

طبيعة علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة مقارنة بطبيعة علاقة العامل تحت التجربة

بصاحب العمل في العراق وإيران

الاستاذ الدكتور حسين زروندي

حسين علي محمد الذياب

جامعة الاديان والمذاهب

The nature of the relationship of the probationary employee with public administration in comparison The nature of the probationary worker's relationship with the employer In Iraq and Iran

Prof. Dr. Hussein Zarondi

researcher

Hussein Ali Muhammad Al-Dhiyab

University of Religions and Denominations

Email : zz799705@gmail.com

Abstract :

The public employee is considered one of the important tools of the public job to achieve the public interest and provide the desired services to society for the purpose of satisfying public needs. The worker in the employment contract is also considered the primary party to implement the obligations entailed in the contract and acquire rights as a result of implementing those obligations, since the contract is the law of contracting parties, so the relationship The relationship between the public employee and the public administration is regulated by the rules of administrative law, which differ from the relationship regulated by the employment contract between the worker and the employer, based on the rules of the labor law.

The legal relationship of the probationary employee with the public administration to which he belongs becomes clear from the time he begins the work he is assigned to and carries out his duties as a public employee. As a result of this relationship, the rights and duties of each of them - the administration and the employee - are determined. The legal relationship between the probationary worker and the employer is also established at the moment the worker begins his work. This relationship also determines the rights and duties of both the probationary worker

and the employer, but of course there is a fundamental difference between the relationship of the probationary employee with the public administration to which he belongs and the relationship of the probationary worker with the employer. We will explain each of these two relationships in two separate topics. In the first section, we address the nature of the employee relationship. Under probation in the public administration in Iraq and Iran, and in the second section, the nature of the relationship of the worker on probation with the employer in Iraq and Iran.

key words :

Legal regulation, public employee, probationary worker, trial period

الملخص :

يعتبر الموظف العام من ادوات الوظيفة العامة المهمة لتحقيق المصلحة العامة وتقديم الخدمات المرجوة منها الى المجتمع لغرض اشباع الحاجات العامة ، كما يعتبر العامل في عقد العمل الطرف الاساسي لتنفيذ الالتزامات المترتبة في العقد واكتساب الحقوق من جراء تنفيذ تلك الالتزامات كون العقد شريعة المتعاقدين ، لذلك فان العلاقة بين الموظف العام والادارة العامة تنظمها قواعد القانون الاداري وهي تختلف عن العلاقة التي ينظمها عقد العمل بين العامل ورب العمل مستندة في ذلك الى قواعد قانون العمل .

وتتضح العلاقة القانونية للموظف تحت التجربة بالإدارة العامة التابع لها منذ مباشرته بالعمل المعين فيه وقيامه بواجباته كموظف عام ، ونتيجة لهذه العلاقة تتحدد حقوق وواجبات كل منهما - الادارة والموظف - ، كما تنشأ العلاقة القانونية بين العامل تحت التجربة وصاحب العمل باللحظة التي يباشر فيها العامل بعمله ، وايضاً تحدد هذه العلاقة حقوق وواجبات كل من العامل تحت التجربة وصاحب العمل ، لكن بالطبع يوجد اختلاف جوهري بين علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة التابع لها وبين علاقة العامل تحت التجربة بصاحب العمل ، وسنوضح كل من هاتين العلاقتين بمحيتين منفصلين نتناول في المبحث الاول طبيعة علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وايران ، وفي المبحث الثاني طبيعة علاقة العامل تحت التجربة بصاحب العمل في العراق وايران .

الكلمات المفتاحية :

التنظيم القانوني، الموظف العام، العامل تحت التجربة، فترة التجربة

اهمية البحث:

تتركز اهمية البحث في الآتي:

- ١- بيان حقوق وواجبات الموظف تحت التجربة وكذلك العامل في عقد العمل تحت التجربة .
- ٢- التمييز بين النظام القانوني الذي يحكم علاقة الموظف العام تحت التجربة بالإدارة العامة وبين النظام القانوني الذي يحكم علاقة العمل بعقد العمل تحت التجربة بصاحب العمل.
- مشكلة البحث:

تكمن المشكلة البحثية في عدم الاستقرار القانوني للموظف والعامل تحت التجربة مما يتطلب التمييز بين علاقة الموظف العام بالإدارة العامة وبين علاقة العامل برب العمل ، وبيان حقوق وواجبات الموظف والعامل تحت التجربة بما يوفر الضمانة القانونية لهما .

منهج البحث :

يطبق البحث المنهج الوصفي التحليلي المقارن ، حيث انه يقوم على وصف وتحليل التنظيم القانوني للموظف والعامل تحت التجربة وفق القوانين والتشريعات النافذة في العراق مقارنة مع القوانين والتشريعات النافذة في الجمهورية الإسلامية الإيرانية ، تبعا لذلك جاءت منهجية البحث تطبيقا للمنهج الوصفي التحليلي المقارن .

خطة البحث:

المبحث الاول : طبيعة علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وإيران .

المطلب الاول: التكييف القانوني لعلاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وإيران.

المطلب الثاني : النتائج المترتبة على تكييف علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وإيران .

- المبحث الثاني : طبيعة علاقة العامل تحت التجربة بصاحب العمل في العراق وإيران .
- المطلب الاول : العلاقة التعاقدية للعامل تحت التجربة بصاحب العمل في العراق وإيران .
- المطلب الثاني : النتائج المترتبة على علاقة العامل تحت التجربة بصاحب العمل في العراق وإيران .

المبحث الاول : طبيعة علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وإيران :

تتضح علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة عند صدور قرار تعيينه وقبل تشييته بالعمل المعين فيه ، حيث يوضع الموظف مدة من الزمن تحت التجربة ، وقد حدد المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل مدة التجربة في المادة ١٤ بسنة واحدة في خدمة فعلية وبانتهائها اما يصدر امر بتثبيت

الموظف في الدرجة المعين فيها اذا ثبتت كفاءته وصلاحيته للعمل المعين فيه وإلا تمتد الفترة الى ستة اشهر اخرى (١) .

اما المشرع الايراني فقد حدد في قانون التوظيف الوطني (قانون استخدام كشوري) لسنة ١٣٤٥ المادة (١٨) مدة التجربة على ان لا تقل عن ستة اشهر ولا تزيد عن سنتين (٢).

ويتضح بذلك ان فترة التجربة منصوص عليها في القانون ويخضع لها الموظف في اول تعيينه لا بإرادته ولا بإرادة الادارة فقيده التجربة وارد بنص القانون ولا اجتهاد في مورد النص ، فليس للإدارة اعفاء الموظف منها وكذلك ليس للموظف نفسه التهرب من قيد التجربة كما لا يمكن الاتفاق على مخالفة نص القانون لان المراد من فترة التجربة هو تحقيق مصلحة الوظيفة العامة، ولا يمكن ايضاً التنازل عن مدة التجربة ، ويتضح من ذلك ان مدة التجربة التي يجب ان يخضع لها الموظف في بداية تعيينه اجبارية وليست اختيارية ، وان علاقة الموظف تحت التجربة مع الادارة هي علاقة تنظيمية فالقانون واللوائح المنظمة للوظيفة العامة تحدد الحقوق والواجبات لكليهما ، ومن الملاحظ ايضاً ان الوضع القانوني له غير مستقر لأنه كما عرفنا فهو معلق على شرط التجربة فصلاحياته تحدد بقرار من الادارة بعد انقضاء مدة التجربة (٣) .

