

المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة

م.م. محمود عبد علي حميد – كلية القانون / الجامعة المستنصرية

الملخص

تعد الوظيفة العامة امانة مقدسة وخدمة اجتماعية فقد اوجبت اغلب قوانين الخدمة المدنية في العالم وضع المعين تحت التجربة لمدة زمنية محددة وذلك بغية التأكد من كفاءته المهنية والاخلاقية للقيام باعباء الوظيفة كما انها ترتب اثار مختلفة على مدة التجربة ، لكن اغلب قوانين الخدمة المدنية سواء في العالم او في الدول المقارنة لم تورد تعريفا للمعين تحت التجربة ولا لفترة التجربة التي يخضع لها وبناء على ذلك فقد حاولنا وضع تعريف للمعين تحت التجربة وكذلك لفترة التجربة .

وبالتالي فان مدة التجربة هي مدة اختبار للمعين تحت التجربة يمر من خلالها بفترة خدمة فعلية لغرض تحمل واجبات الوظيفة المعين فيها . وفي هذه الفترة يخضع الموظف العين تحت التجربة لجميع قوانين الخدمة العامة وما تقره من حقوق وما تفرضه من التزامات باستثناء بعض الحقوق كالحق في التمتع بالاجازة لغرض الدراسة و كذلك الحق في اضافة خدمة سابقة كالخدمة العسكرية وخدمة المحاماة.

حيث تكون حقوقه اقل من حقوق الموظف المثبت ، لان مصيره يبقى معلق على انتهاء الفترة بنجاح وفي حالة تعسف الادارة باصدار قرار بالاستغناء عنه فالقانون اعطاه حق الاعتراض لدى القضاء الاداري لانصافه من تعسف الادارة حيث ان القانون لم يترك الحبل على القارب للادارة بل فرض رقابته على جميع قراراتها بدون استثناء حيث يعد ذلك مبدأ دستوريا في العراق .

Abstract

The appointed person under examination in the Iraqi law and the comparative laws

As public job is considered a holly trust and a social service, must civil service laws in the world put the new employee under examination or those who re-employed sometimes for certain period of time. And that to be sure from the efficiency of the employee in occupation and morals to conduct the burdens of the public job, as well it builds different effects on the period of the examination, but most of civil services law whether in Ira or in the comparative states did not mentioned the definition of the

employee under the examination neither mentioned the examination period, and so and in accordance to that we tried to put a definition for the employee under the examination and as follow: "every person who is appointed by an administrable order issued from specialized trend say for example a legal period of time and by the end of that period the administration has an estimated authority to make the employee permanent or not and the administration decision of unemployment is submitted to the monitory of the administrable judgment"

As a result the examination period, is a period to test the occupational and moral efficiency of the employer to under take the burdens of the public job where that the employer passes through an actual service for the purpose of occupying the duties of the job he/ she was employed in In this period the appointed person submit all the law of the public service except some rights like enjoying vacations and adding service period if he/ she had service in practicing an occupation or the military service. Where his/ her right must be lower than the permanent employee. Due to his destiny is determined by ending the examination period successfully. And in case when the administration terminate his /her services in a tyrant way. He/she has the right of objection by law by the administrable judgment to seek justice against the tyrant decision, where the law did not leave the matter an questioned for the administration must be monitored without any exceptions in that this is a principle in the Iraqi constitution.

مقدمة

أن الإدارة ليس إلا مجموع الموظفين، إذ يعد الموظف العام وسيلة الدولة في ممارسة نشاطها فالدولة لا تتصرف إلا من خلال موظفيها وخاصة بعد ان تخلت عن فكرة الدولة الحارسة فلم يعد واجبها مقصوراً على الرقابة من الأفعال الضارة، أو الرقابة على تصرفات الأفراد، أو المحافظة على النظام الاجتماعي، بل ولجت كافة الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ولم يبق امامها مجالاً لا تستطيع الدخول فيه.

وانطلاقاً من كون الوظيفة العامة أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية، لذلك فإن الدخول إليها لا يكون سائباً، فأُن قوانين الخدمة المدنية في دول العالم تحرص على ان تضع شروطاً محددة للتعيين في الوظيفة العامة، وان هذه الشروط تكون على أنواع، نظرية كالجنسية والأهلية القانونية واللياقة الصحية والاخلاقية والكفاءة العلمية وأخرى اجرائية كصدور قرار التعيين والمباشرة بعدها تبرز الشروط التطبيقية والمتمثلة باخضاع الموظف المعين لأول مرة لمدة تجربة للتأكد من كفاءته وقدرته عملياً لتولي الوظيفة المسندة إليه، وتبدو أهمية هذا الموضوع في أن مدة التجربة ما هي إلا مدة انتقالية يقضيها الموظف سواء عين لأول مرة او رقي الى وظيفة أعلى من سابقتها لذلك فلا بد من توضيح أحكام هذه المدة ومن يخضع لها من الموظفين. لذلك فقد قسمنا هذا الموضوع الى ثلاثة مباحث نتناول في الأول ذاتية التعيين تحت التجربة ، اما المبحث الثاني فسنتناول فيه الحقوق والواجبات للمعين تحت التجربة ، اما الثالث فسنخصصه للرقابة القضائية لقرار الإدارة بالاستغناء عن المعين تحت التجربة

المبحث الأول

ذاتية المعين تحت التجربة

توجب أغلب قوانين الخدمة المدنية في العالم وضع الموظف المعين لأول مرة او المعاد تعيينه في بعض الأحيان تحت التجربة لمدة زمنية محددة وذلك بغية التأكد من كفاءته المهنية والاخلاقية للقيام باعباء الوظيفة العامة، كما انها ترتب اثار مختلفة على مدة التجربة، لكن اغلب قوانين الخدمة وكذلك فقه القانون العام لم يورد تعريفاً للمعين تحت التجربة ولا لفترة التجربة التي يخضع لها وبناء على ذلك سنقسم هذا المبحث الى المطالبات الآتية :الأول: تعريف المعين تحت التجربة. والمطلب الثاني : فترة التجربة. والثالث : التمييز بين المعين تحت التجربة والمعين بصفة مؤقتة .

المطلب الأول - تعريف المعين تحت التجربة

قبل البدء بتعريف المعين تحت التجربة لابد من التطرق الى موقف القانون والفقه الاداري من تعريف الموظف العام ومن ثم بيان تعريف المعين تحت التجربة .

لم يرد في اغلب التشريعات المنظمة للوظيفة العامة تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العام، والسبب في ذلك يعود الى اختلاف الأنظمة القانونية التي تحكم الموظف العام بين دولة وأخرى والى صفة التجدد والتطور المستمر للقانون الإداري.

وان أكثر التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة اكتفت بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها .

ففي فرنسا لم تضع التشريعات الفرنسية تعريفاً يحدد المقصود بالموظف العام، واكتفت بتحديد الأشخاص الذين تطبق عليهم أحكام التشريعات، فقد نصت المادة الاولى من قانون التوظيف الفرنسي رقم ٢٢٩٤ الصادر في ١٩ أكتوبر ١٩٤٦ على ان ((يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في احدى الادارات المركزية للدولة او في احدى الادارات الخارجية التابعة لها او في المؤسسات القومية)). وهذا ما سارت عليه التشريعات الفرنسية اللاحقة لقانون ١٩٤٦ مثل قانون ١٩٥٩ وقانون ١٩٨٣ .

ومن كل ما تقدم يمكن ان نبين ان القانون الفرنسي تسري أحكامه على كل ممن تتوفر فيهم الشروط الآتية :

١. الوظيفة الدائمة .

٢. الخدمة في مرفق إداري عام .ومن خلال هذه الشروط فقد تخرج طائفة من الموظفين العاملين في الدولة من أحكام الوظيفة العامة مثل موظفو البرلمان ورجال القضاء ورجال الجيش والعاملين في مرافق ومنشآت عامة ذات طابع صناعي او تجاري^(١).

اما في مصر فقد اخذ بما ذهب اليه القانون الفرنسي فقد اكتفى بتحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام الواردة في القوانين واللوائح الصادرة لتسري على الموظفين العموميين، فقد جاء القانون المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ موجزاً

ولم يتطرق للموظفين بشكل دائم او مؤقت وسواء كانوا مثبتين او غير مثبتين، إذ نصت الفقرة الاخيرة من المادة الاولى منه على انه ((يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في احدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة))^(٢). ومما تقدم يتبين أن كل من التشريع الفرنسي والمصري لم يتطرق الى وضع تعريف يحدد ما المقصود بالموظف العام وبالتالي ترك امر ذلك الى الفقه والقضاء الإداري.

فقد عرف الفقيهان الفرنسيان دويز Duez، وديبير Debeyre الموظف العام بأنه ((كل شخص يساهم في ادارة مرفق عام بدار بالاستغلال المباشر من قبل الدولة ويوضع بصورة دائمة في وظيفة داخلية في نطاق كادر إداري منظم)). اما القضاء الفرنسي فقد ذهب مجلس الدولة الفرنسي في قضاءه معروفاً الموظف العام ((بانه كل شخص يعهد اليه بوظيفة دائمة في الملاك وتكون في خدمة مرفق عام، واشترط المجلس ان يكون المرفق العام إدارياً))^(٣).

وفي مصر فقد ذهب د. محمد انس قاسم جعفر الى تعريف الموظف العام بأنه ((كل شخص يعهد اليه بعمل دائم في خدمة احد المرافق العامة تتولى ادارتها، الدولة او احد أشخاص القانون العام الاقليمية او المرفقية، وذلك بتولي منصباً دائماً يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق العام))^(٤).

في حين عرفته المحكمة الإدارية العليا المصرية في احد قراراتها بالقول ((... ان صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة الا اذا كان معيناً في عمل دائم في خدمة مرفق تديره الدولة او احدى السلطات الإدارية بطريقة مباشرة))^(٥).

مما تقدم يمكن نخلص الى ان كل من القانونين الفرنسي والمصري لم يضع تعريف للموظف العام لكنه اكتفى بوضع عدة شروط يجب توفرها في الشخص لكي يتصف بصفة الموظف العام وهذه الشروط هي:

١. ان يكون هناك صفة الديمومة في الوظيفة العامة التي عين فيها الشخص.
٢. الخدمة في مرفق إداري عام او احد أشخاص القانون العام.
٣. ان تكون الخدمة او العمل بشكل منتظم غير عارض.

اما في العراق فقد درج على عكس ما ذهبت اليه اغلب التشريعات حيث اورد تعريف للموظف العام في صلب قانون الخدمة المدنية وقوانين انضباط موظفي الدولة، فقد عرفت المادة الاولى من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ - الموظف : بأنه ((كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة)). وقد عرفت المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ الموظف بأنه ((كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين)).

ومن خلال قراءة التعاريف فقد يوجد اختلاف في مفهوم الموظف العام في كلا القانونين حيث يشترط قانون الخدمة المدنية صفة الدوام للموظف العام وبالتالي تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف دائمة وغير عارضة.

على خلاف ما ذهب اليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام حيث استبعد صفة الديمومة عن الموظف وان الحكمة من استبعاد هذه الصفة هي شمول فئات أخرى من الموظفين بأحكام قانون انضباط موظفي الدولة الموظف بعقد والموظف بصفة ومؤقتة والمعين تحت التجربة .

وقد يخضع الموظفون في العراق لقوانين خدمة مختلفة ويقع في مقدمة هذه القوانين قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل حيث يعد هذا القانون الشريعة العامة لقواعد الخدمة المدنية ويشمل بأحكامه غالبية الموظفين على انه يوجد فيه من الموظفين يخضعون لقانون خدمة خاص كقانون الخدمة الجامعية وقانون الخدمة الخارجية^(١).

مما تقدم يتبين ان أي من التشريعات الثلاثة سواء كان الفرنسي او المصري او العراقي لم يتطرق الى تعريف يحدد المقصود بالموظف المعين تحت التجربة لذلك، فنحن من جانبنا يمكن ان نضع تعريف يحدد المقصود بالمعين تحت التجربة بانه ((هو كل شخص يتم تعيينه بوظيفة دائمة في ملاك مرفق إداري عام بامر إداري صادر من جهة مختصة وعلى سبيل التجربة لفترة زمنية محددة قانوناً وبانقضاءها تمتلك الإدارة سلطة تقديرية لتثبيتته بالوظيفة التي يشغلها من عدمه ويكون قرار الإدارة الصادر بعدم التثبيت خاضعاً لرقابة القضاء الإداري)).

