

استقالة الموظف العام في التشريع الليبي والمقارن - دراسة مقارنة

أ. آمال سالم العريفي - كلية القانون - جامعة طرابلس.

المقدمة:

إن الوظيفة العامة بوجه عام لا تقبل الإذعان الفوري لرغبة الموظف في الاستقالة؛ لأن هذا قد يؤدي إلى إحداث اضطراب في سير المرافق العامة عند استقالة الموظف، بسبب عدم القدرة على توفير من يحل محله، وهذا الوضع يؤدي إلى إيقاف المرفق العام، وهذا ما لا يمكن تصوره في الوظيفة العامة.

أهمية البحث:

وتأتي في مقدمة الموضوعات التي تعالجها القوانين واللوائح الخاصة بالوظيفة العامة، والتي يجب إعادة النظر فيها وفق أسس حديثة، (الاستقالة) كحالة من حالات انتهاء الخدمة حيث تنتهي خدمة الموظف العام بناءً على إرادته.

إشكالية البحث.

علاقة الاستقالة بالمبدأ الأساسي الذي يحكم المرافق العامة (مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد) الأمر الذي أدى إلى أن يحرص المشرّع في أغلب الدول على تنظيم قواعدها وتحديد آثارها.

خطة البحث

وعلى ضوء ما تقدم استندت محاور البحث أن تكون وفق الآتي: المبحث الأول: التنظيم القانوني للاستقالة من الوظيفة العامة، وفيه مطلبان: المطلب الأول: تعريف الاستقالة تشريعاً وفقهاً، والمطلب الثاني: أركان الاستقالة وشروطها، وفي المبحث الثاني: أنواع الاستقالة واثارها في التشريع الليبي والمقارن، وفيه مطلبان: المطلب الأول: أنواع الاستقالة، والمطلب الثاني: آثار الاستقالة

المبحث الأول - التنظيم القانوني للاستقالة من الوظيفة العامة:

الأصل أن الوظائف العامة تكلف لا تشريف للقائمين بها ومن ثمّ يلتزم الموظف اعتباراً من تاريخ استلامه لعمله بأداء مهام ومسئوليات الوظيفة المعين فيها (1)، ولا يجوز له الانقطاع عنها، إلا أن المشرع أجاز في المادة (108) من قانون



الخدم المدنية ومن بعدها المادة (173) من قانون (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل " للموظف إنهاء علاقته الوظيفية من تلقاء نفسه ، وذلك بتقديم استقالته من وظيفته (2) ، وبالتالي ينقسم هذا المبحث إلى مطلبين :

المطلب الأول - تعريف الاستقالة فقهاً وتشريعاً :

إن تحديد ماهية الاستقالة يستوجب منا بطبيعة الحال التعرض لتعريفها ، وهذا لم يعن كل من المشرع المصري و المشرع الليبي بوضع تعريف قانوني للاستقالة ، تاركاً ذلك للفقهاء والقضاء اللذين عرفا الاستقالة بأنها : " لإنهاء الموظف علاقته الوظيفية من تلقاء نفسه ، وذلك وفق ضوابط وضعها المشرع لها " (3) ، وقد عرفها الدكتور سليمان الطماري بأنها : " رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغ السن القانونية بسبب من الأسباب وتصبح سارية المفعول بقبول جهة الإدارة لها " (4) ، وعرفها الدكتور محمد عبدالحميد أبو زيد : " الاستقالة يجب أن تكون نتيجة طلب مقدم من الموظف العام إلى جهة الإدارة يعرب عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية " (5) ، وفي حين يرى طعيمه الجرف الاستقالة بأنها : " رغبة الموظف في ترك خدمته بإرادته قبل بلوغ السن القانونية لأي سبب من الأسباب " (6) ، وعرفها بعضهم الآخر على أنها " عملية إدارية تتم بقرار تنفرد به جهة الإدارة تبعاً لطبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة " (7) .

