



الحدود القانونية لسلطات المحقق في الجرائم التأديبية وأثرها على مشروعية الجزاء: دراسة في ضوء التشريع الليبي وقضاء المحكمة العليا

هنا امراج محمد عبدالجليل
جامعة طبرق كلية الشريعة والقانون التخصص قانون عام

hanaemraje@tu.edu.ly

"Legal Limits of the Investigator's Powers in Disciplinary Offenses and Their Impact on the Legality of the Sanction: A Study in Light of Libyan Legislation and the Jurisprudence of the Supreme Court"

Hanaa Amraj Mohammed Abduljalil

University of Tobruk, Faculty of Sharia and Law, Major: Public Law

تاريخ الاستلام: 2026/05/05 - تاريخ المراجعة: 2026/05/28 - تاريخ القبول: 2026/06/07 - تاريخ النشر: 2026/06/21

المستخلص:

عنوان الورقة: الحدود القانونية لسلطات المحقق في الجرائم التأديبية وأثرها على مشروعية الجزاء: دراسة في ضوء التشريع الليبي وقضاء المحكمة العليا
تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحديد الحدود القانونية لسلطات المحقق الإداري في مرحلة التحقيق التأديبي، وبيان أثر تجاوز هذه الحدود على مشروعية قرار الجزاء الصادر بناءً عليه، وذلك في ضوء أحكام قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010 ولائحته التنفيذية، وقانون إعادة تنظيم هيئة الرقابة الإدارية رقم (20) لسنة 2013، واستقرار قضاء المحكمة العليا الليبية.

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي التأصيلي لفحص النصوص القانونية، ومنهج رصد وتحليل الأحكام القضائية (Case Study) لتتبع التطبيقات الحية الصادرة عن المحكمة العليا، مع استئناس محدود بالفقه المقارن. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها: (1) أن عمل المحقق الإداري يتأسس على توتر بين ثلاث نظريات فقهية (المرفق العام، السلطة الرئاسية، والعدالة الإجرائية)؛ (2) أن القضاء الليبي يتبنى نزعة حمائية صارمة، حيث يرتب البطلان المطلق للجزاء عند أي إخلال جوهري بحقوق الدفاع، بل وفي بعض العيوب الشكلية البسيطة؛ (3) أن النظام الثنائي للتحقيق (الإدارة الذاتية وهيئة الرقابة الإدارية) يفرز إشكاليات تنازع اختصاص؛ (4) ثمة فجوة بين النص التشريعي النظري والتطبيق العملي، خاصة فيما يتعلق بالإخطار الحقيقي والكوادر القانونية المؤهلة.

وتخلص الورقة إلى توصيات تشريعية وقضائية محددة، أبرزها: تعديل المادة (121) من اللائحة التنفيذية لحظر التحقيق لغير القانونيين، وتقنين مدد الإخطار والاطلاع (48 ساعة على الأقل)، وحسم التنازع الاختصاصي تشريعياً بقاعدة "أسبقية اليد"، وإنشاء محاكم تأديبية متخصصة، وإصدار دليل إجرائي موحد للمحققين، ودعوة المحكمة العليا إلى التمييز بين العيوب الجسيمة والطفيفة وتبني معيار "الضرر الفعلي" و"التناسب".
الكلمات المفتاحية: التحقيق التأديبي، سلطات المحقق، مشروعية الجزاء، القانون الليبي، المحكمة العليا الليبية، حقوق الدفاع، البطلان المطلق.

Abstract:

Paper Title: The Legal Boundaries of the Investigator's Powers in Disciplinary Offenses and Their Impact on the Legitimacy of the Sanction: A Study in Light of Libyan Legislation and the Jurisprudence of the Supreme Court

This research paper aims to determine the legal boundaries of the administrative investigator's powers during the disciplinary investigation phase, and to demonstrate the impact of exceeding these boundaries on the legitimacy of the resulting sanction, in light of the provisions of Libyan Labor Relations Law No. (12) of 2010 and its implementing regulations, the Law on Reorganization of the Administrative Control Authority No. (20) of 2013, and the established jurisprudence of the Libyan Supreme Court.

The study adopts an analytical and foundational methodology to examine legal texts, along with a case study method to track practical applications derived from the Supreme Court's rulings, with limited reference to comparative jurisprudence. The study reached several key

findings: (1) The work of the administrative investigator is based on a tension among three jurisprudential theories (public service, presidential power, and procedural due process); (2) Libyan judiciary adopts a strict protective tendency, ruling absolute nullity of the sanction in the event of any substantial violation of defense rights, and even in some minor formal defects; (3) The dual investigation system (self-administration and the Administrative Control Authority) gives rise to jurisdictional conflicts; (4) There is a gap between theoretical legislative text and practical application, particularly regarding proper notification and qualified legal staff.

The paper concludes with specific legislative and judicial recommendations, most notably: amending Article (121) of the implementing regulations to prohibit non-lawyers from conducting investigations, codifying notification and access periods (at least 48 hours), resolving jurisdictional conflicts legislatively through the "first come, first served" rule, establishing specialized disciplinary courts, issuing a unified procedural guide for investigators, and urging the Supreme Court to distinguish between serious and minor defects and adopt the standards of "actual harm" and "proportionality".

Keywords: Disciplinary Investigation, Investigator's Powers, Legitimacy of Sanction, Libyan Law, Libyan Supreme Court, Defense Rights, Absolute Nullity.

أولاً: مقدمة

تُعد الوظيفة العامة الركيزة الأساسية التي تستند إليها الدولة في تحقيق أهدافها وتلبية حاجات المجتمع، فهي الأداة التنفيذية التي تسخر لإشباع الحاجات العامة للمواطنين عبر تسيير المرافق العامة في مختلف قطاعاتها التعليمية والصحية والأمنية والاقتصادية (الباروني، 2017، ص 23). ولما كان انتظام هذه المرافق واطرادها ونجاحها في أداء رسالتها يتوقف على انضباط العنصر البشري المشغّل لها والمحافظة على استمراريتها، فقد أحاط المشرع الليبي الوظيفة العامة بنظام تأديبي متكامل يهدف إلى زجر المخالفات المهنية والمالية، وحماية المرفق العام من التعطيل أو الإساءة، وردع الموظف العام الذي ينحرف عن أداء واجباته (الشارف، 2020، ص 11).

ومع ذلك، فإن فاعلية النظام التأديبي وشرعيته لا تكتمل إلا بضمن مشروعية إجراءاته، والتي تبدأ من أبكر مراحلها وأكثرها حساسية، ألا وهي مرحلة التحقيق الإداري. فمرحلة التحقيق هي النواة الإجرائية التي يتخلق في رحمها قرار الجزاء التأديبي؛ فهي بمثابة الأساس الذي يُقام عليه بناء الجزاء، فإن كان الأساس سليماً استقام البناء، وإن كان معيباً انهار الجزاء برمته (الطرابلسي، 2024، ص 205). والمحقق الإداري، سواء أكان تابعاً للإدارة الذاتية أم لهيئة الرقابة الإدارية، ليس مجرد جامع للأدلة أو ناقل للوقائع، بل هو حارس للشرعية والعدالة داخل بنية الإدارة، وهو الضامن الأول لحقوق الدفاع قبل أن تمارس الرقابة القضائية دورها التصحيحي.

الإطار التشريعي المنظم للتحقيق التأديبي في ليبيا

نظم المشرع الليبي مسألة التحقيق التأديبي من خلال عدة نصوص قانونية متفرقة، أبرزها:

1. **قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010**، ولا سيما المواد من (115) إلى (130) منه، واللائحة التنفيذية الصادرة بقرار من مجلس الوزراء، والتي تفصل إجراءات التحقيق الداخلي في المواد (121) إلى (135) (بن حليم، 2022، ص 45).

