



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ديالى  
كلية القانون والعلوم السياسي

## التنظيم القانوني لوضع الموظف تحت التجربة في العراق

بحث تقدمت به الطالبة ( سارة إسماعيل ذياب )

إلى

كلية القانون والعلوم السياسية - قسم القانون

وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في القانون

بإشراف الأستاذة

م.م شملاء سليمان محمد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا  
يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

صدق الله العظيم

(سورة الزمر - الآية ٩)



## إهداء

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين  
سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم .

إلى روح والدي رحمه الله في عالم الحق والخلود .

إلى ملائكي في الحياة ، وإلى معنى الحب والعنان والتفاني ، وإلى بسملة الحياة  
وسر الوجود ، إلى من كان دوائها سر في نجاحي ، إلى شمعة متقدة تنير ظلمة  
حياتي ، إلى أغلى الأحب ، إلى من عرفت معها معنى الحياة ، وبوجودها اكتسب  
قوه ومحبة لا حدود لها إلى أمي العجيبة إلى أساتذتي الكرام وكل رفقاء الدراسة ..

الباحثة



## شكر وتقدير

أتوجه بالشكر و التقدير إلى كل من ساعدني في أتمام هذا البحث  
و قدم لي العون و مد لي يد المساعدة و زودني بالمعلومات اللازمة  
لإتمام البحث وأخص بالذكر الأستاذة ( شملاء سليمان محمد ) التي  
تكرمت بقبول الأشراف على هذا البحث و توجيهاتها السديدة و تصحيح ما  
ورد فيه من هفوات و أخطاء . و أسأل الله أن يوفقها في حياتها العلمية  
و العملية ...

الباحثة



## إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذا البحث الموسوم ( التنظيم القانوني لوضع الموظف تحت التجربة في العراق ) قد جرى تحت إشرافي في كلية القانون والعلوم السياسية جامعة ديالى ، وهو من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في القانون .

المشرف :

التوقيع :

التاريخ :

## المحتويات

الصفحة	العنوان	التفاصيل
أ		الآية القرآنية
ب		الإهداء
ج		شكر وتقدير
٢-١		المقدمة
٣	مفهوم الموظف تحت التجربة	المبحث الأول
٨-٣	تعريف الموظف العام و طبيعة علاقته مع الدولة	المطلب الأول
٩	تعريف الموظف تحت التجربة	المطلب الثاني
١١-١٠	المركز القانوني للموظف تحت التجربة	المطلب الثالث
١٢	أحكام مدة التجربة	المبحث الثاني
١٥-١٢	تعريف مدة التجربة وأهدافها	المطلب الأول
١٦	انتهاء مدة التجربة	المطلب الثاني
١٨-١٧	السلطة المختصة بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة	المطلب الثالث
١٩	الرقابة القضائية على قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة .	المبحث الثالث
٢٢-٢٠	محكمة قضاء الموظفين	المطلب الأول
٢٤-٢٣	الرقابة القضائية و كيفية الطعن على قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في محكمة قضاء المواطنين .	المطلب الثاني
٢٥		الخاتمة
٢٧-٢٦		المصادر



## موضوع البحث

أن الإدارة ليس إلا مجموع الموظفين ، إذ يعد الموظف العام وسيلة الدولة لممارسة نشاطها فلدولة لا تتصرف إلا من خلال موظفيها و خاصة بعد أن تخلت عن فكرة الدولة الحارسة فلم يعد واجباتها مقصوراً على الرقابة من الأفعال الضارة أو الرقابة على تصرفات الأفراد ، أو المحافظة على النظام الاجتماعي ، بل ولجت كافة الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ولم يبق أمامها مجالاً لا تستطيع الدخول فيه . وانطلاقاً من كون الوظيفة العامة أمانة مقدسة و خدمة اجتماعية فإن الدخول إليها لا يكون سائباً ، فإن قوانين الخدمة المدنية في العالم تحرص على أن تضع شروطاً محددة للتعين في الوظيفة العامة ، و أن هذه الشروط تكون على أنواع ، نظرية والكفاءة العلمية و أخرى إجرائية كصدور قرار التعين و المباشرة بعدها تبرز الشروط التطبيقية المتماثلة بإخضاع المعين الأول مرة لمدة التجربة للتأكد من كفايته وقدرته علمياً لتولي الوظيفة المسندة اليه .

### ثانياً / أهمية موضوع البحث وأسباب اختياره :

تبدو أهمية هذا الموضوع في أن مدة التجربة ما هي إلا مدة يقضيها الموظف سواء عين لأول مرة أو رقي إلى وظيفة أعلى من سابقتها . وتكاد تكون الأسباب التي دفعني إلى تناول هذا الموضوع بالبحث كثيرة لعل أبرزها هو الأهمية البالغة للوضع القانوني للموظف تحت التجربة التي يوليها القانون العراقي للموظفين كذلك لارتباطه الوثيق في مجال دراستنا من ناحية القانون الإداري وكذلك قلة توجيه الضوء اليه من قبل الباحثين و أن تناوله في أحيان أخرى تناوله بإيجاز .

### ثالثاً / أهداف البحث :

يستهدف البحث التعرف على مفهوم الموظف تحت التجربة بواسطة بيان المركز القانوني للموظف تحت التجربة ، و بيان أحكام مدة التجربة التي يخضع لها الموظف من خلال تعريف هذه المدة و بيان أهدافها ، فضلاً عن بيان كيفية انتهاء مدة التجربة و السلطة المختصة بإنهاءها و بيان الرقابة القضائية على القرار الصادر بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة .



#### رابعاً / صعوبات البحث :

رغم صعوبات التي واجهناها في رحلة البحث هذه إلا انه و بفضل من الله تم الاكتمال منه و تمثلت بقلّة و شحه المصادر العلمية تارة و في صعوبة الوصول إليها تارة أخرى .

#### خامساً / منهج البحث :

اتبعنا في بحثنا هذا المنهج الوصفي والتحليلي للنصوص القانونية المنظمة لموضوع البحث فضلاً عن عرضنا لموقف القضاء من موضوع البحث من جوانبه المختلفة و التعرض لأراء الثقة المختلفة .

#### سادساً / خطة البحث :

سنقسم هذه الدراسة على ثلاث مباحث نتناول في أولها :-

تعريف الموظف العام و طبيعته علاقته مع الدولة و في المبحث الثاني أحكام مدة التجربة و سنتناول أخيراً في المبحث الثالث الرقابة القضائية على قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة .

## المبحث الأول

### مفهوم الموظف تحت التجربة

وضع الموظف تحت التجربة يعطى مؤشراً عن مدى انسجامه في العمل و تقبل الأوامر و كفايته في إنجاز العمل و نشاطه ، فعندما تقوم الإدارة باختيار الموظف يكون الموظف في هذه الحالة قد خاض كثير من الاختبارات و المقبلات و أستوفي شروط انشغال الوظيفة و لكن و بغية التأكد من صلاحية الموظف للوظيفة بوضع تحت التجربة لمدة معينة . و طبيعته علاقته بالدولة ثم تعريف الموظف تحت التجربة و مركزة خلال مدة التجربة و ذلك من خلال المطالب الثلاثة الآتية :-

### المطلب الأول

#### تعريف الموظف العام وطبيعته علاقته مع الدولة

يختلف مؤقت المشرع من دولة إلى أخرى حيال تعريف الموظف العام أو إعطاء عناصر يمكن من خلالها تحديد المقصود بالموظف العام ، و قد جرى المشرع العراقي على إعطاء تعريف للموظف العام في قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة .. فقد عرف قانون الخدمة المدنية رقم (١٠٣) لسنة (١٩٣١) الملغي الموظف في المادة (الثانية) على النحو الآتي :- ( الموظف كل شخص عهدت إليه وظيفته في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو الميزانية خاصة و تابع لأحكام قانون التقاعد .

و عرفه قانون الخدمة المدنية رقم (٦٤) لسنة (١٩٣٩) في المادة (الثانية) أيضاً انه ( كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في ملاك الدولة الخاص بالموظفين ) .<sup>(١)</sup>

(١) د. ماهر علاوي الجبوري ، الوسيط في القانون الإداري ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠٠٩ ، ص ٢١١-٢١٢ .

وقد أستقر المشرع العراقي على هذا التعريف الأخير في قانون الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة (١٩٥٦) ورقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) النافذ .<sup>(١)</sup>

إما قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة (١٩٣٦) فقد عرف الموظف ( كل شخص عهدت إليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو ميزانية خاصة و تابع لأحكام قانون التعاقد ) .<sup>(٢)</sup>

إما قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ الملغي عرف الموظف بأنه ( كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة ) .<sup>(٣)</sup>

---

(١) د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، مصدر سابق ، ص ٢١٢ .

(٢) م ١م / الفقرة ١ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة (١٩٣٦) ، د تغريد محمد قدوري النعيمي ، مبدأ المشروعية و أثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بدون مكان نشر ، بلا سنة نشر ، ص ٧٠ .

(٣) م ١م / من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

## ثانياً :- طبيعة علاقة الموظف العام مع الدولة

أختلف الفقه والقضاء حول طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالدولة . و في بداية الأمر اتجه الرأي على أنها علاقة تعاقدية ولكن فيما بعد ظهر فساد هذا الرأي و اصبح الاتجاه السائد حالياً هو تكييف علاقة الموظف العام بالدولة بأنها تنظيمية طبقاً للقوانين و اللوائح ، و نعرض لكل من الاتجاهين فيما يأتي :-

### أولاً :- تكييف العلاقة بأنها علاقة تعاقدية

١- **علاقة تعاقدية في نطاق القانون الخاص :-** في بداية الأمر و في الوقت الذي كان فيه القانون الخاص و بالذات القانون المدني هو الشريعة التي تطبق على الأفراد و على الإدارة أيضاً ، أتجه رأي الفقه القديم إلى أن علاقة الموظف بالدولة أو بغيرها من الأشخاص الإدارية العامة هي علاقة تعاقدية خاصة تخضع للقانون المدني ، و من ثم يكون مركز الموظف مماثلاً لمركز أي متعاقد في القانون الخاص . و كان الفقه يصف هذا العقد الخاص الذي يربط الموظف بالدولة بأنه عقد وكالة عادية إذا كان العمل الموكول للموظف هو عمل ذهني بينما يكون العقد عقد عمل إذا كان عمل الموظف هو مجرد عمل يدوي .

لكن اتضح فساد و عيوب هذا الرأي عندما يقوى القانون الإداري وأخذ وضعه كقانون مستقل عن القانون المدني .

و عيوب هذا الرأي من وجهة نظر القانون الإداري تظهر فيما يلي :-

١- الواقع أن تعيين الموظف و دخوله في خدمة الدولة لا يتم على مناقشات حرة بينة وبين الدولة و إنما يتم تعيين الموظف بقرار إداري يصدر بالارادة المنفردة للإدارة .<sup>(١)</sup>

(١) محمد رفعت عبدالوهاب و د.حسين عثمان محمد عثمان ، مبادئ القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠١ ، ص ٢٥١-٢٥٢ .



٢- أن نتائج فكرة العقد المدني تتعارض مع مقتضيات و ضرورات المرافق العامة . فالعقد في القانون الخاص يحكمه مبدأ العقد شريعة المتعاقدين و من نتائج هذا المبدأ أن الإدارة لن تستطيع أن تعدل مركز الموظف إلا بموافقة و رضائه باعتباره متعاقد معها في ظل فكرة العقد كما أن الموظف المتعاقد يمكنه فسخ العقد إذا خالفت الإدارة بعض شروط العقد . وهذا كله ضار بالمصلحة العامة ، و الذات يتعارض مع قاعدة دوام سير المرافق العامة بانتظام و اطراد .

٢- **علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام :-** نظراً لعيوب فكرة ارتباط الموظف بالدولة بعقد ينتمي إلى القانون الخاص و بالذات نظراً لتعارض مبدأ العقد شريعة المتعاقدين مع مقتضيات و حاجات المرافق العامة ، حاول الفقه و القضاء تكييف العلاقة بين الموظف والدولة بأنها تعاقد ليس في نطاق القانون الخاص و إنما في نطاق القانون العام ، و بمعنى آخر أن عقد الوظيفة العامة يكون عقداً إدارياً وليس مدنياً . ذلك أن تكييف العلاقة على أساس العقد الإداري يسمح للإدارة بالاستفادة من السلطان والامتيازات التي يعطيها لها النظام القانوني في العقود الإدارية و استبعاد تطبيق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين . فيجوز للإدارة إذن أن تعدل من جانبها وحدها شروط العقد مع الموظف بما يتلائم مع حاجات المرفق العام ولا يجوز للموظف فسخ العقد لمجرد مخالفة الإدارة لبعض شروط التعاقد . و لكن بالرغم من أن هذا الرأي أفضل من الرأي السابق عليه إلا أن تكييف علاقة الموظف بالدولة على أساس التعاقد الإداري الذي ينتمي إلى القانون العام ليس كافياً و مازال يتعارض مع الوظيفة العامة و ضرورات المرافق العامة لأن الموظف يرتبط بالدولة و ينشأ مركزه القانوني بصدور قرار تعيينه كقرار إداري و هذا يختلف عن فكرة التعاقد ذاتها التي تفترض إيجاب و قبول قائم على التراخي حتى في عقود القانون العام . كذلك حتى مع التسليم بحق الإدارة بتعديل شروط العقد في عقود القانون العام إلا أنه من المستقر أيضاً أن سلطة الإدارة في التعديل ترد عليها قيود منها أن تحقق ظروف جديدة تتطلب التعديل و أن تقوم بتعويض المتعاقد . و هذا كله يتعارض مع ضرورات سير المرافق العامة .<sup>(١)</sup>

(١) حامد مصطفى ، مبادئ القانون الإداري العراقي ، بلا طبعة ، شركة الطبع و النشر الأهلية ، بغداد ، ١٩٦٨ ،

## ثانياً : - تكييف العلاقة بأنها علاقة تنظيمية طبقاً للقوانين واللوائح

نظراً لعيوب و قصور النظرية العقدية اتجه أخيراً الفقه و القضاء إلى أن علاقة الموظف بالدولة لا تستند إلى أي عقد مهما كان وإنما هي تجد أساسها في القوانين و اللوائح التي تنظم شروط هذه العلاقة مسبقاً وتحدد حقوق و واجبات الموظفين عموماً .