لم يترك المشرع هذا الأمر للاجتهاد الفقهاء والقضاء ؛ بل أجاز طرحة في المادة (108) من قانون الخدمة المدنية وما بعدها في المادة (73) من قانون (12) لسنة 2010 ، بشأن علاقات العمل ، للموظف إنهاء علاقته الوظيفية من تلقاء نفسه وفقاً للضوابط التي حددها المشرع الليبي وأهمها .. " يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة وتلتزم السلطة المختصة بالتعيين للبت في الاستقالة خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها...) .

وقضت محكمة النقض المصرية " بأن الاستقالة هي تعريف ينفرد به العامل بهدف إنهاء عقد عمله لدى صاحب العمل ، وتتم ويلحق بها أثرها بمجرد تقديمها دون تعليق على قبول رب العمل لها ، ولا يحول دون أعمال أثرها التأثير عليها بالحفظ من رب العمل أو قول صاحب العمل إن العامل مازال له بعد إن قدم استقالة ... (8) .

المطلب الثاني - أركان الإسقالة وشروطها:

سنتناول في هذا المطلب أركان الاستقالة ثم بيان شروطها ، وذلك من خلال الآتي:

أولاً - أركان الاستقالة : الاستقالة باعتبارها تصرفاً قانونياً يفترض في جوهرها وجود مظهراً من مظاهر إرادة الموظف في اعتزال الخدمة في المرفق العام والتعبير عنها ثم قبول الجهة المختصة بقبول الاستقالة ، وكان للقضاء الإداري دور في تعريف الاستقالة الوظيفية وذكر أركانها.. " ان الاستقالة بطلب الموظف هي تعبير عن إرادته بترك الخدمة وتبدأ بتقديم الطلب وتنتهي بصدور الأمر بقبول الاستقالة ويمكن أن يكون ذلك طرحة أو ضمناً...⁽⁹⁾ ، وهذا ما أيدته المحكمة الإدارية العليا في حكمها (إن طلب الاستقالة باعتباره مظهراً من مظاهر إرادة الموظف في اعتزال الخدمة، يجب ان يصدر برضا صحيح فيفسده ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الاكراه ان توافرت عناصره).⁽¹⁰⁾

وبالتالي فإن ركنا الاستقالة تتطلب منا الاشارة الى دور إرادة الموظف العام في الاستقالة والتعبير عنها ثم الاشارة الى قبول الجهة الادارية وذلك من خلال الاتي:

(أ) إرادة الموظف العام والتعبير عنها:

الإرادة هي قوام التصرفات القانونية أي الاتجاه الى أحداث آثار قانونية والتعبير عن الإرادة هو مظهرها الخارجي، وتجدد الإشارة إلى إن المشرع المصري في المادة (91) نص على إن ينتج التعبير عن الإدارة أثره في الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه اليه، ويعتبر وصل التعبير قرينة على العلم به مالم يقدّم الدليل على عكس ذلك .⁽¹¹⁾

وقد ذهب البعض إلى أنه قد اشترط أن تكون الاستقالة مكتوبة ووضع قيد شكلي لإثبات هذه الاستقالة حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية⁽¹²⁾

(ب) قبول صاحب العمل للاستقالة : من المستقر عليه فقهاً وقضاً أن طلب الاستقالة المقدمة من الموظف العام لا تنتج آثارها الا بعد قبولها من الجهة الادارية المختصة، كما لا تنتهي الخدمة الوظيفية إلا من تاريخ صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة، وقضت محكمة النقض بأن " الاستقالة تصرف ينفرد به العامل بهدف إنهاء عقد عمله لدى صاحب العمل ، ومن ثم يلحق بها آثارها لمجرد تقديمها دون تعليق على قبول رب العمل بها"⁽¹³⁾، وذهب رأي فقهي إلى القول بأنه : " من المسلم به ان سلطة البتّ في الاستقالة تعنى القبول كما تعنى الرفض ، مما يعنى بعبارة أخرى أن السلطة في قبول الاستقالة سلطة تقديرية لجهة الإدارة"⁽¹⁴⁾.



ثانياً - **شروط الاستقالة** : هذا ما نص المشرع المصري في القانون رقم 58 لسنة 1971 وفى المادة (67) من نظام العاملين بالقطاع العام رقم (61) لسنة 1971 بالقول : " للعامل أن يقدم استقالة من وظيفته وتكون مكتوبة (15) .

