

الاختصاص القضائي في المنازعات المتعلقة بمستخدمي الشركات العامة

(دراسة في نظام الترقية ومدى إخلاله بمبدأ المساواة)

أ. عبد الله محمد الناضوري

عضو هيئة تدريس بكلية العلوم التقنية

المقدمة

وجدت الدولة نفسها مع ازدياد عدد الوظائف الملقاة على عاتقها إلى التخلي عن دورها المحدد في كونها دولة حارسة تقتصر على الدفاع عن سلامة الدولة وحفظ الأمن الداخلي وإقامة العدل، إلى دولة متدخلة في النشاطات الاقتصادية التي كانت متروكة لمبادرات الأفراد بأنفسهم دون تدخل الدولة.

ومع تطور الوظيفة الإدارية في الدولة لاسيما حركات التأمين تنوعت أنشطتها، فشملت إلى جانب المرافق الإدارية شركات اقتصادية، وخدمية، تهدف إلى إشباع الحاجات الضرورية للمجتمع، مما دعاها إلى الدخول في الميدان الاقتصادي، فأنشأت مؤسسات، وشركات صناعية، وتجارية، اعترفت لها بصفة المرافق العامة الاقتصادية، وذلك بجوار المرافق العامة الإدارية.

فهذه الشركات تقوم في الواقع بتنفيذ سياسة الدولة في مجال النشاط الاقتصادي، وبالتالي

منحها المشرع بعض الصلاحيات أو امتيازات الإدارة العامة، أو الشخصية الاعتبارية العامة.

إلا أن القضاء استثنى بعض المرافق الاقتصادية، وهي التي تدار من قبل الشركات والمنشآت العامة من تطبيق أحكام القانون الإداري، واعتبرها ليست من الأشخاص الاعتبارية العامة، والعاملين بها ليسوا من الموظفين العاميين، ولا تعتبر قراراتها إدارية؛ لأن هذه الشركات والمنشآت العامة تخضع لأحكام القانون التجاري، وعليه ارتأى الباحث أن يجعل عنوان البحث على النحو التالي:

[الاختصاص القضائي في المنازعات المتعلقة بمستخدمي الشركات العامة]

" دراسة في نظام الترقية ومدى إخلاله بمبدأ المساواة "

أولاً: أهمية الموضوع

تكمن أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على ما يلي:

- التمييز في الترقية بين مستخدمي الشركات العامة.
- أثره على حقوق المستخدمين في الشركات العامة.
- مدى حدود اختصاص القضاء بنظر المنازعات المتعلقة بالترقية لمستخدمي الشركات العامة.

ثانياً: إشكالية الموضوع

الإشكاليات المطروحة في الدراسة تنقسم إلى جملة من التساؤلات الآتية:

ما هو النظام القانوني المتبع في ترقية مستخدمي الشركات العامة؟ وما مدى تطابق نظام الترقية مع مبدأ المساواة؟ وأثره في حماية حقوق المستخدمين؟ وما هو اختصاص القضاء بنظر المنازعات المترتبة على ترقية مستخدمي الشركات العامة؟

ثالثا: منهج البحث

- اقتضت طبيعة هذا البحث الاعتماد على عدة مناهج علمية، ويمكن إجمالها في الآتي:
- المنهج الاستقرائي: القائم على تتبع الجزئيات للوصول إلى نتائج كلية، وقد اعتمدته في تتبع القوانين واللوائح المتعلقة بترقية مستخدمي الشركات.
 - المنهج التحليلي النقدي: وهو الذي يقوم على التفسير والنقد والاستنباط، وقد استعملته في البحث لتحليل النصوص

رابعا: خطة البحث

المقدمة: وذكرت فيها عنوان البحث، وأهميته، وإشكاليته، والمنهج المتبع فيه، وخطة البحث.

المبحث الأول: طلبات الطعن في قرارات الترقية، وفيه مطلبان:

المطلب الأول: نظام الترقية في القانون الليبي.

المطلب الثاني: القضاء المختص في المنازعات الناشئة عن قرارات الترقية.

المبحث الثاني: الإخلال بمبدأ المساواة في ترقية مستخدمي الشركات العامة، وفيه

مطلبان:

المطلب الأول: تطبيقات مبدأ المساواة في القضاء الدستوري.

المطلب الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة في القضاء الإداري.

ثم الخاتمة: وفيها أهم النتائج التي توصلت إليها من خلال هذا البحث، وبعض التوصيات

التي ظهرت لي للباحثين في هذا المجال.

وفي ختام هذه المقدمة أسأل الله العلي القدير أن ينفعني بما كتبت وأن يعلمني ما جهلت،

وأن يوقفني إلى حسن العمل، ويعدني عن طول الأمل، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

المبحث الأول:

نظام الترقية لمستخدمي الشركات العامة و القضاء المختص بشأنها

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: نظام الترقية في القانون الليبي.

وفيه فرعان:

الفرع الأول: مفهوم الترقية وضوابطها.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني للترقية.

المطلب الثاني: الطعن في قرارات الترقية

وفيه فرعان:

الفرع الأول: تحديد معايير الاختصاص القضائي.

الفرع الثاني: القضاء المختص في المنازعات الناشئة عن قرارات الترقية.

المبحث الأول

نظام الترقية لمستخدمي الشركات العامة والقضاء المختص بشأنها

سيتعرض الباحث في هذا المبحث لدراسة نظام الترقية في القانون الليبي من حيث المفهوم، والضوابط، والتنظيم القانوني لها، ومعيار الاختصاص القضائي في المنازعات الناشئة بقرارات الترقية، وذلك في مطلبين:

المطلب الأول

نظام الترقية في القانون الليبي

تكمن أهمية الترقية في كونها حق من حقوق المستخدمين، لذا اقتضت منا دراسة مفهومها، وضوابطها أولاً، ثم التنظيم القانوني لها ثانياً، وجاءت دراستها في فرعين هما كما يلي:

الفرع الأول

مفهوم الترقية وضوابطها

أولاً: مفهوم الترقية

الترقية: هي رفع الدرجة أو الانتقال من فئة إلى أخرى، وبعبارة عامة: تعتبر ترقية كل ما يطرأ

على الموظف من تغير في مركزه القانوني، ويكون من شأنه تقديمه، وتمييزه عن أقرانه.⁽¹⁾

1 - د. عمر محمد السيوي، الوجيز في القضاء الإداري، دار الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، 2013، ص: 121.