المطلب الثاني - مدة التجربة

هناك عدة اجراءات تتخذها دوائر الدولة بعد استكمال اجراءات تعيين الموظفين منها اصدار الأمر الإداري بالتعيين، وتبليغ الموظف به، ومن ثم تثبيت توقيعه وتاريخ التبليغ على نسخة الدائرة من الأمر الإداري وبالتالي يكون لدى الموظف العلم اليقيني بالتعيين، ولتاريخ المباشرة بالتعيين أهمية خاصة لانه يتوقف عليه تطبيق بعض أحكام القانون على الموظف المعين تحت التجربة. ومتى علم الموظف علم اليقين بامر التعيين، يكون عليه ان يباشر في الوظيفة المعين فيها خلال مدة اقصاها سبعة ايام تبدأ من تاريخ تبليغه بقرار التعيين عدا ايام السفر المعتادة وفي حالة عدم مباشرته فان على المرجع المختص ان يخطره بضرورة المباشرة، وفي حالة عدم المباشرة دون عذر مشروع وخلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه بالأخطار اذا كان داخل العراق، او خلال ثلاثين يوماً اذا كان خارجه او كان محل اقامته مجهولاً فيعتبر امر تعيينه ملغياً.

اما في حالة رفض الموظف اقرار التعيين بما يحمل له من مزايا - صراحة - وامتناعه عن المباشرة بالوظيفة، وبالتالي يكون قرار التعيين معلق على شرط فاسخ يتمثل بقبول الفرد المعين لقرار تعيينه فاذا رفضه - تنازل عنه صراحة - وبالتالي فان القرار قد يزول باقر رجعي^(٧). ويتبع ذلك فان الأخطار لا تكون فائدة ترجى منه بعد تنازل المعين عن قرار تعيينه صراحة لان الموظف بتنازله قد اظهر رغبته بعدم المباشرة بالوظيفة.

ويعتبر تاريخ المباشرة بالوظيفة، هو التاريخ الذي يبدأ فيه استحقاق الموظف الحقوق المترتبة على اشغال الوظيفة اما تاريخ صدور امر التعيين فانه يعتبر التاريخ الذي يكتسب فيه الشخص المعين صفة الموظف العمومي، بعد ان

بينما الاجراءات التي تتبعها الإدارة عند تعيين لأول مرة فلا بد من بيان المقصود بمدة التجربة والحكمة التي قصدها المشرع من اشتراطها في الوظيفة من خلال تعريف هذه المدة وبيان اهدافها .
أولاً . تعريف مدة التجربة :

لقد ذهب القضاء الإداري في مصر الى تعريف فترة التجربة في حكم صادر باحد الطعون المقدمة اليه رقم ٦٣٦ بتاريخ ١٩٦٧/٢/١ بالقول ((ان فترة التجربة هي فترة زمنية اراد المشرع ان يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية واشرافها المباشر لا مكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومي المسند اليه على كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته ومقتضى هذا ان تعيين الموظف لا يكون في هذه نهائياً باتاً، بل ان بقاءه في الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطاً بقضائه فترة الاختبار بنجاح وثبوت صلاحيته لاعمال هذه الوظيفة والمرجع في تقدير هذه الصلاحية هو السلطة التي تملك التعيين تستقل به بلا معقب عليها في ذلك ما دام قرارها يجيء خالياً من اساءة استعمال السلطة))^(٨).

وبالتالي مدة التجربة في القانون المصري هي ستة اشهر تبدأ من تاريخ استلام العامل العمل وذلك استناداً الى المادة (٢٢) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ . اما في القانون الاردني فان مدة التجربة سنتان قابلة للتמיד سنة أخرى تبدأ من مباشرة الموظف العمل في وظيفته^(٩).

اما في العراق فان المشرع العراقي قد اضاف شروط اجرائيه أخرى الى الشروط العامة للتوظيف اوجب اتباعها لغرض التثبيت من صلاحية وكفاءة المتقدمين لاشغال الوظائف العامة واختيار افضلهم، إلا ان القانون لم يجعل من عملية الاختيار نهائية بل اعطى للإدارة امكانية التحقق عملياً من اهلية الموظف وصلاحيته للقيام بمسؤوليات الوظيفة وللغرض التأكد من ان اختيارها له كان صائباً.

ولتحقيق هذا الغرض فقد نصت المادة ١٤ فقرة (١) من قانون الخدمة المدنية على ان ((يكون الموظف عند اول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية، ويجب اصدار امر بتثبيته بعد انتهائها إذا تأكدت ان مدة التجربة هي سنة واحدة تقبل التمديد لمدة ستة اشهر أخرى في حالة عدم تيقن الإدارة من كفاءته خلال الفترة الاولى)).

اما في قانون الخدمة الجامعية رقم ١٤٢ لسنة ١٩٧٦ المعدل فان مدة التجربة هي عام دراسي واحد، فإذا باشر موظف الخدمة الجامعية الخاضع لمدة التجربة في بدء العام الدراسي فان مدة التجربة في هذه الحالة تنتهي بنهاية العام المذكور اما اذا باشر خلال العام الدراسي فان المفترض تمديد مدة التجربة الى العام الدراسي التالي بما يكمل عاماً دراسياً واحداً. اما مدة التجربة التي يخضع لها القاضي المتخرج في المعهد القضائي فهي سنة واحدة وذلك عملاً بالفقرة الاولى من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠) في ١٩٩٦/٢/٧ .

ومن ذلك يمكن تعريف مدة التجربة بانها – الفترة التي يتم فيها تهيئة الموظف الجديد عملياً لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها تدريجياً لغرض التحقق

من مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة قبل تثبيته فيها، وقد حددت هذه الفترة بسنة وستة اشهر،- وان مدة التجربة التي يخضع لها الموظف المعين لأول مرة وكذلك الموظف الذي اعيد تعيينه والموظف المرفع لوظيفة اعلى من وظيفته التي يشغلها لكن هذه المدة التي يخضع لها الموظف الاخير تكون ستة اشهر فقط اما الدرجات الخاصة فان شاغلها لا يخضعون لمدة تجربة لان من يشغل هذه الوظائف يقتضي ان تكون له خدمة طويلة وخبرة في مجال العمل وهذا ما ذهبت اليه الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة في قرار المرقم ١٧٧ في ١٧/٦/٢٠٠٦ الى ((ان مدة التجربة تسري على الموظف المعين لأول مرة ولا تسري على وظائف الدرجات الخاصة باعتبار ان من يشغل تلك الوظائف يقتضي ان يكون له خدمة طويلة وخبرة في مجال العمل)) (١٠).

وقد اشترطت المادة (١٤) فقرة (١) ان تكون مدة التجربة (خدمة فعلية) حيث تعني الخدمة الفعلية التي وردت في هذه المادة هي مباشرة الموظف عمله شخصياً وبالتالي فان انقطاع الموظف بعذر او بدون عذر لا يحسب ضمن الخدمة الفعلية، بل ان مدة التجربة تتوقف عند انقطاع الموظف وتستكمل بعد عودت الموظف الى الوظيفة، وهناك من اعطى معنى اخر للخدمة الفعلية بانها كل ما يحسب منها او الحالات الموافقة لها لاغراض قانون الخدمة المدنية المعمول به في دائرة الموظف والتي تؤثر سلباً على اعتبارها خدمة مجزية لكافة الاغراض ومنها بوجه خاص العلاوة والترفيح والتقاعد (١١). وان انقطاع الموظف عن وظيفته لعذر مشروع كتمتعه باجازة مرضية او اجازة اعتيادية او لعذر غير مشروع كتغيبه عن الوظيفة فان ذلك لا يحسب خدمة فعلية لغرض التثبيت ، هذا هو الاصل لكن المشرع قد اعتبر بعض حالات الانقطاع خدمة فعلية لاغراض التثبيت بالنسبة للشخص المعين تحت التجربة وهذه الحالات مثلاً :

أ. الاجازة الدراسية الممنوحة للموظف فقد نصت فقرة (٤) من المادة (٥) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل على ((اعتبار مدة الاجازة الدراسية الممنوحة للموظف خدمة فعلية لكافة الاغراض)). فلا شك في ان غرض التثبيت قد يكون ضمن هذه الاغراض. لكن الواقع العملي في الوقت الحاضر في دوائر الدولة والقطاع العام هو لا يمكن للموظف ان يتمتع بهذه الاجازة الا بعد ان يكمل سنتين في خدمة فعلية فهو بعد هذه المدة يكون قد ثبت في وظيفته.

ب. العطلات المدرسية حيث تحتسب خدمة فعلية لغرض التثبيت للموظفين الذين يتمتعون بها وذلك استناداً للفقرة (٤) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل. وقد ذهب بعض الكتاب بان العطلات المدرسية تشمل العطلة الربيعية التالية لامتحانات نصف السنة مباشرة والعطلة الصيفية المبتدئة من ٧/١ ولغاية ٨/٣١ من كل عام والعطل الرسمية الأخرى المنصوص عليها في قانون العطل الرسمية رقم ١١٠ لسنة ١٩٧٢ (١٢). ونحن لا نتفق مع الرأي القائل باعتبار العطلات الرسمية تعتبر ضمن العطلات المدرسية وذلك لان التمتع بالعطلات الرسمية لا يقتصر على العاملين بالمدارس

والمعاهد والكليات بل يشمل جميع موظفي الدولة بينما العطلات المدرسية تشمل العاملين بالمدارس والمعاهد والكليات. وبالتالي فإن احتساب العطلات الرسمية من ضمن العطلات المدرسية امر يخالف القانون صراحة. هناك سؤال من هم الذين يتمتعون بالعطل المدرسية ؟

للإجابة عن هذا السؤال انقسم الفقهاء العراقيين حول تحديد الموظفين الذين يتمتعون بالعطل المدرسية طائفتين : الاولى ترى ان من يعمل في المدارس والكليات^(١٣)، من غير اعضاء الهيئة التدريسية لا تشمله العطلة المدرسية وحجتهم في ذلك ان الفقرة الاولى من المادة (٤٤) من قانون الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٠ المعدل قضت بان ((... للوزير المختص ان يدعو البعض من هؤلاء لاداء بعض واجبات التعليم خلال هذه العطلة على ان لا تقل مدة العطلة التي يتمتع بها عن خمسة واربعين يوماً في كل سنة دراسية)). من هذا النص يتضح ان الذي يقوم بهذه الواجبات يجب ان يكون من اعضاء الهيئة التدريسية اذ لا يمكن ان يقوم بهذه الواجبات ملاحظ او كاتب كما ان الفقرة الثانية من المادة (٤٤) من قانون الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٠ المعدل قضت بمنح المشمولين بالحكم المتقدم اجازة خاصة لمدة سبعة ايام خلال السنة الدراسية، وهذا النص هو الاخر يوضح ان الفكرة التي دفعت المشرع الى منح الاجازة الخاصة هي ضمان عدم الاخلال بسير مرفق الدراسية وهذا لا يمكن ان يحدث الا اذا تعلق الأمر بمنح الاجازة لمن يقوم بالتدريسات دون غيره من الموظفين فلا يعقل ان يكون لغياب الموظفين أي اثر على سير الدراسية^(١٤).

اما الطائفة الثانية ترى عدم وجود فارق بين الكادر التدريسي وبين الموظفين الإداريين فليس من الجائز ان يكون للموظفين الإداريين دوام متصل خلال العطلة الصيفية في الوقت الذي ينهي فيه دوام الطلبة والمدرسين والمعلمين^(١٥).

ونحن نؤيد الرأي القائل ان الذي يتمتع بالعطل المدرسية هو الكادر التدريسي دون غيره من الموظفين وذلك استناداً الى الحجج سابقة الذكر. اما عن أسباب قطع مدة التجربة :

حيث يثور التساؤل حول اضافة خدمة المحاماة او الخدمة العسكرية هل اضافة هذه الخدمة يؤدي الى قطع مدة التجربة وبالتالي تؤدي الى تثبيت المعين تحت التجربة ام ان اضافتها تحسب لاغراض الخدمة والتقاعد دون التثبيت؟ للإجابة على هذا السؤال يمكن القول ان الواقع العملي قد اثبت ان على الشخص المعين تحت التجربة ان يمر بمرحلة الخدمة الفعلية التي من خلالها تراقب الإدارة نشاط الموظف والتزامه بقواعد الوظيفة عن كثب حيث تعتبر هذه المرحلة التي يمر بها الموظف من اخطر المراحل في حياته الوظيفية لما لها من أهمية للتثبيت من قابليته في تحمل اعباء الوظيفة وكذلك لها أهمية بالنسبة للإدارة لان من خلالها تعمل على التأكد من ان العناصر الذي يعلمون لديها ذو كفاءة ونزاهة ومسؤولية. ان اضافة خدمة المحاماة بالنسبة للمعين تحت التجربة لا تؤدي الى قطع فترة التجربة فلا بد من اكمال الموظف فترة التجربة بنجاح حتى يتسنى للإدارة

تثبيته من عدمه استناداً للمادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

اما عن اضافة الخدمة العسكرية فان القانون الفرنسي ذهب الى ان اضافة هذه الخدمة لا يؤدي الى قطع فترة التجربة وبالتالي لا يجوز احتسابها ضمن مدة التجربة، في حين انها تعتبر خدمة فعلية للموظف المعين تحت التجربة، وفي القانون المصري هذا ما اشارت اليه المادة (٤٢) من قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم (١٢٧) لسنة ١٩٨٠ المصري.

