

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية القانون والعلوم السياسية

النظام القانوني للموظف تحت التجربة

نحت تقدمت به الطالبة (سجى عبد الرحمن امام علي) الى كلية القانون

والعلوم السياسية كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في

القانون

إشراف

أ.م.د. علاء الدين محمد حمدان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

((لَا يَسْمُرُ الْإِنْسَانُ مِنْ دُعَاءِ الْخَيْرِ وَإِنْ مَسَّهُ الشُّرُّ

فِيئُوسُ قُنُوطٌ))

صدق الله العلي العظيم

سورة فاطر - الآية (٤٩)

الأهداء

اهدي هذا الجهد المتواضع الى روح والدي الذي كان يأمل هكذا يوم

تغمده الله بنحنه

الى نبراس دربي في الحياة والدي التي كانت سنداً لي منذ ولادتي الى

يومي هذا

الباحثة

خطة البحث

الصفحة	الموضوع
١	المقدمة
٢	المبحث الأول / مفهوم مدة التجربة
٣	المطلب الأول / ماهية مدة التجربة
٣	اولا / تعريف مدة التجربة
٤	ثانيا / مدة التجربة
٦	المطلب الثاني / انتهاء مدة التجربة
٩	المبحث الثاني / حقوق و واجبات الموظف تحت التجربة و تأديبه
٩	المطلب الأول / حقوق الموظف تحت التجربة وواجباته
١٢	المطلب الثاني / النظام التأديبي للموظف تحت التجربة
١٤	المبحث الثالث / رقابة القضاء على قرار الادارة بالاستغناء
١٤	المطلب الاول / رقابة محكمة قضاء الموظفين في العراق
١٥	المطلب الثاني / موقف القانون المقارن
١٧	الخاتمة
١٨	المصادر

المقدمة

تعتمد قوة الدولة وتقدمها على كفاءة موظفيها ومثابرتهم على العمل ، فالعناصر البشرية إذا اتسمت بالكفاءة أمكنها أن تفجر طاقات من الخلق والإبداع وان تحسن استغلال وتوجيه موارد الدولة وإمكاناتها.

ومن هنا فقد اتجهت الدول إلى أقرار الكثير من الحقوق والحريات للموظف العام بقصد تشجيع ذوي الاختصاص والكفاءة للإقبال على الوظيفة العامة. ومن الامور المهمة والجديرة بالبحث الوضع القانوني للموظف تحت التجربة والتي ما تزال إحدى المشكلات التي يثيرها نظام الوظيفة العامة. وهو ما سنتعرض له تفصيلاً خلال ثلاث مباحث وذلك كما يلي:-

المبحث الأول/ مفهوم مدة التجربة

المبحث الثاني/ / حقوق و واجبات الموظف تحت التجربة و تأديبه

المبحث الثالث / رقابة القضاء على قرار الادارة بالاستغناء

ثم نختتم البحث بخاتمة تتضمن أهم النقاط التي توصلنا إليها والتي نعتقدها

على درجة من الأهمية.

والله ولي التوفيق

المبحث الاول

مفهوم مدة التجربة

نص قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل على (ان يكون الموظف عند اول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية وذلك للتأكد من كفاءته وقدرته على ممارسة الوظيفة المناطة اليه).(١)

يتبين لنا من تحليل نص المادة المذكورة أعلاه ان الغاية من وضع الموظف تحت التجربة هي للتأكد من مدى صلاحيته على تحمل المسؤولية المناطة اليه فبالرغم من توافر الشروط والمؤهلات العلمية والفنية في الموظف الا ان هذا لا يعد دليلا على انه اهلا للوظيفة وبالتالي يجب ان تكون هنالك مدة محددة يكون فيها الموظف تحت التجربة للتأكد من مدى قدرته على تحمل المسؤولية في تلك الوظيفة ، اذ تهدف الى التدقيق في اختيار موظفي الدولة حيث ان الجدارة هي الاساس في الاختيار. وليس للجدارة معايير محددة على سبيل الدقة يمكن تطبيقها على الموظف ولكنها تستشف من الصفات الشخصية للموظف من ناحية مقدرته في التعامل مع الآخرين ، تحمل المسؤولية ، تطوير الذات ، الاستيعاب ، حسن الخلق ، الابداع وغيرها .