فالترقية تتمثل إذن في انتقال الموظف من درجته الوظيفية التي يشغلها إلى درجة وظيفية أعلى في السلم الوظيفي، وما يستتبع ذلك من حصوله على درجة مالية أكثر، وعلى اختصاصات وصلاحيات أوسع.⁽¹⁾

والترقية رغم أنها حق من الحقوق المقررة للموظف العام إلا أنها ليست حقا مكتسبا يستحق بشكل تلقائي، بل إن الإدارة تتمتع بشأنها -الترقية- بسلطة تقديرية واسعة، إذ يعود إليها وحدها تقدير إجراء الترقية من عدمه حسبما تقتضيه دواعي مراعاة الضوابط والشروط.⁽²⁾

وفي هذا المعنى تقول المحكمة العليا: "الأصل في الترقية لا تعتبر حقا للموظف؛ لأن القانون لا يوجب الترقية على الإدارة بطريقة الإلزام، وإنما ترك لها الترخيص في تعيين الوقت التي تجربها فيه حسبما تقتضيه المصلحة العامة، لأن ملائمة الوقت الذي تجري فيه الترقية متروك لتقدير الإدارة بما لا معقّب عليها فيه، مادام مسلكها في ذلك خاليا من إساءة استعمال السلطة"⁽³⁾.

وأیضا المحكمة العليا تشير إلى أن "الترقية ليست حقا ذاتيا للموظف يستند إلى قاعدة قانونية لا يتطلب لإجرائها صدور قرار إداري، إنما هي رخصة لجهة الإدارة تباشرها إذا تحققت شروطها وضوابطها التي نص عليها القانون..."⁽⁴⁾.

-
- 1- د. محمد عبدالله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، منشورات المكتبة الجامعة، الزاوية، 2010م، ص: 196.
 - 2- د. محمد عبدالله الحراري، نفس المرجع، ص: 196.
 - 3- طعن إداري رقم: 48/73، جلسة 2005/01/16م، مجموعة أحكام المحكمة العليا، القضاء الإداري، 2005، ص: 66.
 - 4- طعن إداري رقم 45/2 جلسة 2001/12/30، مجموعة أحكام المحكمة العليا القضاء الإداري، 2001م، ج2/ص857.

ثانياً: ضوابط الترقية

لقد حدد المشرع الليبي ضوابط الترقية في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010م،

ولائحته التنفيذية وذلك حسب التالي:

1. قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010 م .

وفي هذا الصدد نصت المادة 137 من قانون العمل على عدم جواز الترقية إلا إلى وظيفة شاغرة تلي الوظيفة التي كان يشغلها مباشرة في ملاك الوحدة الإدارية التابع لها، وفي ذات المجموعة الوظيفية التي تدرج فيها وظيفته، وترك القانون تحديد الضوابط التفصيلية للترقية للائحة التنفيذية .

2. اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم 595 لسنة 2010 م .

حيث حدّدت المادة 101 من اللائحة ضوابط الترقية بأن تتم متى توافرت وظيفة شاغرة للدرجة المرقي إليها، وأن تكون الأسبقية للحاصلين على درجة ممتاز في السنتين الاخيرتين، ثم الحاصلين على درجة ممتاز في إحدهما، ثم جيد جداً في الأخرى، مع تقديم الحاصل على ممتاز في السنة الخيرة، ثم الحاصل على درجة جيد جداً فيهما، على أن تراعى الأقدمية عند التساوي في درجة الكفاءة في جميع الأحوال .

ثم جاءت المادة 102 من ذات اللائحة وحددت المدة اللازمة للترقية على النحو التالي:

أ. من الدرجة الأولى حتى العاشرة اربع سنوات .

ب. من الدرجة العاشرة إلى الحادية عشر خمس سنوات .

ت. من الحادية عشر فما فوق غير محدد المدة .

ويصدر قرار الترقية من السلطة التشريعية بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها، ومن

السلطة التنفيذية بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها .

وبهذا نلاحظ بأن المشرع قد ميّز من حيث المدد بين شاغلي وظائف الإدارة الوسطى وحاد

مدة الترقية لهم بأربع سنوات، في حين ترك ترقية موظفي الإدارة العليا لجهة الإدارة المركزية (الوزارة)

التابع لها الموظف، دونما تحديد المدة لذلك⁽¹⁾.

الفرع الثاني

التنظيم القانوني للترقية

أخذ المشرع الليبي بالقانون رقم: 58 لسنة: 1970م، حيث كانت ولاية الترقية بالنسبة

للعاملين في الشركات العامة متروكة لرب العمل، فله بإرادته المنفردة سلطة تنظيم منشآته من الناحية

الإدارية والمالية طبقا لما يراه من قواعد تضمن حسن سير العمل، وانتظامه، واستمراره، دون تعسف أو

مساس بحقوقهما المكتسبة.⁽²⁾

1- ينظر. خليفة علي الجبراني، الوجيز في مبادئ القانون الإداري الليبي، دار الكتب الوطنية بنغازي، 2015م، ص: 46،45.

2- أ.مصطفى عبد الحميد دلاف، النظام القانوني للعاملين بالشركات العامة، دراسة مقارنة بين النظامين الليبي والمصري، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، 2000م، ص: 194.

ثم أصدرت السلطة التنفيذية اللائحة الإدارية للشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع لسنة: 1979م، والتي جعلت سلطة الإدارة التقديرية في شؤون الترقية مقيّدة بالشروط التي نصت عليه المادة: 55، من اللائحة الإدارية للشركات والمنشآت المملوكة للمجتمع⁽¹⁾.

ثم جاء القانون رقم: 15، لسنة: 1981م، بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين، وإن تناول تحديد الجهة المختصة بإجراء الترقية، حيث جاء في المادة: 8، الفقرة: ج، والتي نصت على أن تختص بال تعيين والترقية في الدرجات من الحادية عشرة، وحتى الثالثة عشر في الشركات والمنشآت، التي تسري بشأنها أحكام القانون المشار إليه، اللجنة الشعبية العامة النوعية، أو اللجنة الشعبية للبلدية التي تتبعها الشركة⁽²⁾.

ومما سبق ذكره تبرز إشكالية مهمة، وهي التمييز بين مستخدمي الشركات العامة في ترقية مستخدميها من الدرجات الدنيا إلى الدرجات العليا، مما سبب إخلالا بمبدأ المساواة بين المستخدمين في نفس القطاع، عن طريق مصدري قرارات الترقية.

ثم صدرت اللائحة الإدارية للشركة العامة للكهرباء لسنة: 1986م، فجعلت الترتيبات من الدرجة الحادية عشر وحتى الثالثة عشرة لا تتم إلا بعد عرض الأمر على لجنة إدارة المؤسسة العامة

3- أ. مصطفى عبد الحميد دلاف، النظام القانوني للعاملين بالشركات العامة، مرجع سابق، ص: 194.

1- أ. مصطفى عبد الحميد دلاف، مرجع سابق ذكره، ص: 194.

