

دور القضاء الإداري في مراقبة قرارات الاستغناء عن الموظف تحت التجربة

م. جاسم محمد حسن

الكلية التقنية الإدارية

الجامعة التقنية الجنوبية - البصرة

الكلمات المفتاحية: قرار الاستغناء، مدة التجربة، القضاء الإداري

الملخص:

يسعى البحث الى تسليط الضوء على دور القضاء الإداري في مراقبة قرار الاستغناء عن الموظف تحت التجربة كون ذلك النوع من القرارات يعد من الامور الهامة التي تتعلق بمبدأ المشروعية والذي يتعلق بحقوق فئة معينة من الافراد وهم المعينين حديثاً الذين يخضعون لفترة تجربة خلال مدة معينة ينتهي بهم المطاف في نهاية تلك الفترة أما بتثبيتهم أو الاستغناء عنهم.

لقد أُنْجِهت أغلب تشريعات الدول المقارنة وبضمنها التشريع العراقي الى تثبيت العديد من الحقوق والحريات لكافة الموظفين لضمان ممارسة أعمال الوظيفة العامة وفق مبدأ المشروعية.

رغم ذلك فان تلك التشريعات قد نظمت قواعد معينة ومحددة تتعلق بفئة خاصة من الموظفين المعينين حديثاً أو ما يسمى (الموظف تحت التجربة) حيث تضمنت تلك التشريعات عدد من القواعد والقيود التي لا بد من توافرها لغرض تثبيت تلك الفئة من الموظفين في حال ثبت لها في نهاية فترة التجربة صلاحيتهم لأشغال الوظيفة المناطة بهم أو يتم الاستغناء عنهم في حال لم تثبت مقدرتهم وكفاءتهم، ولأهمية هذا الموضوع المتعلق بحقوق الموظف تحت التجربة ومدى تحقق مبدأ المشروعية والمتمثل بمراقبة جهة الإدارة لضمان عدم تعسفها باستعمال سلطاتها التقديرية التي منحها أياها القانون. لذا كان لا بد من تقرير رقابة قضائية تقوم بتدقيق تلك القرارات الادارية التي تتعلق بموضوع الاستغناء عن هذه الفئة من الموظفين، وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج والتوصيات المهمة في هذا الصدد من شأن تطبيقها ضمان عدم

تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية من جانب ومن جانب آخر ضمان اختيار الموظفين الأكفاء الذين يتحملون أعباء الوظيفة العامة بكل أمانة وأخلاص.

المقدمة:

لقد أشارت غالبية قوانين الخدمة المدنية الى عدد من الانظمة والتعليمات التي تنظم موضوع حالة الموظف تحت التجربة خلال فترة زمنية محددة وفقاً للتعليمات التي تحكم أعمال الوظيفة العامة بهدف التأكد من عدد من الامور التي يجب ان تتوافر بالموظف الجديد منها ما يتعلق بالكفاءة التي يجب ان يتمتع بها فضلاً عن التأكد من مدى التزامه بالواجبات الملقاة على عاتقه أثناء فترة التجربة بالتالي يمكن لجهة الادارة التعرف في نهاية مدة التجربة عن مدى صلاحية الموظف الجديد لتولي أعباء الوظيفة العامة بشكل نهائي مما يستوجب عليها إصدار قراراً ادارياً يتضمن تثبيت الموظف أما اذا لم تثبت للادارة صلاحيته فانها تذهب الى تمديد فترة التجربة لمدة تحددها التعليمات مقدارها ستة أشهر وفي حال لم تثبت كفاءته وصلاحيته فانها تصدر قراراً ادارياً بالاستغناء عن خدماته، ولأجل الحفاظ على حقوق الموظف المعين حديثاً فقد أشارت التشريعات المختلفة الى خضوعه للقوانين التي تنظم الوظيفة الادارية من بينها خضوع قرار الاستغناء لرقابة القضاء الاداري.

أهمية البحث.

تتجسد أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على النظام القانوني الذي يحكم مدة محددة و معينة من المسيرة الوظيفية أو ما يطلق عليها (فترة التجربة) للموظف المعين حديثاً والتي تتعلق بحقوق الموظف خلال تلك المدة التي بأنقضاءها نكون أمام مفترق طرق أحدهما يؤدي الى استمرار الرابطة الوظيفية فيما اذا ثبتت كفاءة الموظف والآخر يؤدي الى أنهائه الرابطة الوظيفية في حال لم تثبت كفاءة وقدرة الموظف على أشغال أعمال الوظيفة العامة.

مشكلة البحث.

تتركز مشكلة البحث الرئيسية في البحث والتعرف على فاعلية القضاء الاداري في مراقبة قرارات الإدارة الخاصة بالاستغناء عن خدمة (الموظف تحت التجربة) كون تلك القرارات تكون مصيرية وحاسمة تتعلق بحقوق الموظف الجديد والتي قد تتضمن حالة تعسف من قبلها عندما تصدر قراراً ادارياً بالاستغناء عنه فضلاً عن تلك المشكلة الرئيسية تثار عدد من الأشكالات الفرعية المرتبطة بها تتمثل فيما يلي:

- 1- ما الحكم فيما إذا أنتهت مدة التجربة ولم تقوم الإدارة بأصدار أمر إداري بتثبيت أو تمديد المدة.
 - 2- ما الحكم في حال حصل انقطاع في مدة التجربة.
 - 3- هل يستحق الموظف تحت التجربة جميع الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدائم من أجازات مرضية وأعتيادية وترفيه وكتب الشكر والتقدير.
 - 4- هل تستطيع الإدارة إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة قبل انقضاء المدة المحددة. منهجية البحث.
- نظراً لطبيعة موضوع البحث فقد تم استخدام المنهج المقارن لعدد من التشريعات المختلفة التي تناولت النظام القانوني للموظف تحت التجربة بهدف ايجاد الحلول لعدد من الأشكالات التي تحدث في تلك المرحلة كما تم استخدام المنهج التحليلي في جوانب معينة للوصول للنتائج المطلوبة.
- خطة البحث. تم تقسيم البحث الى المباحث والمطالب التالية:-
- المبحث الاول: الاطار القانوني للموظف تحت التجربة.
- المطلب الأول: ماهية الموظف تحت التجربة.
- الفرع الاول: مفهوم الموظف تحت التجربة في القانون العراقي.
- الفرع الثاني: مفهوم الموظف تحت التجربة في القوانين المقارنة.
- المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لفترة التجربة.
- الفرع الاول: طبيعة فترة التجربة في القانون الخاص.
- الفرع الثاني: طبيعة فترة التجربة في القانون العام.
- المبحث الثاني: دور القاضي الاداري في الرقابة على قرار الاستغناء.
- المطلب الأول: رقابة القاضي الاداري في العراق.
- الفرع الأول: آلية الطعن بقرار الاستغناء.
- الفرع الثاني: رقابة محكمة قضاء الموظفين.
- المطلب الثاني: رقابة القضاء الاداري المقارن.
- الفرع الأول: رقابة القضاء الاداري في فرنسا.
- الفرع الثاني: رقابة القضاء الاداري في مصر.
- الخاتمة:

أولاً: الاستنتاجات. ثانياً: التوصيات.