ومن جانب اخر فان فترة التجربة فترة مهمة في حياة الموظف حيث تمهد له الطريق لاكتشاف قدراته الذاتية وطاقاته الكامنة وتهيئته نفسيا وعمليا للقيام بأعباء الوظيفة العامة ومعرفة مبادئها واحكامها ويعرف حقوقه وواجباته الوظيفية ، وكذلك ليتسنى له تفهم اهداف المؤسسة التي يعمل بها ليسهل عليه تنفيذها.

ومما تقدم يقتضي الامر تعريف مدة التجربة وتوضيح التغيرات التي قد تطرأ عليها وماهي الحالات التي تنتهي فيها ؟ هذه الأسئلة وغيرها من الاحكام سيتم بحثها في المطالب التالية :

١- الفقرة الاولى المادة ١٤ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م المعدل

المطلب الاول

ماهية مدة التجربة

اولا / تعريف مدة التجربة

التجربة لغة ، اختبار منظم لظاهرة أو ظواهر يراد ملاحظتها ملاحظة دقيقة ومنهجية للكشف عن نتيجة ما ، أو تحقيق غرض معين . أو هي ما يعمل اولاً لتلافي النقص في شيء واصلاحه .

والعبرة في احتساب سنة (٢) التجربة انها تبدأ من تاريخ المباشرة بالعمل وليس من تاريخ صدور قرار التعيين ، اذ تترتب حقوق الموظف وواجباته بمجرد مباشرته للعمل ، حيث يستحق الموظف راتب الوظيفة من تاريخ اول يوم باشر فيه اعمال وظيفته ومخصصاتها وتحديد الاقدمية في المرتبة والدرجة التي يشغلها .

ولكن ما الحكم اذا امتنعت الادارة عن السماح للموظف بالمباشرة ؟

لقد جرت احكام مجلس الانضباط العام على ان هذا الموظف يعتبر بحكم الذي باشر العمل اعتباراً من تاريخ تعيينه .(٣)

ومن ناحية اخرى فإنه من غير الملائم ان تحتفظ الادارة بالموظف بالرغم من السلبيات التي يوجد فيه وعدم قدرته على تحمل واجبات تلك الوظيفة وكذلك يصبح عندئذ عبئاً على الادارة، اما في حالة انه اثبت قدرته على تحمل اعباء مسؤولية الوظيفة والتزم بجميع ما عليه من واجبات واداء جميع الالتزامات التي في ذمته فعند انتهاء فترة التجربة تشرع الإدارة الى تثبيت الموظف في وظيفته وكذلك فلقد ذهب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الى استبعاد

٢- يفضل استخدام مصطلح عام تحت التجربة وليس سنة قياساً لقوله تعالى (ثم يأتي من بعد ذلك عام فيه يغاث الناس) حيث ان دلالة العام تدل على الخير في حين دلالة السنة تدل على عكس ذلك (سبع سنين عجاف)
٣ - د. علي محمد بدير واخرون - مبادئ واحكام القانون الاداري- جامعة بغداد - بغداد - ٢٠٠٨ - الناشر

صفة الديمومة عن هذا الموظف وان الحكمة من استبعاد هذه الصفة هي شمول فئات اخرى من الموظفين بأحكام قانون انضباط موظفي الدولة (٤) ويمكن ان يعرف الموظف المعين تحت التجربة بأنه (هو كل شخص يتم تعيينه بوظيفة دائمة في ملاك مرفق اداري عام بأمر اداري صادر من جهة مختصة وعلى سبيل التجربة لفترة زمنية محددة قانونا وبانقضائها تمتلك الادارة سلطة تقديرية لتثبيته بالوظيفة التي يشغلها من عدمه ويكون قرار الادارة الصادر بعدم التثبيت خاضعا لرقابة القضاء الاداري). (٥)

كذلك، وبالرغم من توافر مستلزمات التعيين يتطلب المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية شروطا إجرائية وذلك للتأكد من مدى صلاحية الموظف للوظيفة التي لا تكشف عنها المؤهلات العلمية وغيرها ويتجسد ذلك بوضع الموظف المناطة إليه الوظيفة تحت التجربة لمدة سنة للتأكد من مدى صلاحيته لتلك الوظيفة ومن ناحية اخرى لا يعتبر الموظف معينا بصورة نهائية الا بعد انقضاء هذه المدة فاذا ثبتت كفاءته تصدر الادارة قراراً ادارياً بتثبيته وبعكسه فتمدد مدة تجربته لمدة ستة اشهر اخرى، اما اذا انقضت هذه المدة ولم تثبت صلاحية الموظف للخدمة تصدر الادارة امراً ادارياً بالاستغناء عن خدماته اما في حالة لم يصدر الامر اللازم للتثبيت يعتبر سكوت الادارة دليلاً على قناعتها بصلاحية الموظف للوظيفة . (٦)

