

إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة (دراسة مقارنة)

محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق محللة الحقوق

د. جاسم عبد الله محمد بن عمير
وزارة الداخلية – أم القيوين
الإمارات العربية المتحدة
E-mail: jasim963@hotmail.com

إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة (دراسة مقارنة)

د. جاسم عبد الله محمد بن عمير

وزارة الداخلية - أم القيوين

الإمارات العربية المتحدة

الملخص

نص قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي على خضوع الموظف المعين الأول مرة لفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر بهدف التأكد من كفاءته وحسن سيرته التي تؤهله للقيام بمهام الوظيفة التي عين فيها. وقد عرضنا في هذا البحث: مدة فترة التجربة والمركز القانوني للموظف خلالها، وسلطة الإدارة التقديرية في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة سواء أثناء فترة التجربة أو بعد انتهائها ورقابة القضاء الإداري على الأسباب التي تستند إليها السلطة المختصة بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لتدني مراتب الكفاءة، وأخيرا عرضنا لعملية تقييم الأداء للموظف تحت التجربة للتحقق من كفاءته أو عدمها باعتبار تقييم الأداء هو المعيار الذي حدده المشرع لقياس كفاءة الموظف في الوظيفة العامة، وأتبعنا هذا البحث بعدد من التوصيات الخاصة بضمانات إنهاء الخدمة لعدم الكفاءة بالنسبة للسلطة المختصة وللموظف الخاضع لفترة التجربة.

Terminating Employee Servics under Probation: (A Comparative Studys)

Dr. Jasim Abdullah Mohammed Bin Omeer

Ministry of Internal of affairs
Umm Al Quwain - UAE

Abstract

The Human Resources regulations in the Federal Government of the UAE stipulates that the civil servant shall be subject for a three month probation period to monitor employee efficiency and performance in tandem with the job requirement in issue. We surveyed in this study the following: The probation period and the legal status of the employee during such period. The discretionary powers of the management to terminate employee services under probation or beyond and the supervision of the judicial administration over the justifications upon which the authorized administration rest to terminate employment contract under probation period for reasons of inefficiency of performance. Finally, we surveyed the process of evaluation of employee performance to verify level of efficiency being the standard that the legislator defined to determine the performance of a civil servant. We appended this research with a number of propositions for the concerned authority and the employee concerning conditions for termination of services due to lack to of efficiency of employee under probation period.

Keywords: Human Resources, civil servant, probation period, employee, terminate, inefficiency.

المقدمة :

يتطلب قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي فيمن يعين في وظيفة ما شروطاً ومؤهلات علمية وفنية وخبرات عملية معينة، إلا أن توافر هذه الشروط لا يعني بالضرورة أن هذا الشخص يتمتع بالكفاءة اللازمة لممارسة مهام الوظيفة التي عين فيها.. وحتى إذا كان معيار التعيين في الوظيفة اجتياز امتحانات توظيف، فقد تظهر التجربة أن الموظف غير كفاء في العمل أو لا يحسن التصرف في تعامله مع رؤسائه أو زملائه أو مرؤوسيه أو مع من يتعاملون معه من الجمهور، أو لا يحترم القوانين والأنظمة أو مواعيد العمل.. وفي مثل هذه الحالة يكون من الظلم للإدارة التي عينته وللموظف إبقاء مثل هذا الموظف في الوظيفة لأنه يصبح عبئاً على الجهاز الإداري فيضره أكثر مما يفيد..^(١)، ومن أجل ذلك اعتبر المشرع الإماراتي الموظف المعين ابتداءً ولأول مرة تحت التجربة (أو الاختبار) لمدة ثلاثة أشهر غير مثبت في وظيفته إلا إذا اجتاز فترة التجربة بنجاح وأثبت كفاءته أو صلاحيته للعمل^(٢).

وقد حددت أغلب تشريعات الوظيفة العامة فترة لتقييم أداء الموظف المعين على وظيفة معينة، وذلك للوقوف على مستوى أدائه عملياً والحكم على كفاءته للاستمرار في شغل هذه الوظيفة، وتعرف هذه الفترة (بفترة التجربة) وهي فترة يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية وإشرافها المباشر حتى يتمكن الحكم على مدى صلاحيته للعمل المسند إليه، وعلى كيفية نهوضه بمسؤولياته الوظيفية والوقوف على سلوك الموظف خلال فترة التجربة ومدى انسجام هذا السلوك مع أخلاقيات الوظيفة، سواء كان أثناء ساعات العمل الرسمي أو خارجه...^(٣).

والحكمة من تقرير التشريعات الوظيفية فترة التجربة ومنح الإدارة سلطة تقديرية في الحكم على مدى صلاحية الموظف تحت التجربة تتمثل في: مصلحة الإدارة باعتبارها المسؤولة عن ضمان حسن سير المرافق العامة، وتقديم الخدمة للجمهور على أفضل وجه وهذا يحتاج إلى موظف كفاء؛ ولهذا فمن حق هذه الإدارة اختيار من ترى فيه القدرة اللازمة والمهارة الفنية لأداء المهام المنوطة به واستبعاد من ترى أنه غير أهل لذلك، فلا يدخل في خدمة الدولة إلا الموظف الجدير بذلك أخلاقياً وثقافياً^(٤) كما تتمثل هذه الحكمة في مصلحة الموظف المعين تحت التجربة الذي يثبت كفاءة في أداء العمل في أن يثبت في الخدمة ويستمر في شغل الوظيفة المعين عليها مما يحقق له الاستقرار الوظيفي^(٥).

(١) انظر: د. محمد رفعت عبد الوهاب ود. ماجد الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديد، الإسكندرية، ١٩٩٥، ص ٣٧٢.

(٢) المادة (٢٣ / أ) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٦٣٦، تاريخ ١٩٦٧/٢/٤، مجموعة أحكامها في خمسة عشر سنة، ص: ٢٣١٧.

(٤) د. عبد الحميد حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية، ١٩٧٨، ص: ١٦٨.

(٥) د. نبيلة عبد الحليم كامل، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، ١٩٩٦، ص: ٢١٩.

وتقتضي دراسة إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة: تحديد مدة فترة التجربة ومركز الموظف خلالها، وسلطة الإدارة المختصة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة، وتقييم الأداء الوظيفي للموظف تحت التجربة للتحقق من مدى كفاءته أو عدم كفاءته في أداء مهام الوظيفة المعين عليها.. وهذا ما سنعرضه في المباحث الثلاثة التالية:

- المبحث الأول: تحديد مدة فترة التجربة ومركز الموظف خلالها.
- المبحث الثاني: سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة.
- المبحث الثالث: تقييم الأداء للتحقق من مدى كفاءة الموظف تحت التجربة.

المبحث الأول

تحديد مدة فترة التجربة ومركز الموظف خلالها

المطلب الأول

تحديد مدة فترة التجربة

لم تضع تشريعات الوظيفة العامة التي نظمت فترة التجربة تعريفا لهذه الفترة واكتفت بالنص على فئة الموظفين الذين يخضعون لفترة التجربة، وتحديد مدة فترة التجربة، وكيفية احتسابها، وسلطة الإدارة التقديرية في الحكم على مدى صلاحية الموظف خلال هذه الفترة على ضوء مستوى أدائه، والجهة المختصة بالحكم على مرتبة كفاءة الموظف وإصدار قرار إنهاء الخدمة لعدم الكفاءة، والضمانات القانونية بالنسبة للموظف تحت التجربة سواء أثناء فترة التجربة أو بعد انتهائها.

أما بالنسبة لمدة فترة التجربة فإنها تختلف باختلاف القوانين والأنظمة التي تحكم الوظيفة العامة، واختلاف طبيعة عمل الوظيفة المطلوب شغلها.. كما تختلف هذه المدة من تشريع وظيفي لآخر في الدولة الواحدة عند تعدد الأنظمة الوظيفية.. كما يخضع تحديد مدة فترة التجربة لعدة اعتبارات أهمها: أن هذه الفترة تتناسب طرديا مع عدد المتقدمين لشغل الوظائف العامة، إذ كلما زاد عددهم تشددت التشريعات في شروط التوظيف ومستوى الكفاءة المطلوبة في المرشح للتعين، فتزيد بالتالي مدة فترة التجربة ليتسنى للإدارة اختيار أفضل الأشخاص المؤهلين نظريا وعمليا لشغل الوظيفة العامة^(٦).

يضاف إلى الاعتبارات السابقة التي تحكم تحديد مدة فترة التجربة: أن مجال الوظيفة العامة

(٦) راجع في ذلك: د. نبيلة عبد الحليم كامل، مرجع سابق، ص: ٢١٤ ود. خميس السيد إسماعيل، دعوى الإلغاء ووقف تنفيذ القرار الإداري وإشكاليات والصيغ القانونية أمام مجلس الدولة مع المبادئ العامة للقضاء المستعجل، دون دار نشر، ١٩٩٣، ص:

لم يعد منفتحا كما كان عليه الوضع في السابق، ولم تعد الجهات الحكومية بحاجة إلى عدد كبير من الموظفين، حيث أصبح فيها من الكفاءات الجيدة القادرة على تأدية واجبها على الوجه المناط بها... وإذا كانت هناك ثمة حاجة تستدعي تعيين موظفين جدد فإن بعض تشريعات الوظيفة العامة اتجهت إلى إخضاعهم لفترة تجربة أطول نسبيا بغية الوقوف على كفاءتهم، فضلا عن أن الدافع وراء ذلك قد يكون الرغبة للتشجيع على التوجه إلى العمل في القطاع الخاص بدلا من السعي وراء الوظيفة العامة^(٧).

وقد حددت قوانين وأنظمة الوظيفة العامة التي نظمت فترة التجربة مددا مختلفة لفترة التجربة؛ بعضها اتسم بالقصر الشديد (ثلاثة أشهر) وبعضها اتسم بطول المدة (سنة واحدة).. كما أجاز بعضها تمديد المدة مماثلة عند انتهائها دون الأخذ في الاعتبار عند التمديد طبيعة عمل الوظيفة وهل هذه المدة كافية للحكم على صلاحية الموظف تحت التجربة ومسلكه الوظيفي أم أن هناك ما يبرر تمديد هذه المدة..

فقد حدد المشرع الفرنسي في قانون الوظيفة العامة مدة فترة التجربة فنص على أن: "يكون الموظف عند تعيينه تحت التمرين لمدة (سنة واحدة) في خدمة فعلية، ويجب إصدار أمر بتثبيتته في درجته بعد انتهائها إذا تأكدت كفاءته، وإلا فتجدد مدة تجربته ستة أشهر أخرى"^(٨).

وفي مصر: حدد قانون العاملين المدنيين في الدولة وتعديلاته مدة فترة التجربة بستة أشهر فنص على ذلك بأن: "يوضع المعنيون لأول مرة تحت الاختبار لمدة (سنة أشهر) من تاريخ تسلمهم العمل"^(٩).

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة: حدد قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية مدة فترة التجربة بثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ تسلم الموظف العمل^(١٠) وفي الأردن: حدد نظام الخدمة المدنية الأردني مدة فترة التجربة (بسنة واحدة) تبدأ من تاريخ مباشرة العمل، بعد أن كانت في نظام الخدمة المدنية السابق (ستين) ^(١١) كما حددها قانون الخدمة المدنية لسلطنة عمان (بأربعة أشهر) تبدأ من تاريخ تسلم العمل^(١٢).

