

القيود المفروضة على موظفي الخدمة الجامعية أثناء مدة التجربة دراسة مقارنة
Restriction imposed on university service employees during the trial period
"a comparative study"

بحث مقدم من قبل
م. د. حيدر مهدي حداوي
مركز الدراسات الاستراتيجية / جامعة كربلاء

الخلاصة.

تعد الوظيفة كما قيل عنها أمانة ومسؤولية تقع على الموظف العام والموظف الجامعي اتجاه الإدارة والافراد على حد سواء ، أذ نصت أغلب القوانين التي تنظم العمل بالوظيفة العامة بشكلها العام والموظف الجامعي بشكل خاص على وضع الموظف الجامعي والمعين تحت التجربة بجميع حالاته الثلاثة سواء كان معين لأول مرة بالوظيفة أم ممن أعادة تعيينه مرة ثانية أم من تم ترقيته إلى وظيفة أعلى ممن كان يتولها سابقا في السلم الإداري ، والذي يهمننا هو تعيين الموظف الجامعي ، إذ يوضع في مدة التجربة باعتبارها فترة أساسية في حياة ومسيرة الموظف ولفترة زمنية معلومة ومحددة تحديدا نافيا للجهالة بموجب مواد قانونية بغية التأكد من سلوكه المهني والأخلاقي و الوقوف على مدى قدرته بالنهوض بالأعباء الوظيفة المناطة به قانونا وتقدمها بنوعية جيدة وبأفضل صورة ممكنة ويتعين عليه الزاما بذل عناية الرجل المعتاد في الأداء الوظيفي المكلف بها ومن دون أي تباطؤ أو ترخي من الممكن أن يصدر عنه خلال مدة التجربة .

الكلمات المفتاحية: موظف جامعي، معين تحت التجربة، صور وقيود ، طبيعة قانونية ، رقابة قضائية .

Abstract :

The job, as it was said, is a trust and a responsibility that falls on the public employee and the university employee towards the administration and individuals alike, as most of the laws that regulate work in the public job in general and the university employee in particular stipulate that the university employee and the appointee be placed on probation in all three cases, whether he was appointed for the first time in the job or one who was reappointed a second time or one who was promoted to a higher position than he previously held in the administrative ladder, and what concerns us is the appointment of the university employee, as he is placed on probationary period as a basic period in the life and career of the employee and for a known and specific period of time that negates ignorance according to legal articles in order to ensure his professional and ethical behavior and to determine the extent of his ability to shoulder the burdens of the job assigned to him by law and to provide it with good quality and in the best possible way, and he must obligatorily exercise the care of the usual man in performing the job assigned to him and without any delay or laxity that may be issued by him during the probationary period.

المقدمة :

أولاً- موضوع البحث : تعد مدة التجربة للموظف الجامعي مرحلة انتقالية مهمة في حياته ومسيرته، وتمتاز بأن لها وضعها القانوني الخاص بها والمتمثل بعدم استقرار المركز القانوني للموظف المعين تحت التجربة، حيث تعتمد على مدى توافر عاملين مهمين واساسيين : هما الزمن المحدد قانوناً وبشكل قاطع وعامل رضا وقناعة جهة الإدارة بكفاءته لكونها تقع ضمن حدود النظام العام ولا يحق خرقها مطلقاً ومن طرفي العلاقة الموظف المعين أو الإدارة ، حيث نص المشرع عليها في العديد من القوانين العامة والخاصة على حد سواء ، و التي تنص على مسألة مدة التجربة للموظف المعين في الوظائف العامة ، التي يجب المرور بها وبحكم القانون ومن دون أي استثناء قد يرد عليها ، وذلك للتأكد من مدى كفاءته وأخلاقه وصلاحيته موظفي الخدمة الجامعيين من إداء أعمالهم الوظيفية الملقاة على عاتقهم ، حيث أن المشرع العراقي لم يترك لجهة الإدارة لتتصرف حسب ما تشتهي بحجة ان لها سلطة تقديرية مطلقة والتي سوف تنفذ قراراتها من خلالها ، بل فرض عليها المشرع نوعين من الرقابة الإدارية والقضائية في نفس الوقت ومن دون وجود أي استثناء يرد عليها وبدلالة المادة (100) من دستور جمهورية العراق وهو نصاً دستورياً ثابتاً في العراق الذي بدوره ينص على أن لا يجوز تحصين أي عمل أو قرار إداري من الطعن .

ثانياً- أهمية البحث : يعد التعيين لموظفي الخدمة الجامعية في المؤسسات التعليمية من المواضيع ذات الأهمية الكبرى للمرفق العام الجامعي ولعضو الهيئة التدريسية على حد سواء ، فبالنسبة للدولة ، يعد هذا الموضوع على درجة بالغة من الأهمية ، على اعتبار ان الموظف الجامعي هو العنصر البشري الذي يمثلها بتسيير المرافق العامة الجامعية على افضل وجه وب نوعية جيدة ، وبالنسبة للموظفين الجامعيين كونه يوفر لهم فرص العمل وبما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والفنية ، ولذلك نرى أن الإدارة يتعين عليها اختيار ما يتناسب مع المرفق الجامعي من الموظفين ممن سوف يشغلون تولى مهنة التدريس في داخل المؤسسة التعليمية طبقاً لمؤهلاتهم الأخلاقية والفنية والعلمية حيث لا يمكن الحيد عنها من قبل جهة الإدارة قطعاً باعتبارها تقع ضمن مبدأ النظام العام وهو مبدأ ثابت .

ثالثاً- إشكاليته البحث : تتبلور إشكالية هذه الدراسة في كون الموظف المعين تحت التجربة يمثل الدولة ، لذلك فهو يكون في وضع معلق قلق وغير مستقر في مركزه الوظيفي قانوناً ولا يتحقق له ذلك الا بعد اجتيازه لمدة التجربة بنجاح وجدارة ، حيث يتحدد موقفه بقرار إداري فردي يصدر عن السلطة المختصة بالتعيين و تبين فيه مدى صلاحيته لشغل الوظيفة المعين فيها من عدمه ، سواء كان الامر يشمل إحدى الحالات الثلاثة المتمثلة بوظيفية التعيين أو إعادة التعيين أو حتي الترقية لوظيفة اعلى من التي كان يشغلها ضمن السلم الإداري الذي يشغله ، بناء عليه نرى أن الغاية الأساسية من فرض قيود عليه عند التعيين وقبل التثبيت على الملاك الدائم ، هي بغية المحافظة على نقطة التوازن بين الدولة الذي سوف يمثلها لاحقاً والموظف المعين تحت التجربة في ذات الوقت .

رابعاً- منهجية الدراسة: سوف نتبع في بحثنا هذا المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية المنظمة لموضوع البحث فضلاً عن تناول موقف المشرع والفقه من جوانبه المختلفة وكلما تطلب الامر منا ذلك .

خامساً- خطة البحث: تأسيساً على ما تقدم سوف نقسم بحثنا على مبحثين، إذ سنتناول في المبحث الأول ماهية الموظف الجامعي المعين تحت التجربة، ونبحث في المبحث الثاني الرقابة القضائية على حقوق الموظف الجامعي المعين تحت التجربة ، ومن ثم نهي بحثنا بخاتمة لأهم النتائج والتوصيات والتي تم التوصل اليها .

المبحث الأول - ماهية الموظف الجامعي المعين تحت التجربة:

ابتداءً، من المتفق عليه تعد علاقة الموظف بالدولة في مركز تنظيمي حيث يستمد الحقوق والواجبات بموجب القوانين أو الأنظمة أو التعليمات ، إذ نصت اغلب قوانين الخدمة المدنية في الدول المقارنة كفرنسا ومصر والعراق جميعاً ، على مبدأ واحد متفق عليه ، الا وهو وضع الموظف الجامعي المعين تحت التجربة ، بهدف التأكد من مدى ملائمة للقيام بالأعمال الوظيفية المناطة به ونظراً لأهمية الموضوع سنتناوله من خلال مطلبين وكما يلي تباعاً :

المطلب الاول - مفهوم الموظف الجامعي المعين تحت التجربة :

ابتداءً ، نظراً لأهمية الموضوع سنتناول التعريف بالموظف الجامعي والتعريف لمدة التجربة و أيضاً التطرق إلى صور وقيود المفروضة على الموظف الجامعي المعين تحت التجربة ويكون ذلك كله من خلال تقسيم هذا المطلب على فرعين وكما هو آت

الفرع الأول - التعريف بالموظف الجامعي المعين تحت التجربة :

لقد عرفت المادة الأولى من قانون الخدمة الجامعية ذي الرقم 23 لسنة 2008 المعدل بانه " يقصد بموظف الخدمة الجامعية كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي او مؤسساتها ممن تتوفر فيهم شروط عضو الهيئة

التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم 40 لسنة 1988 المعدل أو أي قانون يحل محله " (1) بناء على ما تقدم تبين لنا أن المشرع العراقي ذهب على إيجاد تعريف لموظف الخدمة الجامعية ومن دون أن يعرف لنا مفهومة الخاص بالخدمة الجامعية ذاتها وبناء على ما تقدم ، عليه يمكن للباحث وضع تعريف له بأن "موظف الخدمة الجامعية هو الذي تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية وان عبارة الخدمة تشمل مجال التعليم العالي بكافة وجوهه التعليمية والبحثية والاستشارية والتطبيقية والإدارية والفنية والتي يضطلع بها أعضاء الهيئة التدريسية في المؤسسات التعليمية تحديدًا وإن كان ذلك يمثل استثناء من الأصل العام " (2) اما بخصوص التعريف لعبارة الموظف المعيين : لم يعرف لنا المشرع العراقي بدورة مصطلح التعيين شأنه شأن المشرع الفرنسي والمصري (3) ، عليه نجد المشرع في الدول المقارنة وفي العراق لم يضع لنا تعريفًا محددًا لمفردة التعيين وانما اكتفى بالإشارة إلى الأوضاع القانونية الخاصة بالتعيين من حيث شروطه وأحكامه والسلطة المختصة بذلك وترك أمر تعريف التعيين لفقهاء وشراح القانون وهذا امر حسن يثني عليه المشرع (4).