فالعلاقة بين الموظف والدولة ليست أذن علاقة عقدية وإنما هي علاقة تنظيمية تستند إلى نصوص قانونية عامة و مجردة موضوعه من قبل هذا يعني أن مركز الموظف هو مركز قانوني ولائحي و ليس مركزاً تعاقدياً ، وأن قرار تعيينه في الوظيفة العامة هو قرار لأنه يستند إلى موظف المعين المركز القانوني العام الذي سبق وأن نظمته القوانين و اللوائح المتصلة بالوظائف العامة و هذا هو الرأي السليم الذي يسود ألان مقررأً وقضاءً .

وهناك عدد من النتائج التي تترتب على اعتباره علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية وليست تعاقدية :

١- أن من حق الدولة أو الإدارة أن تعدل في كل وقت القوانين واللوائح التي تنظم المركز القانوني للموظفين بدون قبولهم أو رضائهم ، ولا يستطيع أي موظف معارضة هذا التعديل أو التمسك بحق مكتسب في الإبقاء على النظام القانوني السابق الذي عين في ظله . فلا حق مكتسب في الإبقاء على القوانين واللوائح بدون تعديل . فطالما أن التعديل موضوعي و عام في نظم التوظيف فهو جائز بلا قيود ولو تضمن ذلك حرمان الموظفين من بعض الامتيازات .

٢- أن القرارات التي تصدرها الإدارة في شأن المواطنين كقرارات التعيين و الترقية و النقل و إنهاء الخدمة هي قرارات إدارية بالمعنى الصحيح ... و من ثم هي من ناحية أولى تصدر بالإرادة المنفردة للإدارة و دون مشاركة أو قبول من الموظف ، من ناحية ثانية هي تخضع للطعن بالإلغاء كأى قرار إداري ولا تعتبر إجراءات عقدية متصلة بتنفيذ عقد إداري يطعن فيها عن طريق دعاوي العقد التي لا تنتمي لقضاء الإلغاء للقضاء الكامل .<sup>(١)</sup>

(١) د. منير محمود الوتري ، في القانون الإداري ، ط ١ ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٦ ، ص ٥٣ .

٣- نظراً لأن مركز الموظف هو مركز تنظيمي يستند مباشرة إلى القوانين واللوائح ولا يستند إلى عقد مع الدولة ، فإنه ينتج عن ذلك عدم جواز و عدم صحة أي اتفاق مسبق بين الإدارة و الموظف على خلاف القواعد التي قررتها القوانين و اللوائح الوظيفية . و سواء كان هذا الاتفاق لمصلحة الموظف أو لمصلحة الدولة و هناك دائماً شبهه الإكراه الواقع على الموظف ولو كان الاتفاق لمصلحة الموظف فهو يتضمن خروجاً على مبدأ مساواة الموظفين في الحقوق و الواجبات من أجل اعتبارات شخصية .

٤- وأخيراً ينتج عن كون مركز الموظف العام مركز تنظيمي و ليس تعاقدية انه لا يجوز للموظفين الإضرار أو الامتناع عن العمل حتى ولو كان هناك إجراءات غير مشروعته اتخذتها الإدارة ضد الموظف . لأن سبيل مقاومتها لا يكون بالإضراب وإنما بالاتجاه إلى القضاء ، إنما الإضراب أو الامتناع عن العمل فهو إجراء يخالف القوانين واللوائح التي حددت واجبات الموظف العام<sup>(١)</sup>

(١) د. منير محمود الوتري ، مصدر سابق ، ص ١٥٤ .

## المطلب الثاني

### تعريف الموظف تحت التجربة

الموظف تحت التجربة:- هو كل شخص يتم تعيينه بوظيفة دائمة في ملاك مرفق إداري صادر من جهة مختصة و على سبيل التجربة لفترة زمنية محددة قانوناً و بإنقضاءها تمتلك الإدارة سلطة تقديرية لتثبيته بالوظيفة التي يشغلها من عدمه ويكون قرار الإدارة الصادر بعدم التثبيت خاضعاً لرقابة القضاء الإداري .(١)

وعرفه آخرون بأنه من جرى تعيينه أو إعادة تعيينه في وظيفة دائمة بقرار من الإدارة المختصة قانوناً ، و وضع تحت التجربة لمدة معينة تدخل ضمن خدمة الموظف تحت التثبيت . (٢)

وفي تعريف آخر فقد عرف بأنه هو الذي عين في وظيفة دائمة ولكنه لم يتم تثبيته في الدرجة التي تؤهله بصفة نهائية لشغل هذه الوظيفة إلا بعد اجتياز فترة الاختبار فإذا أسفرت ممارسة الموظف للوظيفة خلال الاختبار عن جدارته قامت الإدارة بتثبيته وإلا استغنت عنه . و قد قضت المحكمة الإدارية العليا في حكم لها بأن "موقف الموظف تحت التجربة هو موقف وظيفي معلق أثناء تلك الفترة إذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد انقضاء فترة التعليق و انحسام موقف الموظف بقرار من الجهة الإدارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عدمها" وأن مدة الاختبار هي فترة زمنية أراد المشرع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابه الحكومة و أشرفها المباشر لإمكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومي المسند إليه (٣)

(١) م.م. محمود عبد علي مجيد ، المعين تحت التجربة في القانون العراقي و القوانين المقارنة ، بحث ، منشور في مجلة حقوق المستنصره ، بلا عدد ، ٢٠١٧/٢/٢٣ ، ص ٤ .

(٢) د.شهلاء سليمان محمد ، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية ، مجلة الدفاتر السياسية والقانون ، جامعة ورقلة قاصدي مرياح ، الجزائر ، العدد الثالث عشر ، ٢٠١٥ ، ص ٩ .

(٣) د.محمد إبراهيم الدسوقي علي ، حماية الموظف العام جنائياً ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٠ ، ص ٥٠ .

## المطلب الثالث

### المركز القانوني للموظف تحت التجربة

بعد صدور قرار تعيين الموظف و قبل تشييته يوضع الموظف تحت التجربة ، وذلك بنص القانون ، إذ جاء في قانون الخدمة العراقي المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل "يكون الموظف أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعليه يجب إصدار أمر بتشيته في درجته بعد انتهائاً إذا تأكدت كفايته و إلا تمدد مدة تجرته ستة أشهر أخرى " .