الهوامش.

المصادر والمراجع.

المبحث الأول: الأطار القانوني للموظف تحت التجربة.

أشارت العديد من قوانين الخدمة المدنية الى عدد من النصوص التي تنظم موضوع الموظف المعين حديثاً ضمن أطار الوظيفة العامة بهدف التأكد من كفاءته ومدى القدرة التي يمتلكها عند مباشرته بالأعمال المناطة به ومن ضمن تلك القوانين يأتي قانون الخدمة المدنية في العراق رقم(24) لسنة(1960) المعدل حيث أشارت المادة(14) منه الى (يكون الموظف عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية ويجب إصدار أمر بتثبيته في درجته بعد انتهاءها إذا تأكدت كفاءته وألا فتمدد مدة تجربته ستة أشهر أخرى) بالتالي فان المادة أعلاه تشير الى وجوب تثبيت الموظف تحت التجربة في حال ثبوت كفاءته أما في حال لم يثبت الموظف كفاءته خلال مدة التجربة فيجب تمديد مدة التجربة ستة أشهر إضافية وفي حال انتهاء المدة الإضافية ولم يتم أثبات تلك الكفاءة والقدرة على العمل عندها يتم الاستغناء عن خدماته مع ثبوت الحق في الاعتراض على قرار الإدارة بالاستغناء عن خدماته أمام محكمة قضاء الموظفين وخلال مدة ثلاثون يوماً ابتداءً من تاريخ تبليغه بالقرار الإداري.

ويخضع الموظفون بصورة عامة في العراق لقانون الخدمة المدنية رقم(24) لسنة(1960) المعدل ألا أن هنالك فئات محددة أخرى تخضع لقوانين خاصة فضلاً الى هذا القانون مثل قانون الخدمة الخارجية وقانون الخدمة الجامعية⁽¹⁾.

ولأجل الأحاطة بالضوابط التي تنظم خدمة الموظف تحت التجربة فأن هذا يستلزم تقسيم المبحث الى مطلبين الأول منهما يذهب الى (التعريف بمفهوم الموظف تحت التجربة) فيما يتضمن المطلب الثاني تسليط الضوء على (الطبيعة القانونية لفترة التجربة) وكما يلي:

المطلب الأول: مفهوم الموظف تحت التجربة.

تعد المسائل التي تتعلق بأعمال الوظيفة العامة من المواضيع الأساسية في القانون الاداري الذي يتضمن العديد من المواضيع الهامة لعل في مقدمتها بيان الأفراد الذين يمارسون أعمال الوظيفة الإدارية أو ما يطلق عليهم الموظفين العموميين حيث واجه تحديد مفهوم خاص بهم بعض العقبات والصعوبات وهذا يرجع بطبيعة الحال الى الاختلاف والتمايز في تشريعات الدول المقارنة مما أدى في النتيجة الى اختلاف في تحديد مفهوم موحد للموظف الى عدة آراء مختلفة

منها ما ذهب الى عدم تحديد مفهوم واحد للموظف العام وأكتفى فقط بتحديد الأفراد الذين يخضعون لأحكام الوظيفة العامة ، فيما ذهب الاتجاه الآخر الى التطرق لمفهوم الموظف العام في أحكام قانونية في تشريعات معينة تنظم أعمال الوظيفة العامة⁽²⁾.

الفرع الأول: مفهوم الموظف تحت التجربة في القانون العراقي.

مازال موضوع إيجاد تعريف جامع لمفهوم الموظف العام من المسائل التي أثارت من قبل الفقه والقضاء الإداري وتحتل جانبا كبيرا من الآراء والأحكام القضائية كون ذلك يعد من المسائل المهمة التي تترتب عليها بعض الأشكالات من أهمها معرفة وتحديد النظام القانوني الذي ينظم ويبين الاحكام التي تمثل أطار القانوني لأعمال الوظيفة العامة .

ورغم اختلاف التشريعات المقارنة في تحديد تعريف موحد لمفهوم (الموظف العام) ألا أنه أتفق على عدة شروط يتوجب توافرها لتحديد هذا المفهوم وهي:-

- 1- أن تتوفر صفة الاستمرار والديمومة في العمل.
- 2- أن يكون العمل في مرفق عام أو أحد أشخاص القانون العام.
- 3- أن يكون العمل بشكل منتظم وغير عارض.

وهذا ما أكدته المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل بالقول (كل موظف عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين) كذلك المادة الأولى من قانون أنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو جهة غير مرتبطة بوزارة).

وفي هذا الشأن ذهب مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه الموظف العام أنه (ذلك الشخص الذي يتقلد وظيفة دائمة تقع ضمن أعمال المرفق العام)، حيث شمل بمضمونه كل العاملين في المرافق الإدارية والتجارية والصناعية وأخضعهم لأحكام القانون الإداري أما فيما يخص بقية العمال في غير هذه المرافق فقد اعتبرهم أجراء خاضعين للقانون الخاص⁽³⁾.

كذلك يمكننا الإشارة الى ما ذهب إليه د(عبد الحميد حشيش) الى أن (المعين تحت التجربة) هو الشخص 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 الا بعد اجتيازه فترة التجربة الفعلية بنجاح⁽⁴⁾.

مما يتقدم يتبين أن قانون الخدمة المدنية أشرت صفة الدوام والأستمرار للموظف العام في حين أن قانون أنضباط موظفي الدولة لم يشترط صفة الدوام للموظف وهذا في أغلب الأحوال يرجع لغرض شمول فئات أخرى بأحكامه مثل الموظف تحت التجربة والعقود.

الفرع الثاني: مفهوم الموظف تحت التجربة في القوانين المقارنة.

