

التنظيم القانوني للموظف تحت التجربة

بحث مقدم من قبل

م.د. كرار هادي سهر غيلان

جامعة كربلاء/ كلية العلوم السياحية

Karrar.hadi@uokerbala.edu.iq

الخلاصة :

تمثل مرحلة التجربة في النظام الوظيفي أولى المحطات التي يمر بها الموظف المعين حديثاً والتي تسعى من خلالها الإدارة لقياس ادائه الوظيفي ومدى كفاءته في إدارة الأعمال المناطة بها وفق وظيفته التي يعمل بها، وللإدارة صلاحيات تقديرية في تثبيت الموظف تحت التجربة أو إنهاء علاقته الوظيفية بعد انتهاء المدة المحددة لفترة التجربة وفق معايير موضوعية محددة في القوانين والأنظمة المعمول به في التشريع العراقي واللبناني محل الدراسة بتقدير مدى ملائمة للعمل الإداري وللموظف حق اللجوء إلى القضاء الإداري في الطعن بانحراف الإدارة بسلطاتها والاستغناء عنه بشكل تعسفي. وبذلك فإن فترة التجربة تمثل أداة فعالة لضبط جودة الأداء الإداري، إلا أنها في ذات الوقت تحتاج إلى تعزيز الضمانات القانونية لضمان حقوق الموظف وتحقيق مبدأ التوازن بين متطلبات الإدارة ومصالح الأفراد.

الكلمات المفتاحية: تحت التجربة، سلطة تقديرية، التشريع، القضاء الإداري.

Abstract:

The probationary period in the employment system represents the first stage that a newly appointed employee goes through, through which the administration seeks to measure the employee's job performance and efficiency in managing the tasks assigned to it according to his position. The administration has discretionary powers to confirm the employee on probation or terminate his employment relationship after the end of the specified probationary period, according to objective criteria specified in the laws and regulations in force in the Iraqi and Lebanese legislation under study, by assessing the extent of his suitability for administrative work. The employee has the right to resort to the administrative judiciary to challenge the administration's deviation from its authority and arbitrarily dismiss him. Therefore, the probationary period represents an effective tool for controlling the quality of administrative performance. However, at the same time, it requires strengthening legal guarantees to ensure employee rights and achieve the principle of balance between management requirements and individual interests.

Keywords : On trial, discretionary power, legislation, administrative judiciary

المقدمة

يعد نظام التوظيف في الوظيفة العامة إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة العامة باعتباره الوسيلة التي تزود من خلالها الأجهزة الإدارية بالعنصر البشري المؤهل الذي يساعدها في الاستغلال الفاعل لموارد الدولة بما يمتلكه من قدرة على تنفيذ السياسات العامة وتحقيق المصلحة العامة بكفاءة وفعالية، وإن إخضاع الموظف المعين حديثاً لفترة تمهيدية تشكل خطوة مفصلية تحتاج إلى ضوابط قانونية دقيقة لضمان كفاءة الجهاز الإداري وجودته، ومن أهم تلك الضوابط نظام (التجربة) الذي يخضع الموظف بموجبه لفترة محددة قبل تثبيته بوظيفته بصورة نهائية، لتقييم مدى أهلية الموظف مهنياً وسلوكياً والتأكد من ملاءمته للاستمرار في الخدمة العامة قبل أن يكتسب صفة الموظف الدائم. وقد أولى المشرع العراقي والبناني، أهمية خاصة لهذه المرحلة من التوظيف بتحديد مدتها، وشروطها، وما يترتب عنها من آثار قانونية، ناهيك عن الضمانات المتاحة للموظف تحت التجربة إذا ما تم الاستغناء عنه أو تثبيته. وبالرغم من أن النصوص القانونية التي تنظم فترة عمل الموظف المعين (تحت التجربة) تستند في الأساس على حماية الإدارة من الموظفين الغير كفؤين، إلا أنها في ذات الوقت تسعى لتحقيق الحد الأدنى من حقوق الموظف الخاضع للتجربة وبما يحقق ذلك من أرساء توازن دقيق بين مصلحة الإدارة في الحفاظ على كفاءة جهازها وبين مصلحة الفرد وحمايته من التعسف.

أولاً: أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يجد معالجة مركزة لأهم مراحل التوظيف في القطاع العام وذو تأثير كبير وحساس في بنية الوظيفة العامة، والتي عادة ما تتطوي على جدلاً قانونياً وعملياً بين الفرد والإدارة، نظراً لما تمنحه هذه المرحلة من صلاحيات تقديرية واسعة للإدارة قد تُفضي في بعض الأحيان إلى إنهاء خدمات الموظف تحت التجربة بشكل تعسفي دون أسباب كافية أو إخضاع فعلي لرقابة فعالة أو الاستناد إلى معايير شفافة ومبررات قانونية في ظل التحديات التي تواجه النظام الإداري في كل من العراق ولبنان.

ثانياً: هدف البحث:

- 1- بيان لإطار القانوني المنظم لفترة التجربة للموظف المعين حديثاً في التشريع العراقي والبناني.
- 2- بيان الاجراءات القانونية والإدارية والحقوق والالتزامات المرتبطة بمرحلة تحت التجربة للموظف المعين حديثاً او في حال الاستغناء عنه.
- 3- تحليل الاجتهادات القضائية ذات الصلة ومدى فاعلية الضمانات القانونية للموظف تحت التجربة ضد أي ممارسات تعسفية ولاسيما في حالات الطعن بقرارات الاستغناء عن الخدمة.
- 4- طرح توصيات تسهم في تطوير نظام التجربة وضمان عدالته وفعاليته وبما يحقق التوازن بين مصلحة الفرد والإدارة.

ثالثاً: إشكالية البحث:

تتمحور إشكالية هذا البحث حول السؤال الأساسي حول كيف يعمل التشريع العراقي والبناني على تنظيم وضع الموظف تحت التجربة، ومدى كفاية الضمانات القانونية لحماية حقوق الموظف في هذه المرحلة وضبط سلطة الإدارة خلال هذه الفترة، وتفرع عن هذا السؤال عدة نقاط إشكالية فرعية، منها:

- 1- ما الغاية من خضوع الموظف تحت التجربة؟ وما هي أوجه التشابه والاختلاف بين التشريع العراقي والبناني في تنظيم هذه المرحلة الوظيفية؟
- 2- ما هي الأسس القانونية والتشريعية التي تقوم عليها مرحلة تحت التجربة للموظف المعين في القطاع العام في كلا النظامين؟
- 3- مدى استخدام الصلاحيات التقديرية للإدارة في الاستغناء عن الموظف تحت التجربة؟ وما دور الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في إنهاء خدمات الموظف تحت التجربة بصورة تعسفية والطعون المقدمة من ضد قرارات الاستغناء عن الموظف تحت التجربة؟

رابعاً: منهجية البحث:

يستند هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة النصوص القانونية والتشريعية التي تحكم الموظف تحت التجربة في كل من التشريع العراقي والبناني، كما نعتد على المنهج المقارن لتفسير أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين لتقييم فاعلية الضمانات القانونية والاساليب الادارية المتبعة لدى الطرفين

خامساً: هيكلية البحث:

سوف أقوم بتقسيم هذا البحث إلى مطلبين، حيث جاء المطلب الأول يحمل عنوان مفهوم الموظف تحت التجربة والآثار المترتبة عليها، والمطلب الثاني، رقابة القضاء على قرارات الإدارة في حال الاستغناء.

