

مدى مسؤولية الدولة (الإدارة) عن أعمال الخطباء

■ أ. عبدالفتاح سليمان على المغربي*

■ ملخص البحث:

من خلال البحث في هذا الموضوع يكون في مطلبين:

الأول: التكيف القانوني لعمل الخطيب.

الثاني: أركان المسؤولية الإدارية.

يتضح أن الخطيب موظفاً عاماً مستوفياً كافة الشروط والعناصر القانونية للموظف العام، بناءً على النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة الواردة في التشريعات الليبية، وما استقرت عليه أحكام المحاكم الليبية وعلى رأسها المحكمة العليا، وما قال به الفقه، كما أن الأخطاء التي يرتكبها الخطيب أثناء قيامه بمهام وظيفته وبمناسبتها تسئل عنها الإدارة وحدها (الهيئة العامة للأوقاف والشؤون الدينية)، وتتحمل تبعات هذه الأخطاء؛ لأنها تعتبر أخطاء مرفقية، إلا إذا كانت هذه الأخطاء مطبوعة بطابع شخصي.

ومن خلال الواقع العملي في الدولة الليبية تبين أن الهيئة العامة للأوقاف تفتقر لعنصر السلطة الفعلية على الخطباء، بسبب ضعف أجهزة التوجيه والرقابة، وهذا يترتب عليه عدم القدرة على مساءلة الخطيب إذا أخطأ، وبالتالي لا يمكن القول بتحمل الإدارة (الدولة) المسؤولية عن أخطاء الخطباء في ظل هذا الوضع، وهذا مربط الفرس.

وبالتالي يجب على الهيئة العامة للأوقاف والشؤون الدينية تفعيل أجهزة الرقابة والمتابعة لديها، بما يمكنها من متابعة عمل الخطباء، والتحذير من الخطاب المصبوغ بالتوجه الديني المنحرف، أو التعصب العرقي، أو الانتماء السياسي، والاكتفاء بالكتاب والسنة وما عليه سلف الأمة، تجنباً للأخطاء التي تترتب عليها قيام المسؤولية.

■ ABSTRACT:

Through investigating this subject on two main foci; which are: the Orator; Khateeb title's legal characterization; and the fundamentals of administrative accountability; we have reached that the Khateeb is a regular employee that falls under the public employee's characterization, this is based upon the Libyan stipulated legal & legislative texts related to governmental & public

* عضو هيئة التدريس بكلية القانون - جامعة طرابلس

occupations; the Libyan judicial system's resolutions in regard including the supreme court; and as indicated by Islamic jurisprudence. Additionally, any mistakes or misbehaviors committed by the Khateeb during his performance as a public employee can only be assumed and be responsible for its consequences is the management itself [The National Committee of Wakf & Islamic Affairs] due to its nature as a Service Offence, unless if it was of personal nature.

While studying the de facto reality within the Libyan state; we found that the National Committee of Wakf & Islamic Affairs lacks actual authority over its Khateeb due to lack of monitoring & control bodies, rendering an inability to process and investigate its employee or Khateeb in case of error. Hence, it cannot be argued that the management [state] is assumed accountable to its Khateeb's mistakes during such situations; which is the main point of our study query.

Accordingly, the National Committee must activate its control mechanisms and bodies in order to efficiently supervise its Khateeb's activities, to ensure a communication that is free of deviant religious ideology and subjective political views to reach a communication that only consists of and revolves around Quran, Sunna, and our righteous forefathers' jurisprudence, to avoid mistakes and errors held accountable.

■ مقدمة:

تعد الخطابة ظاهرة كلامية قديمة، مارسها رسل الله وأنبيأؤه في نشر دينه ودعوة أقوامهم، واستخدمها الملوك والقادة لتحقيق أهدافهم ورفع همم جنودهم ورجالهم. لذا كانت الخطابة ولا زالت تحتل موقعا بارزا و متميزا في تاريخ البشرية، فهي من أهم وسائل التأثير، يلجأ إليها المصلحون والعلماء في كل الأعصار والأمصاار، لفض الخصومات وتهدئة النفوس الثائرة، وتحريك القلوب الغافلة. وإثارة الحماسة لذوي النفوس الفاترة، ومخاطبة مختلف الفئات والطبقات، فكم من خطبة أطفأت نار الفتنة، وجنبت أقواما الصدمات والنعرات، وكم من خطبة أهلكت أمما وأقواما.

ومن أهم هذه الخطب خطبة الجمعة، التي يوجه فيها الخطيب رسالته السامية إلى الناس، فمن المعلوم أن صلاة الجمعة وخطبتها دل الكتاب والسنة والإجماع على فرضها، قال تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَى ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ﴾ (الجمعة، الآية9).

ومن هنا فإن الخطيب له دورٌ كبيرٌ وأثرٌ بالغٌ في بيئته ومجتمعه وسامعيه، فهو أشد فاعلية في نفوس الأفراد من أي جهاز حكومي، ويقدر إحسانه وإخلاصه يتبوأ في قلوب الناس مكانةً، ويضع الله له قبولاً قلَّ أن يزاحمه فيه أصحاب الوجاهات، ولا يدانيه فيه ذوو المقامات.

وإذا كانت الشريعة الإسلامية قد عنيت بصلاة الجمعة وخطيبها أيما عناية، وأعطتها هذه المكانة، فإنها في نفس الوقت قد عنيت بموضوع آخر لا يقل أهمية عن هذا الموضوع، ألا وهو المسؤولية عن الأعمال، فقد صاحب التطور الذي أحدثته الشريعة الغراء على الصعيد النفسي والاجتماعي والاقتصادي، تطوراً في مبدأ المسؤولية بشقيها الدنيوي والأخروي، حيث رتبت آثاراً على جميع أفعال الإنسان وأقواله بل وعلى حركاته وهمساته، إن خيراً فخير، وإن شراً فشر، قال تعالى ﴿فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (7) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ﴾ (الزلزلة، الآية 7-8).

وإذا تركنا المسؤولية الأخروية واتجهنا إلى المسؤولية الدنيوية أمام الأفراد، نجد أن الشريعة الإسلامية قد أقرت المسؤولية بمختلف صورها: (المدنية، والجنائية، والإدارية) الناتجة عن التصرفات الضارة.

