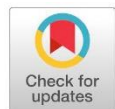


Research Article

Open Access



النظام القانوني للموظف أثناء فترة الاختبار في القانون الليبي (دراسة مقارنة)

عبد الله محمد عبد الرحيم

عبد الله محمد عبد الرحيم: قسم القانون العام، جامعة عمر المختار، البيضاء، ليبيا.

المستخلص: يلزم الموظف المعين لأول مرة بالخضوع لفترة اختبار، لقياس مدى كفاءته والتزامه بالواجب الوظيفي ابتداءً من ممارسته الفعلية للوظيفة وليس من تاريخ التعيين وخضوعه للإشراف المباشر للسلطة الإدارية وما تتمتع به من سلطة تقديرية لتثبيته بالوظيفة أو الاستغناء عن خدماته وفصله بغير الطريق التأديبي بغية تحقيق المصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظام واطراد.

الكلمات المفتاحية: فترة الاختبار ، كفاءة الموظف ، التنظيم القانوني ، حقوق وواجبات الموظف، الممارسة الفعلية للوظيفة.

***Corresponding author:**
Abdalla M Abdalrahim,
abdalla.saad014@gmail.com
Public law, Omer Almkhtar
University, Albaida, Libya.

Received:
16 April 2026

Accepted:
23 May 2026

Publish online:
30 Jun 2026

THE LEGAL STATUS OF AN EMPLOYEE DURING THE PROBATIONARY PERIOD IN LIBYAN LAW (A COMPARATIVE STUDY)

Abstract: The newly appointed employee is required to undergo a probationary period to measure his competence and commitment to the job duties, starting from his actual practice of the job and not from the date of appointment, and he is subject to the direct supervision of the administrative authority and its discretionary power to confirm him in the job or dispense with his services and dismiss him without the disciplinary way in order to achieve the public interest and the regular and continuous operation of the public facility.

Keywords: Probationary period, employee competence, legal framework, employee rights and duties, actual job practice.



المقدمة

تعد فترة الاختبار التي يمر بها الموظف المعين لأول مرة أساسية، لبداية مساره الوظيفي لبيان مدى أدائه، وقدرته على الاستمرار في العمل الوظيفي، واستقرار مركزه القانوني في ظل إدارة تملك سلطة التقدير بتجاوز هذه الفترة، إما بتثبيته في الوظيفة أو إنهاء علاقته الوظيفية، من خلال ضوابط تقييم محددة تستطيع من خلالها أن تكون رأيها بكل موضوعية لتحديد كفاءته من عدمها، وبمجرد تعيين الموظف تبدأ حياته الوظيفية، ويخضع للنظم واللوائح التي تحدد مدى صلاحيته لأداء مهام الوظيفة المعين عليها، فالمشرع يلزم الإدارة التأكد من توافر الكفاءة المناسبة لأداء الوظيفة المعهود بها للموظف، وذلك من خلال تحديد فترة اختبار تبين مدى تناسب المعين لأول مرة، مع العمل الوظيفي الذي يعهد إليه، بغية سير المرفق العام بانتظام وإطراد وإشباع حاجات الأفراد وتحقيق المصلحة العامة.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث موضوع الدراسة، فيما انطوت عليه فترة الاختبار من كونها مرحلة حاسمة لتنظيم كفاءة الموظف الجديد ومدى ملاءمته للوظيفة، مما يتيح للإدارة من سلطة تقديرية لتثبيت الموظف في وظيفته، أو الاستغناء عن خدماته لعدم انضباطه وقدرته على التوافق مع أعمال الوظيفة، وتقلل من مخاطر التوظيف الخاطئ بالإضافة إلى أهميتها للموظف المعين لاستكمال مسلكه الوظيفي، بعد التثبيت من كفاءته لأداء العمل، علاوة على التنظيم التشريعي المقارن وما اشتمل عليه من أحكام تختلف عن التنظيم التشريعي الليبي لأحكام فترة الاختبار قد أظهر الأهمية البالغة لدراسة هذه الفترة، وتبيان وضع الموظف أثناءها، وبيان حقوقه وواجباته بالمقارنة لإظهار أوجه الشبه والاختلاف بينهما في موضوع الدراسة.

اشكالية البحث:

تبين فترة اختبار الموظف بعض الاشكاليات التي يجب أن تكون محلاً للدراسة والبحث وإمكانية وضع حلول لمعالجة النقص في التنظيم التشريعي لتلك المرحلة، وما تتمتع به الإدارة من سلطة واسعة في اتخاذ قرارها أو عدمه، فيما يتعلق بأحكام الموظف أثناء فترة الاختبار، وضرورة تحديد ضوابط لتقييم كفاءة الموظف وعليه يتوجب :

- 1 . تحديد ماهية فترة الاختبار وما هي المدة المقررة لفترة اختبار الموظف وفق الأنظمة القانونية محل الدراسة .
- 2 ، المبرر لخضوع الموظف لفترة اختبار .
- 3 . السلطة الممنوحة للإدارة عند تقدير عناصر كفاءة الموظف والوضع القانوني للموظف حيال صمت الإدارة بعد فترة الاختبار .
- 4 . ايضاح حقوق وواجبات الموظف خلال فترة الاختبار .

منهجية البحث :

اعتمدت في هذه الدراسة المنهجية التحليلية المقارنة بين النظامين المصري والليبي، لتبيان أوجه الشبه والاختلاف بينهما، ودراستهما بالتحليل من خلال التشريع والقضاء والفقه.

خطة البحث :

قسمنا البحث إلى مقدمة ومطلبين على النحو التالي :

المطلب الأول : أحكام فترة الاختبار .

الفرع الأول : ماهية فترة الاختبار .

الفرع الثاني : الأساس القانوني لفترة الاختبار .

المطلب الثاني : ضوابط فترة الاختبار .

الفرع الأول : سلطة الإدارة أثناء فترة الاختبار .

الفرع الثاني : حقوق واجبات الموظف في فترة الاختبار .

الخاتمة.

قائمة المراجع .

المطلب الأول

أحكام فترة الاختبار

بالرغم من توافر الشروط والمؤهلات العلمية والفنية في الموظف ، إلا أن هذا لا يعد دليلاً على أنه أهلاً للوظيفة، وعليه يجب أن تكون هنالك مدة محددة يكون فيها الموظف خاضعاً لفترة اختبار ، حيث تعد فترة مهمة في حياة الموظف، تمهد له الطريق لإظهار قدراته الشخصية ، وإمكاناته الكامنة ، وتهينه نفسياً، وعملياً للقيام بأعباء الوظيفة العمومية ، لذا ينبغي علينا أن نبين مفهوم فترة الاختبار والغاية من اشتراطها ، و التنظيم التشريعي لها من خلال التالي :

الفرع الأول

ماهية فترة الاختبار

يعد اشتراط وضع الموظف تحت الاختبار من أهم الأنظمة الإدارية في مجال النشاط الإداري ، وتكمن أهميته في أنه يترتب على تطبيق هذا النظام قرارات كثيرة في مجال إدارة شؤون الموظفين، أهمها الحكم على أهمية الموظفين للاستمرار في العمل أو الاستغناء عنه ، ولكن ينبغي تحديد مفهوم الموظف خلال الاختبار، ومفهوم مدة الاختبار هذا ما سنوضحه من خلال الآتي :

أولاً : تعريف الموظف خلال فترة الاختبار.

لم يضع المشرع الليبي تعريفاً عام وشامل للموظف العام ، وإنما اكتفى في قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976 في المادة الثانية فقرة (ب) بتعريف الوظيفة بأنها (مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والاختصاصات ، تهدف إلى خدمة المواطن، وتحقيق الصالح العام ، ولها درجة من الدرجات المبينة بالجدول رقم (1) المرفق مع القانون) وقد عرف هذا القانون في الفقرة الثانية من المادة المكورة الموظف العام بأنه (كل من شغل إحدى الوظائف المشار إليها في البند السابق¹).

ولم يختلف هذا النهج لدى المشرع الليبي عندما أصدر القانون رقم (12) السنة 2010م بشأن علاقات العمل في تحديد مفهوم الموظف العام ، في المادة الخامسة، فقرة (د) بأنه ((كل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الوحدة الإدارية)).² والواضح من خلال ما تقدم أن المشرع الليبي لم يقدم تعريفاً دقيقاً للموظف العام، بل اعتبر أن كل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الوحدة الإدارية يعد موظفاً عاماً.