اما في العراق فان القانون العراقي قد اخذ بما ذهب اليه نظيره المصري حيث اعتبر الخدمة العسكرية خدمة فعلية لغرض التثبيت بالنسبة للمعين تحت التجربة سواء كانت خدمة الزامية او خدمة احتياط وهذا ما اشارت اليه المادة (٢٥) من قانون الخدمة العسكرية رقم (٦٥) لسنة ١٩٦٩ الملغي .

ونحن لا نتفق مع المشرع في احتساب الخدمة الالزامية والاحتياط خدمة فعلية لغرض تثبيت الموظف المعين تحت التجربة فلابد من ان يقضي الموظف مدة الاختبار في عمله المدني في خدمة فعلية حتى يتسنى للادارة التأكد من مدى صلاحيته للنهوض باعباء الوظيفة المعين فيها ومن ثم تقرر تثبيته في الوظيفة المسند اليه من عدمه.

وبالتالي نرى بان تتوقف مدة التجربة خلال مدة الخدمة العسكرية وتستكمل بعد اكمال المكلف خدمة العلم، ذلك لان مجال الخدمة في الجيش يختلف عن المجال الخدمة في المرافق العامة المدنية فاذا كان المكلف بالخدمة العسكرية قد نجح في المجال العسكري فانه قد لا يكون ناجحاً في مجال الخدمة المدنية في دوائر الدولة.

ومن كل ما تقدم يمكن القول ان مدة التجربة اختبار اضافي ذو طابع عملي فلا تعد مجرد حاجز اخر يجب ان يجتازه الشخص قبل الدخول في الخدمة ولكنها تهدف كذلك الى اعداد موظفي المستقبل اعداداً يتفق مع الحقائق الإدارية فهي الاختبار الحاسم الذي يؤدي الى استبعاد غير الصالحين وغير الكفؤين فلا يدخل في خدمة الدولة الا الموظفون الجديرون بذلك اخلاقياً وعلمياً^(٦).

ثانياً . أهداف فترة التجربة :

ان وضع الشخص المعين لأول مرة تحت التجربة أهمية خاصة تبدو من خلال نوعين من الشروط عامة وخاصة تحرص القوانين على توافرها بالشخص المتقدم للتعيين فالشروط العامة متمثلة بالجنسية والاهلية القانونية واللياقة الصحية والاخلاقية والكفاءة العلمية اما الشرط الاخر وهو شخصي اتفق عليه مشرعوا القانون الإداري منهم المشرع العراقي وهذا الشرط هو شرط اجتياز مدة التجربة بنجاح لان المؤهلات العلمية قد تستخدم كمؤشر للصلاحية لكنها لاتعطي احقية الموظف في الوظيفة المعين فيها قد يكون غيره ممن لم يتفوق في الجانب العلمي أكثر جدارة في الجانب العملي في ادائه لوظيفته.

وان أي موظف يعين لأول مرة او يرقى الى وظيفة اعلى من سابقتها من حيث المسؤوليات والواجبات يوضع تحت التجربة لمدة محددة ليكون تحت اشراف ورقابة الإدارة حتى تتأكد من كفاءته للوظيفة المعين فيها او المرقى اليها، لان مدة

التجربة تسمح للإدارة التعرف وعن كثب على حسن أداء الموظف لواجباته وسرعة تكيفه بالنسبة لهذه الوظيفة وصلاحيته للاستمرار في الوظيفة المعين فيها لأول مرة أو المرقى لها^(١٧).

- وبالتالي فإن مدة التجربة تعد من أهم المراحل في حياة الموظف الوظيفية باعتبارها فترة تهيئة واختبار وتستهدف الجوانب التالية:
١. تهيئة الموظف عملياً لممارسة مهام الوظيفة المرشح لها.
 ٢. ترسيخ المفاهيم الأساسية للخدمة المدنية.
 ٣. الكشف عن قدرات الموظف وميوله العملية.
 ٤. التحقق من مدى صلاحية الموظف لشغل الوظيفة المعين فيها تمهيداً لتثبيتته فيها.
 ٥. التأكد من كفاءته الأخلاقية وسلوكه الوظيفي.

المطلب الثالث - انتهاء مدة التجربة بالتثبيت أو الاستغناء

عند وضع الموظف المعين لأول مرة في إحدى الوظائف تحت التجربة المدة قد تكون سنة أو ستة أشهر أو سنتين في بعض القوانين في خدمة فعلية فبعد انتهاء هذه المدة توصي الجهة المعين فيها بتثبيتته إذا تأكدت من كفاءته أو الاستغناء عن خدماته في حالة عدم كفاءته أو صلاحيته للعمل الذي تم تعيينه فيه ولها أن تمهله ستة أشهر أخرى في وظيفته للتأكد من صلاحيته^(١٨)، وإن المدة الأخيرة له هي مدة نهائية وفقاً للقانون. وبالتالي فإن بانتهاء مدة التجربة يتبلور الموقف القانوني للمعين تحت التجربة فاما بتثبيتته أو الاستغناء عن خدماته. ففي فرنسا فإن للإدارة سلطة الاستغناء عن الموظف خلال فترة التجربة عندما يتبين لها أنه غير كفوء لتحمل أعباء الوظيفة المعين فيها أي حالة عدم الكفاية المهنية إلا أن الفصل خلال المدة المذكور يجب أن يكون مسبقاً بالإطلاع على الاضطرار أو على الأقل إبلاغه بأن له الحق في الإطلاع عليها، وبالتالي فإن قرار الفصل خلال مدة التجربة يجب أن يكون مبنياً على سببين فقط هما عدم الكفاية المهنية أو لسبب تأديبي.

أما في مصر فإن الإدارة إذا رأت أن الموظف المعين تحت التجربة أنه كفى وأهل للقيام بواجبات وظيفته بعد مراقبة نشاطه الوظيفي طيلة فترة الاختبار فإنها تصدر قرار التثبيت الذي يحدد الدرجة التي يشغلها هذا الموظف، فقد ذهب الدكتور عبد الحسين حشيش إلى القول بأن الموظف المعين تحت التجربة هو الذي عين في وظيفة دائمة بناء على وضعه تحت التجربة في خدمة وظيفية فعلية، لكنه لا يتم تثبيته في الدرجة التي تؤهله بشكل نهائي لشغل هذه الوظيفة إلا بعد اجتيازه فترة التجربة الفعلية بنجاح، فإذا ثبت أو برهن الموظف خلال فترة التجربة وممارسته للوظيفة المعين فيها عن كفاءته وجدارته في تحمل واجبات الوظيفية أصدرت الإدارة قرار بتثبيتته في وظيفته والا استغنت عنه، ولذلك فقد ذهب إلى تكييف مركز الموظف المعين تحت التجربة بأنه موظف تثبيته معلق على شرط واقف هو قيام الإدارة بتثبيتته في وظيفته، وهو أمر مستقل غير محقق الوقوع يترتب على وجوده

قيام الرابطة الوظيفية. وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر بقرار لها في ١٩٦١/٦/٢٤ بهذا الشأن بالقول ((ان قضاء فترة الاختبار على ما يرام هو شرط الصلاحية للبقاء في الوظيفة وهو شرط مقرر للمصلحة العامة يجري اعماله طوال فترة الاختبار، ومن ثم فان مصير الموظف يكون رهيناً بتحقيق هذا الشرط، فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله، ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانقضاء هذه الصفة عنه ولا من قبيل أسباب انتهاء خدمة الموظف لخروجه من عداد هذه الأسباب بل يقع نتيجة لتخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصير التعيين)) (١٩).

وان الجهة التي تملك صلاحية التثبيت او الاستغناء بالنسبة للموظف هي السلطة التي اصدرت امر تعيينه فقد ذهبت المحكمة الإدارية في مصر الى ان ((ما دام المرء في النهاية في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت التجربة هو للسلطة التي تمتلك التعيين، فانه لا يترتب على أي عيب شكلي يشوب التقارير الشهرية التي نظمتها اللائحة التنفيذية لهذه الطائفة من الموظفين أي بطلان ما دام ان هذه التقارير ليست ملزمة للسلطة المذكورة وتمتلك تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار او عدم صلاحيته بالاستناد الى هذه التقارير ا والى اية عناصر أخرى تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها ما دام قرارها خالياً من اساءة استعمال السلطة)) (٢٠).

ومن هذه القرارات فان تقدير صلاحية الموظف المعين تحت التجربة في مصر يتم عن طريق تقارير شهرية تقدم بمعرفة الرؤساء المباشرين وتعتمد من الرئيس الاعلى وذلك على النموذج الذي تعده الوحدة الإدارية على ان يوضع عند نهاية مدة الاختبار تقدير نهائي في ضوء التقارير السابقة موضحاً به مدى صلاحية الموظف لوظيفة المسندة اليه ويعرض هذا التقرير على لجنة شؤون العاملين، وتعد ادارة شؤون العاملين في كل وحدة سجلاً لقيد العاملين تحت الاختبار موضحاً فيه بداية ونهاية مدة الاختبار (٢١).

ويعد التقرير الخاص بالموظف المعين تحت التجربة على فترتين :
الاولى : تبدأ اعتباراً من تاريخ المباشرة ويعد التقرير عنها بعد مضي خمسة أشهر.

الثانية : تبدأ اعتباراً من بداية الشهر السادس حتى نهاية الشهر العاشر ويعد التقرير عن هذه الفترة ويقدم قبل نهاية سنة التجربة بشهرين.

وان المصادر المتعمدة في اعداد التقرير هي :

١. ملف الموظف .
 ٢. سجل تدوين ملاحظات الرئيس المباشر .
 ٣. تقرير الانجاز الشهري للموظف .
 ٤. دفتر الدوام.
 ٥. أي مصادر أخرى تساعد في دقة التقويم.
- وهذا وان كانت هذه التقارير غير ملزمة للإدارة لانها قد تستند لتقدير صلاحية المعين تحت التجربة من عدمها الى عناصر أخرى قد تستغل هي بتقديرها.

وان جهة الإدارة لا تنتظر انتهاء مدة التجربة لتقرر بعد ذلك مصير الموظف فإذا تأكدت اثناء المدة المذكورة عدم صلاحيته للوظيفة المعين فيها فللإدارة الحق في الاستغناء عنه وإذا كانت عدم الصلاحية قد ثبتت قبل انقضاء مدة التجربة ولكن صدور القرار الخاص بذلك قد تاخر لفترة من الوقت حتى اكمال الاجراءات المطلوبة فان ذلك لا يعيب القرار ولا يؤثر في مشروعيته وهذا ما ذهبت اليه المحكمة الإدارية العليا في مصرفي احد أحكامها بالقول ((لا الزام على جهة الإدارة ان تتربص انتهاء سنة قبل البت بصلاحية العامل اذ تملك تقدير ذلك في أي وقت خلال تلك المدة متى توافرت لها عناصر هذا التقرير... ولا يعيب القرار الصادر بفصل المدعي تراخي جهة الإدارة في اصداره لبعض الوقت لما تستلزمه الاجراءات من العرض على لجنة شؤون العاملين اذ ليس في نصوص القانون ما يوجب صدور قرار الفصل ذاته قبل انتهاء مدة السنة طالما ان عدم الصلاحية تقررت فعلاً خلال تلك الفترة)) (٢٢).

ونحن لا نتفق مع ما ذهبت اليه المحكمة الإدارية العليا في عدم التزامها بانتهاء مدة التجربة بشكل كامل حتى تقرر بعدها صلاحية الموظف المعين تحت التجربة للوظيفة من عدمها وذلك لان السماح للإدارة بالاستغناء عن الموظف وفصله خلال مدة التجربة قد يدفعها الى ان تتعسف باستعمال السلطة وبالتالي تقرر الاستغناء عن الموظف لمجرد الشك في عدم كفاءته هذا من جهة ومن جهة أخرى فان الموظف في بداية عمله في الوظيفة قد لا ينسجم مع ظروف وملابسات العمل فاذا لم يظهر عدم كفاءته في البداية فقد يثبت العكس بعد ذلك وعندما يتأقلم مع ظروف العمل الوظيفي.