ولما استقر الوضع قانوناً وفقهاً وقضائاً على مبدأ مسؤولية الإدارة (الدولة) عن أعمال موظفيها المادية والقانونية، والتي تعد نتيجة منطقية لسيادة مبدأ المشروعية، لتحقيق نوع من التوازن بين ما تتمتع به الدولة من سلطة من جهة، وبين حقوق وحرريات الأفراد من جهة أخرى، بمعنى خضوع تصرفات وأعمال أجهزة الدولة ومؤسساتها لأحكام القانون، وقدرة الأفراد على مقاضاة أجهزة الدولة ومؤسساتها في حالة وقوع ضررٍ على حقوقهم وحررياتهم، سواء كان هذا الضرر ناتجاً عن خطأ من قبل الإدارة أثناء ممارسة أعمالها، أم كان ناتجاً عن تصرفات وأعمال مشروعة تمارسها الإدارة (المسؤولية بدون خطأ)، وإن كان هذا البحث سيقصر على دراسة الضرر الناتج عن الأعمال غير المشروعة تاركاً دراسة نظرية المخاطر (الضرر بدون خطأ) لبحث آخر.

■ إشكالية البحث:

بالنظر إلى ما تعانيه الدولة الليبية من انقسام وضعف في أجهزة الرقابة والإشراف طال كل المؤسسات، ومن بينها المؤسسات التي تعنى بالشؤون الإسلامية المتعلقة بالدعوة والوعظ والإفتاء (دار الإفتاء _ الهيئة العامة للأوقاف والشؤون الإسلامية)، أي هشاشة

وغياب أجهزة ومؤسسات الدولة، ويزداد هذا الأمر سوءاً إذا ما علمنا أن هناك خطباء يغردون خارج السرب، بمعنى أن هناك مساجداً لها وجود مادي ملموس، لكن ليس لها وجود قانوني لدى مؤسسات الدولة (الهيئة العامة للأوقاف)، أو مكتب الأوقاف الذي يقع في نطاقها الإداري، أي أن هذه المساجد تباشر عملها الديني دون إذن أو تكليف رسمي من جهة معترف بها في الدولة..

وفي خضم كل ما سبق فإن الخطيب بشر يخطئُ ويصيب، لاسيما إذا كان لديه توجه ديني، أو انتماء سياسي يناصره ويدافع عنه، وهذا قد ينتج عنه ضرر يصيب الأفراد والجماعات، بل يتعدى ذلك إلى الدول والحكومات.

والسؤال الذي يطرح نفسه على من تقع المسؤولية لو حدثت مثل هذه الأضرار. فهل تسأل الإدارة على أعمال وتصرفات هؤلاء الخطباء بالاستناد على مسؤولية المتبوع عن أعمال وتصرفات تابعيه؟، أم يُسأل الخطيب عن تصرفاته وأعماله الضارة مسؤولية شخصية؟، وهذا بدوره يقود إلى التساؤل على مسألة غاية في الأهمية ألا وهي هل الخطيب موظف عام؟.

والإجابة على كل هذه الإشكاليات تكمن في المطالب الآتية:

المطلب الأول: التكييف القانوني لعمل الخطيب.

المطلب الثاني: أركان المسؤولية الإدارية.

● **المطلب الأول**

● **التكييف القانوني لعمل الخطيب**

نقطة البدء في تحديد الوضع القانوني للخطيب بيان المقصود بهذا المصطلح، وللقول بأن الخطيب يعد موظفاً خاضعاً لأحكام الخدمة المدنية التي مردها القوانين واللوائح لا يتأتى إلا بعد دراسة وبيان مفهوم الموظف العام، وذلك لإنزال شروطه ووضع ضوابطه وأحكامه على عمل الخطيب، وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول:

○ **مفهوم الخطيب.**

● **أولاً. مفهوم الخطيب لغة :**

الخطبةُ: الكلام المنثور المسجع، ونحوه.

والخطيب اسم فاعل (حَطَبَ الحَاطِبُ على المَنْبَرِ) يَحْطِبُ (حَطَابَةً، بِالْفَتْحِ، وَحُطْبَةً، بِالضَّمِّ)، قاله الليث، ونقله عنه أبو منصور. (وَرَجُلٌ حَطِيبٌ: حَسَنُ الحُطْبَةِ، بِالضَّمِّ) جَمَعُهُ حُطْبَاءٌ، وَقَدْ حَطَبَ بِالضَّمِّ، حَطَابَةً، بِالْفَتْحِ: صَارَ حَطِيباً (مرتضى الزبيدي، د:ت، 372/2).

• ثانياً. مفهوم الخطيب اصطلاحاً:

من خلال البحث في كتب الشريعة الإسلامية الغراء وكتب الفقه والقانون لم أجد تعريفاً دقيقاً للخطيب، ومع هذا يمكن تعريف الخطيب بأنه: الشخص الذي يعهد إليه بمهام الإرشاد والوعظ والتوجيه في المناسبات الدينية، ويشهد له بالورع والتدين وفصاحة الكلام، ويتمتع بالأخلاق والصفات الحميدة، ويلقى قبولاً من الناس.

• الفرع الثاني:

○ مفهوم الموظف العام.

لبيان مفهوم الموظف العام يتعين التعرض لذلك المفهوم في التشريع والفقه والقضاء.

• أولاً. التشريع:

ينعقد اجماع الفقهاء على أن المشرع لم يضع تعريفاً جامعاً مانعاً للموظف العام يستوعب كل العاملين في الدولة، ومرد ذلك في رأيي لعدة أسباب:

الأول _ ليس من عمل المشرع صياغة التعريفات.

الثاني _ أن النظام القانوني للوظيفة العامة دائماً محلٌ للتغيير والتبديل.