يتضح مما تقدم أن الموظف يكون تحت التجربة بنص القانون و ليس بإرادته أو بإرادة الإدارة ، و من ثم يمكن القول أن قيد التجربة منصوص عليه ولا اجتهاد في مورد النص ، فلا تملك الإدارة إعفاء الموظف من شرط التجربة ، كما لا يملك هو نفسه التهرب من الشرط ذاته ، كما لا يملك الاتفاق على خلاف النص فهو مقرر لمصلحة الوظيفة ، ولا يجوز التنازل عنه في حين فترة التجربة في عقد العمل اتفاقية يجوز التنازل عنها .

وهنا نلاحظ أن الموظف تحت التجربة في علاقته بالإدارة في مركز تنظيمي يحدد حقوقه و واجباته من نصوص القانون و اللوائح المحددة للوظيفة العامة ، ألا أن مركز الموظف المعين تحت التجربة مركز قلق وهذا في الواقع من السمات الجوهرية للمركز المذكور على اعتبار أن الوضع القانوني للموظف تحت التجربة لا ينفذ إلا بصدر من جهة إدارة يحدد الصلاحية في الوظيفة من عدمها. <sup>(١)</sup>

يعد الموظف تحت التجربة وفقاً للرأي الراجح موظفاً عاماً إلا انه أقل استقراراً وثباتاً من الموظف الحائز لدرجة . و قيل أيضاً بشأن الموظف تحت التجربة أنه في مركز عرضي فالعرضية في الواقع هي سمة من السمات الجوهرية للموظف تحت التجربة ، وقيل وبحق أيضاً أن موقف الموظف تحت التجربة هو موقف

(١) م.م سناء عبد طارش ، المركز القانوني للموظف و العامل أثناء فترة التجربة ( دراسة مقارنة ) ، مجلة القادسية ، تصدر من كلية القانون والعلوم السياسية ، جامعة القادسية ، المجلد الرابع ، العدد الثاني ، ٢٠١١م ، ص ٦.



وظيفي معلق ، لا يستقر وضعه القانوني إلا انقضاء هذه الفترة وانحسام الموقف من جهة الإدارة من حيث الصلاحية في الوظيفة من عدمه .<sup>(١)</sup>

---

(١) د.حمدي سليمان القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة للتأديب ، دراسة مقارنة ، ط ١ ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ٢٠٠٣ ، ص ١١ .



## المبحث الثاني

### أحكام مدة التجربة

نظم قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل الأحكام الخاصة بفترة التجربة في عدد من المواد لذلك نستعرض أحكام مدة التجربة في هذا القانون .

مبينين تعريف مدة التجربة و أهدافها في المطلب الأول ثم انتهاء مدة التجربة في المطلب الثاني ثم نبين أخيراً السلطة المختصة بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في المطلب الثالث .

### المطلب الأول

#### تعريف مدة التجربة و أهدافها

بالرغم من توفر مستلزمات التعيين يتطلب المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية شروطاً إجرائية و ذلك للتأكد من مدى صلاحية الموظف للوظيفة ، التي لا تكشف عنها المؤهلات العلمية و غيرها ، و يتجسد ذلك بوضع الموظف تحت التجربة لمدة سنة واحدة تطبيقاً<sup>(١)</sup>.

ولا يعتبر الموظف معيناً بصورة نهائية إلا بعد انقضاء هذه المادة ، فإن ثبت كفايته ينبغي على الإدارة ان تصدر قرار أداري بتثبيته ، و بعكسه فتمدد مدة التجربة لمدة ستة أشهر أخرى ، أما إذا أنقضت هذه المدة ولم تثبت صلاحية الموظف للوظيفة ينبغي على الإدارة ان تصدر قرار بالاستغناء عن خدماته . فإن لم يصدر الأمر اللازم للتثبيت يعتبر سكوت الإدارة دليلاً على قناعتها بصلاحية الموظف لأداء الوظيفة .

ونستخلص مما تقدم ان فترة التجربة هي الفترة التي يتم فيها تهيئة الموظف الجديد عملياً لممارسة مهام وظيفته المعين عليها تدريجياً للتأكد من مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة قبل تثبيته عليها ، وحددت هذه الفترة بسنة كاملة . أما في قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ فإن مدة التجربة هي عام دراسي واحد ، فإذا باشر موظف الخدمة الجامعية الخاضع لمدة التجربة في بدء العام الدراسي فإن مدة

(١) م ١٤ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ م .

التجربة في هذه الحالة تنتهي بنهاية العام المذكور أما إذا باشر خلال العام الدراسي فإن من المفترض تمديد مدة التجربة في العام الدراسي التالي لما يكمل عاماً دراسياً واحداً . أما مدة التجربة للقاضي المتخرج من المعهد القضائي هي سنة واحدة .<sup>(١)</sup>

و الحكمة من وضع الموظف تحت التجربة هي التأكد من كفايته المهنية و قدرته على القيام بوظيفته من خلال مراقبة أدائه و سلوكه و أخلاقه الوظيفية وكل ما من شأنه المساس بالوظيفة العامة ، ولا يثبت ذلك إلا بالعمل فعلياً في الوظيفة المعين فيها ابتداءً ، فالموظف قد يكون مؤهلاً علمياً بحصوله على شهادة دراسية معينة و لكن عند مباشرته في الخدمة الفعلية لا يتمكن من القيام بواجباته لأسباب عديدة يمكن ان تتم عند عدم كفايته.<sup>(٢)</sup>

---

(١) علي محمد بدير و آخرون ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، بلا طبعة ، المكتبة القانونية بغداد ، بدون سنة نشر ، ص ٣٢٧-٣١٨ .

(٢) م.م سناء عبد طارش ، مصدر سابق ، ص ٨ .

## ثانياً :- أهداف مدة التجربة

ان وضع الموظف المعين الأول مرة و المعاد تعيينه في بعض الحالات تحت التجربة لمدة محددة ، يهدف إلى تحقيق جملة من الأهداف ، تصب في مجملها في تمكين الإدارة في اختيار أفضل الموظفين لشغل الوظيفة العامة ، و في نفس الوقت تحفيز الموظف الجديد لإثبات كفاءته لضمان استمراره في شغل وظيفته ، و يمكن أجمال أهداف فترة التجربة في ما يأتي :

**أولاً :-** ان هذه الفترة التي يجب على كل موظف جديد أن يمر بها ، تمثل اختباراً عملياً للموظف على أداء الوظيفة خلال مدة معينة للتحقق من مدى أهليته و كفاءته ، فهي إذا فترة مقررة للحكم على مدى صلاحية الموظف للعمل الحكومي المسند إليه و على كيفية نھوضه بمسؤوليات وظيفته .<sup>(١)</sup>

**ثانياً :-** إضافة إلى التحقق من كفاءة الموظف المهنية ، تهدف فترة التجربة إلى التحقق من سلوك الموظف و مدى انسجام هذا السلوك مع أخلاقيات الوظيفة العامة ، فالكفاءة المهنية لوحدها لا تكفي لتثبيت الموظف ، و إنما يجب ان يقترن بها حسن السلوك ، و حسن السلوك المراد هنا هو ما يتعلق بالوظيفة العامة سواء أثناء القيام بمهامها في أوقات الدوام الرسمي ، أو خارج أوقات الدوام الرسمي ، فالموظف يبقى موضع مراقبة فيها يتعلق بسلوكه الشخصي بما يخص وظيفته .