نظراً للتطور والتجديد المستمر لمواضيع القانون الإداري واختلاف الأنظمة الإدارية والقانونية التي عالجت موضوع الموظف العام في الدول المختلفة فإن ذلك أدى الى أن اغلب التشريعات المنظمة للوظيفة العامة لم تتفق على تعريف واحد يحدد مفهوم الموظف العام و سبب في ذلك يعود في أغلب الأحوال الى أن تلك التشريعات التي تناولت موضوع الوظيفة العامة لم تتطرق لمفهوم الموظف العام في. ففي فرنسا مثلاً لم تتضمن التشريعات الفرنسية تعريفاً خاصاً بالموظف العام، وأنما قامت بتحديد الأفراد الذين تطبق عليهم أحكام تلك التشريعات، مثاله ما أشارت إليه (م1) من قانون (الوظيفة الفرنسي) المرقم (٢٢٩٤) في التاسع عشر من أكتوبر لسنة (1946) الملغي- من أن هذا التشريع يسري على الأفراد الذين يتم تعيينهم في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة (...). وهو ذات المسار الذي سلكته القوانين اللاحقة الأخرى مثل القوانين المنظمة للوظيفة العامة التي صدرت لاحقاً عام(1959- القانون الاساسي للوظيفة العامة في فرنسا- ملغي) والقانون المنظم للوظيفة العمومية لسنة(1983) حيث عدل فيما بعد بقانون 26 يناير لعام 1984..

بالتالي يتبين لنا ان التشريعات الفرنسية أعلاه تسري أحكامها على كل فرد تتوفر فيه شروط محددة وكما يلي:

1- الخدمة في مرفق إداري عام.

2 - أشغال وظيفة دائمة

بالتالي فإن أحكام التشريعات أعلاه قد أخرجت مجموعة من الموظفين من مضمونها مثل العاملين في البرلمان ورجال الجيش والقضاء وكافة الأفراد العاملين في المرافق العامة ذات الطابع التجاري والصناعي.⁽⁵⁾

مما تقدم يتبين لنا أن التشريع الفرنسي لم يتطرق لتعريف الموظف وأنما ترك ذلك الى الفقه والقضاء الإداري مثاله ما ذهب إليه الفقيه الفرنسي دويز Duez، بالقول ان الموظف العام هو كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يدار من قبل الدولة ويوضع بصورة دائمة في وظيفة داخلية في نطاق كادر إداري منظم). فيما ذهب مجلس الدولة الفرنسي في تعريفه للموظف أنه كل

شخص يعهد اليه بوظيفة دائمة في الملاك وتكون في خدمة مرفق عام، واشترط المجلس ان يكون المرفق العام إدارياً)

اما في التشريع المصري فقد سار على ما سار عليه التشريع في فرنسا حيث قام فقط بتحديد الموظفين مثاله ما ورد في قانون العاملين المدنيين بالدولة المرقم (47 لسنة 1978) الذي لم يتطرق لمفهوم الموظف سواء كان دائماً او مؤقتاً ، إذ أشارت المادة الأولى منه الى (يعتبر عامل في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في احدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة.⁽⁶⁾ في حين ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر في احد قراراتها (... 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)).

وفي قرار آخر للمحكمة ذاتها (...لا تقوم بالشخص ولا تسري عليه أحكام الوظيفة العامة الا اذا كان معيناً بعمل دائم في خدمة مرفق تديره الدولة او احدى السلطات الإدارية بطريقة مباشرة)⁽⁷⁾

مما تقدم يتبين لنا الى ان كل من التشريع المصري والتشريع الفرنسي لم يضعاً مفهوماً معيناً للموظف العام لكنهما قد اکتفيا بوضع شروط محددة يتطلب وجودها في الشخص لكي ينطبق عليه صفة الموظف العام وكما يلي:

أولاً. ان تكون هنالك ديمومة في الوظيفة العامة.

ثانياً- يجب أن تكون الخدمة في مرفق إداري عام أو أحد أشخاص القانون العام.

ثالثاً- ان يكون العمل منتظم غير عارض.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لفترة التجربة.

نتطرق في هذا المطلب الى الطبيعة القانونية لفترة المحددة والتي يطلق عليها بفترة التجربة، ولغرض الأحاطة بهذا الموضوع فقد تم تقسيم هذا المطلب الى فرعين نتطرق في الفرع الأول الى طبيعة تلك الفترة ضمن أحكام القانون العام فيما نتطرق في الفرع الثاني الى طبيعتها ضمن أحكام القانون الخاص، وكما يلي:-

الفرع الأول: طبيعة فترة التجربة في القانون العام.

وفقاً لما أشارت إليه المادة (1/16) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل في حال صدور قرار اداري يتضمن تعيين موظف ما فان عليه أن يباشر بالوظيفة خلال مدة أقصاها عشرة ايام من تاريخ تبليغه بشكل رسمي بمضمون قرار التعيين مع استثناء ايام السفر

المعتادة وبخلاف ذلك يكون أمر التعيين لاغياً بحكم القانون وفي حال تقدم الموظف بعذر مشروع موثق بأدلة من شأنها أن تقتنع به جهة التعيين حينها يمكن للإدارة أمهاله فترة محددة لا يمكن أن تزيد عن ثلاثين يوماً اعتباراً من تاريخ صدور أمر التعيين وفي حال أنقضائها ولم يباشر فأن أمر التعيين يكن ملغياً.⁽⁸⁾

أن القرار الإداري الخاص بالتعيين هو الذي يخلع على الشخص الصفة الوظيفية بعد أن كان يتمتع بصفة أخرى كونه مواطناً غير موظف مما يرتب سريان المركز الوظيفي عليه ويكون خاضعاً للأحكام التي تنظم أعمال الوظيفة العامة في الدولة في مقدمتها قانون الخدمة المدنية وقانون أنضباط موظفي الدولة .

أن مباشرة الشخص بالوظيفة تعد من الوقائع المادية التي يترتب عليها القانون أثراً قانونياً مثل استحقاق راتباً شهرياً لهذا الموظف وهو ما اشار إليه قانون الخدمة المدنية في العراق كذلك أن تاريخ المباشرة تعد الانطلاقة الاولى لاحتساب خدمة الموظف فيما يتعلق بالمستحقات التي اشار لها قانون الخدمة المدنية وقانون التقاعد الموحد.⁽⁹⁾

ونظراً أن واقعة مباشرة الموظف بالوظيفة واقعة مادية فأنه يترتب عليها النتائج التالية:-

1- لا يجوز لجهة الادارة أن تمتنع عن تسجيل مباشرة الموظف ولا يجوز لها أن تجربه عليها إذا كان منقطعاً لسبب مشروع فيما إذا كان عنده حدث طارئ.

2- يجب ان تكون مباشرة الموظف حقيقية وليست مجازية.

3 - أن تكون المباشرة بعد قرار تعيين الموظف أو متزامنة معه.

4- ان مباشرة الموظف في الوظيفة تكون عند تعيينه لأول مرة او إعادة التعيين وعند الانقطاع عن الوظيفة لسبب محدد ومشروع.⁽¹⁰⁾

5- يمكن اثبات مباشرة الموظف بكافة طرق الاثبات في حال فقدت ملفه الموظف لاي سبب كان كونها واقعة مادية.

6- لا يجوز ترفيع الموظف تحت التجربة كون من أهم شروط الترفيع في العراق والتشريعات المقارنة يستوجب أستغراق الموظف مدة تتجاوز مدة التجربة وغالباً ما تكون أربعة أو خمسة سنوات.