أما المشرع الكويتي فلم يحدد في قانون الخدمة المدنية مدة لفترة التجربة كما جعل وضع الموظف تحت التجربة جوازيا في بعض الوظائف فنص على إنه: "يجوز أن يكون التعيين في بعض

(٧) انظر: د. شهاب بن أحمد الجابري، انتهاء خدمة الموظف العام والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها - دراسة مقارنة، بدون تاريخ نشر، ص: ٢٢٢.

(٨) المادة (١/١٤) من قانون الوظيفة العامة رقم (١١) لسنة ١٩٨٤.

(٩) المادة (٢٢) المعدلة من القانون رقم ١١٥ ١٩٨٢ المعدل لقانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.

(١٠) المادة (١٩) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨، وتعديلاته.

(١١) المادة (٦٢ / أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني الجديد رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

(١٢) المادة (٢٣) من قانون الخدمة المدنية لسلطنة عمان رقم (١٢٠) لسنة ٢٠٠٤.

الوظائف تحت التجربة، فإذا ثبت عدم صلاحية المعين فصل من الخدمة أو أنهى العقد المبرم معه، أما إذا انقضت فترة التجربة بنجاح اعتبر مثبتاً في الوظيفة وحسبت هذه الفترة ضمن مدة خدمته..^(١٣)، ويتضح من مضمون هذا النص أن المشرع الكويتي - على خلاف الأنظمة الوظيفية السابقة - لم يحدد مدة لفترة التجربة، لافتراضه أن تحديد هذه المدة تحكمه طبيعة عمل بعض الوظائف حيث تتفاوت في مدة فترة التجربة المطلوبة لها، ولذلك أحجم عن تحديد مدة تطبق على جميع الفئات الوظيفية.

ويلاحظ على النصوص الخاصة بمدة فترة التجربة والواردة في التشريعات الوظيفية المقارنة أنها حددت مدداً لفترة التجربة تفاوتت بين ثلاثة أشهر وسنة واحدة، وهي مدد معقولة حيث قدر المشرع في هذه الدول أن هذه المدد تعتبر كافية للحكم على كفاءة الموظف واكتشاف صلاحيته للعمل، فضلاً عن أن المبالغة في طول المدة - والتي بلغت في أنظمة وظيفية قديمة ثلاث سنوات - يفقد الموظف المعين تحت التجربة الاطمئنان والاستقرار في العمل طالما لم يتم الحكم على صلاحيته وتثبيتته في الوظيفة بشكل نهائي.

وبالنسبة لبدء احتساب مدة فترة التجربة فإنه يتم من تاريخ مباشرة الموظف لعمله وليس من تاريخ صدور قرار تعيينه تحت التجربة، وذلك لأن حساب مدة فترة التجربة من تاريخ التعيين قد يجعل المدة أقل من المدة المحددة للتجربة وخاصة إذا لم يكن الموظف قد باشر العمل من تاريخ التعيين ولكن بعده بفترة، فالعبرة بالتسليم الفعلي للعمل وليس بصور قرار التعيين حتى تتمكن الإدارة من الحكم على صلاحية الموظف بصورة عملية وفعالية خلال الفترة المقررة قانوناً وهذا ما عناه المشرع بالنص في بعض الأنظمة الوظيفية التي تنظم فترة التجربة بالقول أن تكون "خدمة فعلية" ذلك أن الخدمة الفعلية تعني خدمة الموظف فترة زمنية فعلية دون انقطاع لأي سبب من الأسباب.

وقد ثار التساؤل في الفقه والقضاء الإداريين حول الأسباب التي قد تؤدي إلى تغيب الموظف تحت التجربة عن العمل خلالها، وما إذا كانت هذه الأسباب تؤدي إلى انقطاع فترة التجربة أياً كان نوعها ؟

وفي الإجابة على هذا التساؤل ذهب اتجاه في الفقه الإداري - تؤيده بعض أحكام القضاء الإداري - إلى القول بأن تغيب الموظف تحت التجربة بسبب حصوله على إجازة معينة مثل الإجازة المرضية أو إجازة الولادة والأمومة بالنسبة للموظفة أو الإجازة بدون راتب، لا تعتبر خدمة فعلية لأغراض فترة التجربة، وأن الأصل توقف جريان مدة فترة التجربة إذا تم قطعها لأي سبب وعدم احتساب الأجازات الطويلة والتغيب عن العمل أو الوقف عن العمل..^(١٤).

(١٣) المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ وتعديلاته.

(١٤) راجع في هذا الاتجاه: د. نبيلة عبد الحليم كامل، مرجع سابق، ص: ٢١٤، ٢١٥.. ود. خميس السيد إسماعيل، مرجع سابق،

وهذا ما قرره المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها في هذا الصدد من أنه: "إذا انقطعت فترة الاختبار بسبب وقف العامل (الموظف) عن وظيفة أسقطت مدة التوقف عن العمل من فترة الاختبار" ..^(١٥) كما أكدت على هذا الاتجاه المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة حيث قضت في حكم لها في هذا المجال بأن: "وضع الموظف المعين لأول مرة مدة ستة أشهر تحت الاختبار من تاريخ تسلمه العمل مقصود به إتاحة الفرصة لجهة الإدارة للتثبت من صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة، ومؤدى ذلك وجوب أن تكون هذه المدة فترة اختبار فعلية، فإذا أوقف الموظف عن العمل خلالها وجب عدم احتساب مدة التوقف ضمن فترة الاختبار وإنما تستكمل بعد انتهاء الوقف"^(١٦).

في حين ذهب اتجاه فقهي آخر - إلى عكس ما ذهب إليه الاتجاه الأول - للقول بأنه توقف سريان مدة فترة التجربة إذا تم قطعها لأي سبب ينطوي على تشديد لا مبرر له، لان الموظف تحت التجربة قد يضطر إلى التغيب عن عمله فترة قصيرة لسبب اضطراري كوفاة والده أو والدته أو أحد أخوته أو أبنائه، لذا ينبغي التمييز بين الأسباب العادية والأسباب غير العادية مثل كف يد الموظف عن العمل... وذلك أن وقف الموظف عن مباشرة أعمال وظيفية (أي كف يده) إنما يكون بقرار من الجهة المختصة في حالات معينة تقتضي التحقق معه لشبهة ارتكابه مخالفة تأديبية، وقد يستغرق هذا الأمر زمنا طويلا نسبيا مما يقضي وقف نفاذ فترة التجربة.^(١٧)

وقد نصت بعض التشريعات الوظيفية ومنها قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على عدم جواز منح الموظف تحت الاختبار إجازة سنوية عن فترة الاختبار بأنه: "لا يستحق الموظف إجازة سنوية عن المدد الآتية: ٤... - مدة وضع الموظف تحت الاختبار في حالة ما إذا انتهت تلك الفترة بعد م صلاحيته للوظيفة"^(١٨).

أما بالنسبة لحق الموظف تحت التجربة بالخروج في إجازة - أي كان نوعها - أثناء فترة التجربة فقد أفتى مجلس الدولة المصري في هذا الصدد "بأن قيد عدم الترخيص للعامل (الموظف) بإجازة خلال الستة أشهر الأولى من خدمته لم يرد إلا بشأن الإجازة الاعتيادية، ومن ثم ما دامت الإجازات الأخرى لم تقيد بمثل هذا الحكم يكون من حق العامل (الموظف) الحصول

(١٥) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٢٩ تاريخ: ١٥/١٢/٩٧٣، مجموعة أحكامها في خمس عشرة سنة، ص: ٢٣٢٧.

(١٦) حكم المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في الطعن رقم (١٠٤) الصادر بتاريخ: ٢٠٠٤/٢/٣
(١٧) راجع في هذا الاتجاه: د. حمدي قبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣. ص: ١٠١. ود. هاني الطهراوي، إنهاء خدمة القاضي تحت التجربة دراسة تحليلية لموقف المشرع والقضاء الإداري الأردني، بحث منشور بمجلة أبحاث جامعة البرموك ٢٠١٠، ص: ٨٢٩.

(١٨) المادة (٤/٧١) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢.

عليها دون انتظار فترة زمنية قبل الترخيص لها، وعلى ذلك يجوز الحصول عليها في فترة الاختبار أيضاً، ويجوز إيقاف مدة فترة الاختبار وقطعها والترخيص للعامل (الموظف) بالإجازة الوجوبية أو الإجازة التي تقتضيها فترة الاختبار عند عودته...^(١٩).

المطلب الثاني

المركز القانوني للموظف تحت التجربة

يقضي الأصل العام في التشريعات الوظيفية المقارنة التي نظمت فترة التجربة بأن يخضع كافة الموظفين لفترة التجربة التي يحددها القانون بحيث يبدأ احتسابها من تاريخ تسلمهم العمل دون الاعتماد بالوظائف أو الدرجات المعينين عليها... إلا أن هذه التشريعات أوردت استثناءً على هذا الأصل العام يتمثل في تحديد بعض الفئات الوظيفية التي لا يخضع شاغلوها لفترة الاختبار، وهي في الغالب وظائف قيادية تقتضي طبيعتها عدم خضوع من يعين فيها لفترة الاختبار.

ففي مصر: حدد المشرع صراحة الفئات الوظيفية المستثناءة من الخضوع لفترة التجربة فنص على أنه: "تحدد لجنة شؤون الخدمة المدنية بناء على عرض السلطة المختصة الوظائف الأخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار، ويستثنى من الأحكام المتقدمة المعينون بقرار من رئيس الجمهورية"^(٢٠).

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة حددت اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الفئات الوظيفية المستثناءة من الخضوع لفترة التجربة فنصت على أن: "١- فيما عدا المعينين على وظيفتي وكيل الوزارة أو المدير العام في الهيئات المستقلة، يخضع الموظفون المعينون لأول مرة لفترة اختبار مدتها ثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ مباشرة العمل قابلة للتמיד لمدة مماثلة"^(٢١).

وفي دولة الكويت: حددت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية مجموعة الوظائف المستثناءة من قضاء فترة التجربة فنصت على أنه: "فيما عدا الوظائف القيادية، يوضع المعين لأول مرة تحت التجربة لمدة سنة واحدة.."^(٢٢) وتعتبر الوظائف القيادية المستثناءة من قضاء فترة التجربة إحدى المجموعات الوظيفية الدائمة الأربع التي حددها قانون الخدمة المدنية وهي: ١- مجموعة الوظائف القيادية. ٢- مجموعة الوظائف العامة. ٣- مجموعة الوظائف الحرفية. ٤- مجموعة وظائف

(١٩) فتوى الجمعية العمومية لتسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري الصادرة بتاريخ: ١٦/٢/١٩٨٢، الموسوعة

الإدارية الحديثة، القاعدة رقم ٤٩٥، ص: ٨٧٨

(٢٠) المادة (٢٢) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨

(٢١) المادة (٢٣) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم

(١٢) لسنة ٢٠١٢.

(٢٢) المادة (١٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ وتعديلاته.

الخدمات"^(٢٣).. ويستفاد من هذا النص أن الفئات الوظيفية الأربع لا يخضع شاغلو وظائفها لفترة التجربة.