ثانياً / مدة التجربة

مدة التجربة وهي المدة التي يكون خلالها الموظف خاضع لرقابه المسؤولين في الدائرة التي يعمل فيها وذلك للتأكد من قدرته وخبرته على تحمل مسؤولية الوظيفة الإدارية اما بالنسبة لتحديد فترة التجربة فقد نص المشرع في قانون الخدمة المدنية على جعل مدة تجربة الموظف

٤ - عصام عبد الوهاب البرزنجي - المصدر السابق - ص ٣١٨

٥ - حمدي سليمان القبيلات - المصدر السابق - ٧٦

٦ - علي محمد بدير وعصام عبد الوهاب البرزنجي ومهدي ياسين السلامي - مبادئ و احكام القانون الاداري -

مكتبة السنهوري ٢٠١٢ ص (٣١٧ - ٣١٨)

سنة واحدة قابلة للتمديد لستة أشهر بموجب نص المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية المعدل.

أما بالنسبة للحكمة او الهدف من وضع مدة التجربة فأن هنالك جملة من الاهداف تصب مجملها في تمكين الإدارة من اختيار أفضل الموظفين لشغل الوظيفة العامة وكذلك في الوقت نفسه تحفز الموظفين الجدد لا ثبات كفاءة ومهارة فائقة لضمان استمراره في شغل تلك الوظيفة ويمكن ان تجمل اهداف مدة التجربة بما يأتي :-

الهدف الاول:-

ان هذه المدة التي يجب على كل موظف جديد ان يمر بها تمثل اختبارا عمليا للموظف على اداء الوظيفة خلال مدة معينة للتحقق من مدى أهليته وكفاءته اذا هي فترة مقررة للحكم على مدى صلاحية الموظف للعمل الحكومي المسند اليه وعلى كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته(٧)

وتقول محكمة العدل العليا في هذا الشأن (نجد ان المشرع قد اعطى للحكومة حق مراقبة الموظف الذي يعين لأول مرة تحت التجربة وذلك لغاية التعرف على حسن ادائه لواجباته وسرعة تكيفه بالنسبة لمتطلبات الوظيفة التي عين فيها واكتشاف صلاحيته للاستمرار بالخدمة او ضرورة الاستغناء عنه بنهاية التجربة (٨)

الهدف الثاني :-

تستطيع الادارة التحقق من سلوك الموظف ومدى انسجام هذا السلوك مع اخلاقيات الوظيفة العامة فالكفاءة المهنية لوحدها لا تكفي لتثبيت الموظف وانما يجب ان يقترن بها حسن السلوك وحسن السلوك المراد به هنا هو ما يتعلق بالوظيفة العامة سواء في اثناء القيام بمهامها

٧ - حمدي سليمان القبيلات - انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب في القانون الاردني - رسالة دكتوراه -
جامعه بغداد- ٢٠٠١ - ص ٧٧

٨ - حكم محكمة العدل العليا الاردنية - منشور في مجلة نقابة المحامين بتاريخ ١٩٨٣/٣/٦ - ص ١٣٥٦

في اوقات الدوام الرسمي او خارج اوقات الدوام الرسمي فالموظف يبقى موضع مراقبة فيما يتعلق بسلوك الشخص بقدر تعلق الامر بوظيفته.

الهدف الثالث :-

فهو يكمن في شحذ همة الموظف الجديد وتحفيزه لا ثبات جدارته بالاستمرار في شغل الوظيفة العامة من خلال اكتشاف المهارات الإدارية والخبرات الفنية بأسرع وقت ممكن خشية انتهاء خدماته بخلاف ذلك، ومن ثم يحرض الموظف الجديد خلال مدة التجربة على ان يكون مثال الموظف المجد المبدع الملتزم بالقوانين والأنظمة فيما يخص عمله (٩).