2. **قانون إعادة تنظيم هيئة الرقابة الإدارية رقم (20) لسنة 2013**، الذي منح محققي الهيئة ولاية عامة في التحقيق في المخالفات المالية والإدارية، ونص في المادة (12) منه على أن "لمحقي الهيئة صفة مأموري الضبط القضائي الإداري" (الورفلي، 2018، ص 56).

3. **قانون نظام القضاء الليبي رقم (6) لسنة 2006**، الذي ينظم اختصاصات الدوائر الإدارية بالمحاكم في الرقابة على مشروعية القرارات الإدارية، بما فيها القرارات التأديبية (العلاقي، 2016، ص 33).

وإذا كانت هذه النصوص قد أرست إطاراً عاماً للتحقيق، فإن تنظيمها يبقى ناقصاً إن لم يُقرأ في ضوء اجتهادات القضاء الإداري. فقد ظلت رقابة القضاء الإداري — ممثلاً في الدائرة الإدارية بالمحكمة العليا الليبية، فضلاً عن محاكم الاستئناف الإدارية — هي الضامن الأسمى لتحويل هذه الحدود التشريعية إلى كوابح حقيقية تمنع انحراف السلطة وتحمي مشروعية الجزاء (العلاقي، 2016، ص 89).

ثانياً: إشكالية البحث

تتبلور إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما هي الحدود القانونية التي رسمها المشرع الليبي (في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 وقانون الرقابة الإدارية رقم 20 لسنة 2013) والقضاء العالي (المحكمة العليا الليبية) لسلطات المحقق الإداري، وكيف يؤثر تجاوز هذه الحدود إيجاباً أو سلباً على مشروعية قرار الجزاء التأديبي النهائي؟ ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما النطاق العضوي والاختصاصي لعمل المحقق الإداري في ليبيا، وكيف يُحسم التنازع بين هيئة الرقابة الإدارية (وفقاً للقانون رقم 20 لسنة 2013) والإدارة الذاتية (وفقاً لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010)؟
2. ما هي حدود سلطات المحقق الإجرائية (الاستجواب، سماع الشهود، الاطلاع والتفتيش الإداري) وما هي الالتزامات المهنية المقابلة لها في ضوء المواد (121-135) من اللائحة التنفيذية؟
3. كيف يعالج قضاء المحكمة العليا الليبية عيوب التحقيق الإداري، وأي أثر يترتب على ذلك بالنسبة لقرار الجزاء؟
4. هل يمكن القول بوجود مبدأ قضائي راسخ يقضي بالبطان المطلق للجزاء إذا شاب التحقيق عيب جسيم، أم أن القضاء يفرق بين العيوب الجوهرية والشكلية البسيطة؟

ثالثاً: أهمية البحث وأهدافه

تحدد أهمية هذه الورقة البحثية في كونها تسد ثغرة معرفية وقانونية مهمة، فهي:

1. تجمع بين التحليل النظري التأصيل والرصد القضائي التطبيقي لأحكام المحكمة العليا الليبية.
2. تقدم إجابات عملية لأسئلة شغلت الفقه والقضاء الليبي لعقود، لا سيما فيما يتعلق بحدود سلطة المحقق وعلاقتها بمشروعية الجزاء.
3. تسعى إلى تقديم توصيات تشريعية وقضائية محددة لتطوير نظام التحقيق التأديبي في ليبيا.

رابعاً: منهجية الدراسة

تعتمد هذه الورقة البحثية على مجموعة متكاملة من المناهج العلمية التي تتناسب وطبيعة الموضوع:

1. **المنهج التحليلي التأصيلي:** من خلال فحص وتفكيك وتحليل النصوص القانونية المنظمة للتأديب في ليبيا، سواء التشريعية منها (قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، قانون الرقابة الإدارية رقم 20 لسنة 2013، ولوائحها التنفيذية) أو الفقهية، وذلك بهدف استخلاص المبادئ العامة والقواعد الحاكمة لسلطات المحقق (أبو حامد، 2011، ص 15).
2. **منهج رصد وتحليل الأحكام القضائية (Case Study Method):** لتتبع التطبيقات الحية والصادرة عن المحكمة العليا الليبية والدوائر الإدارية في محاكم الاستئناف، وذلك بغرض بيان معايير بطان التحقيق وأثرها على القرارات الإدارية، مع الاستشهاد بالمبادئ المستقرة في الطعون والإلغاءات. وقد تم رصد وتحليل (10) أحكام رئيسية صادرة عن المحكمة العليا في الفترة من 2005 إلى 2024 (الطرابلسي، 2024، ص 208).
3. **المنهج المقارن المحدود:** في بعض المسائل التي تفتقر فيها التشريعات الليبية إلى النص الواضح، يتم الاستئناس بالفقه والقضاء المصري أو الفرنسي كاجتهادات رائدة في مجال التأديب الإداري (سليمان، 2014، ص 55)، وذلك دون أن يكون مقصداً أصيلاً في البحث.

ولتحقيق الأهداف السالفة الذكر قسمت الورقة البحثية للمحاور الرئيسية الآتية:

أولاً: الدراسات السابقة :

تم فحص وتحليل خمس دراسات تخصصية بارزة في البيئة القانونية الليبية والعربية، وتفكيكها وفقاً للمحددات السبعة المعتمدة أكاديمياً (العنوان، الهدف، المنهج، النتائج، التوصيات، ومدى علاقة كل دراسة بالموضوع الحالي).

1-الدراسة الأولى:

- أ- **العنوان:** ضمانات الموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري: دراسة مقارنة بين القانون الليبي والمصري (العبيدي، 2015).
- ب- **الهدف:** استجلاء الحدود الحمائية للموظف العام في مواجهة سلطة التحقيق لضمان التوازن الإجرائي، والكشف عن مواطن الخلل في التطبيق العملي لقانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 (العبيدي، 2015، ص 5).
- ت- **المنهج:** المنهج المقارن مع تحليل وافٍ للمبادئ القضائية الصادرة عن المحكمتين الإداريتين العليا في ليبيا ومصر.
- ث- **النتائج:** خلصت الدراسة إلى أن المشرع الليبي كفل حقوق الدفاع نظرياً في نصوصه (المادة 122 من اللائحة التنفيذية)، إلا أن الواقع العملي يشوبه غياب الآليات المباشرة للإخطار الحقيقي (كالإخطار باليد إلى الموظف أو على محل إقامته)، ووجود غموض في صياغة وتدوين بعض الدفوع التي يثيرها الموظف، مما يؤدي إلى حرمانه فعلياً من فرصة إعداد دفاعه بشكل ناجح (العبيدي، 2015، ص 120).

ج- **التوصيات:** فرض شروط شكلية صارمة لتبليغ الموظف بقرار الإحالة للتحقيق (مثل الإخطار بكتاب موصى عليه مع علم الوصول)، وإلزام الإدارة بتسليمه صورة معتمدة من محاضر التحقيق كاملة قبل الاستجواب بـ 48 ساعة على الأقل (العبيدي، 2015، ص 215).

ح- **مدى علاقتها بالموضوع:** تتداخل مع بحثنا في الشق الخاص بضمانات الموظف العام وحقه في الدفاع، ويستفيد بحثنا منها بشكل كبير في إثراء مادة الدفوع القانونية وحق الاطلاع، كما نتبنى العديد من توصياتها.

2- الدراسة الثانية:

أ- **العنوان:** سلطات هيئة الرقابة الإدارية في التحقيق والتأديب وفقاً للقانون رقم 20 لسنة 2013 (الورفلي، 2018).

ب- **الهدف:** بيان نطاق الصلاحيات الاستقصائية والضبطية الممنوحة لمحققي هيئة الرقابة الإدارية باعتبارها جهة تحقيق تخصصية مستقلة عن الإدارة التنفيذية (الورفلي، 2018، ص 12).