ولذا سوف نتناول الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في مطلبين :

المطلب الاول : التكيف القانوني لعلاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وايران.

المطلب الثاني : النتائج المترتبة على تكيف علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وايران .

المطلب الاول : التكيف القانوني لعلاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وايران:

هناك خلاف في الفقه والقضاء حول تكيف العلاقة القانونية الرابطة بين الموظف العام والدولة ، فهل هي علاقة تعاقدية ينظمها العقد وتنطبق عليها احكام العقود أم هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والانظمة المنظمة للوظيفة العامة ، وبما اننا نحاول فهم طبيعة هذه العلاقة بين الموظف العام تحت التجربة والادارة العامة في القانون العراقي والايراني سنبحثها في فرعين :

الاول العلاقة التعاقدية للموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وايران ، والثاني العلاقة التنظيمية

للموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وايران .

الفرع الاول : العلاقة التعاقدية للموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وايران :

كان الرأي المعمول به في الفقه والقضاء الفرنسي ان علاقة الموظف بالإدارة العامة (الدولة) هي علاقة تعاقدية ، أي ان العقد هو اساس هذه العلاقة ، ولكن هناك اختلاف في طبيعة هذا العقد ، فهناك من عده من

عقود القانون الخاص ، وآخرين اعتبروه من عقود القانون العام (٤) ، ونتج من ذلك نظريتين الأولى نظرية العقد المدني ، والثانية نظرية عقد القانون العام .

ففي نظرية العقد المدني تحدد طبيعة العلاقة بين الموظف والدولة على اساس وجود عقد مدني بينهما يلتزم الموظف بموجب هذا العقد بتقديم الخدمات مقابل قيام الدولة بتنفيذ التزاماتها المتفق عليها في العقد تحقيقاً لسير المرفق العام والمصلحة العامة ، ويخضع هذا العقد لأحكام القانون الخاص ، حيث يقوم هذا العقد على توافق ارادتين وقد وصف بعقد اجارة الاشخاص اذا كان مناط العمل مادي ، اما اذا كان مناط العمل قانوني فيوصف بعقد الوكالة ، وكأي عقد لا بد اذاً من وجود مرحلة تفاوض بين الموظف والدولة تحدد موضوع العقد وشروطه واثاره (٥) .

وقد انتقدت هذه النظرية شكلاً وموضوعاً ، فمن الناحية الشكلية ان عقود القانون المدني تتم بإيجاب وقبول بعد مرحلة المفاوضات التي تجري بين المتعاقدين يتم من خلالها استعراض ماهية العقد وشروطه وما يترتب عليه من اثار والتزامات متبادلة، وهذا لا يتحقق في حالة تعيين الموظف ومباشرته بالعمل المعين فيه فلا توجد هناك مفاوضات حول تحدد قواعد الوظيفة العامة ، وذلك لان قواعد الوظيفة العامة تحددها القوانين والانظمة يخضع لها الموظف بمجرد صدور قرار بتعيينه ، اما من الناحية الموضوعية فان العقد المدني يخضع لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين ولا يتصور تعديله الا بعد موافقة اطرافه ، اما القاعدة في ادارة المرافق العامة توجب علوا المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وهذا يعني ان للإدارة العامة سلطة تعديل احكام الوظيفة العامة بإرادتها المنفردة دون حاجة الى استحصال موافقة الموظف وليس له الحق بعدم تطبيق ما اقرته الادارة العامة بإرادتها المنفردة ، وكذلك فان احكام العقود تحكم بنسبية اثار العقد ، يعني ان اثار العقد تسري فقط على المتعاقدين ولا تنصرف الى غير الاطراف ، وهذا لا يتصور في حالة تقصير الموظف في واجباته المتعلقة بالوظيفة العامة ففي بعض المسائل يتحمل الموظف المسؤولية التقصيرية ليس فقط امام الادارة العامة بل حتى امام الافراد الاخرين وهم ليسوا طرفا في العقد (٦) .

اما نظرية عقد القانون العام حيث جعل اصحاب النظرية التعاقدية العقد من عقود القانون العام ، وبهذا الوصف اصبح بإمكان الادارة تعديل العقد كلما استلزم التعديل ولا تتقيد بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، وهم بذلك يحاولون التخفيف من وطئة انتقادات النظرية السابقة ولكن هذه النظرية لم تلقى استحساناً ايضاً بالنتيجة هو عقد ومن مميزات العقود الاحتفاظ بمركزها ولا يمكن المساس بها الا بموافقة المتعاقدين وبطبيعة الحال لا ينطبق هذا على الموظف في علاقته بالإدارة فهو يخضع للقوانين والانظمة المنظمة للوظيفة العامة بمجرد صدور قرار التعيين (٧) .

اما موقف المشرع العراقي والايرواني من النظرية التعاقدية فلم يرد كلا المشرعين اي نص صريح او ضمني يدل على ان العلاقة بين الموظف والادارة العامة هي علاقة تعاقدية وهذا ما استقرأناه من القوانين والانظمة المنظمة للوظيفة العامة ، وبذلك فان المشرعين العراقي والايرواني لم يأخذوا بالنظرية التعاقدية وما يترتب عليها من آثار .

الفرع الثاني : العلاقة التنظيمية للموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وايران :

نتيجة للانتقادات التي وجهت للنظرية التعاقدية من كافة نواحيها وقصورها عن تحديد المركز القانوني للموظف وعلاقته بالدولة ، اتجه الفقه والقضاء الى النظرية التنظيمية لتفاديها النقص الذي اتصفت به النظرية التعاقدية ، ومفاد النظرية التنظيمية ان علاقة الموظف بالادارة العامة هي علاقة قانونية تخضع للقوانين والانظمة المنظمة للوظيفة العامة وما يترتب عليها من حقوق وواجبات ، وهذا معناه ان الموظف في علاقته بالادارة العامة هي علاقة تنظيمية وان قرار التعيين لا يحدث مركزاً ذاتياً للموظف لان هذا المركز اصلاً هو موجود وسابق على قرار التعيين ، فان القانون عندما ينشئ الوظيفة يحدد معها مركز من يشغالها وكل ما يترتب لها من حقوق وواجبات ، فالمشرع حينما يحدد ما يرتبط بالوظيفة العامة من مزايا وتكاليف انما هو غير ناظر لشخص الموظف او مصلحته بالدرجة الاساس بل هو ناظر بالاصل لمصلحة المرفق العام ، فقرار التعيين قرار شرطي يسند من خلاله العمل الى شخص معين وتطبيق المركز التنظيمي عليه وبذلك تملك الادارة سلطة تعديل احكام الوظيفة بارادتها المنفردة دون الرجوع في ذلك الى الموظف حتى وان كان هذا التعديل يمس الامتيازات المادية والادبية له وبهذا فلا اثر للنظرية التعاقدية على علاقة الموظف بالادارة العامة (٨) .

اما موقف المشرع العراقي والايرواني من النظرية التنظيمية ، فالمشرع العراقي لم يرد نص صريح يدل على ان علاقة الموظف بالادارة العامة هي علاقة تنظيمية وكان عليه ان ينص على ذلك صراحة لكن يفهم ضمناً من خلال القوانين والانظمة المنظمة للوظيفة العامة ان تلك العلاقة هي علاقة تنظيمية قانونية ، وكذلك اكد القضاء العراقي في احد احكامه ان مركز الموظف هو مركز تنظيمي وعلاقته بالادارة العامة هي علاقة تنظيمية تخضع للقوانين والانظمة (٩) .