أولاً- التعريف لمدة التجربة : ابتداءً، بعد صدور القرار الإداري الفردي الذي يسري على الحالات الفردية التي تتعلق بفرد معين بالذات أو مجموعة أفراد معين بذاتهم ، والخاص بتعيين الموظف الجامعي المعيين في الوظيفة الجامعية ومباشرته بها فانه يقع من واجب الإدارة أن تتحقق وتتأكد بنفسها من صحة هذا الاختبار من الناحية العملية الفعلية (5) وهذا يعني أن الموظف الجامعي قد أصبح متمرنًا بأن يكون تحت رقابة السلطة وإشرافها التي حددها القانون للوقوف على مدى صلاحيته لممارسة العمل المسند اليه وقدرته على تحمل الأعباء المسندة اليه ، وعلى هذا الأساس فان تعيين الموظف من قبل الإدارة لا يكون تعيين نهائي ، بل هو تعيين متوقف على شرط واقف زمني ، الا وهو النجاح خلال مدة التجربة ويتبين للإدارة بشكل فعلي صلاحيته للبقاء في الخدمة الوظيفية الجامعية (6) بناء عليه سنتناول تعريف مدة التجربة فقها وقانونا وكما يلي تباعاً :

حيث عرفها فقهاء القانون الإداري بأنها " المدة الزمنية التي يحددها المشرع للموظف المعيين لأول مرة بحيث يبقى خلالها تحت رقابة وإشراف الإدارة بشكل مباشر بغية التحقق من كفاءته الفنية والسلوكية للقيام بمهامه الوظيفية التي أسندت اليه إذ استمراره بشغل هذه الوظيفة منوطاً باجتياز مدة التجربة " (7) وفي ضوء ما تقدم يمكن للباحث وضع تعريف لمدة التجربة بأنها " مدة من الزمن محددة بشكل قاطع وبموجب القانون تحديد نافيًا للجهالة و تكون ملزمة لجهة الإدارة والموظف الجامعي في نفس الوقت ولا يحق لأي منهما تجاوزها في جميع الأحوال، لان الهدف منها هو للتحقق من كفاءته للقيام بالمهام الوظيفية التي سوف تسند اليه مستقبلاً، ولكن بعد تثبته لضمان سير المرافق العامة التي يعمل بها بانتظام واطراد وبنوعية جيدة " .

ثانياً- تعريف المشرع القانوني لمدة التجربة : ففي فرنسا فان المشرع بدورة لم يعرف لنا مدة التجربة ، ولكنه تم اخضاعها للنظام الوظيفي الخاص بها والذي سيثبت به الموظف الخاضع لمدة التجربة التي تتراوح مدتها بين شهرين وستة اشهر وهذه المدة تختلف باختلاف نوع العمل الذي يمارسه الموظف العمومي وموقعة في التدرج الهرمي للموظف والقطاع الذي يعمل فيه بشكل عام ، ولا تدخل هذه المدة في حساب اقدمية للموظف (8) ولا يجوز الاستغناء عن خدمته الا بعد مرور نصف مدتها على الأقل (9) عليه نرى أن المشرع الفرنسي قد وضع قيد على جهة الإدارة التي صدر منها قرار التعيين الفردي للموظف المعيين تحت التجربة والتمثل في عدم أمكنها من الاستغناء عنه الا بعد مرور نصف مدتها على الموظف المعيين ولكن نجد قانون التوظيف الفرنسي رقم 16 لسنة 1983 المعدل ، قد ذهب للتمييز بين الوظيفة والدرجة التي يشغلها الموظف حيث لا يعتبر الموظف المعيين لأول مرة موظفاً بالمعنى القانوني الدقيق الا بعد أن يثبت في إحدى درجات الملاك الوظيفي للمرفق العام الذي عين فيه ، أي بمعنى آخر أن الموظف المعيين تحت التجربة يصبح مالكا لدرجته الوظيفية ولكن بعد أكمل مدة التجربة بنجاح وتثبته فيها والحاكمة بملاك المرفق المعين فيه (10) أما في القانون المصري فقد نص عليه قانون الخدمة المدنية رقم (47) لسنة 1978 المعدل على مدة التجربة بدلالة المادة اثنان وعشرون منه بان " مدة الوضع تحت الاختبار لمدة ستة اشهر كاملة من تاريخ تسلمه للعمل وليس من تاريخ المباشرة " (11) بناء عليه فان تعيين الموظف العام لا يكون بشكل نهائي الا اذا اجتاز بنجاح مدة الاختبار وثبتت صلاحيته للبقاء في الوظيفة المعيين بها حيث يتعين على الموظف اكمالها فعلا وليس حكما ، أما في العراق فقد نص المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل بموجب المادة الرابعة عشر منه بان " مدة التجربة سنة واحدة قابلة للتديد ستة اشهر أخرى " (12) ، ومن الجدير بالذكر أن مدة التجربة هي يجب أن تكون خدمة فعلية ومن دون انقطاع أو توقف للموظف عن أداء عمله الرسمي ، سواء بعذر مشروع أو من دون عذر مشروع ، أي بمعنى أن مدة التجربة سوف تتوقف عند انقطاع الموظف وتستكمل بعد عودة الموظف إلى وظيفته (13) بناء عليه يمكن للباحث وضع تعريف للمدة التجربة "هي فترة زمنية أراد المشرع ان يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية وإشرافها المباشر ، وان تعيين الموظف لا يكون في هذه الفترة نهائيا باتا بل ان بقاءه في الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون مناطا بقضائه فترة الاختبار

بنجاح وثبوت صلاحية الاعمال الوظيفية " بناء على كل ما تقدم يتعين علينا بعد الانتهاء من تعريف مدة التجربة للموظف الجامعي أن نبين أهم أهدافها والمتمثلة بكونها تعد اختباراً فعلياً للموظف وأيضاً هي مقياساً لتقييم كفاءته ومعرفة مدى قابليته للتأقلم مع بيئة العمل المناط به وكذلك مدى قدرته على التكيف والاندماج مع فريق العمل وثقافة المؤسسة التي يعمل بها مع تحديد نقاط القوة والضعف مع اكتساب الخبرات والمهارات الوظيفية له ، ولكن السؤال الذي يتبادر إلى الذهن ، كيف تنتهي مدة التجربة للموظف الجامعي ؟ عليه فهي تنهي بتحقيق إحدى الحالات :

الحالة الأولى - التثبيت على الملاك الدائم ، إذا ثبت الموظف كفاءته وتمكن من أداء مهامه بنجاح عندها يتم تثبيته في الوظيفة وعلى الملاك الدائم والحالة الثانية تكمن في عدم تمكنه من إثبات كفاءته .
أما الحالة الثالثة - إذا أرتكب مخالفات انضباطية جسيمة عندها يمكن لإدارة الاستغناء عنه دون الحاجة إلى تقديم أسباب في القرار الذي تصدره بالاستغناء عن خدماته.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للموظف الجامعي المعين تحت التجربة:

كما اشارنا سابقاً أن مدة التجربة للموظف الجامعي تعد مرحلة حاسمة في علاقة العمل ، حيث تسعى المؤسسات التعليمية الأكاديمية من خلالها لتقييم كفاءة الموظف الجامعي الجديد وتؤكد من مدى ملاءمته للوظيفة المستقبلية له ، فهي اجراء قانوني خاص به يهدف إلى استقرار الكادر الأكاديمي والإداري في المؤسسات التعليمية العليا ، بناء عليه فان مدة التجربة يكون لها الوضع القانوني الخاص بها لا اعتبارها فترة أساسية في حياة الموظف والتي تتميز بالحركة الدائمة والغير مستقرة حيث يكون فيها الاستقرار نسبي في المركز القانوني بحياة الموظف الجامعي المعين تحت التجربة ⁽¹⁴⁾ والسبب في ذلك يرجع إلى مجموعه من العوامل المشتركة والمتراصة والمتشابكة بشكل لا يقبل التجزئية وبأي حال من الأحوال ، إذن فهي علاقة زمنية مؤقتة تدور مع الزمن ، حيث تنتهي دورة حياتها القانونية بانتهاء مدة التجربة وعندها نكون أمام أمرين لا ثالث لهما الأول المتمثل بتحويل الموظف الجامعي المعين تحت التجربة والمؤقت إلى وظيفة دائمة وعلى الملاك الدائم ⁽¹⁵⁾.