وهذا وقد يثور السؤال عن مدى سلطة الإدارة في فصل الموظف تحت التجربة؟

وللاجابة عن ذلك فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصرفي احد قراراتها الى ((ان فصل الموظف لعدم قضائه فترة التجربة على اكمل وجه يعتبر من صميم عمل الإدارة بلا معقب عليها ما دام ان قرارها جاء خالياً من اساءة استعمال السلطة، فيحق لها استخلاص عدم الصلاحية من كثرة طلب الموظف للاجازات وتحايله للحصول عليها ولو لم يتجاوز حدودها المرسومة على اعتبار ان الاجازات المتواصلة والغيابات المتكررة اساءة في استعمال الحق وسوء سلوك وظيفي ينعكس اثره على الوظيفة العامة ويعتبر ذلك دليلاً على عدم تقدير الموظف للمسؤولية...)) (٢٣)، وبامكان الإدارة ان تستند في اصدار قرار الفصل الى الجزاءات التي انزلت بالموظف وخاصة اذا كانت تدل على اخطائه واهماله وعدم دقته في العمل الوظيفي وعدم طاعته لاوامر الرؤساء والى ذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصرفي قرارها بتاريخ ١٩٦٧/٢/٤ بالقول ((فقد استندت هيئة البريد في قرارها بفصل المدعي الى الجزاءات التي انزلت به وتبين من الاطلاع على صحيفة هذه الاجراءات انها كلها بسبب اخطائه في اعمال وظيفته . فهي كما قالت الهيئة بحق- تتصل اتصالاً وثيقاً بعمله -)) (٢٤).

اما عن طبيعة قرار الفصل الصادر بحق الموظف المعين تحت التجربة فلا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي بل يكفي للإدارة ان تثبت ان الموظف ليس له اللياقة للنهوض باعباء الوظيفة وعلى اعتبار ان الاخيرة شرط مقرر للمصلحة العامة يجري اعماله طوال مدة التجربة وهذا ما ذهبت اليه المحكمة الإدارية العليا في مصر في قرار لها بتاريخ ١٩٦٣/١/٢٦ بالقول ((إن لم يتم الموظف مدة الاختبار على ما يرام فصل من وظيفته. واللياقة للنهوض باعباء الوظيفة العامة شرط الصلاحية للبقاء فيها، وشرط مقرر للمصلحة العامة يجري اعماله طوال فترة الاختبار ومن ثم فان مصير تعيين الموظف يكون رهيناً بتحقيق هذا الشرط فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانتهاء هذه الصفة عنه، ولما كان ذلك فان هذا الفصل لا يستلزم ان يكون الموظف قد ارتكب ذنباً تأديبياً بالفعل بل ينتج صحيحاً ويعتبر قائماً على السبب المبرر له قانوناً متى استند الى وقائع لا تترب على الإدارة ان هي اطمأنت الى صدقها ومتى كانت قد استخلصت منها النتيجة التي انتهت اليها في شأنه استخلاصاً سائغاً)) (٢٥).

وجهة الإدارة لا تجري تحقيقاً او استجوابات للموظف المعين تحت التجربة قبل فصله لعدم صلاحيته للقيام باعباء الوظيفة خلال فترة التجربة لان الاستجواب والتحقيق وسماع الدفاع مقرر فقط قبل عقوبة الفصل التأديبي وبالتالي فان الفصل او الاستغناء عن الموظف خلال فترة التجربة او بعدها لا يعتبر من قبيل هذا الفصل.

وان الفصل خلال فترة التجربة في حالة تثبت الإدارة من عدم كفاءة الموظف هو اعمال للمركز القانوني له باعتباره قد فقد شرطاً من شروط تولي الوظيفة العامة .

اما في العراق نصت الفقرة الاولى من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل على ان ((يكون الموظف عند اول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية ويجب اصدار امر تثبيته في درجته بعد انتهائها اذا تاكدت كفاءته والا فتمدد تجربته ستة اشهر أخرى)).

ان هذا النص يؤكد ان مدة التجربة هي سنة واحدة تقبل التمديد لمدة ستة اشهر أخرى اذا لم يثبت للإدارة كفاءة الموظف خلال الفترة الاولى.

حيث ان الإدارة تكون ملزمة في نهاية فترة التجربة الاولى بتحديد رأيها بشأن كفاءة الموظف، فاذا تاكدت لها كفاءته خلال هذه السنة، كان لزاماً عليها اصدار امر بتثبيته، اما اذا لم تتحقق من هذه الكفاءة وجب عليها ان تقرر تمديد مدة التجربة ستة اشهر أخرى.

ويؤخذ على هذا النص انه لم يحدد الجهة التي تمتلك الحق في التثبيت الا اننا يمكننا القول بان الجهة التي تملك سلطة التعيين تمتلك سلطة التثبيت.

كما ان النص المذكور لم يحدد كذلك الطريقة التي يمكن من خلالها تستطيع الجهة الإدارية التأكد من كفاءة المعين تحت التجربة وهذا ما دفع جانب من الفقه الى القول ان التقارير السرية تستعمل لغرض التثبيت بالاضافة الى عرضها

الرئيسي والمتمثل بالترفع والعلاوة السنوية. ومن الجدير بالملاحظة ان بعض دوائر الدولة تستعمل التقارير السرية كقرينة يمكن ان تستند اليها الإدارة لغرض تثبيت الموظف المعين تحت التجربة بعد انتهاء مدة التجربة^(٢٦). ونحن لا نتفق مع اتجاه دوائر الدولة في استعمال التقارير السرية عن كفاءته لغرض التثبيت وذلك لانه يفتقد الى سند قانون يبين ان التقارير السرية تستعمل لغرض التثبيت من كفاءة الموظف خلال فترة التجربة. ونرى بان يكون هناك نص في القانون يبين تقييم اداء الموظف الخاضع للتجربة يتم وفق نماذج ومعايير يعدها الجهاز الإداري تتضمن حقلاً يخصص كخلاصة لمدة التجربة وآخر لتقييم اداء الخاضع للتجربة كل ستة اشهر.

الا انه ما الحكم اذا انتهت السنة الفعلية ولم يصدر قرار صريح بالتثبيت او التمديد اتجه جانب من الفقه الى اعتبار الموظف مثبتاً بحكم القانون على اساس ان سكوت الإدارة يعتبر دليلاً على قناعتها بكفاءته. وهذا ما قضت به الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفقتها التمييزية في احد قراراتها بالقول ((يعتبر الموظف مثبتاً في وظيفته بعد مضي سنة على تاريخ مباشرته بحكم القانون اذا لم تصدر الإدارة قراراً بتمديد تجربته، عند اكماله السنة اذ ان سكوت الإدارة يعتبر قراراً إدارياً ضمناً بثبوت كفاءته في الوظيفة))^(٢٧). ونحن نؤيد ما ذهبت اليه الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة لانه الاصلح وذلك لان الاصل هو كفاءة الموظف استناداً لتوفر الشروط النظرية لتولي الوظيفة العامة وبعد صدور قرار التعيين بحقه وبالتالي فان السكوت في معرض الحاجة بيان يعد قبولاً فان السكوت يعتبر لصالح الموظف مما يدل على القناعة بكفاءة الموظف، وعليه فان الموظف المعين تحت التجربة يعد مثبتاً بحكم القانون اذا مرت السنة في خدمة فعلية وكان ذلك دون ان يصدر قرار صريح من الإدارة سواء بالتثبيت او التمديد.

وقد لا تلتزم الإدارة بان تنتظر انتهاء مدة التجربة لتقرر الاستغناء عن الموظف فيحق لها ذلك سواء كان ذلك بالفترة الاولى او خلال الفترة الثانية وخاصة اذا تاكدت ان الموظف قد ارتكب مخالفات وظيفية او صدر منه سلوك يتنافى واخلاقياتها وهذا ما ذهبت اليه الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بصفقتها التمييزية في قرارها الصادر بتاريخ ٢٥/١/٢٠٠٧ فقد جاء فيه ((اقام المدعي ((المميز) م.ح.م الموظف بعنوان مدير عام دائرة الاتصالات التابعة للمميز عليه (الامين العام لمجلس الوزراء - اضافة لوظيفته الدعوى امام مجلس الانضباط العام يدعي فيها بان دائرته اصدرت الأمر الديواني المرقم بـ(ق/٣٨٥) في ٢٠٠٦/٦/٧ بالاستغناء عن خدماته كمدير عام، لذا فقد طلب دعوة المميز عليه للمرافعة والحكم باعادته الى وظيفته وقبول مباشرته، وبنتيجة المرافعة قرر مجلس الانضباط العام بقراره المؤرخ ١٤/٢/٢٠٠٧ ... رد الدعوى استناداً الى الفقرة (٢) من المادة (الرابعة عشر) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل ولعدم قناعة المميز بالقرار المذكور فقد بادر للطعن به تمييزاً لدى الهيئة العامة في مجلس شوري الدولي.... في ٢١/٢/٢٠٠٦ طالباً نقضه للأسباب الواردة فيها.

ولدى التدقيق والمداولة من الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة وجدت ان الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه صحيح وموافق للقانون ذلك بأن المدعي (المميز) كان قد عين مديراً عاماً لدائرة الاتصالات تحت التجربة لمدة سنة اعتباراً من تاريخ مباشرته في ٢٠٠٥/٦/١٤ ونتيجة ارتكابه عدة مخالفات فقد اصدر المدعي عليه – اضافة لوظيفته امراً بالاستغناء عن خدماته في ٢٠٠٦/٦/٧ وتشكيل لجنة تحقيقية للتحقيق معه عن المخالفات المنسوبة اليه وحيث ان امر الاستغناء عن خدماته المدعي جاء موافقاً لأحكام المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ التي قضت بان ((يكون الموظف عند تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة وتوجب اصدار امر بتثبيته عند انتهائها اذا تاكد كفاءته او الاستغناء عنه اذا تاكدت عدم صلاحيته للعمل المعين فيه وحيث ان امر الاستغناء عن خدمات المدعي صدر قبل انتهاء مدة التجربة وبسبب عدم صلاحيته للعمل المعين فيه بدلالة المخالفات المنسوبة اليه وحيث ان مجلس الانضباط العام قد التزم بوجهة النظر القانونية اعلاه وقضى برد الدعوى عليه وقرر تصديق الحكم المميز ورد الطعون التمييزية وتحميل المميز رسم التمييز وصدر القرار بالاتفاق في ٢٠٠٧/١/٢٥)) (٢٨).

من خلال هذا القرار نجد ان اتجاه مجلس الانضباط العام وتصديق الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة كان قد استغنى عن الموظف المعين تحت التجربة اثناء المدة المذكورة مستنداً الى نص الفقرة (٢) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية النافذ الذي تقضي بالاستغناء عن الموظف اذا تاكد لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة...)).

لكن هناك سؤال يتبادر الى الذهن هل كان مجلس الانضباط العام والهيئة العامة لمجلس شورى الدولة باتجاههما هذا مع وجود الفقرة (١) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية النافذ التي تقضي بأن (يكون الموظف عند اول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية ويجب اصدار امر بتثبيته في درجته بعد انتهائها اذا تاكدت كفاءته والا فتمدد مدة تجربته ستة اشهر أخرى)). وهل ان هذا الاستغناء يعتبر فصلاً تأديبياً أم لا؟

لقد ذهب جانب من الفقه الى القول بأنه ليس للإدارة ان تقرر الاستغناء اثناء مدة التجربة اذ يجب ان يفسح المجال امام الموظف لاثبات قدرته حتى نهاية مدة التجربة، على اعتبار ان عبارة (خلال مدة التجربة) التي وردت في الفقرة (٢) مادة (١٤) تنصرف الى الوقت الذي تتأكد فيه الإدارة من عدم كفاءة الموظف ولا تنصرف الى الوقت الذي يجوز فيه ان تستغني عن الموظف (٢٩). وبالتالي فان قرار مجلس الانضباط والهيئة العامة للمجلس بالاستغناء عن المعين تحت التجربة كان من باب الفصل التأديبي وبدلالة المخالفات التي نسبت اليه خلال فترة التجربة وتشكيل لجنة تحقيقية بشأنها لذلك اثبت للإدارة وبشكل قاطع عدم صلاحيته لتحمل اعباء الوظيفة. ويتبين من القرار اعلاه لو ان الموظف المعين تحت التجربة لم يرتكب هذه المخالفات خلال فترة التجربة لكان لزاماً على الجهة الإدارية ان تمدد

فترة التجربة لستة اشهر أخرى بعد انتهاء فترة التجربة الاولى وبانتهائها يجب على الإدارة ان تصدر قرار بالاستغناء او التثبيت والا فان مرور هذه المدة بدون ان يصدر قرار يحدد مصير الموظف تحت التجربة يعتبر مثبتاً بحكم القانون^(٣٠).

