

مدى التباين في المركز القانوني بين الموظف والعامل تحت التجربة في القانون الأردني (محاولة للمقارنة) (*)

الدكتور / محمد جمال الذنيبات
كلية الحقوق - جامعة العلوم التطبيقية الأهلية
المملكة الأردنية الهاشمية

ملخص:

من المتفق عليه أن العلاقة القانونية التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة هي علاقة تنظيمية تحكمها القواعد التي وضعت من قبل السلطات المختصة لتنظم سير العمل في المرفق العام، ومن ثم فإن الروابط القانونية التي تنظمها تختلف عن تلك التي تنطبق على عقد العمل بين العامل ورب العمل، ومن هذا المنطلق جاء هذا البحث ليعالج مدى التباين والتشابه بين العلاقتين، ويكشف عن حجم التباين والتأثير بينهما، وكيف أن القانون الإداري استعار بعض القواعد والأحكام الخاصة بالعلاقة العقدية في بداية تنظيمه لعلاقة الموظف العام مع الإدارة، ومن ثم استقل بنظام قانوني متكامل، فلا يأخذ من أحكام القانون الخاص إلا للضرورة وبقدر؛ بحيث لا يكون للقاعدة المستوردة أي كيان على كميات القانون الإداري واستقلاله، مع التأكيد على حظر القياس بين القانونين الخاص والعام، ومرد هذا الحظر إلى اختلاف النشاط لدى النظامين والغايات التي يهدف إلى تحقيقها كل منهما.

(*) أجزى البحث بتاريخ ٢٠٠٤/١١/٣ م.

مقدمة:

ثمة تأثير متبادل بين القانون العام والقانون الخاص، فقد استعار القانون الإداري جملة من القواعد والحلول المستقرة في القانون الخاص بعد أن قام بتحويلها وصياغتها وتطويرها لتتلاءم مع طبيعة روابط القانون العام، وإن كان الخلاف في الفقه دائماً حول مدى إمكانية الأخذ بقواعد القانون الخاص وتطبيقها على القضايا والمنازعات الناشئة في القانون العام ولا سيما القانون الإداري، ويمكن أن نبين بعض الاتجاهات السائدة في هذا الشأن^(١):

الاتجاه الأول:

يرى أنصار هذا الاتجاه أنه من غير الممكن الأخذ بقواعد القانون الخاص ويستندون في ذلك إلى مسوغات، أهمها:

- قيل إن روابط القانون العام والقانون الإداري أحد فروعها يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، ومن هنا كان للقواعد التي تنظم هذه الروابط سمات خاصة، ذلك أنها قواعد لا تسمح بالتوازن أو التعادل بين المصلحة العامة والمصلحة الفردية، وإنما تقدم المصلحة العامة وتجعل لها الصدارة في الاعتبار.
- بنى هذا الاتجاه رأيه على أن قواعد القانون الإداري تتجه أساساً إلى تنظيم مراكز تنظيمية عامة، لا توازن ولا مساواة بين أطرافها بينما ينظم القانون الخاص مصالح فردية خاصة ترتكز على قاعدة المساواة بين أطرافها.
- إن للإدارة كامل السيادة في ترتيب المراكز القانونية لموظفيها، وتتسم قواعدها بسمة القواعد الأمرة، فلا يجوز للأفراد الاتفاق على تنظيم المراكز التنظيمية أو تعديلها بمحض إرادتهم بينما توصف جل قواعد القانون الخاص بأنها قواعد تكميلية غير أمرة.

(١) يشير الفقه إلى مدى العلاقة القائمة بين القانون العام والقانون الخاص بغية التوصل إلى تكييف دقيق لطبيعة هذه العلاقة، هل العلاقة بينهما هي علاقة تأثير متبادل أم هي علاقة استقلال؟ وما مدى هذا الاستقلال؟ أهو مطلق أم نسبي؟.

- قيل إن القاعدة الذهبية التي يركز عليها القانون الخاص (العقد شريعة المتعاقدين) و(قوة العقد الملزمة) وإن الإرادة والتراضي هما المرتكزان الأساسيان في رسم نطاق الحقوق والالتزامات في القانون الخاص شريطة عدم مخالفة النظام العام والآداب، بينما نجد أن المراكز القانونية للأشخاص في القانون الإداري تحددها القوانين والأنظمة واللوائح، التي تملك الإدارة تعديلها بإرادة منفردة.

