

## ترقية الموظف العام والطبيعة القانونية لها

د. نوري محمد مسعود معيميد

كلية الدراسات العليا للعلوم الامنية

nourimohammed1821964@gmail.com

### ملخص البحث:

اقتصر نطاق البحث لدراسة ترقية الموظف العام من خلال رصد وتحليل مفهوم الترقية وبيان أنواعها والمعايير المنظمة لها ومدى تأثيرها على مركز الموظف الوظيفي والمالي وما لها من مزايا معنوية وما يترتب عليها من زيادة في المرتب والعلاوات وغيرها من الحوافز التي تجعل الموظف يجتهد ويقدم ما لديه لرفع من وظيفته , كما تتضمن الدراسة تميزها عن غيرها من النظم الأخرى كالتعيين والنقل وبيان طبيعتها القانونية , فالبحث يشمل أيضا دراسة الترقية والتعريف بها لغة واصطلاحا وقضاءً والتعريف بها كونها حقا للموظف ام ليست حقا , ومدى جواز الامتناع او التنازل عنها ومدى أهميتها للموظف والضوابط التي تحكمها بالشروط الواجب توفرها في الموظف لحصوله على الترقية فهذه المحاور يتضمنها البحث من خلال مطلبين : الأول اقتصر على دراسة مفهوم الترقية وطبيعتها القانونية والتعريف بها , والثاني : اختص بتوضيح التكيف القانوني للترقية من بين الأنظمة الأخرى ومدى الاختلاف والتشابه معها .

تاريخ الاستلام:

2025/05/14م

القبول:

2025/05/21م

تاريخ النشر:

2025/06/01م

### .Abstract

This research focuses on the promotion of public employees by examining and analyzing the concept of promotion, its types, and the criteria governing it. It also explores how promotion affects an employee's professional and financial status, as well as the moral benefits and financial incentives—such as salary increases, bonuses, and other rewards—that motivate employees to work harder and advance in their careers. The study also distinguishes promotion from other administrative systems such as appointment and transfer, while clarifying its legal nature.

Furthermore, the research discusses the notion of promotion linguistically, legally, and judicially, addressing whether it constitutes an employee's right, whether it can be waived or declined, and the importance of promotion in professional life. It also examines the legal requirements and conditions an employee must meet to qualify for promotion.

The research is divided into two main sections:

- **The first section** focuses on the concept of promotion, its legal nature, and definition.
- **The second section** deals with the legal characterization of promotion in comparison with other administrative systems, highlighting both the similarities and differences between them.

#### مقدمة :

تعد الترقية من اهم الحوافز للموظف العام على اتقان عمله , ورفع كفاءته , والتفوق فيه , في سبيل الوصول الى اعلى المراتب , لأنها تحقق له حاجاته وتشبع رغباته , فإنها تستهدف ايضاً حصول الإدارة عن افضل العناصر لشغل الوظائف , وبالتالي تلتقي فيها المصلحة العامة مع المصلحة الخاصة .

ولما كان كذلك , فقد اكتسب موضوع الترقية بعداً جديداً في النظام الوظيفي في ليبيا , سواء على المستوى التنظيمي , او على المستوى التنظيمي , او على المستوى القانوني .

فالترقية من المزايا التي يتمتع بها الموظف , حيث ترتب له منافع مادية ومعنوية , كما انها وسيلة من وسائل الإدارة لتحفيز الموظفين , مما ينعكس عليها بالمنفعة الامر الذي من شأنه زيادة معدل الإنتاج الوظيفي .

#### أهمية موضوع البحث :

تكمن أهمية موضوع الترقية في الحاجة الماسة لإبراز القواعد والاحكام التي تنظم الترقية , وذلك لما يكتسبه هذا الموضوع من أهمية سواء على الصعيد النظري او على الصعيد التطبيقي , اذ يتيح من خلاله طرح المشاكل التي تثيرها تلك الاحكام , وبسط الحلول الناتجة لها , ومن ثم الوقوف على الحقائق القانونية المتعلقة بها .

اذن الترقية تحمل في طياتها اهدافاً سامية واهمية كبرى في تحقيق فكرة الصالح العام بانتظام واطراد من جهة , ومن جهة أخرى تكمن في تحقيق مصلحة الموظف المادية والمعنوية .

#### اهداف البحث :

- 1- يهدف الباحث الى وضع نظام سليم للترقية يفيد في إقامة مجتمع بعيد عن الفساد الإداري ويخلق العديد من القادة الإداريين من اجل المساهمة في انجاز كافة المهام والوظائف القيادية بالدولة بكفاءة عالية مما يؤدي الى تحقيق العدالة في المجتمع بصفة عامة .
- 2- يسعى الباحث للوصول الى اعداد دراسة وافية ومتخصصة لمعالجة العوائق ووضع الضوابط لترقية الموظف مدعمة بآراء الفقه واحكام القضاء كل ما امكن ذلك .

#### إشكالية البحث :

تعتبر الترقية من الموضوعات التي تشغل بال كل من الإدارة والموظف على حد سواء , فالإدارة تنظر لموضوع ترقية موظفيها , على انه سلطة تقديرية لها في اصدار قرارات الترقية , ولا رقابة عليها طالما لم تنحرف في استعمال سلطتها التقديرية .

في حين ينظر الموظف الى الترقية , على انها حق من الحقوق التي كفلها له القانون , بحيث يجب على الإدارة ترقيته عندما يحل دوره فيها , ومن هذا المنطلق تظهر الإشكالية واضحة وهي محاولة الباحث التوفيق بين كل من وجهة نظر الإدارة للترقية واعتقاد الموظفين بأن الترقية حق كفله لهم القانون وعلى الإدارة التقيد به ومن هنا تدور الإشكالية حول محاولة الباحث إيجاد حل للتساؤلات التالية:

- هل تمتلك الإدارة الحرية المطلقة في ان تصدر قرارات الترقية في الوقت الذي تراه مناسباً ؟ ام انها مقيدة في ذلك بوقت معين ؟
  - هل الترقية حق من حقوق الموظف العام ؟ ام منحة من جهة الإدارة ؟
  - على أي أساس يتم تحديد الترقية ؟
  - هل يجوز للموظف التنازل عن حقه في الترقية ؟
- كل هذه التساؤلات تعتبر إشكالية يطرحها البحث ويطمح الباحث لمناقشتها والاجابة عليها .

#### منهج البحث :

اعتمد الباحث في معالجة موضوع الترقية طبيعتها القانونية على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بعرض الاحكام والقواعد الواردة للقانون المنظم لعلاقات العمل المتعلقة بالترقية وتحليلها وفقا لما جاء به القضاء الإداري الليبي , مع الاخذ في الاعتبار دور الفقه في ذلك .