وفي التشريع المقارن لم يضع المشرع المصري تعريفاً محدداً للموظف العام، وإنما اكتفى بتجديد الموظفين الخاضعين لأحكامه.³ وإزاء غياب التعريف التشريعي لمفهوم الموظف العام ، اجتهد القضاء الإداري لتعريف الموظف العام ، وقد سلك القضاء الإداري الليبي الاتجاه الذي ذهب إليه القضاء الإداري المصري حيث عرفته المحكمة العليا الليبية في حكمها الصادر في 11 / 5 / 2008م بقولها بأنه : ((هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره أو تشرف عليه الدولة ومن ثم تسري عليه جميع قوانين ولوائح الخدمة المدنية بما فيها من حقوق وواجبات، وأنه لا يلزم لإضفاء صفة الموظف العام أن يكون شغله للعمل دائماً ومستمراً، وإنما العبرة بدوام العمل من ذاته ولو كان من أسند إليه العمل ذا صفة مؤقتة)).⁴

ولقد أظهر الفقه الإداري ، دوراً مهماً في تقديم تعريف دقيق للموظف يبرز طبيعته ، حيث عرفت د . سليمان الطماوي بأنه ((من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة ، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر)).⁵

1. الجريدة الرسمية، العدد 48، السنة الرابعة عشر، 1976م.

2. مدونة التشريعات، العدد 7، السنة العاشرة، 2010م.

3. الجريدة الرسمية، العدد 43 مكرر (أ) نوفمبر 2016م، قانون رقم 81 لسنة 2016م بإصدار قانون الخدمة المدنية.

4. طعن إداري رقم 131/لسنة 54 قضائية، حكم غير منشور.

5. د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري/ مطبعة عين شمس، القاهرة، 1989م، ص 476.

وأسهم فقهاء القانون الإداري الليبي في تعريف الموظف العام بأنه كل من يقوم بعملٍ دائم في خدمة شخص من أشخاص القانون العام.⁶

ولتحديد مفهوم الموظف المعين تحت الاختبار يمكن أن نقول بأنه كل شخص يتم تعيينه بوظيفة دائمة لدى الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بقرار صادر من الجهة المختصة بشرط قضاء فترة اختبار يحددها المشرع للتأكد من صلاحيته على المسؤولية المناطة إليه ، بانتهائها تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية لتثبيتته بالوظيفة التي يشغلها من عدمه تحت رقابة القضاء الإداري.

ثانياً مفهوم مدة الاختبار

هي المدة التي يكون خلالها وضع الموظف معلق على شرط الاختبار ، والتي بانقضائها يتبين للإدارة مدى صلاحية الموظف من عدمها للاستمرار في الوظيفة، فهي فترة يخضع فيها الموظف لرقابة الإدارة من خلال الرئيس المباشر، والأعلى للتأكد من قدرته على تحمل مسؤولية الوظيفة الإدارية.

وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا المصرية فترة الاختبار بأنها : ((فترة زمنية أراد المشرع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية، واشرافها المباشر لإمكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومي المسند إليه ، وعلى كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته، ومقتضى هذا أن تعيين الموظف لا يكون في هذه الفترة نهائياً باتاً ، بل إن بقاءه في الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطاً بقضائه فترة الاختبار بنجاح وثبوت صلاحيته لأعمال هذه الوظيفة، والمرجع في هذه الصلاحية هو السلطة التي تملك التعيين وتستقل به بلا معقب عليها في ذلك ، مادام قرارها يجبي خالياً من إساءة استعمال السلطة)).⁷

ذلك إنه لا يعد صحيحاً أن تتمسك الإدارة بالموظف رغم ضعف أدائه و عدم قدرته على أداء واجبات تلك الوظيفة المسندة إليه، الأمر الذي يجعله عبئاً على الإدارة، ولا يحقق المصلحة العامة، أما إذا أثبت كفاءته في أداء واجبه الوظيفي بكل اقتدار والتزام بجميع ما عليه من واجبات تقتضيها الوظيفة ، فعند انتهاء فترة الاختبار تشرع الإدارة إلى تثبيته في وظيفته.

ويحقق هذا الوضع الوظيفي المشترك في التعيين لأول مرة ضرورة اجتياز فترة الاختبار للإدارة القدرة على اختيار اكفاء الموظفين لشغل الوظيفة العامة، ويمثل حافزاً للموظفين الجدد للتنافس، وإثبات الكفاءة للاستمرار في الوظيفة العامة، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها بقولها : (لما كان الموظفون هم عمال المرافق العامة، فلزم أن يكون للحكومة الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض، وفصل من تراه منهم أصبح غير صالح لذلك ، وهذا من الملائمات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام خلا من عيب إساءة استعمال السلطة ، فلم يستهدف سوى المصلحة العامة)).⁸

ويمكن أن نحدد الغاية من فترة الاختبار بما يأتي :

الغاية الأولى : تمثل اختباراً حقيقياً للموظف على أداء الوظيفة خلال مدة محددة، لإيضاح مدى أهليته وكفاءته للقدرة على العمل الوظيفي المكلف به .

الغاية الثانية : استطاعة الإدارة تقييم سلوك الموظف ومدى توافقه مع أخلاقيات الوظيفة العامة ، فالكفاءة الوظيفية ليست هي المعيار الوحيد للحكم على صلاحية الموظف من عدمه، بل لابد أن تقترن كفاءته الوظيفية بحسن السلوك، والمحافظة على كرامة وهيبة الوظيفة ثناء العمل أو خارجه.

د . صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي، (دراسة مقارنة) 1982م، دار الكتاب والتوزيع والمطابع الثورة، بنغازي، ص 313.

طعن إداري رقم 0082 لسنة 4 قضائية، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، ص 1596.

حكم 1519 جلسة 15 / 3 / 1956م، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية⁸ القاهرة، ص 234.

فإيمان الموظف العام بأخلاقيات الوظيفة العامة والتزامه بها يشكلان أساساً هاماً لكفاءة الأداء في الوظيفة العامة، إذ أن أهم وسائل الرقابة على الموظف العام هي تلك التي تتبع من داخله ، وتتبع من قناعاته ومسؤوليته الذاتية⁹.

الغاية الثالثة: استنزاف الموظف لإظهار كامل جهده، ومدى جديته وانضباطه في شغل الوظيفة العامة، مما يؤهله لأداء واجبه الوظيفي على أكمل وجه وإشعاره بأهمية اكتسابه لصفة الموظف العام¹⁰.

الفرع الثاني

الأساس القانوني لفترة الاختبار

لم يكتف المشرع بوضع شروط للالتحاق بالوظيفة العامة، بل استلزم خضوع الموظف لفترة اختبار للتأكد من صلاحيته للبقاء في الوظيفة من عدمه ، فالموظف يكون في فترة اختبار بنص القانون ، وليس برغبته أو بإرادة الإدارة، فلا تستطيع السلطة الادارية إعفائه من شرط الاختبار، كما لا يملك هو نفسه التحلل من الشرط ذاته ، كما لا يملك الاتفاق على خلاف النص، الذي قرر للمصلحة العامة.

وقد نظم القانون الإداري المصري المقارن والقانون الليبي أحكام فترة الاختبار لذا نبين التنظيم القانوني لفترة الاختبار في كلا القانونين على النحو الآتي :

أولاً : التنظيم القانوني لفترة الاختبار في القانون المصري

حدد المشرع المصري في المادة (22) من القانون رقم (147) لسنة 1978م والمعدلة طبقاً لأحكام القانون رقم (115) لسنة 1983م فترة الاختبار بمدة ستة أشهر حيث نص ((يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل، وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار، فإذا ثبت عدم صلاحيتهم أنهيت خدمتهم ، إلا إذا رأت لجنة شؤون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى على أن يقضوا في هذه الحالة فترة اختبار جديدة، ويشترط في جميع الأحوال لثبوت صلاحية العامل أن يجتاز برنامج التدريب الذي تتيحه الوحدة للتدريب التأهيلي أو التحويلي للمعينين من الخريجين عن طريق وزارة القوى العاملة والتدريب¹¹)).

كما أن هذا التنظيم القانوني لم يختلف في ظل التعديل التشريعي اللاحق من حيث مدة الاختبار، فقد نصت المادة (15) من قانون الخدمة المدنية المصري الجديد رقم (81) لسنة 2016م على أن : (يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل ، تتقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل فإذا ثبتت عدم صلاحيته أنهيت خدمته دون حاجة لأي إجراء آخر¹²).

وبينت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016م في المادة (47) بأنه : تقرر صلاحية الموظف تحت الاختبار بناءً على تقارير شهرية بمعرفة الرئيس المباشر وتعتمد من الرئيس الأعلى، ويتم تسليم الموظف في نهاية كل شهر صورة من التقرير الشهري موضحاً به أوجه القصور في أدائه وكيف معالجتها، وعما إذا كان قد تقادى أوجه القصور المنصوص عليها بالتقرير السابق كاملة أم جزء منها، أم لم يتقادها مطلقاً ويوقع الموظف بالعلم والاستلام ، ويودع الأصل بملف الخدمة. وفي حالة رفضه التوقيع والاستلام يتأثر على الأصل بذلك ويودع بملف خدمته .