المطلب الأول/ مفهوم الموظف تحت التجربة والإثار المترتبة عليها

إن الموظف هو الأداة الهامة للإدارة لممارسة نشاطاتها، فاي دولة لا يمكنها تصريف أعمالها الا من خلال كادر الموظفين، ومن هنا فان التحاق الموظف بالوظيفة المعين فيها وقيامه بواجباته ومسؤولياته الملقاة على عاتقه بموجب وظيفته مقترن بوجود علاقة قانونية بينه وبين الجهة الادارية التابع لها وهذه العلاقة تحدد الحقوق والواجبات لكلا منهما ويثبت الحكم ويطبق على الموظف عند التحاقه بالوظيفة، اذ تقوم علاقة الموظف تحت التجربة بالدولة عن علاقة العامل تحت التجربة بجهة الإدارة المعين فيها. وبما أن قوة الدولة وتقدمها تعتمد على كفاءة موظفيها العاملين في القطاع العام ومدى كفاءتهم في العمل ومثابرتهم عليه وانطلاقاً من كون الوظيفة العامة امانة مقدسة وخدمة اجتماعية، لذا فان وضع الموظف تحت التجربة تعتبر فترة مهمة من جانبيين فهي تمهد للموظف اكتشاف قدراته وامكانياته الذاتية وتهيئته نفسياً وعملياً لتحمل مهام الوظيفة العامة والتعرف على احكامها وواجباتها، اما من جانب اخر فهي تهدف الى التدقيق في جدارة الموظف المعين تحت التجربة من قبل جهة تعيينه والتأكد من قدرته على تحمل المسؤولية الوظيفية والتعامل مع الآخرين وما يملكه من قابلية تطوير الذات والاستيعاب والابداع وغيرها من الصفات الايجابية، وهذا الامر يتطلب بحثه في الاتي:

الفرع الأول/ مفهوم الموظف تحت التجربة

يتمثل مفهوم الموظف حال كثير من المفاهيم التي لا يوجد لها تعريف محدد او شاملاً في التشريعات الدولية وانما جاءت على اثر اجتهادات المشرع الوطني في كل دولة، اذ لم يرد في اغلب التشريعات المنظمة للوظيفة العامة تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف بشكل عام بسبب اختلاف الأنظمة القانونية التي تحكم الموظف في القطاع العام بين دولة وأخرى وإلى صفة التجدد والتطور المستمر فيها بما ينسجم والتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما نلاحظه في التشريع العراقي الذي عرف الموظف بموجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991، و التشريع اللبناني في قانون، لكن قبل البحث في هذا المفهوم لا بد أولاً من التعرف على مفهوم الوظيفة العامة وأنواعها. فالموظف بشكل عام يصدر قرار تعيينه من السلطة الإدارية المختصة في وظيفية معينة لخدمة إدارة من الإدارات العامة في الدولة، وهذا التعريف له عناصر او شروط التعيين بالوظيفة العامة بدأ من صدور قرار التعيين موقعة من أعلى سلطة إدارية في الجهة المعين فيها الموظف وان تكون هذه الوظيفة منتظمة والمعين يكون في خدمة إدارة عامة ويخضع للقانون الإداري فيها⁽¹⁾. وعرفت الوظيفة العامة بأنها (خدمة لها طبيعتها الخاصة تركز على اساس الدوام والاستقرار لضمان سير المرافق العامة بالشكل الصحيح ومن خلال خضوع الموظفين لنظام خاص يقره المشرع. كما عرفه الدستور العراقي)⁽²⁾، وعرفه الفقه ايضاً بأنه (كل شخص يم تعيينه في وظيفة دائمة من قبل سلطة مختصة لخدمة مرفق عام يديره الدولة او احد الأشخاص العامة)⁽³⁾. ففي قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 (المعدل) يعرف الموظف بشكل عام ضمن أحكام القانون وفقاً للمادة (2) هو (كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين)⁽⁴⁾، وجاء تعريف الموظف العام بشكل مختلف في الفقرة (ثالثاً) من المادة الأولى لقانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 المعدل بأنه (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة)⁽⁵⁾، هذا التعريف يشير إلى أن الموظف هو الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة ضمن الهيكل التنظيمي للدوائر الحكومية، ويخضع لأحكام هذا القانون. في حين أن قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (9) لسنة 2014 بين لنا مفهوم الموظف بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة مدنية او عسكرية او ضمن قوى الأمن أو مكلف بخدمة عامة والذي يقاضى راتباً أو اجرا أو مكافأة من الدولة وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية)⁽⁶⁾، هكذا فان كل مما تقدم من تعاريف عكست لنا العناصر الاساسية الواجب توفرها في الموظف العام وهي:

- 1- ديمومة الوظيفة العامة أي أن تكون العلاقة التي تربط الموظف بوظيفته دائمية وليست عرضية او مؤقتة .
- 2- أن يكون تعيين الشخص من قبل جهة تملك سلطة التعيين قانونياً، اي بصور قرار من السلطة صاحبة الاختصاص بالتعيين يخصص له بموجبها مباشرة وظيفته وتحمل أعبائها.
- 3- أن يخضع لأحكام قانون التقاعد⁽⁷⁾.

فالعلة تعود إلى اختلاف الطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية، إذ يقوم تعيين الموظف الدائم على رابطة تنظيمية مستقرة ضمن الملاك الدائم، بخلاف الموظف المؤقت الذي يرتبط بعقد محدد المدة، أو حاجة طارئة، كما أن المشرع قصد من هذا من أجل تنظيم الحقوق والواجبات والمسؤولية التأديبية بما يتناسب مع درجة الاستقرار الوظيفي والمركز القانوني لكل منهما. وفيما يخص المشرع اللبناني فقد حددت المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي المرقم 112 لسنة 1959 الموظفين العموميين بثلاث فئات (الموظفون الدائمون، الموظفون المؤقتون، الاجراء) وعرف مجلس شوري الدولة الموظف العام بأنه (كل من يساهم في تحقيق مرفق عام اداري تديره السلطة العامة بوسائل القانون العام عن طريق شغله لعمل دائم)⁽⁸⁾، ووفق هذا التعريف حددت ثلاث شروط وجب توفرها في الموظف العام:

- أ- أن يكون رب العمل من اشخاص القانون العام الاداري ويستبعد من دائرة الموظفين
- ب- أن يكون التعيين بموجب صادر عن السلطة المختصة بمشيتها المفردة، حيث حدد القانون اللبناني اداة تعيين الموظف بموجب مرسوم من قبل رئيس مجلس الوزراء بالنسبة لموظفي الفئة الاولى ومرسوم عادي للفئات الثانية والثالثة والرابعة وقرار من الوزير للفئة الخامسة وقرار من المدير العام للمؤسسات العامة الادارية والهيئات المستقلة المرتبطة بالإدارة المركزية.

ت- أن يكون العمل الموكل للموظف العام له صفة الديمومة⁽⁹⁾.