**ثالثاً :-** تهدف فترة التجربة أيضاً إلى شحذ هممة الموظف الجديد ، و حفزه لإثبات جدارته بالاستمرار في شغل الوظيفة العامة ، من خلال اكتساب المهارات الإدارية والخبرات الفنية بأسرع وقت ممكن خشية إنهاء خدماته بخلاف ذلك ، و بالتالي يحرص الموظف الجديد خلال فترة التجربة على ان يكون مثال الموظف المجد المبدع الملتزم بالقوانين والأنظمة فيما يخص عمله ، وهذا كله ينعكس على عمل هذا الموظف في السنوات اللاحقة ، حيث تكون الفترة الأولى في حياة الموظف الوظيفية أهم مراحلها ، إذ بما يتعرف على العمل الحكومي عن كثب و فيها يستلهم أولى معارفه عن العمل الإداري ، فإذا لم يكن الموظف في هذه الفترة جاداً في فهم عمله و أستيعابه ، و حريصاً على الاستفادة من برامج التدريب

(١) م.م سناء عبد طارش ، مصدر سابق ، ص ٨ .

التي تتاح له فإنه لن ينجح في حياته الوظيفية فيما بعد فما حاولت الإدارة تقويمه و أصلحه  
(١) .

وتبدو أهميه وضع الشخص المعين تحت التجربة من خلال نوعين من الشروط عامة و خاصة تحرص  
القوانين على توافرها بالشخص المتقدم للتعين فالشروط العامة متمثلة بالجنسية والأهلية القانونية واللياقة  
الصحية و الأخلاقية و الكفاءة العلمية أو الشرط الأخر وهو شخصي أتفق عليه مشرعوا القانون  
الاداري و منهم العراقي و هذا الشرط هو شرط اجتياز مدة التجربة بنجاح لأن المؤهلات العلمية قد  
تستخدم كمؤشر للصلاحيه لكنها لا تعطي أحقية الموظف في الوظيفة المعين فيها قد يكون غيره ممن لم  
يتفوق في الجانب العلمي أكثر جدارة في الجانب العلمي في أدائه لوظيفته ، وان أي موظف يعين لأول  
مرة يوضع تحت التجربة لمدة محددة ليكون تحت إشراف و رقابة الادارة حتى تتأكد من كفاءته للوظيفة  
المعين فيها لأن مدة التجربة تسمح للادارة التعرف و عن كثب على حسن أداء الموظف لواجباته و  
سرعه تكيفه بالنسبة لهذه الوظيفة و صلاحيته للاستمرار في الوظيفة المعين فيها لأول مرة . (٢)

---

(١) د. حمدي سليمان القبيلات ، مصدر سابق ، ص ١٠٥ - ص ١٠٦ .

(٢) م.م محمود عبد علي حميد ، مصدر سابق ، ص ١٠ .

## المطلب الثاني

### انتهاء مدة التجربة

يكون الموظف عند أول تعيينه في الوظيفة تحت التجربة لمدة سنة واحدة ، لتتأكد الدائرة التي تم تعيينه فيها من كفاءته و صلاحيته للعمل الوظيفي . فإذا تأكدت من كفاءته بعد مرور مدة السنة تصدر أمراً بتثبيته في الدرجة التي تعيينه فيها ، وإذا لم تتأكد من ذلك فتحدد مدة التجربة ستة أشهر أخرى .

أما إذا تأكد لدائرته خلال مدة التجربة انه لا يصلح للعمل المعين فيه . فتصدر أمراً بالاستغناء عن خدماته ، و للموظف في هذه الحالة ان يعترض على ذلك لدى ( مجلس الانضباط العام ) محكمة قضاء المواطنين حالياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغهُ بالأمر ، و يجوز الطعن في قرار محكمة القضاء للموظفين لدى المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ به ، و يعد قرار المحكمة الإدارية الصادر بنتيجة الطعن و قرار مجلس الانضباط غير المطعون فيه خلال تلك المدة نهائياً وملزماً .<sup>(١)</sup>

أما إذا مرت المدة المحددة ولم تتخذ الإدارة قراراً بالاستغناء عن خدمات الموظف . فإنه يعد مثبتاً في وظيفته بحكم القانون ، ولا يجوز للإدارة بعد ذلك إنهاء خدماته استناداً إلى صلاحيتها بإهائها خلال مدة التجربة بقراري مجلس الانضباط العام رقم (٢٨/٤٠) في (١٩٨٢/٣/٢٤) و (٧٩/١٨١) في (١٩٧٩/٦/١٨)<sup>(٢)</sup> .

وقد نصت المادة (١٤) فقرة (٢) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ "يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة"

(١) د. نجيب خلف أحمد الجبوري ، القانون الإداري ، ط ١ ، مكتبة بادكار ، سليمانية ، ٢٠١٤ ، ص ٢٥٤ .

(٢) د. رياض عبد عيسى الزهيري ، أسس القانون الإداري ، ط ١ ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٦ ، ص ٣٧٥ .

## المطلب الثالث

### السلطة المختصة بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة

ان الجهة المختصة باتخاذ قرار إنهاء خدمات الموظف في أثناء التجربة هي الجهة المختصة بتقدير صلاحيته ، و ان الجهة التي تملك تقدير صلاحية الموظف تحت التجربة لشغل وظيفة بشكل دائم هي السلطة التي تملك التعيين ، فلهذه السلطة و حدها حق تقدير صلاحيته للوظيفة أو عدم صلاحيته لها .

و أعطى المشرع العراقي حق تقدير صلاحية الموظف تحت التجربة للإدارة التابع لها ، التي يجب ان تفهم أنها الجهة التي تملك تعيين الموظف لأن من يملك التعيين هو الذي يملك إنهاء الخدمة عملاً بقاعدة توازي الاختصاص .

و تملك الإدارة سلطة تقديرية واسعة في تقدير كفاءة الموظف تحت التجربة و مدى صلاحيته للاستمرار في الوظيفة التي يشغلها ، فيما ان الإدارة هي التي تتولى مهمة تسيير المرافق العامة بانتظام و اطراد وهي المسؤولة عن قيام الموظفين بأداء واجباتهم على أكمل وجه و بما يحقق المصلحة العامة فإن لها الحرية في اختيار ما تراه مناسباً منهم لهذا الغرض و أبعاد ما تراه غير صالح منهم لذلك ، و قد درج القضاء الإداري على منح الجهات الإدارية ذات العلاقة سلطات وظيفية ، يجوز للموظف تحت التمرين أو التجربة الاحتجاج إزاءها بأي حق في أتمام التجربة .<sup>(١)</sup>

والحكمة من منح الإدارة هذه السلطة الواسعة في تقدير صلاحية الموظف تحت التجربة في تمكين الإدارة باعتبارها المسؤولة عن ضمان سير المرافق العامة بانتظام و اطراد و تقديم الخدمة للجمهور على أفضل وجه ، من اختيار ما ترى فيه القدرة على مساعدتها في أداء هذه المهمة و أبعاد ما تراه غير أهل لذلك .