أما الامر الثاني : يتعلق بالاستغناء عن الموظف وانتهاء خدماته بشكل نهائي ، وأيضاً تمتاز مدة التجربة للموظف الجامعي بخضوعها لقانون الخدمة الجامعية رقم 23 لسنة 2008 باعتباره هو القانون الخاص بهم أو اللجوء لتطبيق قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 196 المعدل كلما دعت الضرورة ذلك ، بالإضافة للنوائح الداخلية والأنظمة والتعليمات التي يعمل بها في مكان عمله وأيضاً تمتاز مدة التجربة بفرض التزام على الموظف المعين تحت التجربة بجميع الواجبات المؤكل اليها ، عليه تبين لنا أن الطبيعة القانونية للموظف الجامعي المعين تحت التجربة ، هي ذات طبيعة خاصة نظراً لكونها تعد من القضايا البالغة الأهمية في القانون الإداري ، نظراً لما يمثلته الموظف الجامعي من ركيزة أساسية في العملية التعليمية والبحثية ولما يترتب على هذه الطبيعة من آثار قانونية تتعلق بحقوقه وواجباته لذلك لم يتفق الفقهاء على تحديد لهذه الطبيعة القانونية لكونها ذات طبيعة خاصة به ومتغيرة من دولة لأخرى وحسب النظام القانوني المعمول بها .

المطلب الثاني / صور وقيود التعيين للموظف الجامعي تحت مدة التجربة:

تتنوع وتتعدد صور وقيود التعيين في الوظيفة العامة إلى أشكال متعددة ومتنوعة ومختلفة وهو ما سوف نتناوله من خلال فرعين ، حيث نتناول في الفرع الأول صور التعيين في الوظائف الجامعية ، ونبحث في الفرع الثاني قيود التعيين في الوظائف الجامعية .

الفرع الأول / صور التعيين في الوظائف الجامعية :

بادئ ذي بدء ، نظراً لأهمية القسوى لتعيين في الوظيفة الجامعية نلاحظ تعدد الصور الخاصة بالتعيين في الوظائف الجامعية إلى صورتين لا ثالث لهما وكما هوأت :

الصورة الأولى - أن التعيين للموظف الجامعي المعين تحت التجربة يتم بموجب قرار اداري فردي من يصدر من سلطة مختصة بالتعيين ، عملاً بالقاعدة العامة التي تنص على أن التعيين في الوظيفة العامة لا يتم الا بعد صدور قرار اداري بالتعيين وللمن يمتلك سلطة واختصاص التعيين تحديداً ⁽¹⁵⁾ عليه فان مجرد توافر شروط وأسباب التعيين للموظف الجامعي لا يكفي بمفرده لا اعتبار المرشح معيناً في الوظيفة العامة ⁽¹⁶⁾ والعبرة تكمن بتحديد المركز القانوني الوظيفي له لان قرار التعيين هو يعبر عن افصاح الإدارة عن ارادتها الملزمة بقصد احداث اثر قانوني للموظف الجامعي تحت التجربة والذي ينص على تثبيته على الملاك الدائم بالوظيفة العامة .

الصورة الثانية - أن يكون التعيين للموظف الجامعي بقانون ، وفي حالة الغاء مرفق اداري ما أو انشاء مرفق اداري اخر لها اختصاص المرفق الذي تم الغاءه أو حتى قرينة منه عندها ينتقل الموظف الجامعي من المرفق الملغاة إلى الوحدة الجديدة ولن يخسر عمله بحكم القانون ⁽¹⁷⁾ ، والعلة في ذلك لأنه لأدخل الإرادة الموظف بذلك والامر يتعلق برغبة الإدارة باعتباره تمثل المصلحة العامة من الانشاء أو الإلغاء أو التعديل لها لأي مرفق عام ⁽¹⁸⁾ بناء على كل ما تقدم نلاحظ أن عملية تعيين الموظف الجامعي تكون بحالتين هما ، بصور

قرار اداري من الإدارة يقضي بتعيينه أو بحكم القانون وبذلك يكون الأثر المترتب في المركز القانوني للموظف الجامعي المعين تحت فترة التجربة هو يعمل معاملة الموظف المثبت على الملاك الدائم من حيث التمتع بالحقوق والواجبات الوظيفة المناطة به .

الفرع الثاني / القيود المفروضة على الموظف الجامعي المعين تحت التجربة:

إن أي عمل قانوني لكي يكون موسوما بالنجاح له ، يجب أن يحاط بالقيود حتى تتحقق أهدافه المرسومة له بأبهي صورة ممكنة وبنوعية ممتازة ، ومن هذه القيود الدستورية أو القيود القانونية ، ونظرا لأهمية الموضوع سوف نقسمه على شكل فقرتين وكما يلي تباعا :

أولا- القيود الدستورية : نقصد به هي القيود التي ينص عليها المشرع الدستوري في صلب الوثيقة الدستورية نظرا لأهميتها القانونية والاجتماعية للأفراد في المجتمع ، لذلك تعد الوظيفة العامة مجالا حيويا ومهما لتطبيق هذا النوع من القيود ، إذ نص عليها المشرع الفرنسي بموجب دستور 1958 المعدل حيث أشار ألي مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة ومن دون أي تمييز بسبب الجنس أو اللون أو القومية وهو ما نصت عليه المادة الأولى من الدستور الباب السابع عشر⁽¹⁹⁾ ، أما في مصر فقد نص الدستور المصري لسنة 2014 المعدل وبموجب المادة الرابعة عشر منه بأن " تلتزم الدولة بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز " كما نص في موضع آخر له بالمادة (14) من الدستور ذاته على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة بانه " الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة دون محاباة أو وساطة " ⁽²⁰⁾ وفي العراق أكد الدستور العراقي لسنة 2005 على حق المساواة في تولي الوظائف العامة بشكل عامة بموجب المادة (14) منه بأن " العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي " وأيضا نص في موضع آخر بموجب المادة (22) منه بأن " أولا- العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة " ⁽²¹⁾ نلاحظ أن المشرع الدستوري العراقي والفرنسي والمصري جميعا قد وضع بعض القيود عند تولي الوظائف العامة نظرا لا همتها البالغة للدولة والموظفين الذين يمثلونها.

ثانيا- القيود التشريعية: تتمثل هذا النوع من القيود بوجوب الالتزام بالإجراءات التي ينص عليها القانون وقبل اتخاذ قرار التعيين للموظف ، ففي فرنسا نص القانون ذي الرقم (643) لسنة 1983 المعدل والخاص بحقوق والتزامات الموظفين بصورة مباشرة على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بموجب المادة السادسة منه بانه " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب انتماءاتهم السياسية والفلسفة والدينية ... " ⁽²²⁾ عليه درجت قوانين التوظيف الفرنسية على ذكر جملة من الشروط المحددة التي يتعين توافرها في من يبغى التعيين في الدولة الفرنسية ، ومن الجدير بالذكر نلاحظ أن المشرع الفرنسي قد أنفرد بخاصية لتحسين القرار الخاص بالتعيين الغير المشروع من اثار الإلغاء القضائي ومعالجته بطرق التصحيح التشريعي ⁽²³⁾ ، وهو وجود قرار اداري غير مشروع يمس مجموعة من الافراد ، وقد رتب أوضاعا معينة لهم حيث تستشعر الحكومة بخطورة هذا الإلغاء القضائي له لكونها تتعلق بالمصلحة العامة وكون الإلغاء القضائي قد يؤدي إلى نتائج جسيمة بل وحتى كارثية يكون من الصعب تداركها ، فليجأ للمشرع البرلماني لمعالجة هذا الامر وهو ما يسمى بالجواز البرلماني ⁽²⁴⁾ وفي مصر نص قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 حيث يقوم هذا القانون على أساس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص لكونه نظم احكاما عامة للشروط والمتطلبات الخاصة بتولي الوظائف العامة ⁽²⁵⁾ أما في العراق فقد نص قانون الخدمة المدنية ذي الرقم 23 لسنة 1960 المعدل على مدة التجربة التي تخضع للشروط الإجرائية عند صدور قرار التعيين والمباشرة في العمل الوظيفي من قبل موظف الخدمة الجامعية ، ومن جانب آخر تخضع للشروط التطبيقية العملية والتي تشمل اخضاع موظفي الخدمة الجامعية المعين للمرة الأولى أو المستقل من وظيفته السابقة التي كان يعمل بها للتأكد من مدى ملائمة للعمل الوظيفي المسند له من قبل جهة الإدارة علما مدة التجربة في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل ، وحسما نصت عليها المادة 14 منه على أن " يكون الموظف عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة " ⁽²⁶⁾ وفي ذات السياق تطرق مجلس الدولة العراقي في احدى قراراته ذي الرقم 77/22/2006 بان " مدة التجربة تسري على الموظف المعين لأول مرة " ⁽²⁷⁾ وأيضا نص القضاء الإداري متمثلا بالمحكمة الإدارية العليا بصفتها التمييزية بوجوب خضوع موظف الخدمة الجامعية لمدة التجربة وبحكم القانون ، بناء على كل ما تقدم سوف نعمل على البحث عن أنواع القيود الواردة على الموظف الجامعي المعين خلال فترة التجربة بحكم القانون والمتمثلة بما يلي :

أولا- قيد عدم منع العلاوة السنوية له : حيث نصت المادة الخامسة من قانون الخدمة المدنية رقم (23) لسنة 1960 المعدل على أن " يمنح الموظف علاوة سنوية في إحدى الدرجة التي يشغلها عند أكمله سنة تجريبية ... ولا تمنح العلاوة الا بموجب توصية يقدمها الرئيس المباشر للموظف " ⁽²⁸⁾ عليه تبين لنا أن الموظف المعين تحت التجربة لا يمكن لجهة الإدارة وبأي حال من الأحوال منحة العلاوة التي يستحقها اقرانه من الموظفين المثبتين على الملاك الدائم ، الابدع تحقيق شرط وجود التثبيت له والذي بدوره يتطلب وجود خدمة فعلية له ،

بينما العلاوة كما هو متعارف عليه يستحقها الموظف نتيجة السنوات الخدمة الوظيفة لدية في العمل بالوظيفة العامة (29).