ولقد اختلف الفقهاء بما يخص طبيعة العلاقة بين الموظف والدولة، حيث كان التوجه الفقهي في بادئ الامر نحو القانون الخاص، حيث تم تكييفها على انها علاقة قانونية مدنية او تعاقدية ومن ثم ظهر بطلان لهذا الرأي ليصبح الرؤية العامة لعلاقة الموظف العام بالدولة علاقة تنظيمية وفق القوانين واللوائح وكما سيتم استعراضهم أدناه:

أ- النظرية التعاقدية المدنية:

اعتبرت العلاقة " رابطة تعاقدية وفق القانون الخاص تخضع للقانون المدني، وقد وصف بعض الفقهاء هذا النوع من التعاقد حسب طبيعة العمل فيكون عقد وكالة عادية في حال كانت المهام الموكلة للموظف ذهنية، ويكون هذا التعاقد كعقد عمل في حال كانت المهام الموكلة للموظف يدوية أو مادية، وبموجب تلك العقود يتم تحديد التزامات كلا الطرفين وحقوقهم ولا يتم فسخه أو تعديله إلا بإرادة طرفي العقد⁽¹⁰⁾، فإن قبول الموظف العام بالوظيفة المعين فيها يجسد اعترافاً وقراراً منه بالالتحاق في تلك الوظيفة وليس قبولاً منه لايجاب الادارة وكما هو متعارف عليه في التعاقد المدني⁽¹¹⁾.

2- النظرية التعاقدية الإدارية:

سعى الفقهاء إلى تكييف العلاقة بين الموظف العام والدولة وفق القانون العام وبذلك يبتعد عن العقد المدني ليصبح عقداً إدارياً. لكون الأخير يسمح للإدارة وحدها بتعديل شروط العقد وفق مقتضيات المصلحة العامة، كما أن الموظف بموجب العقد الإداري لا يمكنه فسخ العقد عند تجاوز الإدارة لبعض شروط العقد وبالرغم مما تقدم إلا أن تكييف علاقة الموظف العام بالإدارة ظل متعارضاً مع ضرورات المرافق العامة لما تتضمنه فكرة التعاقد الإداري وفق القانون العام نفسها من قبول وإيجاب بالتراخي في ظل التسليم بحق الإدارة بتعديل الشروط في عقود القانون العام إلا أنه يجب أيضاً أن تعوض المتعاقد في حال الضرر وغيرها من الأمور التي تتعارض مع المصلحة للمرافق العامة⁽¹²⁾.

3- النظرية التنظيمية وفق للقوانين واللوائح:

أن العلاقة بين الموظف والإدارة العامة لا يمكن أن تكون عقدية أبداً وإنما تكون وفق القوانين واللوائح التي تنظم العلاقة في ما بين الطرفين، فإن مركز الموظف قانوني ولائحي وليس عقدي، وأن في اعتماد تلك النظرية عدة نتائج منها:

أ- للدولة أو الإدارة حق في تعديل القوانين واللوائح التي تنظم الوضع القانوني للموظف دون الرجوع إليه، كما لا يحق للموظف الاعتراض على التعديل القانوني طالما كان التعديل موضوعي ضمن نظم التوظيف ولاينجم عنه حرمان الأخير من حقوقه وامتيازاته.

ب- لا يحق للموظف الامتناع عن العمل حتى وإن كانت هناك بعض الاجراءات الغير مشروعة اتخذتها الدولة ضد الموظف. لأن في اضطراب الموظف عن العمل امر مخالف للقوانين والانظمة، وبإمكان الموظف اللجوء للقضاء في معالجة تلك الاجراءات.

ث- أن القرارات التي تصدرها الدولة بخصوص الموظف كالتعيين والنقل وانتهاء الخدمة هي قرارات إدارية تصدر حصراً من قبل الإدارة ووفق إرادتها المنفردة وبدون موافقة الموظف⁽¹³⁾.

ومن خلال ما تقدم، فإن علاقة الموظف العام بالدولة وفق نص المادة الثانية لنظام الموظفين اللبناني الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 112 لسنة 1959 (يخضع الموظفون للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظائف العامة وتطبق عليها جميع الأحكام القانونية والتنظيمية اللاحقة ...) هي علاقة نظامية وليست تعاقدية⁽¹⁴⁾.

فقد عرفت مدة التجربة للموظف العام بأنها تلك المدة التي يكون فيها الموظف خاضع لرقابة المسؤولين في الدائرة العامل فيها لمعرفة مدى قدرته وخبرته لتحمل مسؤولية الوظيفة الإدارية، وقد نصت الفقرة (1) من أحكام المادة (14) من قانون الخدمة المدنية على (يكون الموظف عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية ويجب إصدار امر بتثبيته في درجته بعد انتهائها إذا تأكدت كفاءته والآن فتمدد مدة تجربته ستة أشهر أخرى)⁽¹⁵⁾.

حيث أن مدة التجربة التي يخضع لها القاضي المتخرج من المعهد القضائي فتكون سنة واحدة استناداً لما ورد في الفقرة الأولى من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (20) لسنة 1996⁽¹⁶⁾.

أذ أن الحكمة من وضع الشخص المعين لأول مرة تحت التجربة لمدة محددة يهدف الى تحقيق مجموعة أهداف منها:

1- تمثل فترة التجربة المدة المحددة لمعرفة مدى صلاحية الموظف الجديد في أداء المهام المكلف بها.

2- التحقق من سلوك الموظف ومدى انسجامه مع أخلاقيات الوظيفة العامة كالمواظبة وحسن السلوك سواء كان في أوقات الدوام الرسمي أو خارجه.

3- تحفيز الموظف الجديد وشحذ همته لإثبات جدراته في اشغال الوظيفة العامة من خلال اكتشاف مهاراته الادارية وقدرته على استعمال تلك المهارات والمعارف الشخصية له في وضع جديد داخل الاطار الوظيفي⁽¹⁷⁾.

الفرع الثاني/ أحكام فترة تحت التجربة للموظف وأثارها القانونية

قد أعطى المشرع العراقي حق تقدير صلاحية الموظف تحت التجربة للإدارة التابعة لها والتي لها الحق في تقدير كفاءة الموظف تحت التجربة وصلاحه للاستمرار بالعمل في وظيفته أو انتهاء خدماته عند ثبوت عدم كفاءته، ويكون ذلك وفق الحالات الآتية:

1- لا مانع من اتخاذ الإدارة قرار بانتهاء خدمات الموظف اثناء مدة التجربة وقبل نهاية هذه المدة، في حال ثبتت للإدارة أن الموظف غير كفوء للعمل ولا يرجى صلاحه أو في حال ثبت سوء سلوكه بما ينافي أخلاقيات الوظيفة العامة.

2- اتخاذ القرار بإنهاء خدماته بعد انتهاء مدة التجربة واستناداً الى الفقرة (2) في المادة (14) لقانون الخدمة المدنية العراقي والمتضمن " يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة " المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة.

3- لا يجوز للإدارة اتخاذ القرار بإنهاء خدمات الموظف تحت التجربة بعد انقضاء هذه المدة، لان الموظف سيكون في هذه الحالة مثبت بحكم القانون⁽¹⁸⁾.

إما فيما يتعلق بالمشروع اللبناني، فقد تضمنت أحكام المادة (١٠) من نظام الموظفين العموميين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩، الفقرة (1) منه (يبقى المعينون في كل من الفئتين الرابعة والثالثة متمرنين لمدة سنة في الدرجة التي عينوا فيها...) والفقرة (3) والتي نصت (يثبت المتمنون بقرار من الوزير بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية. ويعتبر مفعول التثبيت سارياً ابتداء من تاريخ انتهاء مدة التمرين المشار إليها في الفقرة الاولى من هذه المادة، ألا أن ما يشار إليه أن هذا التثبيت لا يعد حكماً أو إلزاماً على السلطة الادارية، فلأخيرة الحق في إنهاء خدماته عند انتهاء فترة التجربة في حال ثبت عدم صلاحيته للوظيفة الشاغل لها)⁽¹⁹⁾.