الاتجاه الثاني:

يرى أنصار هذا الرأي أنه لا مانع من تبادل الأفكار العامة بين القانون العام والقانون الخاص ويستندون في ذلك إلى المسوغات الآتية:

- يمكن للقانون الإداري أن يستلهم قواعد القانون الخاص وأحكامه في حل المنازعات الإدارية، وما على القاضي الإداري إلا أن يعطي تلك المبادئ مفهوماً يتفق وطبيعة الرابطة التي يطبقها عليها والمناخ الإداري السائد في القانون العام.
- قيل إن القانون الإداري غير ملتزم أصلاً بتطبيق قواعد القانون الخاص، فإن اختار تطبيقها فإن له أن يطبقها على طبيعتها وله أن يحور مفهومها وأن يطورها بما يتلاءم وطبيعة المنازعة التي يطبقها بشأنها^(٢).
- استند هذا الاتجاه كذلك إلى أنه لا يوجد مانع على القاضي الإداري أن يبحث في القانون الخاص عن قاعدة تحكم المطروح عليه من منازعات لا يوجد في نصوص القانون الإداري قواعد تحكمها؛ ذلك أنه إذا افتقد القاضي الإداري النص في القانون الإداري، فإن له أن يبحث عن حل

(٢) considering que la responsabilite qui peut incomber à l'Etat pour les dommages causés aux particuliers par le fait des personnes qu'il emploie dans le service public, ne peut être régie par les principes qui sont établis dans le code civil, pour les rapports de particulier à particulier) Aubry et Drago, Traité de Contentieux Administratif, Paris 1975, t. 1, p. 545.

للمنازعة المطروحة عليه من أي مصدر من مصادر القاعدة القانونية، ومن بينها قواعد القانون الخاص^(٣).

ويتضح من الاتجاهين السابقين أن كليهما يستند إلى حجج وأسانيد لها وجاهتها، بيد أنهما لم يبحثا في عمق ذاتية كل قانون، ولم يتم سبر غور طبيعة القواعد والأسس التي ينهض عليها كل منهما، فالقضاء الإداري يتميز عن القضاء المدني بأنه قضاء إنشائي؛ بمعنى أنه قضاء له مكنات خلق القاعدة القانونية وابتداعها، فالقاضي الإداري مجتهد، وقد أوجد القضاء معظم المبادئ التي يقوم عليها بنیان القانون الإداري بينما القضاء المدني قضاء تطبيقي بصفة أساسية؛ بمعنى أنه قضاء يقوم على تطبيق القواعد القانونية الموضوعية من قبل أو يرسم له المشروع مصادر القاعدة القانونية، ويرتبطها ويلتزم القاضي المدني بذلك ولا يحيد عنه^(٤). ولقد أوضح مفوض الحكومة دافيد ذاتية القانون الإداري في مجال المسؤولية عن القواعد المقررة في القانون المدني، ولا يزال هذا المبدأ صحيحاً على الرغم من تقارب القضاء الإداري والقضاء المدني في بعض النقاط^(٥).

(٣) بعض الأفكار التي استعارها القانون الإداري من القانون المدني: ١ - علاقة الموظف بالدولة لاعتبار العقد الذي تبرمه الإدارة عقد إداري. ٢ - استخدام الوصاية للدلالة على الرقابة الإدارية التي تخضع لها المجالس المحلية. ٣ - الموظف تحت التجربة التي أخذت من العامل تحت التجربة.

(٤) J. RIVERO: PRECTS DE DROTT ADMENSTRATIF, PARIS, 1990. DAL-LOZ, ED'4 1.70 PP218-222.

لا يقف تطبيق مبادئ القانون الخاص واستعارتها من قبل القانون الإداري على القواعد الموضوعية بل تمتد إلى القواعد الإجرائية، حيث إن للقاضي الإداري أن يطبق نصوص أصول المحاكمات المدنية إذا خلا القانون الإداري من نص يحكم الإجراء المفروض عليه.

(٥) انظر للمقارنة في اختلاف قواعد القانون الإداري عن قواعد القانون الخاص قرارات مجلس الدولة الفرنسي التالية:

- T.C.8 FEVR 1873, BLANCO, REC ERSUPPL. 61. CONCL.

- C.F. 23 DEC 1889, CADOT. REC 1198 CONCL.