ت- **المنهج:** المنهج القانوني التحليلي الاستنباطي، مع التركيز على نصوص القانون رقم 20 لسنة 2013 ولائحته التنفيذية.

ث- **النتائج:** أثبتت الدراسة أن إسناد التحقيق للهيئة عزل الإجراءات عن شبهة المحاباة الإدارية أو الضغوط الرئاسية، وهو ما يعزز حيادية التحقيق. ولكنه أدى في المقابل إلى نشوء منازعات اختصاصية عديدة مع الشؤون القانونية بالوزارات، خاصة في شأن أولوية التحقيق وسريته (الورفلي، 2018، ص 164).

ج- **التوصيات:** تعديل الهيكل التشريعي لمنع تكرار التحقيق في ذات الواقعة التأديبية من جهتين مختلفتين، مع النص على قاعدة "أسبقية اليد" (أي الجهة التي تباشر التحقيق أولاً تختص به حصرياً)، مستندة بذلك إلى المادة (15) من قانون الرقابة الإدارية (الورفلي، 2018، ص 189).

ح- **مدى علاقتها بالموضوع:** تعد مرجعاً محورياً لبحثنا الحالي في المبحث الأول المتعلق بالاختصاص العضوي والتنازع الإجرائي للمحقق.

3- الدراسة الثالثة:

أ- **العنوان:** المخالفة التأديبية وأثرها على استقرار المرفق العام في التشريع الليبي (الشارف، 2020).

ب- **الهدف:** تحديد الركن الموضوعي (المادي والمعنوي) للجريمة التأديبية، وسلطة المحقق في تكييف الأفعال المنسوبة للموظف، وكيف يؤثر هذا التكييف على مبدأ الشرعية (الشارف، 2020، ص 8).

ت- **المنهج:** المنهج الوصفي التحليلي الفقهي، مع الاستناد إلى مبادئ القانون الإداري العام.

ث- **النتائج:** خلصت الدراسة إلى أن غياب مبدأ الشرعية الجامدة (القانونية الصارمة) في الجرائم التأديبية يعطي المحقق سلطة تقديرية واسعة في تكييف الفعل، مما قد يؤدي أحياناً إلى عدم استقرار المراكز القانونية للموظفين، ويفتح الباب لتفسيرات متفاوتة للفعل الواحد (الشارف، 2020، ص 99).

ج- **التوصيات:** ضرورة صياغة مدونات سلوك وظيفي ملزمة وإصدارها بقوانين أو لوائح، تحدد صور الأخطاء الإدارية ودرجاتها بشكل أكثر دقة لتقييد التقدير المطلق للمحقق (الشارف، 2020، ص 150).

ح- **مدى علاقتها بالموضوع:** تخدم بحثنا في تفسير سلطة المحقق في تكييف المخالفة (أي تحويل الفعل المادي إلى وصف قانوني تأديبي)، وربط ذلك بنظرية المرفق العام.

4- الدراسة الرابعة:

أ- **العنوان:** النظام القانوني للمحقق الإداري في قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 (بن حليم، 2022).

ب- **الهدف:** فحص الشروط الفنية والوظيفية الواجب توفرها في الشخص الطبيعي المنوط به إجراء التحقيق التأديبي، ومدى كفاية هذه الشروط لضمان تحقيق نزيه (بن حليم، 2022، ص 17).

ت- **المنهج:** المنهج التحليلي الاستقرائي لنصوص اللوائح التنفيذية والتعليمات الإدارية الصادرة عن وزارة الخدمة المدنية الليبية سابقاً.

ث- **النتائج:** رصدت الدراسة عجزاً كبيراً في الكوادر القانونية المؤهلة (الحاصلين على ليسانس الحقوق) في الوحدات الإدارية الصغرى والبلديات النائية، مما يضطر الإدارة المركزية إلى تكليف موظفين إداريين غير قانونيين بمهام التحقيق، وهو ما يرفع من معدلات القرارات المعيبة القابلة للإلغاء بسبب عيب الاختصاص (بن حليم، 2022، ص 135).

ج- **التوصيات:** حظر ممارسة التحقيق لغير الحاصلين على ليسانس القانون بشكل مطلق (تعديل المادة 121 من اللائحة التنفيذية)، وتفعيل الرقابة الرئاسية والمحاسبية على قرارات الندب والتكليف، وإلزام الإدارة بإثبات المؤهل العلمي للمحقق في قرار التكليف (بن حليم، 2022، ص 178).

ح- مدى علاقتها بالموضوع: توفر لبحثنا الشق التأصيلي المهم المتعلق بذاتية المحقق الإداري وشروط صحة قرارات تكليفه.

5-الدراسة الخامسة:

أ- العنوان: رقابة القضاء الإداري على إجراءات التحقيق التأديبي في ليبيا (الطرابلسي، 2024).
ب- الهدف: تقييم الدور الرقابي الفعلي للدوائر الإدارية بمحاكم الاستئناف والمحكمة العليا في إلغاء القرارات الإدارية المبينة على تحقيقات معيبة شكلاً أو موضوعاً، ورصد اتجاهات القضاء الليبي الحديث (الطرابلسي، 2024، ص 203).

ت- المنهج: منهج دراسة الحالة وتحليل الأحكام القضائية (Case Study)، من خلال جمع وتحليل مجموعة كبيرة من الطعون الإدارية المنشورة وغير المنشورة.

ث- النتائج: أثبتت الدراسة بشكل قاطع أن القضاء الليبي يتبنى نزعة حمائية صارمة لحقوق الموظف العام؛ حيث يفسر أي قصور جوهري في إجراءات التحقيق (مثل عدم تدوين المحضر بشكل قانوني، أو إغفال سماع شهود النفي، أو استجواب الموظف دون محام) باعتباره عيباً جسيماً يشوب الإجراء بأكمله ويؤدي إلى البطلان المطلق للجزاء، حتى لو كان ثبوت المخالفة ثابتاً يقيناً في ملف القضية (الطرابلسي، 2024، ص 220).

ج- التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة توثيق المبادئ القضائية للمحكمة العليا في هذا الشأن وتعميمها بشكل دوري على جميع الإدارات القانونية والمجالس التأديبية لتقليل الأخطاء الإجرائية، وإنشاء قاعدة بيانات قضائية إلكترونية للأحكام الإدارية (الطرابلسي، 2024، ص 235).

ح- مدى علاقتها بالموضوع: تمثل هذه الدراسة العمود الفقري للمبحث الثالث في بحثنا الحالي، حيث تمدنا بالتطبيقات القضائية الحية.

ثانياً: التأصيل النظري والفلسفي لسلطات المحقق الإداري

لربط موضوع التحقيق التأديبي بالفلسفة العامة للقانون الإداري، يستند هذا البحث إلى ثلاث نظريات فقهية كبرى تتكامل وتتصارع أحياناً في تفسير طبيعة وحدود سلطات المحقق الإداري:

1-نظرية المرفق العام

تعتبر هذه النظرية، التي أصلها الفقيه الفرنسي الكبير "ليون دوجي (Léon Duguit)" في مطلع القرن العشرين، أن أنشطة الدولة وأجهزتها لا تهدف إلى إظهار سلطتها، بل تهدف بالأساس إلى تحقيق النفع العام بانتظام واطراد (الشارف، 2020، ص 15). فالمرفق العام هو غاية الدولة، والقانون العام كله في خدمته. بناءً على هذه النظرية، يُفسر منح المحقق الإداري سلطات واسعة (كالاطلاع على جميع الملفات، وتفتيش المكاتب، والاستجواب التفصيلي) بأنه إجراء ضروري وحتمي لحماية المرفق العام من الانحراف الوظيفي ومن الفساد والإهمال الذي قد يعصف به. فحق الإدارة في الدفاع عن سيادة المرفق العام وسلامته يتقدم هنا على الاعتبارات الفردية للموظف العام، مما يبرر الطابع الاستقصائي والموجه للتحقيق الإداري (الجراري، 2019، ص 58). وتحت مظلة هذه النظرية، يُنظر إلى المحقق على أنه "طبيب المرفق" الذي يكتشف الداء ليصف له الدواء المناسب (العقوبة). وقد استلهم المشرع الليبي هذه النظرية في منح سلطات واسعة لهيئة الرقابة الإدارية بموجب المادة (12) من القانون رقم 20 لسنة 2013 (الورفلي، 2018، ص 55).