7- يستحق الموظف تحت التجربة أجازاته الاعتيادية مثل الموظف المثبت وفقاً للمادة (2/46) من قانون الخدمة المدني العراقي رقم (24) لسنة (1960) المعدل.

8- يتم أحساب كتب الشكر والتقدير التي يحصل عليها (الموظف تحت التجربة) خلال مدة التجربة الوظيفية بشرط أن لا تزيد عن ثلاثة كتب شكر خلال السنة الوظيفية.

الفرع الثاني: طبيعة فترة التجربة في القانون الخاص.

نظراً لسيادة قواعد القانون المدني خلال الفترة السابقة مما انعكس ذلك بدوره على تكييف طبيعة العلاقة بين الشخص المعين حديثاً وبين الادارة لذلك اتجه الفقه القانوني في تلك المدة الى ان العلاقة تعاقدية تحكمها قواعد القانون الخاص بالتالي فإن المركز القانوني للمعين تحت التجربة مشابه لطبيعة العلاقة للمتعاقد في القانون الخاص وهو يكون بمثابة عقد الوكالة العادية ألا أن هذا الراي بدأ يتضاءل ويضعف أمام بروز قواعد القانون الاداري وما تتضمنه من امتيازات لجهة الادارة في مواجهة الآخرين من ذلك أن تعيين الموظف تحت التجربة يتم بالارادة المنفردة لجهة الادارة كونها صاحبة سلطة ولا يخضع لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين الشائعة في نطاق القانون الخاص وان الادارة تملك من الامتيازات يجعلها في مركز أقوى تحقيقاً للمصلحة العامة⁽¹¹⁾.

المبحث الثاني: دور القاضي الاداري في الرقابة على قرار الاستغناء.

تعد قرارات الادارة التي تتعلق بالاستغناء عن خدمات الموظف تحت التجربة بسبب عدم توافر الكفاءة والمقدرة لتلك الفئة من المعينين حديثاً من الأهمية الكبيرة التي تستوجب المتابعة والتدقيق من قبل التشريعات المختلفة والقضاء والفقه كونها تتعلق بحقوق الآخرين وضمان عدم خرق قواعد المشروعية لذلك كان لا بد من وجود جهة قضائية متخصصة بمراقبة تلك القرارات قضائياً¹²، عليه نسلط الضوء على هذا الدور المهم للقاضي الاداري في العراق في المطلب الأول فيما نتطرق الى دوره في القانون المقارن في المطلب الثاني من هذا المبحث وكما يلي:-

المطلب الأول: رقابة القاضي الاداري في العراق.

تعد محاكم القضاء الاداري الجهة القضائية المختصة في مراقبة قرارات جهة الادارة وخصوصاً تلك التي تتعلق بمبدأ المشروعية وضمان عدم تعسف الادارة في استعمال سلطتها التقديرية التي منحها لها القانون، عليه نتطرق في هذا المطلب الى رقابة القاضي الاداري في العراق لقرارات الادارة الخاصة بالاستغناء عن خدمات الموظف تحت التجربة حيث نسلط الضوء في الفرع الأول الى آلية الطعن بقرار الاستغناء فيما نتطرق في الفرع الثاني الى رقابة محكمة قضاء الموظفين وكما يلي:-

الفرع الأول: آلية الطعن بقرار الاستغناء.

عند انتهاء فترة التجربة يتوجب على جهة الإدارة إذا ما ثبتت كفاءة ومقدرة الموظف أن تقرر تثبيت الموظف في وظيفته، أو تصدر قراراً أداري بتمديد مدة تجربته ستة أشهر أخرى إذا لم يظهر كفاءة ومقدرة، والتمديد هنا مقداره (ستة أشهر) ويكون وجوباً على الإدارة فلا يمكن أن تستغني عن خدمات المعين تحت التجربة بعد انتهاء مدة التجربة الأولى بل عليها أن تمنحه فرصة ثانية وفقاً للقانون فإذا انتهت مدة التمديد وهو في خدمة فعلية أيضاً فإن الإدارة إما أن تقرر تثبيته في وظيفته إذا أثبت كفاءته لشغل الوظيفة أو أن تتخذ قراراً بالاستغناء عنه إذا لم يثبت لها تلك المقدرة والكفاءة في أعماله الوظيفية⁽¹³⁾.

وفي هذا الشأن قد تصدر الإدارة وبعد انتهاء مدة التجربة ومدة التمديد قراراً يتضمن الاستغناء عن خدمات (المعين تحت التجربة) لعدم صلاحيته لشغل الوظيفة عندها يحق له اللجوء للقضاء الإداري للطعن بقرار الاستغناء الصادر بحقه بشرط أن يقدم الطعن خلال مدة (30) يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار المذكور وخلافه يسقط حقه في الطعن¹⁴ ويتوجب على الإدارة أن تقوم بتبليغ الموظف المستغنى عن خدماته بالقرار المذكور بشكل تحريري ثابت⁽¹⁵⁾. وتطبيقاً لذلك ذهب إليه الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة في أحد القرارات (أن المدد القانونية المحددة للاعتراض على الأحكام تعد من النظام العام وأن تجاوزها وعدم مراعاتها يوجب رد الدعوى شكلاً وأن تبليغ المدعى بالحكم المعارض عليه ينبغي أن يكون بتاريخ معلوم ثابت تحريراً أو ثابت بعلم اليقين حكماً⁽¹⁶⁾).

وفي هذا الشأن ذهب مجلس الأنضباط العام السابق (الملغي) في أحد أحكامه بالقول (وحيث أن المدعي قد باشر بالوظيفة من تاريخ 18-1-1977 ووضع تحت التجربة لمدة سنة واحدة وقد تم تمديدتها فيما بعد ستة أشهر أخرى بعد أن انتهت فترة التجربة بالتالي كان على دائرته أن تستغني عن خدماته بنهاية فترة التجربة الثانية الموافق 18-7-1978 وحيث أن الأمر الإداري بالاستغناء عن خدمات المدعي كان بتاريخ 30-8-1978 أي بعد أكثر من سنة ونصف على مباشرته بالوظيفة لذا قرر المجلس إلغاء الأمر الإداري المعارض عليه وإعادة المدعي إلى وظيفته بحكم القانون أستناداً لأحكام المادة(14) الفقرة الخامسة من قانون الخدمة المدنية⁽¹⁷⁾.

الفرع الثاني: رقابة محكمة قضاء الموظفين.

ذهب القضاء الإداري في العراق وهو بصدد أمكانية فرض عقوبات انضباطية على الموظف المعين حديثاً والذي يكون خلال فترة التجربة إلى اتجاهين رئيسيين الأول كان الرأي الذي سار

عليه قانون انضباط موظفي الدولة القديم الملغي رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ ، أذ أشار ديوان التدوين القانوني السابق الى عدم خضوع الموظف (تحت التجربة) الى أحكام قانون الانضباط رقم (٦٩ لسنة ١٩٣٦) وهو ذات الاتجاه الذي سار عليه مجلس الانضباط العام عندما ذهب للقول بعدم خضوع الموظف تحت التجربة لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة ويجب الاستغناء عنه بحكم القانون وفقاً لما ورد في قانون التدوين القانوني السابق رقم 49 لسنة 1933 الملغي والذي حل محله قانون مجلس شوري الدولة رقم 65 لسنة 1979 ذلك ان الموظف تحت التجربة وفق هذا الاتجاه يخضع بشكل اساسي لقانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل والذي حدد اجراءات معينة لأجل تقييم الموظف تحت التجربة فاذا لم تثبت كفاءته خلال المدة المحددة عندها يتم الاستغناء عنه.

اما الاتجاه الآخر أو ما يطلق عليه بالاتجاه الحديث وهو الاتجاه الذي سار عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14 لسنة 1991) المعدل المتضمن جواز فرض عقوبات انضباطية على الموظف تحت التجربة في حال ارتكابه مخالفة أثناء الوظيفة⁽¹⁸⁾.

وهذا الاتجاه يتفق مع أحكام المادة (14) الفقرة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، التي تشير الى حالة اخفاق (الموظف تحت التجربة) في أداء واجباته الوظيفية وجواز الاستغناء عنه على اعتبار أن الاستغناء لا يمكن اعتباره عقوبة انضباطية. بل هو اجراء اداري تتخذه الادارة وفقاً لسلطتها التقديرية في هذا الشأن. مما يرتب أن لجهة الإدارة الحق في فرض احدي العقوبات الانضباطية تتناسب مع المخالفة الصادرة عنه الموظف وفقاً لما أشارت إليه المادة الثامنة من قانون أنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.

وتمتلك جهة الإدارة السلطة التقديرية وهي بصدد تقدير كفاءة وقابلية الموظف تحت التجربة لأشغال الوظيفة المناطة به وفي هذا الشأن فأنها أي الإدارة قد تنحرف باستعمال سلطتها فتستغنى عن الموظف الكفوء نتيجة لدوافع غير مهنية بعيدة عن المصلحة العامة عندها يحق للموظف المستغنى عن خدماته باللجوء الى القضاء الاداري للطعن بقرار الاستغناء والمطالبة باعادته الى وظيفته السابقة اذا كان قرار الاستغناء عن خدماته مشوباً بعيب عدم المشروعية فأذا ما تم الطعن بقرار الاستغناء عن الخدمات امام القضاء الاداري مع توافر جميع الشروط القانونية لقبول الطعن، فانه وبعد التدقيق، فاما ان يقرر رد الطعن اذا وجد القرار الاداري المطعون فيه موافقاً للقانون أو يقرر الغاءه اذا وجد أن القرار مشوب بأحد عيوب المشروعية

التي تصيب القرار الإداري ويمكن للمحكمة الحكم بالتعويض عن كافة الأضرار التي تنشئ وفي هذا الشأن يمكننا الإشارة الى أحد قرارات مجلس الأنضباط العام الملغي (محكمة قضاء الموظفين حالياً) الذي أعتبر أن الفترة الممتدة بين تاريخ الاستغناء عن المعين تحت التجربة وتاريخ نقض قرار الاستغناء ولكونه مهيناً للعمل فانه يعتبر في هذه الحالة مستمراً في الوظيفة خلال مدة التوقف المذكورة.⁽¹⁹⁾

ويمكن لنا أن نشير هنا الى عدد من الاسباب والتي تدعو الادارة الى الاستغناء عن خدمات الموظف تحت التجربة منها وهي على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر منها:-

1-أسباب تتعلق بعدم كفاءة الموظف تحت التجربة.

2-أسباب تتعلق بسوء السلوك.

3-أسباب تتعلق بعدم احترام ساعات العمل.

4-أسباب تتعلق بعدم الالتزام بأداء الواجبات المكلف بها.

المطلب الثاني: رقابة القضاء الإداري المقارن.

لغرض الأحاطة بموضوع البحث نتطرق في هذا المطلب الى رقابة القضاء الإداري في فرنسا على قرارات الإدارة الخاصة بالاستغناء عن الأشخاص (المعينين تحت التجربة) في الفرع الأول ومن ثم نتطرق في الفرع الثاني الى رقابة القضاء الإداري على تلك القرارات الإدارية وكما يلي:-

الفرع الأول: رقابة القضاء الإداري في فرنسا.

أما في فرنسا فان القاضي الإداري الفرنسي يمارس رقابة مشروعية على قرارات الإدارة بالاستغناء عن (المعين تحت التجربة)²⁰ ويتحقق ذلك عند انتهاء فترة التجربة فهو يقوم بالأطلاع على الطعن المقدم من قبل أصحاب العلاقة وضمن المدة المحددة ويباشر بفحص مدى مشروعية القرار الإداري القاضي بالاستغناء عن المعين بعد انتهاء مدة التجربة فإذا تبين له أن الإدارة كانت متعسفة في قرارها بالاستغناء وتحقق عيب عدم المشروعية في ذلك القرار ذهب باتجاه إلغاء ذلك القرار أو أن يقوم بتأييد صحة القرار الإداري فيما إذا كان صحيحاً مشروعاً مع ملاحظة أنه أي القاضي لا يسأل عن عدم الكفاءة المهنية ولا يتدخل في اختصاصات جهة الإدارة و يدعم سلطة الإدارة في هذا الشأن المتضمن دورها خلال مدة التجربة عن طريق سلطتها التقديرية التي منحها لها القانون خلال تلك المدة⁽²¹⁾.

الفرع الثاني: رقابة القضاء الإداري في مصر

أما في مصر فأن مصير (المعين تحت التجربة) ومدى بقاءه وتثبيتته في الوظيفة أو الاستغناء عنه يتوقف على ما تتضمنه تقارير (الكفاءة السنوية) التي تصدر عن جهة الإدارة في نهاية السنة التجريبية فإذا ما أشارت تلك التقارير الى عدم صلاحيته وفقاً للأسباب التي تستند إليها عندها يتم الاستغناء عن المعين تحت التجربة لعدم الكفاءة أما إذا أشارت تلك التقارير كفاءة وصلاحيته فيتم إصدار أمراً إدارياً بتثبيته وإنهاء فترة التجربة، وفي هذا الشأن يثبت الحق للشخص المعين تحت التجربة في حال تم الاستغناء عنه التظلم من قرار الاستغناء أمام الجهة الإدارية المختصة وخصوصاً أن المشرع المصري قد رسم الطريق لآلية ممارسة وتقديم التظلم مع ملاحظة أن المشرع قد أوجب على جهة الإدارة نشر وأعلام مضمون (التقارير السنوية) ليتمكن الأفراد المعينون تحت التجربة بكافة حقوقهم وهو ما أخذ وأشار إليه القانون رقم (47) لسنة 1978) عندما أشارت المادة (٣٠) على (... يعلم العامل بمضمون تقرير الكفاءة فور اعتماده من (لجنة شؤون العاملين) وحدد مدة للتظلم من القرار الإداري بالاستغناء عنه خلال (20) يوماً من تاريخ العلم به وعلى الإدارة إنشاء لجنة مختصة للنظر بالتظلمات المقدمة من أصحاب العلاقة تتكون من ثلاثة من الموظفين الذين أشتركوا في وضع التقرير وعضو تختاره اللجنة النقابية ولوم أن يتم الفصل في التظلمات المقدمة خلال مدة (60 يوماً) من تاريخ تقديم طلب التظلم ويكون قرار اللجنة قطعي ونهائي⁽²²⁾.

أضافة الى حق (المعين تحت التجربة) في التظلم من قرار الإدارة بالاستغناء عنه فأن رقابة القضاء الإداري على السلطة التقديرية للإدارة تعد من أهم الضمانات الرئيسية لحقوق تلك الفئة في مواجهة قرار الإدارة بالاستغناء عنهم بعد فترة التجربة على السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في تقرير كفاءة الموظف .

لقد أعتبر القضاء الإداري في مصر القرارات الادارية بالاستغناء عن (المعين تحت التجربة) استناداً لما ورد في التقارير الكفاءة السنوية قرارات نهائية باسماً رقابته عليها خلافاً لما سبق حيث كان يعدها من صميم أعمال الإدارة ولا يفرض رقابته عليها بناءً عليه فأن القضاء الإداري في مصر يختص بالنظر في جميع الطعون التي تقدم إليه والمتعلقة بقرار الاستغناء فيقوم بإلغاءها إذا كان فيها أنهماكاً لحقوق تلك الفئة من الموظفين دون ان يتدخل ويحل محل جهة الإدارة في تحديد كفاءة الطاعن من عدمها كون ذلك يعد من صميم عمل الإدارة وفقاً للسلطة التقديرية الممنوحة لها. ونشير الى المادة (10) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972) التي

أشارت (...تختص محاكم مجالس الدولة بالفصل في المسائل الآتية : رابعاً : (الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بالغاء القرارات الإدارية الصادرة بأحالتهم على المعاش او الاستيداع او فصلهم بغير الطريق التأديبي) ⁽²³⁾.

وتطبيقاً لذلك فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر في إحدى قراراتها بالقول (... أن قضاء فترة الاختبار على ما يرام هو شرط الصلاحية للبقاء في الوظيفة وهو شرط مقرر للمصلحة العامة يجرى اعماله طوال فترة الاختبار، ومن ثم فإن مصير الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط، فاذا اتضح عدم نيافته قبل انقضاء هذه الفترة ساع 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) ⁽²⁴⁾.

بالتالي يبرز لنا تساؤلاً يتعلق في مدى سلطة جهة الادارة بالاستغناء عن (المعين تحت التجربة) ؟ لقد أشارت غالبية التشريعات المختلفة الى السلطة التقديرية التي تتمتع بها جهة الادارة في موضوع الاستغناء عن الموظف تحت التجربة فيما ثبت لها عدم صلاحيته خلال مدة التجربة وذهبت بعض التشريعات الى تمديد تلك الفترة مدة اخرى قدرها ستة اشهر لكن كل هذا يكون مشروطاً ومقيداً بعدم التعسف باستعمال هذا الحق الذي تم منحه للادارة وبخلافه يمكن للقضاء الإداري إلغاء تلك القرارات المخالفة لمبدأ المشروعية فيما لو تقدم للمحكمة بطعن من قبل الشخص المتضرر في هذا الصدد يمكننا الإشارة الى ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا في مصر في احد قراراتها الى ان الاستغناء عن المعين تحت التجربة لعدم كفاءته في فترة التجربة يعد من اختصاص جهة الإدارة ما دام أن قرارها خالياً من اساءة استعمال السلطة، ويمكن لها استخلاص عدم الكفاءة والصلاحية من عدة شواهد منها كثرة طلب المعين تحت التجربة للاجازات واستخدام طرق احتيالية للحصول عليها ولها الاستناد في اصدار قرار الاستغناء الى العقوبات التي انزلت بالموظف والتي تدل على عدم أطاعة أوامر رؤسائه و أهماله في عمله الوظيفي ⁽²⁵⁾.

الخاتمة:

مما تقدم يتبين لنا أن أغلب تشريعات الخدمة المدنية المقارنة قد أشارت الى موضوع (الموظف تحت التجربة) كون ذلك يعد من المسائل الحيوية والمهمة التي تخص شريحة معينة من المتعنيين الجدد في غمار الوظيفة العامة وما يتطلب ذلك لزوم حماية حقوق تلك الفئة من

الموظفين من تعسف جهة الإدارة في حال صدور قرار إداري عنها مضمونه الاستغناء عن خدماتهم بعد انتهاء مدة التجربة لعدم ثبوت كفاءتهم ومقدرتهم على تحمل أعباء الوظيفة العامة وقد توصل الباحث من خلال تسليط الضوء على النظام القانوني الذي يحكم العلاقة بين الإدارة والموظف تحت التجربة ودور القضاء الإداري على تلك القرارات في العراق وبعض التشريعات المقارنة لعدد من النتائج والتوصيات في هذا الشأن وكما يلي:-

أولاً: الاستنتاجات.

- 1- لم تتفق أغلب التشريعات الخاصة بالخدمة المدنية على إيجاد تعريف موحد لمفهوم (الموظف تحت التجربة) كذلك مدة التجربة ولعل ذلك يعود لاختلاف تلك التشريعات في هذا الموضوع وإلى صفة التطور والتجدد في أحكام القانون الإداري.
- 2- أن السلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارة في الاستغناء عن خدمات (الموظف تحت التجربة) بعد انتهاء المدة المحددة لا تكون مطلقة وإنما مقيدة في حدود احترام مبدأ المشروعية وتحقيق المصلحة العامة وعدم انتهاك حقوق الآخرين ما يولد حقاً لتلك الفئة من الموظفين باللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في مشروعية تلك القرارات الإدارية تمهيداً لإلغائها في حال تعسف الإدارة باستعمال سلطتها.
- 3- أن الاستغناء عن خدمة (الموظف تحت التجربة) لا يمكن عده (فصلاً تأديبياً) وإنما يعد من قبيل الفصل لعدم توفر عنصري الكفاءة والمقدرة لتحمل أعباء الوظيفة العامة.
- 4- أن الحقوق التي يتمتع بها (الموظف تحت التجربة) أقل نسبياً مقارنة بتلك الحقوق المقررة للموظف المثبت.
- 5- أن الواجبات الملقاة على عاتق (الموظف تحت التجربة) هي ذاتها الملقاة على الموظف المثبت والتي تشمل واجبات إيجابية عليه القيام بها وواجبات سلبية (الامتناع) يلزم عليه الامتناع عن الآتيان بها.
- 6- لا يجوز منح الموظف تحت التجربة أجازة بدون راتب أو أعارته إلى جهة أخرى حتى تتمكن الإدارة من التثبت من كفاءته ومقدرته على تحمل أعباء الوظيفة العامة مع ملاحظة أنه لا يوجد مانع قانوني يقيد حرية الموظف تحت التجربة بالتمتع بأجازة مرضية وهو ما أشارت إليه المادة (43/5) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.

- 7- يستحق الموظف تحت التجربة أجازاته الاعتيادية مثل الموظف المثبت وفقاً للمادة(2/46) من قانون الخدمة المدني العراقي التي أشارت لاستحقاقه اجازة مرضية لحد(30) يوماً براتب تام و(45) يوماً بدون بنصف راتب وتخصص من رصيده للاجازات في حال تثبيته.
- 8- يستحق الموظف تحت التجربة راتبه من تاريخ مباشرته للوظيفة وليس من تاريخ التعيين وفقاً للمادة(1/16) من قانون الخدمة المدنية العراقي والتي جاءت أحكامها بشكل مطلق والمطلق يسري على إطلاقه ولم تفرق بين الموظف المثبت أو تحت التجربة).
- 9- لا يجوز ترفيع الموظف تحت التجربة كون ترفيعه خلال مدة التجربة يتعارض مع كونه تحت التجربة لغرض التأكد من كفاءته فضلاً الى ذلك فأن من أهم شروط الترفيع في العراق والتشريعات المقارنة يستوجب استغراق الموظف مدة تتجاوز مدة التجربة وغالباً ما تكون أربعة أو خمسة سنوات.
- 10- يتم احتساب كتب الشكر والتقدير التي يحصل عليها الموظف تحت التجربة خلال مدة التجربة الوظيفية بشرط أن لا تزيد عن ثلاثة كتب شكر خلال السنة الوظيفية والتي ترتب قدم وظيفي مقداره ثلاثة أشهر في السنة.

ثانياً:التوصيات.

- 1- يوصي الباحث بالعمل على مقترح يتضمن تعديل المادة(14)الفقرة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم(24)لسنة(1960) المعدل التي تتضمن(يتم الاستغناء عن خدمات الموظف تحت التجربة اذا ثبت عدم صلاحيته للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة...) بأن يكون التعديل يتضمن تجديد مدة التجربة من جديد ولمدة(سنة أشهر) أخرى، لكن بشرط نقل خدمات ذلك (الموظف تحت التجربة) الى وظيفة أخرى تتلاءم مع قابليته ومهاراته الخاصة وفي حال عدم ثبوت كفاءته وصلاحيته مرة أخرى يتوجب الاستغناء عنه بشكل نهائي.
- 2- نقترح أعداد نموذج خاص لكل موظف تحت التجربة يتضمن أسمه الرباعي وتحصيله الدراسي ومكان العمل وتاريخ مباشرته بالوظيفة وكافة البيانات الشخصية في الصفحة الرئيسية بينما تتضمن الصفحة الثانية عدد من عناصر التقويم تقابلها درجة لكل عنصر لا تزيد عن عشرة درجات لكل تقييم وأن يكون مجموع عناصر التقويم عشرة عناصر تشمل على مايلي(أ) الحماس في العمل.(ب) القدرة على التعلم ت(تقبل وأستيعاب التوجيه (ث) المحافظة على أوقات الدوام (ج) السلوك العام(ح)حسن التصرف (خ)العلاقة مع الرؤساء(د)العلاقة مع الموظفين (ذ) توصية المسؤول المباشر (ر)توصية المسؤول

الأعلى. ويمكن إضافة عناصر أخرى بهدف الحصول على تقييم حقيقي مبني على عدد من الحقائق بعيداً عن المؤثرات والعلاقات الوظيفية وهذا المقترح سبق وأن أخذ به المشرع في قانون الخدمة المصري رقم 81 لسنة 2016.

3- التوصية بأن تكون مدة التجربة (ستة أشهر) قابلة للتديد (ثلاثة أشهر) أخرى كونها مدة كافية للتأكد من صلاحية الموظف تحت التجربة من تحمل أعباء الوظيفة العامة.

الهوامش:

- 1 - د. عثمان سليمان العبودي، النظام التأديبي لموظفي الدولة، ط2، 2007، ص8.
- 2 - د. مازن راضي ليلو، القانون الإداري، دون سنة طبع، ص150.
- 3 - د. أحمد عبد اللطيف، جرائم الاموال العامة، دار النهضة العربية، 2007، ص204.
- 4 - د. عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، مكتبة القاهرة الحديثة، ص186.
- 5 - (م1) من قانون التوظيف الفرنسي (المرقم ٢٢٩٤) لسنة (1946)
- 6 - قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في مصر المرقم (47 لسنة 1978)
- 7 - قرار المحكمة الادارية العليا في مصر مشار له عند .رشا عبد الرزاق جاسم،، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهريين، 2009، ص21
- 8 - المادة (16) من قانون الخدمة المدنية في العراق رقم (24) لسنة (1960) المعدل.
- 9 - المادة (16) من قانون الخدمة المدنية في العراق رقم (24) لسنة (1960) المعدل.
- 10 - المادة (20) من قانون الخدمة المدنية في العراق رقم (24) لسنة (1960) المعدل.
- 11 - د. محمد رفعت عبد الوهاب، د. حسين عثمان محمد، مبادئ القانون الاداريين دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2001، ص252.
- 12 - د. مسلم طاهر حسون، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في القانون، بحث منشور في مجلة أكلييل للدراسات الانسانية، العدد 11، سنة 2022، ص1149.
- 13 - المادة (14) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل.
- 14 - رواء محمد جاسم، ضمانات الموظفين أزاء العقوبات المقنعة في العراق، مجلة أكلييل للدراسات الانسانية، التصنيف الورقي، العدد 20، كانون الأول، 2024، المجلد 5، العدد 4، الجزء 3، ص1987.
- 15 - المادة السابعة/تاسعاً من قانون مجلس الدولة (65) لسنة (1979) المعدل.
- 16 - قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية رقم 176/2006 في 2006/8/28.

17 -الحكم الصادر عن مجلس الانضباط العام (الملغي) المرقم 181 لسنة 1979 منشور في مجلة الاحكام العدلية العدد الثاني

18 - قرار مجلس الأنضباط العام رقم 175/1998 في 28/6/1998.

19 - د.سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الاول، قضاء الالغاء، دار الفكر العربي، 1986، ص163.

20 - د.فوزي حبيش، الوظيفة العامة وأدارة شؤون الموظفين، مطبعة صادر، بيروت، ط4، 2008، ص37،

21 - د.غازي فيصل، تقارير تقويم الموظفين بين النظرية والتطبيق، بحث منشور في مجلة جامعة التهرين، المجلد 5، ع2001، 7.

22 - المادة (30) قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في مصر المرقم (47 لسنة 1978).

23 - المادة (10) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47 لسنة 1972)

24 - قرار المحكمة الادارية العليا في مصر في 24/6/1961 السنة السابعة، ص1308.

22 - د.نواف كنعان، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة، 2003، عمان، الأردن، ص57.

ثانياً: قائمة المصادر.

1- د.أحمد عبد اللطيف، جرائم الاموال العامة، دار النهضة العربية، 2007.

2--مازن راضي ليلو، القانون الإداري، دون سنة طبع، ص150.

3- د.عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، مكتبة القاهرة الحديثة، ص186.

4. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الاول، قضاء الالغاء، دار الفكر العربي، 1986، ص163.

5- د.غازي فيصل، تقارير تقويم الموظفين بين النظرية والتطبيق، بحث منشور في مجلة جامعة التهرين، المجلد 5، ع2001، 7.

6- د. محمد رفعت عبد الوهاب، د.حسين عثمان محمد، مبادئ القانون الاداري ، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2001، ص252.

7- د.نواف كنعان، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة، 2003، عمان، الأردن.

8- د.فوزي حبيش، الوظيفة العامة وأدارة شؤون الموظفين، مطبعة صادر، بيروت، ط4، 2008.

9- د.عثمان سليمان العبودي، النظام التأديبي لموظفي الدولة، ط2، 2007.

10- د.مسلم طاهر حسون، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في القانون، بحث منشور في مجلة أكلييل للدراسات الانسانية، العدد 11، سنة2022.

ثالثاً: القوانين

1- قانون (التوظيف الفرنسي) المرقم (٢٢٩٤) لسنة (1946)

2 - قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في مصر المرقم(47 لسنة 1978)

3- قانون مجلس الدولة المصري رقم (47 لسنة 1972)

4- قانون الخدمة المدنية في العراق رقم(24) لسنة (1960) المعدل.

5- قانون مجلس الدولة (65) لسنة(1979) المعدل.

6- قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في مصر المرقم(47 لسنة 1978).

رابعاً: القرارات:

1- قرار المحكمة الادارية العليا في مصر مشار له عند .رشا عبد الرزاق جاسم،،المبادئ الحديثة للوظيفة

العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة النهرين، 2009، ص21

2 - قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية رقم 176/2006 في 28/8/2006 .

3 -الحكم الصادر عن مجلس الانضباط العام(الملغي) المرقم 181 لسنة 1979 منشور في مجلة

الاحكام العدلية العدد الثاني .

4 - قرار مجلس الأنضباط العام رقم 175/1998 في 28/6/1998.

5 - قرار المحكمة الادارية العليا في مصر في 24/6/1961 السنة السابعة، ص1308.

6- حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في 4/2/1967، رقم القضية 636، السنة العاشرة، ص584.

المصادر العربية باللغة الانكليزية.

1-Ahmed Abdel Latif, Crimes of Public Funds, Dar Al Nahda Al Arabiya, 2007 Dr.

2-D2-.Mazen Rady Lilo, Administrative Law, no date, p..

3-Dr. Abdel Hamid Kamal Hashish, Studies in the Public Service in the French System, Cairo Modern Library, p..

4-Suleiman Muhammad al-Tamawi, Administrative Judiciary, Book One, Cancellation Judiciary, Dar al-Fikr al-Arabi, 1986, p. 163.

5-Dr. Ghazi Faisal, Employee Evaluation Reports: Between Theory and Practice, a study published in the Journal of the University of Tehran, Volume 5, Issue 7, 2001.

6-Dr. Muhammad Rifaa Abdul Wahab, Dr. Hussein Othman Muhammad, Principles of Administrative Law, University Publications House, Alexandria, 2001, p. 252

-7-D r. Nawaf Kanaan, Administrative Law, Dar Al Thaqafa Library, 2003, Amman, Jordan

8-Dr. Fawzi Habish, Public Service and Personnel Management, Sader Press, Beirut, 4th 2008

9-Dr. Othman Suleiman Al-Aboudi, The Disciplinary System for State Employees, 2nd 2007

10-Dr. Muslim Taher Hassoun, Constitutional Protection of the Principle of Equality in Public Offices in Law, a study published in Aklil Journal of Humanities Studies, Issue 11, 2022 .

11-Rawaa Mohammed Jassim, Employee Guarantees Against Disguised Sanctions in Iraq, Aklil Journal of Human Studies, Paper Classification, Issue 20, December 2024, Volume 5, Issue 4, Part 3

The role of the administrative judiciary in monitoring the decision to dismiss an employee on probation

Lect. jassim mohammed hassan

Management Technical College

Southern Technical University of Basrah



jmhmh100@gmail.com

Keywords: Layoff decision -Trial period- Administrative judiciary

Summary:

The study seeks to shed light on the role of the administrative judiciary in monitoring the decision to dismiss an employee on probation, as this is an important matter related to the principle of legality, which relates to the rights of a specific category of individuals: newly appointed employees who undergo a probationary period for a specified period. At the end of that period, they are either confirmed if their competence and ability to perform their duties are proven, or dismissed if such competence and ability are not achieved . Most comparative legislation, including Iraqi legislation, has tended to establish numerous rights and freedoms for all employees in order to encourage and engage them in public service work. However, these laws have regulated specific and specific rules related to a special category of newly appointed employees, or what is called (employees on trial), as these laws included a number of rules and restrictions that must be met for the purpose of confirming this category of employees if it is proven at the end of the trial period that they are suitable for the job assigned to them, or they are dispensed with if their ability and competence are not proven. Due to the importance of this issue related to the rights and freedoms of others and the extent to which the

principle of legitimacy is achieved by preventing the administration from abusing its discretionary authority granted to it by law when selecting new employees, it was necessary to establish judicial oversight to monitor these administrative decisions related to the issue of dispensing with employees on trial. The study reached a number of important results and recommendations in this regard, the implementation of which would ensure that the administration does not abuse its discretionary authority on the one hand and, on the other hand, ensure the selection of competent employees who bear the burdens of public office with complete honesty and loyalty.