المطلب الثاني

انتهاء مدة التجربة

ان الجهة المختصة باتخاذ قرار إنهاء خدمات الموظف في اثناء التجربة هي الجهة المختصة بتقدير صلاحيته وان الجهة التي تمتلك تقدير صلاحية الموظف لشغل الوظيفة بشكل دائم هي السلطة التي تمتلك التعيين فهذه السلطة وحدها حق تقدير صلاحيته للوظيفة او عدم صلاحيته لها واعطى المشرع العراقي حق تقدير صلاحية الموظف تحت التجربة للإدارة التابع لها وتمتلك الادارة سلطة تقديرية واسعة في تقدير كفاءة الموظف تحت التجربة ومدى صلاحيته للاستمرار في الوظيفة التي يشغلها وكذلك يكون للإدارة سلطة تقديرية واسعة بأن تقرر انتهاء خدمات الموظف في حال ثبت لها عدم صلاحيته لشغل المنصب وانتهاء خدماته والحكمة من منح الادارة هذه السلطة هي لتمكين الادارة كونها مسؤولة عن ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد وتقديم الخدمات للجمهور على افضل وجه.

لكن السؤال الذي يثور هو في حالة انتهاء الادارة خدمة الموظف فهل تستطيع اتخاذ قرارها قبل انقضاء مدة التجربة ام يجب عليها الانتظار مدة التجربة فهنا يجب التمييز بين الحالات التالية :

الحالة الاول:-

اتخاذ القرار في اثناء مدة التجربة وقبل نهاية مدتها فاذا ثبت للإدارة بعد مدة زمنية كافية من بداية مدة التجربة ان هذا الموظف غير كفوء للعمل ولا يرجى صلاحه او ثبت لها سوء سلوكه بما يتنافى مع اخلاقيات الوظيفة العامة فنرى انه لا مانع من اقدم الادارة على اتخاذ قرار بإنهاء خدمات هذا الموظف من دون الانتظار حتى نهاية مدة التجربة وذلك لان هذه المدة جرى تحديدها للإدارة لكي تكون لها قناعة به خلال هذه المدة ولم تقرر للموظف لكي يثبت كفاءته وعليه فان الادارة اذا ما كونت قناعتها عنه قبل انقضاء هذه المدة فلا ضير من اتخاذ قرارها قبل انتهاء المدة (١٠) .

الحالة الثانية:-

فهي اتخاذ القرار عند انتهاء مدة التجربة ان هذه الحالة لا تثير خلافا اذ ان النصوص التشريعية والاحكام القضائية تجمع على حق الادارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة عند انقضاء مدة التجربة اذا ثبت لها عدم صلاحيته للعمل والمقصود بعبارة عند انتهاء مدة التجربة ليس بعد انقضاء المدة القانونية لمدة التجربة وانما اصدار الادارة قرارها مع نهاية المدة المحددة للتجربة بحيث يكون الموظف قد استنفذ كامل مدة التجربة ولكن الادارة لم تقتنع بكفاءته فتصدر قرارها بإنهاء خدماته ابتداء من نهاية مدة التجربة وبذلك لا يدخل الموظف التشييت بحكم القانون لان قرار الادارة في هذه الحالة قد صدر قبل انقضاء مدة التجربة ولكن التنفيذ مع نهايتها(١١)

١٠ - حمدي سليمان القبيلات - المصدر السابق - ص ٧٨

١١ - نواف كنعان- قانون الاداري - مكتبة دار الثقافة ٢٠٠٣- عمان الاردن - ص ٨٩

الحالة الثالثة :-

فهي اتخاذ القرار بعد انقضاء مدة التجربة ، من حيث المبدأ لا يجوز للإدارة ان تصدر قرار بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة بعد انقضاء مدة التجربة لان الموظف بعد انقضاء هذه المدة مثبت بحكم القانون مالم تعبر الادارة صراحة عن رغبتها بإنهاء خدماته قبل ذلك .