(١) م.م سناء عبد طارش ، مصدر سابق ، ص ٨ .

لا سيما في ظل الإقبال المتزايد على شغل الوظائف الحكومية من قبل الأفراد و فيهم من هو أهل لذلك أو غير أهل ، و بينت ذلك محكمة القضاء الإداري بمصر بقولها : " ان المسؤولية الملقاة على الحكومة من إدارة الشؤون العامة و رعاية و صالح الدولة يقضي بأن يكون لها الحق وحدها في اختيار الموظفين ممن ترى فيهم الصلاحية لمعاونتها على أداء مهمتها في الحدود المرسومة قانوناً ، كما تقضي تبعاً لذلك ان يكون لها حق مراقبتهم و فصل من تراه منهم غير صالح للعمل مراعاة للصالح العام و بدون محاكمة تأديبية ، إلا ان حقها في ذلك ليس مطلقاً و إنما تستعمله في حدود المصلحة العامة فإن تعدت الحدود و أصدرت قرار الفصل عن هوى كان عملها غير مشروع .

وكذلك أبرزت محكمة العدل العليا في الاردن الحكمة من وضع الموظف تحت التجربة و منح الإدارة سلطة تقدير صلاحيته للعمل بقولها " نجد ان المشرع قد أعطى للحكومة حق مراقبة الموظف الذي يعين لأول مرة تحت التجربة لمدة سنتين و ذلك لغاية التعرف على حسن أدائه لواجباته و سرعة تكيفه بالنسبة لمتطلبات الوظيفة التي عين فيها و اكتشاف صلاحيته للاستمرار في الخدمة أو الاستغناء عن خدماته .

وتكون الإدارة عقيدتها و اقتناعها حول صلاحية الموظف تحت التجربة لشغل الوظيفة بحسب وجدانها مما يتوفر لديها من عناصر أو شواهد أو قرائن أو وقائع أو أدلة أثبات ، مادامت تستند من أصول صحيحة لها وجود في الواقع أياً كانت وسائل الإثبات التي تقضي بها إلى هذا التقدير أو الاقتناع ، دون إلزام عليها من القيام بأن تجري تحقيقاً على وجه معين ، أو تقوم باستجواب أو مواجهة أو سماع شهود ، وتستطيع الإدارة الاستناد في إصدار قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة إلى العقوبات التأديبية التي أوقعت على هذا الموظف في فترة التجربة ، وعلى الأخص إذا ما كانت بسبب أخطائه في أعمال وظيفته ، فإذا ارتكب في هذه الفترة العديد من المخالفات التي تنطوي على الإهمال أو عدم الدقة في العمل و عدم أطاعته لأوامر رؤسائه ، فذلك كاف لأن يستخلص منه استخلاصاً سائغاً عدم صلاحيته في فترة التجربة . (١)

(١) د.حمدي سليمان القبيلات ، مصدر سابق ، ص ١١٠ .

## المبحث الثالث

### الرقابة القضائية على قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة

للإدارة سلطة تقديرية تفسيرية واسعة في تقدير كفاية للموظف تحت التجربة لكنها ليست سلطة مطلقة وكيفية ، بل هي مقيدة بعدم الانحراف بها . ولهذا أجاز قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ م النافذ للموظف المستغنى عنه خلال مدة التجربة الاعتراض على قرار الاستغناء أمام محكمة قضاء الموظفين ( مجلس الانضباط العام ) سابقاً خلال ٣٠ يوم من تاريخ تبليغه بقرار إنهاء خدمته ، و للتبليغ أهميته كبيرة إذ يتوقف عليه احتساب مدة الطعن بالقرار ، لذلك ينبغي ان يتحقق لدى الموظف العلم بقرار إنهاء خدمته . و تقييد الإدارة في اختيار وقت إصدار إنهاء خدمة الموظف الموضوع تحت التجربة و هي في ذلك خاضعة لرقابة القضاء الإداري ، فهي ملزمة بإصدار قرار الاستغناء عن الموظف بانتهاء مدة التجربة الثانية ، أي بعد سنة وستة شهور المحددة عد الموظف مثبت في وظيفته ، ومن ثم يعد مخالفاً للقانون القرار الصادر بإنهاء خدمة الموظف بعد انتهاء مدة التجربة ، لأن الموظف أصبح بانقضائها مثبتاً في وظيفته و هذا ما تواترت عليه أحكام القضاء إذ ليس من الجائز بعد مضي مدة التجربة معاملة الموظف وكأنه لا زال تحت التجربة بانتظار صدور قرار بتثبيته ، و الاخذ بهذا الفهم يتناقى مع المنطق القانوني والحكمة من مدة التجربة . و يعد الموظف الذي ألغى قرار الاستغناء مثبتاً في وظيفته ، وبما انه كان مهيباً للعمل فإنه يعد مستمر في الوظيفة خلال مدة توقفه ما بين صدور قرار الإدارة الاستغناء عنه و صدور حكم محكمة قضاء الموظفين بإلغاء هذا القرار .<sup>(١)</sup>

(١) م.م شلاء سليمان محمد ، مصدر سابق ، ص ١٤٩ .

## المطلب الأول

### محكمة قضاء الموظفين

كان مجلس الانضباط العام قبل صدور قانون التعديل الخامس يمارس الاختصاص القضائي لمجلس شوري الدولة في مجال الوظيفة العامة و الخدمة المدنية ، فيتولى الفصل في دعاوى الموظفين المتعلقة بالحقوق الناشئة عن تطبيق قانون الخدمة المدنية و الأنظمة الصادرة بمقتضاه ، إلى جانب النظر في الطعون المقدمة من الموظفين ضد العقوبات الانضباطية الصادرة بحقهم ، بموجب قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام . رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ و يقضي قانون التعديل الخامس لقانون شوري الدولة رقم ١٧ سنة ٢٠١٣ بأن تحل محكمة قضاء الموظفين محل مجلس الانضباط العام في ممارسة الاختصاصات المذكورة<sup>(١)</sup> .

ومحكمة قضاء الموظفين هي محكمة من بين محاكم مجلس شوري الدولة وتمارس جانباً من الاختصاصات في مجال القضاء الإداري هو الجانب المتعلق بشؤون الموظفين التي كان يمارسها مجلس الانضباط العام . و تنعقد برئاسة نائب الرئيس لشؤون القضاء الإداري أو مستشار و عضوين من المستشارين أو المستشارين المساعدين في كل من المناطق الآتية :-

١- المنطقة الشمالية :- وتشمل المحافظات :- نينوى ، و كركوك ، و صلاح الدين ، و يكون مركزها في مدينة الموصل .