للكهرباء وفي نطاق ضيق جدا، وذلك للمستخدمين الحاصلين على درجة ممتازة في السنتين الأخيرتين،
أما الترقية من الدرجة الثانية وحتى الدرجة العاشرة فكلها بالاختيار على أساس ترتيب الكفاءة.⁽¹⁾

ثم جاء القانون رقم: 12، لسنة: 2010م، الخاص بعلاقات العمل، الذي ألغى القوانين:
رقم: 58، لسنة: 1970م، والقانون رقم: 55، لسنة: 1976م، والقانون رقم: 15، لسنة:
1981م، غير أن المشرع الليبي سار على نفس النهج، وقام بالنص على الترقية في الدرجات العليا في
اللائحة التنفيذية، للقانون: رقم 12، لسنة: 2010م، الخاص بعلاقات العمل، في مادته: 102.

حيث نصت على أن "تكون الترقية من الأولى إلى العاشرة من الجهة التابع لها، وتكون المدة
من الأولى إلى التاسعة أربع سنوات، وتكون من التاسعة إلى العاشرة خمس سنوات، ومن الحادية عشرة
فما فوق غير محددة المدة، ويصدر بالترقية قرار من أمانة مؤتمر الشعب العام - سابقا - بالنسبة للعاملين
بها، والجهات التابعة له، ومن اللجان الشعبية العامة - سابقا - بالنسبة للعاملين بها، والجهات التابعة
لها".

ويفهم من هذا النص أن المشرع جعل الترقيات من الأولى حتى العاشرة تتم من لجان شؤون
العاملين داخل الشركة، التي يتبعها المستخدم، ويصدر قرار ترقيته من مجلس إدارة الشركة ذاتها، أما
الترقيات من الحادية عشر حتى الثالثة تحال من لجان شؤون العاملين إلى الجهات التابعة لها هذه الشركة،
ليصدر منها قرار بالخصوص.

² - أ. مصطفى عبد الحميد دلاف، المرجع السابق، ص: 195.

وبذلك يتضح لنا أن المشرع الليبي قد ميز بين المستخدمين بين اجراءات وضوابط الترقية حسب الدرجة الوظيفية (الوسطى والعليا)، حيث إن وظائف الإدارة الوسطى تتم الترقية داخل الشركة العامة ويصدر القرار من مجلس إدارتها، وكذلك الحال بالنسبة للموظف العام حيث تتم ترقية موظفي الإدارة الوسطى داخل الواحدة الإدارية ويصدر قرار ترقيته من رئيس الوحدة، في حين أن وظائف الإدارة العليا (الحادية عشر فما فوق) تتم الترقية من الوزارات التابع لها المستخدم والموظف على حد سواء، ويصدر قرار الترقية من الوزير المختص، لتصبح بذلك قرارات الترقية للمستخدم بالشركات العامة قرار إداري يطعن عليه بالإلغاء أمام القضاء الإداري، في حين أن مستخدمي الشركات العامة ليسوا موظفون عامون، فهم بمثابة عمال عاديين يخضعون للقواعد المقررة في قانون العمل، ويختص القضاء العادي وحده بالنظر في منازعاتهم⁽¹⁾، وهذا التمييز الذي أقامه المشرع أدخل مبدأ المساواة أمام القانون للمستخدمين من نفس الشركة.

1 - د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي تنظيم الإدارة الشعبية ووظائفها ووسائل مباشرة الإدارة الشعبية لوظائفها ط:6، منشورات المكتبة الجامعة- الزاوية، 2010م، ص: 376.

المطلب الثاني

الطعن في قرارات الترقية

إن تحديد معيار توزيع الاختصاص بين القضاء العادي والإداري، له أهمية عملية بالغة في تحديد الجهة المختصة بالنظر في المنازعات الإدارية بشكل واضح، وهذا يسهل على المتقاضي رفع طعنه ضد تصرفات الإدارة أمام القضاء المختص؛ لحماية حقوقه وحرياته، وعلى الرغم مما تثيره هذه المسألة من تعقيد وتطور لذا النظم المقارنة، إلا أن الفقه والقضاء متفقان على أن هناك معيارين لتحديد اختصاص القضاء، ومن خلال ذلك سيتعرض الباحث في هذا المطلب لدراسة معايير تحديد الاختصاص في الفرع الأول، والقضاء المختص في المنازعات المتعلقة بقرارات الترقية في الفرع الثاني.

الفرع الأول

تحديد معايير الاختصاص القضائي

اتفق الفقه والقضاء على وجود معيارين لتحديد الاختصاص القضائي، وهذا ما سيتم

الحديث عنه على النحو التالي:

أولاً: المعيار الموضوعي

هو معيار مادي، أو موضوعي، يركز على جوهر وموضوع النشاط ذاته، بصرف النظر على

شكل الهيئة التي تديره، فإذا كان النشاط يستخدم تنفيذ سياسة الدولة، وإشباع الحاجات التي تقتضيها

المصلحة العامة، فإنه يكون من المرافق العامة، أما إذا كان النشاط يهدف لإشباع الحاجات الخاصة، والحصول على الربح المادي، فإنه لا يعتبر من المرافق العامة.

فمؤداه النظر إلى جوهر العمل ذاته، أو مضمونه ومحتوياته، دون النظر إلى السلطة المختصة بإصداره، أو الإجراءات التي اتُّخذت في إصداره، وبذلك يعتبر من قبيل الأعمال التشريعية تلك الأعمال التي تتضمن قواعد عامة مجردة، أي كانت السلطة التي أصدرتها، أما فيما عدا ذلك من الأعمال التي تصدرها الإدارة، أو حتى البرلمان تعتبر أعمالاً إدارية⁽¹⁾.

1- د. عمر محمد السوي، القرار المطلوب إلغائه في القانون الإداري الليبي، بحث مقدم في مجلة دراسات قانونية، يونيو 1972م، ج/2، ص 245.

ثانياً: المعيار الشكلي

هو معيار شكلي، أو عضوي، يركز على صفة وشكل الهيئة التي تدير النشاط بصرف النظر عن جوهر النشاط ذاته، فإذا كانت هذه الهيئة من الأشخاص الاعتبارية العامة فإننا نكون إزاء مرفق عام، أما إذا كانت من الأشخاص الاعتبارية الخاصة فإننا لانكون أمام مرفق عام⁽¹⁾.

فمؤداه أن ينظر في تحديد طبيعة العمل الإداري إلى السلطة التي أصدرته، والإجراءات التي اتبعت في إصداره، دون النظر إلى موضوع القرار ذاته، أو مضمونه، فإذا كان العمل صادراً عن السلطة التشريعية يعد عملاً تشريعياً، وإذا كان صادراً عن السلطة القضائية عد عملاً قضائياً، وكذلك الحال بالنسبة إلى العمل الذي يصدر عن السلطة الإدارية⁽²⁾.

فهذا المعيار يقف إذن عند صفة وشكل الجهة القائمة بالعمل، دون أن يأخذ في الاعتبار طبيعة العمل ذاته وجوهره.