وفي سلطنة عمان: لم يترك المشرع العماني تحديد الفئات المستثناة من الخضوع لفترة التجربة للجان شؤون الموظفين أسوة ببعض التشريعات وإنما نص على استثناء المعينين بمرسوم سلطاني أو المعينين في فئات الجدول الخاص من الخضوع لفترة التجربة، كما توسع في الفئات المستثناة من الخضوع لفترة التجربة لتشمل شاغلي الوظائف المحدد لها الدرجة الثانية وما يعلوها في سلم درجات الوظائف^(٢٤).

ويرى بعض الفقهاء أن المشرع الوظيفي عندما استثنى الوظائف القيادية العليا من الخضوع لفترة التجربة وبالتالي الخضوع لتقييم الأداء - قد قرر أن هذه الوظائف تشغل أصلاً بالاختبار من قبل السلطات العليا في الدولة لما لها من تجربة في العمل الإداري، ولشمول نظرتها إلى الأمور بحكم الموقع الذي تشغله حيث تتمتع السلطة العليا بصدد هذه الوظائف بحرية كبيرة وسلطة تقديرية واسعة لا يحدها إلا قيد عدم التعسف في استعمال السلطة الأمر الذي يتطلب بالتالي نظاماً لتقييم الأداء أكثر مرونة من نظام تقارير تقييم الأداء الذي تخضع له الفئات الوظيفية الأخرى... يضاف إلى ذلك أن المشرع افترض أيضاً أن من يصل إحدى الوظائف العليا قد تم تقييمه لسنوات طويلة من قبل ويكون قد بلغ درجة كافية من الكفاءة لا مبرر معها لإعادة تقييمه من جديد^(٢٥).

ووفقاً لتشريعات الوظيفة العامة التي نظمت فترة التجربة يخضع لفترة التجربة الموظف الذي يعين لأول مرة في الوظيفة العامة، وكذلك الحال المعاد تعيينه بعد تركه الوظيفة.. وترتيباً على ذلك لا يمر بفترة التجربة الموظف الذي يشغل الوظيفة بغير طريقة التعيين ابتداءً، كالترفيع من وظيفة من مرتبة أدنى إلى وظيفة من مرتبة أعلى، أو النقل من وظيفة إلى أخرى، ووضع الموظف الذي أنهت خدمته لأي سبب ثم أعيد تعيينه من جديد^(٢٦).

ويعتبر الفقه والقضاء الإداريين أن مفهوم التعيين في الوظيفة العامة لا يقتصر على بدء صلة الموظف بالعمل الوظيفي لأول مرة، بل يتعداه إلى تولي وظيفة جديدة تغاير من حيث طبيعتها، وشروط التعيين فيها عن أية وظيفة سابقة، ففي مثل هذه الحالة يجب أن يخضع الموظف التي

(٢٣) المادة (١٢) من القانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٨٢ المعدل لقانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩

(٢٤) المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية لسلطنة عمان رقم (١٢٠) لسنة ٢٠٠٤.

(٢٥) راجع: د. مصطفى فهمي أبو زيد، القانون الإداري، دون دار نشر، ١٩٧٨، ص: ٥٢٩.. و د. نبيلة عبد الحليم كامل، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، المرجع السابق، ص: ٢١٤. د. خميس السيد إسماعيل، دعوى الإلغاء ووقف تنفيذ القرار الإداري وإشكاليات والصيغ القانونية أمام مجلس الدولة مع المبادئ العامة للقضاء المستعجل، المرجع السابق، ص: ٢٣٧.

(٢٦) د. نواف كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني - الكتاب الثاني، مجموعة الآفاق المشرقة، ٢٠١١، ص: ٧٢.

يشغلها لفترة التجربة للوقوف على مدى قدرته على ممارسة مهام الوظيفة الجديدة.. فإذا كان الشخص يشغل وظيفة غير قضائية أو لا يتسق عملها مع عمل القاضي كالعمل في وظيفة إدارية في وزارة العدل مثلا أو في غيرها من الوزارات أو الدوائر أو المؤسسات الحكومية وأمضى فترة التجربة ثم جرى تعيينه في وظيفة قاض فيتعين أن يقضي فترة التجربة مجددا لاختلاف طبيعة الوظيفة القضائية عن سابقتها..^(٢٧) وهذا ما أكد عليه القضاء الإداري، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها في هذا المجال بأن: "مناطق الإعفاء من فترة الاختبار توفر شرطين هما: أن يعين الموظف بذات الدرجة وذات الكادر، وأن يعين في ذات الوظيفة أو في وظيفة متفقة في طبيعتها مع وظيفته اللاحقة"^(٢٨).

كما قررت المحكمة في حكم آخر لها في هذا الصدد بعدم وضع الموظف المعاد إلى الخدمة تحت الاختبار متى كانت إعادته إلى الخدمة استمرارا لخدمته السابقة، فقضت بأنه: "إذا كان الموظف معيناً في وظيفة مدرس وقضى مدة الاختبار في هذه الوظيفة على ما يرام ثم استقال وبعد فترة أعيد إلى وظيفته ودرجته، وبعد الاطلاع على تقاريره خلال فترة خدمته السابقة التي سبق أن قضى الاختبار فيها، فلا يكون من السائغ عند إعادته إلى الوظيفة والدرجة وضعه تحت الاختبار مرة أخرى، ذلك أن وضع الموظف تحت الاختبار لا يكون إلا عند تعيينه لأول مرة"^(٢٩).

وقد ذهب البعض إلى التشديد في إمكانية إعفاء الموظف عند إعادة تعيينه في وظيفة أخرى من قضاء فترة التجربة بالقول بوجود خضوع الموظف تحت الاختبار حتى في حالة اختلاف مكان مقر العمل، بحجة أن العامل النفسي للموظف يلعب دوراً مهماً في الوقوف على مدى صلاحية الشخص لشغل الوظيفة، وأن الموظف الذي كان يعمل في وظيفة معينة لدى مؤسسة تقع في نطاق مقر إقامته وعائلته ثم شغل وظيفة أخرى مماثلة لوظيفته السابقة ولكن في مكان يبعد مئات الأميال عن محيط إقامة عائلته فإن ذلك يؤثر على أدائه لعمله وإتقانه فيه، ومن هنا يستحق إخضاعه لفترة اختبار للوقوف على مدى قدرته على تحمل أعباء الوظيفة في ظل الظروف الحياتية الجديدة^(٣٠).

وبالنسبة للمركز القانوني للموظف تحت التجربة: فيرى بعض الفقهاء، أن الموظف تحت التجربة في موقف معلق على شرط فاسخ هو إخفاقه في اجتياز فترة التجربة بنجاح وثبوت صلاحيته للوظيفة.. حيث لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد انقضاء هذه الفترة وانسجام الموقف بقرار من جهة الإدارة من حيث الصلاحية في الوظيفة من عدمه^(٣١).

(٢٧) د. هاني الطهراوي، المرجع السابق، ص: ٨٢٦.

(٢٨) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٥٦ تاريخ: ١٩٧٥/٢/٢٥، الموسوعة الإدارية الحديثة، ص: ٥٥٨ وما بعدها

(٢٩) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٨٢ تاريخ: ١٩٥٩/٩/٢٧، مجموعة أحكامها في خمس عشرة سنة، ص: ١٥٩٦.

(٣٠) د. شهاب بن أحمد الجابري، مرجع سابق، ص: ٢٤٢.

(٣١) د. نبيلة عبد الحليم كامل، مرجع سابق، ص: ٢١٦.

في حين ذهب رأي آخر إلى القول أن الموظف تحت التجربة هو في مركز عرضي، وأن هذه العرضية تعتبر سمة من السمات الجوهرية لمركز الموظف تحت التجربة..^(٣٣).

وأياً كانت الآراء حول المركز القانوني للموظف تحت التجربة فإن الرأي الراجح في الفقه والقضاء الإداريين يذهب إلى اعتبار الموظف تحت التجربة موظفاً عاماً يتمتع بكافة الحقوق والمزايا المقررة للموظفين المثبتين في الخدمة مثل الراتب والعلاوات والإجازات... إلا أنه لا يجوز نقله أو انتدابه إلا إذا صدر قرار بتثبيتته في الوظيفة وذلك حتى تتمكن الجهة الإدارية التابع لها من مراقبته والإشراف عليه من خلال فترة التجربة، كما يعامل في اكتسابه الإجازة وتمتعه بها معاملة الموظف المثبت، وإن كان أقل استقراراً أو ثباتاً من الموظف المثبت في وظيفة دائمة..^(٣٤).

وهذا ما أكد عليه القضاء الإداري، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها في هذا الصدد بأن: "التعيين تحت الاختبار إنما شرع لمدة محددة يكون مصير الموظف فيها معلقاً بحيث لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها والنهوض بتبعاتها خلال فترة الاختبار، والمرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار هو السلطة التي تملك التعيين"^(٣٥).

أما بالنسبة لحق الموظف تحت التجربة في الإعارة والاستقالة والترقية فقد اختلفت التشريعات الوظيفية في إجازتها.. فبالنسبة لحق الموظف تحت التجربة في الإعارة إلى جهة أخرى - سواء كانت جهة عامة أم جهة خاصة - فالأصل عدم جواز إعارة الموظف تحت التجربة لجهة أخرى وذلك حتى تتمكن الجهة الإدارية التابع لها من مراقبته والإشراف عليه من واقع العمل الفعلي خلال فترة التجربة.. كما لا يجوز ترقية الموظف خلال فترة التجربة لأن الترقية تدل على كفاءة الموظف الوظيفية، أما إذا تم تثبيته في الخدمة فمن حقه احتساب فترة التجربة في خدمته الوظيفية لغاية الترقية^(٣٥) أما حق الموظف تحت التجربة في الاستقالة أثناءها فقد أجازت بعض الأنظمة الوظيفية للموظف تحت التجربة تقديم استقالته، ومثال ذلك ما نصت عليه اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة بأن: "٤... يجوز للموظف الاستقالة من وظيفته أثناء فترة الاختبار شريطة إخطار جهة عمله بواسطة رئيسه المباشر بذلك خلال فترة خمسة أيام عمل"^(٣٦).

(٣٢) د. وهيب عياد سلامة، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء - دراسة مقارنة مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٨٧، ص:

٤١٦

(٣٣) د. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الأفراد، ١٩٨٦، ص: ١٨٨

(٣٤) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ١١١٢ تاريخ: ١٩٦٧/٤/٢، الموسوعة الإدارية الحديثة، ص: ٨٢٨.

(٣٥) د. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، الطبعة الأولى ٢٠١١، ص: ٥٤.