وفي قرار اخر لمجلس الانضباط العام ذهب الى ((تأييد قرار الإدارة الذي استغنت فيه عن خدمات الموظف وهو لا يزال في فترة التجربة وذلك نظراً لكثرة غيابهات ولعدم تقيد بتعليمات العمل ولعدم صلاحيته للعمل فقد انتهت خدماته))^(٣١).

ولكن في قرار اخر للمجلس ذهب باتجاه معاكس للاتجاه السابق حيث قضى فيه ان الاستغناء عن الموظف لا يتم الا بعد انتهاء مدة التجربة اذ جاء فيه ((لدى التدقيق والمداولة تبين ان المدعي كان موظفاً في دائرة المدعي عليها حيث عين موظفاً على سبيل التجربة ولمدة سنة واحدة بموجب الأمر الإداري المرقم (١١٥٥٨) في ١٩٩٧/١١/٢٤ وبأشرف في ١٩٩٧/١١/٣٠ وانقطع عن الدوام فوجه له الأخطار وبأشرف فعلاً خلال مدة الأخطار في ١٩٩٨/٦/١٤ كما يتضح من كتاب الشركة قسم مكاتب بغداد المرقم ٣٠٣٣ ١٩٩٨/٦/١٦ ثم صدر الأمر الإداري المرقم (٦٠٣٥) في ١٩٩٨/٦/٢٧ بالاستغناء عن خدماته وفق الفقرة (٢) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل وان صدور هذا الأمر يعد مخالفاً للقانون لان المدعي بأشرف خلال مدة الأخطار هذا من جهة ومن جهة أخرى فان الاستغناء عن خدمته كان وفق احكام الفقرة (٢) من المادة (١٤) وهذه الفقرة تحال الى الفقرة (١) من المادة المذكورة التي تتعلق بالتعيين تحت التجربة مدة سنة واحدة في خدمة فعلية ويجب اصدار امر تثبيته في درجة بعد انتهائها اذا تاكدت كفاءته والا تمدد ستة اشهر أخرى وعليه تكون مدة التجربة سنة وستة اشهر في حين تم انهاء خدماته قبل انقضاء هذه المدة ودون سبب قانوني ولمخالفة هذا الأمر للقانون قرر الغاء الأمر الإداري المرقم (٦٠٣٥) في ١٩٩٨/٦/٢٧^(٣٢).

من كل مما تقدم نجد ان مجلس الانضباط العام والهيئة العامة لمجلس شوري الدولة قد ذهبا باتجاهين مختلفين بشأن حالة المعين تحت التجربة ونحن نرى بان كل اتجاه له ما يبرره من الأسباب المنطقية والنصوص القانونية.

فالاتجاه الاول : الاستغناء عن الموظف المعين تحت التجربة ((خلال مدة التجربة))

في حالة ارتكابه مخالفات تتعلق بواجبات وظيفته، وعدم طاعته لأوامر رؤسائه وتشكيل لجان تحقيقية للتحقيق بهذه المخالفات. من ذلك يكون لدى الإدارة تصور كامل عن عدم صلاحية الموظف للاستمرار بالوظيفة المعين فيها. وقد تستند الإدارة ومجلس الانضباط العام في هذا الاتجاه للفقرة (٢) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية النافذ.

الاتجاه الثاني : الاستغناء عن الموظف المعين تحت التجربة لا يتم الا بعد انتهاء

مدة التجربة الاولى والبالغة سنة ومن ثم تمدد الفترة المذكورة الى ستة اشهر أخرى في حالة اذا لم تتأكد الإدارة من صلاحية الموظف في الفترة الاولى وقد تستند في هذا الاتجاه الى الفقرة

(١) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل .

وبالتالي فان للادارة سلطة تقديرية واسعة لاستغناء عن خدمات الموظف اذا تبين للادارة عدم صلاحيته المهنية او الاخلاقية او عدم التزامه بتعليمات العمل او أي عناصر أخرى تستغل بتقديرها وسلطتها بذلك لا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة .

المطلب الرابع - التمييز بين المعين تحت التجربة والمعين بصفة مؤقتة
قد يرتبط العاملان في دوائر الدولة بعقد بصفة مؤقتة او بتعيين دائم على ملاك هذه الدوائر فيحكم كل من هذه الروابط قواعد قانونية مختلفة من حيث الحقوق والواجبات لذلك فلا بد من الخوض في القواعد المميزة لها:
أولاً . المعين تحت التجربة :

يخضع جميع موظفي الدولة لكافة القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة سواء كانت هذه القوانين انضباطية او قوانين خدمة. وبما ان الموظف المعين على سبيل التجربة يكتسب صفة الموظف العام اعتباراً من تاريخ صدور قرار تعيينه من قبل السلطة المختصة بالتعيين وبالتالي يتمتع بجميع الحقوق ويلتزم بجميع الواجبات الوظيفية باستثناء بعض الحقوق كالحق بالاجازة والحق بتملك الرتبة او الدرجة المعين فيها.

ففي فرنسا قد اخذ قانون التوظيف الفرنسي بالفكرة التي تقضي بالتمييز بين الوظيفة والدرجة التي يشغلها الموظف حيث اشترط هذا القانون ان الشخص المعين لأول مرة لا يعتبر موظفاً بالمعنى القانوني الدقيق مالم يثبت في درجة من درجات الملاك الوظيفي للمرفق العام الذي عين فيه. ولقد عرف القانون الفرنسي الدرجة الوظيفية بانها ((اللقب الذي يمنح للمستفيد منه حق اشغال احدى الوظائف المحفوظة لهم)).

ولذلك فان الموظف المعين تحت التجربة يصبح مالكا لدرجته الوظيفية بعد اكماله لفترة التجربة بنجاح وتثبيتته فيها والحاقه بملاك المرفق المعين فيه، وبالتالي فان الغاء الوظيفة من قبل الإدارة لا يؤدي الى انتهاء خدمة الموظف الحائز على درجة وظيفية بل يتم نقل الموظف في مثل هذه الحالة الى وظيفة أخرى مع احتفاظه براتبه ودرجته الوظيفية في جميع الاحوال. فالدرجة الوظيفية هي ملك للموظف الذي يشغلها حيث يعود اكتسابه لهذه الدرجة بعد تثبيته فيها من تاريخ صدور قرار تعيينه^(٣٣)، وبأثر رجعي.

وان أهمية التمييز الذي اخذ به القانون الفرنسي بين قرار التعيين وقرار التثبيت في الوظيفة يبدو في ان قرار التعيين هو ان يعهد للموظف بعمل معين بينما قرار التثبيت يحدد الدرجة التي يشغلها الموظف وان هذا التمييز يمنح الإدارة من ان تعهد الى موظف جديد، له مؤهلات وكفاءات خاصة بعمل لا تؤهله له الدرجة التي يشغلها.

وفي العراق فقد عالج المشرع العراقي هذه المسألة في قانون الملاك حيث نصت الفقرة ٢ من المادة (٥) من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٠ على انه ((يجوز

ان يعين ا وان يشغل موظف وظيفة اعلى من وظيفته بدرجة واحدة اذا تثبت كفاءته بعين طريقة الترفيع المتبعة بموجب أحكام قانون الخدمة المدنية ويجوز ترفيعه عند اكمال المدة بامر من الوزير))

من خلال هذا النص نجد ان المشرع العراقي جعل سلطة الإدارة مقيدة بهذا المجال بعكس ما ذهب اليه القانون الفرنسي حيث اعطى الإدارة سلطة تقديرية اوسع.

وان درجة وعنوان الموظف الذي يكتسبها الموظف المعين على سبيل التجربة بعد اكمال المدة لا يمكن للإدارة ان تجرد الموظف منهما في حالة نقله او اعادته الى وظيفة أخرى حيث قضى مجلس الانضباط العام في قرار له ٢٠٠٦/٩/١٨ حيث نص على ((ان سلطة الإدارة في نقل الموظف من دائرة الى أخرى وفقاً للمصلحة العامة مقيدة بعدم تنزيل درجة وعنوان الموظف)) (٣٤).

وبالتالي فان صدور قرار من الإدارة بتعيين احد الأشخاص يجعل منه موظفاً بالمعنى القانوني الدقيق لكنه لا يمنحه حق التمتع بجميع الأحكام القانونية للوظيفة العامة، فلا بد من تثبيته بعد فترة التجربة المحددة قانوناً. ثانياً . المعين بصفة مؤقتة :

لقد عرفه قانون الموظفين اللبناني رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ في المادة الاولى بأنه ((من ولي وظيفة أنشئت لمدة معينة او عمل عارض)). وذلك فان المعين بصفة مؤقتة يشغل بصفة قانونية وظيفة مؤقتة، قد انشئت بقرار صادر من مجلس الوزراء اللبناني، فهو يخضع لأحكام خاصة به منصوص عليها في نظام الموظفين وفي القرار الذي انشأ بموجبه الوظيفة المؤقتة، ويكون عمل هذا الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة بصورة مباشرة، ويتقاضى في نهاية عمله تعويض صرفه عن الخدمة دون ان يكون له الحق في الحصول على تقاعد من الإدارة التي عمل لديها(٣٥).

ان الموظف بصفة مؤقتة لا يصبح موظف دائم مهما طالّت مدة بقائه في عمله وبصفة مؤقتة الا اذا عملت الإدارة على تثبيته واعطاهم درجات وظيفية معينة وبالتالي يعتبرهم القضاء الإداري خاضعين لأحكام القانون العام ولاختصاص القضاء الإداري كالموظفين الدائمين الحاصلين على درجات وظيفية، ويكون ذلك الخضوع بما لا يتعارض مع مركزه القانوني.

وقد اعتبر الفقيه الفرنسي العميد فيدل "Vedel" الموظفين بصفة مؤقتة موظفين من الدرجة الثانية ويمكن تحويلهم الى موظفين دائمين متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لذلك وهم في رأيه موظفين عامون شأنهم شأن الموظفين الآخرين.

اما في العراق فان الموظف المؤقت ، هو نوع جديد من الموظفين في دوائر الدولة والقطاع العام فقد نص عليه قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ . فقد نصت الفقرة سابعاً من القرار بأن ((تطبق على الموظفين المؤقتين في التعيين وفي الحقوق والواجبات وفي غير ما ورد في هذا القرار

قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل التي تطبق على الموظفين في الدوائر التي يعملون فيها)).

ومن كل ذلك فان الموظف المؤقت تطبق عليه أحكام قانون الانضباط بما لا يتعارض ومركزه القانوني، فهو يعين لمدة محددة او ينتهي تعيينه حين انتهاء العمل المعين فيه ايهما اقرب حسبما نصت على ذلك الفقرة (خامساً) من القرار المذكور، ومن ذلك فانه يمكن فرض بعض العقوبات التي نص عليها القانون في حالة عدم تعارضها مع مركزه القانوني، وقد ذهب مجلس الانضباط العام في ١٩٨٨/١١/٢ في قراراته بان ((الموظف المؤقت يملك نفس المركز القانوني والعلاقة التنظيمية مع ادارات الدولة عدا الاستغناء عن خدماته بعد انتهاء المدة))^(٣٦).

يتم اصدار امر التعيين بصفة مؤقتة من قبل الجهة الإدارية المختصة بالتعيين حيث يقتصر هدف التعيين بصفة مؤقتة على زيادة الانتاج وتحسين نوعيته وتحسين الاداء بوجه عام، وتنتهي الوظيفة المؤقتة بزمان محدد، قد يكون قابل للتديد حسب الحاجة، ولا تختلف الشروط المتوفرة بالمتقدم للتعيين بصفة مؤقتة عن شروط التعيين المقدره قانوناً للتعيين بشكل دائم باستثناء شرط الشهادة لمن يعين في الوظائف المضافة بقرار المجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٥٠ لسنة ١٩٨٧ ويتم تحديد الراتب من قبل لجنة تشكل من قبل الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة تعمل على اختبار المتقدمين لشغل الوظائف المؤقتة الشاغرة حسب الكفاءة والمهارة الفنية والقانونية، حيث يعين الموظف المؤقت لأول مرة في ضوء خبرته وكفاءته ومهارته الفنية براتب الحد الأدنى للوظيفة التي تقرر اللجنة صلاحيته للتعيين فيها بشرط ان لا يقل ذلك عن الراتب المقرر للشهادة الدراسية التي يحملها بموجب قوانين او أنظمة او قواعد الخدمة النافذة في الدائرة التي يعين فيها))^(٣٧). وبالتالي فان المعين بصفة مؤقتة لا يتمتع بمكافأة الخطورة وكذلك الارباح السنوية الذي يحصل عليها من يعين بصفة دائمة من بداية تعيين كالتعيين بصفة مؤقتة في وزارة النفط.

