظف عن الاضطلاع بأعباء وظيفته كلياً لمدة معينة..⁽²⁾

وبصدور القانون رقم (26) لسنة (2001) أعيد العمل بالإجراء المذكور حيث نصت المادة الأولى منه على الآتي: "يجوز لأمانة اللجنة الشعبية العامة وغيرها من الجهات التي يتقاضى الموظفون بها مرتباتهم من الخزانة العامة أو ميزانيات الجهات العامة المملوكة للمجتمع عند إلغاء أو دمج ... منح بعض الموظفين في الجهات المشار إليها مرتباتهم مؤقتاً دون أن يقوموا بأي عمل"⁽³⁾.

1. بصدور القانون رقم (12) لسنة (2010) خصص الفصل السابع منه لتنظيم هذا الموضوع في المواد من 167 . 177.

2. القانون رقم (55) لسنة 1976 قانون الخدمة المدنية المواد (103 – 104)

3. القانون رقم (26) لسنة 1369 و.ر (2001) بشأن الخدمة العامة.

وبالإطلاع على النص الذي ينظم الإحالة إلى الاستيداع في قانون الخدمة المدنية رقم 19 لسنة 1964م، وكذلك قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م، نجد أن سبب الإحالة تحت تصرف الخدمة هو الصالح العام وحده، في حين أن سبب الإحالة تحت تصرف الخدمة وفقاً للقانون رقم 26 لسنة 2001 المعدل لقانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م، وكذلك قانون علاقات العمل الساري هو حالة إلغاء أو دمج أو إعادة تنظيم الوحدات الإدارية، أو إعادة النظر في الملاكات الوظيفية.⁽¹⁾

ولقد تناول المشرع المصري قواعد الإحالة إلى الاستيداع في المادتين 68 . 69 من القانون رقم 1971م الذي صدر في 23 من أيلول لسنة 1971م والخاص بنظام العاملين المدنيين الحالي.

حيث نصت المادة 68 من القانون المذكور على أنه "يجوز إحالة العامل إلى الاستيداع لمدة أقصاها سنتين لأسباب تتعلق بالصالح العام"⁽²⁾.

أما في فرنسا فنجد أن المشرع الفرنسي تناول قواعد الإحالة إلى الاستيداع في المادتين 44 و 45 من الأمر الصادر في 4 من شباط لسنة 1959م والمادة 2 وما بعدها من المرسوم رقم 30 لسنة 1959م الذي صدر في 14 شباط لسنة 1959م، حيث سبق للمشرع الفرنسي أن تصدى لنظام الإحالة إلى الاستيداع في المواد 113 – 123 من قانون التوظيف الذي صدر في 19 من تشرين الأول لسنة 1946م والذي عدل بمقتضى المادة 13 من قانون 3 لسنة 1955م.

وإحالة الموظف إلى الاستيداع في القانون الفرنسي تتم بقرار من جانب الإدارة، إلا أن قرار الإحالة قد يصدر تلقائياً بمبادرة من الإدارة، وقد يصدر بناء على طلب من الموظف⁽³⁾.

ولعل المشرع التونسي من بين المشرعين العرب القلائل الذين عرفوا الاستيداع، وأطلق عليه مصطلح الاستيداع أو التوقف المؤقت بناء على طلب وضعية إدارية قانونية،

1 - محمود معتوق، الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية (الاستيداع) في القانون الليبي، بحث منشور في مجلة الجامعي، مجلة علمية محكمة، ع26، ليبيا،

2017م، ص171.

2 - د. السيد محمد الدماجي، مرجع سابق، ص 202.

3 - د. محمد محمد أحمد عجز، الاستقالة في ضوء قانون العمل الجديد، كلية الحقوق، جامعة حلوان، دار النهضة العربية، 2008م، ص 16-17.

يوضع فيها الموظف بطلب منه في حالات خاصة، حددها القانون حصراً، لذا فإن المعني بالأمر لا يفقد خلالها صفته كموظف، ولا يهدف من لائحة الموظفين؛ لكون الاستيداع ليس انقطاعاً نهائياً عن العمل، وإنما رخصة لا يستفيد فيها الموظف من

العديد من الحقوق المادية خلالها (الترقية، تعويضات عائلية ما لم يكن المعني بالأمر موظفة ولها أبناء، التقاعد حوادث الشغل، ...) (1).

والجدير بالذكر أن القانون الجزائري للوظيفة العمومية أشار إلى الاستيداع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نص على أن الإحالة على الاستيداع هي توقف الموظف مؤقت على مهامه مع الاحتفاظ بمنصبه ودرجته ويبقى خاضعاً للقانون الأساسي للموظف العمومي ولا يستفيد من حقوقه في الترقية (2).

من خلال ما سبق يتبين أن هناك اتفاق في تعريف الاستيداع مع وجود صعوبة في إيجاد تعريف محدد؛ ومرجع ذلك بحسب الروايات التي ينضّر من خلالها إلى الاستيداع، وهذا ما سنبينه في الفقرة التالية.

ثانياً: المفهوم الفقهي للإحالة على الاستيداع.