(٣٦) المادة (٢٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (١١)

المبحث الثاني

سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة

تكاد تجمع التشريعات الوظيفية كما يجمع الفقه والقضاء الإداريين على حق الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة عند انقضاء مدة فترة التجربة إذا ثبت للجهة الإدارية المختصة عدم صلاحيته للعمل^(٢٧) وقد خولت التشريعات الوظيفية التي نظمت فترة التجربة السلطة المختصة بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة، وبينت حدود هذه السلطة أثناء فترة التجربة أو بعد انتهائها. ويلاحظ أن بعض تشريعات الوظيفة العامة قد حددت بنص صريح الجهة المختصة بتقدير مدى كفاءة وصلاحية الموظف تحت التجربة وإصدار قرار بتبنيته أو إنهاء خدمته وهي الجهة المختصة بالتعيين.. ومن أمثلة هذه التشريعات: ما نصت عليه اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي بالقول: " .. يجوز خلال فترة الاختبار إنهاء خدمة الموظف.. وذلك بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.."^(٢٨) وما نص عليه قانون الخدمة المدنية في سلطنة عمان من أنه: " السلطة المختصة بالتعيين هي السلطة المختصة بالنظر في إنهاء خدمة الموظف تحت الاختيار.."^(٢٩) وبالمقابل لم تحدد بعض التشريعات بنص صريح الجهة المختصة بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة واكتفت بالنص على وضع الموظف تحت التجربة لمدة محددة، وتقرير صلاحيتهم خلال فترة التجربة من عدمه، وذلك وفق تقييم أدائهم الوظيفي الذي يحدد مراتب الكفاءة..

وبالرغم من عدم النص صراحة في هذه التشريعات على الجهة الإدارية المختصة بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة، يفترض أن الجهة المختصة بإصدار قراراتها في الخدمة هي الجهة التي تملك صلاحيته تقدير كفاءة الموظف، وهي بالتالي الجهة المختصة بالتعيين..

وهذا ما أكد عليه القضاء الإداري.. فقد قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها في هذا الصدد بالقول: " المراد في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التي تملك التعيين، فلها وحدها حق تقدير صلاحيته للوظيفة من عدمه، وذلك بالاستناد إلى أية عناصر تستمد منها قرارها، وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها ما دام قرارها يجيء خالياً من إساءة استعمال السلطة"^(٤٠).

(٢٧) د. نواف كنعان، مرجع سابق، ص: ٧٥

(٢٨) المادة (٢٢/٣) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢.

(٢٩) المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية لسلطنة عمان رقم ١٢٠ لسنة ٢٠٠٤.

(٤٠) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ١٠٢٥ تاريخ: ١٩٦٢/١/٥، الموسوعة الإدارية الحديثة قاعدة ٤٩٦،

ص: ٨٧٩ وحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٩ تاريخ ١٩٧٣/١٢/١٥، الموسوعة الإدارية الحديثة، ص: ٥١٧.

كما قضت المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في حكم لها بنفس النهج الذي سارت عليه المحكمة الإدارية العليا المصرية، فقررت عدم اختصاص وكيل الدائرة بالإنباء في إصدار قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة، وجاء في حيثيات الحكم: "من المقرر قانوناً طبقاً للنصوص التي أوردها قانون الخدمة المدنية لإمارة أبوظبي أن السلطة المختصة بإنهاء خدمة الموظف هي السلطة المختصة بتعيينه، وأن تعيين الموظف في الحلقة الثانية يكون بقرار من الوزير المختص، ومن ثم فإن إنهاء خدمة الموظف يجب أن يتم بقرار من الوزير، ولما كان القرار قد صدر من وكيل الوزارة فإنه يكون قد أقيم على غير أساس مما يكون باطلاً ويتعين القضاء بإلغائه^(٤١).

وحول الوقت الذي تستطيع فيه الإدارة المختصة إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة، وما إذا كانت الإدارة تملك إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة أثناء فترة التجربة وقبل انتهائها أم يتوجب عليها الانتظار لحين انتهاء تلك المدة.. تباينت تشريعات الوظيفة العامة التي نظمت فترة التجربة، سواء فيما يتعلق بضرورة صدور قرار من الجهة الإدارية المختصة أثناء فترة التجربة أو عدم ضرورة ذلك أو فيما يتعلق بانقضاء فترة التجربة مع صمت الإدارة المختصة عن اتخاذ قرار بهذا الخصوص، وكذلك حول ضرورة تسبب القرار الصادر بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لعدم الكفاءة.

كما كان هذا الموضوع محل خلاف في الفقه والقضاء الإداريين، ومحاولة إيجاد حل من خلال التمييز بين مرحلتين يمر بهما الموظف تحت التجربة: مرحلة تخلو من الضمانات القانونية بالنسبة للموظف، ومرحلة يتمتع فيها الموظف تحت التجربة بضمانات قانونية وهو ما سنبينه في المطلبين الآتيين:

المطلب الأول

سلطة الإدارة أثناء فترة التجربة

يستفاد من النصوص التشريعية الوظيفية التي نظمت فترة التجربة في بعض الدول أنها أجازت للإدارة المختصة تقرير عدم صلاحية الموظف تحت التجربة من خلال فترة التجربة..

ففي مصر: قرر المشرع ذلك من خلال استخدامه عبارة: "وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار"^(٤٢)، وفي الإمارات العربية المتحدة استخدم المشرع في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية عبارة: "يجوز خلال فترة الاختبار إنهاء خدمة الموظف.."^(٤٣) وفي الأردن

(٤١) حكم المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية، في الطعن رقم ١٤٣ إداري تاريخ: ٢٥/٦/٢٠٠٦

(٤٢) المادة (٢٢) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.

(٤٣) المادة (٢٣) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم

(١٣) لسنة ٢٠١٢.

استخدم المشرع في قانون الخدمة المدنية عبارة: " ويجوز إنهاء خدمته في أي مرحلة من مراحل التقييم في ضوء نتائج تقييم أدائه.. " (٤٤) وفي الكويت استخدم المشرع في قانون الخدمة المدنية عبارة: " فإذا ثبت عدم صلاحية المعين تحت التجربة فصل من الخدمة أو أنهى العقد المبرم معه.. " (٤٥) في سلطنة عمان استخدم المشرع في قانون الخدمة المدنية عبارة: وتتقرر صلاحيته خلال هذه المدة " (٤٦).

وهكذا يتضح من النصوص السابقة الواردة في بعض تشريعات الوظيفة العامة أن المشرع قد أجاز تقرير صلاحية الموظف خلال فترة التجربة، وذلك لأن النهوض بأعباء الوظيفة العامة هو شرط أساسي لصلاحية بقاء الموظف في الوظيفة وهو شرط مقرر لمصلحة عامة ويجري إعماله طوال فترة التجربة.. أما إذا عبر الموظف عن عدم الرغبة في العمل، كأن يرفض تأدية المهام المكلف بها ويتغيب عنها لا يفرض على الإدارة المختصة إبقائه في الوظيفة إلى حين انتهاء المدة للاختبار. أما موقف الفقه الإداري فيرى غالبية الفقه أن فترة التجربة المحددة في القانون من بدايتها - وهي تاريخ مباشرة العمل - حتى انتهائها تخلو من الضمانات بالنسبة للموظف تحت التجربة.. وهذا يعني أن للسلطة الإدارية المختصة مطلق الحق في إنهاء خدمة الموظف في أي وقت خلال فترة التجربة إذا ظهرت عدم كفاءته وذلك دون أن تكون مقيدة بأية قيود أو ملزمة باتخاذ أية إجراءات بهذا الصدد.. (٤٧).

ومؤدى هذا الرأي أن تحديد حد أقصى لمدة فترة التجربة لا يعني بالضرورة أن تنتظر الإدارة المختصة حتى نهايتها، فإذا استبان لها خلال فترة التجربة ومنذ بدايتها أن الموظف لا يتمتع بالكفاءة اللازمة أو ثبت لها سوء سلوكه وعدم انسجام تصرفاته مع أخلاقيات الوظيفة العامة، أو أنه يمر أثناء فترة التجربة بنوع من الاضطراب أو القلق ينم عن عدم رضاه بالوظيفة أو عدم تقييد بالحضور والانصراف في المواعيد المحددة حيث ينبئ ذلك عن عدم جديته بالالتحاق بالوظيفة أو أن يكون مرجح ذلك إهماله في العمل وعدم حرصه على السلامة.. لكل ذلك يمكن للسلطة المختصة اتخاذ قرار بإنهاء خدمته دون حاجة للتريث حتى انتهاء فترة التجربة (٤٨).

(٤٤) المادة (١٦٢ أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.

(٤٥) المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية لسلطنة عمان رقم (١٢٠) لسنة ٢٠٠٤.

(٤٦) المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية لسلطنة عمان رقم (١٢٠) لسنة ٢٠٠٤.

(٤٧) راجع في ذلك: د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة: دراسة فقهية قضائية وفقا لأحدث التشريعات وآراء الفقه وأحكام القضاء وفتاوى مجلس الدولة، دار الفكر العربي، ١٩٧٨، ص: ٢١٢.. د. حمدي قبيلات، مرجع سابق، ص: ١١٢.. د. شاب توما منصور، القانون الإداري - الجزء الأول، مطبعة سلمان الاعضي، العراق، ١٩٧٦، ص: ٢٢٦.

(٤٨) راجع في ذلك د. نبيلة عبد الحليم كامل، مرجع سابق، ص ١١٢.. د. فوزي حبيش، مرجع سابق، ص: ١١٨.. د. يوسف

إلياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية، ١٩٨٨، ص: ٢٥٤.

إلا أن إنهاء الخدمة لعدم الكفاءة في هذه المرحلة من مراحل فترة التجربة يختلف عن إنهاء الخدمة بقرار الفصل التأديبي للموظف تحت التجربة، إذ لكل من الحالتين سلطتها وإجراءاتها وآثارها.. وهذا ما أوضحتها المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في حكم لها في هذا المجال بالقول: " ذلك أنه متى أنهت الإدارة خدمة الموظف تحت الاختبار استنادا إلى ما تدعيه من ضعف أدائه الوظيفي والسلوكي أو إساءته البالغة لوظيفته أو عدم التزامه بمعايير أخلاقيات الوظيفة أو غيرها من الأمور فإن مثل هذا الإنهاء يكون فصلا تأديبيا يتعين عليها قبل توقيعها اتباع الإجراءات المرسومة قانونا لمساءلته تأديبيا أمام السلطة التأديبية المختصة لا أن تنفرد الإدارة من تلقاء نفسها بتوقيع جزاء الفصل دون اتباع الشكل الذي نص عليه القانون"^(٤٩)... وهكذا يختلف الجزاء التأديبي الذي يؤدي إلى فصل الموظف عن الفصل من الخدمة بسبب ضعف كفاءة الموظف، ذلك أن الجزاء التأديبي تستدعيه مخالفة تأديبية في حين أن ضعف كفاءة وأداء الموظف لا يرجع بالضرورة وفي كل الأحوال إلى إهمال من جانب الموظف مما يؤخذ عليه تأديبيا وإنما قد يكون مرده إلى ضعف استعداد الموظف ومواهبه وتكوينه وطاقته الإنتاجية الأمر الذي يجعل آثاره مختلفة عن تلك التي تترتب على الجزاء التأديبي..