وهذا ايضاً ما نستقرئه من تعريف الموظف العام في المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ الناقد (الموظف) كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين (١٠) . ، اما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي والذي تم تعديل تسميته ليصبح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ بموجب قانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٨ ، فقد عرف هذا القانون (الموظف) في المادة (١) الفقرة ثالثاً : (الموظف : كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل

ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة) (١١) ، نستخلص من كلا التعريفين ان التكليف بوظيفة دائمة وتحديد الملاك الخاص للموظفين يكون وفق القوانين والانظمة الادارية النافذه المنظمة للوظيفة العامة وهو ماجرى عليه العمل في العراق ، اذاً ان علاقة الموظف بالادارة العامة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والانظمة الادارية .

اما المشرع الايراني ايضاً لم ينص بشكل صريح على العلاقة التنظيمية بين الموظف والادارة العامة ولكن نستشف ذلك ضمناً من خلال نصوص قانون ادارة الخدمة المدنية (قانون مديريت خدمات كشوري) ، وقانون التوظيف الوطني (قانون استخدام كشوري) ، فمثلا عند تعريفه الموظف العام في المادة (١) من قانون التوظيف الوطني المعتمد عام ١٣٤٥ (قانون استخدام كشوري) (١٢) ، فإن أي شخص يتم قبوله للعمل في إحدى الوزارات أو الشركات أو المؤسسات الحكومية يعتبر موظفًا حكوميًا ، كما استخدم قانون إدارة الخدمة المدنية لعام ١٣٨٦ (قانون مديريت خدمات كشوري) مصطلح (موظف) في المادة (٧) حيث قال (موظف الهيئة التنفيذية : هو الشخص الذي يتم قبوله للعمل في هيئة تنفيذية بناءً على القواعد واللوائح ذات الصلة بموجب مرسوم أو عقد من السلطة المختصة) (١٣) ، اذاً العلاقة بين الموظف والادارة العامة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والانظمة المنظمة للوظيفة العامة .

المطلب الثاني : النتائج المترتبة على تكليف علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة في العراق وإيران : تبين لنا في المطلب الاول ان العلاقة بين الموظف العام والادارة العامة هي علاقة تنظيمية وليست تعاقدية في التشريعين العراقي والايرواني، وهذا ينطبق ايضاً وبكل تأكيد على الموظف تحت التجربة وذلك لان تنطبق عليه كافة القوانين والانظمة التي يخضع لها الموظف العام، فاذا ثبتت كفاءته وصلاحيته للوظيفة المعين فيها بعد انتهاء فترة التجربة يصدر قرار من الادارة العامة بتثبيته في وظيفته وتعتبر خدمة فعلية، وإذا لم تثبت كفاءته وصلاحيته للوظيفة المعين فيها عندها يصدر قرار بإنهاء خدماته.

ويترتب على هذه العلاقة التنظيمية القانونية عدة نتائج بالإمكان اجمال أهمها بما يلي (١٤) :
أولاً - صدور قرار اداري بالتعيين ، حيث يعتبر هذا القرار الوسيلة القانونية للعمل في الوظيفة العامة ويترتب عليه كافة الاثار القانونية ، بيد ان هذا القرار لا يخلق مركزاً ذاتياً للموظف لأنه موجود اصلاً بالقوانين والانظمة المنظمة للوظيفة العامة فهو لا يتأثر بشخص الموظف الذي يشغل الوظيفة ، لذلك تترتب عليه كافة الاثار القانونية بمجرد صدور قرار التعيين من دون حاجة لأخذ موافقة ورضا الموظف ، وهو يعني ان هذه الاثار تترتب اعتباراً من تاريخ صدور قرار التعيين وهي لا تلغى لعدم قبول الموظف للوظيفة وحتى يتم الغائها فلا بد من صدور قرار اداري اخر يلغي القرار السابق بالتعيين .

اما المشرع العراقي اكد هذا المعنى وحدد الجهة المختصة بالتعيين في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل / المادة الثامنة الفقرة الثانية التي تنص على ان يكون التعيين او اعادة التعيين من صلاحيات مجلس الخدمة العامة عدا الوظائف التي تتطلب صدور مرسوم جمهوري بناءً على اقتراح من الوزير المختص وموافقة مجلس الوزراء (١٥) ، وهذا ما اخذ به مجلس شوري الدولة في القرار المرقم ٩٣ في ١٢ / ١٢ / ٢٠٠٦ (ان تعيين المدير العام يكون بقرار من مجلس الوزراء ولا يكون بأمر وزاري .) (١٦) ، كما اشار في قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ الفصل الرابع / المادة التاسعة الفقرة الثانية والتي تنص على (التعيين وإعادة التعيين والترقية في الخدمة العامة ويكون ذلك من اختصاص المجلس حصراً وعلى أساس معايير المهنية والكفاءة.) (١٧) .

اما المشرع الايراني اشار في قانون إدارة الخدمة المدنية لعام ١٣٨٦ (قانون مديريت خدمات كشوري) المادة السابعة حيث يتم قبول الموظف للعمل بناءً على القواعد واللوائح ذات الصلة بموجب مرسوم أو عقد من السلطة المختصة (١٨) .

وتأسيساً على تلك القواعد فلا يعد موظفاً عاماً من لم يصدر بحقه قرار اداري بالتعيين والا عد مغتصباً للوظيفة العامة وتصرفاته تقع باطله قانوناً لعدم الاختصاص .

ثانياً - تبعاً للعلاقة التنظيمية التي تحكم الموظف والادارة العامة فلا يجوز للموظف انهاء هذه العلاقة بإرادته ، مثلاً لو قدم الموظف طلب استقالة لإنهاء الرابطة الوظيفية فهذا الطلب لا ينهي علاقته بالوظيفة العامة بل يبقى موظفاً حتى بعد تقديم الطلب الى ان تقوم الادارة بالبت فيه بصدور قرار صريح او ضمني او انقضاء المدة المقررة قانوناً للبت فيه .

وبما ان المشرع العراقي والايرواني اخذا بالنظرية التنظيمية في تكييف علاقة الموظف بالإدارة العامة فهما اكداً يتبنيا كل ما ترتبه تلك العلاقة من نتائج ، فالمشرع العراقي حينما نظم احكام استقالة الموظف في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل في الفصل السابع م ٣٥ ف ٢ والتي نص فيها المشرع (على المرجع أن يبيت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً ويعتبر الموظف منفكاً بانتهائها الا إذا صدر أمر القبول قبل ذلك) (١٩) ، وبمفهوم المخالفة اذا رفض المرجع الاستقالة فان الموظف يبقى مستمراً بوظيفته ولا يحق له انهاء الرابطة الوظيفية .

والمشرع الايراني ايضاً نص في قانون التوظيف الوطني (قانون استخدام كشوري) المادة (٦٤) (يمكن للموظف الرسمي أن يستقيل من الخدمة الحكومية بإشعار مسبق مدته شهر واحد ، وفي أي حال من الأحوال لا تؤدي استقالة الموظف إلى الوفاء بالتزاماته تجاه الحكومة ، وتحقق الاستقالة من تاريخ قيام الوزارة المعنية

أو المؤسسة الحكومية الموافقة عليها بموجب مرسوم رسمي . تلتزم الوزارة أو المؤسسة الحكومية بإعلان رفض أو قبول الاستقالة كتابة خلال شهر من تاريخ استلام الاستقالة. إذا لم يبلغ رفض الاستقالة أو قبولها بنهاية الشهر المذكور فيعتبر هذا الأمر حكماً بعدم قبول الاستقالة. في حالة عدم قبول الاستقالة (٢٠) .