2-نظرية السلطة الرئاسية (Presidential Power Theory)

تقوم هذه النظرية على فكرة التدرج الهرمي للإدارة العامة وحتمية وحدة الأمر؛ حيث يتمتع الرئيس الإداري (الوزير، رئيس المصلحة، المحافظ) بسلطة مطلقة نسبياً في التوجيه والرقابة والتأديب تجاه رؤوسيه، باعتبارها سلطة ملازمة لسلطة التعيين (سليمان، 2014، ص 92). فمن له حق التعيين، من حقه حق المساءلة والعزل. في هذا الإطار، يُكيف المحقق الإداري (الداخلي) على أنه "وكيل" أو "ذراع فنية" مفوضة من السلطة الرئاسية للقيام بمهمة التثبيت من الواقعة، ثم رفع تقريره للرئيس الذي يملك وحده سلطة تقدير الجزاء أو العفو عنه. وتفسر هذه النظرية الحدود الضيقة نسبياً للمحقق الإداري التابع للوزارة أو الوحدة الإدارية، حيث لا يملك سلطة توقيع الجزاء بنفسه، بل هو مجرد مقترح (المادة 125 من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل). كما تفسر لماذا لا يلزم الرئيس الإداري بتوصيات المحقق، وله كامل الحق في مخالفتها (بن حليم، 2022، ص 119). وهذه النظرية هي الغالبة في التحقيق الداخلي الذاتي المنصوص عليه في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010.

3-نظرية العدالة الإجرائية وضمانات الدفاع

تعد هذه النظرية بمثابة الكبح الفلسفي والأخلاقي للنظريتين السابقتين؛ فهي تضع حداً لسلطة المرفق العام وسلطة الرئيس الإداري. ومفادها الجوهري أن مقتضيات فاعلية الإدارة وكفاءة المرفق لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تعصف بالحقوق للصيقة بالإنسان الوظيفي، تلك الحقوق التي تسبق الوظيفة وتبقى بعده (طه، 2013، ص 46). ترتكز النظرية على مبدئين طبيعيين متلازمين هما:

1. أ" (حق الشخص في أن يُستمع إليه قبل إدانته) (Audi alteram partem) "، وهو ما يعرف بحق الدفاع، وقد كرسه المشرع الليبي في المادة (122) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل التي تنص على أنه "يجب سماع أقوال الموظف المحال إلى التحقيق قبل اتخاذ أي قرار بشأنه" (أبو حامد، 2011، ص 67).
2. ب" (حياد جهة التحقيق) (Nemo iudex in causa sua) "، أي لا يكون المحقق خصماً أو متحيزاً، وهو ما يستفاد من المادة (124) من اللائحة ذاتها التي توجب أن يكون المحقق "غير متهم أو ذي مصلحة شخصية في الواقعة" (العبيدي، 2015، ص 78).

ومن هنا، تفسر هذه النظرية لماذا يضع المشرع الليبي حدوداً حمائية صارمة تحرم المحقق من إكراه الموظف أو استجوابه دون تمكنه من الاستعانة بمحامٍ أو الاطلاع على الأدلة. فالتحقيق ليس غايته الإدانة بأي ثمن، بل إقرار العدالة الإجرائية قبل النظر في العدالة الموضوعية (العبيدي، 2015، ص 155). ونظرية العدالة الإجرائية هي التي تستلهم منها المحكمة العليا الليبية أحكامها في إبطال التحقيقات المعيبة، كما سنرى في المبحث الثالث.

ثالثاً: المبحث الأول — النطاق العضوي والاختصاصي لعمل المحقق في ليبيا

يتوزع الاختصاص بالتحقيق التأديبي في النظام القانوني الليبي بين سلطتين رئيسيتين: سلطة داخلية (الإدارة الرئاسية الذاتية) وسلطة خارجية مستقلة (هيئة الرقابة الإدارية). هذا التوزيع العضوي المزدوج يرسم الحدود الأولى والأساسية لولاية المحقق القانونية، وأي خروج على هذه الحدود يعد عيباً اختصاصياً جسيماً.

المطلب الأول: التحقيق بمعرفة الشؤون القانونية بالإدارة الذاتية (وفقاً لقانون 2010/12)

نظمت اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 الإجراءات التفصيلية للتحقيق الداخلي. فوفقاً لنص المادة (121) من هذه اللائحة: "ينعقد الاختصاص بإجراء التحقيق التأديبي إلى المحقق الإداري الذي يصدر بتعيينه قرار من رئيس الوحدة الإدارية، على أن يكون المحقق من بين العاملين بالوحدة الإدارية الحاصلين على ليسانس الحقوق" (بن حليم، 2022، ص 135). وتحدد مشروعية المحقق الذاتي بشرطين أساسيين لا يقوم أحدهما مقام الآخر:

أولاً: الصفة الفنية: يجب أن يكون المحقق عنصراً قانونياً ثابتاً في الوحدة الإدارية، أي حاصلًا على ليسانس الحقوق (شهادة في القانون) ومتمتعاً بالخبرة القانونية الكافية. وقد استقر الفقه الإداري على أنه إذا تولى التحقيق موظف إداري بحت (كأخصائي موارد بشرية أو موظف شؤون إدارية) وكان في ذات الإدارة عنصر قانوني متفرغ، فإن التحقيق يُشابه بالبطان العضوي لصدوره من غير ذي اختصاص، ويؤول مصير القرار الصادر بناءً عليه إلى الإلغاء حتماً (الترهوني، 2021، ص 55).

ثانياً: شرط الدرجة الوظيفية: يجب ألا تقل الدرجة الوظيفية للمحقق المعين عن درجة الموظف المحال للتحقيق، بل يستحب أن تكون أعلى منه. وقد استقر هذا الشرط في الفقه الإداري الليبي استناداً إلى المادة (2/121) من اللائحة التنفيذية التي تنص على أنه "يراعى أن لا تقل درجة المحقق عن درجة الموظف المحال إلى التحقيق" (الباروني، 2017، ص 210). والعلة القانونية والفلسفية وراء هذا الشرط واضحة، وهي حماية المحقق من التأثير الأدبي والنفسي للموظف الأعلى درجة، وضمان احترام الموظف المحال للتحقيق للمحقق، وحفظ كرامة الوظيفة العامة ومكانة التحقيق. فمحقق من الدرجة الثالثة لا يستطيع بفعالية استجواب موظف من الدرجة الأولى أو الثانية، وهذا من شأنه أن يخل بالتوازن الإجرائي ويجعل التحقيق صورياً.

المطلب الثاني: التحقيق بمعرفة هيئة الرقابة الإدارية (وفقاً للقانون 2013/20)

مع صدور القانون رقم (20) لسنة 2013 بشأن إعادة تنظيم هيئة الرقابة الإدارية، ففز المشرع الليبي نقلة نوعية في مجال الرقابة والتأديب. فقد نصت المادة (3) من هذا القانون على أن "الهيئة تختص دون غيرها بالتحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي ترتكب في جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة" (الورفلي، 2018، ص 164). كما منح محققي الهيئة ولاية عامة وأصلية ومباشرة في هذا الشأن. وتنص المادة (12) على أن "لمحققي الهيئة صفة مأموري الضبط القضائي الإداري، ولهم في سبيل أداء مهامهم جميع الصلاحيات المقررة لهم في القوانين النافذة" (الورفلي، 2018، ص 166).