وعليه فإن شروط الاستقالة هي :

أ- إن تكون الاستقالة مكتوبة وصادرة من إرادة صريحة : هذا ما نص عليه المادة (95) من قانون العاملين المدنيين بالدولة " للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة " (16)، ونص المشرع المصري في المادة 72 من نظام العاملين بالدولة رقم 58 لسنة 1971 والمادة (67) من نظام العاملين بالدولة رقم 58 لسنة 71 على انه " للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة : (17)، ونص المشرع الفرنسي على ضرورة توفر شرط الكتابة في طلب الاستقالة في المادة 32 من الرسوم رقم 309 ، والمتعلق ببعض الأوضاع الوظيفية وبقواعد انتهاء الخدمة (18) .

(ب) **استمرار العامل في عمله** : لا يجوز للموظف التوقف عن ممارسة مهام وظيفته وبالتالي لا يجوز إنهاء خدمته إلا من تاريخ ابلاغه بقرار قبول استقالته (19) .

وهذا ما سار عليه الفقه المقارن الموظف الذي قدم استقالته يستوجب عليه الاستمرار في عمله إلى أن يصدر قرار قبول طلب استقالته من الإدارة التابع لها (20) .

(ج) **لا يجوز قبول الاستقالة من الموظف المحال للمحاكمة التأديبية** : وهذا ما نص عليه المشرع الليبي طرحه في المادة (108) من قانون الخدمة المدنية والتي جاء فيها " إذا أحيل الموظف إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية عن وقائع تتعلق بالخدمة أو كان محالاً إليها فلا تقبل الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة العزل أو في الدعوى الجنائية بعقوبة لا يترتب عليها انتهاء الخدمة (21) .

المبحث الثاني - أنواع الاستقالة وأثارها:

عرّف قانون الموظفين الأساسي السوري ذو الرقم (135) لعام 1945، الاستقالة بأنها : " تقديم الموظف طلباً خطياً إلى مرجعه بإعفائه من الخدمة وتكون الاستقالة صريحة واخري ضمنية " (22)، وبالتالي ستكون درستنا في هذا المبحث على أنواع الاستقالة وأثارها من خلال الآتي:

المطلب الأول: نوعا الاستقالة ، والمطلب الثاني: الآثار المترتبة على الاستقالة

المطلب الأول - نوعا الاستقالة :

الاستقالة ، هي أحد أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة قبل حلول أجلها ، ويختلف نوع الاستقالة تبعاً لعدد الموظفين الذين يرغبون بتقديمها فإذا قدمت من موظف واحد فإنها استقالة فردية ، وفيما يلي شرح لها ..

أولاً - الاستقالة الصريحة : يرد بهذا النوع من الاستقالة التي تقدم من قبل موظف واحد إلي الإدارة رغبة منه في إنهاء علاقته الوظيفية ، ويشترط فيها أن تكون مكتوبة ، وقد نظم المشرع العراقي هذا النوع من الاستقالة حيث نص على أنه " للموظف ان يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه إلى مرجعه المختص صراحة" (23).

وكان موقف المشرع المصري مشابهاً الى موقف المشرع العراقي في اشتراطه الكتابة لطلب الاستقالة الصريحة، أما إذا كان هذا الطلب بصورة شفوية فإنه لا يعتد به ؛ لأنه يكون عديم الأثر.. (24) ، وفي الأردن اشترط المشرع أن تكون الاستقالة الصريحة مكتوبة (خطياً) وبنفس الأسلوب الخطى يكون قبولها أو رفضها ، وتقدم إلى المرجع المختص بتعيين المماثل للموظف في الدرجة والراتب (25).