إلا أن هذين المعيارين كانا متطابقين في زمن الدولة الحارسة، حيث كانت الأنشطة التي تستهدف تحقيق المصلحة العامة مقصورة على الأشخاص الاعتبارية العامة، إلا أنهما انفصما على أثر تطور وظيفة الإدارة واتساعها، وظهور ما يسمى بالدولة الخادمة.

1- د. محمد عبدالله الحراري، القانون الإداري، مرجع سابق ذكره، ص368.

2- د. عمر محمد السوي، القرار المطلوب إلغائه في القانون الإداري الليبي، مرجع سابق ذكره، ص: 246، 247.

إذن أصبحت النشاطات التي تستهدف تنفيذ سياسات الدولة، وإشباع المصلحة العامة، تدار ليس فقط من الأشخاص الاعتبارية العامة، وإنما أيضا من قبل أشخاص اعتبارية أخرى لم يحدد المشرع طبيعة شخصيتها الاعتبارية⁽¹⁾.

وهي -الأشخاص الاعتبارية الخاصة السالفة الذكر- الشركات العامة، وإن كانت لا تعد من المرافق العامة وفقا للمعيار الشكلي؛ لأنها لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة صراحة، بسبب إخضاعها لنظام قانوني يشبه الشركات الخاصة، حيث تخضع هذه الشركات والمنشآت العامة لأحكام القانون التجاري باعتباره القانون العام الذي ينطبق عليها فيما لم يرد به نص قانوني، بالإضافة إلى تشابه نصوص وأحكام اللوائح المالية والإدارية للشركات والمنشآت العامة بأحكام القانون التجاري⁽²⁾.

1- د. محمد عبدالله الحراري، القانون الإداري، مرجع سابق، ص: 368.

2- أ. محمد عبدالقادر بوليفة، النظام القانوني للمرافق العامة في ليبيا، منشورات مجلس تنمية الإبداع الثقافي، 2004م، ص: 304.

ولا شك أن تمسك القضاء الليبي بالمعيار الشكلي للمرافق العامة، -وفقا لهذا المعيار- لا ينطبق إلا على الأشخاص التي تمتع بالشخصية الاعتبارية العامة، أما الأشخاص الاعتبارية التي لم يحدد المشرع طبيعة شخصيتها الاعتبارية كالشركات والمنشآت العامة فلا تعد طبقا لهذا الاتجاه من المرافق العامة، وإنما من أشخاص القانون الخاص.

وهذا ما أستقر عليه قضاء المحكمة العليا في الطعن الإداري رقم: 25 / 51 ق، بجلسته 2006/05/28م، حيث أن شركة المياه والصرف الصحي شركة عامة ومساهمة من أشخاص القانون الخاص، وليست من أشخاص القانون العام، وأن ما آل إليها من الجهات العامة السابقة من أموال إنما تتعلق بنشاط الشركة، والحلول محلها فيما لها من حقوق، وما عليها من التزامات، وترتبا على ذلك لا يختص القضاء الإداري بنظر المنازعات التي تقوم بينها وبين العاملين بها...⁽¹⁾.

الفرع الثاني

القضاء المختص بنظر المنازعات الناشئة عن قرارات الترقية

يتضح مما سبق دراسته في نظام الترقية أن المشرع وضع آلية معينة في ترقية مستخدمي الشركات العامة من الدرجة الحادية عشر حتى الثالثة عشر، وذلك بأن يكون إصدار قرار الترقية من الجهات الإدارية العليا التابعة لها هذه الشركات العامة.

1- طعن إداري رقم: 51/25 ق، جلسة: 2006/05/18م، مجلة المحكمة العليا، العدد: 2، السنة: 41، ص: 51.

ومن الواضح أن القضاء الليبي يأخذ بالمعيار الشكلي في تحديد الاختصاص القضائي لحل هذه المنازعات التي تقوم بين الشركات العامة ومستخدميها، وذلك من خلال مُصدر القرار إذا كانت الجهة مُصدرة القرار شخصية اعتبارية عامة، فإن مستخدميها موظفون عامون، يختص القضاء الإداري بالنظر في منازعاتهم، أما إذا كانت الجهة مُصدرة القرار شخصية اعتبارية خاصة فإن القرار لا يعتبر إدارياً، والمستخدمين بها يعتبرون عمالاً، ويختص القضاء العادي بالنظر في منازعاتهم. وبذلك يتضح أن قرارات الترقية الصادرة بشأن مستخدمي الشركات العامة، والمنازعات التي تطرأ عليها من اختصاص القضاء العادي صاحب الولاية الكاملة.

إلا أن هناك بعض المنازعات في قرارات الترقية تخرج من ولاية القضاء العادي، على الرغم من أنها صادرة بشأن مستخدمي الشركات العامة، هذا ما جاء في حكم المحكمة العليا طعن مدني رقم: 52/69ق، حيث نص على أنه: "وإن كان القضاء العادي هو صاحب الولاية العامة في الفصل في جميع المنازعات إلا أنه وفق نص المادة: 14⁽¹⁾، من قانون نظام القضاء يجوز الخروج عن هذا الاختصاص إذا أصدر المشرع نصاً خاصاً بذلك، ولما كانت المادة: الثامنة، فقرة: (ب، ج) من القانون رقم: 15، لسنة: 1981م، بشأن المرتبات للعاملين الوطنيين... قد نصت على أن تختص بالتعيين والترقية في الدرجات من الحادية عشرة، وحتى الثالثة عشرة في الشركات والمنشآت التي تسرى في شأنها

1- المادة: "14"، عدلت بالمادة: "20"، من القانون رقم: 6، لسنة: 2006م، المعدل للقانون: رقم: 51، لسنة: 1976م، والتي نصت على أن: "المحاكم المدنية تختص بالفصل في جميع المنازعات، وأن اختصاص القضاء الإداري محدد على سبيل الحصر بنص القانون".

أحكام القانون المشار إليه للجنة الشعبية العامة النوعية، أو اللجنة الشعبية للبلدية التي تتبعها الشركات أو المنشآت التي تشرف عليها....

ومؤذندلك أن كائنا ما كان وجه الرأي في الطبيعة القانونية للرابطة التي تنظم العلاقة بين المصرف ومستخدميه في هذا الشأن فإن مصرف الجمهورية -وهو شركة تجارية عامة تملك الدولة رأسمالها- لا يملك إصدار قرار بترقية المطعون ضدهم -وهم من شاغلي الدرجة الحادية عشرة وما فوقها- ولا مناص من صدور قرار إداري بها من الجهة المخولة قانونا بذلك متى توافرت شروط الترقية على ضوء أحكام المادة المشار إليها، وأن الطعن في هذا القرار يكون من اختصاص القضاء الإداري...⁽¹⁾.