#### خطة البحث :

قسم البحث الى مقدمة ومطلبين على النحو التالي :

المطلب الأول : مفهوم الترقية والتعريف بها .

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية لقرار الترقية للموظف .

وأخيرا خاتمة خلص فيها الباحث الى عدة نتائج .

المطلب الأول : مفهوم الترقية والتعريف بها

تستمد الترقية أهميتها في كونها الحافز الأساسي في تشجيع الموظف على العمل , ولكن حق الموظف في الترقية لا يتحقق الا بعد صدور قرار اداري من السلطة المختصة , ويكون وفق القوانين واللوائح ولذلك نتناول في هذا المطلب دراسة مفهوم الترقية , وأهميتها للموظف والإدارة وفق الآتي :

#### تعريف الترقية :

أولاً: التعريف الفقهي والتشريعي للترقية :

الترقية لغة تعني الصعود والارتقاء . (1) المعجم الوسيط , اصدار مجمع اللغة العربية , ط3, ج1 , ص 380.

اما اصطلاحا فيعرفها فقهاء القانون بعدة تعريفات , منهم الدكتور محمد انس قاسم جعفر بقوله هي اختيار اكفاً الموظفين واصلاحهم لتولي وظائف ذات مستوى اعلى من حيث المسؤولية في التنظيم الإداري

للوحدة , أي ان شاغل الوظيفة الجديدة يتحمل واجبات ومسؤوليات اكبر على ان يقابل ذلك تمتعه بمزايا مادية افضل عما كان يتمتع بها في الوظيفة الأدنى . (2) جعفر , 1996 , ص 24 .

ويعرفها الدكتور سليمان الطماوي , بقوله : تعني " ان يشغل العامل وظيفة درجتها اعلى من درجة الوظيفة التي شغلها قبل الترقية ويترتب على الترقية زيادة المزايا المادية والمعنوية للموظف وزيادة اختصاصاته الوظيفية . (3) " الطماوي , 1991 , ص 428 .

ويضيف الطماوي في هذا الصدد ان الترقية بهذا المعنى اهم من العلاوة او المكافأة التشجيعية , لأنها سترفع المرتب من ناحية , وتصعد بالموظف في السلم الإداري من ناحية أخرى , فتتزايد تبعاته وسلطاته , وبالتالي وجب التوفيق بين رغبة الموظف في الترقى وحاجة الإدارة الى قصر المناصب العليا على الاكفاء ومن ثم يجب عدم الخلط بين الترقية والتعيين , فالترقية تصدق على تقلد الموظف لوظيفة اعلى في مدارج السلم الوظيفي الذي يشغله , اما التعيين فهو دخول الموظف الخدمة لأول مرة . (4) رسلان , 1995 , ص 374 .

فالترقية اذن بمعناها العام هي ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره في مدارج السلم الوظيفي والإداري , ويتحقق ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تعلو وظيفته في مجال الاختصاص وان لم يصحب هذا التقليد نفع مادي . (5) رسلان , نفس المرجع , ص 374 .

ويعرفها الدكتور حمدي امين بأنها صعود الموظف من وظيفة الى أخرى اعلى في التدرج الوظيفي وتقترب عادة بحصوله على درجة وظيفية اعلى او مرتب اكبر , وبالتالي تزيد واجبات ومسؤوليات الموظف المرقي . (6) عبد الهادي , 1969 , ص 283 .

ويرى الدكتور نعيم عطية بأن الترقية هي رفع الموظف من درجة او وظيفة ادنى الى درجة او وظيفة اعلى وقد تكون هذه الدرجة او الوظيفة في كادر اعلى فينتقل الموظف بذلك من وضع وظيفي يلقي فيه معاملة مادية او أدبية اقل الى وضع وظيفي يلقي فيه معاملة أدبية اكبر , ويتقلد في الوضع الوظيفي الذي صعد

اليه صلاحيات وسلطات أوسع مما كانت له من قبل , مواصلاً بذلك صعوده مراتب السلم الهرمي للوظيفة. (7) عطية , 1969م , ص 149 .

اما من ناحية المشرع المصري فلم يضع تعريفاً صريحاً للترقية , حيث نص في المادة 36 من القانون رقم 47 لسنة 1978م بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة انه " مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها تكون الترقية اليها من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي ينتهي اليها .

ولقد ذهب الفقه الليبي في تعريفه للترقية بأنها ميزة تمنح للموظف لغرض تحسين مركزه نتيجة لما بدأ منه من همة ونشاط واتقان في أداء مهام وظيفته , لذلك تتم ترقيته من درجة الى درجة اعلى بزيادة مرتبه او من فئة الى فئة أخرى مما يؤدي الى زيادة مرتبه وسلطاته معاً. (8) عريم , 1971م , ص 506.

ويعرفها الدكتور السيد محمد المدني بأنها " نقل الموظف من درجة الى درجة اعلى في نطاق الكادر الواحد كالترقية من الدرجة السابعة الى الدرجة الثامنة. (9) المدني , 1965م , ص 260 .

ويلاحظ على هذا التعريف , انه ربط بين الترقية وبين المزايا المادية والمعنوية او احد هذه المزايا فقط , دون اسناد اختصاصات ومسؤوليات جديدة للموظف العام في الوظيفة الأعلى , وانما هي نفس المسؤوليات والاختصاصات في الوظيفة السابقة .

ويعرف الدكتور محمد عبد الله الحراري الترقية بأنها رفع درجة الموظف الى الدرجة التالية لدرجته في الوحدة الإدارية التي يتبعها وفي ذات المجموعة التي يتبعها وفي ذات المجموعة التي تندرج فيها وظيفته وما يتبع ذلك من حصوله على درجة مالية اكبر وعلى اختصاصات وصلاحيات أوسع. (10) الحراري , 2003م , ص 58.

من خلال عرض هذا التعريف يتبين للباحث بأنه ربط بين الترقية وبين المزايا المادية والمعنوية , إضافة الى زيادة في المسؤوليات والاختصاصات في الوظيفة الأعلى , أي كلما صعد في السلم الإداري كلما زادت مسؤولياته واختصاصاته , أي بمعنى ان الترقية يجب ان يترتب عليها تغيير الاختصاصات والمسؤوليات .