وقضي مجلس الانضباط العام في العراق بذلك بالقول : (وحيث ان المدعي كان قد باشر في الوظيفة المعين فيها ابتداء من ١٨-١-١٩٧٧م ووضعت تحت التجربة لمدة سنة واحدة ومددت بعد ذلك ستة اشهر اخرى بعد انتهاء فترة التجربة الاولى، فكان يفترض من دائرته ان تصدر قراراً بالاستغناء عن خدماته بنهاية فترة التجربة الثانية مباشرة اي بتاريخ ١٨-٧-١٩٧٨م وحيث ان الاستغناء عن خدمات المدعي قد تم بالأمر الاداري المعارض عليه بتاريخ ٣٠-٨-١٩٧٨م اي بعد مرور اكثر من سنة ونصف على مباشرة وظيفته وعليه قرر المجلس الغاء الامر الاداري المعارض عليه واعادة المدعي الى وظيفته باعتباره مثبتا فيها بحكم القانون استنادا الى احكام الفقرة (٥) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية (١٢)

١٢ - حكم مجلس الانضباط العام رقم ١٨١ لسنة ١٩٧٩م منشور في مجلة الاحكام العدلية عدد ٢ سنة ١٩٧٩ م

المبحث الثاني

حقوق و واجبات الموظف تحت التجربة و تأديبه

بشكل عام ان اي موظف جديد يخضع لفترة تجربة وهي التي تحدد مدى صلاحية الموظف المناطة اليه الوظيفة بممارستها او عدم صلاحيته لممارسة تلك الوظيفة، وخلال فترة التجربة يكون للموظف حقوق وواجبات متبادلة، وفي هذا المبحث سوف نتطرق الى بيان تلك الحقوق والواجبات على مدى مطلبيين وكالتالي حقوق وواجبات الموظف تحت التجربة في المطلب الاول ونبحث النظام التأديبي للموظف تحت التجربة في المطلب الثاني و على النحو التالي :-

المطلب الاول

حقوق الموظف تحت التجربة وواجباته

يتمتع الموظف تحت التجربة الى حد كبير بالحقوق (١٣) والمزايا كافة المقررة للموظفين المشتمين في الخدمة فهو يستحق الراتب كمقابل طبيعي لما اداه من عمل فضلا عن العلاوات والمنح المقررة للموظف العام وان هذه المدة تعد ضمن مدة خدمته الفعلية بعد تشييته وتؤخذ مدة التجربة عند اول ترفيع له لتحديد ما يستحقه في الدرجة التي يرفع اليها و يعامل الموظف تحت التجربة في اكتسابه الاجازة و تمتعه فيها معاملة الموظف المثبت (١٤)

١٣ - حمدي سليمان القبيلات - انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب بالقانون الاردني - رسالة دكتوراه جامعة بغداد ٢٠٠١ - ص ٨٠

١٤ - المادة ٤٣ الفقرة الخامسة من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م

و الاصل انه لا يجوز خلال مدة التجربة منح الموظف اجازة بدون راتب او اعارة لجهة اخرى او انتدابه لجهة اخرى وذلك حتى تتمكن الجهة التابع لها من مراقبته و الاشراف عليه من خلال العمل الفعلي خلال مدة التجربة (١٥)

ولقد ذهب مجلس الانضباط العام في احد قراراته الى عدم احلال صفة الموظف العام على المعين تحت التجربة الا ان هنالك انتقادات وجهت الى مجلس الانضباط العام في ان التعيين في الوظيفة العامة وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ م المعدل يكون في وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين بما ان المعين تحت التجربة قد صدر قرار بتعيينه من جهة ادارية مختصة في وظيفة دائمة و ليس مؤقتة (١٦)

اما عن استحقاقه لراتبه فقد بين قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ م المعدل في المادة (١٦) فقرة (١) (ان الموظف يستحق راتبه من تاريخ مباشرته بالعمل الوظيفي) وبما ان النص جاء عام ومطلق ولم يميز بين الموظف المعين تحت التجربة والموظف المثبت وبالتالي فان الموظف تحت التجربة يستحق الراتب المخصص للوظيفة التي باشر فيها من تاريخ المباشرة.

اما بالنسبة للإجازات فقد بين قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل على ان يعامل الموظف تحت التجربة معاملة الموظف المثبت في استحقاقاته للإجازة الاعتيادية وكذلك فقد بينت المادة (٤٦ / ٢) من القانون بانه يجوز منح الموظف تحت التجربة لأول مرة اجازة مرضية لحد ٣٠ يوم براتب تام وخمس واربعين يوم بنصف راتب على ان يخصم من استحقاقه للإجازات المرضية عند التشييت .