لم يعن كل من المشرع الليبي أو المصري بوضع تعريف قانوني للاستيداع، تاركاً ذلك للفقهاء والقضاء الذين جريا على تعريف الاستيداع أو كما يطلق عليها في التشريع الليبي "الإحالة على الاستيداع" هي إجراء يتم بمقتضاه إبعاد الموظف عن الاضطلاع بأعباء وظيفته كلياً لمدة معينة، ثم يتقرر مصيره في نهاية هذه المدة أما بإعادته إلى وظيفته أو نقله إلى وظيفة أخرى وأما بفصله نهائياً من الخدمة (3).. واعتبر جانب من الفقهاء أن الإحالة تحت تصرف الخدمة ما هي إلا أحد الأوضاع المتعلقة بالموظف العام (4).

1. القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06 . 03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة في الفصل الثاني - المادة 195.

2. القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المادة 145، تتمثل الإحالة على الاستيداع في القانون مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف.

3. د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، الطبعة السادسة، منشورات المكتبة الجامعة للطباعة والنشر الزاوية، 2010م، ص423.

4. انظر صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي (دراسة مقارنة)، الكتاب والتوزيع والإعلان والمطابع، طرابلس، ط2، 1982م، ص404.

أما على الصعيد الفقهي فهناك العديد من التعريفات منها:

. الاستيداع يكون بطلب من الموظف أو الدائرة ولا تتجاوز مدة الاستيداع عن خمس سنوات، ولا يحسب لأغراض الزيادة السنوية، ولا التوقيعات، وإذا تم الاستيداع دون طلب من الموظف يحصل على نصف مرتبه ونصف علاوته⁽¹⁾ أما بالنسبة لحالات الإحالة إلى الاستيداع والتي تتم بناء على طلب الموظف فقد نظمها المرسوم رقم 309 من القانون المغربي، لسنة 1959م الصادر في 14 من شباط 1959م الذي يتضمن اللائحة التنفيذية والمتعلقة بالنظام الخاص ببعض الأوضاع الوظيفية وقواعد الخدمة المدنية⁽²⁾.

أما البعض الآخر فذهب إلى التفريق بين الاستيداع بناء على طلب الموظف والاستيداع من جانب الإدارة، بإقرار الإحالة قد يصدر تلقائياً بمبادرة من الإدارة وقد يصدر بناء على طلب وإرادة الموظف وهذا ما نضمه القضاء والمشرع الجزائري⁽³⁾.

وعرفه بعض الفقه بأن: وظيفة الاستيداع هي نظام ربط بين الخدمة الفعلية و تركها؛ لأنها تؤدي إلى حرمان الموظف من العمل وبعض مزاياه مع جواز إعارته إليه⁽⁴⁾.

وعرفها كمال رحماوي بأنها: هي توقيف لعلاقة عمل ينجز عنها حرمان الموظف من الاستفادة من بعض الحقوق، كأجر، الترقية، والتقاعد إلا أنه يظل يحتفظ بحقوقه المكتسبة في الرتبة⁽⁵⁾.

وعرفه سليمان الطماوي: بأنه حالة وسط بين الخدمة الكاملة والفصل إذ يبعد الموظف المحال إلى الاستيداع عن عملية كاملة لمدة محددة تم يتقرر مصيره في نهاية المدة⁽⁶⁾.

1. د. سمير أحمد المرسي، أحكام الإرادة المنفردة، مقارنة بالقانون المدني الأردني، مطبعة المعارف، 1986م، ص 201.

2. راجع د. محمد أحمد عجيز، مرجع سابق، ص 17.

3. د. عبد الكريم بن قمة، الاستيداع في القانون الجزائري مذكرة مكتملة من متطلبات نيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص 105.

4. عبد العزيز السيد الجواهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1994م، ص 5.

5. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر، الجزائر، 2003م، ص 45.

6. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1979م، ص 355.

وعرفه فقيه آخر بأن: (الاستيداع ليس من العقوبات التأديبية، وإنما هو إجراء يتخذ بشأن الموظف استجابة لمطالبات المصلحة العامة)⁽¹⁾، وكذلك الدكتور خليفة الجبراني اتفق مع هذا التعريف، حيث قال: (... ولا تعدو أن تكون الإحالة على الاستيداع إلا نوعاً من الفصل؛ لأنها تؤدي إلى قطع صلة الموظف بالوظيفة، ذلك أنه يجوز لمجلس الوزراء إحالة الموظف إلى الاستيداع لأسباب تتعلق بالصالح العام).⁽²⁾

ويرى الباحث بأن الاستيداع هو إبعاد الموظف عن وظيفته لمدة زمنية معينة دون فصله وذلك لتحقيق الصالح العام، وبعد انتهاء هذه المدة يتقرر مصيره إما بإرجاعه إلى وظيفته، أو إلى وظيفة أخرى بنفس الميزات التي كان يتمتع بها قبل الإحالة

ولم نجد في القضاء الليبي والمقارن تعريفاً لمعنى الإحالة تحت تصرف الخدمة إلا أن القضاء المقارن شبه مستقر على ممارسة القضاء الإداري لهذه الوظيفة، وإخضاع مثل هذه القرارات لرقابته فمن جانبها يقول قسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري: (بأن نظام الاستيداع هو نظام وظيفي من نوع خاص. إذ بمقتضاه تبقى العلاقة الوظيفية بين الموظف المحال إلى الاستيداع والحكومة طيلة مدة الاستيداع...)⁽³⁾