ثالثاً - التعديلات التي تقوم بها السلطة المختصة على القوانين والأنظمة الخاصة بالوظيفة العامة تكون جميعها سارية بحق الموظف ولا يجوز له الامتناع عن تطبيقها أو رفضها بحجة وجود حقوق مكتسبة له من القوانين والأنظمة النافذة التطبيق وقت تعيينه ، كما يتعين ان يكون تعديل القواعد المنظمة للوظيفة العامة بقواعد تشريعية تساويها بالدرجة طبقاً لقاعدة التدرج في التشريع ، فغير متصور تعديل قاعدة قانونية بقاعدة تنظيمية ، وكذلك فان الإدارة لا تستطيع مخالفة القواعد المنظمة للوظيفة العامة بتطبيق مثلًا لائحة بقرار فردي فيكون هذا القرار غير مشروع والدفع امام القضاء بالغاء والتعويض عن الاضرار المترتبة على تطبيقه عملاً بمبدأ المشروعية ، وان هذا التعديل للقوانين والأنظمة يستوجب سريانه من وقت تنفيذه ولا يكون له اثر رجعي حتى لا يؤدي الى عدم استقرار المراكز القانونية التي اكتسبها الموظف قبل التعديل والتغيير .

والمشروع العراقي اشار في المادة (٣) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وهو يصف الوظيفة العامة بانها تكليف وطني وخدمة اجتماعية الغاية منها تحقيق المصلحة العامة وتقديم الخدمة للمواطنين من قبل الموظفين في ضوء القواعد القانونية النافذة ، وكذلك في المادة (٤) الفقرة (ثاني عشر) ان القيام بواجبات الوظيفة العامة يجب ان تكون وفق ما تقرره القوانين والأنظمة والتعليمات (٢١) .

اما المشروع الايراني حدد في المادة (٨) من قانون التعامل مع المخالفات الادارية لسنة ١٣٧٢ (قانون رسيديكي به تخلفات اداري) المخالفات الادارية التي يعاقب عليها القانون ومن ضمنها مخالفة القوانين والأنظمة الخاصة بالوظيفة العامة (٢٢) ، وبذلك على الموظف العام سواء كان مثبت او تحت التجربة الالتزام بتنفيذ القوانين والأنظمة والتعليمات المنظمة للوظيفة العامة لان الهدف والغاية منها هو تحقيق المصلحة العام وسير المرفق العام بانتظام واطراد وتقديم الخدمة اللازمة للمواطنين .

رابعاً - خضوع الموظف للقوانين والأنظمة لما تقرره من حقوق وتقرض من واجبات ، فللموظف الحق في مطالبة الإدارة باحترام تلك الحقوق كما عليه تنفيذ الواجبات المنوطة به ، وللسلطة المختصة بسن التشريعات التي تنظم الوضع التنظيمي للموظف العام الحق في تحديد مضمون هذه التشريعات وايضاً تعديلها من دون تدخل الموظف العام لان مركز الموظف التنظيمي قابل للتعديل والتغيير من قبل السلطة العامة زيادة او نقصاناً ويطبق بقوة القانون وليس للموظف الاحتجاج بمبدأ الحقوق المكتسبة ، ولكن يحق له المطالبة بابطال هذا

التعديل اذا كان صادر من سلطة غير مختصة او يكون مخالفا للقانون او يكون فيه تجاوز للسلطة او للاصول اذا لحق به الضرر جراء هذا التعديل ، فالمشروع العراقي والايراني - كما اشرنا في النقطة السابقة - الزما الموظف الخضوع والامتثال للقوانين والانظمة المنظمة للوظيفة العامة وكما اوضحنا سابقاً ان الهدف والغاية هو تحقيق المصلحة العام وسير المرفق العام بانتظام واطراد وتقديم الخدمة اللازمة للمواطنين .

خامساً - تبعاً للعلاقة التنظيمية بين الموظف والادارة العامة يتمتع عقد اي اتفاق بينه وبين الادارة العامة يكون فيه مخالفاً للقوانين والانظمة السارية النفاذ حتى وان كان هذا الاتفاق يصب بمصلحة اي منهما فيحكم على مثل هذا الاتفاق بالبطلان لان يخالف قواعد أمره تتعلق بالنظام العام ، وكما اشرنا سابقاً ان المشروع العراقي والايراني قد الزما الموظف التقيد بالقوانين والانظمة المنظمة للوظيفة العامة وهي قواعد امرة لايجوز الاتفاق على مخالفتها كونها تتعلق بالنظام العام وتصب في مصلحة المرفق العام وضمان سيره باطراد وانتظام بما يليبي حاجات المواطنين .

سادساً - من النتائج الهامة المترتبة على العلاقة التنظيمية ان يكون الموظف في خدمة المرفق العام والعمل على سيره بانتظام واطراد ، لذلك يتمتع عليه الاتيان باي فعل من شأنه تعطيل المرفق العام او الاضرار به من قبيل الاضراب عن العمل او تقديم استقالات جماعية ، فالاعتراض على ما تتخذه الادارة العامة يكون بالطريق الذي رسمه القانون وهو الطعن امام القضاء الاداري لتحقيق العدل والمساواة ويخدم الصالح العام .

والمشروع العراقي اشار الى ذلك في قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ وعاقب عليه بتحقيق شروطه في المادة (٣٦٤) : (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف او مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بصورة الاستقالة او امتنع عمداً عن واجب من واجبات وظيفته او عمله متى كان من شأن الترك او الامتناع ان يجعل حياة الناس او صحتهم او امنهم في خطر او كان من شأن ذلك ان يحدث اضطراباً او فتنة بين الناس او اذا عطل مرفقاً عاماً) (٢٣) .

وكذلك المشروع الايراني اشار الى ذلك في قانون العقوبات الاسلامي (قانون مجازات اسلامي) المادة (٥٧٦) (إذا أساء أي من المسؤولين والموظفين في الحكومة والبلديات في أي رتبة أو منصب إلى مناصبهم ولم ينفذوا أوامر الحكومة المكتوبة أو تنفيذ قوانين الدولة أو تنفيذ الأحكام أو الأوامر الصادرة عن السلطات القضائية أو أي أمر صادر عن السلطات القانونية ، سيتم الحكم عليه بالفصل من الخدمة الحكومية من سنة إلى خمس سنوات) (٢٤).

سابعاً - القرارات الخاصة بالتعيين تصدر بإرادة الدولة وحدها طبقاً للأحكام العامة الواردة في القوانين ، وهذه القرارات تطبق بموجبها احكام القرارات الادارية من دون مشاركة او قبول الموظف ، وتخضع للطعن امام

القضاء الإداري ، وهذه من النتائج المهمة للمركز التنظيمي للموظف العام وقد اشرنا الى موقف المشرع العراقي والایراني بهذه الفقرة في النقطة الاولى.

المبحث الثاني : طبيعة علاقة العامل تحت التجربة بصاحب العمل في العراق وإيران :
طبيعة علاقة العامل بصاحب العمل تحكمها قواعد القانون الخاص ، وان اساس هذه العلاقة هو توافق ارادتين - ارادة العامل وصاحب العمل - التي منشؤها التراضي ، وعقد العمل تحت التجربة هو اساس علاقة العامل بصاحب العمل وتبعاً لذلك طبيعة هذه العلاقة هي طبيعة تعاقدية وليست تنظيمية (٢٥) ، وعليه سنبحثها في مطلبين الاول العلاقة التعاقدية للعامل تحت التجربة بصاحب العمل في العراق وإيران ، والثاني النتائج المترتبة على علاقة العامل تحت التجربة بصاحب العمل في العراق وإيران .

المطلب الاول : العلاقة التعاقدية للعامل تحت التجربة بصاحب العمل في العراق وإيران :
عقد العمل تحت التجربة هو (عقد عمل يبرمه صاحب العمل والعامل ويضمنه شرط التجربة) (٢٦) . فعقد العمل تحت التجربة من العقود الرضائية ، وقيد التجربة الذي يتضمنه عقد العمل اما ان يكون لصالح العامل واما ان يكون لصالح صاحب العمل واما لصالحهما معاً ، فالعقد شريعة المتعاقدين وهو اساس العلاقة بين العامل وصاحب العمل ومحل ترتب الحقوق والالتزامات على عاتق كل منهما (٢٧) .

ويتضح من تعريف عقد العمل في قانون العمل العراقي وقانون العمل الايراني بانه اتفاق وهذا الاتفاق اما ان يكون صريحاً ام ضمناً ، شفوياً ام تحريرياً يلتزم فيه العامل بتقديم خدمة لصاحب العمل تحت ادارته واشرافه وبالمقابل يقوم صاحب العمل بدفع الاجر المتفق عليه في العقد للعامل خلال المدة المتفق عليها سواء كانت تلك المدة مؤقتة ام اغير مؤقتة ، وقد اجاز المشرع العراقي والایراني ان يتضمن العقد فترة تجربة يتفق عليها الطرفين ، ولحماية العامل من تعسف صاحب العمل حدد المشرع فترة التجربة حيث حددها المشرع العراقي بثلاث اشهر تبدأ من تاريخ مباشرة العامل بالعمل ولمرة واحدة لدى صاحب العمل ، اما المشرع الايراني فقد فصل في مدة التجربة حيث تكون اقصاها شهراً واحداً للعمال البسطاء وشبه المهرة ، اما العمال المهرة ذوي الخبرة العالية تكون مدة التجربة ثلاثة اشهر ، وخلال مدة التجربة يحق للطرفين انهاء العقد فيها ويلزم صاحب العمل حينها بدفع اجر العامل خلال فترة التجربة (٢٨).

إن اطراف العلاقة العقدية هما صاحب العمل والعامل ، وقد عرف قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ في المادة (١) (ثامناً - صاحب العمل : كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم عاملاً او اكثر لقاء اجر أياً كان نوعه .) (٢٩) ، ووفق هذا التعريف صاحب العمل ممكن ان يكون شخص طبيعي عادي كأى فرد من أفراد المجتمع ، وممكن ان يكون شخص معنوي اعتباري كمؤسسة او جمعية او شركة لطالما يمارس

عمل ويستعين بانجازه بعمال طبيعيين يعملون تحت ادارته واشرافه مقابل اجر ومهما كان نوع هذا الاجر ، ولم يشترط ان يكون صاحب العمل ممتهداً للمهنة التي يعمل بها العامل او يتخذها حرفة له فعقد العمل ينقصد بأي حال ويخضع لقانون العمل فيعتبر صاحب عمل من يمارس الاشراف الاداري والتنظيمي فهو يملك السلطة القانونية والاقتصادية (٣٠) ، أما العامل فقد عرفه المشرع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ المادة (١) (سادساً - العامل : كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً ام انثى يعمل بتوجيه و اشراف صاحب عمل وتحت ادارته ، سواءً اكان يعمل بعقد مكتوب ام شفهي ، صريح ام ضمني ، او على سبيل التدريب او الاختبار او يقوم بعمل فكري او بدني لقاء اجر ايأ كان نوعه بموجب هذا القانون) (٣١) .

فالعامل يكون شخص طبيعي ولا يمكن ان يكون شخص معنوي ، فوصف العامل ينطبق على كل من يعمل لدى صاحب العمل وتحت ادارته واشرافه مقابل اجر مهما كان نوعه ومهما كان نوع العمل لذى يؤديه ، فيكفي في تحقق صفة العامل توافر عنصري التبعية اي يكون تحت ادارة وتوجيه و اشراف صاحب العمل ، وعنصر الاجر الذي يلتزم به صاحب العمل بأدائه للعامل مهما كان نوعه في مقابل العمل الذي يؤديه العامل (٣٢) . اما المشرع الايراني فقد اتفق مع المشرع العراقي في بيان ماهية صاحب العمل والعامل حيث ورد في المادة (٣) من قانون العمل (قانون كار) لسنة ١٣٦٩ (صاحب العمل شخص طبيعي أو اعتباري يعمل العامل بناء على طلبه وعلى حسابه مقابل أجر) ، وفي المادة (٢) عرف العامل (العامل بحسب هذا القانون هو كل شخص يعمل بأية صفة لقاء الحصول على أجر، بما في ذلك الأجر والرواتب وحصة الأرباح والمزايا الأخرى بناء على طلب صاحب العمل) (٣٣) ، فصاحب العمل ممكن ان يكون شخص طبيعي او اعتباري معنوي ولكن لايمكن ان يتصور العامل الا ان يكون شخص طبيعي فلا يمكن ان يكون شخص اعتباري وايضاً حتى يكون الشخص عاملاً لابد ان يخضع لإدارة و اشراف صاحب العمل ، وان يكون العمل الذي يؤديه مقابل اجر ايأ كان نوعه .

المطلب الثاني : النتائج المترتبة على علاقة العامل تحت التجربة بصاحب العمل في العراق وايران :
تبين لنا في المطلب السابق ان العلاقة بين العامل وصاحب العمل هي علاقة تعاقدية ، بمعنى ان اساس علاقة العامل بصاحب العمل هي (العقد) ويخضع في احكامه الى القوانين الخاصة التي تنظمه ، وكون العقد شريعة المتعاقدين - القاعدة السائدة في العقود - فهي تستند الى الارادة الحرة للمتعاقدين ورضاهم في ترتب الحقوق والالتزامات ، ونحن بصدد عقد العمل تحت التجربة فهو يتضمن بالإضافة الى قيد التجربة جميع الاحكام المطبقة على عقد العمل بصورة عامة .

لذا وتبعاً للعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل تترتب عليها النتائج التالية :

أولاً- ان عقد العمل تحت التجربة من العقود الفردية متضمناً قيد التجربة الذي يبرم باتفاق ورضا العامل وصاحب العمل خلال المدة المحددة ، وهو قيد يقع اما لصالح العامل او لصالح صاحب العمل او لمصلحتهما معاً ، وهذا ما بينه المشرع العراقي والايرواني في قانون العمل (٣٤) . ثانياً- عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين ، وهذا ايضاً يشمل عقد العمل تحت التجربة باعتباره عقد عمل ، والمقصود بكون عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين اي انه يترتب الالتزامات على عاتق كل من العامل وصاحب العمل ، فيلتزم العامل بموجبه بأداء العمل المتفق عليه في العقد خلال فترة التجربة وبالمقابل يلتزم صاحب العمل بأداء الاجر المتفق عليه للعامل ، واذ اخذ احدهما بذلك جاز للآخر فسخ العقد لعدم تنفيذ الالتزامات المتفق عليها ، وهذا ما اشار اليه المشرع العراقي في القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل المادة (١٧٧ / ١) . كما اشار اليه المشرع الايرواني في قانون العمل النافذ (قانون كار) في المبحث الثالث (انتهاء عقد العمل) (٣٥) .

ثالثاً- عقد العمل تحت التجربة من العقود الرضائية ، من القواعد العامة في العقود هو توافق ارادة المتعاقدين باقتران ايجاب وقبول كلاهما من دون اي اجراء شكلي ، فهو اتفاق وهذا الاتفاق ممكن ان ينشأ بأي صورة سواء كان صريحاً او ضمناً ، شفويّاً او تحريريّاً ، يكفي فيه اقتران الايجاب والقبول ، وهذا ما نستشفه من نصوص قانوني العمل العراقي والايرواني (٣٦) .

رابعاً- عقد العمل تحت التجربة من عقود المعاوضة ، من القواعد العامة في العقود هو حصول كلا المتعاقدين على عوض وهو المقابل ، فالعامل في عقد العمل تحت التجربة يحصل على الاجر المتفق عليه بعد انجاز العمل المطلوب ، وصاحب العمل يحصل على العمل المنجز المتفق عليه في العقد في مقابل الاجر المؤدى للعامل ، واثار المشرع العراقي والايرواني الى هذا المعنى ، ففي قانون العمل العراقي النافذ صرح في تعريف العمل وعقد العمل والعامل وصاحب العمل ان يكون هناك (عمل) وهو العوض الذي يستحقه صاحب العمل ومقابل هذا العمل لابد من (الاجر أياً كان نوعه) وهو العوض الذي يستحقه العامل ، وايضاً ورد ذات المعنى في قانون العمل الايرواني النافذ (قانون كار) (٣٧) .

خامساً- عقد العمل تحت التجربة من العقود المستمرة باعتباره عقد عمل وهي قاعدة عامة في عقود العمل ، اي انه يحتاج الى مدة زمنية لتنفيذه ، ففترة التجربة هي المدة الزمنية التي يتضمنها العقد وهو شرط جوهري واسباسي في العقد تنفذ خلالها التزامات كل من الطرفين ، وهذا يعني ان الاجر يكون متوافقاً للعمل خلال فترة التجربة ، كذلك اذا كان ابطال العقد لوجود سبب يتعلق بأشائه مثلاً مشوباً بعيب من عيوب الرضا فان اثار هذا الابطال تسري من وقت الابطال وليس من وقت انعقاد العقد وبذلك فلا يؤدي الابطال الى ضياع اجر

العامل خلال فترة التجربة عن ما أداه من عمل منجز ، والمشرع العراقي والایراني اشارا الى هذا المعنى في قانون العمل (٣٨) .

سادساً - عقد العمل تحت التجربة من عقود الاذعان ، عقد الاذعان هو (عقد لا يملك فيه احد المتعاقدين الحرية الكاملة بما يتمتع به الطرف الاخر بحكم وضعه القانوني بوضع شروط العقد ولا يبقى للطرف الاول إلا حرية قبول العقد برمته أو رفضه برمته) (٣٩) ، وعقد العمل من عقود الاذعان لان شروطه ومحتواه سابقة على مرحلة التراضي وهي شروط موضوعة من قبل صاحب العمل وليس على العامل الا القبول بها جميعاً ، والمشرع العراقي نظم عقد الاذعان في المادة (١٦٧) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ ولم يتناول قانون العمل النافذ ما يخص حالة الاذعان في قانون العمل وفي هذا الخصوص يصر الى تطبيق اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً (٤٠) ، اما المشرع الايراني بعد الاستقراء لم يتناول عقود الاذعان لا في القانون المدني ولا في قانون العامل ايماناً منه انه قد تناول في قانون العمل النافذ كل الاحكام التي تضمن حقوق العامل ولا يوجد ما يبرر التعامل مع هذه العقود .

سابعاً - عقد العمل تحت التجربة ذو طابع شخصي ، ويعني ذلك ان العامل شخصياً يلتزم بأداء العمل المتفق عليه في العقد ولا يجوز له انابة غيره للقيام به لان الغرض من قيد لتجربة معرفة مدى كفاءة العامل وملائمته للعمل ، وهذا ما اشار اليه المشرع العراقي في القانون المدني رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المادة (٩٠٩ / أ / ١) ، ووجب على العامل ان يؤدي العمل بنفسه ويبدل من العناية في ادائه ما يبذله الشخص المعتاد (٤١) ، كما بينت المادة (٤٢ / ثانياً / أ) من قانون العمل النافذ على ان يؤدي العامل بنفسه الواجبات المنوطة به بعقد العمل بدقة وامانة (٤٢) ، كما اشار المشرع الايراني لهذا المعنى في قانون العمل النافذ (قانون كار) (٤٣) .

ثامناً - عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط فاسخ، وهو ما استقر عليه الرأي الفقهي في تكييف عقد العمل تحت التجربة وهو عقد معلق على شرط فاسخ بعدم نجاح التجربة او عدم الرضا عنها والاعلان عن تلك النتيجة خلال مدة التجربة اي قبل انتهائها (٤٤) ، وأشار المشرع العراقي الى هذا المعنى في قانون العمل النافذ، كما نظم احكام الشرط في العقود في القانون المدني رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ (٤٥) ، كما اشار المشرع الايراني لهذا المعنى في قانون العمل النافذ (قانون كار) المواد (٧ ، ١١) (٤٦) .

الخاتمة :

من خلال ما تم طرحه توصلنا الى عدة نتائج وتوصيات وكما يلي :

النتائج :

- ١- العلاقة بين الموظف تحت التجربة والإدارة العامة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة واللوائح .
 - ٢- كل من المشرعين العراقي والایراني اخذ بالعلاقة التنظيمية التي تربط الموظف تحت التجربة بالإدارة العامة .
 - ٣- كل من المشرعين العراقي والایراني اخذ بالنتائج التي تترتب على علاقة الموظف التنظيمية بالإدارة العامة .
 - ٤- العلاقة بين العامل تحت التجربة وصاحب العمل هي علاقة تعاقدية اساسها التراضي وتوافق ارادتهما .
 - ٥- كل من المشرعين العراقي والایراني اخذ بالعلاقة التعاقدية التي تربط العامل تحت التجربة بصاحب العمل .
 - ٦- كل من المشرعين العراقي والایراني اخذ بالنتائج التي تترتب على العلاقة التعاقدية التي تربط العامل تحت التجربة بصاحب العمل .
- التوصيات :

- ١- نوصي المشرعين العراقي والایراني النص على العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة العامة .
 - ٢- تبعاً للعلاقة التنظيمية نوصي المشرعين العراقي والایراني تفصيل احكام فترة التجربة للموظف العام .
 - ٣- نوصي المشرعين العراقي والایراني تفصيل احكام فترة التجربة للعامل في عقد العمل .
 - ٤- نوصي المشرعين العراقي والایراني على توفير ضمانات اكثر للعامل في عقد العمل تحت التجربة .
- هوامش البحث :

- ١- الوقائع العراقية ، قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ ، العدد : ٣٠٠ ، م ١٤ ف ١-٢ .
- ٢- قانون استخدام كشوري لسنة ١٣٤٥ ، الفصل الثاني ، المواد (١٧ ، ١٨ ، ٢٠) .
- ٣- طارش ، م.م. سناء عبد ، المركز القانوني للموظف والعامل اثناء فترة التجربة (دراسة مقارنة) ، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، العدد الثاني ، المجلد الرابع ، كانون الاول ٢٠١١ ، ص ٣١٢ .
- ٤- ليلو ، د. مازن راضي ، القانون الاداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ، ٢٠٠٨ ، ص ١٠ .
- ٥- طارش ، م.م. سناء عبد ، المركز القانوني للموظف والعامل اثناء فترة التجربة (دراسة مقارنة) ، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، العدد الثاني ، المجلد الرابع ، كانون الاول ٢٠١١ ، ص ٣١٣ .
- ٦- الجرف ، د. طعيمه الجرف ، القانون الاداري دراسة مقارنة في تنظيم ونشاط الادارة العامة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ١٩٧٠ ، ص ٢٩٩ .

- ٧- الجرف ، د. طعيمة الجرف ، المصدر السابق ، ص ٣٠٠ . ينظر د. ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، جامعة بغداد - كلية القانون ، ٢٠٠٩ ، ص ١١٣ .
- ٨- ليلو . مازن راضي ، القانون الإداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ، لسنة ٢٠٠٨ ، ص ١١٢ .
- ٩- الحسيني ، مازن محمد طاهر محمد حسين ، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والادارة العامة في العراق (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية في لبنان ، كلية الحقوق ، لسنة ٢٠١٥ ، ص ٣٠ .
- ١٠- الوقائع العراقية ، قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ ، العدد ٣٠٠ ، ج ١ ص ٨٨ .
- ١١- الوقائع العراقية ، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، العدد ٣٣٥٦ ، ج ١ ص ٨٧ .
- ١٢- قانون استخدام كشوري سال ١٣٤٥ النافذ ، المادة (١) .
- ١٣- قانون مديريت خدمات كشورى سال ١٣٨٦ النافذ ، المادة (٧) .
- ١٤- الجبوري ، الدكتور ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، بغداد ٢٠٠٩ ، ص ١٤-١٦ . وينظر الدكتور طعيمة الجرف ، القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، جامعة القاهرة ، كلية الحقوق ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ١٩٧٠ ، ص ٣٠١-٣٠٢ . وينظر الدكتور مازن راضي ليلو ، القانون الإداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ، ٢٠٠٨ ، ص ١١٢ .
- ١٥- الوقائع العراقية ، قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل ، العدد ٣٠٠ ، م ٨ / ف ٢ ، ج ١ ، ص ٨٨ .
- ١٦- وزارة العدل ، مجلس شورى الدولة ، قرار رقم ٩٣ لسنة ٢٠٠٦ .
- ١٧- الوقائع العراقية ، قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ ، العدد ٤١١٦ ، م ٩ / ف ٢ ، ص ١ .
- ١٨- قانون مديريت خدمات كشوري لسنة ١٣٨٦ ، م ٧ .
- ١٩- الوقائع العراقية ، قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل ، العدد ٣٠٠ ، م ٣٥ / ف ٢ ، ج ١ ، ص ٨٨ .
- ٢٠- قانون استخدام كشوري سال ١٣٤٥ النافذ ، المادة (٦٤) .

- ٢١- الوقائع العراقية ، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٤ لسنة ١٩٩١ ، العدد ٣٣٥٦ ، لسنة ١٩٩١ ، ج ١ ص ٨٧ ، المادتين (٣ ، ٤) .
- ٢٢- قانون رسيديكي به تخلفات اداري ، سال ١٣٧٢ ، م ٨ .
- ٢٣- الوقائع العراقية ، قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ ، العدد ١٧٦٨ ، المادة ٣٦٤ .
- ٢٤- قانون مجازات اسلامي سال ١٣٩٢ ، المادة (٥٧٦) .
- ٢٥- طارش ، م.م. سناء عبد ، المركز القانوني للموظف والعامل اثناء فترة التجربة (دراسة مقارنة) ، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، العدد الثاني ، المجلد الرابع ، كانون الاول ٢٠١١ ، ص ٣١٦ .
- ٢٦- البرعي ، احمد حسن ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ٢٠١٣ ، ص ٢٩٨ .
- ٢٧- الفحام ، هبة مهدي ، التنظيم القانوني للعامل في عقد العمل تحت التجربة ، مجلة اداب الكوفة ، العدد ٥٣ ج ٢ ، ايلول ٢٠٢٢ ، ص ٣٩١ .
- ٢٨- الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، المادة (١ : تاسعا) والمادة (٣٧) ، وينظر قانون كار لسنة ١٣٦٩ - ١٩٩٠ م / الفصل الثاني / المبحث الاول / المادة (٧) والمادة (١١) .
- ٢٩- الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، المادة (١ : ثامناً) .
- ٣٠- الياس ، الدكتور يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، هيئة المعاهد الفنية ، معهد الادارة / الرصافة ، لسنة ١٩٨٩ ، ص ٣٤ .
- ٣١- الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، المادة (١ : سادساً) .
- ٣٢- منصور ، الدكتور محمد حسين ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية ، بيروت ١٩٩٥ ، ص ٢٨٦ ، ص ٢٨٩ .
- ٣٣- قانون كار لسنة ١٣٦٩ ، فصل اول - تعاريف كلي واصول ، ماده (٢ ، ٣) .
- ٣٤- الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، الفصل السادس ، عقد العمل الفردي ، ص ١٧ . وينظر قانون كار لسنة ١٣٦٩ - ١٩٩٠ م / الفصل الثاني / عقد العمل .
- ٣٥- الوقائع العراقية ، القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ ، العدد : ٣٠١٥ ، ص ٢٤٣ ، المادة (١٧٧ / ف١) . وينظر قانون كار لسنة ١٣٦٩ - ١٩٩٠ م / المبحث الثالث / انتهاء عقد العمل .

- ٣٦- الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، الفصل الاول / التعاريف ، المادة (١ / تاسعاً) ، ص ٢ . وينظر الوقائع العراقية ، القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ ، العدد : ٣٠١٥ ، ص ٢٤٣ ، الفرع الاول / اركان القد / ١- التراضي ، المادة (٧٩) . وينظر قانون كار لسنة ١٣٦٩ ، الفصل الثاني / عقد العمل ، المادة (٧) .
- ٣٧- الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، الفصل الاول / التعاريف ، المادة (١) الفقرات (خامساً ، سادساً ، ثامناً ، تاسعاً) . وينظر نادية فرحان زامل السوداني ، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق / جامعة النهريين ، سنة ٢٠١٢ ، ص ٤٤ ، وينظر قانون كار لسنة ١٣٦٩ - ١٩٩٠ م ، المواد (٢ ، ٣ ، ٧) .
- ٣٨- الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، م ٣٧ / ثانياً ، ص ١٧ . وينظر قانون كار لسنة ١٣٦٩ - ١٩٩٠ م / الفصل الثاني / المبحث الاول / المادة ٧ والمادة ١١ . وينظر المرجع الالكتروني للمعلوماتية ، عدنان عابد ويوسف الياس ، عقد العمل الفردي وعناصره ، ص ١٧٨ - ١٨٣ <https://tinyurl.com/2lxwkmlu> .
- ٣٩- الذنبيات ، الدكتور محمد جمال مطلق ، شرح قانون العمل ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض ، الطبعة الاولى ٢٠١٢ ، ص ٣٧ .
- ٤٠- الوقائع العراقية ، القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ ، العدد : ٣٠١٥ ، ص ٢٤٣ ، المادة (١٦٧) . وينظر الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، م ١٤ / ثالثاً ، ص ٨ .
- ٤١- الوقائع العراقية ، القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ ، العدد : ٣٠١٥ ، ص ٢٤٣ ، المادة (١/١/٩٠٩) .
- ٤٢- الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، المادة (٤٢/ثانياً/أ) ، ص ٢٢ . وينظر الدكتور يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، هيئة المعاهد الفنية ، معهد الادارة / الرصافة ، لسنة ١٩٨٩ ، ص ٥٦ .
- ٤٣- موحديان ، غلام رضا ، حقوق كار علمي - كاربردى ، انتشارات فكريسازان ، تهران سال ١٣٩٤ ، ص ١١٠ . وينظر قانون كار سال ١٣٦٩ ، المواد (٢ ، ٧) .
- ٤٤- البرعي ، احمد حسن ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ٢٠١٣ ، ص ٢٩٩ .

٤٥- الوقائع العراقية ، قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، العدد : ٤٣٨٦ ، المادة (٣٧) الفقرات (ثانياً ، ثالثاً) . وينظر الوقائع العراقية ، القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ ، العدد : ٣٠١٥ ، ص ٢٤٣ ، المواد (٢٨٦ ، ٢٨٧) .

٤٦- قانون كار لسنة ١٣٦٩ / الفصل الثاني / المبحث الاول / المادة ٧ والمادة ١١ .

المصادر والمراجع :

أولاً - الكتب :

- ١- احمد حسن البرعي ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ٢٠١٣ .
- ٢- غلام رضا موحديان ، حقوق كار علمي - كاربدي ، انتشارات فكريسازان ، تهران سال ١٣٩٤ .
- ٣- طعيمه الجرف ، القانون الاداري دراسة مقارنة في تنظيم ونشاط الادارة العامة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ١٩٧٠ .
- ٤- مازن راضي ليلو ، القانون الاداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ، ٢٠٠٨ .
- ٥- ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الاداري (دراسة مقارنة) ، جامعة بغداد - كلية القانون ، ٢٠٠٩ .
- ٦- محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية ، بيروت ١٩٩٥ .
- ٧- محمد جمال مطلق الذنبيات ، شرح قانون العمل ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الرياض ، الطبعة الاولى ٢٠١٢ .
- ٨- يوسف الياس ، الوجيز في شرح قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، هيئة المعاهد الفنية ، معهد الادارة / الرصافة ، لسنة ١٩٨٩ .

ثانياً - المجلات والرسائل :

- ١- سناء عبد طارش ، المركز القانوني للموظف والعامل اثناء فترة التجربة (دراسة مقارنة) ، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، العدد الثاني ، المجلد الرابع ، كانون الاول ٢٠١١ .
- ٢- هبة مهدي الفحام ، التنظيم القانوني للعامل في عقد العمل تحت التجربة ، مجلة آداب الكوفة ، العدد ٥٣ ج ٢ ، ايلول ٢٠٢٢ .
- ٣- نادية فرحان زامل السوداني ، العدالة الاجتماعية في حكم علاقات العمل (دراسة مقارنة) ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق / جامعة النهدين ، سنة ٢٠١٢ .
- ٤- مازن محمد طاهر محمد حسين الحسيني ، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والادارة العامة في العراق (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية في لبنان ، كلية الحقوق ، لسنة ٢٠١٥ .

ثالثاً- الانترنت :

١- المرجع الالكتروني للمعلوماتية ، عدنان عابد ويوسف الياس ، عقد العمل الفردي وعناصره ، ص١٧٨

- ١٨٣ <https://tinyurl.com/2lxwkmlu> .

رابعاً- القوانين والقرارات :

١- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ .

٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

٣- قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ .

٤- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ .

٥- قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ .

٦- القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ .

٧- قانون استخدام كشوري لسنة ١٣٤٥ .

٨- قانون مديريت خدمات كشورى سال ١٣٨٦ .

٩- قانون كار لسنة ١٣٦٩ .

١٠- قانون مجازات اسلامي سال ١٣٩٢ .

١١- قانون رسيديكي به تخلفات اداري ، سال ١٣٧٢ .

١٢- وزارة العدل ، مجلس شورى الدولة ، قرار رقم ٩٣ لسنة ٢٠٠٦ .

Sources and references :First – Books:

1- Ahmed Hassan Al-Borai, Explanation of Labor Law, Arab Culture House, Cairo 2013 .

2- Gholam Reza Mohdian, Scientific-Applied Labor Law, Fikrsazan Publishing House, Tehran, 2014.

3- Toaima Al-Jarf, Administrative Law, A Comparative Study in the Organization and Activity of Public Administration, Modern Cairo Library, Cairo 1970.

4- Mazen Radi Lilo, Administrative Law, Publications of the Arab Academy in Denmark, 2008.

5- Maher Saleh Allawi, Principles of Administrative Law (Comparative Study), University of Baghdad - College of Law, 2009 .

6- Muhammad Hussein Mansour, Labor Law in Egypt and Lebanon, Dar Al-Nahda Al-Arabi, Beirut 1995 .

7- Muhammad Jamal Mutlaq Al-Thaniyat, Explanation of Labor Law, Library of Law and Economics, Riyadh, first edition 2012 .

8- Youssef Elias, Al-Wajeez in Explanation of the Labor Law, Ministry of Higher Education and Scientific Research, Authority of Technical Institutes, Institute of Administration / Al-Rusafa, 1989 .

Second - Magazines and letters :

1- Sanaa Abd Tarish, The Legal Center for the Employee and the Worker During the Probationary Period (A Comparative Study), Al-Qadisiyah Journal of Law and Political Science, Issue Two, Volume Four, December 2011 .

2- Heba Mahdi Al-Fahham, The Legal Regulation of the Worker in a Probationary Employment Contract, Kufa Journal of Etiquette, No. 53, Part 2, September 2022 .

3- Nadia Farhan Zamil Al-Sudani, Social Justice in the Governance of Labor Relations (a Comparative Study), PhD thesis, Faculty of Law / Al-Nahrain University, 2012 .

4- Mazen Muhammad Taher Muhammad Hussein Al-Husseini, the legal nature of the relationship between the employee and the public administration in Iraq (a comparative study), Master's thesis, Islamic University of Lebanon, Faculty of Law, 2015 .

Third- The Internet :

1-The electronic reference for informatics, Adnan Abed and Youssef Elias, the individual employment contract and its elements, pp. 178-183 //

<https://tinyurl.com/2lxwkmlu>.

Fourth - Laws and decisions :

1- Civil Service Law No. (24) of 1960 .

2- Law on Discipline of State and Public Sector Employees No. 14 of 1991 .

3- Federal Public Service Council Law No. 4 of 2009 .

4- Iraqi Penal Code No. 111 of 1969 .

5- Labor Law No. (37) of 2015 .

6- Civil Law No. (40) of 1951.

7- Civil Employment Law of 1967 .

8- Law of State Service Management of 2016 .

9- Labor Law of 1991 .

10-The Islamic Penal Code of 2012 .

11-The law on dealing with administrative violations, 1994 .

12-Ministry of Justice, State Shura Council, Resolution No. 93 of 2006 .