وعند نهاية فترة الاختبار بوضع تقرير نهائي في ضوء التقارير السابقة موضحاً به مدى صلاحية الموظف للوظيفة المعين بها من عدمه ، ويعرض التقرير النهائي على لجنة الموارد البشرية.

ونصت المادة (48) على حالات انتهاء خدمة الموظف تحت الاختبار لعدم الصلاحية في الاتي:

د . محمد محمد بدران، القانون الإداري (الوظيفة العامة) دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، طبعة بدون، ص 275.

د . وهيب عياد سلامة، الفصل غير التأديبي ورقابة القضاء، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة بدون، ص 146.

الجريدة الرسمية، العدد 32، 1983م.

الجريدة الرسمية، العدد 23 مكرر (أ) لسنة 59، 2016م.

- 1 . إذا حصل في نهاية الفترة على تقرير تقييم أداء بمرتبة أقل من المتوسط .
 - 2 . إذا أتاحت له فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح دون عذر مقبول .
 - 3 . إذا تغيب عن العمل بدون إذن أو عذر غير مقبول لمدة خمسة أيام متصلة أو عشرة أيام متقطعة خلال فترة الاختبار.¹³
- والملاحظ هنا على المشرع المصري، وإن جعل مدة الاختبار لا تتجاوز ستة أشهر لتقرير صلاحية الموظف لأداء الوظيفة من عدمه في نصوصه القانونية المتعاقبة، إلا أنه في التعديل الأخير تناول المسألة بشكل تفصيلي و دقيق ، وبين كل الإجراءات التي تستلزم الإدارة القيام بها لتأكيد موضوعية التقييم ودقته من خلال ما أوضحتها اللائحة التنفيذية باعتمادها لنظام التقارير الشهرية المعدة من الرئيس المباشر والمعتمدة من الرئيس الأعلى، وضرورة إطلاع الموظف تحت الاختبار على التقييم ، لما لذلك من جوانب ايجابية تبين أوجه القصور في الأداء، وامكانية بذل الجهد من الموظف لمعالجة ذلك النقص، وفي ذات الوقت حجة على الموظف تبين مواطن الضعف لديه، وأن لا يتفاجأ بقرار الإدارة بالاستغناء عن خدماته .
- كما أن المشرع حدد الحالات التي تستوجب عدم صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة ولم يترك الأمر لسلطة الإدارة التقديرية في هذا الخصوص ، حيث حدد حالات عدم الصلاحية بأن قدرت كفاءته بدرجة أقل من المتوسط أو عدم اجتيازه التدريب بنجاح المقرر من قبل الإدارة، أو غيابه خمسة أيام متصلة أو عشرة أيام غير متصلة.
- ولا شك أن احتساب، فترة الاختبار المحددة لدى المشرع المصري يبدأ احتسابها من تاريخ استلام العمل لا من تاريخ التعيين، والممارسة الفعلية للعمل ليتضح ادائه بشكل فعلي ، ويتم التحقق من كفاءته الوظيفية ، فقد تظهر هذه الفترة عدم كفاءته في العمل، وعدم قدرته على تحمل أعباء الوظيفة التي تم تعيينه عليها، فالإخلال بالواجب الوظيفي من تأخير عن الدوام الرسمي والغياب المتكرر بدون عذر، وعدم احترام الرؤساء والزملاء ، وهى أمور تؤدي إلى عدم تحقيق المصلحة العامة، و تعطل سير المرفق العام ، الأمر الذي يحتم على الإدارة التدخل والاستغناء عن خدماته خلال فترة الاختبار قبل استقرار وضعه الوظيفي النهائي¹⁴.
- وقد أكدت هذا النهج المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها الصادر بتاريخ 1961/6/24م ، حيث تقول : (إن قضاء فترة الاختبار على ما يرام هو شرط الصلاحية للبقاء في الوظيفة وهو شرط مقرر للمصلحة العامة يجرى أعماله طوال فترة الاختبار، ومن ثم فإن مصير الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط ، فإذا انضج عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله، ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانقضاء هذه الصفة عنه ولا من قبيل أسباب انتهاء خدمة الموظف لخروجه من عداد هذه الأسباب بل يقع نتيجة لتخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصير التعيين))¹⁵ .
- وفي فرنسا أخذ المشرع الفرنسي بنظام الوضع تحت الاختبار ، حيث اشترط لتثبيت الموظف تحت الاختبار قضاء فترة سنة للاختبار ثم الخضوع لامتحانات بعد انتهاء المدة المحددة لتقرير مدى صلاحيته، ففي حال إذا تبين للإدارة عدم صلاحيته للبقاء في الوظيفة فإما أن يجري له امتحان آخر ، وفي وظيفة أخرى، أو الحصول على إجازة بدون مرتب ولمدة سنتين، فبعد هذه الاجراءات يفصل من الوظيفة إذا تبين للإدارة عدم صلاحيته¹⁶.

ثانيا : التنظيم القانوني لفترة الاختبار في القانون الليبي

نصت المادة (26) من قانون الخدمة المدنية الليبي رقم (55) لسنة 1976م على :

- 1 . أن يخضع الموظفون عند تعيينهم لأول مرة للاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل ويجوز عند الاقتضاء بعدها لمدة ستة أشهر أخرى بقرار يصدر من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة قبل انتهاء المدة الأولى.

¹³ الجريدة الرسمية، العدد (21) مكرر، 2017م.

¹⁴ د . أنور احمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى 1983م، ص 165.

¹⁵ المحكمة الإدارية العليا، السنة السابعة، جلسة 1961/6/24م، فقرة (4)، ص 1308.

¹⁶ د . محمد ابراهيم دسوقي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة بدون، 2010م، ص 293.

- 2 . فإذا ثبت عدم صلاحية الموظف خلال فترة الاختبار يحال إلى لجنة شؤون الموظفين المختصة فإذا رأت صلاحية للنقل إلى وظيفة أخرى أوصت بنقله إليها بدرجته ومرتبته وإلا اقترحت فصله من الخدمة .
 - 3 . تعتبر انقضاء فترة الاختبار دون صدور قرار بنقله أو فصله بمثابة تثبيت له في وظيفته.
 - 4 . ويستثنى من الخضوع للاختبار من يعينون في وظائف الإدارة العليا ، كما يجوز أن تحدد اللائحة التنفيذية حالات أخرى لا يخضع فيها الموظف للاختبار¹⁷.
- وفي هذا السياق تذهب المحكمة العليا الليبية إلى القول ((لقد حدد القانون مدة اختبار الموظف بستة أشهر حتى تتمكن الإدارة في خلال هذه المدة من التحقق من قدرة الموظف على القيام بأعباء وظيفته من عدمها .
- ولها أن تفصله إلى غاية انتهاء هذه المدة ، غير أنه من الجائز أن لا تستطيع الإدارة في بعض الحالات أن تكون رأياً نهائياً في الموظف خلال مدة الستة أشهر فأجاز القانون للإدارة أن تمدد تلك المدة بشرط ألا تجاوز السنة، بحيث على الإدارة أن تبث في ذلك كله خلال الستة أشهر التالية لتاريخ تعيين الموظف ، فإذا أمضت تلك المدة وسكتت الإدارة ولم تتخذ أي قرار في حق الموظف أعتبر هذا الأخير مثبتاً في وظيفته بحكم القانون))¹⁸.
- ونص المشرع الليبي في القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل على أن يخضع الموظفون عند شغلهم للوظيفة لأول مرة في غير وظائف الإدارة العليا لفترة اختبار مدتها (365) يوماً من تاريخ مباشرتهم للعمل، فإذا ثبت عدم صلاحية الموظف للوظيفة خلال فترة الاختبار يحال إلى لجنة شؤون الموظفين المختصة ، فإذا رأت صلاحيته لوظيفة أخرى أوصت بنقله إليها وإلا اقترحت انتهاء خدمته بشرط إبلاغ الموظف بذلك قبل أسبوعين من تاريخ الانتهاء .
- ويعتبر انقضاء فترة الاختبار دون صدور قرار بنقل الموظف أو فصله بمثابة تثبيت له في الوظيفة.
- وفي جميع الأحوال يتم اشعار الجهة المختصة بالإجراءات التي اتخذت بشأن الموظف تحت الاختبار¹⁹.
- وبينت اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل كيفية قياس أداء الموظف تحت الاختبار في المادة (121) على النحو الآتي :
- 1 . يعد الرئيس المباشر للموظف في فترة الاختبار تقريراً شهرياً عنه ويقدمه إلى رئيسه الأعلى خلال اسبوع من تاريخ اعداده.
 - 2 . قبل نهاية فترة الاختبار بشهر ونصف يضع الرئيس المباشر تقريراً نهائياً يشير فيه إلى التقارير المعدة عن الأشهر السابقة ويبدى رأيه بمدى جدوى الإبقاء على الموظف في الخدمة أو نقله إلى وظيفة أخرى تلائم قدراته ، ويحال هذا التقرير إلى الرئيس الأعلى.
 - 3 . على الرئيس الأعلى أن يبدى رأيه على التقرير المقدم إليه ويحيله إلى لجنة شؤون الموظفين بالجهة الإدارية خلال اسبوع من تقديمه إليه .
 - 4 . يقاس أداء الموظف أثناء فترة الاختبار على أساس كفاءته، وسلوكه واجتياز برنامج التدريب المقرر له²⁰
- ويلاحظ على التنظيم التشريعي لفترة الاختبار بموجب قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976م أنه حدد مبدئياً مدة اختبار الموظف بستة أشهر من تاريخ تسلمه للعمل، وتستطيع الإدارة خلالها من التحقق من قدرة الموظف على القيام بأعباء وظيفته أو من عدمها، وتتمتع الإدارة حيال ذلك بسلطة تقديرية كاملة في الاستغناء عن خدماته بإنهاء علاقته الوظيفية، أو تنقله إلى وظيفة أخرى إلى غاية انتهاء تلك المدة.