أما موقف القضاء الإداري فلا يختلف عن موقف التشريعات الوظيفية المقارنة وموقف غالبية الفقه الإداري.. فقد أجاز مجلس الدولة الفرنسي في حكم له في هذا الصدد للإدارة فصل الموظف تحت التمرين لعدم صلاحيته لممارسة مهام وظيفته في أي وقت يسبق انتهاء المدة المقررة لإثبات كفاءته، ومما ورد في الحكم قوله: " ليس هناك ما يحول دون حق السلطة المختصة في فصل الموظف تحت التمرين إذا ثبت لها عدم صلاحيته المهنية حتى قبل انتهاء المدة المقررة للتمرين"^(٥٠) وسارت المحكمة الإدارية العليا المصرية على نفس النهج فقضت في بعض أحكامها بإجازة إنهاء خدمة الموظف تحت الاختيار بقرار من الجهة الإدارية المختصة في أي وقت خلال فترة التجربة، حيث ورد في هذا الحكم قولها: " لا إلزام على جهة الإدارة أن تتربص انتهاء مهلة السنة التي حددها المشرع للبت في صلاحية العامل (الموظف) إذ تمتلك تقدير ذلك في أي وقت خلال تلك المدة متى توافرت لها عناصر هذا التقدير"^(٥١).

وقد استقر القضاء الإداري على بسط رقابته على الأسباب التي يبني عليها قرار تقدير مراتب الكفاءة الذي يستند إليه قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة، وما إذا كانت هذه الأسباب موجودة فعلا وحقائقية وليست وهمية أو مجرد انطباعات شخصية لدى الرئيس الإداري المباشر المختص بإعداد تقرير الأداء الوظيفي، إذ يفترض أن يستند هذا التقرير إلى عناصر أساسية هي:

(٤٩) حكم المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في الطعن رقم ٤٦٤ إداري، الصادر بتاريخ: ٢٠١٢/٢/١٢.

(٥٠) مشار إليه في مرجع: د. شهاب بن أحمد الجابري، مرجع سابق، ص ٢٤٨.

(٥١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ١٦/٢٩ تاريخ: ١٩٧٢/١٢/١٥، الموسوعة الإدارية الحديثة، ص ٥٧٩.

تقارير أداء الموظف السابقة، وخلق ملفه من الجزاءات التأديبية، ومدى تنوع نشاطاته وتميزها والثابت من التكريم الذي سبق أن حصل عليه.. ومن تطبيقات رقابة القضاء الإداري على أسباب قرار تقييم الأداء للموظف تحت التجربة ما قضت به المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها في هذا المجال بالقول: "لقد أغفل قرار تقدير الأداء لأحد المدرسين عددا من العناصر التي تؤكد كفاءته في العمل في هذا المجال ومنها: إشرافه على عدة نشرات تعليمية وتربوية، وإلقائه لعدد من المحاضرات في عدة مدارس، واختياره عضوا في عدة لجان، وتكريمه في يوم المعلم بمنحه شهادة تقدير لتفوقه في عمله الأمر الذي يستوجب إلغاء القرار الصادر بإنهاء خدمة المذكور.."^(٥٢).

ومن تطبيقات المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة للرقابة على أسباب قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لعدم الكفاءة ما قضت به المحكمة في حكم لها في هذا المجال بأنه: "... فإذا كانت مشروعية قرار إنهاء خدمة الموظف لعدم الكفاءة يشترط لها توافر أسباب جدية تتعلق بالمصلحة العامة وأن تقتضي الضرورة مثل هذا الإجراء فإن للمحكمة رقابة قضائية على قيام هذا المسوغ من عدمه لبيان مدى جدية الأسباب ومدى تعلقها بالصالح العام وما إذا كانت هناك ضرورة للتدخل بنظام إنهاء الخدمة لعدم الكفاءة للتعرف على مدى مشروعية القرار ومطابقتها، فإذا ثبت جدية وخطورة الأسباب التي بنت عليها الإدارة قرارها، وتعلق تلك الأسباب بالصالح العام وأن الضرورة تقتضي التدخل بنظام إنهاء الخدمة لعدم الكفاءة كان القرار سليما، أما إذا ثبت تخلف عنصر من تلك العناصر، كأن يتضح عدم جدية الأسباب أو عدم أهميتها أو عدم تعلقها بالصالح العام أو عدم وجود ضرورة تسوغ التدخل لإنهاء خدمة الموظف لعدم الكفاءة كان القرار باطلا..."^(٥٣).

كما راقبت المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية أيضا مدى التزام الإدارة المختصة بالشروط القانونية التي يجب عليها الالتزام بها عند إصدارها قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة إذا ثبت لها أنه غير كفاء.. فقضت في حكم لها في هذا المجال بالقول: "من القواعد التي تحكم إنهاء خدمة الموظف المعين لأول مرة تحت التجربة أن يثبت أن الموظف غير كفؤ أو غير صالح للقيام بمهام وظيفته أو بسبب أن أداءه غير مرضٍ، شريطة منحه فترة إشعار لمدة خمسة أيام عمل وفقا لنص المادة (٣/٢٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، وهذا يدل على أن المشرع جعل من منح فترة إشعار الموظف تحت التجربة شرطا لازما لمشروعية قرار إنهاء الخدمة، ولما كان ذلك وكان الثابت بالأوراق ومما لا خلاف عليه أن المطعون ضدها لم تمنح الطاعنة فترة إشعار، وإذا قضى الحكم المطعون فيه على خلاف ذلك فإن ما ذهب إليه

(٥٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم (١٢٥٤) تاريخ: ١٩٦٩/٣/٩، مجموعة أحكامها في عشر سنوات، ص:

٢٦٤٣.

(٥٣) حكم المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في الطعن رقم ٢٤٠ إدارية تاريخ: ٢٠٠٨/١١/١٩.

غير سديد وهو ما يعيبه بمخالفة القانون والخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن " ...^(٥٤) وفي مجال تسبب قرار إنهاء خدمة لموظف تحت التجربة لعدم الكفاءة أكدت المحكمة الاتحادية العليا على ضرورة التمييز بين انعدام الكفاءة ونقص الكفاءة عند إصدار الإدارة المختصة قرارها بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة...ومن تطبيقات ذلك ما قضت به في حكم لها في هذا المجال بالقول: " من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه تقديراً للأهمية البالغة لتسبب الأحكام وتمكيننا للمحكمة من الوقوف على سلامة تطبيق القانون على ما صح من وقائع فإنه يجب أن تتضمن الأحكام ما يطمئن المطلع عليها أن المحكمة أحاطت بوقائع الدعوى وأدلتها وأوجه الدفاع ودفوع الخصوم فيها عن بصر وبصيرة وأوردت الأسباب التي تبرر ما اتجهت إليه من رأي وبيان المصدر الذي استقت منه قضاءها... ولما كان ذلك وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أنه وفي معرض تناوله لمشروعية القرار الصادر بإنهاء خدمة المطعون ضده ميز بين حالتين للكفاءة الوظيفية هما: حالة الكفاءة الناقصة وحالة الكفاءة المنعدمة ورتب على توافر الثانية دون الأولى جواز مشروعية قرار الفصل الوظيفي لعدم الكفاءة ثم خلص الحكم المطعون فيه إلى أن الأفعال التي أتاها المطعون ضده وإن كانت تتال من كفاءته إلا أنها لا تعدمها دون أن يبين الحكم المطعون فيه المصدر الذي استقى منه هذا التمييز أو الأساس القاعدي الذي استند إليه حتى تمكن المحكمة العليا من بسط رقابتها القانونية على حجة وسلامة تطبيق القانون على مشروعية أو عدم مشروعية قرار إنهاء الخدمة مما يعيب الحكم بالقصور المبطل...^(٥٥) .

المطلب الثاني

سلطة الإدارة بعد انتهاء فترة التجربة

يثور التساؤل لدى الفقه والقضاء الإداري حول سلطة الإدارة المختصة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة بعد انتهاء فترة التجربة وما إذا كان انقضاء مدة فترة التجربة دون صدور قرار من الجهة المختصة يعني تثبيت الموظف تحت التجربة أم أن ذلك يشكل قراراً ضمناً بإنهاء خدمته لعدم الكفاءة، وهل انقضاء فترة التجربة دون صدور قرار بإنهاء خدمة الموظف يعتبر تثبيتاً له حكماً دون حاجة لصدور قرار صريح بتثبيته؟

يستفاد من نصوص التشريعات الوظيفية التي نظمت فترة التجربة في بعض الدول أن انقضاء مدة فترة التجربة دون صدور قرار صريح بتثبيت الموظف تحت التجربة يعني أن الموظف مثبت في الوظيفة حكماً وأن ذلك يقتضي أن يمارس المرجع المختص سلطته في تقرير صلاحية الموظف تحت التجربة من عدمها خلال مدة معينة من تاريخ انتهاء مدة فترة التجربة حتى لا يبقى الموظف

(٥٤) حكم المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في الطعن رقم: ٥٧٢ تاريخ: ٢٠١٣/٢/٢٠.

(٥٥) حكم المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية في الطعن رقم: ٥٧٢ تاريخ: ٢٠١٣/٢/٢٠.

مجردا من الضمانات إلى ما شاء الله وإذا لم يمارس المرجع المختص سلطته خلال هذه المدة المذكورة سقط حقه في استعمالها ودخل الموظف حكما في المرحلة الثانية وأصبح من حقه أن يتمتع بضمان عدم قابليته للفصل لعدم الكفاءة^(٥٦).

إلا أن بعض التشريعات الوظيفية قد نصت صراحة على أن انقضاء فترة التجربة بنجاح يعتبر الموظف تحت التجربة مثبت حكما وهذا ما نص عليه قانون الخدمة المدنية الكويتي بأن: "إذا ثبت عدم صلاحية المعين تحت التجربة فصل من الخدمة أو أنهى العقد المبرم معه أما إذا انقضت فترة التجربة بنجاح اعتبر مثبتا في الوظيفة وحسبت هذه الفترة ضمن خدمته"^(٥٧).

وبالنسبة لموقف الفقه الإداري من سلطة الإدارة في مرحلة ما بعد انتهاء فترة التجربة فقد ذهب البعض إلى القول بعدم جواز إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة أثناء فترة التجربة بل يجب على الإدارة المختصة الانتظار حتى نهايتها وبذلك تتاح الفرصة الكافية للإدارة وللموظف للحكم على مدى كفاءته^(٥٨) في حين ذهب البعض الآخر إلى وجوب الاستناد إلى الحكمة التي من أجلها قرر المشرع فترة التجربة ومنح الإدارة المختصة من أجلها سلطة تقديرية للحكم على كفاءة الموظف وأناط بها الاختصاص بإصدار القرار المناسب على ضوء ما يتوافر لديها من أدلة ووقائع ومستندات وتقارير بتثبيت الموظف تحت التجربة أو إنهاء خدماته فإن هي قصرت أو أهملت أو تجاهلت هذا الواجب حتى انقضاء المهلة الزمنية المحددة لفترة التجربة فعليها أن تتحمل تبعه تقصيرها بحيث يعتبر الموظف مثبتا حكما في وظيفته^(٥٩).

أما موقف القضاء الإداري فيستفاد من أحكام القضاء الصادرة في مجال سلطة الإدارة خلال الفترة التي تلي انتهاء فترة التجربة.. فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في حكم له في هذا الصدد باعتبار الموظف تحت التجربة مثبتا في الوظيفة بحكم القانون إذا أنهى مدة التمرين القانونية ولم يصدر بشأنه أي قرار إداري ولم تقم الإدارة بفصله أو تثبيته^(٦٠) كما قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها بالقول: "لا يعيب القرار الصادر بفصل المدعي تراخي جهة الإدارة في إصداره لبعض الوقت لما تستلزمه الإجراءات من العرض على لجنة شؤون العاملين إذ ليس في نصوص القانون ما يوجب صدور قرار الفصل ذاته قبل انتهاء مدة السنة طالما أن عدم الصلاحية قد تقرر فعلا خلال تلك الفترة"^(٦١).