ثانياً - الاستقالة الاعتبارية (الضمنية) : الأصل أن تكون الاستقالة بناء على طلب صريح صادر من إدارة الموظف الحرة وموافقة جهة الإدارة ، إلا أن المشرع حرصاً على مصلحة المرافق العامة وضمان سيرها بانتظام وإطراد ، قام بتحديد بعض التصرفات التي إذا أتاها الموظف تعتبر هذه التصرفات إفصاح عن نيته بالاستقالة .. (إذا لم يستلم الموظف أعمال وظيفية الجديدة بغير سبب مقبول خلال شهر من تاريخ ابلاغه بقرار شغلها ... " (26) ، وفي مصر حدد المشرع المصري الحالات التي يعد فيها الموظف مستقلاً بصورة ضمنية في نص المادة (98) من قانون رقم (47) لسنة 1978 ، وفي نص طرحه على : " حالات الاستقالة الضمنية ، وهي الانقطاع عن العمل أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ، والانقطاع عن العمل أكثر من ثلاثين يوماً غير متصل ، والالتحاق بخدمة جهة أجنبية غير مرخص بها.. " (27) ، ونص المشرع الليبي في المادة (109) من قانون الخدمة المدنية على أن العامل بغير مقدماً لاستقالة إذا تغيب عن عمله بغير إذن أو عذر مقبول أكثر من ثلاثين يوماً غير متصل في السنة شرط أن يتم إنذاره خطياً ، وإذا انقطع عن عمله بغير إذن خمسة عشر يوم متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له فيها ... " (28).



ينبغي الإشارة إلي أنه يجب أن يتصل غياب الموظف العام عن العمل الذي يقيم قرينة الاستقلالية الضمنية هذا الانقطاع الكامل الذي يتمثل في عدم الحضور أصلاً⁽²⁹⁾.

المطلب الثاني - التأثير والآثار المترتبة على الاستقالة:

سنتناول في هذا المطلب الآثار المترتبة على الاستقالة بالنسبة لجهة العمل ، ثم آثار الاستقالة بالنسبة للموظف وفق الآتي :

أولاً - الآثار المترتبة على الاستقالة بالنسبة لجهة العمل انتهاء خدمة الموظف بالاستقالة لا يعنى تحلله من كل علاقة تجمعها مع الإدارة إذا أن هناك آثار إدارية وأخرى قانونية⁽³⁰⁾، سنتناولها وفقاً للآتي :

أ- **الآثار الإدارية** : لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين الذي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران ، وهذا ما اثار له المشرع الليبي في القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقات العمل ، وهو ما أكدته كافة القوانين واللوائح والقرارات الإدارية الصادرة بعده فيما يتعلق بالوطنية العامة والموظف⁽³¹⁾.

حيث يتعين على الإدارة البث في طلب الاستقالة بانقضاء تسعين يوماً.. لا تنتهى خدمة الموظف إلا من تاريخ ابلاغه بقرار قبول الاستقالة... وإلا اعتبرت الاستقالة كأن لم تكن بانقضاء وتسعين يوماً من تاريخ تقديمها... " ، ويجوز خلال المدة المذكورة (90) أن تصدر السلطة المختصة بالتعيين قرار قبول الاستقالة مع إرجاء تنفيذه لمدة لا تتجاوز سنة لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة مع أخطار الموظف بذلك .

ويفهم من نصوص القانون الليبي (الوظيفة العامة) أن نصوص القانون النافذ رقم (12) لسنة 2010 كان أكثر تساهلاً في قبول استقالة الموظف العام وكان أكثر تشجيعاً على الاستقالة⁽³²⁾.

(ب) الآثار القانونية : بناء على المادة رقم 364 من قانون العقوبات المعدل بمقتضى المادة التشريعي (64) لسنة 1974 " يتم الحبس ثلاث سنوات إلي خمس كما يتم دفع غرامة لا تقل عن الراتب الشهري وذلك لكل من يترك عمله أو يقطع عنه من العاملين في الوزارات أو الإدارات أو المؤسسات أو الهيئات العامة أو البلديات أو أي جهات القطاع العام... " ⁽³³⁾، وطبقاً للمادة (97) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 98 لا يجوز قبول استقالة الموظف المحال لمحاكمة التأديبية حيث لا تقبل هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل ، أو الاحالة



للمعاش ومعنى هذا أن مجرد الاستقالة لا يترتب عليه أي أثر على الدعوى التأديبية ضد هذا الموظف⁽³⁴⁾.