¹⁷ الجريدة الرسمية، السنة الرابعة عشر، العدد 48، 1976.

¹⁸ طعن إداري رقم (3) لسنة 2 ق جلسة 7 فبراير 1960، القضاء الإداري والدستوري، الجزء الثاني، ص 22.

¹⁹ مدونة التشريعات، العدد السابع، السنة العاشرة، 2010م.

²⁰ مدونة التشريعات، العدد الثاني، السنة الحادية عشر، 2010م.

بل إن المشرع أجاز لها أن تمد تلك المدة بشرط أن لا تتجاوز السنة إذا لم تتمكن من تقييم أداء الموظف خلال الستة أشهر الأولى لتكون رأيها تجاه الموظف خلال السنة لصلاحيته للقيام بأعباء وظيفته أو عدم قدرته، وإذا لم تتخذ الإدارة أي إجراء في حق الموظف سواء بالفصل أو النقل يعد الموظف مثبتاً في وظيفته المعين عليها.

غير أن المشرع في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م ولأئحته التنفيذية اتخذ خطوات أكثر دقة وتنظيم لفترة الاختبار للموظف المعين لأول مرة، فمن حيث المدة حدد (365) يوماً من تاريخ مباشرة العمل، وبالتالي ألغى فترة الستة أشهر الأولى لتكوين الإدارة لرأيها بخصوص صلاحية الموظف من عدمه.

كما أنه أوجب ضرورة إبلاغ الموظف في حالة انتهاء خدمته بقرار الإنهاء قبل أسبوعين من تاريخ الإنهاء.

وأوضحت اللائحة التنفيذية كيفية قياس أداء الموظف تحت الاختبار، باتخاذ مجموعة من الاجراءات كضابط لعمل الإدارة التقديرية في مجال قياس كفاءة الموظف تحت الاختبار حيث ألزمت الرئيس المباشر للموظف في فترة الاختبار بإعداد تقريراً شهرياً يقدمه لرئيسه الأعلى يبين فيه أداء الموظف تحت الاختبار خلال مدة لا تتجاوز أسبوع من إعداده، وألزمت الرئيس المباشر أيضاً بإعداد تقريراً نهائياً قبل نهاية فترة الاختبار المحددة (365) يوماً بشهر ونص يشير فيه إلى التقارير المعدة عن الأشهر السابقة ويوضح رأيه بالتقرير النهائي لصلاحيته الموظف للبقاء في الوظيفة أو نقله إلى وظيفة أخرى، تتناسب مع قدراته الوظيفية وينظر الرئيس الأعلى في التقرير المقدم إليه ويبيدي رأيه بالخصوص ويحيله إلى لجنة شؤون الموظفين المختصة خلال اسبوع من تقديمه إليه، كما بينت اللائحة ضوابط تقييم صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة من خلال كفاءته في أداء الواجب الوظيفي وسلوكه الشخصي وانضباطه الوظيفي وإنجازه لواجباته وكيفية قيامه بالعمل واجتيازه برنامج التدريب المقرر له.

ومن الملاحظ أن المشرع الليبي كان أكثر دقة وانضباطية في مسألة تقييم أداء الموظف وصلاحيته خلال فترة الاختبار في التنظيم التشريعي الحالي .

كما أنه لم يمنح السلطة التقديرية الكاملة للإدارة في زمن اتخاذ القرار في فصل الموظف تحت الاختبار أو تثبيته كسابق عهدها بالتشريع الملغي وإنما ألزمها باتخاذ اجراءات محددة زمنياً متمثلة في إعداد تقارير دورية شهرية لقياس أداء الموظف وضبطها بتقرير نهائي يعد قبل انتهاء المدة بشهر ونصف يتضمن رأي الإدارة بالصلاحيته للبقاء في الوظيفة من عدمها وإحالة الرأي إلى اللجنة المختصة لاتخاذ القرار بالخصوص وإذا انتهت فترة الاختبار دون صدور قرار بنقل الموظف أو فصله يعد مثبتاً في الوظيفة إلا أنه في جميع الأحوال يتم إعلام الجهة المختصة بالإجراءات التي اتخذت بشأن الموظف تحت الاختبار .

المطلب الثاني

ضوابط فترة الاختبار

إن توافر الشروط العامة التي اشترطها المشرع لتولي الوظائف العامة في الدولة واجتيازات الامتحانات التنافسية للتعيين لا يعني بالضرورة إن الموظف الذي وقع عليه الاختيار على درجة من الكفاءة والجدارة تؤهله وتكفي لتحقيق أهداف وغايات الوظيفة العامة فالكفاءة والصلاحيته لأداء الوظيفة لا تتضح ولا يمكن التحقق منها إلا عند ممارسه العمل بالفعل فقد تظهر هذه الفترة عدم كفاءته في العمل وعدم قدرته على تحمل أعباء الوظيفة التي تم تعيينه عليها ولا يفي بواجباته الوظيفية وهي سلبيات تؤدي إلى سوء سير المرفق العام وتعرض المصلحة العامة للضرر .

كما أن الموظف المعين تحت الاختبار بمجرد تعيينه في الوظيفة يتمتع بحقوق ويلزم بواجبات متعلقة بنظام الوظيفة العامة، لذلك سنتناول سلطة الإدارة أثناء تلك الفترة في الفرع الأول وحقوق وواجبات الموظف أثناء فترة اختبار في الفرع الثاني وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول

سلطة الإدارة أثناء فترة الاختبار

يتطلب هذا الأمر أن توضح كيف تحتسب مدة الاختبار للموظف المعين لأول مرة من تاريخ التعيين أم من الخدمة الفعلية وما مدى سلطة الإدارة أثناء فترة الاختبار وسنحجب على كل ذلك من خلال التالي:

أولاً كيفية احتساب مدة الاختبار:

إن تناول المشرع أحكام فترة الاختبار لأهمية هذه الفترة للتأكد من كفاءة الموظف المعين لأول مرة إلا أن هذه المدة يجب أن تكون كافية تتيح للإدارة الحكم الصحيح على كفاءة الموظف بكل دقة، وقد اختلفت التشريعات حول تحديد مدة الاختبار التي يقضيها الموظف والتي تبين قدرته للقيام بأعباء الوظيفة المعين عليها، أو أنه غير مؤهل للتثبيت في الوظيفة كما بينا سابقاً، حيث حدد المشرع المصري مدة الاختبار بستة أشهر من تاريخ استلام الموظف للعمل، أي إعداد الموظف الجديد عملياً لأداء مهام الوظيفة المعينة فيها تدريجياً، بغية التأكد من مدى كفاءته لشغل الوظيفة قبل تثبيته فيها بينما حددها المشرع الليبي بمدة 365 يوماً من تاريخ مباشرة العمل.

وقد اشترط في القانون الليبي والقانون المقارن بأن تكون مدة الاختبار (خدمة فعلية) بأن يباشر الموظف عمله شخصياً، فالعبرة بالتسليم الفعلي وليس بصور قرار التعيين.