(٥٦) د. نواف سالم كتعان، مرجع سابق، ص: ٧٧.

(٥٧) المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

(٥٨) انظر د. فوزي حبيش، مرجع سابق ص ١١٨ و د. يوسف الياس، مرجع سابق ص ٢٥٤.

(٥٩) د. هاني الطهراوي، مرجع سابق ص ٢٦٢.

(٦٠) مشار لهذا الحكم في: د. وهيب سلامة، مرجع سابق، ص: ٤١٩.

(٦١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٢٩ / ١٦ / تاريخ ١٥ / ١٢ / ١٩٧٣، مجموعة أحكامها في خمس عشرة

وبالنسبة لوجوب تسبب القرار الصادر من اللجنة المختصة بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة فقد استمر الفقه والقضاء الإداريين على أن هذا القرار يجب أن يكون مسببا، إذ أن سلطة الإدارة في تقدير مدى كفاءة الموظف أو عدم كفاءته ليست مطلقة وإنما هي سلطة تقديرية تستند إلى أدلة ووقائع وقرائن قانونية وواقعية يسوغ لها إصدار قرارها.. ذلك أن قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لعدم الكفاءة يعتبر بمثابة فصل من وظيفته لذا يقع على عاتق الجهة الإدارية المختصة إبراز سبب هذا الفصل حتى ولو لم تكن ملزمة بذكره في صلب القرار فلا يحق منح الجهة الإدارية المختصة السلطة المطلقة في تقدير مدى كفاءة الموظف تحت التجربة لاتخاذ قرارها ولو كان يتناقض مع الحقيقة والواقع، كأن يصدر قرار من الوزير بالاستغناء عن خدمات الموظف تحت التجربة في الوقت الذي ثبت بالدليل القاطع ثبوت كفاءته من خلال تقرير لجنة تقدير الكفاءات الذي يفيد بأن تقرير الأداء الوظيفي بدرجة ممتاز، وخلص ملف خدمته الوظيفية من أية شائبة^(٦٢).

ويرى البعض أن عدم النص صراحة في تشريعات الوظيفة العامة على وجوب تسبب قرارات تقييم الأداء الوظيفي ومنها قرار تقييم أداء الموظف تحت التجربة فإن ذلك لا يعني غياب التسبب، ذلك أن المشرع عندما يوجب التسبب لقرار تقييم الأداء فإنه بذلك يرسى ضمانة جوهرية للموظف لا بد من مراعاتها عند تقدير أداء الموظف حماية له من كل تحكم مصطنع من شأنه المساس بمستقبله الوظيفي لما للتقارير من آثار قانونية بعيدة المدى لها فاعليتها في وضع الموظف واستمراره في الخدمة...^(٦٣) "إلا أن تخلف التسبب - في حالة وجوبه - يبطل قرار تقييم الأداء لتخلف شكلية جوهرية تطلبها القانون حيث يعد الالتزام بالتسبب عند تعديل درجة تقييم أداء الموظف ضمانة أساسية لاغنى عنها لسلامة هذا التقييم لما له من آثار بعيدة المدى على حالة الموظف وحقوقه الوظيفية المقررة في القانون، ومن هنا يعتبر التسبب إجراءً جوهرياً يترتب على إغفاله بطلان تقدير تقييم أداء الموظف"^(٦٤).

المبحث الثالث

تقييم الأداء للتحقق من مدى كفاءة الموظف تحت التجربة

المطلب الأول

تقييم الأداء في التشريعات المختلفة

نظمت التشريعات الوظيفية الخاصة بفترة التجربة تقييم الأداء الوظيفي للموظف الخاضع

(٦٢) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٦م، ص: ٢٦٢.

(٦٣) د. محمد فؤاد عبد الباسط، قياس كفاءة أداء العاملين المدنيين في الدولة، ١٩٩١، ص: ٢٤ وما بعدها.

(٦٤) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٣٦٥، تاريخ ١٩٧٣/٦/٢٤، مجموعة أحكامها في عشر سنوات، ص: ٢٥٩٢.

لفترة التجربة من خلال نظام تقييم الأداء الوظيفي ورتبت بعض النتائج الهامة التي تصل إلى حد إنهاء خدمة الموظف إذا حصل على مرتبة كفاءة متدنية وذلك بحصوله على تقرير أداء متالين بمرتبة ضعيف حيث يعتبر مثل هذا التقدير للأداء سببا لإصدار قرار بإنهاء الخدمة لعدم الكفاءة.

وتحتل عملية تقييم الأداء الوظيفي للموظفين أهمية كبيرة بالنسبة للموظف تحت التجربة، فهي الوسيلة التي تدفع الموظف في فترة التجربة للعمل بحيوية ونشاط، كما تدفع الرؤساء الإداريون اللذين يراقبون ويتابعون واجبات ومسؤوليات هذا الموظف بشكل مستمر للحكم على مدى اسهام في تحقيق أهداف الإدارة، فضلا عن أن تقييم الأداء للموظف تحت التجربة هو المعيار الذي حدده المشرع لقياس مراتب الكفاءة مما يترتب عليه إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة إذا حصل على تقييم أداء بدرجة ضعيف لسنتين متتاليتين وهو ما أخذت به معظم تشريعات الوظيفة العامة التي نظمت فترة التجربة.. يضاف إلى ذلك أن تقييم أداء الموظف تحت التجربة يساعد الإدارة على التعرف على العناصر الجادة والفعالة واكتشاف القدرات الكامنة لدى الموظفين وتشجيعهم على بذل مجهود أكبر حتى يستفيدوا من فرص التقدم المفتوحة أمامهم^(٦٥).

وقد عبرت عن أهمية تقييم أداء الموظفين العامين إحدى المذكرات التفسيرية لإحدى قوانين الخدمة المدنية العربية بالقول: "إن من مصلحة الدولة أن تفرق من بين المجد والسيئ - من الموظفين - تشجيعا للأول، وتقويما للثاني، وحثا للجمع للوصول إلى الكمال في سبيل أداء الخدمة العامة.. لذلك كان الغرض من نظام التقرير السنوي عن الموظفين هو جمع كل ما يمكن من معلومات عن كل ما يتصل بعملهم حتى يكون ذلك أساسا لتقدير كفايتهم ووضع كل منهم في المكان المناسب له.. فالموظف يؤدي كل يوم اختبارا عمليا فيما يقوم به من أعمال وظيفته، ولاشك أن الرئيس المباشر له هو أقرب الناس اتصالا بهذا العمل، والاطلاع على مقدار ما يبذله الموظف في أدائه من جهد وإتقان.. لذلك يخول القانون هذا الرئيس أن يبدي رأيه أولا في مرؤوسيه، على أن يعرض هذا الرأي من بعد على من يليه في المسؤولية لمراجعته وإبداء ملاحظاته عليه، حتى يكون من مجموع ذلك ما يهدي إلى تقدير كفاية كل موظف تقديرا أقرب ما يكون إلى العدالة"^(٦٦).

وتنص تشريعات الوظيفة العامة التي تنظم فترة التجربة على أن تتولى دواوين الخدمة المدنية إصدار دليل إجرائي يتضمن (نماذج) لتقييم أداء الموظف تحت التجربة حيث يتضمن هذا النموذج أسس وعناصر موضوعية لوزن كفاءة الموظف، كما يتضمن المعلومات والبيانات التي يتضمنها تقرير تقييم أداء الموظف وهي معلومات وبيانات بعضها توضع بمعرفة الإدارة وبعضها

(٦٥) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار القاهرة للطباعة، ط١، ١٩٦٩، ص٢٨٢

(٦٦) د. سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص٢٨٢

توضع بمعرفة الموظف عن نفسه مشفوعة بتعليق رئيسته المباشر.. وتشمل المعلومات الأساسية عن الموظف محل التقييم والتي يتولى ملؤها بنفسه: اسم الموظف المعد عنه التقرير، والجهاز الحكومي الذي يتبعه، وتاريخ التحاقه بالخدمة، ومسمى الوظيفة التي يشغلها، ودرجتها، وتاريخ حلول فيها، والمؤهل العلمي الحالي للموظف، واسم الرئيس المباشر للموظف تحت التجربة محل التقييم.

كما تشمل المعلومات الخاصة بالأداء الوظيفي للموظف تحت التجربة: معرفة الموظف لعملة، ودقته في إنجازة في مواعيده والتزامه بأخلاقيات الوظيفة وانضباطه في العمل من خلال تقيده بأوقات الدوام الرسمي، وحرصه على استخدام أوقات الدوام للعمل الرسمي واستعداده للنمو الوظيفي، وقدرته على الاتصال والإقناع وتحمل المسؤولية وقدرته على تطوير العمل... وعلاقة الموظف بالآخرين من رؤساء ومرؤوسين وزملاء العمل والمتعاملين معه من الجمهور، ويشمل الجزء الأخير من التقرير: الانطباع العام للرئيس المباشر عن الموظف، وملاحظاته العامة عن الموظف التي تبين مناطق الضعف، ومناطق القوة الرئيسية في أدائه، والتقدير الذي ناله الموظف خلال فترة التقييم، واقتراح الرئيس المباشر حول استمراره في عمله أو نقله إلى وظيفة أخرى أو إنهاء خدمته لتدني تقديرات أدائه من الجهة المختصة بإصدار قرار إنهاء الخدمة.. وقد أوجبت بعض التشريعات الوظيفية التي نظمت تقييم الأداء الوظيفي على الرئيس المباشر للموظف عند وضع تقرير تقييم الأداء مراعاة الدقة التامة، واعتماد الحقيقة دون غيرها في تدوين البيانات، والوقائع والملاحظات دون غيرها والقيام بتقييم ذلك الأداء، ووضع التقديرات له على أساس من العدالة والتجرد من الأغراض الشخصية^(٦٧).

كما أكد القضاء الإداري على أن: "على الجهة الإدارية التي تتولى تقييم أداء الموظف تحت التجربة وتقديره - ممثلة بالرئيس المباشر للموظف - أن تستهدف بموجهات العدالة والموضوعية دون أن تضعف أمام الاعتبارات العاطفية بكل صورها أو حتى ما تبدو في ظاهرها إنسانية وأن تدرك دائما وهي تضع تقديرها أنها من كل الجوانب أمام اختبار الضمير وأنه يتعين على واضعي تقارير تقييم الأداء ألا يضمّنوه غير الحقيقة التي يرونها ماثلة ما بين أيديهم وفي أذهانهم جزاء وفاقا للحسن والسيئ..."^(٦٨).

المطلب الثاني

أساليب تقييم الأداء في التشريعات المقارنة:

بالنسبة لأساليب تقييم أداء الموظفين تفاوتت تشريعات الوظيفة العامة التي نظمت تقييم الأداء الوظيفي في تحديدها للتقديرات (الوصفية والرقمية) لأداء الموظف العام عند إعداد تقرير أدائه

(٦٧) د. محمد فؤاد عبد الباسط، مرجع سابق، ص: ٢٠٦ وما بعدها والمراجع التي أشار إليها.