٢- منطقة الوسط :- تشمل محافظات :- بغداد ، و الانبار ، و ديالى ، و واسط ، و يكون مركزها في مدينة بغداد .

٣- منطقة الفرات الأوسط :- وتشمل محافظات كربلاء و النجف و بابل و القادسية و يكون مركزها في مدينة الحلة .

(١) د.وسام صبار العاني ، القضاء الإداري ، ط ١ ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٥ ، ص ١٥٧ .



٤- المنطقة الجنوبية :- وتشمل محافظات ذي قار ، و المثنى ، و البصرة و ميسان و يكون مركزها في مدينة البصرة (١).

وتختص محكمة قضاء الموظفين في النظر في المسائل الآتية :

- ١- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة و القطاع العام في الحقوق الناشئة على قانون الخدمة المدنية أو القوانين أو الأنظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف و الجهة التي يعمل لديها .
  - ٢- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على الدوائر و القطاع العام للطعن في العقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ . (٢)
- وللموظف المعاقب بإية عقوبة من العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة الطعن في قرار فرض العقوبة أمام محكمة قضاء الموظفين خلال مدة ثلاثين يوماً من تأريخ تبليغه بقرار فرض العقوبة و قد اشترطت المادة (١٥) من القانون المذكور قبل تقديم الطعن بقرار فرض العقوبة لدى محكمة قضاء الموظفين ، التظلم من القرار لدى الجهة التي أصدرته و ذلك في غضون ثلاثين يوماً من تأريخ تبليغ الموظف بالقرار ، و على الجهة المذكورة البت في التظلم خلال مدة ثلاثين يوماً من تأريخ تقديمه و عند عدم البت فيه رغم انتهاء المدة المذكورة فإن ذلك يعد رفضاً للتظلم . عليه يشترط ان يقدم الطعن لدى محكمة قضاء الموظفين خلال ثلاثين يوماً من تأريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقة أو حكماً . و هذه المدة هي مدة سقوط فإذا لم يتظلم الموظف من قرار فرض العقوبة في غضون ، فلا يقبل منه اعتراض أمام محكمة قضاء الموظفين . فالتظلم يعد شرطاً شكلياً لقبول الطعن و الاعتراض امام محكمة قضاء الموظفين ، فإذا لم يحصل فإن من حق المحكمة رد الاعتراض شكلاً وإذا قدم التظلم خلال المدة المشار إليها ، فإن الإدارة أما ان تستجيب له فيسوى الخلاف مع جهة الإدارة ، و أما ان ترفض التظلم صراحة و في هذه الحالة يجوز للموظف الاعتراض أما محكمة قضاء الموظفين في

(١) أحمد خورشيد حميد المفرجي و م.م سينم صالح محمد ، مستقبل القضاء الإداري في ضوء التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ ، بحث منشور على مجلة كلية القانون للعلوم القانونية و السياسية ، جامعة كركوك ، بلا عدد ، ٢٠١٧/٣/٥ ، ص ٣٨ .

(٢) د.وسام صبار العاني ، مصدر سابق ، ص ١٥٨ .

غضون مدة الثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالرفض أو أنها تلتزم جانب الصمت فيفسر ذلك على أساس انه رفض للتظلم ، وبالتالي يفسح المجال أمام الموظف للاعتراض على قرار فرض العقوبة.<sup>(١)</sup>

أمام محكمة قضاء الموظفين خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء المهلة الممنوحة للإدارة ، وإذا قدم الاعتراض أمام محكمة قضاء الموظفين فلها تتخذ القرارات الآتية عند النظر في قرار فرض العقوبة اعتراضاً :-

- يصادق على القرار أو يخفف العقوبة .
  - يقرر براءة الموظف خلال إلغاء القرار بفرض العقوبة
- علماً ان من حق الطاعن في ان لا يضار بطعنه ، حيث لا يجوز لقاضي الطعن تشديد العقوبة المطعون فيها في أي شكل من الأشكال سواء بأن يضيف إليها جزء آخر أو ان بأن يزيد في نفس الجزء الموقع على الموظف.

---

(١) م.فاضل جبير لفته ، الطعن القضائي كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التأديب ، مجلة القادسية ، مصدر من كلية القانون و العلوم السياسية ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، ٢٠١٢ ، ص٢٥٩-٢٦٠ .

## المطلب الثاني

### كيفية الطعن على قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في محكمة قضاء الموظفين

عند انتهاء مدة التجربة ، فإن على الإدارة ان تقرر تثبيت الموظف في وظيفته ، فإذا لم تثبت كفايته و قدرته لتحمل أعباء الوظيفة تمدد تجربته ستة أشهر أخرى ، و التمديد للفترة الثانية يكون فلا يجوز للإدارة ان تستغني عن خدمات المعين تحت التجربة بعد انتهاء مدة التجربة الأولى بل عليها ان تمنحه الفرصة التي منحة القانون إياها كاملة فإذا انتهت مدة التمديد و هو في خدمة فعلية أيضاً فإن الإدارة أما ان تقرر تثبيت الموظف في وظيفته اذا أثبت كفايته و مقدرته لشغلها أو تتخذ قرار بالاستغناء عنه إذا لم يثبت لها ذلك . و تمتلك الإدارة سلطة تقديرية واسعة في مجال تقدير الكفاءة و المقدرة و من المحتمل فإن الإدارة قد تسيء استعمال سلطتها و تتعرف بها ، فتستغني عن موظف أثبت كفايته و مقدرته لتحمل أعباء الوظيفة نتيجة لأهواء و مصالح بعيدة عن المصلحة العامة فللموظف المستغني عن خدماته أن يلجأ إلى محكمة قضاء الموظفين للطعن بقرار الاستغناء و المطالبة بإعادته إلى الوظيفة السابقة إذا كان قرار الاستغناء عن خدماته مشوباً بعيب عدم المشروعية و يمكن بيان ذلك في الحالات التالية :-

١- إذا صدر قرار من الإدارة بالاستغناء عن خدمات المعين تحت التجربة خلال المدة الأولى البالغة سنة أو تمديدها بالمدة الثانية و البالغة ستة أشهر ، فإن هذا القرار يكون مخالفاً للقانون ، لأنه صادر الفرصة الثانية التي منحها القانون للموظف لإثبات الكفاءة و المقدرة ، ففي هذه الحالة على الموظف الذي استغنى عن خدماته أن يلجأ إلى محكمة قضاء الموظفين و يطلب منها إلغاء أو سحب قرار الإدارة الصادر بالاستغناء عن خدماته لأنه مشوب بعيب مخالفة القانون و على المحكمة في مثل هذه الحالة أن تقرر إلغاء قرار الاستغناء و إعادة الموظف إلى الوظيفة لاستكمال الفرصة الممنوحة له بموجب القانون و التي من خلالها يمكن ان يثبت كفاءته لشغل الوظيفة . أما إذا كان قرار الاستغناء الصادر من الإدارة كان مستنداً إلى كثرة مخالفات الموظف ، و تشكيل لجنة أثبت كفاءته و عدم مقدرته لشغل الوظيفة و لها فقد ذهبت محكمة قضاء الموظفين لتأييد وجه النظر القانونية للإدارة فقررت الاستغناء عن خدمات المعين تحت التجربة (١).