الثالث _ أن المشرع حينما يضع تعريفاً للموظف العام في تشريع معين يقصر ذلك التعريف على الأشخاص الذين يتعرض لبعض شؤونهم الوظيفية بالتنظيم، وبالتالي يختلف تعريف الموظف العام من تشريع لآخر، فتعريف الموظف وفقاً لأحكام القانون الجنائي يختلف عنه في قانون الخدمة المدنية، ولذا أعطى المشرع الليبي للموظف العام تعريفات متعددة وفي قوانين مختلفة، وفقاً للمسألة التي يهدف إلى تنظيمها.

أ. التشريع الجنائي .

يُلاحظ على التشريع الجنائي أنه قد توسع في تعريف الموظف العام، ولعل من أوسع وأشمل هذه التعريفات ما نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم (2) لسنة 1979م بشأن الجرائم الاقتصادية، حيث نصت: «يقصد بالموظف العام في تطبيق أحكام هذا القانون كل من أُنيطت به مهمة عامة في اللجان... أو البلديات أو وحدات الإدارة المحلية

أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الاتحادات أو النقابات أو الروابط أو الجمعيات أو الهيئات الخاصة ذات النفع العام أو الشركات أو المنشآت التي تساهم في رأس مالها هذه الجهات وكذلك التي طبقت بشأنها مقولة شركاء لا أجراء، سواء كان عضواً أو موظفاً أو منتجاً أو عاملاً، دائماً أو مؤقتاً، بمقابل أو بدون مقابل...» (الجريدة الرسمية، عدد 23، 1979م).

ومما سبق يلحظ على التشريع الجنائي أنه قد توسع كثيراً في مفهوم الموظف العام، حيث شمل التعريف السابق كافة العاملين في مرافق الدولة سواء كانوا من الموظفين العاملين فعلاً، أم كانوا من العمال العاديين، حيث جاء بنص عام يتسم بالعمومية والشمولية، ولعل الحكمة من ذلك هو بسط الحماية الجنائية وتحقيقها على كافة الوسائل التي تستعين بها المرافق العامة سواء كانت أموالاً عامة أم موظفين عامين (نصرالدين مصباح القاضي، 2008م، ص 168).

وبما أن الخطيب هو مستخدم لدى هيئة عامة (الهيئة العامة للأوقاف والشؤون الدينية) فإنه من باب أولى يحق القول بأنه يُعد موظفاً عاماً من وجهة نظر التشريع الجنائي، وهذه نتيجة حتمية تطبيقاً للتعريفات الواردة في القانون الجنائي للموظف العام. وتجدر الإشارة في هذا الشأن أن دائرة القضاء الجنائي بالمحكمة العليا قد عرفت الموظف العام وذلك بما يتماشى مع أحكام وقواعد التشريع الجنائي حيث قالت بالحكم الصادر في الطعن الجنائي رقم (24/296ق) جلسة 25 أبريل 1978م: «ومقتضى ذلك أن العبرة في اعتبار الشخص موظفاً عاماً في تطبيق أحكام القانون الجنائي هو بأن يعمل في الحكومة أو الهيئات العامة ولا عبرة بالقانون الذي ينظم علاقته بها أو بالمدة التي يقضيها في الخدمة...» (مجلة المحكمة العليا، السنة الخامسة عشر 1979م، ص 163).

ب. تشريع الخدمة المدنية: من المعلوم أن الدولة الليبية سيئة الحظ تاريخياً مرت بعد استقلالها عام 1951م، بظروف صعبة، فلم تنعم باستقرار سياسي أو تنظيم إداري مؤسساتي أو انتعاش اقتصادي يعكس على الفرد رغد العيش أو حتى سلم اجتماعي، حيث توالى عليها أنظمة حكم مختلفة وأحداث متعاقبة، وفي ظل هذا الوضع صدر عديد من قوانين الخدمة المدنية، ابتداءً من القانون رقم (2) لسنة 1951م، ومروراً بالقانون رقم (19) لسنة 1964م بشأن الخدمة المدنية، واللذين لم يتطرق فيهما المشرع بشكل مباشر لتعريف الموظف العام، واكتفى بعبارة موظف مصنف: ومعناه أي موظف في خدمة الحكومة، يخدم في أي درجة من الدرجات الأولى إلى غاية العاشرة، وتشمل كل موظف يخدم في درجة خاصة، وموظف غير مصنف: و معناه أي مستخدم من مستخدمي الحكومة لا يشغل أية درجة من الدرجات الأولى إلى العاشرة أو درجة خاصة، وموظف

مؤقت: ومعناه الموظف أو المستخدم المعين طبقاً لأحكام قانون العمل واللوائح الصادرة بمقتضاه.

يستخلص من النص السابق أن كل مستخدم تستعين به الحكومة يُعد موظفاً في نظر القانون بصرف النظر عن طبيعة العمل الذي يقدمه للحكومة (انظر. خالد عبدالعزيز عريم، 1969م، ص113 / نصرالدين مصباح القاضي، 2008م، ص164).

وظل الأمر على ما هو عليه إلى أن صدر أيقونة قوانين الخدمة المدنية في ليبيا، القانون رقم 55 لسنة 1976م (الجريدة الرسمية، 1976م)، والذي بعد أن عرف فيه المشرع الوظيفة العامة في المادة الثانية البند (ب) بأنها: «مجموعة من الواجبات والمسؤوليات تهدف إلى خدمة المواطن وتحقيق الصالح العام ولها من الدرجات الميمنة بالجدول رقم (1)» عرف الموظف العام في نفس المادة بند (ج) بأنه: «كل من يشغل إحدى الوظائف المشار إليها في البند السابق».

يفهم من ذلك أن التشريع قد قصر مفهوم الموظف العام على الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية فقط، بالرغم من أن الموظف العام حسب مفهوم القانون الإداري يشمل جميع العاملين في المرافق الإدارية الذين ينطبق عليهم هذا الوصف، سواء كانوا خاضعين لقانون الخدمة المدنية ذاته أم أنهم خاضعين للقوانين المكملة له والتي تنظم طوائف معينة من الموظفين لا تتلاءم وظائفهم وتطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية نفسه، كقانون التعليم وقانون الجمارك وقانون الحرس البلدي.. (محمد عبدالله الحراري، 2010م، ص361).