ثانيا- قيد منع الترفيع السنوي له : لا يجوز الترفيع السنوي المقرر له رغم كونه موظف اسوة بأقرانه من الموظفين الجامعيين الباقين المثبتين على الملاك الدائم ، والعلة بذلك تكمن بكونه لا زل يمر في مدة التجربة ومستمر بها نظرا لكون مركزه القانوني الوظيفي غير مستقر بعد من وجهة نظر القانون ، لأنه ترفيعه خلال هذه المدة يتعارض مع الحكمة من وضعة تحت مدة التجربة من أجلها وهي للتأكد من صلاحيته لتولي الوظيفة العامة ، لان القول خلاف ذلك يعطي دليلا قاطعا على كفاءته للوظيفة المسندة اليه وهذا ما لا يسمح به القانون مطلقا وهو ما نصت عليه المادة الثامنة عشر من قانون الخدمة المدنية النافذ بأن " يجرى اختبار الموظفين للترفيع على أساس الكفاءة ومدة الخدمة".

ثالثا- قيد المنع من الترقية : لا يمكن له المطالبة بالترقية من جهة الإدارة أسوة بأقرانه لكونه لم يحقق له استيفاءه للشروط المطلوبة منه ومنها مدة التجربة بموجب نص المادة (15) من قانون الخدمة المدنية النافذ ، لأن صلاحيته للعمل الوظيفي وهي شرط من الشروط الأساسية للترقية العلمية وهو مالم يتحقق له بعد والعلة في ذلك تكمن لوجود عنصر الاحتمالية الازال قائم من جهة الإدارة بعد اتجاه الموظف الجامعي الذي لا زل في طور مدة الاختبار بالتجربة بعد (30).

رابعا - قيد الإعارة : ان تعليمات قانون الخدمة المدنية ذي العدد (11) لسنة 1960 وتحديد في الفقرة (ثالثا) منه ، وأيضا نص قانون الموازنة العامة لسنة 2023 على مسألة اعارة الموظف ، إذ أجاز اعارة الموظف خلال مدة التجربة لجهة أخرى بناء على طلبه أو بناء على طلب الإدارة نفسها ، ولكن السؤال الذي يظهر لنا والمتمثل بكيف يتم احتساب مدة التجربة سنة كاملة وهو لدية اعارة خارج دائرته ؟.

الجواب هو : إذ كان يتعين على من أصدر التعليمات المتعلقة بجواز الإعارة له أن يراعي استقرار الأوضاع القانونية للموظف المتعين جديدا ويرومون الذهاب للإعارة خارج نطاق عملهم الوظيفي والانتظار حتي انتهاء مدة التجربة البالغة سنة واحدة وبعدها يتم السماح لهم بالإعارة ، ومن جانب آخر هذا يعد استثناء خطير يقع على قانون الخدمة المدنية النافذ ، حيث نص بالمادة الثامنة والثلاثون منه ، والذي هو أصلا لا يسمح بإعارة الموظف الجامعي الأبعد مرور سنتين بعد التثبيت ، ولكن تعليمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي النافذة بهذا الخصوص سمحت بذلك الشيء لفئة الموظفين الجامعيين من التدريسين ممن كانوا قد تم تعيينهم على ملاك الجامعات الأهلية وهم في اثناء مدة التجربة لهم ؟ وهذا في حقيقة الامر شيء جديد يثير الاستغراب ويتعرض مع قانون الخدمة المدنية النافذ الذي يمنع هذا الشيء.

خامسا : قيد عدم التعاقد مع الجامعات الأهلية المناظرة للجامعات الحكومية ومن الباطن مع العلم هو موظف جامعي وهذا بحد ذاته مخالف للقانون الا ما ستنتى منه بقانون يسمح بذلك (31).

سادسا- قيد عدم التكليف لتولي المناصب الإدارية : لان الموظف هو أصلا تحت التجربة ؟ فكيف له تولى منصب اداري بحد ذاته يتطلب فترة التجربة أي بمعنى آخر اصبح الموظف الجامعي المعين تحت التجربة والمكلف بمنصب اداري تحت مدة تجربة واحدة بدلا من مدتين للتجربة والتي ينص عليها القانون ، وهذا لا يسمح به القانون مطلقا ، ولكن باستثناء الدرجات الخاصة التي تتطلب أصلا وجود الخبرة الطويلة لدى الموظف وذلك لأن الغاية الأساسية التي يسعى اليها المشرع في ممارسة أي عمل إداري قانوني هو تحقيق المصلحة العامة دون أن يتعدى سواها ولا يجوز لأي جهة إدارية تجاوزها وتحت أي ذريعة إذا لا تدخل ضمن نطاق الاختصاص التقديرية للمنح لجهة الإدارة ومنها سلطة التكليف له بنوعية وكالة أم أصالة لكونها تقع خارج نطاق السلطة التقديرية التي حددها المشرع ب"عناصر السبب وعنصر المحل وعنصر الاختصاص" هذه العناصر الثلاثة الموجودة في القرار الإداري هي التي تتمتع فيها الإدارة بالسلطة التقديرية تحديدا ، مع وجود استثناء على عنصر الاختصاص حيث يكون للإدارة سلطة تقديرية جزئية وليست مطلقة كما يتصور البعض ، أما ما يخص نص القرار الإداري " عنصر الشكل وعنصر الغاية " فلا توجد أي سلطة تقديرية لجهة الإدارة مهما قل أو علا شأنها أن تتدخل فيهما مطلقا.

وبناءً على كل ما تقدم يمكن للباحث حصر الحالات التي لا تسمح للسلطة الرئاسية سوء كانت الأدنى أم الأعلى أن تخالف نصوص القوانين التي تلزم تطبيق مدة التجربة للمعين الجدد والمتمثلة في :

1- أن الحقوق التي يتمتع بها الموظف المعين تحت التجربة غير المثبت على الملاك الدائم هي أقل نسبيا من الحقوق التي يتمتع بها الموظف المثبت على الملاك الدائم الذي سبق له وقد اجتاز مدة التجربة بنجاح وجدارة .

2- أن فترة مدة التجربة التي نص عليها قانون الخدمة المدنية النافذ بموجب المواد (14/ 15) منه تعتبر فترة التجربة هي فترة تهيئته واختبار له تستهدف لتحقيق جوانب للوظيفة المرشح لها .

3- عدم تحقق مبدأ المصلحة العامة الذي يعد المبدأ العام في أي عمل قانوني تسعى إليه الإدارة وهو من النظام العام الذي لا يمكن لأي جهة إدارية مخالفته وبخلف ذلك فإن الإدارة هنا قد خالفت القوانين ذات العلاقة جهرا نهرا التي تنص على الزام احترام النظام العام وعدم تجاوزه تحت أي ظرف كان .

4 - عند تكليف الموظف المعين تحت التجربة وقامت جهة الإدارة بعدم التثبيت أو قامت بالتمدد له مدة 6 اشهر أخرى ولأي سبب كان عندها سوف تظهر لنا حالة انعدام الثقة بالإدارة وهو ما لا يسمح به القانون مطلقا بل ويحذر منه بشدة .

5- نص قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 بموجب المادة ثالثا منه على أن " إجراء البحوث العلمية في مختلف المجالات " عليه اصبحا الزما عليه نشر البحوث العلمية وبنوعية جيدة .

6- ان علة فرض المشرع العراقي لمدة التجربة هو بغية اكتساب الخبرة بناء على توافر تقادم العامل الزمني والمقرر بسنة كاملة قابلة للتمديد ستة أشهر عند الضرورة وعندها يتقن لجهة الإدارة أن هذا الموظف اصبح أهلا لتثبيتته على الملاك الدائم و لا تملك الإدارة اعفاء موظف الخدمة الجامعية من شرط التجربة وبالمقابل موظف الخدمة الجامعية لا يستطيع التهرب من عدم تنفيذ شرط التجربة لكونه من النظام العام ولا يحق مخالفته بأي شكل من الأشكال .

رأي الباحث : بعد الانتهاء من البحث في صور والقيود المفروضة على الموظف الجامعي المعين تحت فترة التجربة ، تبين لنا بشكل واضح أن قرار تعيين الموظف الجامعي وهو في مدة التجربة هو عمل اداري ، ينتج عنه خضوع الموظف الجامعي المعين تحت مدة التجربة لمركز قانوني تنظمي تحدده القواعد القانونية أو الأنظمة أو التعليمات المعدة سلفا له ، هذا ما يخص المشرع العراقي ، أما بخصوص موقف المشرع في الدول محل المقارنة كفرنسا ومصر حيث اتفقا كلاهما على النص بأن تعيين الموظف الجامعي في الوظيفة العامة يعتبر عملية مركبة تتحلل الى صدور قرارا بالتعيين له شرط بعد اجتياز مدة التجربة بنجاح ، لكون الموظف الجامعي قد تم تعيينه بناء على شرط فاسخ يعمل على اسقاط قرار التعيين باثر رجعي من وقت صدوره تطبيقا للشرط الفاسخ في حالة عدم اجتياز مدة التجربة المقررة بنجاح بنص القانون .