اما بالنسبة لمسالة ترفيع الموظف تحت التجربة فلا يمكن ترفيع الموظف خلال مدة التجربة وذلك لان ترفيعه خلال المدة يتعارض مع الحكمة من وضعه تحت التجربة وهي التأكد

١٥ - نواف كنعان- قانون الاداري - مكتبة دار الثقافة ٢٠٠٣- عمان الاردن - صفحة ٧٤

١٦ - محمود عبد علي حميد - المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة - ص ٤٥

من كفاءته وصلاحيته لشغل الوظيفة المعين فيها وبالتالي فان ترفيعه- اذا تم - خلال مدة التجربة يعطي دليلا قاطعا على كفاءته للوظيفة المسندة اليه (١٧) وكذلك الحالة بالنسبة للترقية فلا يمكن ترقية الموظف تحت التجربة لنفس الاسباب الترفيع المذكورة اعلاه .

ومع تقديرنا واحترامنا للرأي المتقدم فاننا نرى ان الخوض في هذا الموضوع لا جدوى منه ، اذ ان من شروط الترفيع التي تنص عليها اغلب قوانين الخدمة المدنية ، انقضاء المدة المطلوبة للترفيع ، وهي تختلف باختلاف الدرجات الوظيفية وباختلاف الانظمة الخاصة بالخدمة المدنية ، ومهما كانت تلك الاختلافات فانها من حيث النتيجة تستغرق مدة التجربة وتتجاوزها حيث انها قد تكون اربع او خمس سنوات وبالتالي فلا يمكن ان نتصور استحقاق الموظف تحت التجربة للترفيع مع اشتراط القانون لهذه المدد.

اما بالنسبة الى الواجبات التي تترتب على المعين تحت التجربة فان الموظف تحت التجربة كما يتمتع بجملة من الحقوق تفرض عليه جملة من الواجبات يجب التقيد بها واحترامها، فهو مكلف بمهام وواجبات معينة عليه القيام بها وتجنب بعض الاعمال والتصرفات التي لا تستقيم مع السلوك الذي يجب على الموظف ان يتبعه.

وبصفة عامة فان واجبات الموظف العام لا يمكن حصرها لتعددتها و تنوعها واختلافها من وظيفة الى اخرى كما ان هذه الواجبات تختلف من وزارة الى اخرى لانها تعتمد بالدرجة الاساسية على قانون الوزارة المعنية وانظمتها وتعليماتها وما تصدره الجهات الادارية من اوامر وقرارات تتعلق بالعمل وقد حاولت الكثير من قوانين الخدمة المدنية تحديد واجبات ومهام الموظفين بشكل دقيق وعلى مستوى كل وظيفة ، الا ان تلك المحاولات لم يكتب لها النجاح لعدم امكانية حصر هذه الواجبات من الناحية العملية لان هذا التحديد يؤدي الى تقييد الحالات المستجدة في المستقبل على صعيد العمل الوظيفي (١٨)

١٧ - محمود عبد علي حميد - المصدر السابق - ص٤٦

١٨ - محمود عبد علي حميد- المصدر السابق - ص٤٩

لذا نجد ان اغلب القوانين تورد امثلة على مهام وواجبات الموظف العام وتترك للإدارة صلاحية تحديد واجبات اخرى مكملة للواجبات العامة التي اوردها القانون وهذا ما اتبعه المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي بمجموعتين :-

الاولى :- واجبات ايجابية يجب على الموظف القيام بها

الثانية :- واجبات سلبية يجب على الموظف الامتناع عن القيام بها (١٩)

ومن كل ما سبق نستخلص بان المشرع العراقي لم يميز بين واجبات الموظف المثبت والموظف المعين تحت التجربة ، حيث ان الواجبات الوظيفية يخضع لها جميع الموظفين في دوائر الدولة والقطاع العام سواء كانوا مثبتين ام تحت التجربة .

المطلب الثاني

النظام التأديبي للموظف تحت التجربة

فيما يخص العقوبات التأديبية التي تفرض على الموظف تحت التجربة، فان هنالك اتجاهين للقضاء الاداري في العراق

الاتجاه الاول :- الاتجاه القديم الذي كان سائدا في ظل قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغي حيث ذهب ديوان التدوين القانوني الملغى في احد قراراته الى القول بعدم خضوع الموظف تحت التجربة الى احكام قانون الانضباط رقم (٦٩) لسنة ١٩٦٣ وفي نفس الاتجاه ذهب قضاء مجلس الانضباط العام بالقول لا يخضع الموظف تحت التجربة لاحكام قانون انضباط الموظفين وانما يتقرر الاستغناء عنه بحكم قانون الخدمة .