إما حقوق الموظف المعين تحت التجربة، فتتجلى من خلال عدة أمور منها:

أولاً - استحقاق الراتب: فبموجب الفقرة (1) من المادة (16) قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل (يستحق الموظف راتب وظيفته عند التعيين بدءاً من تاريخ مباشرته بوظيفته..⁽²⁰⁾، وكذا الحال بالنسبة للمشروع اللبناني فقد اعتبر ان راتب الموظف الجديد يستحق من تاريخ مباشرته بالعمل بصورة فعلية⁽²¹⁾، وقد جاء النص عام ومطلق لم يميز بين الموظف المثبت او الموظف المعين تحت التجربة، لذا فانه يسري على الحالتين.

ثانياً - استحقاق الإجازات الاعتيادية: فقد عامل قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل الموظف تحت التجربة ذات المعاملة للموظف المثبت في رصيد اجازاته الاعتيادية والمتمثلة باستحقاقه اجازة اعتيادية ليوم واحد كل عشر ايام وفق طلب تحريري ولا يجوز ان تمتنع عن منح الاجازة مدة لا تزيد عن ستة اشهر من تاريخ تقديم الطلب الأول، ويعامل الموظف تحت التجربة في اكتسابه الإجازة وتمتعه بها معاملة الموظف المثبت⁽²²⁾.

وفيما يخص المشروع اللبناني، فقد نص بان للموظف بعد انقضاء سنة على تعيينه وفي كل سنة لاحقة يقضيها في الخدمة الفعلية اجازة سنوية براتب كامل لمدة عشرين يوماً باستثناء الموظفين المشمولين بالعطل القضائية والمدرسية، كما يجوز تراكم الاجازات الاعتيادية لمدة أقصاها (3) سنوات⁽²³⁾.

1- إجازة الأمومة: وهي من الإجازات الوجوبية التي لا يحق للإدارة الاعتراض عليها حيث تكون مستندة الى تقارير طبية من جهات رسمية بحالة الحمل والوضع، حيث نص القانون العراقي وفق الفقرة (6) من المادة (43) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل (تستحق الموظفة اجازة حمل وولادة قبل الوضع وبعده اثنان وسبعون يوماً براتب تام على ان تتمتع بما لا يقل عن (٢١) واحد وعشرين يوماً منها قبل الوضع ويجوز تكرار هذه الاجازة كلما تكرار الحمل والوضع). وفيما يخص إجازة رعاية الطفل فهي وجوبية لغرض رعاية الام لطفلها الذي لم يكمل سنة من عمره وتكون لمدة ستة اشهر وتكون بدون راتب لكنها تستخدم لاغراض العلاوة والترفع والضمان الاجتماعي وان تتحمل الموظف نصف الاشتراكات التي تدفعها دائرة الموظف الى دائرة التقاعد او الضمان الاجتماعي والنصف الاخر تتحمله دائرة الموظف⁽²⁴⁾.

وفي القانون اللبناني، حيث أشارت المادة (38) من المرسوم الاشتراعي المرقم 112 لسنة 1959 (نظام الموظفين) والتي تم تعديلها بموجب القانون رقم 266 في 2014/4/15، فقد نص بان تعطى الموظفة الحامل اجازة براتب كامل تدعى اجازة الامومة لمدة اقصاها عشرة اسابيع ولا تدخل اجازة الامومة في حساب الاجازات الاعتيادية ولا في حساب الاجازات المرضية وان تعطى بدفعة واحدة دون تجزئة عندما تكون الموظفة على وشك الوضع، وبذلك فان كلا القانونين لم يفرقا بين إجازة الحمل والوضع، أما بخصوص إجازة رعاية الطفل فقد اشار المشروع اللبناني الى تلك الاجازة في حال كان الطفل متبني فقط⁽²⁵⁾.

2 - الإجازة المرضية: والتي تعد ايضاً اجازة وجوبية لا يمكن للإدارة الاعتراض عنها حيث يتم منحها من قبل لجان طبية متخصصة تم تشكيلها وفق القانون وتكون هذه الاجازة خارج حساب الاجازات الاعتيادية وتختلف مدتها وحالتها من دولة لاخرى حسب تشريعاتها

وفيما يخص المشروع العراقي، حيث حسم هذا الأمر من خلال استحقاق الموظف إجازة مرضية براتب تام بمعدل ثلاثين يوماً خلال السنة الكاملة و(45) يوماً بنصف راتب وفق شروط محددة حددتها المادة (46) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل. اما الموظف تحت التجربة له نفس ما ذكر بالنسبة للموظف المثبت بشرط ان تخصم من استحقاقه للاجازات المرضية عند تثبيته⁽²⁶⁾.

في حين تضمن القانون اللبناني منح اجازة مرضية (30) يوماً براتب كامل او ثلاثة اشهر خلال السنة بعدها يحال الى لجان طبية متخصصة ورسمية. ويمنح اجازة (18) شهراً كحد اقصى خلال خمس سنوات واذا لم يتمثل الموظف للشفاء يحال إلى اللجان الطبية⁽²⁷⁾.

ثالثاً - ترفيع الموظف: وفق القانون العراقي لا يمكن ترفيع الموظف تحت التجربة خلال مدة التجربة لتعارضه مع الهدف من وضعه تحت التجربة بالتأكد من كفاءته لشغل الوظيفة التي عين فيها وكذلك الحال بالنسبة للترقية ولنفس الاسباب التي تم التطرق إليها⁽²⁸⁾.

المطلب الثاني/ رقابة القضاء على قرارات الإدارة في حال الاستغناء

تتجسد الرقابة القضائية التي ينفذها القضاء الإداري وفق التنظيم القضائي من أفضل أنواع الرقابة على أعمال الإدارة بناءً على عدة مبررات أهمها كون الرقابة القضائية تتسم بالحياد والنزاهة وبالتالي فإنها أكثر مدعاة للثقة، وتمثل دعوى الإلغاء جوهر الرقابة القضائية على القرارات الإدارية يتمكن من خلالها القاضي من المراقبة على مشروعية القرار الإداري ومدى تحقيقه للمصلحة العامة، فإذا كان مشوب بعيب ما في أحد أركانه فيتم القضاء بإلغائه نتيجة لذلك⁽²⁹⁾، وهذا ما سوف نقوم ببيانه ومن خلال الفرعين وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول/ الرقابة القضائية على قرارات الإدارة