وقد اتفق المشرع الليبي مع نظيره المصري بأنه لم يضع تعريفا صريحا وواضحا للترقية, الا انه اقتصر على وضع نظام للترقية بحيث حدد فيه شروط الترقية وضوابطها وموانعها والآثار المترتبة عليها , فلقد جاء في القانون رقم 55 لسنة 1976 م بشأن الخدمة المدنية نص المادة 36 انه لا يجوز ترقية الموظف العام الا الى وظيفة شاغرة من الدرجة التالية لدرجته مباشرة في الوحدة الإدارية التي يتبعها, وفي ذات المجموعة التي تندرج فيها وظيفته .

كما أورد المشرع الليبي في القانون رقم 12 لسنة 2010 م بشأن علاقات العمل في الباب الرابع من الفصل الثاني " النظام القانوني للترقية " , وجاء في نص المادة 137 انه " لا تجوز ترقية موظف الا الى وظيفة شاغرة تلي الوظيفة التي كان يشغلها مباشرة في ملاك الوحدة الإدارية التابع لها وفي ذات المجموعة الوظيفية التي تندرج فيها وظيفته " .

وبذلك يستفاد ضمنا من نص المادتين السابقتين بأن الترقية هي نقل الموظف من درجة الى درجة أخرى تالية لدرجته مباشرة في الوحدة الإدارية التي يتبعها .

ان مصطلح الترقية هو الأكثر شيوعا في التشريع الليبي والمصري معا , رغم وجود مصطلحات أخرى تستخدم احيانا, للتعبير عن الترقية مثل صعود الموظف او تقلده مناصبا وظيفيا اعلى في التدرج الهرمي كالترقية او التدرج وغيره . (11) جعفر , 1996 م , ص 25.

وخلاصة القول يتبين ان المشرع ترك تعريف الترقية للفقهاء والقضاء , لأنه اذا أورد تعريفا فإنه يضفي عليه صفة الالتزام على عكس الفقه الذي لا يعتبر مصدراً رسمياً للقانون. وبالتالي يمكن ان نستنتج منه ان الترقية هي رفع الموظف من الدرجة التي كان يشغلها الى درجة أخرى اعلى منها في السلم الإداري , وان لم يصحب ذلك تغير في الاختصاصات والمسؤوليات , وان كان هو الغالب .

ثانيا : التعريف القضائي للترقية :

تعرض القضاء الإداري لمسألة تحديد مفهوم الترقية , اذ عرفت المحكمة العليا الليبية الترقية " كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتمييزه على اقرانه " , وفي حكم اخر بتاريخ 16/5/1964م , الترقية بأنها رفع الدرجة او الانتقال من فئة الى أخرى. (12) عمرو , (64-1974م) , ص 104.

بينما ذهب القضاء المقارن الى عكس ذلك , جاء فيه ان الترقية ليست مجرد الانتقال من درجة الى أخرى اعلى منها فقط , بل ان الترقية يترتب عليها أيضا زيادة في المسؤوليات والاختصاصات .

فالمحكمة الإدارية العليا المصرية تقول ان الترقية هي " كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره من مدارج السلم الوظيفي والإداري ويتحقق ذلك بتقليد الموظف وظيفة تعلق وظيفته في مجال الاختصاص وان لم يصحب هذا التقليد نفع مادي. (13) أبو شادي , 1965م, ص 2342.

ومما سبق يتضح بأن المحكمة العليا الليبية , والمحكمة الإدارية العليا المصرية قد وضعتا تعريفا للترقية , الا ان المحكمة العليا الليبية قصرت مفهوم الترقية على الانتقال من درجة الى درجة أخرى اعلى منها فقط , دون ان يترتب على ذلك تغير في الاختصاصات , كما ان ما يحدث في ليبيا من ترقية الموظف من درجة ادنى الى درجة اعلى , ما هو الا مجرد محاولة من قبل المشرع لرفع مرتبات الموظفين , بينما تعريف المحكمة الإدارية العليا المصرية , رتب بالإضافة الى رفع الدرجة وتغير الاختصاصات والمسؤوليات .

وبذلك نخلص , ان تعريف المحكمة العليا الليبية يتفق مع حقيقة الواقع العملي الذي نعيشه , حيث انه في اغلب الأحيان لا تسند اختصاصات ومسؤوليات جديدة للموظف المرقى , بل على العكس تبقى كما هي وخاصة في الوظائف الدنيا , وكل ما يترتب عليها هو تغير في مركزه الاجتماعي من ناحية , وتغير في وضعه المالي من ناحية أخرى .

ثالثا : اختلاف الترقية عن النظم المشابهة لها :

ان الترقية تختلف عن التعيين , وعن العلاوة والتسوية , لذا يجب عدم الخلط بينهما .

فالترقية تعني صعود الموظف من وظيفة الى أخرى اعلى منها تتضمن صعوده في السلم الوظيفي من ناحية , وتمنحه ممارسة صلاحيات اعلى من الاختصاصات التي كان يمارسها قبل ترقيته. (14) محمد , 2006م , ص 172 . بينما التعيين يعني التحاق الشخص بوظيفة جديدة لم يكن يمارسها قبل ذلك مقابل حصوله على اجر محدد للدرجة الوظيفية التي سيشغلها , وفقا لجدول الأجور (15) القاضي , 2012م ص 89.

ونخلص من كل ذلك الى النتائج التالية :

- النتيجة الأولى : يجب ان يكون الموظف ملتحقا بالوظيفة ويقتصر اثر الترقية على انتقال الموظف الى وظيفة اعلى قد تؤدي الى زيادة مرتبه ومرتبته الوظيفية.

- النتيجة الثانية : في التعيين نكون امام شخص لم يصبح موظفا , الا بعد صدور القرار بتعيينه , وينبغي تحديد مرتبه وفقا لسلم الرواتب , وفي هذا الصدد قضت المحكمة العليا في حكم صدر لها بتاريخ 1964/5/16م , بأنه من المصطلح عليه في الفقه الإداري انه يوجد فارق بين التعيين والترقية , فالتعيين هو اسناد الوظيفة او نقل الموظف من وظيفته الحالية الى وظيفة جديدة , والترقية هي رفع الدرجة او الانتقال من فئة الى أخرى. (16) عمر عمرو, 1964م , ص 104 .

كما ان الترقية تختلف عن التسوية , حيث يقصد بالتسوية ترتيب وتنظيم الوضع الوظيفي مرة أخرى بناء على صدور قوانين او لوائح جديدة يستفيد منها الموظف , ولا تتمتع الإدارة في ذلك بسلطة تقديرية اذ يقتصر دورها على تحويل المركز العام الى مركز فردي. (17) السيوطي , 2005م , ص 78.