المبحث الثاني / الرقابة القضائية على حقوق الموظف الجامعي المعين تحت التجربة:

يمارس القضاء دوراً مهماً في حماية الحقوق للأفراد كافة ومنهم الموظف الجامعي المعين تحت التجربة ، بغية منع تعسف الإدارة في ممارسة سلطاتها التي خولها القانون لها⁽³²⁾ لذا نجد أن أغلب القوانين الوظيفية تجيز للموظف الجامعي المعين تحت التجربة للطعن بقرار الاستغناء عن خدماته مما يترتب عليه منع تثبيته من قبل الإدارة ، وهذا الطعن لا يكون على درجة واحدة بل نجده يتعد حسب النظام القانوني لكل دولة ، عليه نجد أن القانون في العراق قد سمح له حق الطعن بالقرار الإداري أمام محكمة قضاء الموظفين بدرجة أولى ، وأيضا له حق الطعن بقرار محكمة قضاء الموظفين تمييزاً أمام المحكمة الإدارية العليا بدرجة ثانية وأخيرة إذ تكون قراراتها باتة وملزمة ، ونظرا الأهمية البحث سيتم تقسمة إلى مطلبين وكما يلي تباعاً:

المطلب الأول : حق الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين :

تنص قوانين الدول محل المقارنة كفرنسا ومصر والعراق على مسألة الطعن بقرار الإدارة بالاستغناء عن الموظف الجامعي المعين تحت التجربة ، إذ ينعد الاختصاص للقضاء الإداري بالرقابة على السلطة التقديرية التي تمارسها جهة الإدارة ، سواء كان ذلك من ناحية الوجود المادي للوقائع أو تكيفه لهذه الأفعال ، إضافة إلى رقبته على مدى التناسب بين الاستغناء المفروض عليه مع الإخلال بالواجبات المناطة به ، بناء عليه وبما أن الاستغناء هو جزاء يفرض على من يخالف شروط التثبيت كلها أو بعضها منها استناداً إلى قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960، أو قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 ، لذلك أعطى القانون للموظف المستغنى عنه اللجوء إلى القضاء بشكل مباشر ومن دون تقديم تظلم لجهة الإدارة مصدرة القرار للطعن بقرارها والطعن يكون أمام محكمة قضاء الموظفين بدرجة أولى .

لذلك سوف نتناوله من خلال فرعين ، نبحت في الفرع الأول ، إجراءات الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين في حين نخوض في الفرع الثاني بالأثار المترتبة على الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين .

الفرع الأول / إجراءات الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين :

لما كان قرار فرض الاستغناء عن الموظف الجامعي والمعين تحت التجربة ، قرار إداري فردي يتمثل في إفصاح الإدارة عن إرادتها بهدف إحداث أثر قانوني معين متى ما كان ذلك ممكناً وجائزاً وكان الهدف منه هو تحقيق المصلحة العامة ، إذ يعد موضوع الطعن بقرار الاستغناء من الموضوعات التي تحتل أهمية بالغة حيث أسندت إلى فكرة وجود عيب قد يصيب قرار الاستغناء الصادر بحق الموظف الجامعي ، لذا فلا بد من افساح المجال أمام الموظف الجامعي المستغنى عنه من اللجوء للقضاء المختص للطعن بقرار الإدارة ، وهذا الطعن له إجراءات معينة واجبة الاتباع بمقتضى التعليمات الخاصة بالطعن⁽³²⁾ وهذه الإجراءات لا بد من التعرف عليها و هو ما سنتناوله على شكل ثلاثة فقرات كما هوأت:

اولا - الطعن القضائي وميعاده : يعد الطعن القضائي طريقاً يلجأ اليه كل متضرر ، حيث هو وسيلة لتحقيق حماية أفضل للموظفين بشكل عام والموظفين الجامعيين بشكل خاص ، نظرا لما يتمتع به القضاء من تخصص وحياذيه ونزاهة ، إذ يستطيع الموظف الجامعي المعين تحت التجربة المستغنى عنه اللجوء الى القضاء للطعن بالقرار المفروض عليه من الادارة والغائه ، كما له أيضا ان يطلب التعويض عما رتب قرار الاستغناء ضده من اثار ضارة بحقوقه إذا كان هنالك مقتضى للتعويض (33).

ثانيا- أما بشأن ميعاد الطعن القضائي : هذه المدد تعتبر من النظام العام وبالتالي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها من قبل الإدارة والموظف الجامعي ، وأيضاً لا يجوز بعد فواتها أن يقبل القضاء الطعن الموجه ضد القرار الإداري إذ تصبح هذه القرارات حصينة من الإلغاء لها ، وعلى المحكمة أن ترد الدعوى من تلقاء نفسها ، إذا ما رفع إليها الطعن في قرار إداري بعد فوات هذا الميعاد (34)، وهذا ما سارت عليه محكمة قضاء الموظفين اليوم ' إذ اشترط المشرع في قانون الخدمة المدنية النافذ ميعادا محددا للنظر في دعاوي الخدمة المدنية ، ومنها دعاوي الاستغناء عن خدمات الموظف الجامعي والمعين تحت فترة التجربة ، حيث حددها بمدة ثلاثين يوما من تاريخ تبليغ الموظف بقرار الاستغناء إذا كان داخل العراق و ستون يوما إذا كان خارجه وبالمدد نفسها نص عليها التعديل الأخير لقانون مجلس الدولة العراقي بخصوص الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين (36) أما في فرنسا فإن المحاكم الإدارية باعتبارها محكمة أول درجة التي تنظر في الطعون المقدمة من قبل الموظفين الجامعيين ، أما في مصر فإن من المحاكم الإدارية هي التي تختص بنظر ببعض المنازعات الخاصة بشؤون الموظفين من المستويين الأول والثاني (37) بناء عليه أن ميعاد الطعن القضائي يتعن على الموظف الجامعي والذي تم الاستغناء عن خدماته من قبل الإدارة أن يلتزم به وأن يقدم طعنة أمام القضاء وقبل انتهاء ميعاده لكي تقبل المحكمة طعنة وبخلاف ذلك سوف يتم رد الطعن شكلا ولا يتم النظر بها تطبيقاً لقاعدة الجهل بالقانون ليس بعذر .

الفرع الثاني/ الآثار المترتبة على الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين :

بعد أن يرفع الموظف الجامعي المعين تحت التجربة والمستغنى عن خدماته من قبل جهة الإدارة الدعوى أمام محكمة قضاء الموظفين يجب عليها أولا التأكد من أن الدعوى قد استوفت الشروط الشكلية التي يشترطها القانون في إقامة الدعوى ، وإلا يترتب على خلاف ذلك جزاء بطلان الدعوى (38) ففي فرنسا باعتبارها من الدول الرائدة في هذا المجال فإن المحاكم الإدارية " بدرجة أولى " تمارس نوع من الرقابة على القرارات الصادرة عن الإدارة اتجاء الموظف الذي تم الاستغناء عن خدماته أثناء مدة التجربة المخصصة له ، وتكون القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية غير نهائية وقابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة للنظر فيها بدرجة أخيرة للتأكد من عدم مطابقتها للمشروعية ، عليه فهذه المحاكم الإدارية بدورها تبحث عن الخطأ عن الأفعال وتعمل على تحديدها والتي من الممكن ان تصيب القرار الإداري ، وبالمقابل في مصر فإن محكمة القضاء الإداري في مجلس الدولة المصري هي الجهة المختصة بنظر بقرار الإدارة الصادر بالاستغناء عن الموظف المعين تحت التجربة ، إذ يكون بمقدور الموظف ان يتظلم من التقارير الخاصة بالكفاءة السنوية الصادرة بحقة من جهة الإدارة وان تكون مدة التظلم عشرون يوما من تاريخ العمل به ، عليه نجد القضاء الإداري هو الجهة المختصة وهو ما نص عليه قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 المعدل بموجب المادة العاشرة منه ما نصه "تختص محاكم مجلس الدولة بالفصل بالمسائل الآتية : رابعا- الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بإحالتهم أو بفصلهم بغير الطريق التأديبي" (39) بناء عليه نلاحظ وجود رقابة قضائية على قرار التعيين بحق الموظف الجامعي في كلا من فرنسا ومصر على حد سواء، أما في العراق : ابتداء ، تعد محكمة قضاء الموظفين بوصفها محكمة موضوع بدرجة أولى ، هي إحدى المحاكم التابعة للقضاء الإداري وتختص بالنظر بالنزاعات التي تنشأ بين الموظف والإدارة بهدف حماية حقوق الموظفين وضمان تطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالخدمة ، فقد يوجه بعض الموظفين الاستغناء عن خدماته دون وجه حق خلال مدة التجربة الممنوحة له ولأسباب مختلفة منها (عدم الكفاءة أو عدم الانسجام الوظيفي مع زملاءه أو عدم الالتزام بالأنظمة والتعليمات واللوائح أو قد يتعلق بالجانب المالي لجهة الإدارة نفسها بسبب تقابل النفقات العامة (40) ونظرا لأهمية الموضوع ، ينبغي علينا أن نبين ماهي حالات الاستغناء عن الخدمات والتي يسمح بها القانون للطعن بها امام محكمة قضاء الموظفين ، لتصدى لقرار بالاستغناء عن خدماته قانونا ووفق الآتي:

الحالة الأولى - الاستغناء عن الموظف الجامعي وهو معين تحت التجربة خلال مدة السنة أو تمديدها لمدة ستة أشهر أخرى ، عندها يكون القرار الصادر بحقة موسوما بعدم المشروعية لكونه مخالف للقانون بشكل مباشر ، والعلة في ذلك تكمن أن فترة التجربة الممنوحة للموظف الجامعي هي حق مكتسب له بحكم القانون وهي مدة زمنية حددها له المشرع لأثبات كفاءته ومقدرته على الاستمرار في أداء المهام الوظيفية الملقاة على عاتقه (41) .