وبعد صمت تشريعي في مجال الوظيفة العامة دام لمدة 35 سنة صدر القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل (الجريدة الرسمية، 2010م)، والذي يمثل انتكاسة في صياغة القوانين، فمن خلاله دمج المشرع الليبي قانون العمل مع قانون الخدمة المدنية في قانون واحد وأطلق عليه مصطلح قانون علاقات العمل.

وكما هو معلوم فإن صدور هذا القانون واجه انتقاداً كبيراً من فقهاء وشرح القانون الليبي، لما فيه من خلط للمفاهيم من جهة، وإغفاله عن تنظيم كثير من المسائل (عبدالفتاح سليمان المغربي، 2015م)، من جهة أخرى.

وبالرغم من كل ما سبق فإن هذا القانون لم يضيف شيئاً يذكر لمفهوم الموظف العام وتبنى نفس التعريف الوارد في القانون السابق، حيث نصت المادة الخامسة بأن الموظف هو: «كل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الوحدة الإدارية».

● ثانياً. القضاء:

تبين فيما سبق أن التشريع لم يحسم الأمر في تعريف الموظف العام تاركاً المجال لأحكام القضاء واجتهاد الفقهاء، ومن هنا كان لزاماً على القضاء أن يأتي بالقول الفصل لتعريف الموظف العام حتى يميز بين الموظف الذي تنطبق عليه أحكام وقواعد القانون الإداري وبين العامل الذي يخضع لأحكام وقواعد قانون العمل.

وبالفعل تصدى القضاء لهذه المهمة، حيث تواترت أحكام المحكمة العليا - دائرة القضاء الإداري - على تعريف الموظف العام ومنها حكمها الصادر في الطعن الإداري رقم (16/22ق)، بتاريخ 1971/1/24م، بأنه: «الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو تشرف عليه، ومن ثم تسري عليه جميع قوانين ولوائح الخدمة المدنية بما فيها من حقوق وواجبات» (مجلة المحكمة العليا، السنة الرابعة، العدد الثالث، ص27).

والجدير بالذكر أن القضاء الليبي قد اقتبس كثيراً من أحكامه من القضاء المصري، فالتعريف الذي استقرت عليه المحكمة العليا الليبية نجده يتطابق كثيراً مع ما استقر عليه القضاء الإداري المصري، ابتداءً من مجلس الدولة المصري المنشأ سنة 1946م (فؤاد مهنا، 1946م، ص242)، حيث قضى في حكمه الصادر في 8 مارس سنة 1953م بأن: «الموظف بصفة عامة هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام».

وانتهاءً بالمحكمة الإدارية العليا حيث قضت أيضاً بأن الموظف العام «هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق» (جلسة 9 نوفمبر سنة 1957م، القضية رقم 648 لسنة 2 ق) (محمود صالح، 2006م، ص32-33).

وبناءً على ما استقر عليه القضاء الإداري فإنه يطلب لاعتبار المستخدم موظفاً عاماً ضرورة توافر مجموعة من الشروط والضوابط قام الفقه باستنباطها، وهي ما سيتم بحثها في الفقرة التالية.

● ثالثاً. الفقه:

يلحظ على الفقه الليبي أنه تحاشى وضع تعريف خاص للموظف العام واكتفى باستقراء أحكام القضاء لاستخلاص العناصر التي استقر عليها القضاء لاعتبار الشخص موظفاً عاماً خاضعاً لأحكام الوظيفة العامة بما لها من قوانين ولوائح.

ويمكن ذكر الشروط التي يقول بها الفقه وهي كالآتي:

1 - العمل الدائم:

يلزم لتحقيق هذا الضابط أن تكون علاقة الموظف بالوظيفة التي يعمل بها علاقة تتسم بالديمومة والاستقرار، وليست علاقة عارضة أو مؤقتة. وعنصر الدائمة في هذا السياق يقصد به دائمية الوظيفة، فالوظيفة تعد دائمة متى ما أدرجت بملاك الوحدة الإدارية.

فالعبارة كما يقول الدكتور الحراري (محمد الحراري، 2010م، ص303) هي بديمومة الوظيفة لا بديمومة شغل الموظف لها، فالموظف الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة هو موظف عام حتى وإن كان التحق بهذه الوظيفة بمقتضى عقد استخدام نص فيه على مدة محددة يجوز بانقضائها لجهة الإدارة الاستغناء عن خدماته، وهذا ما أكدته التشريع الليبي في القانون رقم (12) لسنة 2010م، حيث نصت المادة 126 منه على أن "يكون شغل الوظائف الشاغرة بملاك الوحدة الإدارية بطريق التعيين أو التعاقد أو الترقية...".

ومعنى ذلك أن تعاقد جهة الإدارة مع أحد الأفراد لشغل وظيفة إدارية دائمة يعد هذا الفرد موظفاً عاماً بالرغم من أن شغله لهذه الوظيفة قد ينتهي بانتهاء مدة العقد في حالة عدم تجديد العقد.

أيضاً مسألة الدوام لا تنصرف إلى كيفية أداء الموظف لعمله، فتلك مسألة تنظمها القوانين واللوائح، فقد يكون العمل يومياً أو بضعة أيام في الأسبوع أو بضعة أشهر في السنة بحسب طبيعة العمل، ولكن المعمول به هو دوام الخدمة في مجموعها (سليمان محمد الطماوي، 1956م، ص208).

وبالنظر إلى عمل الخطيب فإن شرط الدائمة متحقق فيه بلا منازع، فكما هو معلوم من الدين بالضرورة أن صلاة الجمعة واجبة على المسلمين منذ أن فرضها الله عز وجل على نبيه صلى الله عليه وسلم، وستظل واجبة إلى أن يرث الله الأرض ومن عليها، أي أنها الوظيفة الأكثر ديمومة على وجه الأرض.

2- التكليف الرسمي:

يشترط لتمتع الشخص بصفة الموظف العام أن يكون توليه لوظيفته تم بطريقة صحيحة ومشروعة وبأداة قانونية صادرة من السلطة المختصة بالتعيين، فالموظف العام هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم.

فالشخص الذي يستولى على الوظيفة دون موافقة من الجهة المختصة بالتعيين يعد

خاصةً لها، ولا يعد موظفاً عاماً، وبالتالي تعد كل أعماله وتصرفاته باطلة وغير مشروعة، إلا في الحدود التي تقتضيها نظرية الموظف الواقعي، وهو الذي عين تعييناً معيباً في الأوقات العادية، أو لم يصدر بتعيينه قراراً إطلاقياً في الظروف الاستثنائية، وذلك حماية لمصلحة الجمهور في الظروف العادية، وضمناً لمبدأ سير المرافق العامة سيراً منتظماً في الظروف الاستثنائية (سليمان محمد الطماوي، 1956م، ص135 - 137).

وبالرجوع إلى موضوع البحث فإن إسناد مهمة الخطابة للشخص تكون بقرار إذن تعاون بالمكافأة عادة ما يكون جماعياً يصدر من رئيس الهيئة العامة للأوقاف، وذلك بعد تتبع التسلسل الإداري من الأسفل إلى الأعلى، ابتداءً بالوحدة الإدارية التي يتبعها المسجد المعني، ثم المكتب الذي تتبعه الوحدة الإدارية، ثم إدارة المساجد بالهيئة، ثم رئيس الهيئة العامة للأوقاف والشؤون الدينية أو نائب الرئيس لوضع تأشيرته (أي تهميشه) لإصدار قرار بالتكليف أو التمديد صيغته كالتالي:

- بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري وتعديلاته.
- وعلى نظام القانون المالي للدولة ولائحة الميزانية والحسابات والمخازن وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل واللائحة التنفيذية.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (47) لسنة 2012م بشأن تنظيم وتحديد اختصاصات الجهاز الإداري لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية وتقرير بعض الأحكام.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (10) لسنة 2016م بشأن تسمية رئيس هيئة الأوقاف والشؤون الدينية.
- وعلى كتاب السيد/ مدير أوقاف (المنطقة المعنية) رقم (..) المؤرخ ...

تقرر

مادة (1)

يؤذن بتعاون السادة الآتية أسماؤهم ... نظير مكافأة شهرية ...

مادة (3)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره وعلى الجهات المختصة تنفيذه. (قرارات تكليف الهيئة العامة للأوقاف والشؤون الدينية للخطباء).

وبناءً على ذلك فإن الخطيب يستلم مهام وظيفته من خلال تكليف رسمي صادر من جهة

مختصة وهي الهيئة العامة للأوقاف والشؤون الدينية، وهو ما يعني تحقق هذا الشرط، ألا وهو شغله للوظيفة بناء على تكليف من جهة مختصة، هذا في حالة ما إذا كان الوضع الطبيعي حيث يعمل المسجد تحت سلطة الدولة؛ لكن الإشكالية في المساجد التي تعمل خارج سلطان الدولة، حيث تمارس هذه المساجد أعمال الدعوة والإرشاد لكن بدون إذن أو تكليف من قبل الجهات المختصة، بصرف النظر عن معتقد هؤلاء الأشخاص العاملين بها أو توجههم الديني، وهو ما يعني انتفاء هذا الشرط بالنسبة لهم، فلا يعتبرون من قبيل الموظفين العاملين، وهذا الأمر يجهل حقيقته كثيرٌ من الأفراد وتنتج عنه آثاراً غاية في الأهمية في مجال تحمل المسؤولية عن أعمالهم الضارة سيتم التطرق لها لاحقاً في هذا البحث.

3 - العمل في مرفق عام:

والمرفق العامة هي مشروعات تقوم بإشباع حاجات جماعية ذات نفع عام، والمرفق الذي يعمل فيه الشخص بصفة دائمة يجب أن يكون خاضعاً لإشراف وإدارة سلطة عامة إدارية سواء كانت هذه السلطة مركزية أم سلطة لا مركزية.

وهذا تطبيقٌ لما استقرت عليه المحكمة العليا الليبية «الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو تشرف عليه...».

4 . العلاقة اللائحية:

إن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالجهة الإدارية التابع لها كانت في السابق تثير الكثير من الجدل، أما الآن فقد استقر الأمر فقهاً وقضاءً على تكييف هذه العلاقة بأنها علاقة لائحية تنظيمية، تحكمها قوانين ولوائح الخدمة المدنية.

بمعنى أن الوظائف تنشأها القوانين فتحدد حقوقها وواجباتها بصرف النظر عن شاغلها، وما قبول الموظف لها إلا مجرد خضوع لأحكام الوظيفة العامة بحقوقها وواجباتها.

● المطلب الثاني

○ أركان المسؤولية الإدارية

لا يكفي لانعقاد مسؤولية الإدارة أمام القضاء عن أعمال موظفيها أن يكون الشخص المعني موظفاً عاماً، بل علاوة على ذلك يجب أن تتوافر شروط وأركان تلك المسؤولية؛ لأن دراسة هذه الشروط توضح لنا طبيعة هذه المسؤولية، وتسלט الضوء على أبعادها.

وبما أن مرد مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها المادة (177) من القانون المدني الليبي والتي تنص على أن: « 1. يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه غير

المشروع، متى كان واقعاً منه حالة تأدية وظيفته أو بسببها».

وهذا ما تم بيانه في الشطر الأول من هذا البحث، حيث تبين أن الخطيب يعد موظفاً عاماً استناداً على التشريعات النافذة في الدولة الليبية وبناءً على ما استقر عليه قضاء المحكمة العليا. وستتم دراسة أركان المسؤولية الإدارية عن أعمال الغير على النحو التالي:

● الفرع الأول:

○ الخطأ :

كمبدأ عام تقوم مسؤولية الإدارة عن أفعالها الضارة على أساس خطأ ارتكبه أحد موظفيها أو أحد التابعين لها؛ لأن الإدارة وهي شخص معنوي (غير طبيعي) يستحيل أن ترتكب خطأ، فهي لا تباشر نشاطها بنفسها، وإنما من خلال موظفين من الأشخاص الطبيعيين، ومن ثم فهم يخضعون لنص المادة (166) من القانون المدني والتي تلزم كل من ارتكب خطأ سبب ضرراً للغير بالتعويض.