لذا يتضح بأن الإدارة لا تملك سلطة تقديرية في مجال التسوية ما لم ينص القانون على خلاف ذلك , فسلطة الإدارة مقيدة بإصدار الإجراءات التي تعدل المركز من عام الى فردي , اما في حالة الترقية للإدارة سلطة تقديرية سنوضحها لاحقا.

كما ان قرارات التسوية التي تصدرها الإدارة يجوز سحبها اذا ما كانت مخالفة للقانون وفي أي وقت , ومن ثم فهي غير محصنة بفوات المواعيد المحددة لرفع دعوى الإلغاء . (18) القاضي , مرجع سابق, ص 90.

كما يوجد اختلاف بين التسوية والترقية , فلا يشترط في دعاوي التسوية التظلم قبل رفعها على عكس الترقية . (19) بركات , 1986م , ص 20.

وتختلف الترقية كذلك عن العلاوة , باعتبار العلاوة عبارة عن زيادة في الراتب فقط , اما الترقية فهي نقل الموظف من وظيفة الى أخرى اعلى منها في السلم الوظيفي .

إضافة الى ذلك الترقية تختلف عن النقل الذي يعني استبدال الموظف لوظيفته الحالية بوظيفة أخرى مماثلة لها في النوع والدرجة سواء داخل الدائرة التي يعمل بها او خارجها. (20) كنعان , 2006م , ص 123.

بينما الترقية تعني صعود الموظف من وظيفة الى وظيفة أخرى اعلى منها في التدرج الوظيفي وعادة ينتج على ذلك حصول الموظف على درجة اعلى ومرتب مالي اكبر. (21) عبد الهادي , مرجع سابق , ص 283.

اما في حالة النقل يبقى مرتب الموظف كما هو في الوظيفة التي نقل اليها , على عكس الترقية فإنها تؤدي الى زيادة مرتب الموظف , وبما ان العلاقة بين الموظف والدولة هي علاقة تنظيمية , لذا يجوز للإدارة تغيير المركز القانوني للموظف كلما اقتضت المصلحة العامة ذلك , اي تنقل الموظف في أي وقت بشرط عدم التعسف باستعمال السلطة وان لا تفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية , وبالتالي اذا كان قرار نقل الموظف يؤثر على ترقيته بالأقدمية فإنه لا يجوز نقله , والا اعتبرت الإدارة قد اساءت في استعمال السلطة في قرارها هذا , وجاز الطعن فيه بالإلغاء, فالغاية الأساسية من النقل هي إعادة توزيع الموظفين لضمان سير المرافق العامة .

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للترقية

ان طبيعة العلاقة بين الموظف والدولة هي علاقة تنظيمية لائحية تحكمها القوانين واللوائح , والحق في الترقية في هذه الحالة لا يتقرر الا في اطار القوانين واللوائح, وبالتالي لا يستطيع الموظف ان يتنازل عنها او

الا يقبلها , كما ان أي تغيير في احكام الترقية ليخضع لضروريات المرفق العام, ولا يشترط موافقة الموظف.  
(22) الحراري , مرجع سابق , ص 25.

وبهذا سنتناول في هذا المطلب دراسة الطبيعة القانونية لقرار الترقية وفق الآتي :

أولاً : التكيف القانوني لقرار الترقية

ان تعريف القرار الإداري , اجمع عليه الفقه والقضاء . (23) بطيخ , 1994, ص 17.

بأنه يمثل افصاح جهة الادارة عن ارادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد احداث اثر قانوني معين متى كان ذلك جائزا وممكنا , وكان الباعث اليه تحقيق مصلحة عامة .

من خلال تعريف القرار الإداري يتضح بأن قرار الترقية يعد من القرارات الإدارية , وبالتالي تسري عليه القواعد العامة التي تسري على القرارات الإدارية الأخرى , وأول ما يميز قرار الترقية باعتباره قرارا إداريا فردي , يمثل عمل قانوني له تأثير في المراكز القانونية القائمة , فهو تعبير عن إرادة الإدارة المنفردة بهدف احداث اثر قانوني معين وهو ترقية موظف . (24) القاضي , مرجع سابق , ص 103 – 104 ..

وبالتالي لا يشترط في قرار الترقية ان يصدر في صيغة معينة او شكل معين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك , فالقرار قد يكون شفهيًا او مكتوبًا , وقد يأتي في شكل صريح , وقد يفهم ضمنا , فالعبرة في تحديد القرار الإداري ليس بألفاظه ومعانيه, ولكن بمضمونه وفحواه .

وتأسيسا على ذلك فإن قرار الترقية ينشئ مركزا قانونيا جديدا للموظف المرفق من ناحية الدرجة المالية والاقدمية , وهذا القرار يرد عليه السحب والالغاء والطعن فيه امام دوائر القضاء الإداري في حالة ما يكون مشوبا بأي عيب من عيوب التي قد تلحق بالقرارات الإدارية .

أن قرار الترقية من القرارات التي يختص القضاء الإداري بنظرها والتي لا يجوز وقف تنفيذها إلا إذا طلب ذلك في صحيفة الدعوى أو أمرت المحكمة بذلك.

ففي الفقرة الثانية من المادة الثانية من القانون رقم 88 لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري الليبي فقد نصت على أنه تختص دوائر القضاء الإداري بالطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بالطعن في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو بالترقية أو بمنح العلاوات. ونصت في المادة السابعة من القانون نفسه على أنه لا يترتب على رفع الدعوى أمام دوائر القضاء الإداري وقف تنفيذ القرار المطعون فيه، ومع ذلك يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذه، إذا طلب ذلك في صحيفة الدعوى ورأت المحكمة أن نتائج تنفيذها قد يتعذر تداركها.

إلا أن الحال على عكس ذلك في القانون المصري، حيث جاء في نص المادة (1/10) من قانون مجلس الدولة أنه "لا يجوز وقف تنفيذ القرارات الخاصة بالطلبات التي يقدمها ذوو الشأن في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو بالترقية أو بمنح العلاوات". (25) بسيوني عبد الله ، 2006 ، ص45.

ويرجع السبب في ذلك، عدم تنفيذ قرار الترقية، إلى أن المشرع المصري قد اشترط في مثل هذه القرارات كالنتظم فيها إداريا قبل التقدم بطلب الغائها ، وبالتالي لا يجوز طلب وقف تنفيذها.(26) انظر نص المادة 49 من قانون مجلس الدولة المصري رقم 47 لسنة 1972 . ، اما المشرع الليبي فقد جعل التظلم من القرار جوازي فلمن له مصلحة ان يتقدم بتظلم امام الجهة الإدارية مصدرة القرار او الجهة الرئاسية لها او ان يتقدم بطعن في القرار امام القضاء الإداري مباشرة .