وعليه فإن انقطاع الموظف عن العمل بعذر أو بدونه لا يحسب ضمن الخدمة الفعلية ويكون الموظف خلال هذه المدة خاضع لرقابة الرئيس المباشر والرئيس الأعلى في الدائرة التي يعمل فيها للتأكد من كفاءته وقدرته على تحمل مسؤولية الوظيفة الإدارية، إذ تمثل هذه المدة اختباراً عملياً ويجب أن تقترن كفاءته المهنية بحسن السلوك الشخصي والتزامه الوظيفي وإتمام واجباته الوظيفية ونجاحه في برنامج التدريب المقرر له.

وتؤكد على ذلك المحكمة الإدارية العليا المصرية بقولها : ((هي فترة زمنية فعلية أراد بها الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة وإشرافها المباشر لإمكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومي المسند إليه بما يستتبعه من مسؤوليات وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين لاتصاله بالمرافق العامة)).²¹

ويصف بعض الفقه وضع الموظف تحت الاختبار بأنه وضع وظيفي معلق خلال تلك الفترة إذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة المعين عليها إلا بعد انتهاء فترة الاختبار المحدد بالنص القانوني وحسم الموقف بالتثبيت من السلطة الإدارية²².

وتؤكد هذا الوصف المحكمة الإدارية العليا المصرية بقولها : ((موقف الموظف تحت التجربة هو موقف وظيفي معلق أثناء تلك الفترة إذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد قضاء فترة التعليق وانحسام موقف الموظف في قرار من الجهة الإدارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عدمها)).²³

كما تؤكد المحكمة الإدارية العليا المصرية على حالة التعيين أثناء الخدمة العسكرية الإلزامية بأن فترة الاختبار تبدأ من تاريخ تسلم العمل لأن الموظف المعين أثناء أداء الواجب الوطني لا يمارس أعمال وظيفته خلال تلك الفترة فلا يباح للسلطة الإدارية تقدير درجة كفاءته ولا مدى صلاحيته لأداء الوظيفة المعين عليها ومن ثم فلا يجوز حساب بدء فترة الاختبار من تاريخ صدور قرار التعيين أثناء أداء الواجب العسكري وإنما يحتسب من تاريخ خدمته الفعلية بعد انتهاء مدة التجنيد.

وفي القانون الليبي بينت المادة 121 من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل الاجراءات اللازم اتخاذها لتقييم أداء الموظف أثناء فترة الاختبار، الأمر الذي يفهم منه ضمناً أن فترة أداء الموظف للخدمة الوطنية لا تحتسب ضمن فترة الاختبار لعدم امكانية اتمام التقارير الشهرية المطلوب اعدادها عن تلك الفترة من قبل الرئيس المباشر ومراجعتها من الرئيس الأعلى وإبداء رأيه

²¹ المحكمة الإدارية العليا، جلسة 1959/6/27م، المجموعة الرابعة قضائية، ص 1596

د . محمد بكر حسين، الوجيز في القانون الإداري، مكتبة الأندلس، 2005م، ص 506، د . نعيم عطية، تعليق على أحكام قضائية بشأن الوضع الوظيفي للموظف المعين تحت الاختبار، مجلة العلوم الإدارية، العدد الثالث، 1967م، ص 192.

²³ موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، رقم 1056 لسنة 14 قضائية، الجزء الثاني، ص 1054.

بالخصوص لبيان كفاءته وسلوكه الشخصي وكيفية قيامه بالعمل واجتيازه برنامج التدريب المقرر له وإن كانت المادة (15) من القانون رقم (123) لسنة 1972م بشأن الخدمة العسكرية اعتبرت المجند في حكم الإعارة²⁴.

كما أن المادة (80) من اللائحة لحساب مدة الخبرة تشترط أن تكون المهنة قد قضيت في وظائف مماثلة للوظيفة المراد تعيين عليها أو مرتبطة بها، ومن شأنها أن تكسب الشخص خبرة ودراية في القيام بأعباء الوظيفة التي يعين فيها، الأمر الذي لا يتوافر في أداء الخدمة الإلزامية التي تعد بمثابة تكليف عام واجب على كل مواطن بخلاف الوظيفة التي لا تنتم بهذا الوصف.

ثانياً : صلاحيات الإدارة أثناء فترة الاختبار

يتوجب على الإدارة أن تعبر عن إرادتها باتخاذ قرار إداري يترتب اثره قانونياً، وقد يكون هذا القرار بالرفض أو القبول إلا أن الإدارة قد تتخذ موقفاً سلبياً وهو الصمت حيال وجوب اتخاذها قراراً محدداً وهو ما يعرف بالقرار الضمني وإن الجهة التي تملك صلاحية التثبيت أو الفصل بغير الطريق التأديبي بالنسبة للموظف هي السلطة التي أصدرت قرار تعيينه، فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى أن ((ما دام المرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو السلطة التي تمتلك التعيين فإنه لا يترتب على أي عيب شكلي يشوب التقارير الشهرية التي نظمتها اللائحة التنفيذية لهذه الطائفة من الموظفين أي بطلان ما دام إن هذه التقارير ليست ملزمة للسلطة المذكورة وتمتلك صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار أو عدم صلاحيته بالاستناد إلى هذه التقارير أو أية عناصر أخرى تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها خالياً من إساءة استعمال السلطة))²⁵.

واعطى المشرع الليبي حق تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار للإدارة التابع لها وتمتلك سلطة تقديرية واسعة في تقدير كفاءة الموظف تحت الاختبار ومدى صلاحيته للاستمرار في الوظيفة التي يشغلها وتتمتع بهذه السلطة في إصدار قرارها بإنهاء خدمات موظف في حال ثبت لها عدم الصلاحية.

وهكذا فإن السلطة التقديرية للإدارة في تقدير صلاحية الموظف أثناء فترة الاختبار غاية في الاتساع حيث تستطيع استعمال سلطاتها ويكون لها الكلمة الأخيرة في تقدير ملائمة القرارات التي تتخذها بناء على ما تتمتع به من سلطات²⁶.

إلا أنه يجب أن لا تفسر السلطة التقديرية على إعطاء الإدارة كل الحرية حيث تمارس طبقاً لواجبات الوظيفة إذا صح التعبير سلطة تقديرية محدودة في ممارستها من القانون²⁷.

وتؤكد ذلك المحكمة العليا الليبية بقولها ((.. وإما أن تكون مطلقة تتصرف بحرية واختيار فيكون لها في هذه الحالة سلطة تقديرية ملائمة إصدار القرار الإداري من عدمه ومراعاة الظروف ووزن الملابسات ضماناً لحسن سير العمل الإداري، إلا أنه في هذا الحالة يجب أن يكون الباعث على إصدار القرار لهذه السلطة التقديرية هو ابتغاء المصلحة العامة، وإلا يكون مشوباً بعيب الانحراف وإساءة استعمال السلطة))²⁸.

وإذا كان المشرع غالباً ما يترك للإدارة تحديد وقت اتخاذها للقرار وفقاً لخبرتها وتجاربها السابقة²⁹، إلا أن المشرع الليبي كما أشرنا سابقاً ألزم الإدارة بأن لا تتخذ قرارها بصلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة أو عدم صلاحيته إلا بعد اتخاذها مجموعة من الخطوات المتمثلة في تقييم كفاءته، وإعداد التقارير بخصوص وضعه الوظيفي محددة زمنياً، ليأتي قرارها مترتباً على تلك الخطوات التمهيدية، وعليه فإن ثبوت صلاحية الموظف قد تتم بصور قرار إيجابي من جانب الإدارة تعبر من خلالها عن رأيها لصلاحية الموظف للبقاء

²⁴ الجريدة الرسمية، العدد 6 لسنة 6، 1978م.

²⁵ أحكام المحكمة الإدارية العليا، جلسة 1961/6/24 السنة السابعة، فقرة 3، ص 1308.

²⁶ د. سليمان محمد الطماوي، السلطة التقديرية والسلطة المقيدة، مجلة الحقوق، السنة الرابعة، العددان الأول والثاني، 1950، ص 98.

²⁷ Hartmut maurer, manuel de droit administratif Allemand, traduit par michel Fromant, Paris, 1994.P.132.

²⁸ طعن إداري رقم (10) لسنة 20 قضائية، جلسة 9 / 5 / 1974، مجلة المحكمة العليا، السنة الحادية عشر، العدد الأول، ص 50.

²⁹ د. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة السادسة، 1991م، ص 64.

في الوظيفة أو برفضه صراحةً، وقد تنتهي مدة الاختبار دون قيام الإدارة باتخاذ قرار إداري واجب اتخاذه مما يعد تعبيراً سلبياً بالتزامها بجانب الصمت، ويكون ذلك بتثبيت الموظف في الوظيفة المعين عليها.