ثانياً - آثار الاستقالة بالنسبة للموظف المستقيل : الاستقالة هي إحدى أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة قبل حلول أجلها ويترتب على الاستقالة بعض الآثار ومن أمثلة هذه الآثار عدم إفساء الأسرار الوظيفية ، حيث يلتزم الموظف بأن يكتم الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقتضى ذلك ، ويظل هذا الالتزام قائماً حتى بعد ترك الخدمة⁽³⁵⁾.

إن هذا الالتزام الذي يقع على عاتق الموظف المستقيل قصد به ليس فقط المحافظة على الصالح العام ؛ وإنما - أيضاً - المحافظة على مصالح الأفراد الخاصة ، الذين تتعلّق بهم هذه الأسرار ، والتي بتيسير للموظف بحكم عملة الاطلاع عليها ، وكتمان أسرار الوظيفية العامة واجب يلتزم به الموظف حتى بعد انتهاء خدمته ويتعين مراعاته حتى عند أدائه بشهادته أمام (المحاكم وهذا ما قرره المادة (184) من قانون المرافعات المدنية والتجارية حيث نصّ على .. " الموظفين المستخدمون والمكفون بخدمة عامة لا يشهدون بعد تركهم العمل عما يكون قد وصل إلى عملهم اثناء قيامهم به من معلومات لم تنتشر بالطريق القانوني ولم تأذن السلطة المختصة في إذاعتها، ومع ذلك فهذه السلطة أن تأذن لهم في الشهادة بناء على طلب المحكمة⁽³⁶⁾، ويترتب على مخالفة الموظف بهذا الواجب ليس فقط المسؤولية التأديبية ، وإنما - أيضاً - مسؤولية الجنائية إعمالاً للمادة (236) من قانون العقوبات التي تعاقب بالحبس⁽³⁷⁾.

الخاتمة:

كما رأينا في متن هذا البحث ، أن الوظيفة العامة لا تقبل الإذعان الفوري لرغبة الموظف في الاستقالة ، وتطرقنا إلى سلط الإدارة في رفض طلب الاستقالة أو الموافقة عليها وفق ما تراه مناسباً للمصلحة العامة ، بالتالي استخلص البحث مجموعة من التوصيات أهمها :

- 1- إعادة النظر في مسألة الانقطاع عن العمل باعتبارها صورة من صور الاستقالة وفقاً للأسس والضوابط التي تسوّى على أساسها حقوق الموظف المستقيل.
- 2- تحسين الوضع المالي للموظف العام بما يتفق ومتطلبات الحياة ؛ لأن له دور في تحسين أداء الموظف .



3- إصلاح نظام الوظيفة الذي تعتمد عليه الاستقالة ، وذلك من خلال التركيز على المعايير الموضوعية وتصنيفها حسب أنواع الاستقالة ووظيفتها .

الهوامش :