ثانيا : الترقية كحق للموظف العام

أن الترقية قد تكون في بعض الأحيان أدبية فقط، أي في الوظيفة وحدها دون الترقية في الدرجة، بمعنى ان تزداد أهمية الوظيفة ومكانتها في السلم الإداري دون زيادة مالية، وقد تكون أحيانا أخرى مجرد وسيلة لزيادة مرتب الموظف.

وهذا فإن الترقية هي حق للموظف لما يترتب عليها من نفع مادي ومعنوي للموظف المراد ترقيته، وبالتالي تختلف الترقية حسب الأساس الذي تقوم عليه الوظيفة العامة على أنها حق أو ليست كذلك.

فالوظيفة العامة تقوم على أساسين هما: الأساس الشخصي والأساس الموضوعي. (27) جعفر , مرجع سابق , ص 31 .

1- الترقية حق للموظف وفقاً للمفهوم الشخصي للوظيفة العامة:

يقوم هذا المبدأ على أن الوظيفة العامة لها صفة الدوام والاستقرار، يتفرغ لها الموظف ويبقى بها إلى أن يبلغ السن المحددة لانتهاء الخدمة أو يستقيل أو يُفصل، وهذا يعني أن الموظف يترقى بالوظيفة إلى أعلى المستويات الوظيفية ويتدرج فيها إلى أن يبلغ أعلى المستويات وارقاها، ولهذا فإن ترتيب الوظائف العامة في ظل هذا النظام يقوم على أساس الموظف وما يحمله من مؤهلات، ويعد هذا المفهوم جذوره في أوروبا ويتميز بخصائص وهي: (28) جعفر, مرجع سابق, ص 38.

أ- تقوم سياسة اختيار الموظفين على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلاً علمياً.

ب- عدم ارتباط معيار الموظف بوظيفة معينة، ولجهة الإدارة ان تلحقه في أي وظيفة داخل الاطار العام للفئة التي يلتحق بها.

ج- وضوح فكرة الترقية إلى وظيفة أعلى واعتبارها بمثابة حق للموظف بقضائه فترة زمنية في وظيفته الحالية.

واستناداً على ما سبق فإن الترقية لا تعتبر حقاً للموظف إلا في ظل المفهوم الشخصي للوظيفة العامة، ولكنها ليست حقاً يؤول للموظف تلقائياً، في حالة استيفاء شروطها، فالترقية مسألة تقديرية للإدارة المختصة من حيث الوقت الذي تجري فيه.

ووقت نشوء الحق في الترقية مرتبط بصدور قرار الترقية من الجهة الإدارية المختصة، أي من وقت تاريخ صدور قرار الترقية، استناداً الى أن أحكام القرارات الإدارية لا تسري بأثر رجعي، أي تسري اعتباراً من تاريخ صدورهما، واستثناءً من ذلك إذا كان قرار الترقية صادراً تنفيذاً لحكم صادر من جهة قضائية بإلغاء قرار ترقية غير صحيح، كذلك لا يجوز ان يصدر قرار الترقية مع ارجاء آثاره إلى تاريخ لاحق، بمعنى أن حق الموظف في الترقية لا ينشأ إلا بعد أن استخدام الإدارة لاختصاصاتها بإصدار قرار الترقية، أما قبل صدور

قرار الترقية فلاحق له فيها، أي انه قبل صدور قرار الترقية، لم يكن للموظف سوى الأمل في الترقية، حتى لو كان قد بلغ المدة الزمنية للترقية. (29) العدوي، سعد، 1956م، ص270.

إذا نشوء الحق في الترقية للموظف العام، لا يعني أن الترقية حق له يستحقها تلقائياً متى ما شاء او يتنازل عنه متى ما يريد او يمتنع عن قبول الترقية متى أراد فالإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في إصدار قراراتها ولا رقابة عليها طالما أنها لم تنحرف في استعمال سلطتها التقديرية وكان هدفها تحقيق المصلحة العامة.

كما أن للإدارة مطلق الحرية في تحديد وسيلة شغل الوظائف الشاغرة، فقد ترى الإدارة شغل هذه الوظيفة بطريق الترقية أو بالتعيين من الخارج دون أن يرد عليها قيد إلا الصالح العام واحتياجات العمل، فالترقية لا تعتبر حقاً للموظف وإن توافرت فيه شروطها. (30) بركات، 1986-1987م، ص5 وما بعدها. أيضا جعفر، مرجع سابق، ص28، الحراري، مرجع سبق ذكره، ص62.

وهذا ما أكدته المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 1964/5/16م والذي تقول فيه " ان الأصل في الترقية لا يعتبر حقا للموظف لأن القانون لا يوجب الترقية على الإدارة بطريق الالتزام وانما ترك لها الترخيص في تعيين الوقت الذي تجري فيه الإدارة مما لا معقب عليها فيه مادام مسلكها في ذلك خاليا من إساءة استعمال السلطة. (31) عمرو، مرجع سابق، ص94.

وهذا ما ذهبت اليه المحكمة الإدارية العليا في مصر أيضا حيث قضت في احد احكامها بأن اجراء الترقية في وقت معين من ملائمت جهة الإدارة التي تستقل بتقديرها حسب الظروف والاحوال ومقتضيات الصالح العام وحاجة العمل فيجوز لجهة العمل ان ترقى موظف الى وظيفة او اكثر، وان ترجي شغل وظيفة او اكثر وليس للموظف في مواجهتها أي حق يلزمها به ولو كان مستوفيا شروط الترقية. (32) محمد، المرجع السابق، ص78.

وهذا ما استقرت عليه دوائر القضاء الإداري الليبي بمحاكم الاستئناف وما استقر عليه قضاء المحكمة العليا ايضا، فعلى ذلك على سبيل المثال ما ذهبت اليه دائرة القضاء الإداري بمحكمة استئناف طرابلس

بأن الترقية ليست حقا للموظف وإنما هي من المسائل التقديرية التي تتركز فيها جهة الإدارة وفقا لمقتضيات الصالح العام مما يترتب عليه ان الحصول على المؤهل لا يترتب عليه بطريق اللزوم ترقية من حصل عليه في جميع الأحوال خاصة وان قانون الامن والشرطة رقم 10 لسنة 1992م لم يوجب على جهة الإدارة اجراء ترقية من يحصل على المؤهل وإنما قرر ذلك على سبيل الجواز استثناء من شرط التخرج من كلية الشرطة معترف بها والجواز يعني اجراء الترقية او عدم اجرائها. (33) حكم محكمة استئناف طرابلس دائرة القضاء الإداري، طعن رقم 36/35، 2007/7/3م.

فالفقه والقضاء الإداري الليبي والمقارن يرى أن الترقية ليست بطبيعتها حقًا مكتسبًا للموظف بمجرد خلو درجة خالية، بل هي لا تعدو أن تكون مجرد أمل يراود الموظف ويأمل الوصول إليه، وينبني على ذلك أن تقدير ملاءمة شغل الوظيفة الشاغرة أو عدم شغلها مرده إلى جهة الإدارة، الأمر الذي لا يسوغ معه حملها على استعمال سلطتها في الترقية، اللهم إلا إذا نص القانون على جعل الترقية حتمية وواجبة.

ومهما كانت سلطة الإدارة في إجراء الترقية مقيدة أو اختيارية، فإنه بمجرد نشوء الحق في الترقية لدى الموظف العام، واكتملت شروطه الموضوعية، فإنه يحق للموظف الطعن في القرارات الإدارية التي تتعلق بحقه في الترقية إذا تمت مخالفة لأحكام القانون، ذلك أن الإدارة قد تتعسف في استعمال سلطتها التقديرية بقصد تحقيق أغراض أخرى يكون الهدف منها، ائداء الموظف وليست المصلحة العامة، وبالتالي تخرج عن الإطار العام الذي حدده المشرع. (34) الطماوي، 1950م، ص53.

فقد ذهبت المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 1964/5/4م «إن الترقية مما تتركز فيها جهة الإدارة وليس للموظف إجبارها وليس له المطالبة إلا بالتعويض إذا ما ثبت أن جهة الإدارة أساءت استعمال سلطتها في تخطيه وترقيه مما يليه في الأقدمية». (35) الديجاوي، ص114.

فقول المحكمة بأن الموظف العام لا يستطيع أن يطالب إلا بالتعويض غير مقبول، إذ يجوز بالإضافة إلى التعويض عن القرار، الطعن في مثل هذه القرارات بإلغائها، وفعلاً قد اتخذت المحكمة العليا موقفاً مغايراً في أحكامها التالية لحكمها الأول الصادر في هذا الشأن، فقد قضت المحكمة العليا في حكمها الصادر

بتاريخ 1964/5/16م، بأن للموظف حق الطعن في القرارات الإدارية التي تتم مخالفة للقانون إذا كان من شأنها أن تلحق به ضرراً ولو محتملاً، والموظف الأقدم الحق في الطعن في ترقية الموظف الأحدث لأن مصلحة الطاعن محققة في إلغاء القرار فيما أشمل عليه من ترقية الأحدث إذا سيترتب على ذلك زوال أسبقيته في ترتيب الأقدمية من طريقه كما سيبيح له فرصة أوسع للترقية.

ويجب على الجهة الموكول إليها الترقية مراعاة الشروط المذكورة في القانون سواء كان ذلك من قبل سلطة مجلس الوزراء أو لجنة الخدمة المدنية. كما أن الترقية يجب ان تتم بعد استعراض الأسباب التي استندت إليها جهة الإدارة في قراراتها حتى يكون للموظفين وللمحاكم سلطة الرقابة على تنفيذ القوانين. (36) طعن اداري رقم 9/7، 1964/5/16م مجلة المحكمة العليا، السنة الأولى، العدد الثالث ص7.

ويتبين من ذلك أن المحكمة العليا في ليبيا قد نظرت في الكثير من الطعون المتعلقة بالوظيفة العامة بصفة عامة والطعون المتعلقة بالترقية بصفة خاصة منذ نشأتها، حتى تأسيس دوائر القضاء الإداري الذي بسطت رقابتها على المنازعات المتعلقة بالترقية، وكذلك الإجراءات السابقة على الترقية، مثل امتحانات الترقية. وشملت المنازعات المتعلقة بالأثار المترتبة على قرارات الترقية.

وهذه الأحكام ما جاءت إلا لضمان حماية حقوق الموظفين من تعسف الإدارة، ويقتصر اختصاص دوائر القضاء الإداري في مجال المنازعات الخاصة بالترقية على التحقق من مشروعية أو عدم مشروعية القرار الإداري المطعون فيه، وبالتالي الحق برفض الدعوى أو إلغاء القرار في حالة عدم مشروعيته. ولا يمكن للمحكمة أن تحل محل الإدارة في إصدار قرار الترقية إذا امتنعت الإدارة عن ذلك فسلطة الإدارة مطلقة في إجراء الترقية من عدمه. (37) انظر في ذلك نص المادة 21 من قانون المحكمة العليا لسنة 1953م.

وهذا ما أكدته المحكمة العليا في حكمها الصادر بتاريخ 1970/6/21م تقول فيه: "لا ولاية لمحكمة القضاء الإداري في إصدار قرارات الترقية فليس لها أن تقوم مقام الإدارة". (38) عمرو، مرجع سابق، ص92.

وهكذا استقر القضاء الإداري والفقهاء المقارن، ومن بعده القضاء الإداري الليبي على أن إجراء الترقية أو عدم إجرائها مسألة ملاءمة تستقل بها جهة الإدارة بتقديرها حسب الظروف ومتطلبات الصالح العام.

## 2- مدى جواز الامتناع أو التنازل عن الترقية:

بمجرد صدور قرار الترقية تصبح الترقية حقًا مكتسبًا للموظف العام، ولكنها ليست حقًا شخصيًا. فإذا ما أصدرت الجهة الإدارية قرارها بترقية الموظف العام، فلا يجوز له ألا يقبل الترقية أو يتنازل عنها فمن خلال تعريف المحكمة العليا في ليبيا للقرار الإداري بأنه إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، وذلك بقصد إحداث مركز قانوني معين متى كان ممكنًا وجائزًا قانونًا وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة. (39) طعن اداري رقم 8/1ق، تاريخ الطعن 1961/6/24م، مجلس المحكمة العليا، ص116.

وبالتالي فإن الإدارة تقوم بإصدار قراراتها بإرادتها المنفردة وتصبح هذه القرارات ملزمة وناذرة في حق الافراد من تاريخ علمهم بها عن طريق الإعلان او النشر.

وبذلك ينتج عن القرار الإداري الصادر بترقية موظف ما، نفاذه من وقت علمه به عن طريق الإعلان او النشر، فمثلا ليس هناك ما يمنع الموظف العام من التنازل عن جزء من مرتبه كله أو بعضه، بشرط أن يكون المرتب قد استحق فعلاً، في هذه الحالة أصبح حقا ذاتيا للموظف يجوز له التنازل عنه لغرض معين او لمصلحة عامة، ويجوز له التنازل عن اجازته لمقتضيات المصلحة العامة.