الحالة الثانية - الاستغناء عن الموظف رغم انقضاء مدة السنة مع تمديددها ، وادعت الإدارة بعدم صلاحية للوظيفة العامة ، وهو يشعر بالظلم الذي وقع عليه من قبل الإدارة بحقة ، عندها يحق له الطعن امام محكمة

قضاء الموظفين خلال ثلاثون يوماً من تاريخ التبليغ بها للموظف ، لأن مدة الاعتراض من المدد الحتمية وهو ما نصت عليه الهيئة العامة في مجلس الدولة في إحدى قراراتها ان المدد القانونية المحددة للأغراض الاعتراض تعد من النظام العام ولا يجوز مخالفتها⁽⁴²⁾ ومما تقدم فإن سلطة محكمة قضاء الموظفين عندما تنظر بالطعون ضمن المدد القانونية تكون أمام أمور عدة وتشمل: أما رد الطعن لكون القرار المطعون فيه صحيحاً ومطابقاً للقانون أو قبول الطعن لكونه مخالفاً للقانون وإلغاء القرار المطعون فيه مع التعويض عن الضرر الذي وقع من قبل الإدارة اتجاه الموظف الجامعي المعين تحت التجربة إذ كان له مقتضى ، عليه نرى أفضل تعويض له عن الضرر المادي والادبي الذي نتج عن الاستغناء عن خدماته⁽⁴³⁾ هو يتمثل في صرف راتبه للفترة المحصورة بين تاريخ الاستغناء وتاريخ إلغاء القرار من محكمة قضاء الموظفين واعتباره مستمرا في أداء وظيفته خلال مدة التوقف عن عملة الوظيفي، مع امر محكمة قضاء الموظفين الإدارة بسحب قرار الخاص بالاستغناء وبإثر رجعي ومن لحظة صدوره لكونه قراراً معدوماً ويجوز سحبه في كل وقت ، لأن هذا الانقطاع يرجع سببه الى خطأ الإدارة نفسها ، عليه تبين لنا الموظف لا يتحمل خطأ الدائرة الذي وقعت فيه ولا يسأل عنه الموظف قانوناً⁽⁴⁴⁾ ومن الجدير بالذكر ان محكمة قضاء الموظفين عندما تصدر قراراتها بحسم النزاع المعروض أمامها والتي تقضي بإلغاء القرار المخالف للقانون ، ولا تكون باتة ، الا إذ انتهت مدة الطعن بالقرار والبالغة ثلاثين من تاريخ التبليغ بالقرار للمدعي عليه ولم يعترض عليه تمييزاً امام المحكمة الإدارية العليا بدرجة أخيرة ، وبخلاف ذلك يجوز الطعن به تمييزاً وعندها تكون الاحكام الصادرة عنها باتة وملزمة للسلطات كافة ، حيث تعرف طرق الطعن بالأحكام بأنها الوسائل القضائية التي أقرها القانون للمحكوم عليه للوصول إلى إعادة النظر في الحكم الصادر ضده بتعديله أو الغائه⁽⁴⁴⁾ بناء على كل ما تقدم وفي جميع الاحول يجب أن تكون الطعون المقدمة من قبل صاحب المصلحة الشخصية أو من مؤكله إلى محكمتي القضاء الإداري بدرجة أولى أو إلى المحكمة الإدارية العليا بصفتها التمييزية بدرجة أخيرة ، أن يكون لها شرط وجود مورد لها بالقانون حتي تقبل المحكمة النظر بها وبخلاف ذلك سوف ترد بحكم القانون .

المطلب الثاني / الطعن تمييزاً أمام المحكمة الإدارية العليا :

يقصد بها الولاية التي تمارسها المحكمة الإدارية العليا عند النظر بالطعون ضد الأحكام الصادرة عن محكمة قضاء الموظفين المرفوعة أمامها بقصد إلغاء الحكم أو تعديله أو نقضه ، باعتبارها أعلى سلطة تعطي قمة القضاء الإداري سواء في دول القانون المقارن أو القانون العرقي ، عليه سنقسم هذا المطلب على فرعين ، نتناول في الفرع الأول إجراءات الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا ونبحث في الفرع الثاني الآثار المترتبة على الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا وكما يأتي :

الفرع الأول / إجراءات الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا :

بشكل عام يجب على المحكمة الإدارية العليا وقبل الدخول في أساس الدعوى و النظر في تفاصيل الطعن أن تتحقق أولاً من توافر الشروط الشكلية و الموضوعية للطعن والتي يترتب على تخلفها رد العريضة التمييزية شكلاً ، إن كل خطأ بإجراءات الدعوى يؤدي بدوره إلى التأثير في الحكم ومن ثم بطلان ذلك الحكم وبطلان الإجراءات قد يتعلق بالنظام العام وعندها يجوز للخصوم التمسك به في أية حالة تكون عليها الدعوى⁽⁴⁶⁾ ، وعموماً سنتناول رد العريضة التمييزية شكلاً في فرنسا ومصر والعراق.

ففي فرنسا : يتحقق مجلس الدولة الفرنسي عند النظر في الطعون المرفوعة إليه من قبل ذوي الشأن ضد الأحكام الصادرة عن الهيئات القضائية من توافر شرط رفع الدعوى قبل النظر في موضوعها والفصل فيها باعتبار " أن مجلس الدولة يعد الجهة الوحيدة المختصة بالبت في الطعن في الحكم ضد القرارات النهائية من جميع المحاكم..."⁽⁴⁶⁾ ويضع المشرع الفرنسي على رأس الشروط الشكلية شرط المدة وهي مدة شهرين تبدأ من تاريخ صدور الحكم من محاكم الاستئناف أو المحاكم الإدارية أو الجهات الأخرى التي يجوز الطعن بأحكامها أمام مجلس الدولة ، وفي حالة عدم رفع الطعن خلال هذه المدة يتحصن الحكم من الطعن⁽⁴⁸⁾ وهو الأمر الذي نص عليه قانون الإجراءات الفرنسي لعام 1945 المعدل بان " المهلة المحددة للطعن في الحكم بالنقض شهرين " ⁽⁴⁹⁾ وقد نص على ذلك الحكم الصادر في 7 / حزيران / ، إذ حدد مدد التقاضي وجعلها كلها شهرين بالنسبة لجميع الدعاوى عدا ما نص عليه صراحة ، وأكد على ذلك المرسوم الصادر في 11 / كانون الثاني لسنة 1965 وجعلها كلها شهرين بالنسبة لجميع الدعاوى⁽⁵⁰⁾ أما في مصر لقد أورد المشرع المصري حالات عدة لرد العريضة التمييزية ، حيث نص قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 المعدل على شرط المدة وحسبما ورد فيه (ميعاد رفع الطعن إلى المحكمة الإدارية العليا ستون يوماً من تاريخ صدور الحكم المطعون فيه) ⁽⁵²⁾ وأن مدة الطعن هي ستون يوماً واعتباراً من تاريخ صدور الحكم ، ولا تبدأ هذه المدة بالسريان إلا من اليوم التالي لصدور الحكم وتنقضي بانقضاء اليوم الأخير⁽⁵³⁾ أن تقدم العريضة التمييزية يجب أن يكون ضمن الميعاد المحدد وهو ستون يوماً⁽⁵⁴⁾ ب- عدم تقديم الطعن بواسطة محام مقبول أمام المحكمة الإدارية العليا⁽⁵⁵⁾ وهو ما نصت عليه المادة (25) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 المعدل على أن " يقدم الطلب إلى قلم كتاب المحكمة المختصة بعريضة موقعه من محام

مقيد بجدول المحامين المقبولين أمام تلك المحكمة (55) ومن الأحكام القضائية بهذا الشأن (يجب أن ترفع صحف الدعوى والطعون أمام محكمة القضاء الإداري من محام من المقررين أمامها - البطلان الذي رتبته الشارع على مخالفة هذا الحكم يكون بطلاً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام ...) (56).