وبالتالي يتضح أن المشرع هو من أخرج منازعات مستخدمي الشركات العامة في قرارات الترقية من الدرجة الحادية عشر إلى الثالثة عشر من اختصاص القضاء العادي، وترك تلك القرارات للجهات الإدارية العليا بإصدار قرار لترقيتهم.

وهذه القرارات تعتبر قرارات إدارية يختص القضاء الإداري بمنازعاتها كما جاء في قانون القضاء الإداري رقم: 88، لسنة: 1971م، في الفقرة الثانية التي نصت على: "الطلبات التي يقدمها ذوو

1- طعن مدني رقم: 52/69 ق، جلسة: 2007/06/10م، مجلة المحكمة العليا، السنة: 43، العددان: 1، 2، ص: 92.

الشأن بالطعن في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة، أو بالترقية أو بمنح العلاوات"⁽¹⁾.

مما سبق يرى الباحث أن هناك تمييزا بين المراكز القانونية المتماثلة لمستخدمي الشركات العامة يؤول إلى الإخلال بمبدأ المساواة أمام القانون، وهو ما يستهدف حقوق المواطنين وحررياتهم في مواجهة صور التمييز التي تنال منهم، أو تقيد ممارستهم، وهذا ما أكدته المحكمة العليا من خلال تعريفاتها "إن الإخلال بمبدأ المساواة أمام القانون يعتبر إخلال جسيما بمبدأ المشروعية التي تقوم عليه دولة القانون"⁽²⁾.

وعليه إذن يتضح أن المشرع ميز بين شريحتين من المستخدمين من نفس الشركة، وهذا التمييز أخل بمبدأ المساواة في المراكز القانونية المتماثلة، وهو ما سيكون محالاً لدراسة في المبحث التالي.

¹ - القوانين واللوائح والقرارات ذات العلاقة بالوظيفة العامة والموظف، ديسمبر 1977م، ج/1، ص: 125.

² - طعن دستوري رقم: 19/1، جلسة: 1972/06/10م، مجلة المحكمة العليا، السنة: 8، العدد: 4، ص: 9.

المبحث الثاني: الإخلال بمبدأ المساواة في ترقية مستخدمي الشركات العامة

وفيه مطلبان:

المطلب الأول: مضمون مبدأ المساواة.

وفيه فرعان:

الفرع الأول: صور مبدأ المساواة.

الفرع الثاني: الضمانات الدستورية لمبدأ المساواة.

المطلب الثاني: دور القضاء في حماية مبدأ المساواة.

وفيه فرعان:

الفرع الأول: تطبيقات مبدأ المساواة في القضاء الدستوري.

الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة في القضاء الإداري.

المبحث الثاني

الإخلال بمبدأ المساواة

ويقصد بهذه المساواة عدم التمييز بين أبناء الوطن الواحد عند تطبيق القانون عليهم، وتتحقق المساواة أمام القانون بأن تكون قواعده عامة مجردة⁽¹⁾، وسيتناول الباحث في المطلبين التاليين دراسة مبدأ المساواة من حيث المضمون، وتطبيقاته أمام القضاء.

المطلب الأول

مضمون مبدأ المساواة

يتضح مضمون مبدأ المساواة من خلال عرض صور المساواة، والضمانات الدستورية التي تحمي مبدأ المساواة، وهذا ما سيتعرض له الباحث في الفرعين التاليين:

الفرع الأول

صور المساواة أمام القانون⁽²⁾

وتعد صور المساواة أمام القانون في الحقوق والحريات العامة، والمساواة في التكاليف والأعباء العامة.

1- د. شحاته أبو زيد شحاته، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، بيروت، بدون دار نشر، 2001م، ص: 32.
2- ينظر: د. شحاته أبو زيد شحاته، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، مرجع سابق ذكره، ص: 33 وما بعدها، و أ. صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، ورقة مقدمة لمجلة العلوم القانونية والشرعية، ط: 6، ص: 235 وما بعدها.

أولاً: المساواة في الحقوق والحريات

تتنوع الحقوق التي يجب أن يتساوى فيها جميع الأفراد، إذ تشمل المساواة أمام القانون التي تعد نقطة البداية، ثم المساواة في تولي الوظائف العامة، والانتفاع بخدمات المرافق العامة، والمساواة أمام القضاء.

1- المساواة في تقلد الوظائف العامة:

إن المساواة بين جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة يعنياً لا يتسبب اختلاف الأصل، أو الجنس، أو اللغة، أو الرأي، أو أي سبب آخر من استبعاد أحد من تقلد وظيفة عامة متى توافرت فيه شروط الالتحاق بالوظيفة.

والمفهوم القانوني للمساواة أمام الوظائف العامة لا يعني المساواة الفعلية، أي إلحاق كل مواطن في وظيفة، وإنما يعني ذلك في حالة توافر الشروط التي تتطلبها الوظيفة، وتقرر أن من استوفى الشروط يتولى الوظيفة العامة، والحقيقة أن هذه المساواة هي مبدأ دستوري عام ظهر في الدساتير، وقد سُجل هذا المبدأ في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة: (21)، حيث نصت على أنه "لكل شخص حق المساواة في القبول في الوظيفة العامة ببلده دون تمييز بين الأشخاص".

وقد نص الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011م في مادته الثامنة على "تضمن الدولة

تكافؤ الفرص، وتعمل على توفير المستوى المعيشي اللائق وحق العمل " (1)

1- الجريدة الرسمية، السنة الأولى، العدد الأول بتاريخ: 2012/02/09م .

2- المساواة أمام المرافق العامة:

أي المساواة بين الأفراد في الانتفاع بالمرافق العامة، وعدم التمييز بينهم عند أدائها لخدماتها، سواء من حيث الخدمة المقدمة فيها، أو المقابل الذي يدفع لها.

وتتحقق هذه المساواة عند توافر الشروط والإجراءات التي تتطلبها القوانين واللوائح الخاصة

بالمرافق العامة.

3- المساواة أمام القضاء:

يتطلب هذا المبدأ وحدة القضاء، أي أن يقاضى الجميع أمام محاكم واحدة، بحيث لا يختلف

باختلاف الأشخاص، أو الطبقات الاجتماعية.

وتحقيق المساواة أمام القضاء يستلزم الأخذ في الاعتبار عدة معايير معينة، منها توحيد جهات

القضاء، وتوحيد التشريعات الموضوعية، والإجرائية، والقضاء، والقضاة.

ولقد تعرض هذا المبدأ لعدة انتهاكات في أحيان كثيرة، وحدث إخلال بهذا المبدأ، وهناك

عدة طرق لمصادرة حق التقاضي، منها على سبيل المثال لا الحصر: المصادرة بواسطة نظرية أعمال

السيادة.