ولكن لا يجوز له التنازل عن الترقية، فلا محل للقياس هنا، فقرار الترقية يعتبر حقاً للإدارة لما لها من أهمية بالنسبة للمرفق العام من جهة، ولطبيعة العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة من جهة أخرى، فالقرار بترقية الموظف العام يعتبر من القرارات الملزمة التي يجبر الأفراد على الالتزام بها إذا لم ينفذوها طوعاً. (40) خاطر، 2006م، ص41.

فالمرکز الوظيفية أمره لا يجوز الاتفاق على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام، الأمر الذي يكسب قرار الترقية قوته التنفيذية في مواجهة الموظف والإدارة معاً. (41) القاضي، مرجع سابق، ص108.

وعليه لا يجوز للموظف الذي صدر قرار إداري بترقيته أن يرفض أو يتنازل عن هذا القرار، وذلك بحجة أن الترقية وإن كانت تعتبر حقاً للموظف، فإنها تحمل في طياتها معنى الواجب، إذ انه مقرر لمصلحة المرفق

العام، وهذا الاتجاه أخذت به محكمة النقض المصرية إذ قالت: "لا يتوقف تنفيذ قرار الترقية على قبول الموظف المرقى"، كما لا يجوز له أن يتنازل عن ترقيته بل ويعتبر الاتفاق معه على ذلك أو إلغاء الترقية بناءً على طلبه طالما أنها ليست تحسيناً لحالة فقط ولا هي مقررة لمصلحته وحده. (42) الشيخ مرجع سابق، ص 64.

ويتبين مما سبق أن الترقية حق للموظف، بيد أن هذا الحق لا يؤول إلى الموظف تلقائياً، بل لابد من تدخل الجهة الإدارية المختصة بإصدار قرار الترقية وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها، وبالتالي فإن القرار الإداري الصادر بترقية موظف ما يعد نافذاً قانوناً من تاريخ صدوره، ومن ثم فإنه لا يجوز للموظف أن يتنازل أو ان يرفض القرار الصادر بترقيته، وهو ما يتفق معه الفقه الذي يرى بعدم جواز رفض الموظف أو التنازل عن ترقيته.

الخاتمة

يعد موضوع ترقية الموظف العام من الموضوعات ذات الأهمية في مجال الوظيفة العامة نظراً لإتصالها المباشر بمستوى أداء الموظف لعمله وتأثيرها على قدرات الموظف على العطاء والتجديد والابتكار.

وقد توصل الباحث من خلال الدراسة الى اهم النتائج والتوصيات بوردها على النحو التالي:

أولاً: النتائج

1. المشرع الليبي لم يضع تعريفاً وانما اكتفى ببيان الأشخاص اللذين ينطبق عليهم وصف الموظف الا ان الفقه والقضاء الليبي اتفقوا على ان هناك بعض الشروط اذا ما توافرت في الشخص اعتبر موظفاً عام وهي:

أ- القيام بعمل دائم.

ب- صدور قرار من السلطة الإدارية المختصة بتعيينه.

ج- العمل الدائم في مرفق عام تديره الدولة وتشرف عليه.

2. رغم ان المشرع الليبي لم يورد تعريفا صريحا للترقية ، الا ان المتفق عليه فقها وقضاء ان الترقية تعني رفع الموظف من درجة الى أخرى اعلى منها.

3. ان المستقر عليه فقها وقضاء ان الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف يستحقه بمجرد وجود وظيفة شاغرة، فهي لا تعدو ان تكون مجرد أمل يراوده ويهدف الى الوصول اليه، ويترتب على ذلك ان قيام الإدارة او عدم قيامها باستصدار قرار الترقية انما يدخل في نطاق سلطتها التقديرية تحقيقا للمصلحة العامة .

4. ان المشرع الليبي عندما نص على شرط ضرورة اختيار التدريب المقرر للظفر بالترقية ، لم يلزم جهة الإدارة بضرورة اجراء ذلك التدريب للموظفين المستحقين للترقية، انما ترك مسألة اجرائه امرا جوازيا لجهة الإدارة.

5. اذا احيل الموظف الى المحاكمة التأديبية او الجنائية او أوقف عن العمل يجب عدم ترقية طول هذه المدة، وفي هذه الحالة تجز له درجته الوظيفية لمدة سنة، فإذا اصدر عليه حكم بالبراءة فإنه يرق مع احتساب اقدميته، اما اذا صدر عليه الحكم بالإدانة فإن حقه في الترقية خلال هذا الوقف يسقط من احتسابه ضمن الاقدمية.

ثانيا : بعد ان استعرضنا النتائج التي توصل اليها الباحث سنتطرق الى اهم التوصيات على النحو التالي :

1. يرى الباحث بأن تحديد مدة التظلم من تقارير الكفاية المقررة للموظف العام بخمسة عشر يوما تعد قصيرة ويقترح الباحث اجراء تعديل تشريعي بخصوصها بحيث تصبح مدتها ستون يوم، لتصبح متفقة مع فترة الميعاد المقررة للتظلم من القرارات الإدارية بشكل عام ،

2. يقترح الباحث اجراء تعديل على نص المادة 138 في قانون رقم 12 لسنة 2010 م المنظم لعلاقات العمل وذلك بإضافة فقرة تنص صراحة على حماية الموظف العام وحقه في الترقية اذا ما تراخت جهة الإدارة او اهملت في وضع تقرير الكفاية، تنويعا لقضاء المحكمة العليا في هذا الشأن، واقتداء بالقانون المقارن .

3. يرى الباحث ضرورة ربط ترقية الموظف الى الوظيفة الأعلى بضرورة النجاح في التدريب، ويقترح اجراء تعديل ويقترح النص عليها صراحة في التشريع بالتقيد بالتدريب للحصول على الترقية.