(١) د. محمود عبد علي حميد ، مصدر سابق ، ص ٢٥ .

٢- فقد تصدر الإدارة بعد انتهاء مدة التجربة الأولى و تمديدها قراراً بالاستغناء عن خدمات المعين تحت التجربة معللة قرارها هذا بعدم صلاحيته لشغل الوظيفة المعين فيها لكن الموظف يجد أن هذا القرار ظلماً له ففي هذه الحالة يلجأ كذلك إلى محكمة قضاء الموظفين للطعن بقرار الاستغناء الصادر بحقه على ان يقدم الطعن خلال مدة ثلاثون يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار المذكور و بخلافه يسقط حقه في الطعن و بالتالي يضيع حقه في العودة للوظيفة العامة ، و على الإدارة ان تثبت ان الموظف المستغنى عنه خدماته بالقرار المذكور بشكل تحريري ثابت وبعلم اليقين.

٣- إذا تم الطعن بقرار الاستغناء عن الخدمات أمام محكمة قضاء الموظفين و تأكدت المحكمة من توافر الشروط القانونية لقبول الطعن ، فإنه و بعد التدقيق ، أما ان تقرر رد الطعن إذا وجدت القرار المطعون فيه صحيحاً و موقفاً للقانون أو تقرر إلغائه إذا وجدت ان القرار مشوب بعيب أو أكثر من عيوب المشروعية التي تصيب القرار الإداري و تعويضه عن الأضرار الناشئة عنه في هذه الحالة تقضي المحكمة بالتعويض إذا ألغى القرار الإداري .

٤- إذا قررت محكمة قضاء الموظفين إلغاء قرار الاستغناء عن خدمات الموظف المعين تحت الاختبار فإن على الإدارة ان تسحب قرارها الصادر بالاستغناء عن الموظف المستغنى عنه إلى وظيفته السابقة ، لأن انقطاعه عن الدوام لم يكن بسبب منه ، بل نتيجة لقرار خاطئ صدر عن الإدارة حيث ان الموظف لا يتحمل أخطاء الإدارة بل تكون هي المسؤولة عن خطئها. <sup>(١)</sup>

(١) شهلاء سليمان محمد ، مصدر سابق ، ص ١٤٩ .

## الخاتمة :

و بعد ان انتهينا من دراسة هذا الموضوع توصلنا إلى جملة من النتائج و التوصيات ندونها كما يأتي :-

### أولاً / النتائج

١- لم يتطرق قانون الخدمة المدنية في القانون العراقي لتحديد و المقصود بالمعين تحت التجربة في قانون الخدمة المدنية و قانون انضباط موظفي الدولة في العراق .

٢- الغاية من وضع الموظف تحت التجربة هي التأكد من كفاية المهنية و قدرته على القيام بإعمال وظيفته .

٣- ان مدة التجربة هي سنة واحدة تمدد ستة أشهر أخرى إذا لم تثبت كفاءة الموظف .

٤- خضوع قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لرقابة القضاء ممثلاً بمحكمة قضاء الموظفين .

### التوصيات :

١- نوصي المشرع العراقي بأن تكون مدة التجربة ستة أشهر لأنها تكون كافية لتمكين الإدارة من التحقق من كفاءة الموظف .

٢- كذلك نوصي المشرع العراقي بتعديل المادة (١٤) فقرة (٢) من قانون الخدمة المدنية و التي تنص على ان "يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة " بأن تكون " في حالة عدم إثبات كفاءته في الوظيفة المعين فيها يتم نقله إلى وظيفة أخرى أكثر ملائمة لمؤهلاته و قابليته العلمية " .

## المصادر

### القران الكريم

### أولاً / الكتب

- ١- تغريد محمد قدوري النعيمي ، مبدأ المشروعة وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بدون مكان نشر ، بدون سنة نشر .
- ٢- حامد مصطفى ، مبادئ القانون الإداري العراقي ، بلا طبعه ، شركة الطبع و النشر الأهلية ، بغداد ، ١٩٦٨ .
- ٣- حمدي سليمان القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ، دراسة مقارنة ، ط ١ ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ٢٠٠٣ .
- ٤- رياض عبد عيسى الزهيري ، أسس للقانون الإداري ، ط ١ ، مكتبة السنهوري ، شارع المتنبي ، ٢٠١٦ .
- ٥- علي محمد بدير و آخرون ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، بلا طبعه ، المكتبة القانونية ، شارع المتنبي ، بدون سنة نشر .
- ٦- ماهر صالح علاوي الجبوري ، الوسيط في القانون الإداري ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠٠٩ .
- ٧- محمد رفعت عبد الوهاب ، و حسين محمد عثمان محمد عثمان ، مبادئ القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠١ .
- ٨- منير محمود الوتري ، في القانون الإداري ، ط ١ ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٦ .
- ٩- نجيب خلف أحمد الجبوري ، القانون الإداري ، ط ١ ، مكتبة بادكار ، سليمانية ، ٢٠١٤ .

## ثانياً / البحوث

- ١- أحمد خورشيد حميد المبرجي و م.م سينم صالح محمد ، مستقبل القضاء الإداري في ضوء التعديل الخامس لقانون شورى الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ ، بحث منشور على مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، جامعة كركوك ، بلا عدد ، ٢٠١٧/٣/٥ .
- ٢- سناء عبد طارش المركز القانوني للموظف و العامل أثناء فترة التجربة ( دراسة مقارنة ) ، مجلة القادسية ، تصدر من كلية القانون و العلوم السياسية ، المجلد الرابع ، العدد الثاني ، ٢٠١١ .
- ٣- شهلاء سليمان محمد ، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية ، مجلة الدفاتر السياسية و القانون ، جامعة و ورقلة قاصدي مرياح ، الجزائر ، العدد الثالث عشر ، ٢٠١٥ .
- ٤- محمود عبد علي حميد ، المعين تحت التجربة في القانون العراقي و القوانين المقارنة ، بحث منشور على مجلة حقوق المستنصرية ، بلا عدد ، ٢٠١٧/٢/٢٣ .
- ٥- م. فاضل جبير لفته ، الطعن القضائي كضمانه للموظف في مواجهة سلطة التأديب ، مجلة القادسية ، تصدر من كلية القانون و العلوم السياسية ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، ٢٠١٢ .

## ثالثاً / القوانين

- ١- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .
- ٢- قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م المعدل .