د- يقدم الطعن من ذوي الشأن بقرار يودع قلم كتاب المحكمة على أن تحتوي العريضة التمييزية على كافة البيانات المطلوبة فيها ويجب على ذوي الشأن عند التقرير بالطعن أن يودعوا خزانة المجلس كفالة مالية (57) تقضي دائرة فحص الطعون بمصادرتها في حالة الحكم برفض الطعون ، ولا يسري هذا الحكم على الطعون التي ترفع من الوزير المختص وهيئة موظفي الدولة ورئيس الجهاز المركزي للمحاسبات ومدير النيابة الإدارية (58) أما في العراق : فإن المحكمة الإدارية العليا قبل الدخول في تفاصيل الطعن المرفوع إليها من قبل الطاعن " المميز " ضد الأحكام القضائية الصادرة عن محكمة قضاء الموظفين ، تقوم بالتدقيق والتحقق أولاً من مدى توافر شرط المدة وأسباب الطعن المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية رقم (83) لسنة 1969 المعدل، وتحديد في نص المادة (203) منه و يتعين على المحكمة أن تتحقق من أن الطعن قد تم تقديمه ضمن المدة القانونية المحددة للطعن (59) والأساس القانوني لإجازة الطعن بأحكام المحكمة الإدارية العليا ، هو ما ورد في قانون مجلس الدولة بأنه " يكون قرار المحكمة ... قابلاً للطعن فيه تمييزاً لدى المحكمة الإدارية العليا خلال (30) ثلاثين يوماً تبدأ من تاريخ التبليغ به أو اعتباره مبلغاً " (60) وبعد هذا شرط أساسي ولا تحيد عنه المحكمة الإدارية العليا مطلقاً لأنه من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على خلاف ذلك ، وعليه عندما تجد المحكمة أن الطعن قد تم تقديمه في موعده المحدد قانوناً تقرر قبوله شكلاً وتفصل في الدعوى ، وإذا وجدته قد رفع خارج المدة المنصوص عليها عندها تقرر رد العريضة التمييزية دون الدخول في موضوع الدعوى لأن مدة الطعن من المدد الحتمية وقد جاء في قانون المرافعات المدنية رقم (83) لسنة 1969 المعدل بأنه " المدد المعينة لمراجعة طرق الطعن في القرارات حتمية يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن ، وتقضي المحكمة ببرد الطعن إذا حصل بعد انقضاء المدد القانونية " (60) يتبين لنا ومن خلال بحثنا في هذا الموضوع أن الهدف من جعل القانون مدة الطعن حتمية وذلك لكونها تتعلق بالنظام العام (62) ولأجل تأمين استقرار المراكز القانونية التي إرساها الحكم المطعون به لصالح الأفراد وحتى لا يبقى من صدر الحكم لصالحه تحت رحمة خصمه مدة قد تطول بدون مبرر ولا يغير من هذه القاعدة قبول الإدارة تقديم خصمها الطعن خارج المدد المقررة قانوناً (63) وبما أن المحكمة تفصل تمييزاً بأحكام المحاكم الأدنى درجه لا بد لنا أن نبين سلطاتها فيما يخص رد العريضة التمييزية وفي عدة حالات (64)

أ- سلطة المحكمة الإدارية العليا تجاه الطعون المتعلقة بحقوق الخدمة المدنية :

أذا ما قدمت العريضة التمييزية ضمن المدة القانونية وهي الثلاثون يوماً اعتباراً من تاريخ التبليغ بالحكم أو اعتبار الحكم مبلغاً أو إذا وجدت المحكمة الإدارية العليا إنها مقدمة ضمن مدتها ولكنها خالية من الأسباب القانونية للطعن والأمر ذاته ينطبق على الطعون الأخرى، لتعلقه بالنظام العام إذ يلزم الطعن بها خلال ثلاثين يوماً وحيث أن البند تاسعاً من الفقرة "ج" من " المادة 7 " من قانون مجلس الدولة رقم (65) لسنة 1979 المعدل على أن " يجيز الطعن بقرارات محكمة قضاء الموظفين لدى المحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بها لذا قرر رد اللائحة التمييزية شكلاً لتقديمها خارج المدة القانونية المذكورة آنفاً ... " (65) بناء عليه إن المشرع العراقي قد منح الموظف الجامعي المعين تحت التجربة والمستغنى عنه ضماناً أخرى تضاف إلى الضمانات السابقة ، وهي الطعن تمييزاً ضد قرار محكمة قضاء الموظفين إذا لم يقتنع الموظف بقرار المحكمة، وبذلك يكون للموظف حق الطعن أمام جهة أعلى ، وإن الغاية من هذا الطعن التمييزي هو لضمان هو أن المشرع يمنح أكبر قدر من الضمانات للموظف من تعسف الإدارة ضده وتم تحديد ميعاد الطعن خلال 30 يوماً من تاريخ التبليغ أو اعتباره مبلغاً ، عليه أن الطاعن الموظف المستغنى عن خدماته من قبل الإدارة يستطيع تقديم الطعن خلال مدة 30 يوماً وإلا سوف يصبح الحكم باتاً وملزماً استناداً إلى الفقرة (9/د) من المادة (7) قانون مجلس الدولة لسنة 2013 التي نصت على أن " يكون قرار محكمة قضاء الموظفين الغير مطعون به وقرار المحكمة الادارية العليا الصادر نتيجة للطعن يكون باتاً وملزماً " نصت الفقرة (9/ج) من المادة (7) من تعديل مجلس الدولة لسنة 2013 على انه "يجوز الطعن تمييزاً أمام المحكمة الإدارية العليا بقرارات محكمة قضاء الموظفين وفقاً للأحكام الفقرة (أ) من هذا البند خلال (30) يوماً من تاريخ التبليغ أو اعتباره مبلغاً " .

الخاتمة :

توصلنا في نهاية بحثنا الموسوم القيود المفروضة على موظفي الخدمة الجامعية في العراق دراسة مقارنة إلى العديد من النتائج والتوصيات يمكن لنا اجمالها بما يلي :

أولاً- النتائج :

1- تبين لنا ان الهدف من وضع الموظف الجامعي تحت التجربة سواء لدى المشرع العراقي ام في دول المقارنة كفرنسا ومصر هو واحد والتمثل في منع استخدام الإدارة لأسلوب التحايل على تقصير أو أطاله مدة

التجربة ، حتي لا يبقى الموظف المعين تحت التجربة تحت سلطة الإدارة التي من المحتمل أن تتعسف في استخدامها ضدها لصالحها مما ينتج عنه الحاق ضرر جسيما به وهو لا يسمح به القانون .

2- ظهر لنا أن مدة التجربة هي فترة محددة بموجب نص القانون والمحصورة مدتها من سنة واحدة وتمدد إلى ستة أشهر ، فهي ليست منحه أو منة من الإدارة ، بل هي حق مكتسب بموجب القانون ولا تستطع الإدارة أو الموظف المعين تحت التجربة التخلص منها بأي شكل من الأشكال ولا حتى بالاتفاق بينهما ، فهو إجراء اداري لا بد له من الخوض فيه واجتيازه بنجاح حتي يتم تثبيتته على الملاك الدائم.

3- تبين لنا أن الموظف الجامعي المعين تحت التجربة يجوز له الاعتراض والطعن من القرار الصادر من الإدارة بحقه والذي يقضي بعدم تثبيته في مكان عمله ، وأمام محكمة قضاء الموظفين بوصفها محكمة درجة أولى وبعدها يستطيع الطعن بالقرار الصادر عن محكمة قضاء الموظفين تمييزا أمام المحكمة الإدارية العليا بوصفها محكمة درجة أخيرة وقراتها التي تصدرها ملزمة للسلطات كافة ولا معقب عليها .

4- استوضح لنا ، أنه توجد أسباب عديدة تقتضي من جهة الإدارة إنهاء خدمات الموظف المعين تحت التجربة منها ، عدم اجتيازه فترة التجربة بنجاح او ارتكابه مخالفات جسيمة أو يرجع لأسباب تنظيمية أو مالية ترجع لجهة الإدارة التي أصدرت قرار التعيين الخاص به .

5- ظهر لنا أن الموظف الجامعي المعين تحت التجربة يخضع لنوعين من القيود الاولى قيود تشريعية والثانية قيود تشريعية ، إذ لا يمكن له بجمع الأحوال التصل منها وتحت أي عذر.

ثانيا- التوصيات :

1- نوصي ان تكون البيانات الخاصة بتثبيت الموظف الجامعي المعين تحت التجربة التي تحررها جهة الإدارة التي تستند عليها في تثبيت الموظف الجامعي ، أن تمتاز بالوضوح والشفافية والحيادية والموضوعية وبعيد عن المحاباة والمحسوبية والحزبية .

2- نأمل من مشرعنا العراقي بتعديل نص المادة (14/ ثانيا) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل ، لتصبح وفق الصيغة الجديدة الاتية بأن (في حالة عدم ثبات كفاءته في الوظيفة المعين فيها يتم نقله إلى وظيفة أخرى تكون أكثر ملائمة وبما يتناسب مع مؤهلاته وقابليته العلمية) وهذا الشيء موجود بفرنسا حيث يتم معالجته بواسطة البرلمان بما يسمى طريقة التصحيح التشريعي لكونه يتعلق بحالة اجتماعية .

3- نتمنى من مشرعنا العراقي على النص على مدة التجربة للموظف الخدمة الجامعية ضمن صلب قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 باعتباره قانون خاص بهم ، وأن يجعل مدة التجربة فيه لمدة ستة شهور على أن تمدد لستة شهور أخرى نظرا لمهمة الدور المناط بموظف الخدمة الجامعية المتنوعة والتي تشمل التدريس والخبرة الفنية والاستشارات والشؤون الإدارية وغيرها من الأمور الأخرى ، مما ينتج عنه الاستقرار الوظيفي والتخلص من القلق القانوني مما سوف ينعكس إيجابا على المهام التي سوف يقوم بها وبنوعية ممتازة .