وبعض الجهات المستقلة تعلن عن وجود وظائف شاغرة ترغب بملأها بنوع معين من الموظفين ذات مؤهل دراسي وكفاءة محددة وتكون هذه الوظائف لفترة قصيرة جداً قد تكون شهر على الأكثر يتلقى خلالها المعين بصفة مؤقتة دورة تأهيلية تتطلبها هذه الوظيفة ولا يشترط بمن يعين فيها عدم اشغاله وظيفه أخرى فقد يكون غالبية المتقدمين للتعيين فيها يشغلون وظائف أخرى كالمعلمين والمدرسين، فمثلاً المفوضية العليا المستقلة للانتخابات في العراق يكون العمل فيها لفترة شهر ينتهي بانتهاء الانتخابات حيث يوقع المتقدم للتعيين فيها سواء كان موظف يشغل وظيفة أخرى او غيره على عقد معد من قبل المفوضية فيه عدد من الشروط يطلع عليها المتقدم قبل التوقيع على العقد بعد ذلك يصبح المتقدم للتعيين موظف بشكل مؤقت في المفوضية العليا المستقلة للانتخابات وبالتالي فان المعين قد يشغل وظيفتين في ان واحد كأن يكون مدرساً أو موظف في دائرة أخرى من دوائر الدول وموظف في مفوضية الانتخابات وقد يخضع لنظام تاديبى يختلف

عن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل فقد تصدر المفوضية تعليمات وقواعد سلوك لتسري على جميع الموظفين فيها بما في ذلك العقوبات الواجب تطبيقها على موظفيها عند مخالفتهم للتعليمات الخاصة بالانتخابات وان مصير أي معين في مفوضية الانتخابات يتحدد على حضوره على اليوم المقرر لاجراء الانتخابات فان عدم حضوره او تأخره فترة طويلة عن بدء عملية الاقتراع سيتم تعويضه باخر يحل محله في العمل الانتخابي حيث تعمل المفوضية على تدريب عدد من المعيين على الاحتياط لتعويض النقص في موظفي مراكز الاقتراع.

ويمكن ان يرد سبب ذلك كله الى عدة أسباب اهمها:

ان عملية الانتخاب تعد من اهم العمليات في البلاد حيث يتوقف عليها نظام الحكم في كل بلد وان اجراء عملية الانتخاب يكون في يوم محدد مسبقاً ويكون ذلك اليوم عطلة رسمية وبالتالي فان عدم خضوع موظفي المفوضية لبعض أحكام الوظيفة العامة وقانون الانضباط يرجع لكونها مستقلة وعدم وجود قانون انتخابات ينظم جميع الجوانب التي تخص التعيين في المفوضية بما في ذلك العقوبات.

المبحث الثاني

الحقوق والواجبات والتأديب للمعين تحت التجربة

ان الموظف بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة يتمتع بالحقوق وتترتب عليه الواجبات المتعلقة بهذه الوظيفة وقد تفرض عليه بعض العقوبات في حالة مخالفته واجباته الوظيفية سواء كان هذا الموظف تحت التجربة او مثبت بشكل دائم ، لذلك سوف نبين في هذا المبحث مدى الحقوق التي يتمتع بها المعين خلال فترة التجربة والواجبات التي تفرض عليه وهذا ما سنعرضه بشكل موجز في المطالب الاتية:-

المطلب الأول

الحقوق

أولاً . حقوق المعين تحت التجربة في القانون المصري :

ففي مصر فان المعين تحت التجربة يتمتع بجميع الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الموظفين العموميين ويحصل على الراتب المخصص لوظيفته ويستحق الاجازات المنصوص عليها في القانون . اما بالنسبة للاجازات التي يمكن ان يتمتع بها فان استحقاقه لها لاتأخذ على اطلاقها فهو لا يتمتع بجميع الاجازات التي يتمتع بها الموظف المثبت ، فقد بين المشرع في المادة (٧٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المعدل . على انه لايجوز اعارة الموظف الخاضع للتجربة او منحه الاجازات المنصوص عليها في البندين (١-٢) من المادة (٦٩) والمادة (٧٠) وهذه الاجازات هي الاجازات الخاصة بدون راتب لمرافقة الزوج او للأسباب التي يبيدها الا اذا تعلق الأمر باداء امتحان بالنسبة للعاملين المنتسبين لاحدى الكليات او المعاهد العليا وكذلك الاجازة التي تستحقها الموظفة بدون راتب لرعاية طفلها وذلك بحد اقصاه عامان في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال خدمتها الوظيفية^(٣٨) .

اما بالنسبة للترقية فان الموظف المعين تحت التجربة لايجوز ترقيته الى الدرجة التالية قبل قضائه فترة التجربة بنجاح اذ ان ترقيته قبل اجتيازه فترة التجربة بنجاح تكون ممتنعة(٣٩).

ونستخلص مما تقدم ان الحقوق التي يتمتع بها المعين تحت التجربة هي اقل نسبياً من التي يتمتع بها الموظف المثبت وان ضرورة تواجد الموظف في خدمة فعلية وتحت رقابة الإدارة للتأكد من كفاءته المهنية والاخلاقية كل ذلك حداً بالمشروع الى تنظيم وضعه القانوني خلال مدة التجربة.

ثانياً :- حقوق المعين تحت التجربة في القانون الكويتي واللبناني :
في الكويت فان مدة التجربة لا تحتسب ضمن مدة خدمة الموظف ولا بعد ثبوت صلاحيته وكفاءته في الوظيفة المعين فيها اما في حالة الاستغناء عن خدماته بسبب عدم كفاءته فانه لا يستحق اية مكافاة عن المدة السابقة(٤٠).

وقد سار المشرع اللبناني بنفس الاتجاه الذي ذهب فيه المشرع الكويتي على اعتبار ان فصل الموظف خلال فترة التجربة بسبب عدم اهليته للوظيفة المعين فيها لا يستحق اية مكافاة او تعويض(٤١).

ثالثاً :- حقوق المعين تحت التجربة في القانون العراقي :
لقد ذهب مجلس الانضباط العام في احدى قراراته الى عدم اطلاق صفة الموظف العام على المعين تحت التجربة بالقول ((... ان الموظف غير المثبت لا يكون مشمولاً بتعريف الموظف الوارد في المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية لان الوظيفة التي تعهد اليه خلال مدة التجربة لاتعتبر وظيفة دائمة ..)) (٤٢). ونحن لانؤيد هذا الاتجاه للمجلس لان التعيين في الوظيفة العامة وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل يكون في وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين وبما ان المعين تحت التجربة قد صدر قرار تعيينه من جهة إدارية مختصة في وظيفة دائمة وليست مؤقتة وان هذا قد اكدناه في تعريفنا للموظف المعين تحت التجربة .

اما عن استحقاقه لراتبه فقد بين قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل في المادة ١٦ فقرة (١) ((ان الموظف يستحق راتبه من تاريخ مباشرته بالعمل الوظيفي)). وبما ان النص جاء عام ومطلق ولم يميز بين الموظف المعين تحت التجربة والموظف المثبت وبالتالي فان الموظف تحت التجربة يستحق الراتب المخصص للوظيفة الذي باشر فيها ومن تاريخ المباشرة .
اما بالنسبة للاجازات فقد نص قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل على استحقاقه لبعضها فقد ذهبت المادة (٥/٤٣) منه على ان (يعامل الموظف تحت التجربة معاملة الموظف المثبت في استحقاقه للاجازة الاعتيادية).

وكذلك قضت المادة (٢/٤٦) من القانون اعلاه بان ((يجوز منح الموظف تحت التجربة لأول مرة اجازة مرضية لحد ثلاثين يوماً براتب تام وخمسة واربعين يوماً بنصف راتب على ان يخضع من استحقاقه للاجازات المرضية عند التثبيت)). وينتقد هذا النص كونه لم يبين حكم الاجازات التي يتمتع بها فيما اذا لم تثبت كفاءته وصلاحيته في الوظيفة المعين فيها وتم الاستغناء عن خدماته، وجعله

مسألة التثبيت نتيجة متحصلة في نهاية مدة التجربة. مما دفع بعض الفقه الى اعتبارها اجازة دون راتب وبالتالي يجوز الرجوع على الموظف بالرواتب التي تقاضاها خلال الاجازة، وكذلك يجوز منح الموظفة اجازتي الحمل والولادة خلال مدة التجربة على ان توقف مدة التجربة وتستكمل بعد انتهاء مدة الاجازة وبالتالي فان منح الاجازتين المذكورتين لا تكون لاغراض التثبيت وانما لتمديد مدة التجربة. ويستخلص من كل ما سبق ان الموظف المعين تحت التجربة يعامل معاملة المثبت من حيث تمتعه بالاجازات وان مدة التجربة تتوقف عند منح اجازة الحمل والامومة لتستكمل بعد انتهاء مدة الاجازة، اما منح العلاوة السنوية في فرنسا لا يمنح الموظف الخاضع للتجربة العلاوة الا بعد تثبيته في درجته^(٣٤). اما في العراق فقد ذهبت المادة (خمس) في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ بالقول ((يمنح الموظف علاوة سنوية بين حدي الدرجة التي يشغلها عند اكماله سنة براتب يقل عن الحد الاعلى للدرجة ولا تمنح العلاوة الا بموجب توصية يقدمها الرئيس المباشر للموظف ويصادق عليها الرئيس الاعلى يبين فيها ان خدمات الموظف المستحق للعلاوة كانت مرضية من جميع الوجوه خلال السنة الماضية)). يتبين من هذا النص ان الموظف المعين تحت التجربة لا يمكن منحه العلاوة الا بعد تثبيته في الوظيفة المعين فيها لان التثبيت يتطلب خدمة فعلية بينما العلاوة يستحقها نتيجة لسنوات الخدمة في الوظيفة. اما بشأن ترفيع الموظف المعين تحت التجربة فلا يمكن ترفيعه خلال المدة المذكورة لان ترفيعه خلال هذه المدة يتعارض مع الحكمة من وضعه تحت التجربة وهي التاكيد من كفاءته وصلاحيته لشغل الوظيفة المعين فيها بعدها تقرر الإدارة الاستغناء عنه او تثبيته وبالتالي فان ترفيعه خلال مدة التجربة يعطي دليلاً قاطعاً على كفاءته للوظيفة المسندة اليه. اما بالنسبة للترقية فلا يمكن ترقية الموظف المعين تحت التجربة استناداً لأسباب المذكورة انفاً ولكن تثبت المعين تحت التجربة في وظيفته عندما تتأكد الإدارة من كفاءته وبالتالي يكون قد استوفي شرط من شروط الترقية، والتي يجوز للموظف الحصول عليها اذا ما توفرت الشروط القانونية الأخرى. اما عن اعارة الموظف المعين تحت التجربة فمن الملاحظ ان قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ لم يعالج هذه المسألة بنص صريح الا ان تعليمات الخدمة المدنية عدد (١١) لسنة ١٩٦٠ قد اجازت في فقرتها الثالثة اعارة الموظف خلال هذه المدة. ولكن كيف يمكن حساب مدة التجربة في حالة الاعارة؟ نحن نرى ان مدة الاعارة تحتسب ضمن مدة التجربة لانه لا يمكن اهدار خدمة الموظف في الوظيفة المعار اليها ولانه قضى خدمة فعلية لدى الجهة المعار اليها، اما التعليمات الصادرة بشأن اعارة الموظف رقم (١٣٧) لسنة (١٩٨٢) لم تعالج كذلك اعارة المعين تحت التجربة.