وكذلك محكمة العدل العليا في الأردن تقول: (إن سلطة مجلس الوزراء في إحالة موظف على الاستيداع إذا كانت له خدمة مقبولة للتقاعد لا تقل عن خمس عشرة سنة هي سلطة تقديرية لا يحددها إلا وجوب حسن استعمالها وعدم صدورها عن بواعث شخصية أو بقصد الانتقام، والأصل في القرار الإداري أنه يصدر سليماً خالياً من العيوب، وعلى الطاعن إثبات خلاف الأصل...)⁽⁴⁾

1. خالد عبد العزيز عريم، القانون الإداري الليبي، منشورات الجامعات الليبية، بنغازي، ج2، 1971م، ص523.

2. خليفة علي الجبراني، القضاء الإداري الليبي، الرقابة على أعمال الإدارة، مركز سما للطباعة والإعلان، طرابلس، ط1، 2005، ص195.

3. الفتوى رقم 20 بتاريخ 17.12.1961، مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة،

سنوات 17/16، ص 87، بند39

4- قرار رقم 527 لسنة 2004م، جلسة 2004.1.8م، مشار إليه لدى محمود معتوق، مرجع سابق، ص188.

المطلب الثاني

التكييف القانوني للإحالة على الاستيداع.

اختلف الفقه اختلافا واضحا حول التكييف القانوني للإحالة على الاستيداع، وانقسموا إلى ثلاثة آراء:

الرأي الأول: يرى بأن الإحالة على الاستيداع ما هي إلا نوع من الإجازة، إلا أنه اختلف فيما إذا كانت إجبارية أو برضا الموظف نفسه، ومن أنصار هذا الاتجاه الدكتور سليمان محمد الطماوي حيث يرى: (بأن المشرع لدينا ينظر باستمرار إلى الوظيفة العامة باعتبارها مهنة ينقطع لها الموظف، فإن هناك أسباب متعددة ترجع إلى الموظف والإدارة، تؤدي إلى إنهاء رابطة التوظيف بصورة نهائية أو مؤقتة، كما هو الشأن في نظام الاستيداع فالعلاقة بين الموظف و الإدارة في هذا النظام تظل قائمة فترة من الوقت، ولكنها تصطبغ بصبغة جديدة تضع الموظف في مركز وسط بين الموظف العادي والموظف الذي انفكت عنه رابطة التوظيف... ويستطرد قائلا بأن نظام الاستيداع هو نظام وسط بين الخدمة الكاملة، وبين تركها؛ لأنه يؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتا من العمل وبعض مزاياه مع جواز إعادته إليه⁽¹⁾ ويرى أيضا بأن: (الاستيداع أو منح الإجازة هو أقرب إلى الإجازة الإجبارية؛ لأن الدولة ملزمة بإعادة الموظف المستودع إلى العمل في نهاية العامين إذا لم يعد قبل ذلك).⁽²⁾ ولا يمكن التسليم بهذا الرأي أو الأخذ به بحجة أن الإحالة على الاستيداع تتشابه مع الإجازة في بعض القواعد، وتختلف عنها في بعض الأخر، فتتشابه معها في أنهما لهما مدة محددة طالبت أو قصرت، كما أن العلاقة الوظيفية في كليهما لا تنقطع بل تبقى قائمة أهمها تقاضي المرتب دون علاوات، والحق في الحصول على التقاعد، ويختلفان في انتهاء المدة فانتهاؤ مدة الإجازة يترتب عليه عودة المرتب إلى سابق عمله، وأما إذا أراد ترك العمل نهائيا بعد حصوله على الإجازة، فليس له إلا تقديم استقالته وفقا للإجراءات القانونية، أما في حالة الإحالة على الاستيداع فقد تنتهي العلاقة الوظيفية بقوة القانون، متى انتهت مدة الإحالة ولا يتم إرجاع الموظف إلى العمل.

1. سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995م، ص808.

2. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995م، ص347.

الرأي الثاني: يرى بأن الإحالة على الاستيداع سبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية.

ذهب هذا الرأي إلى اعتبار الإحالة على الاستيداع ماهي إلا طريقة من طرق انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف وجهة الإدارة بقوة القانون، ومن أنصار هذا الرأي الدكتور حمدي سليمان قبيلات، حيث رأى بأن الاستيداع هو: (صورة من صور انقضاء الرابطة الوظيفية رغم عدم النص عليه في حالات انتهاء خدمة الموظف في قانون الخدمة المدنية الأردني...) (1)

ويرى البعض الآخر بأن الإحالة على الاستيداع ماهي إلا إنهاء لخدمة الموظف، وتنتهي عندها الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة (2)، وقد تبني المشرع الليبي هذا الموقف في القانون رقم (19) لسنة 1964م بإصدار قانون الخدمة المدنية حيث عدد في القسم الخامس من القانون المذكور المعنون بانتهاء خدمة الموظفين، أسباب انتهاء الخدمة ومن بينها الإحالة على الاستيداع (3)، غير أن المشرع الليبي تحلى عن ذلك في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م النافذ، وفي قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م.