وبالتالي فإن الملزم بالتعويض هو الموظف المخطئ شخصياً - بناءً على نظرية الخطأ الشخصي - غير أن الموظف غالباً ما يكون معسراً، الأمر الذي يحول بين المضرور والحصول على قيمة التعويض هذا من جانب.

ومن جانب آخر فإن الموظف عندما يرتكب الخطأ يكون أثناء تأديته للوظيفة أو بسببها، من هنا أوجد القضاء الإداري الفرنسي نظرية الخطأ المرفقي كحيلة قانونية لمسألة الإدارة وإلزامها بالتعويض عن أخطاء موظفيها، لضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد بعيداً عن خشية الموظفين من قيام المسؤولية تجاههم عن الأخطاء التي يرتكبونها أثناء سير المرافق العامة.

فهل تعد الأخطاء التي يرتكبها الخطيب أثناء تأديته لوظيفته أخطاء شخصية يُسأل عنها شخصياً؟، أم تعد أخطاء مرفقية تسأل عنها الإدارة وتتحمل وحدها مسؤوليتها الكاملة؟، مع الأخذ بالاعتبار أن أخطاء الخطيب ليست أعمالاً مادية ملموسة بل هي أقوال وذلك بالنظر إلى طبيعة عمله.

من هنا ينبغي دراسة الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي كلاً على حدة.

● أولاً: الخطأ الشخصي

يعد الخطأ شخصياً إذا كان مطبوعاً بطابع شخصي، والخطأ الشخصي كما عرفته محكمة التنازع الفرنسية هو ذلك الذي ينفصل عن المرفق بقدر كاف، بحيث يستطيع القاضي العادي تقرير وجوده دون أن يجري لذلك أي تقييم لذات سير المرفق (نورة فرغلي

عبدالرحمن، د:ت، ص28-29. / محمود عمر معتوق، 2005م، ص79).

ومن خلال التطبيقات القضائية لمجلس الدولة الفرنسي والذي يعد صاحب التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، يرى الفقهاء أن الخطأ يعتبر شخصياً في إحدى الحالات الآتية (منى قوبيضي غنيم العازمي، 2012م، ص70. / نورة فرغلي عبدالرحمن، د:ت، 255 وما بعدها):

1 - الخطأ المجرد من كل صلة بالوظيفة:

يرى مجلس الدولة الفرنسي الخطأ شخصياً إذا ارتكبه الموظف خارج نطاق الوظيفة تماماً، ولا يرتبط بأي صلة ولو عابرة بالمرفق العام، ويكون الموظف في هذه الحالة كأي شخص عادي مجرداً من أدوات ووسائل الوظيفة، بصرف النظر عما إذا كان يسيراً أو جسيماً، أو كان الموظف حسن النية أو سيئها.

2 - الخطأ المرتكب أثناء العمل ولكنه منفصل عن أعمال الوظيفة:

يُعد الخطأ شخصياً إذا ارتكبه الموظف أثناء العمل أو بمناسبة الوظيفة، ولكنه غير مرتبط بأعمال الوظيفة ومن أمثلتها قيام أحد رجال الشرطة بضرب المتهم ضرباً عنيفاً بالرغم من أنه لم يقاوم أمر القبض عليه ولم يحاول الهرب.

3 - الخطأ المقترن بسوء نية أثناء تأدية الوظيفة:

يؤدي سوء نية الموظف وقت ارتكاب الخطأ وأثناء القيام بمهام الوظيفة إلى جعل الخطأ شخصياً؛ لأنه لم يكن يهدف من عمله تحقيق مصلحة عامة، بل كان يهدف إلى تحقيق هدف شخصي، كأن يتمثل الهدف في تحقيق نفع خاص له أو محاباة أحد الأفراد، ولا يؤثر في ذلك جسامه أو يسر الخطأ.

ويظل موضوع إثبات سوء نية الموظف من المواضيع الشائكة، ومع هذا يجب عدم الخلط بين سوء نية الموظف وبين فكرة الانحراف بالسلطة، فالخطأ المرتكب بسوء نية يهدف فيه الموظف إلى تحقيق غرض شخصي، بينما فكرة الانحراف بالسلطة تتمثل في مخالفة قاعدة تخصيص الأهداف.

4 - الخطأ الجسيم:

يعتبر الموظف مرتكباً لخطأ شخصي كلما كان الخطأ جسيماً يصل إلى حد ارتكاب جريمة تقع تحت طائلة قانون العقوبات، أو كان الخطأ من الجسامه بحيث لا يمكن اعتباره من المخاطر العادية التي يتعرض لها الموظف في أداء عمله اليومي، وهذا المعيار غير جامع (سليمان الطماوي، 1955م، ص91).

ولهذا قسم vedel الخطأ إلى ثلاثة أنواع: الخطأ البسيط la faute simple ، ثم الخطأ الجسيم la faute particulièrement grave ، وأخيراً الخطأ ذو الخطورة الخاصة la faute lourde . وقد اشترط مجلس الدولة الفرنسي لاعتبار الخطأ شخصياً أن يبلغ درجة معينة من الجسامة، أي متى لا يمكن تبريره بحال من الأحوال، ومتى تحقق شرط الجسامة فلا مجال للبحث في نية الموظف، فالجسامة وحدها - بقضاء مجلس الدولة - تكفي لوصف الخطأ بأنه شخصي (نورة فرغلي عبدالرحمن، د:ت، ص261).

● ثانياً . الخطأ الوظيفي :

هو الخطأ الذي ينسب إلى المرفق ولو كان الذي قام به مادياً أحد الموظفين، وبالرغم من اختلاف الفقه على تعريفه إلا إنه يمكن القول بأنه يلزم توافر ثلاثة أركان لوجوده (حسين محمد حسين الشامي، د:ت، ص51) وهي :

1 - الركن المادي: ويقصد به المظهر الخارجي للخطأ والذي تدركه الحواس، سواء أوقع الفعل إيجاباً أم بطريق الامتناع عن الفعل، إذا تسبب الامتناع عما هو واجب فعله في وقوع الضرر بغير وجه حق، كما يشمل هذا الركن الإهمال (ابراهيم طه الفياض، 1973م، ص197).