ثانياً: المساواة في التكاليف والأعباء العامة⁽¹⁾

لا ينطبق مبدأ المساواة في مجال الحقوق العامة فقط، بل يتعين أن يمتد ليشمل التكاليف العامة كذلك؛ لأنه بدون المساواة أمام الأعباء والتكاليف العامة تتحول المساواة في الحقوق إلى مساواة نظرية بحثه ، ويتمتع الأفراد بميزة الانتفاع بمجموعة من الحقوق والحريات العامة قررها لهم القانون، ويقابل ذلك واجبهم في الالتزام بمجموعة من التكاليف والأعباء العامة، ومن مظاهرها المساواة في تحمل الأعباء الضريبية حيث تعد الضرائب المصدر الرئيسي للإيرادات العامة للدولة، ويختلف النظام الضريبي من دولة لأخرى، باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية، ويعد مبدأ المساواة والعدالة من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام الضريبي، أي أن يسهم موظفو الدولة في النفقات العامة بحسب مقدرتهم النسبية، وتتضمن قاعدة العدالة أو المساواة مبدأين هما: (العمومية ، العدالة)

الفرع الثاني

الضمانات الدستورية لمبدأ المساواة

مبدأ المساواة يحتل مكانة بارزة ضمن قائمة الضمانات المقررة للحريات العامة، ويستند إليه في جميع الحقوق والحريات باعتباره مبدأ دستوريا أساسيا، ولهذا نصت عليه أغلب الدساتير .

1- ينظر : د- شحاته أبو زيد شحاته، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، مرجع سابق ذكره، ص: 32 وما بعدها، و أ. صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مرجع سابق ذكره، العدد: السادس، مرجع سابق ذكره، ص: 237-238.

جاء في الدستور سنة: 1951م، في مادته:(11):"الليبيون لدى القانون سواء، وهم متساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية،وفي تكافؤ الفرص...".

وفي مادته: (12)، حيث قال: "الحرية الشخصية مكفولة،وجميع الأشخاص متساوون أمام القانون".

وأيضاً تواترت عليه الوثائق والإعلانات الدستورية التي كان معمولاً بها سابقاً،حيث نصت المادة: (5): "المواطنونجميعاً سواء أمام القانون"، والمادة واحد من قانون تعزيز الحرية حيث قالت: "المواطنون في ليبيا ذكورا وإناث، أحرار متساوون في الحقوق، لا يجوز المساس بحقوقهم"، وأيضاً جاء في الإعلان الدستوري في: 2011/08/03م، في مادته: (6): "الليبيون سواء أمام القانون، ومتساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وفي تكافؤ الفرص...".⁽¹⁾

ولهذا يعتبر مبدأ المساواة أحد دعائم الدولة القانونية، على أساس أن سيادة القانون لا تعلقو مالم يطبق على قدم المساواة، والحق في المساواة يعد من الحقوق الجوهرية، بل هو الأساس لغيره من الحقوق.

المطلب الثاني

دور القضاء في حماية حق المساواة أمام القانون

1- الجريدة الرسمية، السنة الأولى، العدد الأول بتاريخ: 2012/02/09م .

يعد القضاء دون أدنى شك وفي غالبية الدول أولى الضمانات، وأكثرها فاعلية لحماية حقوق الإنسان، وحرياته الأساسية؛ نظرا لأنه صمام الأمان، والحصن المنيع لحماية هذه الحقوق والحریات العامة، وستتناول الباحث في الفرعين التاليين تطبيقات مبدأ المساواة في القضاء.

الفرع الأول

تطبيقات مبدأ المساواة فيالقضاء الدستوري

درج فقهاء القانون على القول بأن القضاء هو الحارس الطبيعي لحقوق الإنسان، وحریاتهم الأساسية، وهذا حق في ضوء أهمية القضاء ذاته، فهو الضمانة الوحيدة لحقوق وحریات الأفراد في مواجهة الانحراف الذي يشوب عمل السلطتين التشريعية والتنفيذية، فهو الكفيل برد عدوانهما على حریات الأفراد، ووضع حد لها يضمن للأفراد الحياة في طمأنينة، بسبب وجود ما يراقب عمل السلطات العامة⁽¹⁾.

وهذا ما أكد عليه القضاء الدستوري الليبي فيعدم التمييز بين الأفراد، حيث قال: "أن مبدأ المساواة أمام القانون يستهدف حقوق المواطنين وحریاتهم في مواجهة صور التمييز التي تنال منها، أو تفيد ممارستها، وكانت الفقرة الأولى من المادة السادسة المشار إليها قد خلقت تمييزا حرم شريحة معينة من الركاب من التعويض، بالرغم من تساوي مراكزهم، فهو مخالف للمبادئ الدستورية الراسخة..."⁽²⁾.

1- أ. صبري محمد المحامي، دور المحكمة الدستورية العليا في حماية حقوق الإنسان، الوادي للطباعة، 2005م، ص: 137.

2- طعن دستوري 52/2 ق، جلسة: 2008/11/12م، مجلة المحكمة العليا، السنة: 41، العدد: 4، ص: 26.

ولقد أرست المحكمة العليا مفهوما دستوريا لمبدأ المساواة عندما عرّفته في بواكير أحكامها بجلسة: 1972/06/10م، بقولها: "أن المساواة التي أرادها الدستور ليست هي التفرقة بين أفراد الطائفة الواحدة، بل هي عدم التفرقة بين الأفراد جميعا إذا ما تماثلت حقوقهم المعتد عليها وتلك التي يختص بها القضاء"⁽¹⁾.

ولقد أكدت المحكمة العليا حديثا مفهوما دستوريا لمبدأ المساواة في تولي الوظائف وتكافؤ الفرص بقولها: (إن نص المادة السادسة من الإعلان الدستوري يقضي بأنه: "الليبيون سواء أمام القانون، ومتساوون في التمتع بالحقوق المدنية، والسياسية، وفي تكافؤ الفرص، وفي ما عليهم من الواجبات، والمسؤوليات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو المذهب، أو اللغة، أو الثروة، أو الجنس، أو النسب، أو الآراء السياسية، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء القبلي، أو الجهوي، أو الأسري"، وتنص المادة الثامنة منه على أنه: "تضمن الدولة تكافؤ الفرص، وتعمل على توفير المستوى المعيشي اللائق، وحق العمل، والتعليم، والرعاية الصحية، والضمان الاجتماعي لكل مواطن"، ومقتضى ذلك: أن لكل المواطنين الحق في تولي الوظائف العامة على حد سواء دون تمييز إلا بموجب التخصص، أو الكفاءة، أو الخبرة، فلا يجوز حرمان أي منهم من تقلد منصب عام متى توافرت فيه شروط توليه؛ لما

3- طعن دستوري 19/1 ق، جلسة: 1972/06/10م، مجلة المحكمة العليا، السنة: 8، العدد: 4، ص: 9.

ينطوي عليه ذلك الحرمان من خرق لمبدأ المساواة بين المواطنين في الحقوق، ولمبدأ تكافؤ الفرص والحق في العمل⁽¹⁾.