ولا يمكن الأخذ بهذا الرأي أيضاً، لأنه من الصعوبة التسليم بأن الإحالة تعتبر سبباً من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية، مع التسليم بأن هناك نوع من التشابه بين الاثنين، فالإحالة على الاستيداع تبعد الموظف عن ممارسة وظيفته، ولا يجوز له مباشرة وظيفته والأمر كذلك بالنسبة لانتهاء العلاقة الوظيفية، إلا أنهما يختلفان في أن الموظف المحال على الاستيداع تكون إحالته لمدة محدودة لا تتجاوز سنتين حسب نص المادة 168 من قانون علاقات العمل السابق ذكره، أما انتهاء العلاقة الوظيفية دائمة غير محددة بمدة معينة، ومن ناحية أخرى يستفيد المحال على الاستيداع من بعض مزايا الوظيفة العامة وخاصة المتعلقة بالأموال المالية، ومن ناحية تالية قد يعاد الموظف المحال للاستيداع إلى سابق عمله أو يعاد إلى جهة إدارية أخرى بنفس المزايا التي كان يتمتع بها قبل الإحالة، وهذا يعني أن العلاقة بين الموظف المحال للإدارة لم تنقطع أصلاً، ودون الحاجة إلى إجراءات تعيين جديدة، عكس العلاقة بين الموظف المنتهية خدماته والإدارة فتقطع نهائياً، ولكي يعود الموظف إلى عمله لابد من إعادة تعيينه أو تعيين جديد، وذلك يتطلب خضوعه إلى شروط التعيين المنصوص عليها في المادة 128 من علاقات العمل (4).

1. سليمان قبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالات التأديب، دراسة مقارنة، دار النشر وائل، عمان، ط1، 2003م، ص66.

2. نواف كنعان، القضاء الإداري الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002م، ص 136.

3. القانون رقم 19 لسنة 1964م الجريدة الرسمية، ع خ ، ص 2.

4- محمود معتوق، مرجع سابق، ص 182 .

أما الرأي الثالث: يرى بأن الإحالة على الاستيداع ماهي إلا الفصل من الوظيفة، حيث تملك جهة الإدارة الحق في فصل الموظف إذا رأت أن الصالح العام يقضي بذلك، وهو حق طبيعي يرجع أساسه إلى النصوص التشريعية من جهة، وحرية جهة الإدارة من جهة أخرى، وهذا الأمر متفق عليه في القضاء الليبي⁽¹⁾ والمقارن⁽²⁾، وخاصة أن علاقة الموظف بجهة الإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية تنظمها القوانين واللوائح، ومن نتائجها تغيير وضع الموظف مع عدم الإساءة في استعمال السلطة، وذلك ما أكدت عليه المحكمة العليا حيث قالت: (... إذا كان المراد بالحق المطلق للإرادة في فصل موظفها بلا حاجة إلى محاكمة تأديبية هو تفردا بتقدير صلاحية الموظف واستمرار استعانتها به أو عدم استمرارها، إلا أن هذا ليس معناه أن تستعمله على هواها؛ لأن مثل هذه السلطة وإن كانت مطلقة من حيث موضوعها إلا أنها مقيدة من حيث غايتها التي يلزم أن تقف عند حد تجاوز السلطة والتعسف في استعمالها...)⁽³⁾ وأكد على هذا الرأي الدكتور خليفة الجبراني عندما قال: (... ولا تعدو أن تكون حالة الإحالة على الاستيداع إلا نوعا من الفصل؛ لأنها تؤدي إلى قطع صلة الموظف بالوظيفة، ذلك أنه يجوز لمجلس الوزراء إحالة الموظف على الاستيداع لأسباب تتعلق بالصالح العام)⁽⁴⁾ فالإحالة على الاستيداع ماهي إلا حالة وسط بين الخدمة الكاملة وبين الفصل؛ لأن الموظف المحال للاستيداع يبعد عن عمله نهائيا لمدة محدودة ثم يقرر مصيره في نهاية هذه المدة، إما بإرجاعه إلى الوظيفة، أو بانتهاء خدمته بقوة القانون، وهو ما أشارت إليه المادة 172 من قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010.⁽⁵⁾

(ويرى الدكتور محمود معتوق وهو الرأي الذي أرجحه: بأن الإحالة على الاستيداع ليست إجازة إجبارية أو رضائية، وليست طريقة من طرق انتهاء العلاقة الوظيفية، وليست فصلا بغير الطريق

1 - طعن إداري رقم 2 لسنة 2 ق ، جلسة 27 - 2 - 1960م القضاء الإداري والدستوري، ج 2 ، ص 22 .

2 - المحكمة الإدارية العليا، جلسة 22 - 2 - 1955م، مجلة المحاماة، ع 5، س 36، ص 740.

3 - طعن إداري رقم 10 لسنة 11 ق ، جلسة 6 - 3 - 1965م، م م ع ، س 1، ع 4، ص 16.

4 - خليفة علي الجبراني: مرجع سابق، ص 195 .

5. نصت المادة 172 من قانون علاقات العمل على الآتي: (بالإضافة إلى الأسباب الواردة بالمادة 42 من هذا القانون تنتهي خدمة الموظف

لأحد الأسباب الآتية: 5 - انتهاء مدة الإحالة تحت تصرف دون العودة إلى العمل).

التأديبي، وإنما هي أحد الأوضاع الوظيفية للموظف العام والمتمثلة في النقل والندب والإعارة والتعيين، ومما يؤكد هذا الرأي أن المشرع الليبي لم يعتبر الإحالة على الاستيداع من قبيل الإجازة أو انتهاء العلاقة الوظيفية، أو الفصل من الوظيفة، خاصة في قانون رقم 12 لسنة 2010م والقانون رقم 55 لسنة 1976م...⁽¹⁾

وأخيراً تختص دوائر القضاء الإداري بالفصل في قرارات الإحالة على الاستيداع من غير مجلس الوزراء ، أو أن أسباب الإحالة ليست تحقيق مصلحة عامة وإنما كان الهدف منها هو الانتقام من الموظف ، أو توقيع عقوبة تأديبية عليه أو إعادته بدرجة أقل من درجته، أو بمرتبة أقل من مرتبه الذي كان يتقاضاه قبل الإحالة على الاستيداع ، فكل هذه القرارات تخضع لرقابة القضاء الإداري دون غيرها، وهذا ما أكدته المادة 2 من القانون رقم 88 لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري، أما إذا طلب الموظف تعويضاً عن قرار إحالته على الاستيداع فقط لأنه سبب له ضرراً، فله أن يرفع دعواه إلى القضاء العادي أو الإداري،⁽²⁾ وذلك استناداً إلى نص المادة الثالثة من القانون رقم 88 لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري.⁽³⁾ إلا أنه لم نجد ما يفيد موقف القضاء الإداري الليبي من القرارات الصادرة للإحالة على الاستيداع، غير أن القضاء المقارن (القضاء الأردني) مستقر على ممارسة القضاء الإداري لهذه الوظيفة (محكمة العدل العليا)، وإخضاع مثل هذه القرارات لرقابتها⁽⁴⁾.

1. محمود معتوق: مرجع سابق، ص 184

2. المرجع السابق، ص 188 ، خليفة الجبراني، مرجع سابق، ص 194

3. حيث ورد فيها: (تفصل دائرة القضاء الإداري في طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها في المادة السابقة إذا رفعت إليها بصفة أصلية أو تبعية، ويترتب عن رفع دعوى التعويض إلى دائرة القضاء الإداري عدم جواز رفعها أمام المحاكم العادية، كما يترتب عن رفع دعوى التعويض أمام المحاكم العادية عدم جواز رفعها إلى دائرة القضاء الإداري).

4- محمود معتوق، مرجع سابق، ص 188.

المبحث الثاني

حالات الإحالة على الاستيداع وشروطها وأثاره.

تناولنا في هذا المبحث الشروط الواجب توافرها في تقديم طلب الاستيداع ثم بعد ذلك سنتناول الآثار المترتبة على الاستيداع، وذلك من خلال الآتي:

المطلب الأول: حالات و شروط الإحالة على الاستيداع.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع.

المطلب الأول

حالات و شروط الإحالة على الاستيداع

تناولت المادة(167) من قانون علاقات العمل رقم(12) لسنة 2010م بأنه: (يجوز لمجلس الوزراء إحالة الموظفين الذين يتقاضون مرتباتهم من الخزانة العامة عند إلغاء أو دمج أو إعادة تنظيم الوحدات الإدارية، أو إعادة النظر في ملاكاتها الوظيفية إحالة الموظفين المصنفين الذين أُلغيت وظائفهم تحت تصرف الخدمة)، أما المادة(168) نصت على أن تكون (الإحالة تحت التصرف لمدة لا تتجاوز سنة من تاريخ صدور قرار الإحالة، ويجوز تمديدتها لمدة سنة أخرى بقرار من مجلس الوزراء...) ⁽¹⁾ فمن خلال هاذين النصين يتبين لنا حالات و شروط الإحالة على الاستيداع، وسيتم تناولهما كالتالي:

أولاً: حالات الإحالة على الاستيداع.

يتبين من خلال المادتين السابقتين أن حالات الإحالة على الاستيداع تكمن في الآتي:

1. إذا تم إلغاء الجهة أو الوحدة الإدارية بناء على قرار من مجلس الوزراء، كما لو أُلغيت إحدى الوزارات أو المؤسسات العامة أو الوحدات الإدارية التابعة لها، فيحال الموظف على الاستيداع.
2. حالة دمج الوحدات الإدارية في بعضها البعض، كما لو أدمجت مؤسستان، واتضح بناء عليه أن هناك موظفين لا تستوعبهم الوزارة الجديدة وفقاً للملاك الجديد، فيحالوا على الاستيداع.
3. إذا تقرر إعادة تنظيم بعض الوحدات الإدارية، أو إعادة النظر في ملاكاتها الوظيفية من جديد، فقد يكون هناك فائض في عدد العاملين، مما يتطلب الأمر إحالة بعضهم على الاستيداع. ⁽²⁾

1 - انظر القانون رقم 12 لسنة 2010 بإصدار قانون علاقات العمل، مدونة التشريعات، ع7، س10،

2 - محمود معنوق، مرجع سابق، ص174.

ثانياً: شروط الإحالة على الاستيداع.

حتى يتم قبول الإحالة على الاستيداع للموظف العمومي يجب توافر جملة من الشروط، سنتطرق أولاً للشروط الموضوعية لوضعية الإحالة على الاستيداع، وستحدث ثانياً عن أهم الشروط الشكلية للإحالة على الاستيداع.

أولاً: الشروط الموضوعية للإحالة على الاستيداع: هي مجموعة من القيود التي حددتها التشريعات الوطنية حتى يتم قبول طلب الإحالة على الاستيداع، نذكر أهمها:

1. تقديم طلب تحت الإشراف الإداري، ينص المشرع في القوانين الخاصة بالوظيفة العامة عند تصديده لأحكام الإحالة إلى الاستيداع على أن يكون طلب الاستيداع مكتوباً.

2. انتظار قرار الإدارة أو اللجنة التي تتولى دراسة الطلب حين يقتضي القانون ذلك.

3. عدم مغادرة مقر العمل إلا بعد وصول الموافقة المكتوبة من الإدارة، ولا يعتبر الموظف متخلي عن الوظيفة.

4. عدم تقديم الموظف في حالة الاستيداع لأي طلب متعلق بالاستقالة، أو التقاعد النسبي أو وضعه في إحدى الوضعيات التي يكون فيها الموظف أثناء ممارسته لمهامه، إلا بعد رجوعه للعمل بعد استنفاذ مدد رخصة الاستيداع.

5. يلتزم الموظف المحال تحت التصرف بالانخراط في برامج التدريب والتأهيل التي تعدها الجهات المختصة بفرض المساهمة في إعادة تأهيله للعمل في وظيفة أو مهنة أخرى⁽¹⁾.

ثانياً: الشروط الشكلية لشروط الإحالة على الاستيداع:

لقد قيد المشرع الليبي الإحالة على الاستيداع بمجموعة من الضوابط الشكلية تناولتها المادتين السابقتين، التي يمكن إجمالها في الآتي:

1- أن يكون المحال للاستيداع موظفاً عاماً، أي أن تكون الوظيفة دائمة؛ لأنه لا يتفق بطبيعته مع مع أحكام الوظيفة المؤقتة.⁽²⁾

1- د. محمد عبدالله الحراري، مرجع سابق، ص 424.

2- انظر القانون رقم 26 لسنة 2001.

ومن هذا المنطلق لا يملك مجلس الوزراء إحالة العاملين العاديين تحت تصرف الخدمة.

2. أن يصدر قرار الإحالة تحت تصرف الخدمة من مجلس الوزراء دون غيره، وقد أعطى المشرع لمجلس الوزراء السلطة التقديرية بإحالة أي موظف للاستيداع، بشرط أن تكون له مدة (15) سنة خدمة مقبولة للتقاعد، وهذا ما قضت به المحكمة العليا، في

الدعوى رقم (277) لسنة 94 جلسة 22 مارس 1995م، حيث ورد في هذا المبدأ (..... ويستفاد مما تقدم، وما جرى عليه قضاء محكمتنا، أن المشرع قد خول مجلس الوزراء بموجب نظام الخدمة المدنية وقانون التقاعد صلاحية تقديرية بإحالة أي موظف على الاستيداع إذا كان له مدة (15) سنة خدمة مقبولة للتقاعد، وذلك بتسيب (اقتراح) دون إلزام بالإفصاح عن الأسباب أو يقيده بأي قيد أو يرسم أسلوباً معيناً أثناء ممارسة هذه الصلاحية، تحقيقاً للمصلحة العامة؛ لتمكين مجلس الوزراء وهو أعلى سلطة إدارية في الدولة من تسيير المرافق العامة على وجه يحقق هذه المصلحة التي أوكل إليه مراعاتها، وغير متسمة بإساءة استعمال السلطة، وحيث أنه من الثابت في الأوراق أن المستدعى قد أمضى خمس عشرة سنة مقبولة للتقاعد.....)⁽¹⁾

3. أن يكون الموظف المحال تحت تصرف الخدمة يتقاضى مرتبه من الخزانة العامة. لذلك لا يجوز إحالة من يتقاضى مرتبه من غير الخزانة العامة، وهذا الأمر يختلف عن القانون رقم 26 المشار إليه سابقاً، الذي أعطى لمجلس الوزراء إمكانية الإحالة تحت تصرف الخدمة حتى للعاملين الذين يتقاضون مرتباتهم من الجهات المملوكة للمجتمع كالشركات والمنشآت العامة.⁽²⁾

4. أن تكون الإحالة تحت تصرف الخدمة لمدة لا تتجاوز سنة من تاريخ صدور قرار الإحالة، غير أنه يجوز لمجلس الوزراء تمديد هذه المدة لمدة سنة أخرى.

5 - أن يصدر قرار تمديد الإحالة من نفس الجهة التي أصدرت قرار الإحالة، و إلا ظل باطلاً لصدوره من غير مختص.

1. مشار إليه لدى محمود معنوق، مرجع سابق، هامش رقم 67، ص 199.

2. المرجع السابق، ص 175.

المطلب الثاني

الآثار المترتبة عن الإحالة على الاستيداع.

يترتب على الاستيداع بعض الآثار القانونية والإدارية التي تترك فيها، مع حالات انتهاء الخدمة، ومن أمثلة هذه الحالات، الاستقالة والتي لها أثر على سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وبالتالي سنقسم هذا المطلب إلى آثار إدارية وأخرى قانونية.

أولاً: الآثار الإدارية:

يعتبر الاستيداع نظام إداري وإجراء خطير يهدد سير المرافق العامة، وبالتالي فإنه يتعارض مع القواعد الأصولية التي تخضع لها المرافق العامة، وهو سيرها دون توقف ومبدأ استمرارية المرفق العام التي لا تحتاج إلى نص تشريعي⁽¹⁾.

ومن ثم يقع باطلاً الاتفاق على وقف العمل، ولكن يجوز للجهات العامة المملوكة للمجتمع عند إلغاء أو دمج أو إعادة تنظيم الوحدات الإدارية، أو إعادة النظر في ملاكاتها الوظيفية، منح بعض الموظفين في الجهات المشار إليها مرتباتهم مؤقتاً دون أن يقوموا بأي عمل لديها مع السماح لهم بمزاولة الأنشطة الاقتصادية بمختلف أنواعها، ويشمل ذلك أعضاء الهيئات القضائية وغيرهم ممن تنظم شؤونهم قوانين خاصة⁽²⁾.

وبالرجوع للقضاء المصري بشأن الاستيداع وأثاره الإدارية على الجهات العامة وعلى سير المرافق العامة قضت المحكمة الإدارية العليا في حيثيات حكمها:

(إن الاستيداع - سواء كان بناء على طلب من الموظف أو الجهات الإدارية يتعين الالتزام في حدود هذا الحق، وعدم الانجراف به عن الغاية منه، مما يترتب عليه إلحاق الضرر بالوظيفة).

1. د. محمد عبد الحميد أبو زيد، دوام سير المرافق العامة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 1971م، ص15.

2. القانون رقم (12) لسنة 1378 و.ر. 2010 بشأن علاقات العمل المادة (167)

ثانياً: الآثار القانونية:

بصدور القانون رقم (26) لسنة 1369 ور (2001 م) وضعت الآثار والضوابط التي تخضع لها الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية كالاتي:

1. تكون الإحالة تحت التصرف لمدة لا تتجاوز سنة من تاريخ صدورهما ويجوز تمديدتها لمدة أخرى بقرار من الجهة الإدارية العليا.
2. يجوز أثناء فترة الإحالة تحت التصرف إعادة الموظف إلى وظيفته الأصلية أو أية وظيفة أخرى ماثلة بنفس الوحدة الإدارية.
3. من أهم الآثار عدم احتساب مدة الإحالة تحت التصرف ضمن مدة الخدمة التي يستحق عنها الموظف الإجازة.
4. تنتهي خدمة الموظف بانتهاء مدة الإحالة تحت التصرف دون أن يتقرر عودته للعمل.

الخاتمة

من خلال دراستنا لهذا الموضوع فقد تناولنا الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية وحرية الموظف العام في طلب الإحالة (الاستيداع)، وحق جهة الإدارة في الاستيداع، وللتمكن من الإلمام بمختلف جوانب هذا الموضوع فقمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول التنظيم القانوني، وفي المبحث الثاني الشروط والآثار التي تترتب على الإحالة تحت تصرف الخدمة، ووفقاً لما تناولناه في هذه الدراسة نختتم بإلقاء الضوء على أهم ما تم التوصل إليه من نتائج في الآتي:

1. لا تنقطع صلة الموظف العام بوظيفته بمجرد طلب الاستيداع فقط، بل أن هذه الصفة تبقى قائمة إلى حين قبول طلب الإحالة من جانب السلطة المختصة، وبالتالي فإنه إعمالاً لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد يتعين على الموظف بقاءه في عمله لحين الرد من جهة الإدارة.
2. الإحالة تحت تصرف الخدمة في القوانين الوظيفية الخاصة اعتبارها سبباً من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية للأفراد والذين تنظم شؤونهم الوظيفية تلك القوانين.
3. وفقاً لنص المادة 168 من قانون علاقات العمل فإن الإحالة على الاستيداع لا تتجاوز سنة من تاريخ صدور قرار الإحالة، ويجوز تمديدتها لمدة سنة أخرى بقرار من مجلس الوزراء، أي يبقى المحال تحت التصرف لمدة سنتين فقط، يتقرر

بعدها مصيره إما بالعودة للعمل أو انتهاء علاقته الوظيفية بقوة القانون، فهذه المدة تعتبر قصيرة جدا، وغير كافية للموظف لتحديد موقفه بشكل دقيق، كما أنها لا تمكنه من الانخراط في برامج التدريب و التأهيل المهني الذي يجعله قادرا للعودة إلى الوظيفة، أو ممارسة وظيفة جديدة، لذلك نرى بضرورة تعديل هذه المدة من أربع إلى خمس سنوات وهي مدة كافية لتحديد مصير الموظف المحال.