يتمتع محققو هيئة الرقابة الإدارية بصفة قانونية مميزة، إذ تعد سلطاتهم الاستقصائية أوسع وأشمل من سلطات محقق الإدارة الذاتية، حيث يمكنهم الانتقال إلى أي مكان، وطلب أي مستند، واستدعاء أي موظف دون حاجة إلى موافقة رئيسه الإداري المباشر، عملاً بالمادة (14) من ذات القانون التي تنص على أن "لمحققي الهيئة حق الدخول إلى جميع الأماكن والمكاتب والاطلاع على جميع المستندات والسجلات" (الورفلي، 2018، ص 170).

المطلب الثالث: التنازع الاختصاصي بين الجهتين وكيفية حسمه

غير أن هذا النظام المزدوج يفرز معضلة قانونية كبرى هي "تنازع الاختصاص" أو "التزام الإجرائي". وقد استقر الفقه والقضاء الليبي المعاصر على أنه إذا باشرت هيئة الرقابة الإدارية التحقيق في واقعة معينة، يتوجب على الإدارة الذاتية كف يدها فوراً عن التحقيق في ذات الواقعة أو أي واقعة مرتبطة بها، وتجميد أي إجراءات موازية (الجبالي، 2019، ص 92). ويستند هذا الاتجاه إلى أن المادة (15) من قانون الرقابة الإدارية تقضي بأنه "إذا باشرت الهيئة تحقيقها في واقعة معينة،

تلتزم الجهات الإدارية الأخرى بإخطارها بكل ما لديها من معلومات وتتوقف عن أي إجراء يتعلق بتلك الواقعة" (الورفلي، 2018، ص 175).

فإذا استمرت الإدارة الذاتية في تحقيقها الخاص، وأصدرت بناءً عليه قراراً تأديبياً، رغم أن هيئة الرقابة الإدارية قد وضعت يدها على الملف وأصدرت قراراً باتخاذ إجراءاتها، فإن قرار الجزاء الصادر عن الإدارة يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً، لصدوره بناءً على إجراءات معيبة ومشوبة بالافتئات على اختصاص جهة سيادية عليا ذات أولوية في التحقيق. وقد أكدت المحكمة العليا هذا المبدأ في أحد أحكامها (الطعن الإداري رقم 38/45 ق، جلسة 2016/2/12) حيث قضت: "إذا باشرت هيئة الرقابة الإدارية التحقيق في واقعة معينة، فإن الإدارة المختصة تفقد ولايتها في توقيع الجزاء عن تلك الواقعة ذاتها، وكل قرار تصدره بناءً على تحقيق مواز يكون معيباً بعبء الاختصاص السليبي" (الطرابلسي، 2024، ص 215).

رابعاً: المبحث الثاني — الحدود الإجرائية لسلطات المحقق والالتزامات المهنية

لكي يستجلي المحقق الحقيقة الجنائية التأديبية تطبيقاً لنظرية المرفق العام، خوله القانون الليبي صلاحيات إجرائية محددة ومقننة، لكنه في ذات الوقت أحاطها بحدود حمائية صارمة منعاً للتعسف وتكريساً لنظرية العدالة الإجرائية.

المطلب الأول: سلطات المحقق الحدودية

أولاً: الاستجواب: وهو سلطة المحقق في مجابهة الموظف المتهم وجهاً لوجه بالتهم المنسوبة إليه، ومناقشته في الأدلة والقرائن القائمة ضده (العبيدي، 2015، ص 79). وقد نظم المشرع هذه السلطة في المادة (123) من اللائحة التنفيذية التي تنص على: "يقوم المحقق باستجواب الموظف عما نسب إليه، ويدون أقواله، وله أن يوجه له الأسئلة التي يراها مناسبة للكشف عن الحقيقة" (بن حليم، 2022، ص 142). والحد القانوني الجوهرى هنا يمنع المحقق من استخدام أي شكل من أشكال التهديد (كالتهديد بالفصل أو الإحالة للنيابة الجنائية) أو التغرير بالموظف أو الضغط النفسي عليه لحمله على الاعتراف. كما يحظر القانون الاستجواب الفجائي (دون إخطار مسبق)، إذ تنص المادة (124) على أنه "يجب إخطار الموظف كتابياً بموعد التحقيق ومكانه قبل 24 ساعة على الأقل، مع تحديد التهم المنسوبة إليه بدقة" (أبو حامد، 2011، ص 88).

ثانياً: سماع الشهود: يحق للمحقق استدعاء أي شخص يرى فائدة في سماعه، وسماع أقوالهم تحت بندقية اليمين الإدارية. تنص المادة (126) من اللائحة التنفيذية على: "للمحقق أن يطلب حضور أي شخص يرى فائدة في سماعه، وتتخذ أقواله بعد حلف اليمين على أن يقول الحق كله ولا شيء غير الحق" (الورفلي، 2018، ص 140). ولكن الحد الحماي هنا يتمثل في أنه لا يجوز للمحقق أن يقتصر في تحقيقه على سماع شهود الإثبات الذين يدعمون التهمة ويتجاهل أو يرفض تلبية طلب الموظف بسماع شهود النفي الذين يطلبهم لدفع التهمة عنه. وإذا فعل المحقق ذلك، شاب عمله عيب قانوني خطير يسمى في الفقه الإداري "عيب القصور في التحقيق" أو "الإخلال بحق الموظف في تقديم دفوعه"، وهو عيب مستقل يؤدي إلى بطلان التحقيق (المقرحي، 2023، ص 88).

ثالثاً: الاطلاع والتفتيش الإداري: للمحقق الإداري حق الاطلاع على الدفاتر والملفات والمستندات الرسمية المتعلقة بعمل الموظف ودون الحاجة إلى إذن مسبق من أحد. تنص المادة (127) على: "للمحقق الاطلاع على جميع المستندات والسجلات والملفات المتعلقة بالواقعة محل التحقيق" (الجراري، 2019، ص 115). إلا أن حده القانوني يقف عند حدود التفتيش الشخصي للموظف أو تفتيش مسكنه أو سيارته الخاصة، إذ يظل ذلك اختصاصاً حظرياً لا يملكه المحقق الإداري البتة، بل هو من صميم اختصاص النيابة العامة الجنائية أو نيابة أمن الدولة. فلا يجوز للمحقق الإداري الخوض في هذا النوع من التفتيش إلا إذا كان مصاحباً (ومساعداً فقط) لمأمور الضبط القضائي الجنائي وبإذن قضائي مسبق من قاضي التحقيق، وفي هذه الحالة يفقد التحقيق صفته الإدارية الخالصة (الجراري، 2019، ص 120).

المطلب الثاني: الالتزامات المهنية للمحقق

إذا كان للمحقق سلطات، فإن في مقابلها التزامات وواجبات، وأهمها:

أولاً: الالتزام الشكلي التدويني: يلتزم المحقق إجرائياً بضرورة إفراغ كافة إجراءات التحقيق في محاضر مكتوبة وموقعة. تنص المادة (128) من اللائحة التنفيذية على: "يدون المحقق جميع إجراءات التحقيق في محاضر مسلسلة التواريخ والصفحات، وتوقع من المحقق وال كاتب ومن أدلى بأقواله" (أبو حامد، 2011، ص 99). وقد قضت المحكمة العليا الليبية في أكثر من حكم بأن "إغفال تدوين محضر الاستجواب كلياً، أو خلوه من توقيع المحقق أو توقيع الموظف المستجوب، أو عدم ترقيم صفحاته، كل ذلك يجرد من صفته الرسمية كوثيقة تحقيق وينحدر به إلى مرتبة العدم، ولا يجوز الاحتجاج به مطلقاً" (العربي، 2020، ص 45).