وهذا ما يؤكد معارضة القضاء على جميع صور التمييز التي تنال من الحقوق والحريات العامة، وتقييد ممارستها، وبهذا تكون المحكمة العليا من خلال تعريفاتها: أن تبين ملامح مبدأ المساواة كما حددت الأثر المترتب على الإخلال بهذا المبدأ بقولها: "أن الإخلال بمبدأ المساواة أمام القانون يعتبر إخلالا جسيما بمبدأ المشروعية التي تقوم عليه دولة القانون"⁽²⁾.

الفرع الثاني

تطبيقات مبدأ المساواة أمام القضاء الإداري

انتهج القضاء الإداري الليبي ذات النهج الذي سلكه القضاء الدستوري، فمبدأ المساواة دون أدنى شك أولى الضمانات وأكثرها فاعلية لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، نظرا لما يتمتع به من خبرة وتخصص وحياد وموضوعية، إضافة إلى المبادئ الأساسية التي يركز عليها النشاط القضائي بالاستقلال والعلانية، وحقوق الدفاع والمساواة أمام القضاء.

ولقد اعترف القضاء الإداري بحقه في إلزام جهات الإدارة باحترام بعض المبادئ والقواعد المتعلقة بحقوق الإنسان، وحرياته الأساسية حتى ولو لم يلزمها المشرع صراحة بذلك. حيث تمكنت

1- طعن دستوري 59/16 ق، جلسة: 2015/11/25م، نقلا عن: د. جمعة محمد الزريقي، المحكمة العليا الليبية تاريخا وواقعا، طبع في شركة المناهج- طرابلس، 2017م، ص: 202.

2- طعن دستوري 19/1 ق، جلسة: 1972/06/10م، مجلة المحكمة العليا، السنة: 8، العدد: 4، ص: 9.

المحكمة العليا طيلة السنوات الماضية من إرساء العديد من المبادئ المتعلقة بحقوق الإنسان، ومن بينها مبدأ المساواة، ويعد مبدأ هاما وجوهريا، وقد أكدت عليه وعلى ضرورة الالتزام به،⁽¹⁾.

وهذا يؤكد ضرورة معاملة المستخدمين الذين يتساوون في المراكز القانونية والعدالة الاجتماعية على قدم المساواة، لا سيما فيما يخص المساواة والانتفاع بالحقوق الوظيفية أو مكتسباتهم في العلاوات والترقية، وعلى المسؤولين إنصاف المستخدمين بكل شفافية ومصداقية. حيث يتعرض القاضي الإداري إذا رأى أن هناك تفرقة بين المراكز القانونية المتماثلة فإنه ينتهي إلى أن القرار الإداري معيب في محله؛ لأن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص من المبادئ العامة التي يصفها القاضي الإداري بوصفه مبدأ ثابتا والخروج عليه يعد إخلالا بمبدأ المساواة. وهذا ما استقر عليه قضاء المحكمة العليا في طعن إداري رقم: 36/54 ق، بجلسة: 1991/01/13م، حيث قالت: "لذلك وضعت ضوابط وقواعد عامة ومجردة لقبول الطلبة للدراسة فيها على أساس مبدأ المساواة في تكافؤ الفرص في التعليم"⁽²⁾

وكذلك أكدت المحكمة العليا في حكم حديث لها على مبدأ المساواة أمام القانون في الطعن الإداري 55/271 ق، بجلسة: 2010/05/16م، بقولها: "إنه يتعين على جهة الإدارة عدم التفرقة من هم في مراكز قانونية متماثلة وخروجها على ذلك فيه إخلال بمبدأ المساواة وقواعد العدالة..."⁽³⁾

1- أ. صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون، مرجع سابق ذكره، ص: 240.
1- طعن إداري رقم: 36/54 ق، مجلة المحكمة العليا، جلسة: 1991/01/13م، السنة: 26، العدد: 3، 4، ص: 39.
2- طعن إداري رقم: 55/271 ق، جلسة: 2010/05/16م، غير منشور، نقلا عن: فائزة استيتة، دور القضاء في حماية الحقوق والحريات العامة، رسالة ماجستير، بالأكاديمية الليبية/ مصراتة، لسنة: 2015م.

وبالتالي فان تقرير المشرع الليبي في تحديد نظام الترقية على معيار الدرجات العليا (الحادية عشر فما فوق) واشتراط اصدارها من جهة ادارية عليا التابعة لها الشركة يعد مغايرا لما ذهب اليه القضاء الليبي في اقراره لمبدأ المساواة بين المستخدمين المتساوون في مراكزهم الوظيفية لانصافهم ، حيث ان هذه الالية التي اتبعها المشرع الليبي من وجهة نظرنا بأنها تخل بمبدأ المساواة وهو من الحقوق المكفولة دستوريا مما يعرض النصوص المحددة لضوابط الترقية للمستخدمين (المادة رقم 102 من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل ، ولوائح الشركات العامة) للطعن عليه بعدم الدستورية عن طريق الرقابة الدستورية ، وذلك كما اشرنا بأنها تخل بمبدأ هام من المبادي الدستورية .

الخاتمة

الحمد لله الذي بفضلله تتم الصالحات، وبمَنِّه وكرمه تتكامل الطاعات، وبتوفيقه وعنايته تتحقق المقاصد والغايات، والصلاة والسلام على سيدنا مُحَمَّدٍ أَشْرَفِ المخلوقات، وعلى آله وصحابه السابقين بالخيرات، وعلى من اقتفى أثرهم وتبعهم بإحسان ما دامت الأرض والسماوات.

أما بعد؛ ففي ختام هذه الدراسة يمكن الوقوف على أهم النتائج التي ظهرت للباحث، وإبراز ما يمكن استشرافه من التوصيات العلمية التي يضيئ بها الباحث درب من يخلفه في هذا المجال.

أولاً: النتائج

- ويمكن تلخيص أهم النقاط والنتائج التي توصلت إليها من خلال هذا البحث فيما يلي:
- 1- الترقية ليست حقاً مكتسباً للمستخدم بشكل تلقائي، وإنما هي نتيجة لتفانيه في عمله، مع ضرورة توفر شروطها.
 - 2- الترقية وإن كانت سلطة تقديرية للإدارة إلا أنها مشروطة بعدم إساءة استخدامها، وعدم الإضرار بالمستخدمين.
 - 3- لوائح الترقية في الشركات العامة ميزت بين المستخدمين في الدرجات الدنيا والدرجات العليا، مما أحدث تمييزاً بين المستخدمين من نفس الشركة.
 - 4- كذلك اتبع المشرع الليبي في قانون علاقات العمل 2010/12 لآلية معينة في التقيات بين مستخدمي الشركات العامة في الدرجات العليا من الحادية عشر حتى الثالثة عشر بإصدار قرار من

الهيئات الإدارية العليا التابعة لها الشركات أحدث تمييزاً بين المستخدمين في نظام الترقية، مما أدى إلى إخلال بمبدأ المساواة بينهم.