(٦٨) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ٨٦ تاريخ ١٩٧٨/٢/٤ مجموعة أحكامها في عشر سنوات ص ٣٧١١

فبعض التشريعات أخذت بالتقدير الثلاثي لمراتب الكفاءة حيث يقوم هذا الاتجاه التشريعي على تحديد ثلاث مراتب للتقديرات فقط هي ممتاز، كفاء، ضعيف وأخذت بعض التشريعات بالتقدير الرباعي للمراتب ويقوم هذا الاتجاه على تحديد أربع مراتب للتقديرات هي ممتاز، جيد، مرضي، ضعيف وأخذت تشريعات أخرى بالتقدير الخماسي للمراتب ويقوم هذا الاتجاه على تحديد خمس مراتب للتقديرات هي ممتاز، جيد جدا، جيد، متوسط، ضعيف وهذا النظام الأخير أصبح سائدا في تشريعات الوظيفة العامة الحديثة لكونه أكثر مرونة من الاتجاهات الأخرى فضلا عن كونه يوسع مرتبة الضعف في أداء الموظف إلى مرتبتين هما متوسط وضعيف وهذا ربما يدفع الموظف الخاضع للتقييم الى مزيد من الجهد ليخرج كلياً من هذه الدائرة..^(٦٩)

أما بالنسبة لعلانية تقارير تقييم الأداء الوظيفي وسريتها فقد ترددت التشريعات الوظيفية التي نظمت تقييم الأداء بين الأخذ بمبدأ علانية تقرير تقييم الأداء بمعنى أحقية الموظف الخاضع لتقييم أدائه في الإطلاع على تقدير مستوى أدائه ومعرفة نتيجة تقرير الأداء ومستواه وحقه بالتالي في التظلم من النتيجة التي توصل إليها معد التقرير حول مستوى أدائه... وأن الحكمة من تقرير مبدأ العلانية تمكين الموظف الحاصل على تقدير متدنٍ من معرفة نواحي القصور من خلال اطلاعه على هذه النواحي وحثه على الجهد والاجتهاد والعطاء في العمل ومطالبتة بتحسين أدائه مستقبلاً وبيان الإجراءات التي يمكن للإدارة اتخاذها تجاه تقصيره في أداء عمله... أما الأخذ بمبدأ سيرته تقارير تقييم الأداء الوظيفي فيبقى عدم إطلاع الموظف الخاضع لتقييم الأداء على تقرير تقييم أدائه مما يترتب عليه عدم معرفة نتيجة تقرير الأداء ومستواه الأمر الذي تطلب وضع بعض الضمانات التي تكفل عدالة وموضوعية التقييم من خلال إلزام الجهة التي تشرف على تقارير الرؤساء المباشرين بأن يتحرروا الحقيقة في تدوين المعلومات الخاصة بالموظف محل التقييم في تقريره السنوي...^(٧٠) وقد استقر الفقه والقضاء الإداريان على أن القرار الصادر من الرئيس الإداري المختص بتقدير أداء الموظف يعتبر نوعاً من أنواع القرارات الإدارية يجوز التظلم منه كما يجوز الطعن فيه بعد استيفاء مراحل القانونية بالإلغاء مباشرة أمام القضاء الإداري، وتتصب الرقابة القضائية على عنصر السبب لقرار تقييم الأداء للتأكد من استناد تقدير أداء الموظف إلى عناصر ثابتة ومستخلصة استخلاصاً سائفاً من الوقائع التي تنتجها، وهذا يقتضي أن تكون الأسباب التي بني عليها قرار تقدير الأداء موجودة فعلاً وحقيقة وليست وهمية، وأن يكون السبب الذي يستند إليه الرئيس المباشر في قرار تقدير أداء الموظف مؤدياً للنتيجة المترتبة عليه^(٧١).

وبالنسبة لتدني مراتب الكفاءة في تقرير تقييم أداء الموظف أقرت التشريعات الوظيفية التي

(٦٩) د. سليمان محمد الطماوي، مرجع السابق، ص: ٣٤١.

(٧٠) د. سمير صادق، تقارير الكفاءة والرقابة القضائية عليها، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٨، ص: ٣٩.

(٧١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ١٩٣ تاريخ ١٧/٦/١٩٧٩ مجموعة أحكامها في عشر سنوات، ص: ٣٠٦.

نظمت فترة التجربة تدني الكفاءة أو عدم الصلاحية كأحد أسباب إنهاء خدمة الموظف ووضعت إجراءات تنظيمية للتحقق من مستوى كفاءة الموظف تحت التجربة، كما وضعت إجراءات أخرى يتعين على الإدارة المختصة مراعاتها قبل إصدار قرار بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لهذا السبب وأتاحت للموظف التظلم من تقرير تقييم أدائه الوظيفي إذا كان حاصلًا على أداء أقل من المستوى المطلوب ويكون التظلم في الغالب إلى لجنة التظلمات من تقارير تقييم الأداء مشكلة لهذا الغرض وفقا للجزاءات المحددة لذلك.

ففي مصر: نظم المشرع في قانون العاملين المدنيين في الدولة وتعديلاته ضوابط وإجراءات إنهاء خدمة الموظف لتدني مرتبة كفاءته فنص على أن: "يعرض أمر العامل (الموظف) الذي يقدم عنه تقريران متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شؤون العاملين فإذا تبين لها من فحص حالته أنه أكثر ملائمة للقيام بوظيفية أخرى في ذات درجة وظيفته قررت نقله إليها أما إذا تبين للجنة أنه غير صالح للعمل في أية وظيفة من ذات درجة وظيفية بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة وترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة لاعتماده فإذا كان التقرير التالي مباشرة بمرتبة ضعيف يفصل من اليوم التالي لاعتباره نهائياً"^(٧٢).

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة: أفرد المشرع الفصل الخامس من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لتقييم الأداء تحت عنوان (نظام إدارة الأداء).. ونصت اللائحة التنفيذية لهذا القانون على جواز إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة من السلطة المختصة بالتعيين بسبب عدم الكفاءة بأنه: "١- يجوز للسلطة المختصة بالتعيين إنهاء خدمة الموظف بسبب عدم الكفاءة الوظيفية في حال حصوله على تقييم سنوي وفقا للمستوى والإطار الزمني الذي يحدده نظام إدارة الأداء لهذا الغرض.. ٢- ويشترط في جميع الأحوال إعطاء الموظف فترة الإشعار المقررة لدرجة أو صرف ما يعادل الراتب الإجمالي لفترة الإشعار، وذلك دون المساس بمستحققاته الأخرى..."^(٧٣).

وفي الأردن: نص نظام الخدمة المدنية الجديد على جواز إنهاء خدمة الموظف العام بناء على تدني مرتبة كفاءته بأنه: "يتم تثبيت الموظف تحت التجربة أو إنهاء خدمته في ضوء نتائج تقييم أدائه بعد انتهاء فترة التجربة.. " وحددت تعليمات إدارة وتقييم الأداء الوظيفي مراتب كفاءة الموظف وأجازت للجهة الإدارية المختصة إنهاء خدمة الموظف إذا كان تقدير أدائه في تقدير الأداء

(٧٢) المادة (٢٥) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٢.. كما نصت المادة ٩٤(٨) من نفس القانون على أن: "تشكل لجنة شؤون العاملين بقرار من السلطة المختصة من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم عضو واحد من اللجنة النقابية إن وجدت، وتصدر القرارات بأغلبية الآراء، فإذا تساوت رجع الجانب الذي معه الرئيس..".

(٧٣) المادة ١٢٥ / ١ / ٢ من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية للحكومة الاتحادية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١٣ لسنة ٢٠١٢ وقد نص هذا القانون في المادة ٢/٤٠ على أن يتم قياس أداء الموظف وفقا لنظام إدارة الأداء لموظفي الحكومة الاتحادية الذي يصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح الهيئة الاتحادية للموارد البشرية

السنوي ضعيفاً لسنتين متتاليتين..^(٧٤) كما نصت هذه التعليمات على الضوابط والإجراءات الخاصة بتقييم أداء الموظف تحت التجربة بموجب ما يسمى بالدليل الإجرائي لتقييم الأداء وبموجب هذا الدليل يتم تقييم أداء الموظف تحت التجربة على ثلاث مراحل خلال سنة التجربة وفقاً للنموذج المعد لهذه الغاية من قبل ديوان الخدمة المدنية على أن يتم لفت نظر الموظف بعد كل فترة لمظاهر القوة والضعف في أدائه وسلوكه واتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز أوجه القوة وتقادي أوجه القصور وإذا استمر أداء الموظف تحت التجربة دون المستوى المطلوب خلال الثلث الأول والثاني من فترة التجربة فيتم تنظيم سجل الأداء وتحديد الأهداف أو مؤشرات الأداء أو كليهما وفقاً للآلية المعتمدة بموجب التعليمات أما إذا استمر أدائه حتى نهاية فترة التجربة بتقدير متوسط أو ضعيف فعلى المرجع المختص إنهاء خدمة ذلك الموظف وفقاً لإحكام النظام..^(٧٤).

وفي دولة الكويت: نظم المشرع أحكام تقييم كفاءة الموظفين محددات الفئات الوظيفية التي تخضع لتقييم الكفاءة ومراتب ودرجات الكفاءة والجهة المختصة باعتماد تقرير تقييم الكفاءة كما حدد الآثار التي تترتب على حصول الموظف في تقرير تقييم كفاءته على تقدير أداء بدرجة ضعيف فنص على أن: "الموظف الذي يحصل على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف يعرض أمره على وكيل الوزارة للنظر في توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (٦٠) عدا عقوبة الفصل..^(٧٥)" . ويلاحظ على هذا النص أن المشرع الكويتي لم يرتب على تدني كفاءة الموظف أثراً هو إنهاء الخدمة لعدم الكفاءة أسوة بالتشريعات الوظيفية الأخرى وإنما رتب على تدني كفاءة الموظف توقيع إحدى العقوبات التأديبية الواردة في المادة (٦٠) من القانون وهي خمس عقوبات أشدها الفصل وقد استثنى المشرع هذه العقوبة من العقوبات التي توقع على الموظف الخاضع لتقييم الأداء الذي يحصل على أداء متدنٍ..

وفي سلطنة عمان: "رتب المشرع على تدني مرتبة كفاءة الموظف في تقرير تقييم أدائه نتيجة خطيرة تتمثل في إنهاء خدمته في حالة حصوله على تقريرين سنويين متتاليين بدرجة ضعيف وذلك بعد عرض أمره على لجنة شؤون الموظفين لتقرير نقله إلى وظيفة أخرى أو الاقتراح بفصله إذا تبين لها عدم صلاحيته لشغل وظيفة أخرى في ذات درجة الوظيفة"^(٧٦).

ويستفاد من النصوص الواردة في التشريعات الوظيفية حول تقييم أداء الموظف كمعيار لإنهاء الخدمة في حالة حصول الموظف على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف أنها ربطت فصل الموظف بسبب تدني كفاءته بتقدير الكفاءة، وأن على الإدارة المختصة عند إصدار قرارها بإنهاء الخدمة لهذا السبب مراعاة الضوابط والإجراءات التالية:

(٧٤) المادتان (١٢، ٢٢) من قانون الخدمة المدنية الأردني الجديد رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٢.