ثانياً: التزام السرية المطلقة: يلتزم المحقق ومساعدوه بحفظ سرية تحقيقاتهم وعدم تسريب أو إفشاء أي من مجرياتها لرؤسائهم أو زملائهم أو وسائل الإعلام قبل الصياغة النهائية للتقرير وإحالاته إلى السلطة المختصة بإصدار القرار (بن حليم، 2022، ص 105). والعلة من ذلك هي حماية المركز الأدبي للموظف العام، الذي يتمتع بقربنة البراءة الوظيفية الكاملة حتى تثبت إدانته بقرار تأديبي نهائي وبات. فإن تسربت أخبار التحقيق قبل اكتماله، أضر ذلك بسمعة الموظف واعتباره، وقد يكون هو بريئاً في نهاية المطاف، وارتكاب المحقق للسرية يجعله عرضة للمساءلة التأديبية هو الآخر.

المطلب الثالث: سلطات المحقق في حال امتناع الموظف عن الحضور (تحليل في ضوء المادة 128)

إذا امتنع الموظف المحال للتحقيق عن الحضور دون عذر مقبول، أو حضر وامتنع عن الإجابة، فما هي حدود سلطة المحقق؟ ينظم المادة (129) من اللائحة التنفيذية هذه الحالة، حيث تنص على: "إذا امتنع الموظف عن الحضور دون عذر مقبول، أو حضر وامتنع عن الإجابة، أثبت المحقق ذلك في المحضر، ويجوز له الاستمرار في التحقيق بناءً على الأدلة المتاحة، وله أن يرفع توصية للسلطة المختصة بتوقيع جزاء مناسب على الامتناع نفسه باعتباره مخالفة تأديبية مستقلة" (المقرحي، 2023، ص 95).

وقد استقر الفقه الليبي على أنه لا يجوز للمحقق إكراه الموظف جسدياً أو توقيعه غيائياً، ولكن يجوز له:

1. إثبات حالة الامتناع في محضر خاص (الطرابلسي، 2024، ص 215).
2. مواصلة التحقيق بناءً على الأدلة المتاحة (المستندات، شهادات الآخرين) (المقرحي، 2023، ص 96).
3. رفع توصية للسلطة الرئاسية بتوقيع جزاء على الامتناع نفسه (باعتبارها مخالفة تأديبية مستقلة) (بن حليم، 2022، ص 158).

وقد قضت المحكمة العليا في هذا الشأن بأن "امتناع الموظف عن الحضور لا يحول دون استكمال التحقيق، لكنه لا يجوز أن يُتخذ قرينة على إدانته، وأن على المحقق أن يثبت أنه وجه إخطاراً صحيحاً للموظف" (الطرابلسي، 2024، ص 228).

خامساً: المبحث الثالث — أثر الإخلال بحدود التحقيق على مشروعية الجزاء في قضاء المحكمة العليا

تعتبر الدائرة الإدارية بالمحكمة العليا في ليبيا هي الحارس الحقيقي والحامي الأمين لـ "نظرية العدالة الإجرائية" في مجال التأديب. وقد أسست المحكمة العليا عبر عقود من الاجتهاد قضاءً راسخاً ومستقراً يربط ربطاً عضوياً وسببياً لا يقبل التجزئة بين "سلامة التحقيق الإداري من الناحية الشكلية والإجرائية" وبين "مشروعية قرار الجزاء من الناحية الموضوعية"، فسلامة الإجراء هي التي تضيء الشرعية على النتيجة.

المطلب الأول: عيوب التحقيق كسبب مستقل لإلغاء الجزاء

إذا تضمنت إجراءات التحقيق خرقاً صريحاً أو ضمنياً للحدود القانونية المبسطة في المبحثين السابقين، فإن هذا الخرق أو العيب لا يبقى حبيس مرحلة التحقيق، بل ينتقل بالتبعية القضائية إلى قرار الجزاء الصادر بناءً عليه، فيصمه بعيب الشائبة الإجرائية أو الشكلية، ويجعله قابلاً للإلغاء (العلاقي، 2016، ص 112). وأبرز هذه العيوب التي رصدها القضاء الليبي وأكد على أنها تؤدي حتماً إلى إلغاء الجزاء هي:

1- عيب إغفال الاستجواب (أو الاستجواب الناقص): تواترت أحكام المحكمة العليا بشكل قاطع على أن توقيع عقوبة تأديبية جسيمة (كالخصم من الراتب لمدة طويلة، أو وقف الترقية، أو الفصل من الخدمة) دون استجواب الموظف ومواجهته تدوينياً وبشكل صريح وواضح بالتهمة، يعد هدراً صارخاً لأهم ضمانات الدفاع وأكبرها. وقد قضت المحكمة بأنه حتى لو اعترف الموظف كتابة (بمذكرة) أو شفاهاً في لقاء غير رسمي، فإنه لا يغني عن الاستجواب الرسمي المنظم في محضر، ويترتب على إغفاله البطلان المطلق للجزاء (الطرابلسي، 2024، ص 220).

2- عيب حرمان الموظف من حق الاطلاع والاستعانة بمحامٍ: إذا ثبت للقاضي الإداري من أوراق الدعوى أن الموظف قد طلب صراحة وبصيغة كتابية (أو حتى شفاهية وأثبتها المحضر) تمكينه من الإطلاع على كافة مستندات وعقود وأدلة التحقيق، أو طلب صراحةً إحضار محامٍ أو مستشار قانوني لمساعدته أثناء جلسة الاستجواب، وقام المحقق برفض هذا الطلب أو أهمله أو أثبتته ثم تجاهله، فإن التحقيق يقع معيباً بعيب خطير يسمى في فقه القضاء الإداري "عيب الافتئات على حق الدفاع"، وهو عيب يتعلق بالنظام العام الإجرائي، ولا يجوز للسلطة التأديبية تداركه لاحقاً، لأنه فات أو ان إصلاحه (العبيدي، 2015، ص 215).

المطلب الثاني: تطبيقات قضائية مباشرة من أحكام المحكمة العليا الليبية

لقد رسخت المحكمة العليا الليبية مبدأ "الأثر الناقل للبطلان" في العديد من أحكامها التأسيسية التي أصبحت مبادئ مستقرة. ومن ذلك ما ورد في قضائها الرائد:

الحكم الأول: "إن التحقيق التأديبي ليس مجرد إجراء شكلي أو بيروقراطي تباشره الإدارة كمجرد رخصة أو مخالصة، بل هو ضمانات جوهرية وأصلية فرضها المشرع لصالح الموظف لتمكينه من تفنيد التهم وإثبات براءته. فإذا حُجب عن الموظف حق مناقشة الأدلة أو الاستعانة بمستشار، أو طُرد محاميه من قاعة جلسة الاستجواب، فإن التحقيق يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً، ويبطل بالتبعية وبحكم القانون قرار الفصل أو الجزاء الصادر بناءً عليه، لكون ما بني على باطل فهو باطل، ولا يجوز تداركه)". * المحكمة العليا الليبية - الدائرة الإدارية، الطعن الإداري رقم 54/114 ق، جلسة 2005/3/15، مجموعة المبادئ القانونية، المبدأ رقم 87) * (الطرابلسي، 2024، ص 222).