- 1- د. محمد عبدالله الحراري ، أصول القانون الإداري الليبي ، تنظيم الإدارة الشعبية ، الطبقة السادسة . الجامعة لمفتوحة ، منشورات المكتبة الزاوية ، ليبيا 2010 ص 443.
- 2 - قانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن علاقة العمل .
- 3 - د. محمد عبدالله الحراري ، المرجع السابق ذكره ، ص 490.
- 4 - د. سليمان الطماري ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ص122.
- 5 - د. محمد عبدالحميد أبوزيد ، دوام سير المواقف العامة ، 1975، ص129.
- 6- د. طعيم الجرف ، القانون الإداري نشاط الإدارة العامة ، مطبعة القاهرة دار النهضة العربية ، ص 323.
- (7) - د.حسين حمودة المهدي ، شرح أحكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة للنشر ، التوزيع والاعلان طرابلسي ، ص 501.
- 8- نقض مدني 2011/11/12، ج 3 ص 136 ورجع ذلك نقض رقم 113 لسنة 2015 ص 253
- 9 - ينظر في ذلك حكم مجلس الانضباط العام المرقم(2005/4) الصادر في (2005/3/30) صباح صادق جعفر الانباري مجلس شوري الدولة ، الطبقة الاولى بغداد ، ص 101.
- 10 - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا في خمسة عشر عاما المرقم(580) ص 142.
- 11 - د. محمد أحمد عجيز ، الاستقالة في ضوء قانون العمل ، كلية الحقوق، جامعة حلوان ، دار النهضة، ص47.
- 12 - د. محمد محمد أحمد، المرجع السابق، ص43.
- 13 - أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، سنة 2003 ، ص785، راجع كذلك (مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الادارية العليا ، لسنة الخامسة ، العدد الثاني، الشركة المصري للطباعة، ص 230
- 14 - د. زكي محمد النجار ، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام ، دار الفكر العربي ، ص128.
- 15 - د. نعيم عطية ، الاستقالة ، مجلة العلوم الإدارية ، السنة السابعة العدد الثاني، 1965 ، ص165.
- 16 - الدكتور محمد الحراري ، مرجع سابق ، ص 91 ، وكذلك الدكتور السيد محمد مدني ، القانون
- 17- مجلة إدارة القضايا بالحكومة ، السنة الرابعة ، العدد الرابع ص270.
- 18- د. محمد حلمي ، الجديد في أنظمة العاملين المدنيين بالجهاز الإداري بالقطاع العام ، مقال منشور في مجلة العلوم الإدارية، ص46.
- 19 - أ. صالح فاتح صالح ، نظرية استقالة الموظف العام ، دراسة مقارنة ص146.
- 20 - د. زينب بدر فراج ، الوجيز في شرح قانون العاملين المدنيين ، القاهرة ، ص454
- 21 - د. محمد عبدالله الحراري ، المرجع السابق ، ص 495.
- 22 - قارن الموظفين السوري لعام 1945، رقم 135، وأكد القانون الاساسي للعاملين في الدولة رقم (1) لسنة 1985 على هذا التعريف والانواع.

- 23- د. محمد فؤاد عبد الباسط ، القضاء الإداري، (مبدأ المشروعية وتنظيم اختصاصات مجلس الدولة) دار لجامعية الجديدة للنشر ، 2005، ص140
- 24 - ينظر في ذلك المادة ((35...36)) من قانون الخدمة المدنية رقم (29) المعدل وراجع في ذلك المادة (97) قانون العاملين المدنيين المصري رقم (47) لسنة 1978.
- 25 - راجع المادة(159) من الخدمة المدنية الأردني رقم 55 لسنة 2020.
- 26 - راجع في ذلك القانون الليبي ، قانون الخدمة المدنية المادة 174 وقائدات علاقات العمل ، مرجع سابق ذكره.
- 27 - المادة (98) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (47) لسنة 1978.
- 28 - راجع الدكتور محمد عبدالله الحراري ، مرجع سابق ، ص 496.
- 29 - د. عبداللطيف سيد رسلان عودة ، دكتوراه في القانون العام الاستقالة في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ص210.
- 30- د. محمد فؤاد عبدالباسط ، القضاء الإداري ، المرجع السابق ذكره ، ص307.
- 31 - مجلة إدارة القضايا ، مجلة قانونية نصف سنوية تصدرها إدارة القضايا بدولة ليبيا ، بصدد التاسع عشر ، السنة التاسعة ، فبراير 2014 ، راجع د. خليفة الجبراني ، استفتاء القانون العام ، جامعة طرابلس ، ص118.
- 32 - د. خليفة الجبراني ، الموظف العام والجريمة التأديبية في ليبيا والمغرب ، دراسة مقارنة ، 2003، 2004، ص119، 120.
- 33 - أ. عبد الكريم بن قلة ، الاستقالة في القانون الجزائري ، (2014) جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ص97.
- 34 - عبداللطيف السيد سيلان ، المرجع السابق ، ص 471.
- 35 - د. محمد عبد الله الحراري ، اصول القانون الإداري الليبي ، (مرجع سابق)، ص451، راجع كذلك صبيح بشير مسكوني، مبادئ القانون الإداري الليبي، دراسة مقارنة، 1978، ص35
- 36 - مجلة إدارة القضايا ، مجلة قانونية تصدرها إدارة القضايا بدولة ليبيا ، العدد التاسع عشر، 2014، ص123
- 37- م. م. ع. السنة الثالثة، العدد الاول ، الطعن الإداري رقم 12/12/1970/5/3، ص30 والعدد الرابع ، ص35.