ولما كانت الإدارة لها سلطة تقديرية في تقدير كفاءة الموظف تحت التجربة ونزاهته والتزامه، إلا أنها ليست سلطة مطلقة بل تكون مقيدة بعدم الانحراف في استخدامها، ومن هذا المنطلق فقد نص قانون لخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 النافذ على حق الموظف المستغنى عنه أثناء فترة التجربة وخلال فترة (30) يوم من تاريخ تبليغه بالاستغناء عنه بالاعتراض على هذا القرار أمام محكمة قضاء الموظفين، وبذلك فإن الإدارة تكون مقيدة بوقت إصدار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة وخاضعة لرقابة القضاء الإداري لأهمية هذا الأمر في احتساب مدة الطعن بالقرار، ويعتبر الموظف الذي حصل على حكم بالغاء قرار الاستغناء مثبتاً في وظيفته ومستمر في الوظيفة خلال الفترة ما بين إصدار الإدارة قرار بالاستغناء عنه وبين صدور حكم محكمة الموظفين بإلغاء قرار الاستغناء⁽³⁰⁾. أذ تمثل محكمة قضاء الموظفين إحدى المؤسسات القانونية الفعالة والناشئة عن قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل والتي تلعب دوراً فاعلاً في حماية حقوق الموظفين النافذة وفق القانون انفا وهي إحدى محاكم القضاء الإداري في العراق والمسؤولة عن فض النزاعات الحاصلة بين الموظف والإدارة وكان يطلق عليها سابقاً مجلس الانضباط العام وبصدور القانون رقم 17 لسنة 2013 (قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم 65 لسنة 1979 المعدل) تم تغيير التسمية إلى محكمة قضاء الموظفين، حيث تمثل هذه المحكمة إحدى هيئات مجلس الدولة، وتمثل بالإضافة إلى محكمة القضاء الإداري والمحكمة الإدارية العليا القضاء الإداري في العراق الذي تتجلى مهمته من خلال الرقابة على أعمال الإدارة⁽³¹⁾.

وشكلت محكمة قضاء الموظفين برئاسة نائب رئيس مجلس شوري الدولة لشؤون القضاء الإداري أو تتكون من مستشار وعضوين من مستشارين أو مستشارين مساعدين في المناطق الآتية:

1- المنطقة الشمالية: وتشمل المحافظات (نينوى، كركوك، صلاح الدين) ومركزها الموصل.

ب- منطقة الوسط وتشمل المحافظات (بغداد، الأنبار، ديالى، واسط) ومركزها بغداد.

ج- منطقة الفرات الأوسط وتشمل المحافظات (كربلاء، النجف، بابل، القادسية) ومركزها الحلة.

د- المنطقة الجنوبية وتشمل المحافظات (ذي قار، المثنى، البصرة، ميسان) ومركزها محافظة البصرة⁽³²⁾.

وتمارس محكمة قضاء الموظفين مهامها القضائية على نطاقين وهما:

1- اختصاص المحكمة في النظر في الدعاوى الناشئة عن فرض العقوبات الانضباطية على موظفي دوائر الدولة والقطاع العام، والذي تستمد من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991 المعدل، وحدد المشرع العراقي اختصاص محكمة قضاء الموظفين في مجال الانضباط بصدور قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم 17 لسنة 2013 بموجب المادة (5/تاسعاً/أ).

وبذلك فإن نطاق عمل المحكمة يتحدد بموجب القانون النظر في الدعاوى التي يرفعها موظفي الدولة والقطاع العام ضد القرارات المتعلقة بالعقوبات الانضباطية التي تطالهم والتي تكون من صلاحية الوزير أو رئيس الدائرة ومنها (عقوبة لفت النظر، قطع راتب 10 ايام، تنزيل درجة، الفصل، العزل، التوبيخ)⁽³³⁾.

2- اختصاص المحكمة في مجال حقوق الخدمة المدنية : وتستند محكمة قضاء الموظفين لتنفيذ اختصاصها هذا الى قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل وبموجب احكام المادة (5/تاسعاً/أ) في قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم 17 لسنة 2013 ، وتختص بالنظر في جميع الدعاوى التي يرفعها الموظف، الدعاوى المتعلقة بحقوق الخدمة المدنية⁽³⁴⁾.

إما في التشريع اللبناني فإن السلطات المختصة بإنهاء خدمات الموظف تحت التجربة هي (مجلس الخدمة المدنية، الإدارات المختصة، إدارة التفتيش المركزي). أذ إن أنشاء مجلس الخدمة المدنية من قبل المشرع اللبناني كانت منذ بداية الأربعينات، ففي شباط 1942 أنشئ تشكيل اطلق عليه (مديرية لدائرة الموظفين) مقره في رئاسة الجمهورية، يتولى عدة مهام منها إعطاء الرأي بما يخص شؤون الموظفين الذاتية كفضايا التعيين والترقية والعزل وانتهاء الخدمة. لتنشأ الحكومة اللبنانية وبموجب المرسوم الاشتراعي رقم 55/12 تاريخ 1955/1/7 تشكيلاً في مجلس الوزراء اطلقت عليه (مجلس الخدمة المدنية)، والذي تضمنت إحدى مواده بأن للحكومة الحق بأن تحدث بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء مجلساً للخدمة المدنية مؤلفاً من الفئة الأولى والثانية، والعمل على تطوير أساليب عملهم وتحسين وسائل اختيار الإدارة لموظفيها ومتابعة ادائهم الوظيفي من حيث الاعداد والتدريب وتأمين حقوقهم والحرص على تأدية واجباتهم وتحفيزهم على اداء عملهم بشكل مسؤول من خلال ترفيع الموظف الكفوء منهم ومادياً من خلال منح المكافآت للموظف تقديراً لتميزه واعترافاً بكفاءته العالية وإخلاصه في العمل⁽³⁵⁾.

وتجلت مهام وصلاحيات هذا المجلس بما يأتي..

أولاً - شؤون الموظفين:

فلمجلس صلاحيات واسعة في هذا المجال، تشمل تعيين الموظفين، وان المقصود بالتعيين هنا ليس فقط التأكد من توافر شروط التعيين وإنما يتعداه بكونه الجهة المعنية بأجراء المباريات التي بموجبها يتم اختيار الموظف بالاستناد على ما يملكه الأخير من الجدارة والاستحقاق، كما تم منح المجلس صلاحية النظر إلى الترقية والترقية من خلال اطلاعه على الملفات الشخصية للموظفين وتنظيمها وحفظ خلاصات عنها وإعطائه حق إبراز لائحة الترقية التي نصت عليها المادة (33) من نظام الموظفين وكذلك إقرار جدول الترقيع وفق المادة (34) من النظام المذكور، مع ما يطلبه الأمر بوضع علامات للموظفين المعيّنين بهما والأسباب الموجبة للترقية أو الترقيع⁽³⁶⁾.

ثانياً - تنظيم الجهاز الإداري: فيتولى المجلس تنظيم الإدارات العامة وشروط التعيين والرواتب واعداد الموظفين وتدريبهم خلال فترة الخدمة بما يحقق الارتقاء بمستواهم الوظيفي.

ثالثاً: الرقابة والأشراف: تتخذ أشكال الرقابة التي يمارسها مجلس الخدمة المدنية اشكالا عدة، الا انها ليست رقابة قضائية والتي هي من مهام مجلس شوري الدولة، إذ يحرص مجلس الخدمة المدنية على تطبيق القوانين والانظمة وضمان سير معاملات الموظفين بشكل قانوني وبما يعزز فعالية الخدمات المقدمة للموظفين، كما أن للمجلس حق عند حدوث تباين في الاراء رفع الموضوع الى مجلس الوزراء للبت بخصوصه بشكل نهائي⁽³⁷⁾.

وهكذا، ووفق ما تم بيانه أعلاه، فان اتساع نطاق الصلاحيات المعطاة لمجلس الخدمة المدنية اللبناني دفع الكثير من العلماء الإداريين بوصف هذا المجلس بأنه المؤسسة الأساسية في حقل الوظيفة العامة، كما قالت عنه الهيئة المركزية للإصلاح الإداري في لبنان بأنه (السبيل الوحيد إلى تحسين الأوضاع).