المطلب الثاني

الواجبات

بالنسبة للواجبات التي تترتب على المعين تحت التجربة ، ان الموظف كما يتمتع بجملة من الحقوق تقع عليه التزامات يجب التقيد بها واحترامها فهو مكلف

بمهام وواجبات معينة عليه القيام بها وتجنب بعض الاعمال والتصرفات التي لا تستقيم مع السلوك الذي يجب على الموظف ان يتبعه وبصفة عامة فإن واجبات الموظف العام لا يمكن حصرها لتعدد وتنوعها ولاختلافها من وظيفة لأخرى، فإن هذه الواجبات تختلف من وزارة لأخرى لأنها تعتمد بالدرجة الاساس على قانون الوزارة المعنية وانظمتها وتعليماتها وما تصدره الجهات الإدارية من اوامر وقرارات تتعلق بالعمل وقد حاولت الكثير من قوانين الخدمة المدنية في الدول المقارنة تحديد واجبات ومهام الموظفين بشكل دقيق وعلى مستوى كل وظيفة ومهنة الا ان تلك المحاولات لم يكتب لها النجاح لعدم امكانية حصر هذه الواجبات من الناحية العملية لان هذا التحديد لها يؤدي التقييد الحالات المستجدة في المستقبل على الصعيد العملي الوظيفي^(٤٤).

لذلك نجد ان اغلب القوانين تورد امثله على مهام وواجبات الموظف العام وتترك للادارة صلاحية تحديد واجبات أخرى مكملّة للواجبات العامة التي اوردها القانون بما تتناسب مع طبيعة العمل الذي تقوم به، وهذا ما اتبعه المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، حيث اورد واجبات الموظف بمجموعتين، الاولى واجبات ايجابية يجب على الموظف القيام بها، والثانية واجبات سلبية يجب على الموظف الامتناع عن القيام بها، حيث ورد كل منها على سبيل الحصر، ومن كل ما سبق نستخلص ان المشرع العراقي لم يميز بين واجبات الموظف المثبت والموظف المعين تحت التجربة حيث ان الواجبات الوظيفية يخضع لها جميع الموظفين في دوائر الدولة والقطاع العام.

المطلب الثالث

التأديب والعقوبات

اما بشأن العقوبات الانضباطية التي من الممكن ان تفرض على الموظف المعين تحت التجربة، فان هناك اتجاهين للقضاء الاداري في العراق قديم وحديث. الاتجاه الاول : الاتجاه القديم الذي كان سائداً في ظل قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغى، حيث ذهب ديوان التدوين القانوني الملغى في احد قراراته الى القول ((بعدم خضوع الموظف المعين تحت التجربة الى أحكام قانون الانضباط رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦))^(٤٥)، وفي نفس الاتجاه ذهب قضاء مجلس الانضباط العام بالقول ((لا يخضع الموظف الذي لا يزال تحت التجربة لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة وانما يتقرر الاستغناء عنه بحكم قانون الخدمة))^(٤٦).

اما الاتجاه الثاني : الاتجاه الحديث : يخضع هذا الاتجاه لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، يترجع مجلس الانضباط العام عن موقفه السابق وقرر اخضاع المعين تحت التجربة لأحكام قانون الانضباط رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ حيث قضى في احد قراراته جواز فرض عقوبات انضباطية على

الموظف خلال فترة التجربة عند ارتكابه مخالفات وظيفية اثناء اداء عمله^(٤٧).

وبالتالي نحن نتفق مع الاتجاه الثاني الحديث الذي جاز فرض عقوبات انضباطية على الموظف المعين تحت التجربة وذلك لان الاستغناء وفقاً للمادة (١٤) فقرة (٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، يكون مقابل اخفاق المعين تحت التجربة في النهوض بواجبات وظيفته. ولان الاستغناء كما ذكرنا سابقاً هو ليس بعقوبة تأديبية بل هو اجراء تتخذه الجهة الإدارية بما تملكه من سلطة تقديرية في هذا المجال. وبالتالي فان بإمكان الإدارة فرض احدى العقوبات الانضباطية بما يتلاءم مع المخالفة الصادرة عن الموظف فقد تكون لفت النظر او الانذار ... حسب جسامة المخالفة.

المبحث الثالث

الرقابة القضائية على قرار الإدارة بالاستغناء عن المعين تحت التجربة تعد قرارات انتهاء خدمات الموظف العام بسبب عدم الكفاءة المهنية من القرارات المنهية لخدمته بغير الطريق التأديبي وبالتالي لابد من وجود جهة قضائية تنظر في هذه القرارات إذا شعر الموظف بظلم من جراء عدم مشروعيتها وذلك لما يتمتع به القضاء من الحيادية، ولذلك سوف نتناول الرقابة القضائية في القانون المقارن ولدى مجلس الانضباط العام.

المطلب الاول

الرقابة القضائية على قرار الاستغناء عن الموظف المعين تحت التجربة في القانون المقارن

أولاً : في فرنسا : ان القاضي الإداري لا يمارس سوى رقابة دنيا على قرارات الاستغناء بعد انتهاء مدة التجربة فهو يفحص صحة الافعال ويؤشر عند وجود الاخطاء الواضحة في عملية التقويم التي يمكن ان تصيب القرار بعدم المشروعية وان القاضي لا يسأل عن طبيعة عدم الكفاءة المهنية فهو بهذا العمل انما يدعم سلطة الإدارة في المجال او يدعم الدور المحدد للتجربة في الدخول للوظيفة العامة بالنسبة لكل موظف تختاره الإدارة^(٤٨).

ثانياً : في مصر : بدون شك ان الحديث عن موضوع الرقابة القضائية على قرارات الإدارة الصادرة بالاستغناء عن المعين تحت التجربة يتناول طريق الطعن في تقارير الكفاءة السنوية مستنداً في ذلك الى ان صلاحية الموظف وكفاءته تتوقف على نتيجة هذه التقارير، فمن حق الموظف المعين تحت التجربة ان يتظلم منها اذا لحقه ضرر من جرائها وخاصة ان المشرع المصري قد رسم طريقاً لهذا التظلم بعد ان اخذ بمبدأ علانية التقارير في القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ فقد نصت المادة (٣٠) منه على ان (يعلن العامل بصورة من تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من لجنة شؤون العاملين وله ان يتظلم منه خلال عشرين يوماً من تاريخ العمل به لأن لجنة تظلمات تنشأ لهذا الغرض تشكل من ثلاثة من كبار العاملين الذين يشتركوا في وضع التقرير وعضو

تختاره اللجنة النقابية وعلى ان تفصل اللجنة في هذا التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه اليها ويكون قرارها نهائياً ولا تعتبر القرار كذلك الا بعد انقضاء ميعاد التظلم او البت فيه). وبما ان هذا التظلم لا يشكل ضماناً كافية للموظف لذلك فلا بد من وجود جهة تفرض رقابتها على السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في تقرير كفاءة الموظف ولا يتصور ان تكون هذه الجهة الا جهة قضائية، وان القضاء المصري قد اعتبر تقارير الكفاءة قرارات إدارية نهائية وبالتالي فقد بسط رقابته عليها بعد ان كان يعتبرها من صميم عمل الإدارة ولا يتدخل في رقابتها ولذلك اخذ القضاء الإداري ينظر في هذه التقارير المطعون فيها فيلغيها اذا كان فيها حيف على الموظف دون ان يحل محل الإدارة في تدقيق التقرير او تحديد كفاءة المدعي (٤٩).

وبالتالي نجد ان الجهة المختصة بالنظر في طلب الموظف المعين تحت التجربة بالغاء قرار الإدارة الصادر بالاستغناء عن خدماته بعد مدة التجربة هي جهة القضاء الإداري وهذا ما اشار اليه قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ في المادة (١٠) منه التي قضت بأن ((تختص محاكم مجالس الدولة بالفصل في المسائل الآتية : رابعاً : الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بالغاء القرارات الإدارية الصادرة باحالتهم على المعاش او الاستيداع او بفصلهم بغير الطريق التأديبي) .

ونحن نرى بان الاستغناء عن خدمات الموظف المعين تحت التجربة نتيجة الفشل في التجربة هو احد أنواع الفصل بغير الطريق التأديبي وان المحكمة المختصة بذلك هي اما محكمة القضاء الإداري او المحاكم الإدارية.

المطلب الثاني

الرقابة في مجلس الانضباط العام

عند انتهاء مدة التجربة، فان على الإدارة ان تقرر تثبيت الموظف في وظيفته، اذا اثبت كفاءة ومقدرة لتحمل اعباء الوظيفة او تمديد مدة تجربته ستة اشهر أخرى اذا لم يظهر كفاءة ومقدرة، والتمديد للفترة الثانية يكون وجوبي فلا يجوز للإدارة ان تستغني عن خدمات المعين تحت التجربة بعد انتهاء مدة التجربة الاولى بل عليها ان تمنحه الفرصة التي منحه القانون إياها كاملة فاذا انتهت مدة التمديد وهو في خدمة فعلية ايضاً فان الإدارة اما ان تقرر تثبيت الموظف في وظيفته اذا اثبت كفاءته ومقدرته لشغلها او تتخذ قرار بالاستغناء عنه اذا لم يثبت لها ذلك. وتمتلك الإدارة سلطة تقديرية واسعة في مجال تقدير الكفاءة والمقدرة ومن المحتمل فان الإدارة قد تسيء استعمال سلطتها وتنحرف بها، فتستغني عن موظف اثبت كفاءته ومقدرته لتحمل اعباء الوظيفة نتيجة لأهواء ومصالح بعيدة عن المصلحة العامة فالموظف المستغني عن خدماته ان يلجأ الى مجلس الانضباط العام للطعن بقرار الاستغناء والمطالبة باعادته الى وظيفته السابقة اذا كان قرار الاستغناء عن خدماته مشوباً بعيب عدم المشروعية وفي الحالات التالية يمكن بيان ذلك (٥٠) :

١. اذا صدر قرار من الإدارة بالاستغناء عن خدمات المعين تحت التجربة خلال المدة الاولى البالغة سنة او تمديد لها بالمدة الثانية والبالغة ستة اشهر، فإن هذا القرار يكون مخالفاً للقانون ، لانه صادر الفرصة الثانية التي منحها القانون للموظف لاثبات الكفاءة والمقدرة، ففي هذه الحالة على الموظف الذي استغنى عن خدماته ان يلجأ الى مجلس الانضباط العام ويطلب منه الغاء او سحب قرار الإدارة الصادر بالاستغناء عن خدماته لانه مشوب بعيب مخالفة القانون وعلى المجلس في مثل هذه الحالة ان يقرر الغاء قرار الاستغناء واعادة الموظف الى الوظيفة لاستكمالها الفرصة الممنوحة له بموجب القانون والتي من خلالها يمكن ان يثبت كفاءته لشغل الوظيفة. اما اذا كان قرار الاستغناء الصادر من الإدارة جاء مستنداً الى كثرة مخالفات الموظف، وتشكيل لجنة للتحقيق معه فيها كونها منسوبة اليه مباشرة فالنتيجة هي ان الموظف قد اثبت عدم كفاءته وعدم مقدرته لشغل الوظيفة ولهذا فقد ذهب مجلس الانضباط العام لتأييد وجه النظر القانونية للإدارة فقرر الاستغناء عن خدمات المعين تحت التجربة^(٥١).

٢. فقد تصدر الإدارة بعد انتهاء مدة التجربة الاولى وتمديد قراراً بالاستغناء عن خدمات المعين تحت التجربة معللة قرارها هذا بعدم صلاحيته لشغل الوظيفة المعين فيها لكن الموظف يجد ان هذا القرار ظلماً له ففي هذه الحالة يلجأ كذلك الى مجلس الانضباط العام، للطعن بقرار الاستغناء الصادر بحقه على ان يقدم الطعن خلال مدة ثلاثون يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار المذكور وخلافه يسقط حقه في الطعن، وبالتالي يضيع حقه في العودة للوظيفة العامة، وعلى الإدارة ان تبلغ الموظف المستغنى عن خدماته بالقرار المذكور بشكل تحريري ثابت او بعلم اليقين وهذا ما ذهبت اليه الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة في احد قراراتها بالقول: ((ان المدد القانونية المحددة للاعتراض على الاحكام تعد من النظام العام وان تجاوزها وعدم مراعاتها يوجب رد الدعوى شكلاً وان تبليغ المدعي بالحكم المعترض عليه ينبغي ان يكون بتاريخ معلوم ثابت تحريراً او ثابت بعلم اليقين حكماً))^(٥٢).

٣. اذا تم الطعن بقرار الاستغناء عن الخدمات امام مجلس الانضباط العام وتأكد المجلس من توافر الشروط القانونية لقبول الطعن، فانه وبعد التدقيق، فاما ان يقرر رد الطعن اذا وجد القرار المطعون فيه صحيحاً وموافقاً للقانون او يقرر الغاءه اذا وجد ان القرار مشوب بعيب او أكثر من عيوب المشروعية التي تصيب القرار الإداري وتعويضه عن الاضرار الناشئة عنه وفي هذه الحالة يقضي المجلس بالتعويض اذا الغى القرار الإداري، ونرى بان خير تعويض يمكن ان يستحقه الموظف المستغنى عن خدماته استمرار صرف راتبه للمدة الواقع بين تاريخ الاستغناء عن خدماته وتاريخ اعادته الى الوظيفة التي فصل منها ، وهذا ما ذهب اليه مجلس الانضباط العام في احد قراراته حيث اعتبر الفترة الواقعة بين تاريخ الاستغناء وتاريخ نقض قرار الاستغناء ولكونه مهيناً للعمل فانه يعتبر في هذه الحالة مستمراً في الوظيفة خلال مدة التوقف المذكورة^(٥٣).