الهوامش:

1. المعجم الوسيط , اصدار مجمع اللغة العربية , ط3, ج 1, ص 380.
2. محمد انس قاسم جعفر , نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها في فاعلية الإدارة , دار النهضة العربية , القاهرة, 1996, ص 24.
3. سليمان محمد الطماوي , الوجيز في القانون الإداري , دراسة مقارنة , 1991, ص 428 .
4. أنور احمد رسلان , القانون الإداري , مطبعة الكتاب الجامعي , القاهرة , مصر , 1995 , ص 374.
5. أنور احمد رسلان , نفس المرجع , ص 374.
6. حمدي امين عبد الهادي , أساليب الترقية والترقيع في البلاد العربية , بحث منشور في مجلة العلوم الإداري , مصر , القاهرة السنة الحادية عشر , العدد الأول , 1969, ص 283 .
7. نعيم عطية , نظم الترقية في الجمهورية العربية المتحدة , بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية , السعودية , السنة 11 , العدد الأول , 1969م , ص 149 .
8. خالد عبد العزيز عريم , القانون الإداري الليبي , منشورات الجامعة الليبية , بنغازي , 1971م , ص 506.
9. محمد السيد المدني , القانون الإداري الليبي , دار النهضة العربية , القاهرة , 1965م , ص 260 .
10. محمد عبد الله الحراري , أصول القانون الإداري الليبي , ج2 , ط5, المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية , 2003م , ص 58.
11. د. محمد انس قاسم جعفر , نظم الترقية واثرها في فاعلية الإدارة , دار النهضة العربية , القاهرة , 1996م , ص 25.
12. طعن اداري رقم 8/7ق , بتاريخ 16/5/1964م عمر عمرو , المجموعة المفهومة , مبادئ المحكمة العليا من عشر سنوات (64-1974م) , ج1 , بند 166, ص 104.
13. حكم رقم 819 سنة 9 قضائية , مجموعة الاحكام التي يصدرها المكتب الفني , السنة 11 , 1965/11/21م , ص 42 , وفي نفس المعنى فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع , 1965/6/27م , مجموعة أبو شادي , ص 2342.

14. حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 2728، لسنة 30 قضائية، جلسة 1984/12/21م، اعداد : د. خالد عبد الفتاح محمد، نظام العاملين المدنيين بالدولة، ط1، دار الحقانية، القاهرة، 2006م، ص 172.
15. حكم المحكمة الإدارية العليا، الدائرة الثانية، طعن رقم 7542، لسنة 46ق، جلسة رقم 2002/11/30م، أشار اليه الدكتور وليد سعود القاضي في مؤلفه ترقية الموظف العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2012م ص 89.
16. طعن اداري رقم 8/7ق، بتاريخ 1964/5/16م، عمر عمرو، المجموعة المفهرسة، مرجع سبق ذكره، ص 104، وانظر أيضا، فتوى الجمعية العمومية لمجلس الدولة في مصر، رقم 578، بتاريخ 1980/5/20م، وحكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، الدائرة الثانية، طعن رقم 7542، لسنة 46ق، بتاريخ 2002/11/30م.
17. احمد بن محمد الحي السيوطي، ترقية الموظف العام بدولة قطر " دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005م، ص 78.
18. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، طعن رقم 2728، لسنة 30ق، جلسة 1986/12/21م، أشار اليه وليد سعود القاضي في مؤلفه: ترقية الموظف العام مرجع سابق، ص 90.
19. عمر بركات، الترقية واثر الحكم بالغائها، مجلة العلوم الإدارية، تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة 28، العدد الأول 1986م، ص 20.
20. نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006م، ص 123.
21. حمدي امين عبد الهادي، أساليب الترقية والترفيه في البلاد العربية، مرجع سابق، ص 283.
22. محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، مرجع سابق، ص 25.
23. رمضان بطيخ، قضاء الإلغاء، ضمانات للمساواة وحماية للمشروعات، دار النهضة العربية، القاهرة، 194، ص 17.
24. وليد مسعود القاضي، ترقية الموظف العام، مرجع سابق، ص 103 – 104.
25. عبد الغني بسيوني عبد الله، وقف تنفيذ القرار الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط3، 2006، ص 45.
26. انظر نص المادة 49 من قانون مجلس الدولة المصري رقم 47 لسنة 1972.

27. محمد انس قاسم جعفر , نظم الترقية واثرها في فاعلية الإدارة , مرجع سابق , ص 31.
28. محمد انس قاسم جعفر, نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها في فاعلية الإدارة , مرجع سابق, ص38.
29. جلال علي العدوي , نبيل إبراهيم سعد , المراكز القانونية " نظرية الحق " دار المعارف الجامعية , الإسكندرية , 1956م , ص270 وما بعدها .
30. محمد فؤاد بركات , الترقية واثركم بالغائها , دار النهضة العربية , القاهرة , 1986-1987 م , ص5 وما بعدها . أيضا انظر : محمد انس قاسم جعفر , نظم الترقية واثرها في فاعلية الإدارة , مرجع سابق , ص28, محمد عبد الله الحراري , أصول القانون الإداري الليبي , مرجع سبق ذكره , ص62.
31. طعن اداري رقم 8/7ق , عمر عمرو , المجموعة المفهرسة , مرجع سابق , ص94.
32. طعن رقم 34/1836ق , نقلا عن عزت منصور محمد , الموسوعة الحديثة في شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة , المركز القومي للاصدارات القانونية , القاهرة , ص78.
33. حكم محكمة استئناف طرابلس دائرة القضاء الإداري , طعن رقم 36/35 , 2007/7/3م , غير منشور , وأيضا , حكم محكمة استئناف طرابلس دائرة القضاء الإداري , طعن رقم 36/29ق , 2008/2/5م , غير منشور .
34. سليمان الطماوي , نظرية التعسف في استعمال السلطة , مطبعة دار نشر الثقافة , الإسكندرية , 1950م , ص53.
35. طعن اداري رقم 58/10ق , 1964/5/4م مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة العليا الليبية في أربعين عاما من اول نشأتها في 1953-1994م , شحات ضيف الديجاوي القضاء الإداري والدستوري , المجموعة الثالثة , ص114 .
36. طعن اداري رقم 9/7ق , 1964/5/16م مجلة المحكمة العليا , السنة الأولى , العدد الثالث ص7.
37. انظر في ذلك نص المادة 21 من قانون المحكمة العليا لسنة 1953م.
38. طعن اداري رقم 16/2ق , 1970/6/21م , عمر عمرو , المجموعة المفهرسة , مرجع سابق , ص92 , وأيضا : طعن اداري رقم 44/24ق , بتاريخ 2000/10/29م.
39. طعن اداري رقم 8/1ق , تاريخ الطعن 1961/6/24م , مجلس المحكمة العليا , ص116.
40. يوسف شريف خاطر , القرار الإداري , دار النهضة العربية , القاهرة , 2006م , ص41.

41. وليد مسعود القاضي، ترقية الموظف العام، مرجع سابق، ص 108.
42. حكم محكمة النقض , الدائرة العمالية بتاريخ 1982/12/26، مشار اليه في مؤلف الدكتور عصمت عبدالله الشيخ في: الطبيعة القانونية للترقية للموظف العام بين الحق والواجب، مرجع سابق، ص 64.