4- أغفل المشرع الليبي في القانون رقم(12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل حق الموظف المحال في العمل لدى أي جهة حكومية أخرى سواء لحسابه أو لحساب هذه الجهة، والحق في ممارسته للأنشطة الاقتصادية بمختلف أنواعها، وهو ما ذهبت إليه القوانين المقارنة ، حيث أعطت للموظف المحال الحق في ممارسة الأنشطة الاقتصادية أو العمل لدى أي جهة حكومية أخرى سواء كان لحسابه أو لحساب هذه الجهة.

5 - قصور القضاء الإداري اتجاه قرارات الإحالة على الاستيداع، حيث لم يشر إلى هذه القرارات في أحكامه، مع أن القاضي الإداري يختص بإلغاء القرارات الصادرة للإحالة على الاستيداع دون غيره، وذلك بموجب القانون رقم(88) لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري.

قد تحدث عدة إشكالات عند انقضاء مدة الإحالة على الاستيداع؛ لأن البعض يرفض إعادة إدماجه، مما قد يعرض الموظف لإجراءات صارمة تتخذ ضده كالعزل، مما يدفع البعض لتقديم طلب استقالته.

التوصيات:

1. تعديل نص المادة (168) من قانون علاقات العمل، وذلك بتعديل مدة الإحالة من سنتين إلى أربع أو خمس سنوات؛ لأن سنتين قصيرة للغاية، لا يتمكن خلالها الموظف من تحديد موقفه بشكل دقيق، كما أنها لا تمكنه من الانخراط في برامج التدريب و التأهيل المهني الذي يجعله قادرا للعودة إلى الوظيفة، أو ممارسة وظيفة جديدة.

2. للمشرع الليبي في القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل النافذ أن يحذو حذو القانون المقارن، وذلك بإعطاء الحق للموظف المحال بالعمل لدى أي جهة حكومية أخرى لحسابه أو لحسابه وممارسة الأنشطة الاقتصادية، لأنه في تلك الفترة تنقطع عن الموظف المحال العلاوات والمكافآت والحوافز التي تمثل مبالغ مالية تساعد في أعباء الحياة.

3. التأكيد على إمكانية إجراء تحقيق إداري للتأكد من الأسباب التي أحيل لأجلها الموظف على الاستيداع.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب القانونية:

1. السيد محمد الدماصي، الوسيط في شرح قانون العاملين بالقطاع العام، بدون دار نشر، بدون سنة نشر.
2. خالد عبد العزيز عريم، القانون لإداري الليبي، منشورات الجامعة الليبية بنغازي، ج2، 1971م.
3. خليفة علي الجبراني، القضاء الإداري الليبي، الرقابة على أعمال الإدارة، مركز سما للطباعة والإعلان، طرابلس، ط1، 2005م.
4. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، 1979م.
5. سليمان قبيلات، انقضاء رابطة الوظيفة في غير حالات التأديب، دراسة مقارنة، دار النشر وائل، عمان، 2003م.
6. سمير أحمد المراسي، أحكام الإدارة المنفردة مقارنة بالقانون المدني الأردني، مطبعة المعارف، 1986.
7. صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي، دراسة مقارنة، دار الكتاب والتوزيع والإعلان والمطابع، ط2، طرابلس، 1982م.
8. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1944م.
9. عبد الكريم بن قمة، الاستيداع في القانون الجزائري، جامعة محمد خضير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بدون سنة نشر.
10. محمد عبد الحميد أبوزيد، دوام سير المرافق العامة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، 1971م.
11. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، الطبعة السادسة، منشورات المكتبة الجامعة للطباعة والنشر، الزاوية، 2010م.
12. محمد محمد أحمد عجيز، الاستقالة في ضوء قانون العمل الحديث، كلية الحقوق، جامعة حلوان، دار النهضة العربية، 2008م.
13. محمود عمر معتوق، الإحالة تحت تصرف الخدمة المدنية: (الاستيداع في القانون الليبي)، بحث منشور في مجلة الجامعي، ع26، ليبيا، 2017م.
14. نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002م.

ثانيا: الأحكام القضائية والتشريعات:-

- 1 . الفتوى رقم 20 بقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري ،بتاريخ 12.1961.17 ، مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للقسم الإستشاري بمجلس الدولة، سنوات 16 . 17 . بند39.
- 2- القانون رقم (55) لسنة 1976 بشأن الخدمة المدنية.
- 3- القانون رقم (26) لسنة 2001 بشأن الخدمة العامة.
- 4- القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل مدونة التشريعات، ع 7، س10، بتاريخ 18. 5. 2010م.
- مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995م.
- القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995م.
- 5- قرار محكمة العدل الأردنية، رقم 527 لسنة 2004م، جلسة 8 . 1 . 2004م
6. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة لنشر، الجزائر، 2003م.
- 7- مجلة المحاماة، العدد الخامس، السنة 36 .
- 8- مجلة المحكمة العليا، العدد الرابع، السنة 1 .