١٩ - قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

الاتجاه الثاني : - الاتجاه الحديث يخضع هذا الاتجاه لاحكام قانون انضباط موظفي الدولة والاقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ م المعدل ، حيث تراجع مجلس الانضباط العام عن موقفه السابق وقرر اخضاع الموظف تحت التجربة لاحكام قانون الانضباط رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ م حيث قضى في احدى قراراته جواز فرض عقوبات انضباطية على الموظف خلال فترة التجربة عند ارتكابه مخالفات وظيفية اثناء اداء عمله (٢٠).

المبحث الثالث

رقابة القضاء على قرار الادارة بالاستغناء

تعد قرارات انتهاء خدمات الموظف العام بسبب عدم كفاءته المهنية من القرارات المنهية لخدمته بغير الطرق التأديبية وبالتالي لا بد من وجود جهة قضائية تنظر في هذه القرارات اذا شعر الموظف بظلم من جراء عدم مشروعيتها وذلك لما يتمتع به القضاء من الحيادية ، ولذلك سوف نتناول الرقابة القضائية لدى محكمة قضاء الموظفين وفي القانون المقارن .

المطلب الاول

رقابة محكمة قضاء الموظفين في العراق

عند انتهاء مدة التجربة فان على الادارة ان تقرر تثبيت الموظف في وظيفته اذا اثبت كفاءة ومقدرة لتحمل اعباء الوظيفة او تمديد مدة التجربة ستة اشهر اخرى اذا لم يظهر كفاءة ومقدرة والتمديد لفترة ثانية يكون وجوبي فلا يجوز للإدارة ان تستغني عن خدمات المعين تحت التجربة بعد انتهاء مدة التجربة الاولى بل عليها ان تمنحه الفرصة التي منحها القانون اياها كاملة ومن المحتمل ان الادارة قد تسيء استعمال سلطتها وتنحرف بها فتستغني عن موظف اثبت كفاءته ومقدرته لتحمل اعباء الوظيفة نتيجة لاهواء ومصالح بعيدة عن المصلحة العامة، فللموظف المستغني عن خدماته ان يلجأ الى محكمة قضاء الموظفين للطعن بقرار الاستغناء والمطالبة بإعادته الى وظيفته السابقة اذا كان قرار الاستغناء عن خدماته مشوباً بعيب عدم المشروعية وفي الحالات التالية :-

اولا : اذ قرر مجلس الانضباط العام الغاء قرار الاستغناء عن خدمات الموظف المعين تحت التجربة فان على الادارة ان تسحب قرارها الصادر بالاستغناء عن الموظف ويعتبر كان لم

يكن من تاريخ صدوره وتعيد الموظف المستغنى عنه الى وظيفته السابقة لان انقطاعه عن الدوام لم يكن بسبب منه بل نتيجة لقرار خاطئ صدر عن الادارة حيث ان الموظف لا يتحمل اخطاء الادارة فتكون هي المسؤولة عن خطئها

ثانيا : اذا صدر قرار من الادارة بالاستغناء عن خدمات المعين تحت التجربة خلال المدة الاولى البالغة سنة او تمديدتها بالمدة الثانية والبالغة ستة اشهر فان هذا القرار يكون مخالف للقانون لانه صادر الفرصة الثانية التي منحها القانون للموظف لا ثبات الكفاءة والمقدرة ففي هذه الحالة على الموظف الذي استغنى عن خدماته ان يلجا الى مجلس الانضباط العام ويطلب منه الغاء او سحب قرار الادارة الصادر بالاستغناء عن خدماته لانه مشوب بعيب مخالفة القانون وعلى المجلس في مثل هذه الحالة ان يقرر الغاء قرار الاستغناء واعادة الموظف الى الوظيفة لاستكمال الفرصة الممنوحة له بموجب القانون والتي من خلالها يمكن ان يثبت كفاءته لشغل الوظيفة اما اذا كان قرار الاستغناء الصادر من الادارة جاء مستندا الى كثرة مخالفات الموظف وتشكلت لجان تحقيقية للتحقيق معه فان النتيجة هي ان الموظف قد اثبت عدم كفاءته وعدم قدرته لشغل الوظيفة ولهذا فقد ذهب مجلس الانضباط العام لتأييد وجهة النظر القانونية للإدارة فقرر الاستغناء عن خدمات الموظف تحت التجربة في مثل هذه الحالة.