أولا- الهوامش والمصادر :

- 1- نص المادة (1/ 3) من قانون الخدمة الجامعية ذي الرقم (23) لسنة 2008.
- 2- د غازي مهدي فيصل ، شرح احكام قانون الخدمة الجامعية رقم (142) لسنة 1979 المعدل الملغى ، ط1، مطبعة ابن الهيثم ، بغداد ، ص7 .
- 3- د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري ، دار المطبوعات للنشر ، ط2، 1985، ص326.
- 4- د. شهلاء سليمان محمد ، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية ، مجلة الدفاتر السياسية والقانون، جامعة ورقلة قاصدي مرباح ، الجزائر ، العدد الثالث عشر، 2015، ص9.
- 5- د. نواف كنعان ، القانون الإداري ، ك2، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 1996، ص72.
- 6- د. محمد أبراهيم الدسوقي ، حماية الموظف العام أدريا ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2010، ص48.
- 7- د. حمدي سليمان قبلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ، ط1، دار وائل للنشر ، عمان ، 2003، ص98.
- 8- ينظر نص المادة (5) من المرسوم الفرنسي رقم 874 / 94 في 9 / 4 / 1994.
- 9- ينظر نص المادة (7) من المرسوم الفرنسي رقم 874 / 94 في 9 / 4 / 1994.
- 10 - د. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، ط4، مطبعة صادر، بيروت، 2008 ، ص37.
- 11- أياد عبد اللطيف سالم ، الاجازات الاعتيادية ، مطبعة وزارة التربية ، 1987 ، ص31.
- 13 - د. محمد حسنين عبد العال ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1974، ص3.
- 14- عبد الحميد كمال ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1997، ص57.
- 15- د. محمود حلمي ، القرار الإداري ، ط2، الكتاب الحديث ، الكويت ، 1985، ص14.
- 16- د. نبيلة عبد الحليم كامل ، الوظيفة العامة وفقا لأحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر ، ط2، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1996، ص79.

- 17- د. محمود حلمي ، القرار الإداري ، ط2 ، دار الكتاب الحديث ، الكويت ، 1985 ، ص14.
- 18- د. أنور احمد رسلان، وسيط القانون الإداري ، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية القاهرة 1997 ، ص31.
- 19- ينظر انص المادة (1) في الباب السابع من الدستور الفرنسي لسنة 1958 المعدل.
- 20- ينظر نص المادة (14) من الدستور المصري لسنة 2014 المعدل .
- 21- ينظر نص المادة (14) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005.
- 22- ينظر نص المادة (6) من قانون التوظيف الفرنسي رقم 643 لسنة 1983 المعدل .
- 23- د. ماهر صالح علاوي ، القانون الإداري ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد ، 1999 ، ص19.
- 24- د. تغريد محمد قدوري ، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة ، مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، العدد 1 ، 2017 ، ص202.
- 25- د. علي عبد الفتاح ، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية ، ط1، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2002 ، ص 213.
- 26- ينظر نص المادة (14) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
- 27- نظر قرار مجلس الدولة العراقي في احدى قراراته ذي الرقم 77/ 22 / 2006.
- 28- ينظر نص المادة (5) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
- 29- د. غازي فيصل مهدي ، وضع الموظف تحت التجربة في قانون الخدمة المدنية ، دراسة مقارنة ، مجلة التقني ، ع2 ، 1989 .
- 30- ينظر نص المادة (15) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
- 31- د. علي سعد عمران ، القضاء الإداري المقارن ، ط1 ، مطبعة الرياحين ، بابل ، 2008 ، ص 52.
- 32- د. سامي جمال الدين ، الرقابة على اعمال الادارة ، القضاء الاداري، القاهرة، منشأة المعارف بمصر، 1982، ص230.
- 32- عثمان ياسين علي ، اجراءات اقامة الدعوى الادارية في دعوتي الالغاء والتعويض، منشورات الحلبي ، 2011، ص281 وما بعدها.
- 33- د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، بدون مطبعة ، 2010، ص490.
- 34- د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، مصدر سابق ، ص495.
- 35- د. مازن ليلو راضي ، القضاء الإداري ، منشورات جامعة دهوك ، ط1 ، 2009 ، ص90.
- 36- د. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الاداري ، ك1 ، ط2، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1996 ، ص139.
- 37- صبري محمود السنوسي ، الإجراءات الإدارية أمام القضاء الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1998 ، ص167 0
- 38- عثمان ياسين علي ، إجراءات إقامة الدعوى الادارية، منشورات الحلبي ، ط1 ، ص321.
- 39- ينظر نص المادة (10) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 المعدل.
- 40- د. غازي فيصل مهدي ، تقارير تقويم الموظفين بين النظرية والتطبيق ، ص113 ، بحث منشور في جامعة النهريين ، المجلد 5 ، ع7 ، 2001.
- 41- محمود عبد علي ، المعين تحت التجربة في القانون العراقي والمقارن ، بحث منشور ، مجلة الحقوق ، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، العدد الرابع ، ص25 ، 2017.
- 42- القرار الصادر عن الهيئة العامة في مجلس الدولة بصفتها التمييزية ، منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي في 2007 ، ص 275.
- 43- القرار الصادر عن الهيئة العامة في مجلس الدولة بصفتها التمييزية ، منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي 2006 ، ص358.
- 44- د. حيدر مهدي حداوي ، المحكمة الإدارية العليا في العراق دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة كربلاء ، 2016 ، ص146.
- 45- مجلس القضاء الأعلى ، بحوث منشورة بالنشرة القضائية ، السنة الرابعة ، الفصل الثالث ، 2011 ، ص93.
- 46- د. جيهان محمد أبراهيم ، الإجراءات الإدارية للطعن في الأحكام القضائية الإدارية " دراسة مقارنة " دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ص88 .
- 47- ينظر المادة (1- 331 - L) من قانون مجلس الدولة الفرنسي لسنة 1945 المعدل .
- 48- د0 سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ورقابة الأعمال ، مصدر سابق ، ص756 .

- 49- ينظر المادة (1 -821- R) من قانون الإجراءات الفرنسي لعام 1945 0
- 50- د.صعب ناجي عبود الدليمي ، الدفع الشككية أمام القضاء الإداري "دراسة مقارنة" مصدر سابق، ص91.
- 51- المادة (44) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 المعدل.
- 52- د. جهيان محمد إبراهيم ، الإجراءات الإدارية للطعن في الأحكام القضائية الإدارية " دراسة مقارنة " مصدر سابق ، ص 88.
- 53- د0 عبد الحكيم فؤدة ، الخصومة الإدارية في أحكام دعوى الإلغاء ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1996 ، ص323.
- 54- د.عبد العزيز عبد المنعم خليفه ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2008 ، ص324.
- 55- ينظر المادة (25) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 المعدل.
- 56- ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا رقم 3773 لسنة 37 ق / في جلسة 4 / 3 / 1993 .
- 57- ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا رقم 571 / في جلسة 21 / 6 / 1980 .
- 58- د. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ورقابة الأعمال ، مصدر سابق ، ص781.
- 59- ينظر د0 آدم وهيب الندوي ، المرافعات المدنية ، العاتك لصناعة الكتاب ، بغداد ، ط3 ، ص 415 .
- 60- ينظر الفقرة (ب) البند (ثامناً) من المادة (7) لقانون مجلس شورى الدولة رقم (65) لسنة 1979 المعدل.
- 61- ينظر المادة (171) من قانون المرافعات المدنية رقم (83) لسنة 1969 المعدل
- 62- أمين رحيم حميد ، التنظيم القانوني لممارسة الموظف العام الحقوق السياسية "دراسة مقارنة" كلية القانون ، جامعة بابل ، 2014 ، ص75.
- 63- مدحت المحمود ، شرح قانون المرافعات المدنية ، ط4 ، المكتبة القانونية ، بغداد ، 2001 ، ص232.
- 64- من الحالات الأخرى التي يتم بموجبها رد الطعن شكلاً هي : 1- إذا كانت عريضة الطعن خالية من الأسباب القانونية التي بني عليها الطعن وعلى المحكمة مراعاة ذلك دون أثارته من قبل الخصوم استناداً للمادة (203) من قانون المرافعات المدنية العراقي 20 إذا كان الحكم المطعون فيه لا يقبل الطعن تمييزاً ، وتحصل هذه عندما تحيل محكمة القضاء الإداري أو محكمة قضاء الموظفين الدعوى إلى محكمة البداية المختصة على أساس أن الدعوى تخرج عن اختصاص هاتين المحكمتين استناداً للمادة (78) من قانون المرافعات المدنية العراقي .
- 65- ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا رقم (263 / قضاء موظفين/ تمييز / في / 19 / 6 / 2014 منشور في قرارات وفتوى مجلس شورى الدولة لسنة 2014.
- ثانياً- البحوث :**
- 1- د. تغريد محمد قدوري ، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، العدد الأول ، 2017.
- 2- سناء عبد طارش ، المركز القانوني للموظف والعامل اثناء فترة التجربة ، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، المجلد الرابع ، 2011.
- ثالثاً- الرسائل :**
- 1- زهر منهل موسى ، الرقابة القضائية على تعيين الموظف العام دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بابل ، 2020.
- 2- د. حيدر مهدي حداوي ، المحكمة الإدارية في العراق دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير كلية القانون ، جامعة كربلاء ، 2016.
- ثالثاً- القوانين :**
- 1- دستور جمهورية العراق لسنة 2005.
- 2- دستور الفرنسي 1958 المعدل .
- 3- دستور المصري لسنة 2014 المعدل .
- 4- قانون الخدمة المدنية ذي الرقم 24 لسنة 1969 المعدل .
- 5- قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016 المعدل .
- 6- قانون التوظيف الفرنسي رقم 16 لسنة 1983 المعدل .
- 7- قانون مجلس الدولة الفرنسي 1958 المعدل .
- 8- قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 المعدل .
- 9- قانون مجلس الدولة العراقي رقم (65) لسنة 1979 المعدل .
- 10- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل .
- 11- قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008.