الفرع الثاني/ آلية الطعن بقرار الاستغناء في التشريع العراقي واللبناني

أن انتهاء فترة التجربة للموظف المعين، يصبح واجب على الإدارة ان تقرر اما تثبيته في حال اظهر الموظف كفاءته والتزامه ونزاهته وابداعه في وظيفته، او ان تمدد فترة التجربة لسنة أخرى، ويعتبر هذا التمديد وجوبي على الإدارة وليس خيار مفتوح لديها، إذ لا يجوز الاستغناء عن خدمات الموظف عند انتهاء فترة التجربة الاولى بل وجب على الإدارة ان توفر للموظف فرصة ثانية والتي منحت له بموجب القانون، إذ يحق انذاك للموظف المتضرر اللجوء الى محكمة قضاء الموظفين للطعن بالقرار الإداري الصادر بحقه في الاستغناء عن خدماته قبل المدة المحددة بالقانون والمطالبة باعادته الى وظيفته ويكون ذلك خلال (30) يوم من تاريخ تبليغه بالقرار، وفي حال اثبتت المحكمة بان قرار الاستغناء كان مشوباً بعيب عدم المشروعية⁽³⁸⁾، وذلك وفق الحالات الآتية:

1- في حال ثبوت العيب في قرار الاستغناء، يحق الموظف المعين تحت التجربة، فيصبح الزام على الإدارة ان تلغي ذاك القرار ويعاد الموظف الى الوظيفة ومن تاريخ القرار لان غيابه عند الدوام لم يكن بسبب الموظف وانما بسبب قرار صادر عن الإدارة كان مشوباً بالخطأ، وليس على الموظف ان يتحمل أخطاء الإدارة⁽³⁹⁾.

2- في حال اصدرت الإدارة قرار الاستغناء عن الموظف المعين تحت التجربة ضمن المدة الاولى (سنة كاملة) دون تمديدها لست اشهر اخرى كما ورد في الفقرة (1) من احكام المادة (14) من قانون الخدمة المدني العراقي، ففي هذه الحالة للموظف المستغني عن خدماته اللجوء الى مجلس الانضباط العام ويطلب منه الغاء او سحب قرار الادارة المشوب بعيب مخالفة القانون، وعلى المجلس في هذه الحالة اصدار قرار بالغاء قرار الاستغناء عن الموظف تحت التجربة واعادته الى وظيفته لاستغلال المدة المتبقية والممنوحة له بموجب القانون لأثبت أهليته لأشغال الوظيفة، وفي حال كان قرار الادارة مبنياً على كثرة اخطاء الموظف والحاقه ضرر بالعمل نتج عنها تشكيل لجان تحقيقية بحقه فلمجلس الانضباط العام تأييد قرار الادارة بالاستغناء عن خدمات الموظف المعين تحت التجربة⁽⁴⁰⁾. وجاء في حكم لمجلس شوري الدولة بأن معيار الاستغناء وفق حكم المادة (14) الفقرة (2) من قانون الخدمة المدنية النافذ المتضمنة " يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة "، ليس عدم كفاءة وإنما عدم الصلاحية للعمل وان الموظف غير الصالح للعمل ليس بالضرورة غير كفوء وما نسبته الإدارة للمدعية ليس عدم كفاءة بل عدم الصلاحية للعمل وقضى ببرد الدعوى⁽⁴¹⁾. وفيما يخص القانون اللبناني، فان قرارات التعيين وتثبيت الموظفين تحت التجربة تحكمها عدة شروط واجراءات يلعب مجلس الخدمة المدنية دور في تحقيقها لضمان اصدار قرارات التعيين والتثبيت بالصورة القانونية الصحيحة، وان اغفال دور مجلس الخدمة من قبل الادارة سيؤدي الى ابطال تلك القرارات، حيث ان القانون يوجب تبليغ مجلس الخدمة بقرار التعيين او تثبيت الموظف تحت التجربة للتأكد من صحة القرار وفي حال عدم عرض تلك القرارات عليه سيعيب تلك القرارات وتعتبر ملغاة وغير نافذة عملاً باحكام المادة (9) من المرسوم الاشتراعي رقم 114 لسنة 1959 والتي نصت الفقرة (6) منه (ان موافقة مجلس الخدمة المدنية او اقراره المتعلق بمعاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين هو عملية اساسية وضرورية وكل معاملة لم تتقرن بهذه الموافقة او بهذا القرار تعتبر ملغاة وغير نافذة)، إلا أن بإمكان صاحب المصلحة من الموظفين تحت التجربة الحق في الاعتراض على قرار الالغاء انذاك امام مجلس شوري الدولة فليس لمجلس الخدمة المدنية صلاحية ابطال قرار او الحلول محل مجلس شوري الدولة⁽⁴²⁾. وقد اعتبر مجلس شوري الدولة قرارات مجلس الخدمة المدنية التي تخص معاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين والاجراء ملزمة للإدارة المختصة في الحالات التي نص عليها نظام الموظفين لكنها تعد من الاعمال التحضيرية التي لا يمكن الطعن فيها امام القضاء، وان الطعن يكون ضد قرار الادارة النافذة والمبنية عليها والصادرة من

الإدارة المختصة، فعند إصرار الإدارة على موقف مجلس الخدمة المدنية وكان في هذا الموقف ضرر للموظف فبالإمكان الطعن بقرار الادارة الذي تبني ذلك الموقف وليس الطعن بقرار مجلس الخدمة المدنية⁽⁴³⁾. أن مجلس شورى الدولة في لبنان يمتلك دوراً رئيساً في الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة، لا سيما بما يخص قرارات تثبيت الموظف أو رفض تثبيته بعد فترة التجربة، فللموظف الذي يتم الاستغناء عنه بعد المدة المحددة للتجربة بموجب المرسوم الاشتراعي 112 في 1959 (قانون الموظفين) له الحق القانوني بالطعن أمام مجلس الشورى وخلال (60) يوم من تاريخ التبليغ، فيتحقق المجلس من سلامة الإجراءات الشكلية كتبليغ القرار أو صدوره عن جهة مختصة ناهيك عن توافر شرط احترام المهلة، ويتحقق المجلس أيضاً من مبررات القرار اذا ما كان هناك تقصير أو ضعف كفاءة وهل تم تقييم الموظف بإنصاف، ففي عام 2019 ألغى المجلس قرار عدم تثبيت موظف لعدم وجود تقارير تقييم مهنية مثبتة الامر الذي يؤكد على أهمية توثيق الأداء ضمن الملف الوظيفي⁽⁴⁴⁾.