5- القضاء الإداري يحكم هذه المنازعات بعدم الاختصاص آخذاً بالمعيار الشكلي

6- القضاء المختص في النظر في المنازعات الناشئة عن قرارات الترقية لذوي الدرجات العليا هي

دوائر القضاء الإداري

ثانياً: التوصيات

ظهرت للباحث بعض التوصيات يمكن إجمالها فيما يلي:

1- أوجه عناية المشرع الليبي إلى الاخذ بمبدأ المساواة أمام القانون في نظام الترقيات للشركات

العامة، خاصة وأنه من المبادئ الدستورية التي تحافظ على الروابط الاجتماعية بين

المستخدمين لإنصافهم وتحقيق العدالة .

2- على المشرع الليبي أن يتبع نظام قانوني موحد للشركات العامة، حتى لا يؤدي ذلك إلى

التمييز بين مستخدمي الشركات العامة. وذلك بالنص على الحقوق العمالية في الدستور

القادم وكفالاته قانوناً عن طريق اصدار قانون خاص بالعمل بشكل منفصل ومستقل.

3- ألقت عناية قضائنا الموقر بمواكبة التغيرات وموائمتها للواقع لتطوير منظومته القضائية.

4- مراجعة القوانين واللوائح السابقة للشركات العامة، وإزالة كل ما يخل بمبدأ المساواة بين

المستخدمين، ويجب النظر في صياغة المادة: 102- من اللائحة التنفيذية للقانون رقم:

12 لسنة: 2010م، الخاص بعلاقات العمل، والتي اتبع فيها المشرع نفس آلية نظام الترقية في القانون رقم: 1985/15، وما سببته هذه المادة من إخلال بمبدأ المساواة بين مستخدمي الشركات العامة. او المطالبة بالطعن فيها لعدم الدستورية .

وفي الختام فإني أنوه على أن هذا ما جادت به قريحتي الفاترة، وقدرتي القاصرة، فما كان فيه من خطأ فمن نفسي ومن الشيطان، وما كان فيه من صواب فمن الله وحده، فله الحمد والشكر كله.

كـ الباحث

فهرس المصادر والمراجع

أولاً: الكتب والمجلات

1. د. جمعة مُجَّد الزريقي، المحكمة العليا الليبية تاريخاً وواقعاً، طبع في شركة المناهج- طرابلس، 2017م.
2. د. خليفة علي الجبراني، الوجيز في مبادئ القانون الإداري الليبي، دار الكتب الوطنية بنغازي، 2015م.
3. د. شحاته أبوزيد شحاته، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، بيروت، بدون دار نشر، 2001م.
4. أ. صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، ورقة مقدمة لمجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد: 6.
5. أ. صبري مُجَّد المحامي، دور المحكمة الدستورية العليا في حماية حقوق الإنسان، الوادي للطباعة، 2005م.
6. د. عمر مُجَّد السيوي، القرار المطلوب إغاثة في القانون الإداري الليبي، بحث مقدم في مجلة دراسات قانونية، يونيو 1972م، الجزء الثاني.
7. د. عمر مُجَّد السيوي، الوجي في القضاء الإداري، دار الفضيل للنشر والتوزيع، بنغازي، 2013.

8. أ. فائزة استيتة، دور القضاء في حماية الحقوق والحريات العامة، رسالة ماجستير بالأكاديمية الليبية/ مصراتة، لسنة: 2015م.

9. مُجَّد عبدالقادر بوليفة، النظام القانوني للمرافق العامة في ليبيا، منشورات مجلس تنمية الإبداع الثقافي، بنغازي، 2004م.

10. د. مُجَّد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي تنظيم الإدارة الشعبية و وظائفها و وسائل مباشرة الإدارة الشعبية لوظائفها ط: 6، منشورات المكتبة الجامعة- الزاوية، 2010م.

11. د. مُجَّد عبدالله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، منشورات المكتبة الجامعة، الزاوية، 2010م.

12. مصطفى عبد الحميد دلاف، النظام القانوني للعاملين بالشركات العامة، دراسة مقارنة بين النظامين الليبي والمصري، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، بنغازي، 2000م.

ثانيا: الأحكام القضائية

1. طعن إداري رقم 45/2 جلسة 2001/12/30، مجموعة أحكام المحكمة العليا القضاء الإداري، 2001م، الجزء الثاني.

2. طعن إداري رقم: 51/25 ق، جلسة: 2006/05/18م، مجلة المحكمة العليا، العدد: 2، السنة: 41.

3. طعن إداري رقم: 55/271 ق، جلسة: 2010/05/16م، غير منشور، نقلا عن: أ. فائزة استيتة، دور القضاء في حماية الحقوق والحريات العامة، رسالة ماجستير بالأكاديمية الليبية/ مصراتة، لسنة: 2015م.
4. طعن إداري رقم: 36/54 ق، مجلة المحكمة العليا، جلسة: 1991/01/13م، السنة: 26، العدد: 3، 4.
5. طعن إداري رقم: 48/73، جلسة 2005/01/16م، مجموعة أحكام المحكمة العليا، القضاء الإداري، 2005.
6. طعن دستوري 19/1 ق، جلسة: 1972/06/10م، مجلة المحكمة العليا، السنة: 8، العدد: 4.
7. طعن دستوري 19/1 ق، جلسة: 1972/06/10م، مجلة المحكمة العليا، السنة: 8، العدد: 4.
8. طعن دستوري 59/16 ق، جلسة: 2015/11/25م.
9. طعن دستوري 52/2 ق، جلسة: 2008/11/12م، مجلة المحكمة العليا، السنة: 41، العدد: 4.
10. طعن دستوري رقم: 19/1، جلسة: 1972/06/10م، مجلة المحكمة العليا، السنة: 8، العدد: 4.

11. طعن مدني رقم: 52/69 ق، جلسة: 2007/06/10م، مجلة المحكمة العليا، السنة:

43، العددان: 1، 2.

12. القوانين واللوائح والقرارات ذات العلاقة بالوظيفة العامة والموظف، ديسمبر 1977م،

ج/1.

الصفحة	الموضوع
1	المقدمة
4	المبحث الأول: نظام الترقية لمستخدمي الشركات العامة و القضاء المختص بشأنها
4	المطلب الأول: نظام في الترقية القانون الليبي
8	المطلب الثاني: الطعن في قرارات الترقية
14	المبحث الثاني: الإخلال بمبدأ المساواة
14	المطلب الأول: مضمون مبدأ المساواة
18	المطلب الثاني: دور القضاء في حماية حق المساواة أمام القانون
21	الخاتمة
23	فهرس المصادر والمراجع
25	فهرس المحتويات