2 - الركن المعنوي: ويتمثل هذا الركن في إدراك الموظف وتمييزه لما أتى من الأفعال الضارة (الإرادة الأتمة). حيث يذهب جمع من الفقهاء إلى ضرورة توافر الإرادة الأتمة لدى الموظف، سواء أكانت عن طريق العمد أو الإهمال أو التقصير، أما إذا انعدمت إرادة الموظف أثناء ارتكاب الخطأ بسبب قوة قاهرة أو بسبب إكراه مادي أو معنوي أو أمر مكتوب من الرئيس رغم تشبيهه كتابة للمخالفة أو الخطأ فلا قيام لتلك المخالفة أو ذلك الخطأ.

3 - الركن الشرعي: إذا كان الركن الشرعي في الجريمة الجنائية يعني النص على الجريمة وعقابها في القانون (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) فإن الأمر هنا يختلف، فيجب أن يستند الجزاء التأديبي إلى نص قانوني يحدد مقدار الجزاء ونوعه، دون تحديد الأفعال التي تكون أخطاء وظيفية.

ذلك أن الأخطاء الوظيفية التي يقوم عليها الجزاء التأديبي ليست محددة حصراً ونوعاً؛ لأن الخطأ الوظيفي قد ينشأ من مخالفة موظف أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو حتى بالمخالفة لعرف إداري معين.

● الفرع الثاني:

○ الضرر

يجب أن يؤدي الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام إلى إلحاق ضرر يصيب الأشخاص، وذلك لقيام مسؤولية الإدارة عن أعمالها، بمعنى أن هذا الضرر ما كان ليحدث لولا أن الموظف قد أخطأ في عمله الإداري وترتب على هذا الخطأ ضرر يعطي لصاحبه الحق في المطالبة بالتعويض، والذي يتحتم هنا هو إقامة الدليل على أنه لولا هذا الفعل أو ذلك الخطأ لما وقع الضرر (إثبات علاقة السببية). ويكون المتضرر ملزماً بأن يثبت بكافة الوسائل الضرر الذي لحقه ولو استعان بتقرير الخبراء في هذا المجال، ويلزم في الضرر الموجب للتعويض توافر مجموعة من الشروط:.

1- أن يكون الضرر حالاً: بمعنى أن يكون الضرر محققاً قد وقع فعلاً ويكون التعويض على مقدار الضرر الواقع فعلاً على أساس الواقع الثابت لا على أساس افتراض أمور محتملة قد لا تحصل.

2- أن يكون الضرر خاصاً وليس عاماً: بمعنى أن الخطأ الذي تسببت به الإدارة ترتب عليه ضررٌ لفرد معين أو مجموعة أفراد على وجه الخصوص.

3- أن يكون الضرر قابلاً للتقويم بالمال: أي يمكن تحديد مبلغ التعويض بناءً على جسامته الضرر.

4- أن يمس الضرر بمركز يحميه القانون: فلا بد أن يمس الضرر بحق مشروع يحميه القانون.

5- أن يكون الضرر مباشراً وغير ناتج عن سبب أجنبي: سواء كان هذا الضرر مادياً يصيب الشخص في ماله، أم معنوياً يصيب الشخص في ذاته، ولا يقتصر مدلول الشخص هنا على الأشخاص الطبيعيين بل يمتد ليشمل الأشخاص المعنويين.

لأنه وبالرجوع إلى الخطاب الديني على أعواد المنابر في بلادنا بمختلف أطيافه وتوجهاته يتبين أن هناك انحرافاً يتبعه أو يسلكه بعض الخطباء، فطائفة منهم تحرض على الإضرار بالآخرين أفراداً وجماعات (دول وحكومات) إما بالقتل والتكيل وذلك تحت مسمى فتوى الجهاد، وإما بالمقاطعة الاقتصادية وذلك بحجة الإضعاف، وإما بالسب والشتم وذلك أهون ما يكون.

● الفرع الثالث:

○ علاقة التبعية

يجب أن تكون هناك رابطة بين الإدارة وبين مرتكب الفعل الخاطئ المترتب عليه

الضرر، وهذه العلاقة لا بد وأن تسبق في وجودها وقوع الفعل الضار، فالموظف المخطئ يجب أن تكون بينه وبين الإدارة رابطة يبدأ قيامها بمساهمته في خدمة مرفق عام، وهذه الرابطة شرط مهم من شروط قيام المسؤولية الإدارية عن أعمال موظفيها، بحيث يخضع الموظف بموجبها لرقابة وتوجيه الإدارة أثناء قيامه بمهام وظيفته (إبراهيم طه الفياض، 1973م، ص159 وما بعدها).

إن رابطة التبعية بهذا المعنى تشمل ارتباط الموظف بالدولة والهيئات التابعة لها، وتصدق بالنسبة لجميع التصرفات التي يمارسها الموظف؛ ذلك لأن واجبات الموظف من حيث الأصل هي عبارة عن تنفيذ عمل مأمور به لحساب جهة الإدارة. وعلى هذا الأساس فلا تقوم العلاقة بين الموظف والإدارة إلا بعد توافر عنصرين مهمين هما:

● أولاً - السلطة الفعلية :

يتمثل هذا العنصر في قدرة الإدارة على توجيه الأوامر إلى الموظف، سواء أكانت على شكل نصوص ينظمها الدستور أو القوانين أو اللوائح أم على شكل أوامر يصدرها الرئيس في حدود اختصاصه، وهي تتكون من أمرين: الأول: القدرة على إصدار الأوامر والتعليمات. والثاني: وجوب طاعة الموظف للأوامر والتعليمات الصادرة إليه والتقيدها بها وهذا بيت القصيد.