الخاتمة

ومن خلال بحثنا هذا تم توصل الباحث إلى عدد من النتائج والتوصيات وهي على النحو الاتي:

أولاً: النتائج:

- 1- أن نظام الموظف المعين تحت التجربة تشكل إحدى الأدوات التنظيمية الأساسية التي تستند إليها الإدارة العامة في التشريعين العراقي واللبناني لاختيار الملاكات الوظيفية المؤهلة لشغل الوظيفة العامة، وقد أوضحت الدراسة أن فترة التجربة تلعب دوراً محورياً في تمكين الإدارة بتقييم كفاءة الموظف العملية وسلوكه الوظيفي، قبل اتخاذ قرار التثبيت أو إنهاء العلاقة الوظيفية.
- 2- أن مرحلة التعيين تحت التجربة تمثل فترة يتم خلالها اختبار للموظف يمر وفقها بفترة خدمة فعلية تمكنه من تحمل واجبات الوظيفة المعين فيها.
- 3- يكون الموظف في فترة التجربة خاضعاً لجميع القوانين الخاصة بالخدمة العامة وما تضمنه من حقوق وواجبات .
- 4- توافق التشريعين العراقي واللبناني في وضع الموظف المعين حديثاً في القطاع العام تحت التجربة تهدف بالاساس الى تقييم كفاءة الموظف ومدى ملائمة للوظيفة المناط بها، مع بعض الفروق بما يخص الضمانات والاجراءات التي تحمي الموظف خلال هذه المرحلة.
- 5- خضوع عناصر التقدير التي تعتمد عليها الادارة في تقدير كفاءة الموظف تحت التجربة لرقابة قضائية على قرارات إنهاء الخدمة.

ثانياً: التوصيات:

- 1- إلزام الإدارة بعرض أسباب تفصيلية عند اتخاذهم قرار الاستغناء عن الموظف خلال فترة التجربة.
- 2- إدراج نص صريح في قانون الخدمة المدنية العراقي بتعريف الموظف تحت التجربة بأنه " كل من عُين لأول مرة في وظيفة دائمة ويخضع لفترة اختبار لاكتساب صفة التثبيت النهائي ".
- 3- وضع ضوابط قانونية تحدد السلطة التقديرية للإدارة في الاستغناء عن الموظف في تلك المرحلة.
- 4- ضرورة وضع برامج تدريبية على مستوى عالي لتأهيل الموظفين خلال فترة التجربة تسهم في تطوير مهاراتهم وتعزيز فرص تثبيتهم في الوظيفة.
- 5- ضرورة إلزام الإدارة بتسبب قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة تسبباً كافياً، وإلا عد القرار مشوباً بعيب الشكل وسبب الإلغاء.

الهوامش :

- (1) شريف منير حلمي، الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص17.
- (2) محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2007، ص22.
- (3) ثائر حسين علي، الوظيفة العامة وواجبات وحقوق الموظف ، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، العدد 9 ، لبنان، 2024، ص1094.
- (4) انظر: قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم 24 لسنة 1960 المعدل المنشور في جريدة الوقائع العراقية المرقم بالعدد 300 في 1960، المادة (1).
- (5) انظر: قانون انضباط موظفي الدولة المرقم 14 لسنة 1991 المعدل، المادة (1/ثالثاً).
- (6) انظر: قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 ، المادة (1/سابعاً).
- (7) محمد يحيى أحمد كرج، حقوق وحريات الموظف العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق – جامعة بيروت العربية، لبنان، 2002، ص12.
- (8) جلال جبار عليوي الماجدي، حماية الحقوق المالية للموظف العام:دراسة تحليلية تأصيلية في التشريع العراقي، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، العدد28،كلية القانون والعلوم السياسية-الجامعة العراقية، العراق،2025، ص267.
- (9) سحر احمد أبو غنيم، مدى مسؤولية الموظف العام في ضوء قانون الإثراء غير المشروع في لبنان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية- الجامعة اللبنانية، بيروت ، 2017، ص7-8.

- (10) احمد طلال عبد الحميد، قاعدة العقد شرعية المتعاقدين في مجال العقود الإدارية: دراسة قانونية مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق-جامعة النهرين، العراق، 2012، ص2.
- (11) عبد المجيد حكيم، الموجز في شرح القانون المدني: مصدر الالتزام، المكتبة القانونية، 2007، ص317.
- (12) مصباح عمر التائب، نظرية الظروف الطارئة واثارها على تنفيذ العقد الاداري، مجلة الحق، العدد8، كلية القانون – جامعة بني وليد، ليبيا، 2020، ص147.
- (13) منير محمد الوترى، في القانون الاداري، مطبعة المعارف، بغداد، 1976، ص53.
- (14) يوسف سعد الله خوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الاول، ط1، 2004، ص133.
- (15) انظر: قانون الخدمة المدنية العراقية رقم (24) لسنة 1960، المادة (14).
- (16) علي محمد بدير وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، المكتبة القانونية، العراق، ص320-323.
- (17) أماني فوزي السيد، الوضع القانوني للموظف العام في أثناء فترة التجربة: دراسة مقارنة بين النظامين المصري والسعودي، مجلة الحقوق، العدد 3، جامعة الكويت، الكويت، 2022، ص260.
- (18) سناء عبد طارش، المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة: دراسة مقارنة، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد2، كلية القانون والعلوم السياسية- جامعة القادسية، العراق، 2011، ص318-321.
- (19) انظر: نظام الموظفين العموميين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم 112 لسنة 1959، المادة (10).
- (20) انظر: قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، المادة (1/16).
- (21) انظر: المرسوم الاشتراعي المرقم 112 لسنة 1959 (نظام الموظفين)، المادة (1/17).
- (22) انظر: قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، المادة (5/43).
- (23) المرسوم الاشتراعي المرقم 112 لسنة 1959 (نظام الموظفين)، المادة (35).
- (24) سجي فالح حسين، الضمانات القانونية لحقوق المرأة الثقافية والاجتماعية، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد 21، كلية القانون- جامعة ذي قار، العراق، 2020، ص310.
- (25) ميثم عبد المطلب الموسوي، النظام القانوني للإجازة بدون راتب-دراسة مقارنة بين القانونين العراقي واللبناني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق- الجامعة الإسلامية، لبنان، 2020، ص48.
- (26) انظر: قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، المادة (46).
- (27) انظر: المرسوم الاشتراعي المرقم 112 لسنة 1959 (نظام الموظفين)، المادة (39).
- (28) احمد رزاق مايح، اثر مبدأ المساواة وعدم التمييز على حقوق الموظف العام المادية والمعنوية، مجلة الجامعة العراقية، العدد 3، الجامعة العراقية، العراق، 2024، ص323.
- (29) ولاء محمد عبد الفتاح قمرة، الرقابة القضائية على الانحراف بالسلطة تحقيقاً للمصلحة العامة، بحث مقدم للمؤتمر الدولي العلمي الثالث لكلية الشريعة والقانون بطنطا، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد5، جامعة الازهر، مصر، 2019، ص14.
- (30) حيدر عبد النبي طولي، زيد عجمي بشيت، سلطة القاضي الإداري في الزام الإدارة بالإفصاح عن سبب قرارها(دراسة مقارنة)، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد19، كلية القانون- جامعة ذي قار، العراق، 2019، ص38-39.
- (31) احمد حمزة ناصر، التنظيم القانوني لمحكمة قضاء الموظفين، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، العدد3، مركز بابل للدراسات الحضارية والتاريخية- جامعة بابل، العراق، 2019، ص153.
- (32) سعد ابراهيم زيدان الحياني، انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ورقابة القضاء الإداري عليها، رسالة ماجستير، كلية الحقوق- الجامعة الإسلامية، لبنان، 2020، ص94.
- (33) وسام صبار العاني، القضاء الإداري، ط1، مكتبة السنهوري، بغداد، 2015، ص158.
- (34) غزالي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، كلية الحقوق- جامعة النهرين، بغداد، 2004، ص64-65.
- (35) سعد ابراهيم زيدان الحياني، انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ورقابة القضاء الإداري عليها، مصدر سبق ذكره، ص59.
- (36) ميثم عبد المطلب الموسوي، النظام القانوني للإجازة بدون راتب-دراسة مقارنة بين القانونين العراقي واللبناني، مصدر سبق ذكره، ص13-14.
- (37) جريس غلمية، مجلس الخدمة المدنية –هيئة رقابية مركزية لشؤون الوظيفة العامة، مجلة الحياة النيابية، العدد63، لبنان، 2007، ص35.
- (38) محمود عبد علي مجيد، المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، مجلة الحقوق، العدد 8 و9، كلية القانون- جامعة المستنصرية، العراق، 2011، ص4.
- (39) سعد ابراهيم زيدان الحياني، انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ورقابة القضاء الإداري عليها، مصدر سبق ذكره، ص55-57.
- (40) شهلاء سليمان محمد، إنهاء خدمات الموظف العام لعدم كفاية المهنية، مجلة دفاثر السياسة والقانون، العدد13، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015، ص149.
- (41) نقلا عن: حمدي القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب: دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص102-103.
- (42) عبد اللطيف قطيش، نظام الموظفين نصا وتطبيقا (قراءة نقدية)، منشورات الحلبي القانونية، بيروت، 2013، ص276.
- (43) سامية محمد صادق، رقابة مجلس الخدمة المدنية على الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية – الجامعة اللبنانية، لبنان، 2020، ص95.