(٧٥) المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩.

(٧٦) المواد (٢٠ - ٢٦) من قانون الخدمة المدنية في سلطنة عمان رقم ١٢٠ لسنة ٢٠٠٤.

حددت هذه التشريعات أساليب تقدير أداء الموظف من خلال نماذج تقييم الأداء الوظيفي ونطاق تطبيق نظام الأداء من حيث تحديد الموظفين الخاضعين لهذا النظام والجهة المختصة بتقييم الأداء وعناصره ومراحله ومدى علانيته أو سرية والآثار التي تترتب على مراتب التقييم المتدنية والتي تعكس على حياته الوظيفية وأخطرها فصله من الوظيفة بسبب ذلك.

اشتراطت هذه التشريعات أن يقدم عن أداء الموظف تقريران متتاليان بدرجة ضعيف حتى يكون قرار إنهاء الخدمة لهذا السبب مشروعاً فلا يكفي تدرع الإدارة بفصل الموظف بوجود تقرير واحد بدرجة ضعيف كما يتعين أن يكون التقريران متتاليين فلا يعول على تقريرين غير متتاليين ولو كانا بدرجة ضعيف.

أن تكون هناك لجنة مختصة كلجنة شؤون الموظفين بالتحقق من كفاءة الموظف والوقوف على العناصر التي وردت في تقرير تقييم الكفاءة وكذلك الوقوف على الأسباب الحقيقية لأوجه الضعف المنسوبة للموظف والتي تحول دون القيام بأداء واجباته على الوجه الأكمل فقد يكون من بين الأسباب لتدني الأداء ظروف قاهرة أو مرض يمنح الموظف الخاضع لتقييم الأداء من تأدية عمله بالمستوى المطلوب من الدقة والكفاءة.. ويشكل هذا الوضع ضمانه مهمة تحد من السلطة التقديرية للرئيس المباشر للموظف حيث يمكن لهذه اللجنة تقرير إما استمرار الموظف في الخدمة وإما نقله إلى وظيفة أخرى أو فصله من الخدمة إذا تبين عدم كفاءته.

إتاحة الفرصة للموظف الحاصل على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف أن يتظلم من تلك التقارير أمام اللجنة المختصة بالنظر في التظلمات من تقارير تقييم الأداء وذلك وفق الإجراءات المحددة في الأنظمة الخاصة بإدارة وتقييم الأداء الوظيفي.. إذ أن مثل هذا التظلم يجعل الرئاسات الإدارية التي تتولى تقييم الأداء الوظيفي أكثر جدية وموضوعية وعدالة عند قياس مراتب الكفاءة كما يحقق الثقة لدى الموظفين بعدالة قياس الأداء المتبع وأن كانت بعض أنظمة إدارة وتقييم الأداء الوظيفي قد قصرت حق التظلم من تقارير تقييم الكفاءة على الموظفين الذين تكون نتائج تقديرهم بدرجة ضعيف فقط.

إتاحة الفرصة للموظف الحاصل على تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف بالظعن بالقرار الإداري النهائي الصادر بإنهاء خدمته بسبب تدني مرتبة كفاءته.. حيث استقر القضاء الإداري على أن تقرير تقييم الكفاءة الذي تعده السلطة المختصة ويستوفي مراحله القانونية هو بمثابة قرار إداري نهائي يؤثر في فصل الموظف تحت التجربة من الخدمة.

الخاتمة :

يتضح لنا من خلال هذه الدراسة ماهية مدة فترة التجربة والمركز القانوني للموظف تحت التجربة خلالها والضوابط والإجراءات التي يحكمها في تشريعات الوظيفة العامة التي نظمت فترة التجربة كما يتضح لنا الفئات الوظيفية الخاضعة لفترة التجربة والفئات الوظيفية المستثناة من الخضوع لفترة التجربة ومدى خضوع الموظف الذي أعيد تعيينه في الوظيفة لفترة التجربة

كما يتضح سلطة الإدارة المختصة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة حيث تم التمييز بين مرحلتين في وضع الموظف تحت التجربة: مرحلة تخلو من الضمانات القانونية بالنسبة للموظف وهي المرحلة التي تبدأ من تاريخ مباشرة الموظف للعمل وتنتهي بانتهاء المدة المحددة لفترة التجربة.. وفي هذه المرحلة للإدارة المختصة مطلق الحق في إنهاء خدمة الموظف في أي وقت خلال فترة التجربة إذا ظهرت عدم كفاءته دون أن تكون مقيدة بأية قيود. أما المرحلة الثانية: وهي مرحلة ما بعد انقضاء فترة التجربة دون صدور قرار صريح بتثبيت الموظف تحت التجربة فإذا انقضت فترة التجربة في هذه الحالة أصبح من حق الموظف أن يتمتع بضمانة عدم قابليته للفصل من الخدمة.

كما يتبين لنا من خلال الدراسة أهمية تقييم أداء الموظف تحت التجربة كمييار للتحقق من مدى كفاءة الموظف تحت التجربة وذلك من خلال بيان أساليب تقييم الأداء وضوابطه وإجراءاته في تشريعات الوظيفة العامة مع التركيز على حالات تدني مراتب الكفاءة التي تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لعدم الكفاءة والضمانات التي حدتها هذه التشريعات لضمان عدالة وموضوعية تقارير تقييم الأداء نظرا للأثار الخطيرة التي تترتب على ذلك بالنسبة لإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة.

ونظرا لأهمية وضع الموظف تحت التجربة سواء بالنسبة للموظف أو بالنسبة للإدارة فإننا نرى إحاطة النظام الذي يحكم وضع الموظف تحت التجربة ببعض الضمانات التي تكفل تحقيق الهدف من هذا النظام وذلك من خلال الضوابط والإجراءات التالية:

يلاحظ على مدة فترة التجربة الواردة في قوانين وأنظمة الوظيفة العامة أنها تتفاوت بين ثلاثة أشهر وسنة دون الأخذ في الاعتبار في تحديد هذه المدة طبيعة عمل الوظيفة ونرى أن مدة ثلاثة أشهر كحد أقصى كافية للحكم على مستوى كفاءة الموظف تحت التجربة وأن تحدد المدة دون الثلاثة أشهر بحسب طبيعة عمل الوظيفة سواء كانت إدارية أو فنية أو استشارية أو غير ذلك.

إن انتهاء مدة فترة التجربة دون أن يصدر من الإدارة المختصة قرار بتثبيت الموظف تحت التجربة يقتضي أن يثبت الموظف حكما حتى لا يبقى الموظف مجردا من الضمانات إلى ما شاء

اللَّهُ يضاف إلى ذلك أن المشرع حدد للإدارة فترة زمنية تمارس السلطة المختصة خلالها سلطتها في الرقابة والإشراف على أداء الموظف فإذا لم تمارس حقها خلال هذه المدة سقط حقها في استعمالها..

يجب تحديد الإجراءات والضوابط الخاصة بكيفية تقدير مستوى أداء الموظف تحت التجربة وذلك من خلال سجل أداء خاص يحدد الأهداف والمؤشرات لأداء الموظف خلال فترة التجربة وأن يتم تقييم الأداء من خلال تعبئة نموذجين أحدهما نموذج خاص بالثبوت ونموذج آخر خاص بإنهاء الخدمة.

يراعى في تقييم أداء الموظف تحت التجربة عدم الالتزام بمبدأ سنوية التقييم وخاصة في حالة إقرار مبدأ المدة القصيرة لفترة التجربة ثلاثة أشهر بحيث يتم تقييم الأداء في هذه الحالة على ثلاث مراحل بحيث يكون تقرير تقييم الأداء شهريا ويتم تقييم الأداء على ضوء نتائج التقييم في الأشهر الثلاثة.

يتم لفت نظر الموظف تحت التجربة بعد كل تقييم لمظاهر القوة والضعف في أدائه وسلوكه واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز أوجه القوة وتقادي أوجه القصور وإذا استمر الأداء دون المستوى المطلوب خلال الثلث الأول والثاني من فترة التجربة بتقدير ضعيف فيمكن للسلطة المختصة إنهاء خدمة ذلك الموظف.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العامة:

١. د. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب "دراسة مقارنة"، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣.
٢. د. خميس السيد إسماعيل، دعوى الإلغاء ووقف تنفيذ القرار الإداري وإشكاليات والصيغ القانونية أمام مجلس الدولة مع المبادئ العامة للقضاء المستعجل، دون دار نشر، ١٩٩٣.
٣. د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ علم الإدارة العامة، دار القاهرة للطباعة، ط١، ١٩٦٩.
٤. د. سمير صادق، تقارير الكفاءة والرقابة القضائية عليها، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٧٨.
٥. د. شاب توما منصور، القانون الإداري - الجزء الأول، مطبعة سلمان الاعضي، العراق، ١٩٧٦.

٦. د. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، الطبعة الأولى ٢٠١١.
٧. د. شهاب بن أحمد الجابري، انتهاء خدمة الموظف العام والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها - دراسة مقارنة، بدون تاريخ نشر.
٨. د. عبد الحميد حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية، ١٩٧٨.
٩. د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة: دراسة فقهية قضائية وفقاً لأحدث التشريعات وآراء الفقه وأحكام القضاء وفتاوى مجلس الدولة، دار الفكر العربي، ١٩٧٨.
١٠. د. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الأفراد، ١٩٨٦.
١١. د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٦م
١٢. د. محمد رفعت عبد الوهاب ود. ماجد الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديد، الإسكندرية، ١٩٩٥.
١٣. د. محمد فؤاد عبد الباسط، قياس كفاءة الأداء للعاملين المدنيين في الدولة، ١٩٩١.
١٤. د. مصطفى فهمي أبو زيد، القانون الإداري، دون دار نشر، ١٩٧٨.
١٥. د. نبيلة عبد الحلیم كامل، الوظيفة العامة وفقاً لإحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، ١٩٩٦.
١٦. د. نواف سالم كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني - الكتاب الثاني، مجموعة الآفاق المشرقة، ٢٠١١.
١٧. د. هاني الطهراوي، إنهاء خدمة القاضي تحت التجربة دراسة تحليلية لموقف المشرع والقضاء الإداري الأردني، بحث منشور بمجلة أبحاث جامعة اليرموك ٢٠١٠.
١٨. د. وهيبه عياد سلامه، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء، دراسة مقارنة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٨٧.
١٩. د. يوسف إلياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية، ١٩٨٨.

ثانياً: القوانين والأحكام القضائية :**أ- القوانين :**

١. قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.
٢. قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨.
٣. نظام الخدمة المدنية الأردني الجديد رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣.
٤. قانون الخدمة المدنية لسلطنة عمان رقم (١٢٠) لسنة ٢٠٠٤.
٥. قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ وتعديلاته.
٦. اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ وتعديلاته.
٧. اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية للحكومة الاتحادية الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١٣ لسنة ٢٠١٢.

ب - الأحكام القضائية :

١. مجموعة أحكام المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية.
٢. مجموعة أحكام المحكمة الإدارية المصرية.
٣. فتاوى الجمعية العمومية لتسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري.