



جامعة الأزهر

كلية الشريعة والقانون بأسسيوط

المجلة العلمية

المركز القانوني للموظف أثناء فترة التجربة في النظام السعودي

إعداد

د/ علي بن موسى بن علي فقيهي

أستاذ الأنظمة المشارك بقسم الفقه جامعة الملك خالد

(العدد الرابع والثلاثون الإصدار الأول يناير ٢٠٢٢م الجزء الثاني)

المركز القانوني للموظف أثناء فترة التجربة في النظام السعودي

علي بن موسى بن علي فقيهي.

قسم الفقه والأنظمة، كلية الشريعة وأصول الدين، جامعة الملك خالد بأبها، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: ritaj1425@gmail.com

ملخص البحث:

تعد فترة التجربة التي يقضيها الموظف المعين في الوظيفة العامة: فترة مهمة في حياته الوظيفية إذ أنها تمهد له الطريق لاكتشاف قدراته الذاتية وطاقاته الكامنة، وتعمل كذلك على تهيئته نفسياً وعلمياً للقيام بأعباء الوظيفة العامة، والوقوف على مبادئها وأحكامها، وكذلك معرفته بحقوقه وواجباته الوظيفية، وتتيح له التعرف وفهم أهداف المؤسسة التي يعمل بها، وهو الأمر الذي يسهل عليه تنفيذها وأداء مهام وظيفته بالصورة المتطلبة منه نظاماً، ولقد خلص هذا البحث إلى أن: المركز القانوني للمعين تحت التجربة يعتبر (مركزاً معلقاً على شرط) يتمثل في ثبوت صلاحيته واجتيازه فترة التجربة والاختبار الذي تضعه فيه جهة الإدارة، حيث أنه بثبوت الموظف تحت التجربة لكفاءته في تلك الفترة يتحقق الهدف الذي سعت إليه جهة الإدارة والمتمثل في تهيئة وإعداد هذا الموظف عملياً للقيام بمهام الوظيفية المرشح لها، ولقد انتهى هذا البحث إلى: مُناشدة المُنظَم السعودي بضرورة تعديل نظام الخدمة المدنية وذلك بأن يورد النص على الأحكام الخاصة بفترة التجربة ويوضح في هذا التعديل ضوابط وأحكام فترة التجربة والتزامات وحقوق الموظف تحت التجربة صراحةً، وبين الآثار المترتبة على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لعدم كفاءته، وكذلك بإلزام جهة الإدارة

بتسبب قراراتها بإنهاء خدمات الموظفين تحت التجربة لعدم الكفاءة المهنية، وأنه يجب على جهة الإدارة وخلال فترة التجربة بأن تقوم بإحاطة الموظف تحت التجربة علماً بمظاهر الضعف والنقص في أدائه وفي سلوكه، ويجب عليها أن تتخذ من الإجراءات اللازمة لتقويم وتنمية قدرات هذا الموظف وتفادي أوجه النقص والقصور عنده، حتى يمكن لهذا الموظف أن يقضى فترة التجربة بنجاح ويحقق الغاية المنشودة من خضوعه لتلك الفترة.

الكلمات المفتاحية: الموظف - التجربة - الوظيفة - العامة - النظام - السعودي.

The Legal Position of the Employee during the Probationary Period in the Saudi system

By Ali ibn Mousa ibn Ali Faqeehi,

Department of Jurisprudence, College of Sharia and Fundamentals of Religion, King Khaled University, Abha, KSA

ritaj1425@gmail.com

Abstract

The legal position of the appointed person under probation is considered “a position dependent on a condition” represented in the confirmation of his efficiency and the passing of the probationary period and the test in which the management authority placed him. When the employee under probation proves his efficiency in that period, the goal that the management has sought is achieved, which is to practically prepare this employee to carry out the tasks of the job for which he is nominated. This study appeals to the Saudi legislator to amend the civil service system by stipulating the provisions for the probationary period. In this amendment, the terms and conditions of the probationary period and the obligations and rights of the employee under probation should be explicitly clarified. In addition, the management body should be obliged to justify its decisions to terminate the services of employees on probation, and to inform the employee under probation about the weaknesses and shortcomings in his performance and behavior.

Key words: employee – probation – job – public – system – Saudi.

المقدمة

تسعى جهة الإدارة إلى تحقيق ما تصبو إليه من أهداف اقتصادية واجتماعية عن طريق مجموع الموظفين الذين يعملون في الجهاز الإداري.

لذلك فإن الموظف العام يعتبر وسيلة الدولة في ممارسة نشاطها وتحقيق غايتها وأهدافها، وانطلاقاً من اعتبار الوظيفة العامة التي يلتحق بها الموظف مسؤولية وأمانة، فضلاً عن أنها خدمة اجتماعية، لذا فإن الالتحاق بها تحكمه ضوابط وأسس لا يمكن التغاضي عنها.

وعلى ذلك فإن غالبية أنظمة وقوانين الخدمة المدنية في دول العالم حرصت على أن تضع مجموعة من الشروط والضوابط المحددة سلفاً للتعين في الوظيفة العامة، حيث درجت هذه الأنظمة على تحديد فترة زمنية معينة (كفترة تجربة) يتم فيها وضع الموظف أو العامل الجديد تحت رقابة الجهة الإدارية وإشرافها المباشر، وذلك كفترة اختبار، لتحديد كفاءة هذا الموظف ومدى صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة، وإذا ما كان جديراً بالاستمرار في ممارسة أعمال تلك الوظيفة بعد انتهاء فترة التجربة، وذلك كله بغية التدقيق في اختيار موظفي الدولة، بحيث يقع الاختيار على أفضل الأشخاص القادرين والمؤهلين على تحمل مسؤوليات وتبعات الوظيفة العامة.

ولعل الحكمة من تقرير الأنظمة والتشريعات الوظيفية (فترة التجربة) ومنح جهة الإدارة السلطة التقديرية في الحكم على مدى صلاحية الموظف تحت التجربة تتمثل بداية في مصلحة الإدارة وذلك باعتبارها هي المسؤولة عن ضمان حسن سير المرافق العامة، وتقديم الخدمة للجمهور على أفضل وجه.

وهو الأمر الذي يقتضي وجود موظف كفاء في الجهاز الإداري، ولهذا فمن حق جهة الإدارة التدقيق في اختيار من ترى فيهم القدرة اللازمة والمهارة الفنية لأداء مهام الوظيفة العامة، وحقها كذلك في استبعاد من ترى أنه غير أهل لذلك، وبهذا الأمر لا يلتحق بخدمة الدولة إلا الموظف الكفاء الجدير بذلك أخلاقياً وثقافياً^(١).

وتعتبر فترة التجربة التي يقضيها الموظف المعين في الوظيفة العامة: فترة مهمة في حياته الوظيفة إذ أنها تمهد له الطريق لاكتشاف قدراته الذاتية وطاقاته الكامنة، وتعمل كذلك على تهنيته نفسياً وعلمياً للقيام بأعباء الوظيفة العامة، والوقوف على مبادئها وأحكامها، وكذلك معرفته بحقوقه وواجباته الوظيفية، وتتيح له التعرف وفهم أهداف المؤسسة التي يعمل بها، وهو الأمر الذي يسهل عليه تنفيذها وأداء مهام وظيفته بالصورة المتطلبة منه نظاماً.

وعلى ذلك فإن المنظم السعودي: سلك المسلك الذي انتهجته معظم قوانين وتشريعات الوظيفة العامة بتقريره (فترة التجربة) على بعض الموظفين والعاملين الذين يتم تعيينهم وفقاً لأحكام نظام الخدمة المدنية كإليه لإثبات صلاحية هذا الموظف لممارسة مهام الوظيفة المعين عليها، واستمراره فيها أو نقله منها إلى وظيفة أخرى أو إنهاء وظيفته لعدم صلاحيته.

ومن جملة ما تقدم: جاء اختياري لموضوع "المركز القانوني للموظف أثناء فترة التجربة في النظام السعودي" ليكون موضوعاً لهذا البحث.

(١) د. عبد الحميد حشيش: دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة

العربية، القاهرة، طبعة ١٩٧٨م، ص ١٦٨

* أسباب اختياري لموضوع البحث وأهميته:

يرجع السبب في اختياري لموضوع هذا البحث لكونه من الموضوعات الحديثة التي لم تنل حظها في الدراسة والتأصيل، وكذلك نظراً للدور الهام الذي يقوم به الموظف في الجهاز الإداري للدولة، الأمر الذي يتطلب حسن اختياره ليكون أهلاً لأداء مهام الوظيفة المكلف بها.

ولعدم وجود مفهوم محدد وواضح لماهية فترة التجربة وضوابطها، وهو الأمر الذي يترتب عليه إعطاء جهة الإدارة مطلق الحرية في السلطة التقديرية لاختيار ما تراه مناسباً من الموظفين، وهو ما يشكل تهديداً للموظف الموضوع تحت التجربة، ومن هنا فإن بيان المركز القانوني للموظف أثناء فترة التجربة في نظام الخدمة المدنية السعودي بالأهمية يمكن أن يتم تناوله بدراسة مستقلة، يوضح من خلالها حقوق هذا الموظف قبل جهة الإدارة أثناء فترة التجربة، وخاصة حقها في الاستمرار في الوظيفة التي وضع فيها تحت الاختيار.

* إشكالية البحث:

تتمثل الإشكالية التي يثيرها هذا البحث في الوقوف على المركز القانوني للموظف العام أثناء خضوعه لفترة التجربة عند التحاقه بالوظيفة العامة. إذا أن بيان المركز القانوني للموظف العام والطبيعة النظامية التي تربطه بجهة الإدارة وكذلك الأحكام الخاصة بفترة التجربة وحقوق وواجبات الموظف خلال تلك التجربة وسلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف أثناء فترة التجربة والآثار المترتبة عليها من الأهمية بمكان، لأنها من الموضوعات التي تثير العديد من الإشكاليات في الجانب العملي وفي نطاق الوظيفة العامة.

ولذا فإن الإشكالية الرئيسية التي يسعى هذا البحث للإجابة عنها تتمثل في التساؤل الرئيسي الآتي: ما هو المركز القانوني للموظف العام أثناء فترة التجربة في النظام السعودي؟

ويترتب على هذا التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية التي سوف يسعى الباحث للإجابة عنها وهي على النحو التالي:-

١. ماهية فترة التجربة في النظام السعودي وماهية الغاية منها؟
٢. ماهي ضوابط فترة التجربة في النظام السعودي ونطاق تطبيقها؟
٣. ماهي التزامات وحقوق الموظف العام أثناء فترة التجربة في النظام السعودي؟
٤. ماهي حدود سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في النظام السعودي؟
٥. ماهي الآثار المترتبة على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في النظام السعودي؟

* أهداف البحث:

يهدف هذا البحث للوقوف عن المفاهيم الآتية:

١. فترة التجربة في النظام السعودي والغاية منها.
٢. ضوابط وشروط فترة التجربة ونظام تطبيقها على الموظف العام في النظام السعودي.
٣. التزامات وحقوق الموظف العام أثناء فترة التجربة في النظام السعودي.
٤. سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في النظام السعودي.

٥. الآثار المترتبة على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في النظام السعودي.

*** حدود البحث:**

أ. الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على معرفه الأحكام النظامية المتعلقة بالمركز القانوني للموظف العام الذي يعين في الوظيفة العامة تحت التجربة، وذلك من خلال ما ورد النص عليه بهذا الشأن في نظام الخدمة المدنية السعودي وفي لائحة التعيين في الوظيفة العامة في المملكة.

ب. الحدود الزمنية: سوف يتم تناول موضوع هذا البحث منذ صدور نظام الخدمة المدنية في المملكة حتى تاريخ إعداد هذا البحث.

ج . الحدود المكانية: نطاق الحدود الجغرافية للملكة العربية السعودية.

*** منهج البحث:**

من أجل تناول موضوع هذا البحث فإن الباحث سوف يستخدم " المنهج الوصفي التحليلي" وذلك بالرجوع إلى الأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية ذات الصلة بالموضوع وتحليلها والتعليق عليها، وذلك لبيان ماهية المركز القانوني للموظف تحت التجربة وطبيعة علاقته بجهة الإدارة خلال تلك الفترة، مؤيدا ما أمكن ذلك بالأحكام القضائية ذات الصلة بالموضوع والصادرة من قضاء ديوان المظالم بالمملكة.

*** الدراسات السابقة:**

بالبحث والتحري في المكتبات العامة والجامعات السعودية، لم يقف الباحث على حد علمه على موضوع مشابه لموضوع هذا البحث وبالكيفية المزمع تناوله بها، ولكن هناك بعض من الدراسات والأبحاث التي تناولت بعض النقاط التي سوف أتناولها في هذه الدراسة ومنها:

١. إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في القانون الإماراتي (دراسة مقارنة)، د. جاسم عبدالله محمد بن عمير، بحث منشور في مجله الحقوق - جامعة البحرين - المجلد ١٢، العدد ٢، عام ٢٠١٥م.
٢. إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية (دراسة مقارنة)، للباحثة. شهلاء سليمان محمد، بحث منشور في مجله دفاقر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة قاصدي مرباح، بالجزائر - العدد ٣، عام ٢٠١٥م.
٣. المركز القانوني للموظف والعامل أثناء فترة التجربة، للباحثة . سناء عيد طارش، بحث منشور في مجله القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد ٢، المجلد ٤، ٢٠١١م.
٤. "المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة" للدكتور. محمود عبيد علي حميد، بحث منشور في مجله الحقوق- الجامعة المستنصرية- كلية القانون، المجلد ٣ العدد، ٩، ٨، عام ٢٠١٠م

* خُطَّة البحث:

من أجل تناول موضوع هذا البحث أرتأى الباحث أن يتم تناوله وفقاً للخُطَّة التالية:

المبحث الأول: الطبيعة النظامية لعلاقة الموظف تحت التجربة بجهة الإدارة في النظام السعودي. وفيه مطلبان :

المطلب الأول: التعريف بالموظف تحت التجربة في النظام السعودي.

المطلب الثاني: علاقة الموظف تحت التجربة بجهة الإدارة في النظام السعودي.

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بفترة التجربة في النظام السعودي. وفيه مطلبان:

المطلب الأول: النص على فترة التجربة وضوابطها في النظام السعودي.

المطلب الثاني: المركز القانوني للموظف تحت التجربة وحقوقه في النظام السعودي .

المبحث الثالث: سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في النظام السعودي. وفيه مطلبان :

المطلب الأول: سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة.

الخاتمة

أهم النتائج والتوصيات

قائمة المصادر والمراجع

المبحث الأول

الطبيعة النظامية لعلاقة الموظف تحت التجربة

بجهة الإدارة في النظام السعودي

تمهيد وتقسيم:

كما سبق القول فإن الموظف العام يعتبر هو أداة جهة الإدارة في ممارسة نشاطها الإداري، فالدولة ممثله في الحكومة لا تتصرف إلا من خلال موظفيها.

لذا فإنه بمجرد التحاق الموظف بالوظيفة المعين عليها وقيامه بأعباء وواجبات تلك الوظيفة تنشأ علاقة نظامية بينه وبين جهة الإدارة التابع لها، تلك العلاقة النظامية التي تحدد حقوق وواجبات الموظف قبل جهة الإدارة، لذا فإن الوقوف على الطبيعة النظامية لعلاقة الموظف تحت التجربة لجهة الإدارة في النظام السعودي يقتضي منا تناوله في مطلبين وهما:-

المطلب الأول: التعريف بالموظف تحت التجربة في النظام السعودي.

المطلب الثاني: علاقة الموظف تحت التجربة لجهة الإدارة في النظام السعودي.

المطلب الأول

التعريف بالموظف تحت التجربة في النظام السعودي

قبل التطرق للتعرف بالموظف تحت التجربة يجدر بنا أن نبين موقف المنظم السعودي من المقصود بالموظف العام .

تجدر الإشارة إلى أن المنظم السعودي لم يورد النص على تعريف محدد للمقصود بالموظف العام: وهذا هو نهج غالبية التشريعات المنظمة للوظيفة العامة، ولعل السبب في ذلك يعود إلى اختلاف الأنظمة القانونية التي تحكم الموظف العام من دولة لأخرى، وكذلك بسبب التطور المستمر للنظام الإداري، ولذا فإن التعريف ببعض المصطلحات ترك أمره لشرح النظام وللقضاء.

ف نجد أن البعض من شرح النظام السعودي عرف الموظف العام بأنه: " هو الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء أو نظام القضاء أو لائحة منسوبي الجامعات ونحو ذلك، وذلك بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أي من هذه الوظائف" (١).

وعلى صعيد الفقه الإداري فالقد عرف البعض منهم الموظف العام بأنه: " هو كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة تتولى إدارتها الدولة

(١) د. عبدالله بن راشد السنيدي: مبادئ الخدمة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية،

مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، الطبعة الخامسة عشر ١٤٣٤هـ، ص ٣٣٢

أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية، وذلك بتولي منصباً دائماً يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق العام...^(١).

وفي تعريف موسع للموظف العام عرفه البعض من الفقه الإداري بأنه " هو كل شخص يعهد إليه على وجه قانوني بأداء عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة إدارة مباشرة"^(٢).

وفي نفس الاتجاه الموسع للتعريف بالموظف العام عرفه البعض من الفقه الإداري السعودي بأنه: " كل شخص يشغل عملاً دائماً في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطة الإدارية بطريق مباشر"^(٣).

وفي معرض تعريف الموظف في القضاء الإداري: فإننا نجد أن قضاء مجلس الدولة المصري عرف الموظف العام بأنه: " هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لتلك المرافق"^(٤).

(١) د. السيد خليل هيكل: القانون الإداري السعودي، منشورات جامعة الملك سعود، ط٢، ٥١٤٢١، ص ١٣٧.

(٢) د. محمد فؤاد مهنا: مبادئ القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة (دراسة مقارنة)، مؤسسة شباب الجامعة بالإسكندرية، ط٢، ١٩٨٧م، ص ٥١٨.

(٣) د. أحمد الصبان: شؤون الموظفين ونظم الخدمة في المملكة العربية السعودية، دار المجمع العلمي، جدة، طبعة ١٣٩٨هـ / ١٩٧٨م، ص ٣٢.

(٤) أنظر في ذلك: حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر في جلسة ١٩٦٢/٥/٥ في القضية رقم ١٦٤٢ لسنة ١٩٦٢ق، منشور في مجموعة القواعد القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية في عشر سنوات، المكتب الفني، للمحكمة الإدارية العليا، ص ٤٨.

- وتأسيساً على ما سبق فإنه نخلص للقول بأنه لكي يعتبر الشخص موظفاً عاماً وفقاً لما استقر عليه الفقه الإداري والقضاء لابد من توافر الشروط التالية:
- ١- أن يتم تعيينه من قبل السلطة المختصة باستثناء ما يعرف (بالموظف الفعلي) في الظروف العادية أو الاستثنائية، إذ تسري قرارات الموظف الفعلي الذي يحل في ظل الظروف الاستثنائية محل جهة إدارية اختفت بحكم ظروف عارضة، وذلك ضماناً لاطراد وانتظام المرفق العام.
 - ٢- أن تتسم علاقته بالدولة بصفة الاستقرار والدوام بحيث لا تكون علاقة عارضة أو مؤقتة.
 - ٣- أن يكون العمل المناط به الموظف يهدف إلى خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة وأن يكون هذا المرفق يدار من قبل الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة.
- أما فيما يتعلق بتعريف الموظف المعين تحت التجربة: فباستقراء نظام الخدمة المدنية السعودي والأنظمة والتشريعات المقارنة التي تناولت أحكام الوظيفة العامة وأحكام القضاء الإداري فإننا لم نقف على تعريف يحدد المقصود بالموظف المعين تحت التجربة.
- لذلك فإننا نؤيد ما ذهب إليه البعض من الفقه الإداري بتعريفه للموظف المعين تحت التجربة بأنه " هو كل شخص يتم تعيينه بوظيفة دائمة في ملاك مرفق إداري عام بأمر إداري صادر من جهة مختصة، وعلى سبيل التجربة لفترة زمنية محددة قانوناً وبناقضائها تمتلك الإدارة سلطة تقديرية بتثبيته بالوظيفة التي

يشغلها من عدمه، ويكون قرار الإدارة الصادر بعدم التثبيت خاضعاً لرقابة القضاء الإداري" (١).

(١) محمود عيد علي حميد: - المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، بحث منشور في مجلة الحقوق - كلية القانون - الجامعة المستنصرية بالعراق، المجلد ٣، العدد ٨، ٩، ١ عام ٢٠١٠م ص ٥٠٣

المطلب الثاني

طبيعة علاقة الموظف تحت التجربة بجهة الإدارة في النظام السعودي

بعد صدور القرار الخاص بتعيين الموظف وقبل تثبيته يوضع الموظف فترة محددة تحت التجربة، وذلك وفقاً لما أورده المنظم السعودي بالنص بأنه: " يعتبر الموظف المعين ابتداءً تحت التجربة لمدة سنة"^(١).

وعلى ذلك فإن خضوع الموظف العام قبل تثبيته لفترة التجربة لا يخضع لإرادته وإنما هو مقرر بنص النظام ولا دخل لجهة الإدارة فيه، بحيث لا تملك جهة الإدارة إعفاء ممن تنطبق عليهم فترة التجربة من هذا الشرط. وعلى ذلك فإن الوقوف على طبيعة علاقة الموظف تحت التجربة فيه خلاف بين فقهاء القانون الإداري حيث مر هذا الخلاف الفقهي بمرحلتين:

الأولى: وفيها اتجه الفقه مؤيداً بالاجتهاد القضائي صوب القانون الخاص حيث تم تكييف هذه العلاقة القانونية على إنها علاقة قانونية مدنية أي (علاقة عقدية).
الثانية: وفيها اتجه الفقه والقضاء إلى العدول عن هذه الفكرة السابقة وابتدع القضاء الإداري فكرة (العلاقة التنظيمية) كإطار بحكم علاقة الموظف بجهة الإدارة.

ونظراً لأن الموظف تحت التجربة: كما سبق القول تسري عليه الأحكام الخاصة بالموظف العام، فمن ثم فإن علاقته بجهة الإدارة خلال فترة التجربة المقررة نظاماً تسري عليها العلاقة النظامية التي تربط الموظف العام المثبت في وظيفة دائمة بجهة الإدارة.

(١) أنظر في ذلك المادة (٩) من نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي

رقم (م/٤٩) وتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ

وسوف أتناول بالعرض والتقييم لطبيعة هذه العلاقة وذلك على النحو

التالي:

الاتجاه الأول: طبيعة العلاقة بين الموظف تحت التجربة وجهة الإدارة (علاقة

تعاقدية):

يرى أنصار هذا الاتجاه من الفقه الإداري بأن أساس العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي (علاقة تعاقدية) لا تختلف عن مثيلاتها في القانون الخاص، ويوصف هذا العقد بأنه عقد إجازة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي، وبالعقد وكالة إذا ما كان العمل المنوط به عملاً قانونياً، فهذا العقد هو الذي يحدد حقوق والتزامات كل من الطرفين، وبالتالي فإن الموظف يكون في مركز شخص تعاقدية شأنه شأن أي متعاقد آخر في القانون الخاص^(١).

ولقد وجه لهذه النظرية عدداً من الانتقادات والتي تتمثل في الآتي:-

من الناحية الشكلية: فإن تعيين الموظف في خدمة الدولة لا يتم أبداً نتيجة لمناقشات حرة أو مساومات بينه وبين الدولة كما تفترض ذلك فكرة التعاقد في القانون المدني، وعليه فإنه يستحيل القول بأن هناك إيجاب أو قبول حر يتبادلتهما الموظف والدولة، فتعين الموظف وتحديد مركزه القانوني يتم بناءً على قرار التعيين وحده وليس بناءً على رغبة أو إرادة الموظف، وبالتالي فإنه لا مجال

(١) أنظر في الاتجاه المؤيد لهذه النظرية: د. محمد عبدالحميد أبوزيد، المرجع في القانون الإداري، طبعة ٢، دار الفكر العربي، القاهرة ٢٠٠٧م، ص ١٦٩، د. محمد فؤاد مهنا، مبادئ القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة (دراسة مقارنة)، مؤسسة شباب الجامعة بالإسكندرية، ط ٢، ١٩٨٧م، ص ٥٧٣، د. محمد أبو السعود حبيب: الموظف العام وممارسة الحقوق والحريات السياسية، مطبعة الإيمان بالقاهرة، بدون سنة نشر، ص ١١٠

لوجود مساومات حول أحكام الوظيفة، ذلك أن هذه جميعها مقررة في القوانين والأنظمة وتترتب جميع هذه الأحكام بمجرد صدور قرار التعيين^(١). ومن الناحية الموضوعية: فإن قيام العقد في القانون المدني على أساس مبدأ (العقد شريعة المتعاقدين) يترتب عليه عدم جواز قيام أحد طرفيه بالتعديل في العقد المبرم بدون رضا الطرف الآخر، وبذلك فإنه لا يمكن لجهة الإدارة أن تعدل في مركز الموظف إلا بموافقة ورضاه باعتباره طرفاً في العقد، كذلك فإنه يمكن للموظف أن يلجأ إلى فسخ العقد إذا ما اختلف مع جهة الإدارة أو اختلفت بشروط العقد، وهذا يخالف قاعدة قابلية المرفق العام للتعديل والتغيير والتطوير باستمرار بواسطة جهة الإدارة وحدها^(٢).

إضافة إلى أن هذا الوضع: يهدم قاعدة أساسية من قواعد القانون الإداري وهي أن الموظف قد وجد من أجل الوظيفة وليس العكس، فهي أسبق في وجودها منه، ولولاها لما كانت في حاجة إليه، وهو الأمر الذي يدعم موقف الدولة في أن يكون لها وحدها حق وضع الأحكام المنظمة للوظيفة العامة، وكذلك حقها في تعديلها في كل وقت وفقاً لما تمليه عليها المصلحة العامة للدولة^(٣).

ونتيجة لكل هذه الانتقادات التي وجهت إلى العلاقة التعاقدية المحكومة بالقانون الخاص: حاول البعض من الفقه الرد عليها بتكييف هذه العلاقة على أنها

(١) أنظر في ذلك: د. عبد الحميد كمال حشيش: مرجع سابق، ص ٥١ وما بعدها، وكذلك.

د. محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق ص ١٩٨

(٢) د. عبدالله بن راشد السندي، مرجع سابق، ص ٣٣٤

(٣) عبد العزيز سعد مانع العزبي: النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة)

رسالة ماجستير كلية الحقوق — جامعة الشرق الأوسط ٢٠١٢م، ص ٤٤

(علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام) بمعنى أن عقد الوظيفة العامة عقداً إدارياً وليس عقداً مدنياً، مما يسمح لجهة الإدارة بالتصرف وفق الامتيازات والسلطات التي يمنحها لها النظام القانوني للعقود الإدارية، وفي نفس الوقت يمكنها من التعديل والتغيير وفقاً لحاجات المرفق العام، ومع عدم تمكين الموظف من فسخ العقد في حال إخلال جهة الإدارة ببعض شروط التعاقد^(١).

ثانياً: علاقة الموظف تحت التجربة لجهة الإدارة (علاقة تنظيمية أو لائحية)

نتيجة للانتقادات السابقة التي وجهت للنظرية العقدية التي اظهرت عدم صلاحيتها للتطبيق في الواقع العملي لتحديد طبيعة العلاقة بين الموظف وجهة الإدارة. فلقد اتجه الفقه مدعوماً بأحكام القضاء إلى إيجاد نظرية جديدة لتكييف هذه العلاقة تعرف (بالنظرية التنظيمية أو اللائحة):

حيث أن مؤداها هو: أن هذه العلاقة مردها إلى النصوص القانونية وحدها سواء وردت في القانونين واللوائح فهي التي تضع شروط وأحكام هذه العلاقة، ومن ثم فإن الموظف يخضع لهذه الأحكام بما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات، وهو ما يعني أن الموظف في مركز تنظيمي، ومن ثم فإن قرار تعيينه لا ينشئ للموظف مركزاً ذاتياً خاصاً، وهو ما يمكن معه القول بأن للموظف مركز عام وليس مركز خاص^(٢).

(١) د. عادل عبد الفتاح النجار: النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطياً، دار النهضة

العربية القاهرة، ط ١٩٩٧م ص ١٣٧

(٢) أنظر في ذلك . د. عبدالله السنيدي، مرجع سابق ص ٣٣٥، د. بكر القباني، الخدمة

المدنية في الملكة العربية السعودية، مطبوعات معهد الإدارة بالرياض، طبعة ١٠٤٢هـ،

وذهب جانب آخر من الفقه الإداري للقول : بأنه يترتب على اعتبار أن العلاقة التي تربط الموظف بجهة الإدارة علاقة تنظيمية حقها في تعديل القواعد المنظمة للعمل في المرفق العام في كل وقت يكون ذلك التعديل فيه ضرورياً للمصلحة العامة الذي تمثله مصلحة المرافق العامة في السير بانتظام واطراد وذلك دون التقيد بإرادة أو مصلحة الموظفين العاملين في المرافق العامة (١) .

ومن جماع ما تقدم وباستقراء أنظمة الخدمة المدنية بالمملكة فإننا نجد أن المنظم السعودي: قد تبنى (العلاقة التنظيمية) كأساس لعلاقة الموظف بجهة الإدارة في كثير من الأنظمة الوظيفية ومنها بالطبع نظام الخدمة المدنية في المملكة.

ونجد ذلك واضحاً فيما ورد في الأمر السامي رقم (١٩٤١) بأن " العلاقة بين الموظف والحكومة هي علاقة نظامية وليست تعاقدية تتحكم فيها التعهدات " (٢)

ولعلنا نجد ذلك جلياً فيما ورد النص عليه في المذكرة التفسيرية لنظام الموظفين الصادر عام ١٣٩١هـ بالقول : " إذا أردنا أن نستعرض الأفكار العامة التي تقوم عليها فلسفة النظام تصادفنا في المقام الأول علاقة الموظف بالإدارة وتكييفها النظامي، وفي هذا ينتحي النظام منحى القائلين بأن هذه العلاقة هي علاقة تنظيمية أو لائحية"

(١) د. سليمان الطماوي: الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة) دار الفكر الجامعي،

الطبعة السادسة، ١٩٩٩م، ص ٤١١.

(٢) أنظر في ذلك :- الأمر رقم (١٩٤١) في تاريخ ٢٠/١١/٣٨٢م.

وباستقراء نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر عام ١٣٩٧هـ والمعمول به حالياً نجد أنه وردت به عدداً من المبادئ التي تؤسس وتكيف العلاقة فيما بين الموظف والجهة الإدارية بأنها علاقة تنظيمية ويتضح ذلك جلياً من خلال:

- حتمية سريان القواعد والأحكام الوظيفية على الموظف فور صدور قرار تعيينه ومباشرة العمل بدون الحاجة لسماع رأيه في هذا الأمر.
- إمكانية تغيير مركز الموظف وذلك بنقله من وظيفته التي تم تعيينه عليها إلى وظيفة أخرى تناسب مع مؤهلاته وقدراته.
- عدم انتهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بجهة الإدارة بمجرد تقديم الموظف استقالته من العمل، بل أن هذا الأمر يتطلب لإنفاذه قبول جهة الإدارة لهذه الاستقالة أو تأجيلها لمدة لا تزيد عن ٦ شهور.

وتأسيساً على ما تقدم فإننا نخلص للقول:

بأن العلاقة التي تربط ما بين الموظف تحت التجربة وجهة الإدارة في النظام السعودي وفقاً لما استقر عليه الفقه الإداري و الواقع العملي تحكمه (العلاقة التنظيمية اللاتحية) وهي العلاقة التي تحدد طبيعة عمل الموظف بجهة الإدارة .

وفقاً للأنظمة الوظيفية ولوائحها وهو ما يكون معه الموظف في مركز عام وليس في مركز خاص، وبأن الأنظمة واللوائح هي التي تحكم العلاقة التي تربط الموظف بجهة الإدارة منذ التحاقه وتعيينه بالوظيفة وحتى انتهاء مدة خدمته أو استقالته.

وهو الاتجاه الذي تبناه المنظم السعودي: وأورد النص عليه في نظام الخدمة المدنية المطبق في المملكة حتى وقتنا الحالي.

المبحث الثاني

الأحكام الخاصة بفترة التجربة في النظام السعودي

وضع المنظم السعودي لفترة التجربة التي يخضع لها الموظف وفقاً لنظام الخدمة المدنية عدداً من الضوابط والأحكام النظامية يجب الالتزام بها. تتمثل هذه الأحكام النظامية في الأشخاص الذين تطبق عليهم فترة التجربة وكذلك المدة الزمنية التي يمكث فيها الموظف في التجربة، وأخيراً التزامات وحقوق الموظف أثناء فترة التجربة. وسوف أتناول هذه الأحكام وفقاً لما أورد المنظم السعودي النص عليه في نظام الخدمة المدنية واللوائح ذات الصلة في مطلبين على النحو التالي:—

المطلب الأول: النص على فترة التجربة وضوابطها في النظام السعودي

المطلب الثاني: التزامات وحقوق الموظف أثناء فترة التجربة في النظام السعودي.

المطلب الأول

النص على فترة التجربة وضوابطها في النظام السعودي

أورد المنظم السعودي النص صراحة على فترة التجربة باعتبارها فترة زمنية يخضع فيها الموظف للاختبار تحت إشراف الجهة الإدارية التي صدر قرار تعيينه فيها. حيث أورد النص في نظام الخدمة المدنية بالقول: "يعتبر الموظف المعين ابتداءً تحت التجربة مدة سنة"^(١).

(١) المادة (٩) من نظام الخدمة المدنية السعودي.

وكذلك أورد المنظم السعودي النص عليها في لائحة التعيين بالوظائف العامة بالقول: " مدة التجربة سنة كاملة لا يجوز تكليف الموظف خلالها بعمل خارج مقر وظيفته أو بعمل وظيفة من فئة أخرى، وإذا تغيب الموظف عن عمله أثناء فترة التجربة بسبب نظامي أو بغيره ولم يترتب عليه إنهاء خدمته تمتد، الفترة بقدر الفترات التي غابها " (١).

وباستقراء النصين سالف الذكر: نجد أن المنظم السعودي أورد النص على اعتبار أن الموظف المعين تحت التجربة، يجب عليه أن يخضع لفترة تجربة لمدة سنة من تاريخ مباشرته للعمل ويجب أن تكون هذه المدة متصلة ويجب على الموظف عدم التغيب عن مقر عمله، ولا يجوز تكليف الموظف تحت التجربة بأي أعمال خارج مقر وظيفته. ولذا فإن تناول فترة التجربة وأحكامها النظامية الوارد النص عليها في النظام السعودي يقتضي منا تناولها على النحو التالي:-

أولاً:- التعريف بفترة التجربة في النظام السعودي.

باستقراء نظام الخدمة المدنية واللوائح ذات الصلة لم نقف على تعريف لفترة التجربة، ونجد أن المنظم السعودي اكتفى فقط ببيان مدتها والضوابط المتعلقة بها. ولذا فإن البعض من شراح النظام السعودي عرف فترة التجربة بأنها " هي الفترة التي يتم فيها تهيئة الموظف الجديد عملياً لممارسة مهام الوظيفة المعين عليها تدريجياً والتحقق من مدى صلاحيته لممارسة مهام الوظيفة قبل تثبيته عليها وحددت هذه الفترة بسنة كاملة" (٢).

(١) المادة (٢٠) من لائحة التعيين في الوظائف العامة، الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة

المدنية رقم ١ / ٩٢١ وتاريخ ١٤٢٤/٩/٧ هـ والعمل بها اعتباراً من ١/١/٢٠٢٥.

(٢) د. السيد خليل هيكل:- القانون الإداري السعودي، مرجع سابق الإشارة إليه، ص ١١٩

في حين عرفها البعض الآخر من فقهاء القانون الإداري بأنها: "هي المدة الزمنية التي يحددها المشرع للموظف المعين لأول مرة أو المُعاد تعيينه في بعض الأحوال، والتي يظل خلالها تحت إشراف ورقابة الإدارة للتحقق من كفاءته للقيام بمهام الوظيفة التي أسندت إليه، بحيث يكون استمراره في شغلها منوطاً باجتيازه هذه الفترة بنجاح"^(١).

ولقد ذهب القضاء الإداري في الاجتهاد لوضع تعريف لفترة التجربة حيث عرفها بأنها: "هي فترة زمنية أراد المشرع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الإدارية وإشرافها المباشر، لإمكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومي المسند إليه وعلى كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته، ومقتضى هذا أن تعيين الموظف لا يكون فيها نهائياً باتاً بل أن بقاءه بعد تعيينه فيها يكون منوطاً بقضائه فترة الاختبار بنجاح وثبوت صلاحيته لأعمال هذه الوظيفة، والمرجع في تقدير هذه الصلاحية هو السلطة التي تملك التعيين تستقل بلا معقب عليها في ذلك، مادام قرارها يجيء خالياً من إساءة استعمال السلطة"^(٢).

(١) د. حمدي سليمان قبيلات: انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)

دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣م، ص ٩٨

(٢) أنظر في ذلك: حكم محكمة القضاء الإداري في مصر في القضية رقم ٨٢٠ لسنة ١٩١١ق

بجلسة ١٩٦٧/١/٢٨م، منشور في مجموعة أحكام القضاء الإداري، المجلد ٤، إصدار

المكتب الفني للمحكمة الإدارية العليا بمصر، عام ١٩٧١. ص ٤٧٥

ثانياً: الأشخاص الذين تطبق عليهم فترة التجربة في النظام السعودي:

باستقراء نظام الخدمة المدنية السعودي وكذلك لائحة التعيين في الوظائف العامة نجد أن المنظم السعودي لم يحدد الأشخاص الذين تطبق عليهم فترة التجربة الوارد النص عليها في المادة التاسعة من نظام الخدمة المدنية السعودي. ومن المسلم به أن فترة التجربة الوارد النص عليها في نظام الخدمة المدنية لا تطبق على جميع العاملين في الدولة حتى ولو لم يسبق لهم العمل في الدولة، إذا أنه يوجد استثناءات ترد على فترة التجربة. فنجد أن المعينين بأمر ملكي، أو بقرار من مجلس الوزراء لا يخضعون لفترة التجربة ومنهم على سبيل المثال (الوزراء والمعينون على المرتبة الممتازة) لا تنطبق عليهم أحكام فترة التجربة حتى ولو كان تعيينهم لأول مرة في الدولة.

وعلى ذلك فإن المشمولون بفترة التجربة ويخضعون لها، هم الأشخاص المشمولين بنظام الخدمة المدنية وهم على النحو التالي:-

١- سلم رواتب الموظفين العامين.

٢- سلم رواتب الوظائف التعليمية.

٣- سلم رواتب الوظائف الصحية.

٤- سلم رواتب المستخدمين.

وبخلاف تلك الطوائف من الموظفين لا تنطبق عليهم أحكام فترة التجربة الوارد النص عليها في نظام الخدمة المدنية.

ثالثاً: مدة فترة التجربة:

باستقراء نظام الخدمة المدنية السعودي نجد أن المنظم السعودي قد أورد النص على أن مدة فترة التجربة (سنة كاملة) تبدأ من تاريخ مباشرة الموظف

أعمال وظيفته المعين عليها وذلك بعد صدور قرار الجهة الإدارية المختصة بتعيينه.

ولقد أكدت على ذلك الفرض المادة ١/٩ من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية بالقول: " مدة التجربة سنة كاملة ولا يجوز خلالها نقل الموظف أو تكليفه بعمل وظيفة من فئة أخرى غير الوظيفة التي عين عليها، وإذا تغيب الموظف عن عمله أثناء فترة التجربة بسبب ما تمتد الفترة بقدر الفترات التي غابها" (١).

وعلى ذلك فإنه وفقاً لما أورده المنظم السعودي في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية: فإنه يشترط أن تكون فترة التجربة لمدة سنة كاملة وأن تكون هذه السنة متصلة تبدأ من تاريخ مباشرة الموظف لأعمال الوظيفة بعد صدور قرار الجهة الإدارية بتعيينه في الوظيفة المعلن عنها، واشتراط السنة يعتبر نصاً نظامياً لا يجوز مخالفته ولا يجوز انقاص مدة التجربة عما ورد النص عليها في النظام.

ومن ثم فإنه لا يجوز للجهات الإدارية المستوجب وضع الموظف تحت التجربة في وظائفها: أن تتنازل عنها وأن تختصر هذه المدة، ويجب أن يستمر الموظف خلال هذه المدة تحت رقابة وإشراف الجهة الإدارية التابع لها مدة سنة كاملة، ولذلك فإن الاستمرارية في فترة التجربة تقتضي أن يمارس الموظف أعمال وظيفته المعين عليها لمدة اثني عشر شهراً متصلة، فلو انقطع عن وظيفته أثناء فترة التجربة فإن المدة تمتد بما يعادل فترة الانقطاع حتى يستكمل الموظف

(١) أنظر في ذلك المادة (١/٩) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية السعودي.

المدة المتطلبة نظاماً وهي سنة كاملة، حتى ولو تجاوزت المدة الحكيمة المنصوص عليها في النظام (١).

وتحسب مدة التجربة بالتاريخ الهجري حسب تقويم أم القرى: ولذلك فإن الموظفين الجدد الذين يلتحقون بالعمل في السفارات والملحقات الدبلوماسية والتعليمية التي تكون خارج المملكة يخضعون في احتساب تلك الفترة للتاريخ الهجري المعمول به في المملكة.

ولقد استقرت آراء وزارة الخدمة المدنية: بأن يتم استبعاد فترة الغياب التي غابها الموظف أثناء فترة التجربة بحيث تحسب أيام الغياب وتضاف إلى مدة التجربة ليكون المجموع في النهاية متمماً لسنة كاملة)

رابعاً: أهداف فترة التجربة:

مما لا شك فيه أن فترة التجربة تعتبر وبحق من أهم المراحل التي يمر بها الموظف في حياته الوظيفية، وذلك باعتبارها الفترة التي يتم فيها تهيئته واختياره لشغل الوظيفة المعين عليها والاستمرار فيها.

ولعل أهم الأهداف التي سعت إليها الأنظمة الوظيفية التي قررت هذه الفترة تشتمل فيها ما يأتي:

١- تهيئة وإعداد الموظف عملياً للقيام بمهام وظيفته المرشح لها، حيث إن خضوع الموظف لتلك الفترة تحت إشراف ورقابة الجهة الإدارية يمكنها من الحكم على مدى صلاحيته للعمل المسند إليه، وعلى كيفية نهوضه بمسؤولياته الوظيفية والوقوف على سلوك الموظف خلال فترة التجربة،

(١) أنظر في ذلك المادة (٩) من اللوائح التنظيمية لقانون الخدمة المدنية والمادة (٢١) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

ومدى انسجام هذا السلوك مع اخلاقيات الوظيفة المرشح لها ، سواء أكان ذلك أثناء ساعات العمل الرسمية أو خارجية^(١).

٢- تحقيق مصلحة جهة الإدارة وذلك باختيارها أفضل الموظفين الذين يشغلون وظائفها في الجهاز الإداري، باعتبارها هي المسؤولة عن ضمان حسن سير المرافق العامة، وتقديم الخدمة للجمهور على أفضل وجه وهما ما يستلزم تعيين الموظفين الأكفاء^(٢).

٣- ترسيخ المفاهيم الأساسية للخدمة المدنية لدى الموظف خلال فترة التجربة والتأكد من كفاءته الوظيفية والأخلاقية.

٤- ومن الأهداف الخاصة بفترة التجربة أنها تحقق مصلحة الموظف العام المعين تحت التجربة، والذي يثبت كفاءة في أداء العمل في أن يثبت في الخدمة ويستمر في شغل الوظيفة المرشح لها، مما يحقق له الاستقرار الوظيفي وما يصبوا إليه من الالتحاق بالجهاز الإداري للدولة^(٣).

ومن جماع ما تقدم فإننا نخلص للقول بأن:

الهدف الذي سعت إليه الأنظمة التي قررت فترة التجربة للموظفين قبل تثبيتهم في الوظيفة المعينين عليها يتمثل في عدة أوجه لعل أهمها هو تهيئة وإعداد هذا الموظف عملياً للقيام بمهام الوظيفة المرشح لها، والسعي نحو

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

(٢) .. د. عبد الحميد حشيش، مرجع سابق، ص ١٦٨.

(٣) د. جاسم عبدالله بن عمير: انتهاء خدمة الموظف تحت التجربة (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة الحقوق ،كلية الحقوق جامعة البحرين، المجلد ١٢، العدد ٢، ص ٢٩٣

الكشف عن قدرات هذا الموظف والتثبت من كفاءته الأخلاقية والمهنية للقيام بأعباء هذه الوظيفة.

وكذلك الكشف عن سلوكه الوظيفي وكفاءته الأخلاقية والعمل كذلك على ترسيخ مبادئ ومفاهيم الخدمة المدنية لديه، وذلك كله من أجل تحقيق الغايات التي تسعى إليها جهة الإدارة من اختيار أفضل العناصر والكفاءات لشغل وظائف الجهاز الإداري في الدولة، حتى يمكن لجهة الإدارة تقديم أفضل الخدمات للجمهور من خلال هؤلاء الموظفين، وهو ما يؤدي بدوره إلى ضمان حسن سير العمل في الجهاز الإداري بانتظام.

المطلب الثاني

المركز القانوني للموظف تحت التجربة وحقوقه في النظام السعودي

من المستقر عليه بأن لجهة الإدارة سلطة تقديرية واسعة في تقدير كفاءة الموظف تحت التجربة، وكذلك تقرير مدى صلاحيته للاستمرار في الوظيفة التي يشغلها، وذلك لأن جهة الإدارة هي المهيمنة على تسير المرافق العامة بانتظام واطراد، ولأنها هي المسؤولة عن قيام الموظفين بأداء واجباتهم على أكمل وجه وبما يحقق المصلحة العامة.

ولذا فإنه بالنسبة للمركز القانوني للموظف تحت التجربة فإن البعض من الفقه الإداري: يرى بأن الموظف تحت التجربة يعتبر في موقف (معلق على شرط فاسخ) ويتمثل في إخفاقه في اجتياز فترة التجربة التي خضع لها بنجاح، وذلك بأن يثبت صلاحيته للوظيفة المعين عليها، حيث إن هذا الموظف لا يستقر وضعه القانوني في تلك الوظيفة إلا بعد انقضاء فترة التجربة، و اتفاق الموقف

بقرار من جهة الإدارة وذلك من حيث الصلاحية في الوظيفة المعين فيها تحت التجربة من عدمه (١).

في حين ذهب البعض الآخر من فقهاء القانون الإداري للقول: بأن الموظف تحت التجربة هو في (مركز عرضي) و أن هذه العرضية تعتبر سمة من السمات الجوهرية لمركز الموظف تحت التجربة (٢).

ومن جملة ما تقدم فإننا نؤيد ما ذهب إليه البعض من الفقه الإداري بالقول: بأن المركز القانوني للمعين تحت التجربة يعتبر (مركزاً معلقاً على شرط) يتمثل في ثبوت صلاحيته واجتيازه فترة التجربة والاختبار الذي تضعه فيه جهة الإدارة، حيث إن بثبوت الموظف تحت التجربة لكفاءته في فترة التجربة يتحقق الهدف الذي سعت إليه جهة الإدارة.

حقوق الموظف تحت التجربة:

استقرت الأنظمة الوظيفية ومنها نظام الخدمة المدنية السعودي على أن حقوق الموظف المعين تحت التجربة هي ذات الحقوق التي يتمتع بها الموظفين العموميين.

فبداية فإن الموظف تحت التجربة يحصل على الراتب المخصص للوظيفة التي عين عليها، إلا أنه فيما يتعلق بالإجازات، فإن الموظف المعين تحت التجربة

(١) د. نبيلة عبد الكريم، مرجع سابق الإشارة إليه ص ٢١٦

(٢) د. وهيب عياد سلامة – الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء – دراسة مقارنة ، مكتبة الأتجلو المصرية – طبعة ١٩٨٧م، ص ٤١٦

لا يستحق الإجازات المقررة لزملائه المعينين والمثبتين في ذات الوظيفة المعين عليها، حيث إنه لا يتمتع بجميع الإجازات التي يتمتع بها الموظف المثبت^(١) وكذلك يستحق الموظف المعين تحت التجربة في النظام السعودي: بدل التعيين والعلاوات التي تقرر لمن يشغل درجته الوظيفية وكذلك لا يستحق الموظف الذي تنتهي خدمته لعدم ثبوت كفاءته الوظيفية إجازة عادية عن عمله، ويرد له ما تكون جهة عمله استقطعته من مبالغ تقاعدية^(٢).

أما بالنسبة لحق الموظف تحت التجربة في الترقية: فإنه لا يجوز ترقية الموظف المعين تحت التجربة إلى الدرجة التالية قبل قضائه فترة التجربة بنجاح، حيث إنه يمنع على جهة الإدارة ترقيته قبل اجتيازه لفترة التجربة بنجاح^(٣). وعلى الرغم من عدم جواز ترقية الموظف تحت التجربة: إلا أن المنظم السعودي أقر بحق الموظف تحت التجربة في احتساب فترة التجربة التي قضاها في الوظيفة وذلك بعد ثبوت صلاحيته من مدة خدمته^(٤).

ولقد تبني قضاء ديوان المظالم الاتجاه القائل بجواز احتساب فترة التجربة إلى خدمة الموظف متى ثبتت صلاحيته وتم تثبيته في الوظيفة المعين عليها بشرط أن تكون هذه الفترة متصلة: حيث قضت المحكمة الإدارية بديوان المظالم في إحدى الدعاوى: " برفض دعوى يطالب فيها المدعي باحتساب مدة الخدمة السابقة له

(١) د. محمود عبده علي حميد: المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، مرجع سابق الإشارة، ص ٥١٩.

(٢) المادة (٢٣) من لائحة التعيين في الوظائف العامة .

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

(٤) أنظر في ذلك: المادة (٢٤) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

للاتقطاع عن العمل خلال سنة التجربة، حيث يطالب المدعي بضمها إلى مدة خدمته الحالية. حيث أوردت المحكمة القول: وأن كان المدعي يطالب بضم خدماته التي سبق أن خدمها في الحرس الوطني ومدتها (أحدى عشر شهراً وخمس أيام) وكانت من ضمن سنة التجربة، والتي أنقطع فيها المدعي عن العمل قبل أن يتمها، فطوت المدعية قيده بسبب الغياب، وذلك على سند من القول بأن المادة (٦) من نظام خدمة الافراد عام ١٣٩٤هـ قد نصت بأنه: "يعتبر الفرد تحت الاختبار لمدة سنة اعتباراً من تاريخ تعيينه فإذا لم يثبت صلاحيته خلال هذه المدة يفصل بقرار من الجهة التي لها حق التعيين، دون أن يترتب له أي حق غير مما سبق أن صرف له". وحيث إن السبب في إنهاء خدمة المدعي خلال فترة التجربة التي يطالب بضمها كان بسبب الانقطاع عن العمل وهي من أسباب عدم الصلاحية للعمل كما سبق للدائرة إيضاحه، فإن قضائها يكون صحيحاً، وترى المحكمة تأييد هذا الحكم فيما أنهى إليه من قضاء: وتضيف أن سبب رفض احتساب تلك الخدمة أن النصوص المشار إليها في الحكم والذي انتهت خدمة المدعي بالفصل لغيابه في ظلها، تحرم العسكري من جميع حقوقه عن خدمته التي انتهت بالفصل"^(١)

أما بالنسبة لحق الموظف تحت التجربة في النقل والإعارة: إلى جهة أخرى سواء كانت جهة عامة أو خاصة، فالأصل هو عدم جواز نقل وإعارة الموظف

(١) انظر في ذلك: حكم محكمة الاستئناف الإدارية رقم ٣٠٣/أ س/ ٥ لعام ٥١٤٣٠، تاريخ الجلسة ٢٧/٣/٥١٤٣٠، وذلك طعناً في القضية رقم ١٨٣٧/١ ق لعام ٥٤٢٩٩، الصادر فيها الحكم الابتدائي رقم ٩/د/ف/٣ لعام ٥١٤٢٩، والمنشور في مجموعة الاحكام والمبادئ الإدارية - لأحكام ديوان المظالم .

تحت التجربة لجهة أخرى خلال هذه المدة، وذلك لكي تتمكن جهة الإدارة التابع لها هذا الموظف من الإشراف ومراقبته خلال أدائه لعمله الفعلي خلال فترة التجربة.

ولقد أكد على هذا الفرض المنظم السعودي بقوله: "مدة التجربة سنة كاملة لا يجوز تكليف الموظف خلالها بعمل خارج مقر وظيفته أو يعمل وظيفة من فئة أخرى" (١).

ولقد تبنى قضاء ديوان المظالم السعودي ما ذهب إليه المنظم بضرورة مكوث الموظف المعين تحت التجربة مدة فترة التجربة ولا يجوز نقله أو تكليفه خلالها بعمل خارج وظيفته حيث قضى بأنه: "وحيث إن المادة العشرين من لائحة التعيين في الوظائف العامة نصت على أن مدة التجربة سنة كاملة لا يجوز تكليف الموظف خلالها بعمل خارج مقر وظيفته أو يعمل وظيفة من فئة أخرى، وكذلك ما نصت عليه المادة الثالثة من لائحة النقل الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٩٢٩/١) وتاريخ ١٩/١٠/١٤٣٧هـ على أنه لا يجوز نقل الموظف في الحالات الآتية:

١. قبل مضي مدة سنة على الأقل من تاريخ مزاولة الموظف الفعلية المستمرة لأعمال الوظيفة المرقي عليها.

٢. أثناء فترة التجربة إذا كان النقل إلى وظيفة تقع في مقر الوظيفة التي عين عليها وفي نفس فئتها الوظيفية .

وبما أن المدعي عليها (جهة الإدارة) قامت بتكليف المدعية خارج مقر وظيفتها خلال سنة التجربة ، فيكون قرار المدعي عليها السلبي

(١) المادة (٢٠) من لائحة التعيين في الوظائف العامة

بالامتناع عن مباشرة المدعية في مقر ملاكها الوظيفي معيباً موجباً للإلغاء لمخالفة اللوائح الصادرة في هذا الشأن...^(١).

وباستقراء النظام السعودي: نجد أن المنظم السعودي أجاز بعودة الموظف الذي تم إنهاء خدمته بسبب عدم كفاءته خلال فترة التجربة، بالعودة مرة أخرى للخدمة بعد مضي سنة من انتهاء خدمته، وفي هذه الحالة لا تحتسب العلاوات التي استفاد بها سابقاً في فترة التجربة الأولى ضمن مستحقاته المالية، وذلك إعمالاً لنص المادة (الثالثة والعشرون) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

أما بالنسبة لمدى استحقاق الموظف تحت التجربة الذي تم إنهاء خدمته بسبب عدم كفاءته مكافأة عن المدة السابقة: فإن المنظم السعودي لم يقرر لذلك الموظف أي حق في الحصول على مكافأة عن مدة خدمته التي قضاها تحت التجربة، وهو الحكم الذي قرره معظم الأنظمة الوظيفية المقارنة.

وأخير يثار تساؤل حول مدى حق الموظف المعين تحت التجربة في الاستقالة خلال فترة التجربة؟

من المستقر عليه بأن: الاستقالة هي حق مقرر للموظف ولا يوجد أي قيود على هذا الحق، ومن ثم فإنه يحق للموظف المعين تحت التجربة في تقديم استقالته إلى جهة الإدارة قبل انتهاء فترة التجربة، وفقاً للأحكام المقررة نظاماً للاستقالة لأنه لا يوجد في نظام الخدمة المدنية السعودي ولائحة التعيين في

(١) أنظر في ذلك حكم محكمة الاستئناف بديوان المظالم: في القضية الاستئنافية رقم ١٥٠٣ ق لعام ١٤٣٦هـ، طعناً في القضية الابتدائية رقم: ٥٨٩٣ / ٣ ق لعام ١٤٣٦هـ، الصادر بجلسة ١٢/١٠/١٤٣٦هـ، والمنشور في مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية - لأحكام ديوان المظالم.

الوظائف العامة واللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية ما يمنع ذلك على الموظف المعين تحت التجربة.

الواجبات التي تقع على الموظف المعين تمت التجربة:

من المستقر عليه بأن الموظف المعين تحت التجربة كما يتمتع بعدد من الحقوق يقابلها عدداً آخر من الالتزامات يجب عليه التقيد بها واحترامها وفقاً لما ورد النص عليه في نظام الخدمة المدنية .

لذلك فإن المنظم السعودي آثر أن يورد النص صراحة على الواجبات التي يجب على الموظف العام الالتزام بها وعدم مخالفتها فأورد النص عليها في المواد (من ١١ إلى ١٥ مكرر) في الفصل الثاني من نظام الخدمة المدنية.

وباستقراء الالتزامات والواجبات التي أورد المنظم السعودي النص عليها في الفصل الثاني من نظام الخدمة المدنية نجد أن المنظم أستهلها بالقول: " يجب على الموظف خاصة " ، فهو هنا لم يحدد الموظف المثبت أم الموظف تحت التجربة، وبالتالي فإن جميع هذه الالتزامات والواجبات الوارد النص عليها يجب على الموظف تحت التجربة التقيد بها وعدم مخالفتها.

ولعل أهم الواجبات التي تقع على عاتق الموظف تحت التجربة والتي أورد المنظم السعودي النص عليها تتمثل في: احترامه للوظيفة المعين فيها تحت التجربة بدءاً من احترامه لأوقات الدوام الرسمية وأداء مهمات وواجبات وظيفته الموكلة إليه بنشاط وأمانة ودقة^(١).

(١) المادة (١١/١) فقرة ج) من نظام الخدمة المدنية السعودي

وأن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة المعين عليها، والكرامة سواء كان ذلك داخل مقر العمل أو خارجه، وأن يراعي آداب اللياقة في تصرفاته مع الجمهور وبأن يعامل زملائه ورؤسائه بالاحترام^(١).

وكذلك يقع على عاتق الموظف تحت التجربة: عدم إساءة استعمال سلطته الوظيفية أو استغلال نفوذه، وكذلك يحظر عليه قبول الرشوة وطلبها بأي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة، وكذلك يحظر عليه قبول الهدايا أو الإكراميات أو غيرها، وكذلك يحظر عليه إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد تركه للخدمة^(٢).

ومن المحظورات التي تقع على عاتق الموظف تحت التجربة كذلك: أن يشتغل بالتجارة سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أو الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها أو في محل تجاري، إلا إذا كان معيناً من الحكومة أو يكون حصل على الإذن بالعمل في القطاع الخاص في غير أوقات الدوام الرسمي^(٣).

وأخيراً فإنه: لا يجوز للموظف تحت التجربة الجمع ما بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى، على أنه يجوز وفق لائحة يصدرها مجلس الوزراء السماح بالاشتغال بالمهن الحرة لمن تقتضى المصلحة العامة السماح لهم بذلك وللحاجة إلى مهنتهم^(٤).

(١) المادة (١١) فقرة أ، ب) من نظام الخدمة المدنية السعودي.

(٢) المادة (١٢) من نظام الخدمة المدنية السعودي.

(٣) المادة (١٣) من نظام الخدمة المدنية السعودي.

(٤) المادة (١٤) من نظام الخدمة المدنية.

ومن جماع ما تقدم فإننا نخلص للقول: بأن الموظف تحت التجربة في النظام السعودي له عدد من الحقوق هي نفسها الحقوق المقررة للموظف المثبت في الوظيفة، بدءاً من استحقاقه الراتب المقرر للوظيفة التي عين عليها، وكذلك العلاوات المستحقة والمقررة له أثناء فترة التجربة، وكذلك حقه في الحصول على الإجازات المقررة من الجهة الإدارية إلا أن ذلك الأمر مقصور على عدداً معين من الإجازات دون البعض الآخر منها، وفي احتساب الفترة التي قضاها تحت التجربة ضمن مدة خدمته بالوظيفة.

أما بالنسبة للواجبات الملقاة على عاتقه: فإنها تتمثل في الواجبات التي ورد النص عليها في النظام وفي اللوائح ذات الصلة والتي تقضي بوجوب احترام الموظف تحت التجربة لوظيفته وعدم الإساءة للوظيفة العامة، وحسن تعامله مع الجمهور وأن يلتزم باحترام زملائه ورؤسائه في العمل وعدم استغلال نفوذه وسلطاته الوظيفية، وعدم إفشاءه لأسرار الوظيفة المعين عليها أثناء عمله أو بعد ترك الوظيفة بالاستقالة أو التعاقد.

المبحث الثالث

سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة

بعد انتهاء فترة التجربة المقررة للموظف وهي سنة كاملة من تاريخ مباشرة هذا الموظف لأعمال وظيفته المعين عليها تحت التجربة، فهنا تكون جهة الإدارة ووفقاً للتقارير التي تم إعدادها عن هذا الموظف بين خيارين:-

الأول: وهو أن تصدر قراراً بتثبيت هذا الموظف وذلك في الجهة التي يعمل بها الموظف بعد اعتماد التقرير من قبل الوزير المختص أو من يفوضه^(١).

الثاني: أن تصدر الجهة الإدارية قراراً بفصل وإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة وذلك في الأحوال التي يثبت فيها عدم صلاحيته للتعين في هذه الوظيفة^(٢) وعلى ذلك فإن المنظم السعودي: أعطى لجهة الإدارة الحق في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة بعد انتهاء مدة التجربة وهي سنة كاملة من تاريخ مباشرته للعمل وذلك بعد التثبت من عدم صلاحيته وكفاءته في شغل هذه الوظيفة. ولكن هل سلطة جهة الإدارة مطلقة في هذا الأمر وما هي الضوابط والآثار المترتبة على ممارسة جهة الإدارة لهذا الحق في مواجهة الموظف المعين تحت التجربة؟

وللإجابة عن هذا التساؤل فإنه يقتضي منا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:-

(١) المادة (٢٢) /فقرة أ) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

(٢) المادة (٢٢) /فقرة ب) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

المطلب الأول: سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة.
المطلب الثاني: الضوابط الخاصة بإنهاء خدمة الموظف تحت التجربة والآثار المترتبة عليها.

المطلب الأول

سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة

اجمعت الأنظمة التي تناولت أحكام الوظيفة العامة وكذلك الفقه والقضاء الإداري على حق جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة عند انقضاء مدة التجربة وعدم ثبوت صلاحيته وكفاءته للعمل بالوظيفة المعين عليها. ولقد خولت التشريعات والأنظمة الوظيفية التي نظمت فترة التجربة السلطة المختصة بإنهاء خدمة الموظف المعين تحت التجربة، وكذلك بينت حدود هذه السلطة أثناء فترة التجربة أو بعد انتهائها^(١).

الأصل أن الجهة التي أصدرت قرار تعيين الموظف تحت التجربة وهي التي تملك صلاحية تقدير كفاءته وبالتالي فهي صاحبة الحق في إنهاء خدمته. وباستقراء النظام السعودي: نجد أن المنظم أورد النص على ذلك صراحة بالقول " إذا لم يثبت صلاحية الموظف خلال فترة التجربة يفصل بقرار من الجهة التي تملك التعيين"^(٢).

(١) د. نواف كنعان: الوجيز في القانون الإداري الأردني، مجموعة الآفاق المشرقة، ٢٠١١ م ،

ص ٧٠

(٢) المادة (٢٢) /فقرة ب) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

ولقد ذهب البعض من الفقه الإداري للقول: بأن جهة الإدارة تملك سلطة تقديرية واسعة في تقدير كفاءة الموظف تحت التجربة بحيث يكون لها تقرير إنهاء خدمته إذا ما ثبت لها عدم كفاءته لشغل الوظيفة^(١)

الوقت الذي تملك فيه جهة الإدارة إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة: أثار خلاف لدى فقهاء وشرح القانون الإداري حول مدى حق جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة قبل انتهاء تلك الفترة؟ أم يجب عليها الانتظار حتى اكتمال مدة فترة التجربة؟

منبت الخلاف في هذا الموضوع: يتمثل كما ذهب إليه البعض من الفقهاء في تباين التشريعات الوظيفية التي نظمت فترة التجربة سواء في من يتعلق بضرورة صدور قرار من الجهة الإدارية المختصة اثناء فترة التجربة أو عدم ضرورة ذلك حيث إن البعض من تلك الأنظمة اعطت لجهة الإدارة الحق في إنهاء خدمة الموظف في أي وقت خلال فترة التجربة والبعض الآخر منها. أعطى هذا الحق لجهة الإدارة ولكن بعد انتهاء مدة فترة التجربة^(٢).

ولقد أستقر غالبية الفقه الإداري بأن: فترة التجربة المحددة نظاماً 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 وخلال فترة التجربة إذا ظهرت عدم كفاءته،

(١) د. سليمان الطماوي: القضاء الإداري (التأديب) دراسة مقارنة، دار الفكر العربي ، القاهرة، ١٩٨٧م. ص ٢٦١.

(٢) د. نبيلة عبد الحليم كامل، مرجع سابق الإشارة إليه، ص ١١٢.

وذلك دون أن تكون مقيدة بأية قيود أو ملزمة باتخاذ أية إجراءات بهذا الصدد^(١).

وباستقراء النظام السعودي: نجد أن المنظم أجاز لجهة الإدارة التي تملك الحق في تعيين الموظف تحت التجربة في أن تصدر قرارا بفصل هذا الموظف، وذلك إذا لم تثبت صلاحيته خلال فترة التجربة، الوارد النص عليها في المادة (الثانية والعشرون) من لائحة التعيين في الوظائف العامة تعتبر نصاً صريحاً على جواز جهة الإدارة في أن تنهى خدمة الموظف تحت التجربة ، وذلك دون أن تنتظر انتهاء مدة التجربة وهي سنة كاملة من تاريخ استلام الموظف لوظيفته .

أما بالنسبة لموقف القضاء الإداري في هذا الخصوص: فلقد تبنى قضاء ديوان المظالم الاتجاه القائل بحق جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لعدم كفاءته لشغل الوظيفة - حيث ذهب القضاء في إحدى الدعاوى التي باشرها للقول: " وحيث إن التعيين على وظائف البنود كبنود الأجور والتشغيل يتم عن طريق الجهة صاحبة العلاقة ومن صلاحيتها، ولما كانت جهة الإدارة غير ملزمة ابتداء بتعيين جميع من يتقدم إليها بطلب توظيفه، ولها حرية تقدير مدى صلاحية المتقدم لشغل إحدى الوظائف التي تملك صلاحية التعيين عليها كبنود الاجور، ولما كان الثابت عدم صلاحية المدعي للعمل بعد وضعه تحت التجربة العملية، كما يتضح من خطاب مدير عام التشغيل والصيانة الموجهة إلى مدير إدارة شؤون الموظفين المرفق صورة منة بملف القضية، وحيث لم يظهر للدائرة صدور خطأ من جهة الإدارة المدعي عليها تسبب في لحوق ضرر بالمدعي يوجب

(١) أنظر في ذلك: د. حمدي قبيلات ، مرجع سابق ، ص ١١٢، د. جاسم عبدالله بن عمير،

مرجع سابق، ص ٣٠٥

التعويض عنه، وتأسيساً على ما تقدم فإن الدائرة تنتهي إلى الحكم برفض هذه الدعوى^(١).

وعلى الرغم مما ورد النص عليه في نظام الخدمة المدنية : من جواز إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة إثناء هذه الفترة وقبل انتهائها، وهو ما ذهب إليه معظم الفقه الإداري وتبناه القضاء الإداري في العديد من أحكامه .

إلا أننا لا نتفق مع هذا الاتجاه: وذلك لأن السماح لجهة الإدارة بالاستغناء عن الموظف وفصله خلال مدة التجربة، يدفعها في بعض الاحيان إلى أن تتعسف باستعمال هذه السلطة، وبالتالي فإنها تقرر الاستغناء عن الموظف لمجرد الشك في عدم كفاءته من جهة، ومن جهة أخرى فمن المعلوم بأن الموظف في بداية حياته الوظيفية العامة قد لا ينسجم في البداية مع ظروف وملابسات العمل، وما تفرضه الوظيفة العامة عليه من قيود، ولكن بعد فترة زمنية معينة يتأقلم هذا الموظف مع ظروف العمل الوظيفي ويثبت كفاءته.

ومن هنا أرى بأنه : يجب أن تكون سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة قبل انتهاء هذه المدة مقيدة بضوابط محددة ، وتخضع لرقابة القضاء الإداري عليها وألا تكون سلطة مطلقة لجهة الإدارة تتعسف من خلالها قبل هذا الموظف.

(١) أنظر في ذلك: حكم محكمة الابتدائية بديوان المظالم : في القضية رقم ١ / ٣٤ ٣٤ / ق / لعام ٥١٤٢٥، والصادر فيها الحكم الابتدائي رقم ٦٨ / د / ف / ٤٢ لعام ٥١٤٢٦ ، والمؤيد من هيئة التدقيق رقم ٤٣٤ / ت / ٦ / لعام ٥١٤٢٧، بجلسة ٥ / ٢٩ / ٥١٤٢٧ . والمنشور في مجموعة الاحكام والمبادئ الإدارية - لأحكام ديوان المظالم .

سلطة جهة الإدارة بعد انتهاء فترة التجربة:

من المستقر عليه بأنه : يجب على جهة الإدارة بعد انتهاء فترة التجربة التي خضع لها الموظف، أن تصدر قرارها كما سبق القول : بإنهاء خدمة هذا الموظف في حاله ثبوت عدم كفاءته لشغل هذه الوظيفة ، أو أن تصدر قرارها بتثبيت هذا الموظف في تلك الوظيفة.

وفي ذلك الصدد ذهب البعض من الفقه الإداري للقول: بأنه وأن كان للسلطة الإدارية الحق في إنهاء خدمة الموظف أثناء مدة التجربة ، إلا أنه في الاحوال التي تنتهي فيها فترة التجربة دونما أن تقوم جهة الإدارة بإصدار قرار بإنهاء خدمة الموظف لعدم كفاءته، أعتبر هذا الموظف مثبتاً في هذه الوظيفة حكماً، وذلك دونما الحاجة لصدور قرار من جهة الإدارة بتثبيته^(١).

وفي ذات الاتجاه ذهب البعض من الفقه الإداري للقول: بأن انقضاء مدة فترة التجربة دون صدور قرار صريح بتثبيت الموظف تحت التجربة يعني أن هذا الموظف مثبت في الوظيفة حكماً، وأن ذلك يقتضى أن تمارس جهة الإدارة سلطتها في تقرير صلاحية الموظف تحت التجربة من عدمها وذلك خلال مدة معينة من تاريخ انتهاء فترة التجربة ، حتى لا يبقى الموظف مجرداً من الضمانات إلى ما شاء الله، وإذا لم تمارس جهة الإدارة سلطتها خلال هذه المذكورة سقط حقة في استعمالها، ودخل الموظف حكماً في المرحلة الثانية وأصبح من حقة أن يتمتع بضمانة عدم قابليته للفصل لعدم الكفاءة^(٢).

(١) د. يوسف إلياس: المرجع العلمي في شرح قانون الخدمة المدنية ، دار المنار للنشر

والتوزيع الاردن ، ط٢ ، ٢٠٠٩ م ، ص ٧٢

(٢) د. نواف سالم كنعان: مرجع سابق الاشارة إليه، ص ٧٧

وباستقراء النظام السعودي: نجد أن المنظم الزم جهة الإدارة التي يعمل فيها الموظف تحت التجربة بأن تقوم بأعداد تقريراً عن عمله أثناء فترة التجربة وأن يتم اعتماد هذا التقرير من قبل الوزير المختص أو من يفوضه، وذلك قبل انتهاء سنة التجربة وعلى ضوءه يتم إصدار قرار تثبيت هذا الموظف من عدمه .^(١)

وباستقراء النص سالف الذكر: نجد أن المنظم السعودي أستوجب على جهة الإدارة أن تصدر قبل انتهاء سنة التجربة قرارها بشأن مدى كفاءة الموظف المعين تحت التجربة ، وذلك بناء على التقارير التي تعدها جهة الإدارة بهذا الشأن، وأستوجب المنظم كذلك أن يكون قرار تثبيت الموظف من عدمه قبل انتهاء سنة التجربة .

وعلى ذلك فإنه: في الاحوال التي لا تقوم فيها جهة الإدارة بإصدار قرارها بفصل وانتهاء خدمة الموظف تحت التجربة بعد انتهاء فترة السنة مدة التجربة المقررة نظاماً فإن هذا الأمر ، يعتبر بمثابة قراراً ضمناً من جهة الإدارة بتثبيت الموظف تحت التجربة في الوظيفة المعين عليها.

المطلب الثاني

الآثار المترتبة على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في النظام السعودي

أورد المنظم السعودي النص صراحة على عدداً من الآثار المترتبة على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة بالقول: " الموظف الذي تنتهي خدمته حسب المادة السابقة لا يستحق إجازة عادية عن عمله، ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية، ولا يطالب باسترداد ما صرف له من (بدل تعيين) بموجب المادة (٢٧ / ١) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية ، ويسمح له بالعودة بعد

(١) المادة (٢٢/فقرة أ) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

مضى سنة من انتهاء خدمته، ولا تحتسب له في هذه الحالة العلاوات التي أستفاد منها في فترة التجربة " (١).

وباستقراء النص سالف الذكر: نجد أن المنظم السعودي رتب أثراً على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة، وذلك في الأحوال التي يثبت فيها لدى جهة الإدارة عدم كفاءته وقدرته على القيام بمهام وظيفته المعين فيها، وذلك وفقاً لما ورد النص عليه في المادة (٢٢) والتي تجيز لجهة الإدارة إنهاء خدمة هذا الموظف. ولعل أهم الآثار التي تترب على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في النظام السعودي ما يلي:

أولاً: بالنسبة للإجازات الاعتيادية: في حالة إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة بسبب عدم كفاءته ، فإنه لا يستحق عن المدة التي قضاها تحت التجربة أي أجازة عادية ، وهي الاجازات المقررة نظاماً للموظف العام وفقاً لقانون الخدمة المدنية .

ثانياً: بالنسبة لمستحقاته المالية: وفيما يتعلق بالمستحقات المالية الخاصة بالموظف تحت التجربة في النظام السعودي ، والتي تكون قد صرفت له أثناء فترة التجربة من (مرتبات ومكافآت) فإنه لا يطالب باسترداد هذه المستحقات التي يكون الموظف حصل عليها، لان ذلك كان نظير عمله خلال هذه الفترة .

وكذلك تقوم جهة عمل هذا الموظف: برد ما قامت باستقطاعه من هذا الموظف نظير حساب العائدات التعاقدية، وكذلك لا يطالب هذا الموظف باسترداد ما تكون جهة الإدارة قد صرفته له من بدل التعيين ، لأن هذا البديل مقرر نظير شغله للوظيفة التي عين عليها تحت التجربة.

(١) المادة (٢٣) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

ويثار في هذا الصدد تساؤل وهو: هل يجوز للموظف تحت التجربة الذي تم إنهاء خدمته بسبب عدم كفاءته بالعودة مرة أخرى للخدمة؟

إجابة لائحة التعيين في الوظائف العامة السعودية : على هذا التساؤل بقولها: " ويسمح له بالعودة للخدمة بعد مضي سنة من انتهاء خدمته ، ولا تحتسب له في هذه الحالة العلاوات التي أستفاد منها في فترة التجربة " (١)

وباستقراء النص سالف الذكر: نجد أن المنظم السعودي أورد النص صراحة بحق الموظف تحت التجربة، والذي تم إنهاء خدمته لعدم كفاءته بالعودة مرة أخرى للخدمة، وذلك بعد مضي سنة من قرار إنهاء خدمته، وذلك بأن يوضع مرة أخرى تحت التجربة وبذات الضوابط والأحكام الوارد النص عليها في النظام. وأشترط المنظم في حاله عودة هذا الموظف مرة أخرى للخدمة: بأنه الا يتم احتساب العلاوات التي يكون قد حصل عليها سابقاً خلال فترة التجربة الأولى المنهى خدمته فيها.

ولعل السبب في اشتراط المنظم هذا الشرط: هو عدم تميز هذا الموظف بعد تثبيته عن زملاءه الآخرين بأن يكون في وضع مالي متميز عنهم، لذا فإنه لا يستفاد من العلاوات والبدلات التي تكون قد صرفت له خلال مدة التجربة الأولى .

(١) المادة (٢٣) من لائحة التعيين في الوظائف العامة.

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وعلى نبينا أفضل الصلوات والتحيات،
وعلى آله وصحبه أولي المناقب والكرامات.

أمّا بعد:

فإني أحمد الله ﷻ أن منّ علينا بإتمام هذا البحث وإكماله، وأسأله ﷻ أن
يجعله حجةً لنا لا علينا، إنه وليّ ذلك والقادر عليه.

ألا وإن من أهمّ النتائج التي خرجنا بها من هذا البحث ما يلي:

أنا وإن من أهمّ النتائج التي خرجنا بها من هذا البحث ما يلي:

١. أن الموظف المعين تحت التجربة " هو كل شخص يتم تعيينه بوظيفة دائمة
في ملاك مرفق إداري عام بأمر إداري صادر من جهة مختصة، وعلى سبيل
التجربة لفترة زمنية محددة قانوناً وبانقضائها تمتلك الإدارة سلطة تقديرية
بتثبيته بالوظيفة التي يشغلها من عدمه، ويكون قرار الإدارة الصادر بعدم
التثبيت خاضعاً لرقابة القضاء الإداري"

٢. بأن العلاقة التي تربط ما بين الموظف تحت التجربة وجهة الإدارة في
النظام السعودي هي (العلاقة التنظيمية اللائحية) وهي العلاقة التي تحدد
طبيعة عمل الموظف بجهة الإدارة، وفقاً للأنظمة الوظيفية ولوائحها
وهو ما يكون معه الموظف في مركز عام وليس في مركز خاص، وبأن
الأنظمة واللوائح هي التي تحكم العلاقة التي تربط الموظف بجهة الإدارة
منذ التحاقه وتعيينه بالوظيفة وحتى انتهاء مدة خدمته أو استقالته، وهو
الاتجاه الذي تبناه المنظم السعودي: وأورد النص عليه في نظام
الخدمة المدنية المطبق في المملكة حتى وقتنا الحالي.

٣. أن المنظم السعودي لم يحدد الأشخاص الذين تطبق عليهم فترة التجربة الوارد النص عليها في المادة التاسعة من نظام الخدمة المدنية السعودي، لذا فإن فترة التجربة الوارد النص عليها في نظام الخدمة المدنية لا تطبق على جميع العاملين في الدولة حتى ولو لم يسبق لهم العمل في الدولة، إذا أنه يوجد استثناءات ترد على تلك الفترة، فنجد أن المعينين بأمر ملكي، أو بقرار من مجلس الوزراء لا يخضعون لهذه الفترة ومنهم على سبيل المثال (الوزراء والمعنيون على المرتبة الممتازة) لا تنطبق عليهم أحكام فترة التجربة حتى ولو كان تعيينهم لأول مرة في الدولة.
٤. يشترط أن تكون فترة التجربة لمدة سنة كاملة وأن تكون هذه السنة متصلة، تبدأ من تاريخ مباشرة الموظف لأعمال وظيفته وبعد صدور قرار الجهة الإدارية بتعيينه في الوظيفة المعن عنها، واشتراط السنة يعتبر نصاً نظامياً لا يجوز مخالفته ولا يجوز انقاص مدة التجربة عما ورد النص عليها في النظام.
٥. أن الهدف من تقرير فترة التجربة التي أورد المنظم السعودي النص عليها يتمثل في عدة أوجه لعل أهمها هو تهيئة وإعداد هذا الموظف عملياً للقيام بمهام الوظيفية المرشح لها، والسعي نحو الكشف عن قدرات هذا الموظف والتثبت من كفاءته الأخلاقية والمهنية للقيام بأعباء هذه الوظيفة، وكذلك الكشف عن سلوكه الوظيفي وكفاءته الأخلاقية والعمل كذلك على ترسيخ مبادئ ومفاهيم الخدمة المدنية لديه، وذلك كله من أجل تحقيق الغايات التي تسعى إليها جهة الإدارة من اختيار أفضل العناصر والكفاءات لشغل وظائف الجهاز الإداري في الدولة.

٦. أن المركز القانوني للمعين تحت التجربة يعتبر (مركزاً معلقاً على شرط) يتمثل في ثبوت صلاحيته واجتيازه فترة التجربة والاختبار الذي تضعه فيه جهة الإدارة، حيث إن بثبوت الموظف تحت التجربة لكفائه في فترة التجربة يتحقق الهدف الذي سعت إليه جهة الإدارة.
٧. أن الموظف تحت التجربة في النظام السعودي له عددٌ من الحقوق هي نفسها الحقوق المقررة للموظف المثبت في الوظيفة، بدءاً من استحقاقه الراتب المقرر للوظيفة التي عين عليها، وكذلك العلاوات المستحقة والمقررة له أثناء فترة التجربة، وكذلك حقه في الحصول على الإجازات المقررة من الجهة الإدارية إلا أن ذلك الأمر مقصور على عدداً معيناً من الإجازات دون البعض الآخر منها، وفي احتساب الفترة التي قضاها تحت التجربة ضمن مدة خدمته بالوظيفة.
٨. أنه تقع على عاتق الموظف تحت التجربة عدداً من الواجبات تتمثل أهمها في وجوب احترام هذا الموظف لوظيفته وعدم الإساءة للوظيفة العامة، وحسن تعامله مع الجمهور وأن يلتزم باحترام زملائه ورؤسائه في العمل وعدم استغلال نفوذه وسلطاته الوظيفية، وعدم إفشاءه لأسرار الوظيفة المعين عليها أثناء عمله أو بعد ترك الوظيفة بالاستقالة أو التعاقد.
٩. أن المنظم السعودي أجاز لجهة الإدارة التي تملك الحق في تعيين الموظف تحت التجربة في أن تصدر قراراً بفصل هذا الموظف، وذلك إذا لم تثبت صلاحيته خلال فترة التجربة، الوارد النص عليها في المادة (الثانية والعشرون) من لائحة التعيين في الوظائف العامة تعتبر نصاً صريحاً على جواز جهة الإدارة في أن تنهى خدمة الموظف تحت التجربة، وذلك دون

أن تنتظر انتهاء مدة التجربة وهي سنة كاملة من تاريخ استلام الموظف لوظيفته .

١٠. أن المنظم أوجب على جهة الإدارة التي يعمل فيها الموظف تحت التجربة بأن تقوم بأعداد تقريراً عن عمله أثناء فترة التجربة وأن يتم اعتماد هذا التقرير من قبل الوزير المختص أو من يفوضه، وذلك قبل انتهاء سنة التجربة وعلى ضوءه يتم إصدار قرار تثبيت هذا الموظف من عدمه.

١١. أن المنظم السعودي أستوجب على جهة الإدارة أن تصدر قبل انتهاء سنة التجربة قرارها بشأن مدى كفاءة الموظف المعين تحت التجربة ، وذلك بناء على التقارير التي تعدها جهة الإدارة بهذا الشأن، وأستوجب المنظم كذلك أن يكون قرار تثبيت الموظف من عدمه قبل انتهاء سنة التجربة.

١٢. أنه في الأحوال التي لا تقوم فيها جهة الإدارة بإصدار قرارها بفصل وانتهاء خدمة الموظف تحت التجربة بعد انتهاء فترة السنة مدة التجربة المقررة نظاماً فإن هذا الأمر ، يعتبر بمثابة قراراً ضمناً من جهة الإدارة بتثبيت الموظف تحت التجربة في الوظيفة المعين عليها.

١٣. أن المنظم السعودي أورد النص صراحة بحق الموظف تحت التجربة، والذي تم إنهاء خدمته لعدم كفاءته بالعودة مرة أخرى للخدمة، وذلك بعد مضي سنة من قرار إنهاء خدمته ، وذلك بأن يوضع مرة أخرى تحت التجربة وبذات الضوابط والأحكام الوارد النص عليها في النظام. وأشترط المنظم في حالة عودة هذا الموظف مرة أخرى للخدمة: بأنه إلا

يتم احتساب العلاوات التي يكون قد حصل عليها سابقاً خلال فترة التجربة الأولى المنهى خدمته فيها.

التوصيات:

- ١- نوصى على المنظم السعودي بأن يبادر بإصدار تعديل على نظام الخدمة المدنية وذلك بأن يورد النص على الأحكام الخاصة بفترة التجربة ويوضح في هذا التعديل ضوابط وأحكام فترة التجربة والتزامات وحقوق الموظف تحت التجربة صراحة، وكذلك بيان الآثار المترتبة على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة لعدم كفاءته.
- ٢- نوصى على المنظم السعودي بأن يضمن نظام الخدمة المدنية وفي التعديلات المقترحة بأن يورد نصاً يلزم فيه جهة الإدارة بأن تقوم بوضع وإعداد تقارير شهرية أو ربع سنوية على الموظف تحت التجربة، لكي تظهر كفاءة هذا الموظف ومدى قيامه بأداء مهام الوظيفة المعين فيها، وبحيث تكون هذه التقارير في نهاية فترة التجربة هي المعول في الحكم على كفاءة هذا الموظف أو عدم كفاءته .
- ٣- يجب على جهة الإدارة وخلال فترة التجربة بأن تقوم بإحاطة الموظف تحت التجربة علماً بمظاهر الضعف والنقص في أدائه وفي سلوكه، ويجب عليها أن تتخذ من الإجراءات اللازمة لتقويم وتنمية قدرات هذا الموظف وتفادى أوجه النقص والقصور عنده، حتى يمكن لهذا الموظف أن يقضى فترة التجربة بنجاح ويحقق الغاية المنشودة من خضوعه لتلك الفترة وهي اثبات كفاءته لشغل الوظيفة المعين عليها.

- ٤- يجب أن تكون سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة قبل انتهاء هذه المدة مقيدة بضوابط محددة، وتخضع لرقابة القضاء الإداري عليها. وألا تكون سلطة مطلقة لجهة الإدارة تتعسف من خلالها قبل هذا الموظف، ولا ترجع إلى رغبة ومزاج السلطة الإدارية المختصة ، بل لا بد أن تكون بناء على وقائع وأدلة مثبتة في ملف خدمته .
- ٥- إلزام جهة الإدارة بتسبب قراراتها بإنهاء خدمات الموظفين تحت التجربة لعدم الكفاءة المهنية، حيث أن ذلك يعد ضماناً لهؤلاء الموظفين ويسهل مهمة القاضي الإداري في الرقابة على هذه القرارات، ويكشف عن نية جهة الإدارة ومدى اتفاقها مع النظام وأحكامه.

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع القانونية العامة والمتخصصة :

١. د. أحمد الصبان: شؤون الموظفين ونظم الخدمة في المملكة العربية السعودية، دار المجمع العلمي، جدة، طبعة ١٣٩٨هـ / ١٩٧٨م.
٢. د. السيد خليل هيكل: القانون الإداري السعودي، منشورات جامعة الملك سعود، ط٢، ١٤٢١هـ.
٣. د. بكر القباني : الخدمة المدنية في الملكة العربية السعودية، مطبوعات معهد الإدارة بالرياض، طبعة ١٠٤٢هـ.
٤. د. حمدي سليمان قبيلات: انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حاله التأديب (دراسة مقارنة) دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٣م.
٥. د. سليمان الطماوي: الوجيز في القانون الإداري (دراسة مقارنة) دار الفكر الجامعي، الطبعة السادسة، ١٩٩٩م.
٦. د. سليمان الطماوي: القضاء الإداري (التأديب) دراسة مقارنة، دار الفكر العربي ، القاهرة، ١٩٨٧م .
٧. د. شريف يوسف خاطر:- الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) دار الفكر والقانون، القاهرة ، الطبعة الأولى، ٢٠١١م.
٨. د. عادل عبد الفتاح النجار: النظام القانوني لوقف الموظف العام احتياطياً، دار النهضة العربية القاهرة، ط١٩٩٧م.
٩. د. عبدالله بن راشد السنيدي: مبادئ الخدمة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، الطبعة الخامسة عشر ١٤٣٤هـ.

١٠. د. عبد الحميد حشيش: دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية ، القاهرة، طبعة ١٩٧٨م.
١١. د. محمد أبو السعود حبيب: الموظف العام وممارسة الحقوق والحريات السياسية، مطبعة الإيمان بالقاهرة، بدون سنة نشر.
١٢. د. محمد عبد الحميد أبوزيد: المرجع في القانون الإداري، طبعة ٢، دار الفكر العربي، القاهرة ٢٠٠٧م.
١٣. د. محمد فؤاد مهنا: مبادئ القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة (دراسة مقارنة) ، مؤسسة شباب الجامعة بالإسكندرية، ط ٢، ١٩٨٧م.
١٤. د. نبيله عبد الحليم كامل: الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، دار النهضة العربية بالقاهرة، الطبعة الثانية، ١٩٩٦م.
١٥. د. نواف كنعان: الوجيز في القانون الإداري الأردني، مجموعة الآفاق المشرقة، ٢٠١١م.
١٦. د. وهيب عياد سلامة – الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء – دراسة مقارنة ، مكتبة الأنجلو المصرية – طبعة ١٩٨٧م.
١٧. د. يوسف إلياس: المرجع العلمي في شرح قانون الخدمة المدنية ، دار المنار للنشر والتوزيع الاردن ، ط ٢، ٢٠٠٩ م.

ثانياً: الرسائل العلمية :

١. عبد العزيز سعد مانع العنزي: النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة) رساله ماجستير كلية الحقوق – جامعة الشرق الأوسط ٢٠١٢م.

ثالثاً: الأبحاث والدوريات العلمية:

١. د. جاسم عبدالله بن عمير: انتهاء خدمة الموظف تحت التجربة (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجله الحقوق، كلية الحقوق جامعة البحرين، المجلد ١٢، العدد ٢.
٢. شهلاء سليمان محمد: إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجله دفاثر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة قاصدي مرباح، بالجزائر - العدد ٣، عام ٢٠١٥م.
٣. د. محمود عبيد علي حميد: "المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة" بحث منشور في مجله الحقوق - الجامعة المستنصرية- كلية القانون، المجلد ٣ العدد، ٨، ٩، عام ٢٠١٠م.
٤. محمود عيد علي حميد:- المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، بحث منشور في مجله الحقوق - كلية القانون - الجامعة المستنصرية بالعراق، المجلد ٣، العدد ٨، ٩، عام ٢٠١٠م.

رابعاً: الأنظمة واللوائح

١. نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٩) وتاريخ ١٣٩٧/٧/١٠هـ.
٢. اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية السعودي.
٣. لائحة التعيين في الوظائف العامة، الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١/ ٩٢١ وتاريخ ١٤٢٤/٩/٧ هـ و العمل بها اعتباراً من ١٤٢٥/١/١هـ.

خامساً: الأحكام القضائية

١. حكم محكمة الاستئناف بديوان المظالم : في القضية الاستئنافية رقم ١٥٠٣ ق لعام ١٤٣٦هـ، طعناً في القضية الابتدائية رقم : ٥٨٩٣ / ٣ / ق لعام ١٤٣٦هـ، الصادر بجلسة ١٢ / ١٠ / ١٤٣٦هـ، والمنشور في مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية - لأحكام ديوان المظالم .
٢. حكم محكمة الاستئناف بديوان المظالم: رقم ٣٠٣ / أ س / ٥ لعام ١٤٣٠هـ، تاريخ الجلسة ٢٧ / ٣ / ١٤٣٠هـ، وذلك طعناً في القضية رقم ١٨٣٧ / ١ / ق لعام ١٤٢٩هـ، الصادر فيها الحكم الابتدائي رقم ٩ / د / ف / ٣ لعام ١٤٢٩هـ، والمنشور في مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية - لأحكام ديوان المظالم .
٣. حكم المحكمة الابتدائية بديوان المظالم : في القضية رقم ١ / ٣٤ ٣٤ / ق / لعام ١٤٢٥هـ، والصادر فيها الحكم الابتدائي رقم ٦٨ / د / ف / ٤٢ لعام ١٤٢٦هـ ، والمؤيد من هيئة التدقيق رقم ٤٣٤ / ت / ٦ / لعام ١٤٢٧هـ، بجلسة ٢٩ / ٥ / ١٤٢٧هـ . والمنشور في مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية - لأحكام ديوان المظالم .

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٢٠٧٨	المقدمة
٢٠٨٥	المبحث الأول: الطبيعة النظامية لعلاقة الموظف تحت التجربة بجهة الإدارة في النظام السعودي. وفيه مطلبان :
٢٠٨٦	المطلب الأول: التعريف بالموظف تحت التجربة في النظام السعودي.
٢٠٩٠	المطلب الثاني: علاقة الموظف تحت التجربة بجهة الإدارة في النظام السعودي.
٢٠٩٦	المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بفترة التجربة في النظام السعودي. وفيه مطلبان:
٢٠٩٦	المطلب الأول: النص على فترة التجربة وضوابطها في النظام السعودي.
٢١٠٣	المطلب الثاني: المركز القانوني للموظف تحت التجربة وحقوقه في النظام السعودي .
٢١١٢	المبحث الثالث: سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة في النظام السعودي. وفيه مطلبان :
٢١١٣	المطلب الأول: سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة.
٢١١٨	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة.
٢١٢١	الخاتمة
٢١٢٧	قائمة المصادر والمراجع
٢١٣١	فهرس الموضوعات