(44) شهلاء سليمان محمد، إنهاء خدمات الموظف العام لعدم كفاية المهنية، مصدر سبق ذكره، ص143.

المراجع:

أولاً: الكتب:

- 1- حمدي القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التاديب: دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003.
- 2- شريف منير حلمي، الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، مصر، 2006.
- 3- شهلاء سليمان محمد، إنهاء خدمات الموظف العام لعدم كفاية المهنية، مجلة دفتار السياسة والقانون، العدد13، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015.
- 4- عبد اللطيف قطيش، نظام الموظفين نصا وتطبيقا (قراءة نقدية)، منشورات الحلبي القانونية، بيروت، 2013.
- 5- عبد المجيد حكيم، الموجز في شرح القانون المدني: مصدر الالتزام، المكتبة القانونية، 2007.
- 6- د.علي محمد دبیر، د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مكتبة السنهوري، العراق، 2008.
- 7- غازي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، كلية الحقوق- جامعة النهرين، بغداد، 2004.
- 8- محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2007.
- 9- منير محمد الوترى، في القانون الإداري، مطبعة المعارف، بغداد، 1976.
- 10- وسام صبار العاني، القضاء الإداري، ط1، مكتبة السنهوري، بغداد، 2015.
- 11- يوسف سعد الله خوري، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الأول، ط1، 2004.

ثانياً: القوانين:

- 1- المرسوم الاشتراعي رقم 112 لسنة 1959 (نظام الموظفين).
- 3- قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.
- 4- قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم 24 لسنة 1960 المعدل المنشور في جريدة الوقائع العراقية المرقم بالعدد 300 في 1960.
- 5- قانون انضباط موظفي الدولة المرقم 14 لسنة 1991 المعدل.
- 6- نظام الموظفين العموميين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم 112 لسنة 1959.
- 2- المرسوم الاشتراعي رقم 114 تاريخ 1959/6/12 (قانون إنشاء مجلس الخدمة المدنية).

ثالثاً- الرسائل والاطاريح:

- 1- احمد طلال عبد الحميد، قاعدة العقد شريعة المتعاقدين في مجال العقود الإدارية دراسة قانونية مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق-جامعة النهرين، العراق، 2012.
- 2- سامية محمد صادق، رقابة مجلس الخدمة المدنية على الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية – الجامعة اللبنانية، لبنان، 2020.
- 3- سحر احمد أبو غنيم، مدى مسؤولية الموظف العام في ضوء قانون الأثراء غير المشروع في لبنان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية- الجامعة اللبنانية، بيروت، 2017.
- 4- سعد إبراهيم زيدان الحياتي، انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ورقابة القضاء الإداري عليها، رسالة ماجستير، كلية الحقوق- الجامعة الإسلامية، لبنان، 2020.
- 5- محمد يحيى احمد كرج، حقوق وحرريات الموظف العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق – جامعة بيروت العربية، لبنان، 2002.
- 6- ميثم عبد المطلب الموسوي، النظام القانوني للإجازة بدون راتب-دراسة مقارنة بين القانونين العراقي واللبناني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق- الجامعة الإسلامية، لبنان، 2020.

رابعاً- الدوريات والبحوث:

- 1- احمد حمزة ناصر، التنظيم القانوني لمحكمة قضاء الموظفين، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، العدد3، مركز بابل للدراسات الحضارية والتاريخية- جامعة بابل، العراق، 2019.
- 2- احمد رزاق مایح، اثر مبدأ المساواة وعدم التمييز على حقوق الموظف العام المادية والمعنوية، مجلة الجامعة العراقية، العدد 3، الجامعة العراقية، العراق، 2024.
- 3- امانى فوزي السيد، الوضع القانوني للموظف العام في اثناء فترة التجربة: دراسة مقارنة بين النظامين المصري والسعودي، مجلة الحقوق، العدد 3، جامعة الكويت، الكويت، 2022.
- 4- ثائر حسين علي، الوظيفة العامة واجبات وحقوق الموظف، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، العدد 9، لبنان، 2024.
- 5- جريس غلمية، مجلس الخدمة المدنية –هيئة رقابية مركزية لشؤون الوظيفة العامة، مجلة الحياة النيابية، العدد63، لبنان، 2007.
- 6- جلال جبار عليوي الماجدي، حماية الحقوق المالية للموظف العام:دراسة تحليلية تأصيلية في التشريع العراقي، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، العدد28، كلية القانون والعلوم السياسية-الجامعة العراقية، العراق، 2025.
- 7- حيدر عبد النبي طولي، زيد عجمي بشيت، سلطة القاضي الإداري في الزام الادارة بالافصاح عن سبب قرارها (دراسة مقارنة)، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد19، كلية القانون- جامعة ذي قار، العراق، 2019.
- 8- سجي فالح حسين، الضمانات القانونية لحقوق المرأة الثقافية والاجتماعية، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد 21، كلية القانون- جامعة ذي قار، العراق، 2020.
- 9- سناء عبد طارش، المركز القانوني للموظف والعامل اثناء فترة التجربة:دراسة مقارنة، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد2، كليةالقانون والعلوم السياسية- جامعة القادسية، العراق، 2011.
- 10- محمود عبد علي مجيد، المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، مجلة الحقوق، العدد 8 و9، كلية القانون- جامعة المستنصرية، العراق، 2011.
- 11- مصباح عمر التائب، نظرية الظروف الطارئة واثارها على تنفيذ العقد الإداري، مجلة الحق، العدد8، كلية القانون – جامعة بني وليد، ليبيا، 2020.

12 - ولاء محمد عبد الفتاح قمره، الرقابة القضائية على الانحراف بالسلطة تحقيقاً للمصلحة العامة ، بحث مقدم للمؤتمر الدولي العلمي الثالث لكلية الشريعة والقانون بطنطا، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، العدد5، جامعة الأزهر، مصر، 2019.