وهنا اختلف المشرع الليبي في تنظيمه لفترة الاختبار عن التشريع المصري، حيث يعد الموظف مثبتاً في وظيفته في حالة انقضاء المدة وعدم اتخاذ أي إجراء من جانب الإدارة بفصل الموظف أو نقله إلى وظيفة أخرى، على عكس المشرع المصري الذي لم يوضح وضعية الموظف في حال صمت الإدارة مما يثير إشكالية وضعية الموظف بعد انتهاء فترة الاختبار حال صمت الإدارة، ولا يؤثر على قرار الفصل لعدم الصلاحية أثناء فترة الاختبار تراخي صدورهِ إلى ما بعد فترة انقضاء هذه الفترة لمدة معقولة لأنه ليس في النصوص المنظمة لفترة الاختبار للموظف، ما يوجب صدور قرار الفصل قبل انتهائها³⁰، إلا أن التراخي أو التعجل غير الطبيعي من قبل الإدارة في اتخاذ القرار الإداري يعد تجاوزاً لسلطاتها، ويشوب قرارها عيب الانحراف بالسلطة لأن ترك المشرع لزمناً إصدار القرار دون تحديد لا يعنى سلطة مطلقة متروكة للإدارة في هذا المجال، بل يجب أن تحسن تعيين الوقت الملائم لاتخاذ القرار، لأن ضرورة استقرار المراكز القانونية تستلزم ألا تبقى مهدة فترة طويلة³¹.

وتؤكد ذلك المحكمة العليا الليبية حيث تقول ((... إن أمر ملائمة الوقت متروك لتقدير الإدارة بما لا معقب عليها فيه مادام مسلكها في ذلك خالياً من إساءة استعمال السلطات)).³²

ويجب أن يكون استغناء الإدارة عن الموظف خلال فترة الاختبار لعدم الصلاحية، وعليه لا يجوز أن يقع الفصل تأديبياً للموظف تحت الاختبار على مخالفة ارتكابها لأن للتأديب إجراءات أخرى مستقلة، ولذلك سمي الفصل في هذه الحالة ((الفصل بغير الطريق التأديبي)).³³

الفرع الثاني

حقوق وواجبات الموظف تحت الاختبار

حتى يؤدي الموظف واجباته على أكمل وجه ويستقر وضعه الوظيفي لا بد أن تقرر له حقوق تمثل له مورد رزق ثابت يكفيه ويتمتع بحوافز تشجيعية في حالة التميز في الأداء ومضاعفة العمل واستحقاقه لدرجات الترقى في السلم الوظيفي ومنحه الاجازات لتجديد نشاطه وقدرته على حسن الأداء.³⁴

وتؤكد المحكمة الإدارية العليا المصرية على أن : (المركز الوظيفي للموظف لا ينشأ إلا بصور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية الصحيحة ممن يملك السلطة في التعيين ، وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أضفى عليه المركز القانوني الذي من عناصره تحديد الدرجة والأقدمية ، ومن هذا التاريخ تتحدد جميع الحقوق المستمدة من هذه الوظيفة³⁵).

وعليه سنتناول حقوق وواجبات الموظف تحت الاختبار على النحو التالي :

أولاً : حقوق الموظف تحت الاختبار

يتمتع الموظف أثناء فترة الاختبار بعدة حقوق ومزايا كالمرتبات، والعلاوات والمكافآت والبدلات والاجازات .

³⁰ المحكمة الإدارية العليا، جلسة 1966/12/24م، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء 11، قاعدة 512، ص 895.

³¹ د . سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، دراسة مقارنة، مطبعة عين شمس، الطبعة الثانية، 1978م، ص 356، د .

محمد مصطفى حسن، السلطة التقديرية في القرارات الإدارية، مطبعة عاطف، طبعة بدون، 1974م، ص 328.

³² طعن إداري رقم 73 لسنة 48 قضائية، جلسة 2005/1/16م، مجموعة أحكام المحكمة العليا الليبية، القضاء الإداري، 2005م، الطبعة

الأولى، 2007م، ص 68، طعن إداري رقم 223 لسنة 55 قضائية، جلسة 2010/1/13م، حكم غير منشور.

³³ مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، القضية رقم 1095 لسنة 7 قضائية، جلسة 1963/1/27م، ص 8، ج 1، بند

³⁴ 54، ص 584.

³⁵ د . مصطفى عبد الحميد دلاف، حقوق الموظف العام وواجباته في القانون الليبي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، 2018م، مطبعة جين،

البيضاء، ص 45.

مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة في خمسة عشر عاماً، طعن رقم 966 لسنة 8 قضائية، جلسة 1967/4/30م، الجزء 3، بند

³⁵ 35، ص 2313.

1 . المرتب :

مقابل مالي يحصل عليه شهرياً نظير أدائه لواجباته الوظيفية ، وقد بينه المشرع الليبي في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 م بأنه : المرتب الأساسي مضافاً إليه كافة العلاوات والبدلات والحوافز والمكافآت والمزايا المالية المقررة بموجب التشريعات النافذة، ويستحق الموظف المعين تحت الاختبار مرتبه من تاريخ استلام العمل ، ولا يستحق المرتب عن مدة انقطاعه عن العمل، إذا كان انقطاعه بدون مبرر، فالموظف المعين في فترة الاختبار يتمتع بجميع الحقوق التي يتمتع بها الموظفون العموميون. وتقرر أحكام القضاء الإداري ، بأحقية المرتب للموظف مقابل العمل ، من ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية حيث تقول : (إن القانون ينص على أن الموظف يستحق مرتبه من تاريخ تسلمه العمل ، فالمناطق في الاستحقاق هو بهذا التاريخ ، وليس تاريخ القرار ذاته وهذا النص هو ترديد لأصل طبيعي عادل يتسق وقاعدة عدم جواز الإثراء على حساب الغير بلا سبب قانوني، فإذا كان قرار التعيين قد صدر، ولكن الموظف لم يتسلم عمله إلا بعد ذلك فلا يستحق مرتبه إلا من التاريخ الأخير، وكذلك إذا كان الموظف قد تسلم عمله بناءً على تكليف الجهة المختصة ثم تراخى صدور قرار تعيينه استيفاء لإجراءات أو أوضاع يتطلبها إصداره ، فإنه يستحق مرتبه من التاريخ الأول الذي تسلم فيه العمل).³⁶

وفي ذات السياق تذهب المحكمة العليا الليبية بقولها : ((حيث إن المحكمة المطعون على حكمها قد قضت للمطعون ضده بالمرتبات عن المدة من يوم إيقافه حتى 8 ديسمبر 1971م ولم تفرق في قضائها بين مدة الإيقاف والتي انتهت بصور حكم البراءة ، وبين الفترة التي أعقبت الحكم بالبراءة وهي المدة التي كان على المطعون ضده أن يقدم نفسه فيها للعمل لأن الأصل أن المرتب مقابل العمل³⁷)).

2 . الترقية:

بينت المحكمة الإدارية العليا المصرية الترقية بمعناها العام بأنها : ((ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني من شأنه تقديمه على غيره في مدارج السلم الوظيفي الإداري، ويتحقق ذلك بتقليد الموظف وظيفته في مجال الاختصاص وإن لم يصاحب هذا التقليد نفع مادي)).³⁸

وتميز المحكمة العليا الليبية بين الترقية والتعيين بقولها : ((إن المصطلح عليه في الفقه الإداري ، أنه يوجد فارق في التعيين والترقية ، فالتعيين هو اسناد الوظيفة أو نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة جديدة ، والترقية هي رفع الدرجة أو الانتقال من فئة إلى أخرى)).³⁹

ونصت المادة (136) من قانون علاقات العمل الليبي على أن تبدأ الأقدمية في الوظيفة من تاريخ شغلها... وعليه تحتسب فترة الاختبار ضمن المدة المقررة لاستحقاق الترقية بعد تثبيت الموظف بالوظيفة، إلا أنه لا يجوز ترقيته إلى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار - واستقرار وضعه بصفة نهائية واجتيازه إياها بنجاح⁴⁰. وقد قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بقولها : ((وإذا كان وضع الموظف تحت الاختبار لا يكون إلا في أدنى الدرجات، فإن مقتضى ذلك هو أن تكون ترقية الموظف قبل قضاء فترة اختباره وثبوت صلاحيته للوظيفة ممتنعة ، وليس له أن يتحدى بأقدميته الاعتبارية في الدرجة التي تقرر له بضم خدمته السابقة ليتوصل بذلك إلى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم، لأنه

مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، السنة الأولى، ص 293، ولمزيد من التفصيل راجع د . مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ص 672.