المطلب الثاني

موقف القانون المقارن

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

ثانيا / في مصر :- بدون شك ان الحديث عن موضوع الرقابة القضائية على قرارات الادارة الصادرة بالاستغناء عن المعين تحت التجربة يتناول طريق الطعن في تقارير الكفاءة السنوية مستندا في ذلك الى ان صلاحية الموظف وكفاءته تتوقف على نتيجة هذه التقارير فمن حق الموظف المعين تحت التجربة ان يتظلم منها اذا لحقه ضرر من جرائها وخاصة ان المشرع المصري قد رسم طريقا لهذا التظلم بعد ان اخذ بمبدأ علانية التقارير وبما ان هذا التظلم لا يشكل ضمانا كافية للموظف لذلك فلا بد من وجود جهة تفرض رقابتها على السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في تقرير كفاءة الموظف ولا يتصور ان تكون هذه الجهة الا الجهة القضائية.

الخاتمة

تعد الوظيفة العامة امانة مقدسة وخدمة اجتماعية فقد اوجبت اغلب قوانين الخدمة المدنية في العالم وضع الموظف تحت التجربة لمدة زمنية محددة وذلك بغيت التأكد من كفاءته المهنية والاخلاقية للقيام بأعباء الوظيفة كما انها ترتب آثاراً مختلفة على مدة التجربة، لكن اغلب قوانين الخدمة المدنية لم تورد تعريف للموظف تحت التجربة ولا لفترة التجربة التي يخضع لها وبناء على ذلك فقد حاولنا وضع تعريف للموظف تحت التجربة وكذلك لفترة التجربة .

وبالتالي فان مدة التجربة هي مدة اختبار للموظف تحت التجربة يمر من خلالها بفترة خدمة فعلية لغرض تحمل واجبات الوظيفة المعين فيها وفي هذه الفترة يخضع الموظف تحت التجربة لجميع قوانين الخدمة العامة وما تقره من حقوق وما تفرضه من التزامات باستثناء بعض الحقوق .

حيث تكون حقوقه اقل من حقوق الموظف المثلث . لان مصيره يبقى معلق على انتهاء الفترة بنجاح وفي حالة تعسف الادارة بإصدار قرار بالاستغناء عنه فالقانون اعطاه حق الاعتراض لدى القضاء الاداري لانصافه من تعسف الادارة حيث ان القانون لم يترك الامر للإدارة دون معالجة، بل فرض رقابة قضائية على جميع قراراتها بدون استثناء حيث يعد ذلك مبدا دستوريا في العراق .

المصادر

القرآن الكريم

اولا / الكتب :

- ١) الدكتور علي محمد بدير وعصام عبد الوهاب البرزنجي ومهدي ياسين السلامي - مبادئ واحكام القانون الاداري- جامعة بغداد - بغداد - ٢٠٠٨ - الناشر مكتبة السنهوري
- ٢) الدكتور علي محمد بدير وعصام عبد الوهاب البرزنجي ومهدي ياسين السلامي - مبادئ و احكام القانون الاداري -مكتبة السنهوري ٢٠١٢
- ٣) حمدي سليمان القبيلات - انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب في القانون الاردني - رسالة دكتوراه - جامعه بغداد- ٢٠٠١
- ٤) نواف كنعان- القانون الاداري - مكتبة دار الثقافة ٢٠٠٣- عمان الاردن
- ٥) محمود عبد علي حميد - المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة

ثانيا / القوانين :

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

ثالثا / الاحكام القضائية :

- ١) حكم محكمة العدل العليا الاردنية - منشور في مجلة نقابة المحامين بتاريخ ١٩٨٣/٣/٦
- ٢) حكم مجلس الانضباط العام رقم ١٨١ لسنة ١٩٧٩م منشور في مجلة الاحكام العدلية عدد ٢ سنة ١٩٧٩ م