وبالوقوف عند هذه النقطة بالتحديد، وفي ظل الصراع والتخبط السياسي الذي تمر به الدولة الليبية حالياً يتضح أن شوكة الدولة تكاد تكون معدومة، فلو سلمنا جديلاً أن هيئة الأوقاف لها القدرة على إصدار الأوامر والتعليمات للخطباء، إلا إنها لا تملك إلزام الخطباء التقيد بهذه الأوامر والتوجيهات، وليس لها السلطة الفعلية على معاقبة من يخالف الأوامر والتعليمات، إلا فيما يتعلق بالجانب المالي في أحسن الظروف (أي وقف المكافأة الشهرية)، ولا يتعدى ذلك إلى وقف الخطيب عن أداء مهامه.

ومن جهة أخرى فإن الدولة (الهيئة العامة للأوقاف) تعجز أحياناً عن تغيير أحد الخطباء، ولا نبالغ بالقول أن تغيير وزير أو مدير إدارة هو أهون على الدولة من تغيير خطيب في أحد المساجد وهذا أمر مشهود ولا يخفى على أحد.

وكما ذكر سابقاً إن مسؤولية الإدارة عن أعمال الموظفين تقوم على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، فهذه الرابطة تقوم ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعه متى كانت له السلطة الفعلية في إصدار الأوامر والرقابة والتوجيه.

● ثانياً - ممارسة الوظيفة لحساب جهة الإدارة :

لا يكفي لقيام رابطة التبعية أن يكون المتبوع له سلطة فعلية في إصدار الأوامر

والتعليمات والرقابة على التابع، بل علاوة على ذلك ينبغي أن يعمل التابع لصالح ولحساب المتبوع، وتكمن أهمية هذا العنصر عند الحديث عن ارتباط الخطأ بالوظيفة.

بمعنى أن الموظف لم يكن يستطيع ارتكاب هذا الخطأ لولا أنه يعمل لحساب جهة الإدارة.

■ الخاتمة

أرجو أن أكون قد أصبت في اختيار دراسة هذا الموضوع، ووفقت في إيضاح إشكاليته بجلاء، فإدراك مدى مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها وما يترتب عليها من نتائج أمر يستحق البحث، ومن خلال العرض السابق يمكن استخلاص ما يلي:

● أولاً - النتائج:

1 - من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة الواردة في التشريعات اللببية، وما استقرت عليه أحكام المحاكم اللببية وعلى رأسها المحكمة العليا، و ما قال به الفقه، يعتبر الخطيب موظفاً عاماً مستوفياً كافة الشروط والعناصر القانونية للموظف العام.

2 - الأصل أن الأخطاء التي يرتكبها الخطيب أثناء قيامه بمهام وظيفته وبمناسبتها تسأل عنها الإدارة وحدها (الهيئة العامة للأوقاف والشؤون الدينية)، وتتحمل تبعات هذه الأخطاء؛ لأنها تعتبر أخطاء مرفقية، إلا إذا كانت هذه الأخطاء مطبوعة بطابع شخصي.

3 - من خلال الواقع العملي في الدولة اللببية تبين أن الهيئة العامة للأوقاف تفتقر لعنصر السلطة الفعلية على الخطباء، بسبب ضعف أجهزة التوجيه والرقابة، وهذا يترتب عليه عدم القدرة على مساءلة الخطيب إذا أخطأ، وبالتالي لا يمكن القول بتحمل الإدارة (الدولة) المسؤولية عن أخطاء الخطباء في ظل هذا الوضع، وهذا مرتبط بالفرس.

● ثانياً - التوصيات

على الهيئة العامة للأوقاف والشؤون الدينية الأخذ بما يلي:

1 - تفعيل أجهزة الرقابة والمتابعة لديها، بما يمكنها من متابعة عمل الخطباء، والتحذير من الخطاب المصبوغ بالتوجه الديني المنحرف، أو التعصب العرقي، أو الانتماء السياسي، والاكتفاء بالكتاب والسنة وما عليه سلف الأمة.

2 - العمل على بسط سلطانها على كافة المساجد العاملة داخل إقليم الدولة، ومنع أي خطيب من صعود المنبر ومزاولة عمله إلا بعد أخذ الإذن والموافقة منها، والاستعانة بوزارة الداخلية والأجهزة الأمنية لو لزم الأمر.

■ المراجع

● أولاً: معاجم اللغة العربية

1 - تاج العروس من جواهر القاموس، لمرتضى الزبيدي، المتوفى 1205هـ ، دار الهداية، د:ت، د:ط.

ثانياً: الكتب العامة

- 1 - د. خالد عبدالعزيز عريم، القانون الإداري الليبي، منشورات الجامعة الليبية، دار صادر، بيروت، الجزء الثاني، 1969م.
- 2 - د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري المصري والمقارن، دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، 1956م.
- 3 - د. سليمان محمد الطماوي، مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، دار الفكر العربي، الطبعة الثالثة، 195م.
- 4 - د. فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري، دار نشر الثقافة، الإسكندرية، 1946م.
- 5 - د. محمد عبدالله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، منشورات المكتبة الجامعة، الزاوية، الطبعة السادسة، 2010م.
- 6 - د. محمود صالح، الموسوعة الإدارية للفقهاء والقضاء، شرح قانون نظام العاملين بالدولة، المجلد 1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006م.
- 7 - د. محمود عمر معتوق، المسؤولية الإدارية عن الخطأ المرفقي في القانون الليبي، الطبعة الأولى، 2006م.
- 8 - د. نصر الدين القاضي، أصول القانون الإداري، دار الفكر العربي، مصر، الطبعة الأولى، 2008م.

● ثالثاً: الرسائل العلمية

- 1 - د. إبراهيم طه الفياض، مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها في العراق، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1973م.
- 2 - أ. حسين محمد حسين الشامي، مسؤولية الإدارة عن أخطاء موظفيها، رسالة ماجستير، المعهد العالي لضباط الشرطة، اليمن، بدون تاريخ.
- 3 - د. منى قويضي غنيم العازمي، المسؤولية الشخصية للموظف العام في دولة الكويت، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 2012م.
- 4 - د. نورة فرغلي عبدالرحمن محمد، مسؤولية الموظف عن أخطائه ومدى مسؤولية الدولة عنها، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، بدون تاريخ.

● رابعاً: المجالات

1 - مجلة المحكمة العليا الليبية.

● خامساً: التشريعات

1 - الجريدة الرسمية الليبية