طعن إداري رقم 4 لسنة 20 قضائية، جلسة 14/3/1974م، مجلة المحكمة العليا، السنة العاشرة، العدد الرابع يولييه 1974م، ص 47.

طعن إداري رقم 7233 لسنة 42ق، جلسة 23 نوفمبر 2002م، مجلة هيئة قضايا الدولة، العدد الأول (يناير - مارس) 2003م، ص 216.

طعن إداري رقم 7 لسنة 8 قضائية جلسة 16/5/1964م، المجموعة المفهومة لكافة المبادئ الدستورية والإدارية والانتخابية التي قررتها المحكمة العليا الليبية في عشر سنوات 1964-1974م، الجزء الأول، للمستشار عمر عمرو، مكتبة النور، طرابلس، ص 104.

د . محمد انس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973، ص 130.

من خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحاً للترشح للترقية بالأقدمية أو بالاختبار قبل قضائه تلك الفترة على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها، إذ أن بقاءه في الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية⁴¹.

3 . الإجازات

يلتزم الموظف من استلامه الفعلي للعمل بأداء واجبه الوظيفي ولا يجوز له الغياب عن العمل أو الانقطاع ، الا بمقتضى اجازة ممنوحة له من السلطة الادارية التي يتبعها⁴².

وقد نص المشرع المصري في المادة (49) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016م إلى أنه : يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها ايام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه الآتي :

15 يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.

والذي يفهم من هذا النص أن الموظف خلال فترة الاختبار لا يتمتع بالإجازة الاعتيادية والمحددة ب(15) يوم من السنة الأولى الا بعد انقضاء فتره الستة أشهر وهي الفترة المحددة للاختبار بقانون الخدمة المدنية المصري سالف الذكر .

والمشرع الليبي في قانون علاقات العمل في المادة (30) منح اجازة سنوية مدتها ثلاثين يوماً في السنة وخمسة وأربعون يوماً في السنة لمن بلغ سن الخمسين او تجاوزت مدة خدمته عشرون عاماً ، وقد أوضحت اللائحة التنفيذية لهذا القانون بأنه لا يحتسب ضمنها أيام العطلات الأسبوعية والرسمية إذا وقعت خلالها، ويجوز منح تعويض عن العطلات الاسبوعية إذا توافقت مع العطلات الرسمية.

وبالمقارنة بين التشريعين المصري والليبي ، تبين عدم استحقاق الموظف تحت الاختبار التمتع بالإجازة الاعتيادية في القانون المصري ، إلا أنه في ظل التشريع الليبي نستطيع القول بأنه يتمتع بإجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً في السنة ، حيث أن النص القانون جاء عاماً ومطلقاً ، والمطلق يجري على إطلاقه، فالموظف تحت الاختبار هو موظف تم تعيينه ، وعليه يعامل معاملة الموظف العادي من حيث استحقاقه للإجازة الاعتيادية، وتعتبر تلك الفترة خدمه فعلية تحتسب ضمن فترة الاختبار

4 . النذب والاعارة

يقصد بنذب الموظف تكليفه بعمل مؤقت في وظيفة أو جهة أخرى غير الجهة الادارية التي يعمل بها أصلاً ، مع بقاء علاقته الوظيفية بالجهة الاصلية.

وتعني إعارة الموظف التحاقه بوظيفة أخرى لدى جهة أخرى يخضع لشروطها ويتقاضى مرتبها أو مرتبه الكامل في الداخل أو الخارج سواء كانت وطنية أو أجنبية⁴³.

وأوضح المشرع المصري بشكل مباشر الأوضاع الوظيفية للموظف المعين خلال فترة الاختبار حيث نص في المادة (15) من قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 م بأنه لا يجوز نقل أو نذب أو إعارة المعين خلال فترة الاختبار .

وبالتطرق إلى المشرع الليبي تبين من خلال نص المادة (147) من قانون علاقات العمل إنه يشترط لنذب الموظف أن يكون قد مضى على تعيينه لأول مرة مدة لا تقل عن سنة، وعليه لا يجوز نذب الموظف خلال فترة الاختبار ، بينما أغفل المشرع هذه الأحكام في حالة إعارة الموظف، الأمر الذي يجيز للإدارة إعارة الموظف خلال فترة الاختبار، ويبدو لي هذا الاغفال الذي وقع فيه المشرع

طعن إداري رقم 16/214 قضائية جلسة 1973/12/16، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة في خمسة عشر عاماً (1965-1965)⁴¹ (1980)المكتب الفني، الجزء 4، بند 386، ص 3706.

د . محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، منشورات الجامعة المفتوحة، 1995م، ص 64.⁴²

د . محمد عبد الله الحراري، المرجع السابق، ص 50.⁴³

ليس مقصوداً، ذلك إن إعاره الموظف ليست أقل أهمية من وضعه النذب، ويجب أن تكون الأحكام القانونية واحدة لحالتي النذب والإعارة للموظف المعين خلال فترة الاختبار.

ثانياً : واجبات الموظف خلال فترة الاختبار

كما يتمتع الموظف بجملة من الحقوق في كافة التشريعات، تفرض عليه مجموعة من الواجبات تقع على عاتقه يجب التقيد بها واحترامها، وبصفة عامة فإن واجبات الموظف لا يمكن حصرها بشكل دقيق لتعدد وتنوعها ولاختلافها حسب طبيعة الوظيفة. وقد حاولت الكثير من التشريعات الوظيفية، تحديد واجبات ومهام الموظفين. بشكل دقيق وعلى مستوى كل وظيفة ، إلا أن تلك الجهود لم يكتب لها التوفيق لعدم حصر هذه الواجبات من الناحية العملية، لأن هذا التحديد يؤدي إلى تقييد الحالات المستجدة في المستقبل على الصعيد الوظيفي⁴⁴.

وتورد القوانين مجموعة كبيرة من واجبات الموظف العام منها تستلزم من الموظف القيام بأعمال معينة (إيجابي)، منها يستلزم منه الامتناع عن القيام ببعض الأعمال التي تعد من المحظورات عليه (سلبى)⁴⁵.

وإن أول واجب من واجبات الموظف العام الملقاة على عاتقه أداء أعمال وظيفته بدقة وأمانة، وهذا امر منطقي وبديهي، وإلا كيف نضمن سير المرفق العام بانتظام وإطراد ، كما أن الغاية من تعيين الموظف هو لأداء عمل محدد للوظيفة التي يشغلها⁴⁶.

وبينت اللائحة التنفيذية رقم (1216) لسنة 2017 للقانون رقم (81) لسنة 2016م في المادة رقم (54) الفقرة الأولى :

- 1 . بأن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقه وامانه ، وانجازه في المواعيد المناسبة طبقاً لمعدلات الأداء المقرر .
 - 2 . الالتزام بمواعيد العمل الرسمية، وتخصيص اوقات العمل لأداء واجبات الوظيفة.
 - 3 . المحافظة على كرامة الوظيفة وحسن سمعتها والظهور بالمظهر اللائق بالوظيفة ومراعاة آداب اللياقة في تصرفاته مع الجمهور ورؤسائه وزملائه ومرؤوسيه.
 - 4 . التعاون مع رؤسائه وزملائه في العمل.
 - 5 . القيام بأي أعمال وظيفية يكلف بها ولو في غير مواعيد العمل الرسمية متى اقتضت مصلحة العمل ذلك .
- ويحظر عليه :

- 1 . الأعمال التي تتنافى مع الحيادة والتجرد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية.
- 2 . إفشاء أي معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها، أو بموجب تعليمات تقتضي ذلك بدون إذن كتابي من الرئيس المختص.

كما نص المشرع الليبي على جملة من الواجبات في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م في المادة رقم (11) حيث نص على التزام الموظف بالآتي :

- 1 . أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه وأن يؤديه بدقة وأمانة، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء عمله، وأن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناء على تكليف من جهة العمل إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك
- 2 . أن يحضر التدريب الذي توفره جهة العمل ، ويتبع التعليمات المتعلقة به.
- 3 . أن ينفذ تعليمات جهة عمله التي تدخل في نطاق العمل المنوط به ، وأن يلتزم بأوامر العمل المشروعة.
- 4 ...

طعن إداري رقم 24 لسنة 15 ق جلسة 1973/4/28، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية في خمسة عشر عاماً ص 3900.

د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الاسكندرية، 2008م، طبعة بدون، ص 271.

رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال فقهاً وقضاءً، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص 56.

5 . أن يحافظ على أسرار العمل حتى بعد انتهاء مدة عمله

6 . أن يحافظ على مواعيد العمل

7 . أن يحترم رؤسائه وزملائه في العمل وأن يتعاون معهم.