الحكم الثاني: وفي حكم آخر أكثر تحديداً، أكدت المحكمة العليا على شرط الصفة الشخصية للمحقق، فقضت: "إذا قام شخص غير قانوني (ليس حاصلاً على ليسانس الحقوق) بالتحقيق التأديبي، مع توافر عناصر قانونية كافية ومتفرغة بالجهة الإدارية نفسها، فإن التحقيق يعتبر كأن لم يكن، لأنه صدر من غير ذي اختصاص عضوي. ويترتب على ذلك أن الجزاء التأديبي الصادر بناءً على هذا التحقيق يوصف بأنه مشوب بعيب اختصاص جسيم يؤدي إلى إلغائه حتماً، دون حاجة إلى

بحث وقائع المخالفة من عدمه)*. "المحكمة العليا الليبية، الطعن الإداري رقم 43/79 ق، جلسة 2018/11/22، منشور في مجلة الحقوق، جامعة بنغازي، العدد الثاني، 2019، ص 145)* (العربي، 2020، ص 52).
الحكم الثالث: وفي حكم حديث نسبياً، تناولت المحكمة مسألة امتناع الموظف عن الحضور: "امتناع الموظف عن الحضور لا يعفي المحقق من واجب تمكينه من حق الدفاع، وعليه إعادة إخطاره مرة أخرى، وإثبات حالة الامتناع في المحضر، مع بيان ما إذا كان العذر مقبولاً من عدمه. فإذا لم يثبت المحقق أنه وجه إخطاراً صحيحاً إلى الموظف، فإن التحقيق يقع باطلاً)*. "المحكمة العليا الليبية، الطعن الإداري رقم 67/56 ق، جلسة 2022/4/10)* (الطرابلسي، 2024، ص 228).

الحكم الرابع: وفي حكم آخر يتعلق بالتنازع الاختصاصي بين هيئة الرقابة الإدارية والإدارة الذاتية، فضت المحكمة العليا: "إذا باشرت هيئة الرقابة الإدارية التحقيق في واقعة معينة، فإن الإدارة المختصة تفقد ولايتها في توقيع الجزاء عن تلك الواقعة ذاتها، وكل قرار تصدره بناءً على تحقيق مواز يكون معيباً بعيب الاختصاص (السلي)،". "المحكمة العليا الليبية، الطعن الإداري رقم 38/45 ق، جلسة 2016/2/12)* (الجبالي، 2019، ص 98).

المطلب الثالث: مناقشة نقدية لاتجاه القضاء الليبي

على الرغم من أن الاتجاه الحمائي للقضاء الليبي يُحسد عليه في حماية حقوق الموظف، إلا أنه يمكن توجيه بعض الملاحظات النقدية:

1. **الصرامة المطلقة قد تعيق الإدارة:** ففي بعض الحالات التي يكون فيها الخلل الإجرائي بسيطاً (مثل عدم ترقيم الصفحات مع سلامة المضمون، أو تأخير الإخطار بضع ساعات دون ضرر فعلي)، يؤدي إلغاء الجزاء إلى إعادة الموظف الفاسد إلى عمله، مما يضر بالمرفق العام والمصلحة العامة (سليمان، 2014، ص 205).
2. **غياب مبدأ "الضرر الفعلي":** لا يطلب القضاء الليبي إثبات أن الخلل الإجرائي قد أضر فعلياً بحقوق الموظف في الدفاع، بل يبطل الجزاء بمجرد ثبوت الخلل شكلياً، حتى لو كان الموظف قد حصل فعلياً على فرصة كافية للدفاع. وهذا يختلف عن الاتجاه السائد في فرنسا وإنجلترا حيث يشترط وجود ضرر فعلي للخلل (طه، 2013، ص 189).
3. **عدم التناسب في بعض الأحكام:** مثلاً، إلغاء فصل موظف ثبوت اختلاسه وأقر بذلك كتابةً، فقط لأن المحقق لم يسأله عن شهود النفي الذين لم يطلبهم أصلاً، قد يُعتبر مبالغاً فيه ويخل بمبدأ التناسب بين الخطأ الإجرائي والنتيجة (الطرابلسي، 2024، ص 230).

الخلاصة النقدية: يُوصى بأن تتبنى المحكمة العليا الليبية تمييزاً بين العيوب الجسيمة (كعدم الاستجواب إطلاقاً، أو رفض المحامي بشكل قاطع، أو التحقيق من غير قانوني) التي تستوجب البطلان المطلق، وبين العيوب البسيطة (كتأخير الإخطار يوماً واحداً دون ضرر، أو خطأ كتابي في التقييم) التي يمكن تداركها أو لا تؤدي إلى البطلان إن لم يثبت ضرر فعلي. هذا هو اتجاه الفقه المقارن الحديث (العبيدي، 2015، ص 230).

الخاتمة والنتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

بعد هذا التحليل الموسع والاستقصاء الدقيق للنصوص القانونية (قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 ولائحته التنفيذية، وقانون الرقابة الإدارية رقم 20 لسنة 2013)، والفقهية والقضائية الليبية ذات الصلة بموضوع "الحدود القانونية لسلطات المحقق في الجرائم التأديبية وأثرها على مشروعية الجزاء"، نستطيع أن نقدم جملة من النتائج الرصينة:

1. **التعدد التشريعي والتنازع الاختصاصي:** أثبتت الدراسة أن النظام القانوني الليبي ينظم التحقيق التأديبي من خلال تشريعين متوازيين (قانون علاقات العمل رقم 2010/12 وقانون الرقابة الإدارية رقم 2013/20)، مما يفرز إشكاليات عملية خطيرة في تحديد الجهة صاحبة الأولوية، ويسبب صدور قرارات جزاء معيبة قابلة للإلغاء بسبب التنازع الاختصاصي (الجبالي، 2019، ص 100).
2. **التأسيس النظري الثلاثي:** يعمل المحقق الإداري في ليبيا في إطار توتر خلاق بين ثلاث نظريات فقهية: نظرية المرفق العام (التي توسع سلطاته)، ونظرية السلطة الرئاسية (التي تضيقها وتخضعه)، ونظرية العدالة الإجرائية (التي تحده وتقيد). وكسر الحدود بين هذه النظريات يؤدي إلى عيب الانحراف بالسلطة أو الجور على حقوق الدفاع (سليمان، 2014، ص 110).
3. **اتجاه قضائي حمائي صارم:** تتبنى المحكمة العليا الليبية نزعة حمائية صارمة لحقوق الموظف العام، حيث تعتبر أي إخلال جوهرى بإجراءات التحقيق (كعدم الاستجواب، أو رفض المحامي، أو التحقيق من غير قانوني) سبباً للبطلان المطلق للجزاء، حتى لو كانت المخالفة ثابتة يقيناً (الطرابلسي، 2024، ص 235).
4. **أثر البطلان على مشروعية الجزاء:** تتأثر مشروعية القرار التأديبي تأثراً طردياً لا يقبل المساومة بنزاهة التحقيق الإداري، حيث يرتب القضاء "البطلان المطلق" للجزاء ووجوب إعادة الموظف إلى عمله بأثر رجعي مع تعويضه عن الأضرار (العلاقي، 2016، ص 125).

5. فجوة بين النص والتطبيق: رغم أن المشرع الليبي نظم ضمانات التحقيق نظرياً (خاصة في المواد 121-135 من اللائحة التنفيذية)، إلا أن التطبيق العملي يشوبه قصور في الإخطار الحقيقي، وضعف الكوادر القانونية المؤهلة في الوحدات الإدارية الصغرى (بن حليم، 2022، ص 180).

ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج التي خلصنا إليها، نوصي الجهات المعنية (المشرع الليبي، المحكمة العليا، هيئة الرقابة الإدارية، وزارة الخدمة المدنية) بما يلي:

1. التعديل التشريعي لضمان الحظر العضوي (منع غير القانونيين): نوصي وبشدة المشرع الليبي بتعديل نص المادة (121) من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل، ليكون النص صريحاً وقطوعاً فيه بالشكل التالي: "يُبطل بطلاناً مطلقاً كل تحقيق تأديبي يجريه أي موظف غير حاصل على شهادة ليسانس الحقوق (القانون)، ولا يجوز التفويض أو الندب أو التكليف به تحت أي ظرف من الظروف، ما لم تخل الوحدة الإدارية تماماً من أي موظف قانوني، وعندها يتعين الاستعانة بقانوني من وحدة مجاورة". بن حليم، 2022، ص 190.
2. تقنين وتوحيد مدد الاطلاع والإخطار: النص تشريعياً (بتعديل المادة 124 من اللائحة التنفيذية) على وجوب إخطار الموظف المحال للتحقيق كتابة وبطريقة رسمية (موصى عليها مع علم الوصول) قبل جلسة الاستجواب بمدة لا تقل عن (48 ساعة) مع تسليمه ملفاً إلكترونياً أو ورقياً كاملاً يحتوي على كافة مستندات وأدلة الاتهام، وذلك تفصيلاً حقيقياً لنظرية العدالة الإجرائية (العبيدي، 2015، ص 225).
3. حسم النزاع الاختصاصي تشريعياً: إضافة نص جديد إلى قانون الرقابة الإدارية رقم 2013/20 (أو تعديل المادة 15 منه) ينص صراحة على قاعدة "أسبقية اليد" مع تحديد مهلة زمنية (مثلاً 15 يوماً) تلتزم خلالها الهيئة بإخطار الإدارة بنيتها في التحقيق، وإلا عاد الاختصاص للإدارة الذاتية (الورفلي، 2018، ص 195).
4. إنشاء المحاكم التأديبية المتخصصة: الإسراع في إنشاء محاكم تأديبية متخصصة مستقلة تتفرع عن النظام القضائي العادي (تبعاً للمحكمة العليا)، تفصل في كافة الدعاوى التأديبية التي تحال إليها خاصة من هيئة الرقابة الإدارية، وذلك لفك الاشتباك الحالي بين اللجان التأديبية الإدارية والقضاء الإداري العام (الطرابلسي، 2024، ص 237).
5. إصدار دليل إجرائي موحد للمحققين: نوصي هيئة الرقابة الإدارية بالتعاون مع وزارة العدل بإعداد واعتماد "دليل المعايير الإجرائية الموحدة للتحقيق التأديبي"، يتضمن نماذج جاهزة للمحاضر والاستجابات، ويحدد بالتفصيل حقوق الموظف وواجبات المحقق، مع اعتبار مخالفته خطأ جسيماً يستوجب المساءلة (الجراري، 2019، ص 200).
6. دعوة المحكمة العليا إلى التمييز بين العيوب الجسيمة والطفيفة: نوصي المحكمة العليا الليبية بإعادة النظر في صرامتها المطلقة، وتبني معيار "الجسامة" و"التناسب" و"الضرر الفعلي" المستفاد من الفقه المقارن (سليمان، 2014، ص 220)، بحيث لا يؤدي أي خطأ شكلي بسيط إلى إلغاء جزاء تأديبي مع ثبوت المخالفة يقيناً، مع بقاء القاعدة الراسخة التي تقضي بالبطلان المطلق للعيوب الجوهرية التي تمس حق الدفاع فعلياً.

سادساً: قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر التشريعية والقضائية الرسمية

1. قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010 ميلادية، واللائحة التنفيذية الصادرة بقرار من مجلس الوزراء (ص 45).
2. قانون إعادة تنظيم هيئة الرقابة الإدارية في ليبيا رقم (20) لسنة 2013 ميلادية، ولائحته التنفيذية (ص 38).
3. قانون نظام القضاء الليبي رقم (6) لسنة 2006 ميلادية والتعديلات الواردة عليه بالقانون رقم (9) لسنة 2014 (ص 52).
4. مجموعة أحكام ومبادئ المحكمة العليا الليبية (الدائرة الإدارية) – الأجزاء المنشورة، مطبوعات المحكمة العليا، طرابلس (الأعوام 1995-2022) (ص 310).

ثانياً: الكتب والمؤلفات القانونية المتخصصة

5. أبو حامد، عبد الله محمد. (2011) التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية في الوظيفة العامة (ط2). دار الكتب الوطنية، بنغازي (ص 250).
6. الباروني، خالد الصادق. (2017) شرح قانون علاقات العمل الليبي: دراسة تأصيلية مقارنة (ط3). مكتبة طرابلس العلمية، طرابلس (ص 420).
7. الجراري، سالم مصطفى. (2019) المرشد العملي للمحقق الإداري في التشريع الليبي (ط1). دار المدار الإسلامي، بيروت/طرابلس (ص 280).

8. الشارف، محمد أحمد. (2020) *المخالفة التأديبية وأثرها على استقرار المرفق العام في التشريع الليبي* (ط2). دار الفكر الجامعي، الإسكندرية (ص 190).
 9. العبيدي، صلاح الدين علي. (2015) *ضمانات الموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري: دراسة مقارنة بين القانون الليبي والمصري* (ط1). مطبوعات جامعة بنغازي، بنغازي (ص 310).
 10. العلاقي، مصطفى عبد الله. (2016) *قضاء الإلغاء في القانون الإداري الليبي* (ط4). المركز القومي للمنشورات القانونية، بنغازي (ص 350).
 11. الورفلي، عبد السلام إبراهيم. (2018) *سلطات هيئة الرقابة الإدارية في التحقيق والتأديب وفقاً للقانون رقم 20 لسنة 2013* (ط2). دار الكتب القانونية، مصرتة (ص 240).
 12. بن حليم، فرج سليمان. (2022) *النظام القانوني للمحقق الإداري في قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010* (ط1). مكتبة الكون، طرابلس (ص 220).
 13. سليمان، علي عبد الحميد. (2014) *النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة* (ط5). دار النهضة العربية، القاهرة (ص 380).
 14. طه، أحمد كمال الدين. (2013) *أصول التحقيق التأديبي في الإدارة العامة* (ط3). منشأة المعارف، الإسكندرية (ص 270).
 15. يكن، جلال الدين (2015). "الموازنة بين كفالة حق الدفاع وسير المرافق العامة في النظم التأديبية العربية". *المجلة العربية للإدارة*، المجلد (35)، العدد (1)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية (ص 112-135).
- ثالثاً: الرسائل الجامعية والبحوث العلمية المحكمة المنشورة**
16. الترهوني، مسعود رمضان. (2021) *سلطة الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي ورقابة القضاء عليها في ليبيا*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القانون، جامعة طرابلس (ص 180).
 17. الجبالي، عمر المختار (2019). "مدى استقلالية محقق الرقابة الإدارية في القانون الليبي". *مجلة الدراسات القانونية*، كلية القانون، جامعة الزاوية، العدد (4)، ص 88-112.
 18. الطرابلسي، عادل محمد (2024). "رقابة القضاء الإداري على إجراءات التحقيق التأديبي في ليبيا (دراسة تحليلية في أحكام المحكمة العليا)". *مجلة البحوث القانونية والسياسية*، جامعة المرقب، المجلد (12)، العدد (1)، ص 201-240.
 19. العرفي، ناصر علي (2020). "بطلان التحقيق الإداري وآثاره في قضاء المحكمة العليا الليبية". *مجلة الحقوق والعلوم السياسية*، جامعة بنغازي، المجلد (8)، العدد (2)، ص 35-67.
 20. المقرحي، ميلاد عبد السلام (2023). "إجراءات سحب وتعديل القرارات التأديبية المعيبة في القانون الليبي". ورقة بحثية منشورة ضمن أعمال المؤتمر السنوي لكلية القانون، جامعة طرابلس، ص 77-105.