٤. اذا قرر مجلس الانضباط العام الغاء قرار الاستغناء عن خدمات الموظف المعين تحت الاختبار فان على الإدارة ان تسحب قرارها الصادر بالاستغناء عن الموظف فيعتبر كأن لم يكن من تاريخ صدوره وتعيد الموظف المستغنى عنه الى وظيفته السابقة، لأن انقطاعه عن الدوام لم يكن بسبب منه، بل نتيجة لقرار خاطئ صدر عن الإدارة حيث ان الموظف لا يتحمل اخطاء الإدارة فتكون هي المسؤولة عن خطئها وهذا ما ذهبت اليه الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بالقول: ((الموظف لا يتحمل خطأ الدائرة الذي وقعت فيه ولا يسأل عنه الموظف)) (٤٠).

الخاتمة

وهكذا تكون دراستنا لموضوع المعين تحت التجربة قد انتهت، لم يبق في ختامها الا بيان النتائج التي توصلنا اليها، ومنها لم تتطرق قوانين الخدمة المدنية في الدول المقارنة، وفي القانون العراقي لتحديد والمقصود بالمعين تحت التجربة، ونوصي بان يكون هناك تعريف للموظف المعين تحت التجربة في قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة في العراق وذلك لانهاء الخلط بين ما يتمتع به الموظف المعين تحت التجربة والمعين بصفة مؤقتة من الحقوق وما يترتب عليه من واجبات ما تفرض عليه من عقوبات تأديبية . كذلك ان احكام مدة التجربة التي يخضع لها الموظف المعين لأول مرة في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ تختلف عن قانون الخدمة الجامعية والتي تختلف بدورها عن المدة التي يخضع لها القاضي المتخرج من المعهد القضائي من حيث المدة والاثار المترتبة بعد انتهائها ولعل هذا الاختلاف يرجع الى طبيعة العمل في هذه الوظائف. ونحن نوصي المشرع العراقي بان تكون مدة التجربة ستة اشهر لانها تكون كافية لتتمكن الإدارة من التحقق من كفاءة الموظف ويمكن من خلالها للموظف اثبات كفاءته ومقدرته على تحمل اعباء الوظيفة المسندة اليه. كذلك ان انتهاء خدمة الموظف المعين بعد انتهاء مدة التجربة لا تعتبر فصلاً تأديبياً وانما يكون فصلاً لعدم الكفاءة والمقدرة للقيام باعباء الوظيفة المسندة اليه، ونحن نوصي المشرع بتعديل المادة (١٤) فقرة (٢) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ والتي تنص على ان ((يستغنى عن الموظف اذا تاكد لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة...)) بان نكون ((في حالة عدم اثبات كفاءته في الوظيفة المعين فيها يتم نقله الى وظيفة أخرى تكون أكثر ملائمة لمؤهلاته وقابليته العلمية)). كذلك الحقوق التي يتمتع بها المعين تحت التجربة اقل نسبياً من تلك التي يتمتع بها الموظف المثبت وان هذا الوضع مؤقت فقد يزول بعد انتهاء مدة التجربة بتثبيت الموظف تحت التجربة في الوظيفة المعين فيها.

الهوامش

- ١- د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، بدون سنة طبع، ص ١٤٩ و ١٥٠ .
- ٢- هناء عباس كاظم العصامي، وضع الموظف تحت التجربة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق/جامعة النهرين، ٢٠٠٣، ص ٦ .
- ٣- د. علي محمد بدير، د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، القاهرة، سنة ١٩٩٣، ص ٢٩١ .
- ٤- د. مازن ليلو راضي، مصدر سابق، ص ١٥٣ .
- ٥- قرار المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادر في ١٣/١٢/١٩٧٠ نقلاً عن رشا عبد الرزاق جاسم الشمري، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق/جامعة النهرين، ٢٠٠٩، ص ٢١ .
- ٦- د. عثمان سليمان غيلان العبودي، النظام التأديبي لموظفي الدولة، ط ٢، سنة ٢٠٠٧، ص ٨ .
- ٧- محمود عبد علي حميد الزبيدي، مدى سلطة الإدارة في سحب قراراتها الإدارية المشروعة، رسالة ماجستير، كلية القانون/الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٨، ص ١٤٣ .

- ^٨- قرار محكمة القضاء الإداري في مصر رقم ٨٢٠ لسنة ١١ ق ١٩٦٧/٢٨/١ .
- ^٩- م ٣٦ فقرة أ من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (١) لسنة ١٩٩٨ .
- ^{١٠}- د. عصمت عبد المجيد بكر، مجلس شوري الدولة، قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة رقم ١٧٧ لسنة ١١/٦/٢٠٠٦، ط١، ٢٠٠٨، ص ٣٦٠ .
- ^{١١}- اياد عبد اللطيف سالم، الاجازات الاعتيادية، مطبعة وزارة التربية، بغداد، ١٩٨٧، ص ٣١ .
- ^{١٢}- اياد عبد اللطيف، مصدر سابق، ص ٧٤ .
- ^{١٣}- علي محمد إبراهيم الكرياسي، مصدر سابق، ١٩٨٨، ص ١٩٨ .
- ^{١٤}- د. شاب توما منصور، القانون الإداري، مصدر سابق، ١٩٨٠، ص ٣٣٦، ٣٣٧ .
- ^{١٥}- اياد عبد اللطيف سالم، مصدر سابق، ص ٧٤ .
- ^{١٦}- د. عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، مكتبة القاهرة الحديثة، بدون سنة طبع، ص ١٨٦ .
- ^{١٧}- هناء عباس كاظم العصامي، مصدر سابق، رسالة ماجستير، ٢٠٠٣، ص ٩، ١٠ .
- ^{١٨}- د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، مصدر سابق، ص ٢٠١ .
- ^{١٩}- قرار المحكمة الإدارية العليا في ١٩٦١/٦/٢٤، السنة السابعة، فقرة ٤، ص ١٣٠٨ .
- ^{٢٠}- قرار المحكمة الإدارية العليا في ١٩٦١/٦/٢٤، السنة السابعة، فقرة ٣، ص ١٣٠٨ .
- ^{٢١}- د. غازي فيصل، تقارير تقويم الموظفين بين النظرية والتطبيق، ص ١١٣، بحث منشور في مجلة جامعة النهرين، المجلد ٥، ع ٧٤، سنة ٢٠٠١ .
- ^{٢٢}- حكم المحكمة العليا المصرية في ١٩٧٣/١٢/١٥ في القضية رقم ٢٩ لسنة ١٦ قضائية . وكذلك قرارها ١٩٦٦/١٢/٢٤ فقرة ٤ ص ٤٦٧ .
- ^{٢٣}- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في ١٩٦٣/٣/١٦ في قضية رقم ٩٦٧ لسنة ٨ قضائية فقرة ١ ص ٥٧٢ .
- ^{٢٤}- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية بتاريخ ١٩٦٧/٢/٤ قضية رقم ٦٣٦ لسنة ١٠ صفحة رقم ٥٨٥ فقرة رقم ٣ .
- ^{٢٥}- حكم المحكمة الادارية العليا المصرية بتاريخ ١٩٦٣/١/٢٦ قضية رقم ١٠٩٥ لسنة ٧ صفحة رقم ٥٨٤ فقرة رقم ٤ .
- ^{٢٦}- د. غازي فيصل، تقارير تقويم الموظفين، مصدر سابق، ص ١٠٢، ١١١ .
- ^{٢٧}- د. عصمت عبد المجيد بكر، مجلس شوري الدولة، قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية في ١٩٨٩/١/٢٠٤، مصدر سابق، ص ٢٤٨ .
- ^{٢٨}- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة العراقي في ٢٠٠٧/١/٢٥ . قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٧، ص ٢٧٥، ٢٧٦ .
- ^{٢٩}- د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٧٩ والهامش رقم (٩) .
- ^{٣٠}- قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٨١ في ١٩٧٩/٩/١٨ منشور في مجلة الأحكام العدلية، ع ٢٤ السنة (١٠)، ١٩٨٩، ص ٣٥١-٣٥٢ .
- ^{٣١}- قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٩٩٨/٢٥ في ١٩٩٨/٢/١٨ غير منشور .
- ^{٣٢}- قرار مجلس الانضباط العام رقم الاضبارة ١٩٩٨/١٨١ في ١٩٩٨/٧/٢٥ غير منشور .
- ^{٣٣}- فوزي حبيش، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين، ط٤، مطبعة صادر، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٣٧ .
- ^{٣٤}- قرار مجلس الانضباط العام رقم ٢٤٧ في ٢٠٠٧/٩/١٨ د. عمت عبد المجيد بكر، مجلس شوري الدولة، ط١، بغداد، ٢٠٠٨، ص ٣٧٣ .
- ^{٣٥}- فوزي حبيش، مصدر سابق، ص ٣٨، ٣٩، ٤٣ .
- ^{٣٦}- قرار مجلس الانضباط العام رقم ٨٨/٨٩١ في ١٩٨٨/١١/٢ نقلاً عن د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .
- ^{٣٧}- علي محمد إبراهيم الكرياسي، الوظيفة العامة في أحكام وقوانين - الخدمة المدنية، التقاعد، الملاك، الانضباط، شرح وتعليق، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٨٨، ص ٨٧، ٨٨، ٨٩، ٩٠ .
- ^{٣٨}- د. سليمان محمد الطحاوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، مطبعة جامعة عين شمس، ١٩٨٦، ص ٤٤٤ .

٣٩- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الصادر في ١٩٦٥/٣/٧ في قضية رقم (١٠١٦) لسنة ٧ قضائية، ص ٨٤٣ .

٤٠- د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد، ط ١، منشورات ذات السلاسل، ١٩٨٠، ص ١٩٣ .

٤١- فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عدد (٢٦٢)، ص ١٨٨ .

٤٢- قرار مجلس الانضباط العام في ١٩٦٥/٢/٢٣ رقم ٦٥/٥٧ منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، ع ١-٢، سنة ٤، ١٩٦٥، ص ١٩٢ وما بعدها.

٤٣- انظر

Jean Michel de forges. Droit de la fonction publique, Presses universitaires de France, 1986, P.217.

٤٤- د. عثمان غيلان، النظام التأديبي لموظفي الدولة، موسوعة القوانين العراقية، ط ١، سنة ٢٠٠٧، ص ٢٧، ٢٨

٤٥- قرار ديوان التدوين القانوني بتاريخ ١٩٤٤/٤/٣٠ منشور في مجلة القضاء رقم ٣، ص ٣، ١٩٤٤، ص ٣٦٠

٤٦- قرار مجلس الانضباط العام رقم ٦٧/٥ في ١٩٦٤/١/١١ منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، ع ١، ٢، ٣، ١٩٦٤، ص ١٧٢-١٧٣ .

٤٧- قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٩٩٨/١٧٥، في ١٩٩٨/٦/٢٨ غير منشور .

٤٨- أنظر : Genevieve Koubi, Op.Cit, P.25.

٤٩- د. غازي فيصل مهدي، تقارير تقويم الموظفين بين النظرية والتطبيق، مصدر سابق، ص ١٢٢ .

٥٠- د. سلمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الالغاء، دار الفكر العربي، ١٩٨٦، ص ١٦٣

٥١- قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية رقم (١)/٢٠٠٧ بتاريخ ٢٠٠٧/١/٢٥، منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة العراقي لعام ٢٠٠٧، ص ٢٧٥، ٢٧٦ .

٥٢- قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية رقم ٢٠٠٦/١٧٦ بتاريخ ٢٠٠٦/٨/٢٨، د. عصمت عبد المجيد بكر، مصدر سابق، ٢٠٠٨، ص ٣٥٨ .

٥٣- قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٩٧١/١٠٣ في ١٩٧١/٧/٣ اشار اليه د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٧٩ .

٥٤- قرار الهيئة العامة رقم ٢٥٧/٢١٠ في ٢٠٠٧/٩/١١، د. عصمت عبد المجيد بكر، مصدر سابق، ص ٢٠٠٨، ٣٦٦ .