8 ...

9 ...

10...

11 ...

12 . أن يحافظ على شرف المهنة وكرامتها ويلتزم بأخلاقياتها

ويحظر عليه :

1 . أن يقوم بالعمل لدى الغير سواء كان مقابل أو بدونه ، دون إذن جهة عمله المختصة.

2 . قبول هدايا أو غيرها بأية صفة كانت لقاء قيامه بواجباته.

وعليه فالموظف في فترة الاختبار يلزم بالواجبات الوظيفية ، وما تقتضيه الوظيفة من التزام اسوة بالموظفين العامين، ولا يستثنى من أي واجب خلال مدة الاختبار ، بل عليه أن يثبت كفاءته في إنجاز واجبات وظيفته، حتى لا يتعرض للفصل الوظيفي لعدم الكفاية المهنية⁴⁷.

الخاتمة

تعرضت هذه الدراسة لموضوع مهم من الناحية العملية لكثير من الأفراد، وهو النظام القانوني للموظف أثناء فترة الاختبار حيث كانت الدراسة مقارنة بين النظام القانوني الليبي والمصري ، ببيان التنظيم القانوني لفترة الاختبار في كلا التشريعين، وما مدى الدقة التي توخاها كل مشرع لمعالجة وطبيعة الاختبار التي تستلزم أن يتجاوزها الموظف المعين بإثبات كفاءته في أداء واجباته الوظيفية، ذلك أنه لا يعد صحيحاً أن تتمسك الإدارة بالموظف رغم ضعف ادائه ، ويمكن أن نوجز بعض النتائج لهذه الدراسة على النحو الآتي :

1 . أهمية فترة الاختبار التي تؤكد صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة من عدمها .

2 . خضوع الموظف لفترة الاختبار بنص القانون ، وليس برغبته أو برغبة الإدارة ، فلا تملك إعفاء الموظف من شرط الاختبار ، كما لا يملك هو نفسه التحلل من الشرط ذاته ، كما لا يمكن الاتفاق على خلاف النص فهو مقرر للمصلحة العامة

3 . بداية فترة الاختبار من الممارسة الفعلية للوظيفة ، لما يتحقق معه قياس كفاءة أداء الموظف فعلياً.

4 . إن المشرع المصري حدد الحالات التي تستوجب عدم صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة، ولم يترك الأمر لسلطة الإدارة التقديرية الواسعة.

5 . خضوع الموظف خلال فترة الاختبار لرقابة الإدارة المباشرة والعليا في الدائرة التي يعمل فيها، للتأكد من كفاءته وقدرته على تحمل مسئولية الوظيفة الادارية.

6 . اختلاف مدة الاختبار في التشريع المصري عن الليبي.

7 . يعد الموظف مثبتاً في وظيفته في حال انقضاء المدة وعدم اتخاذ أي إجراء من جانب الإدارة بفصل الموظف أو نقله إلى وظيفته أخرى في القانون الليبي، على عكس المشرع المصري لم يوضح وظيفة الموظف تحت الاختبار في حال صمت الإدارة.

8 . تمتع الموظف أثناء الاختبار بعدة حقوق ومزايا كالمرتبات والعلاوات والمكافآت والبدايات.

47 CARTon-Jean-Paul-Essai de ty pologie de L'insuffisance Professionnelle, Actualite juridique, droit administratif, dans. Aj-D.A Fevrier 2003

- 9 . احتساب فترة الاختبار ضمن المدة المقررة لاستحقاق الترقية بعد تثبيت الموظف بالوظيفة، إلا أنه لا يجوز ترقيته إلى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار.
- 10 . عدم استحقاق الموظف خلال مدة الاختبار للإجازة الاعتيادية في التشريع المصري إلا بعد انقضاء المدة المقررة للاختبار - بستة اشهر - إلا أن المشرع الليبي أورد نصاً عاماً ومطلقاً بمنح إجازة سنوية للموظف العام ولم يشر إلى فترة الاختبار.
- 11 . عدم جواز ندب أو إعاره الموظف إلا بعد انقضاء فترة الاختبار.
- 12 . التزام الموظف أثناء فترة الاختبار بالواجبات الوظيفية المقررة وفق التشريعات النافذة.

التوصيات :

- 1 . يتوجب على المشرع الليبي تحديد حالات الاستغناء عن خدمات الموظف خلال فترة الاختبار لعدم الكفاية المهنية وضرورة تحديد مفهوم عدم الكفاية المهنية، وبيان صورها وعدم ترك يد الإدارة في إنهاء خدمة الموظف دون قيود ودون توفير الحماية والضمانات اللازمة للموظف.
- 2 . أن تؤسس قناعة الإدارة في عدم كفاية الموظف على وقائع أو أدلة مثبتة توضع في الملف الوظيفي للموظف، ولا يكون الأمر مبنياً على مزاج الإدارة المختصة.
- 3 . توثيق كل ما يتعلق بالموظف خلال فترة الاختبار كتابياً ودقة متابعته خلال تلك الفترة بشكل كامل، بما يسهل على الإدارة اتخاذ القرار المشروع ويضمن حقوق الموظف في الوقت نفسه.

قائمة المراجع

أولا المراجع العربية"

- 1 . د . أنور احمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى 1983م .
- 2 . د . رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال فقهاً وقضاءً، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999م.
- 3 . د . سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري/ مطبعة عين شمس، القاهرة، 1989م.
- 4 . د . سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة السادسة، 1991م.
- 5 . د . سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، دراسة مقارنة، مطبعة عين شمس، الطبعة الثانية، 1978م.
- 6 . د . صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، 1982، دار الكتاب والتوزيع والمطابع الثورة، بنغازي.
- 7 . د . ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الاسكندرية، 2008م، طبعة بدون.
- 8 . د . محمد انس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973م.
- 9 . د . محمد ابراهيم دسوقي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة بدون، 2010م.
- 10 . د . محمد بكر حسين، الوجيز في القانون الإداري، مكتبة الأندلس، 2005م
- 11 . د . محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، منشورات الجامعة المفتوحة، 1995م.
- 12 . د . محمد محمد بدران، القانون الإداري (الوظيفة العامة) دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، طبعة بدون.
- 13 . د . محمد مصطفى حسن، السلطة التقديرية في القرارات الإدارية، مطبعة عاطف، طبعة بدون، 1974.
- 14 . د . مصطفى ابو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية. 15 . د . مصطفى عبد الحميد دلاف، حقوق الموظف العام وواجباته في القانون الليبي، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، 2018م، مطبعة جين، البيضاء.

16 . د . وهيب عياد سلامة، الفصل غير التأديبي ورقابة القضاء، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، طبعة بدون.

ثانياً - الدورات والمجلات

- 1 . د . سليمان محمد الطماوي، السلطة التقديرية والسلطة المقيدة، مجلة الحقوق، السنة الرابعة، العددان الأول والثاني، 1950م.
- 2 . د . نعيم عطية، الوضع الوظيفي للمعين تحت الاختبار، مجلة العلوم الإدارية، العدد الثالث، 1967م.
- 3 . مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا المصرية.
- 4 . مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا المصرية
- 5 . المحكمة الإدارية العليا، السنة السابعة.
- 6 . القضاء الإداري والدستوري ، الجزء الثاني
- 7 . المحكمة الإدارية العليا ، السنة الرابعة
- 8 . مجلة المحكمة العليا الليبية، السنة الحادية عشر، العدد الأول
- 9 . المحكمة الإدارية العليا المصرية، الموسوعة الإدارية الحديثة ، الجزء 11.
- 10 . مجموعة أحكام المحكمة العليا الليبية، القضاء الإداري، 2005م، الطبعة الأولى، 2007م
- 11 . مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة في خمسة عشر عاماً، الجزء الثالث
- 12 . مجلة المحكمة العليا، السنة العاشرة، العدد الرابع، 1974م.
- 13 . المجموعة المفهرسة لكافة المبادئ الدستورية والإدارية والانتخابية التي قررتها المحكمة العليا الليبية في عشر سنوات، 1964-1974م، الجزء الأول، للمستشار عمر عمرو، مكتبة النور، طرابلس

ثالثاً : التشريعات

- 1 . الجريدة الرسمية أعداد مختلفة
- 2 . مدونة التشريعات اعداد مختلفة

رابعاً : المراجع الأجنبية

1 . Hartmut maurer, manuel de droit administratif Allemand, traduit

.par michel Fromant, Paris, 1994

CARTon-Jean-Paul-Essai de ty pologie de L'insuffisance Professionnelle, Actualite juridique, droit administratif, dans. A.j.D.A Fevrier 2003