و تأسيساً على ما تقدم فإن البحث المقترح كان بعنوان مدى تأثير القانون الخاص على القانون العام ومدى اعتبار المركز القانوني للموظف تحت التجربة نموذجاً للتأثير المتبادل بين القانون الإداري وقانون العمل^(٦)، إلا أنني ولاعتبارات منهجية رأيت أن أدرس مدى اختلاف المركز القانوني للموظف تحت التجربة عن مركز العامل في دراسة مقارنة في محاولة للتقريب بينهما وإيضاح مدى التباين والتجانس بين المركزين^(٧)، ولذلك جاءت خطة هذا البحث على النحو الآتي:

- **المبحث الأول:** التكيف القانوني لعلاقة الموظف بالدولة مقارنة بالعلاقة التعاقدية القائمة في عقد العمل.
- **المطلب الأول:** مركز الموظف تحت التجربة.
- **أولاً:** النظرية التعاقدية.
- **ثانياً:** النظرية التعاقدية الإدارية.
- **ثالثاً:** النظرية التنظيمية.
- **المطلب الثاني:** طبيعة علاقة العامل تحت التجربة.
- **المبحث الثاني:** الأحكام المنظمة لعلاقة الموظف تحت التجربة (مقارنة مع العامل تحت التجربة):

(٦) ينبغي أن نشير إلى أنه لا يقف تطبيق مبادئ القانون الخاص واستعارتها من قبل القانون الإداري على القواعد الموضوعية، بل تمتد إلى القواعد الإجرائية، حيث إن للقاضي الإداري أن يطبق نصوص أصول المحاكمات المدنية إذا خلا القانون الإداري من نص يحكم الإجراء المعروف عليه.

(٧) ثمة ملاحظة جديرة بالذكر هي أننا انطلقنا من فرضية تغليب الاتجاه القائل بأن قانون العمل فرع من فروع القانون الخاص، وليس فرعاً من فروع القانون العام. انظر في بيان الاتجاهات المتعلقة بالخلاف حول طبيعة قانون العمل لدى:
د. جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية ١٩٩٥، ص ٢٤، وكذلك د. شاب توما منصور، قانون العمل، بغداد ١٩٧٩، ص ١٥ وما بعدها.

-
- أولاً: الغاية من وضع الموظف تحت التجربة (مقارنة).
 - ثانياً: مدى اعتبار الشرط تحت التجربة مقررًا لمصلحة أحد الأطراف.
 - ثالثاً: هل يعتبر شرط إثبات الكفاءة شرط ابتداء أو شرط استمرار؟
 - رابعاً: مدى اعتبار انتهاء المدة المحددة للتجربة تثبيتاً للموظف.
 - خامساً: مدى جواز إعادة تعيين العامل والموظف تحت التجربة أكثر من مرة.
 - سادساً: مدة العمل تحت التجربة.
 - المبحث الثالث: مدى سلطة الإدارة في إنهاء خدمات الموظف تحت التجربة.

المبحث الأول

التكييف القانوني لعلاقة الموظف بالدولة

وموقف محكمة العدل العليا منه

ينبغي ابتداءً أن نشير إلى أن التحاق الموظف بالعمل المعين فيه وقيامه بالمهام الوظيفية الملقاة على عاتقه تقضي قيام علاقة قانونية بينه وبين الإدارة التي يتبعها، فهذه العلاقة القانونية هي التي تحدد حقوق طرفيها وواجباتهما، وهما الموظف العام والإدارة العامة.

المطلب الأول

مركز الموظف تحت التجربة

بعد صدور قرار بتعيين الموظف وقبل تثبيته يوضع الموظف المعين فترة تحت التجربة، وذلك بنص القانون؛ فقد اشترط نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٥ لسنة ٢٠٠٢ في المادة ٥٩/أ "أن يكون الموظف المعين في الخدمة المدنية لأول مرة تحت التجربة لمدة سنتين قابلة للتمديد لسنة أخرى تبدأ من تاريخ مباشرته العمل في وظيفته وتعتبر خدمته منتهية حكماً بانتهاء تلك المدة إلا إذا صدر قرار تثبيته في الخدمة من المرجع المختص بالتعيين على أنه يجوز إنهاء خدمة الموظف خلال مدة التجربة من قبل ذلك المرجع"^(٨).

ومن وحي ما تقدم يتضح أن الموظف يكون تحت التجربة بنص القانون وليس بإرادته، أو بإرادة الإدارة، ومن ثم يمكن القول إن قيد التجربة منصوص عليه، ولا اجتهد في مورد النص^(٩)، فلا تملك الإدارة إعفاء الموظف من شرط التجربة، كما لا يملك هو نفسه التهرب من الشرط ذاته، كما لا يملك الاتفاق على

(٨) كان نظام الخدمة المدنية السابق رقم (١) لسنة ١٩٩٨ ينص في المادة (٣٦) على أن الموظف يكون في فترة التجربة ٣ سنوات تبدأ من تاريخ مباشرة العمل.

(٩) نظام الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢، منشور في الجريدة الرسمية عدد ٤٥٥٠ بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٤.

خلاف النص، فهو مقرر لمصلحة المرفق - شرط مرفقي - لا يجوز التنازل عنه^(١٠)، في حين فترة التجربة في عقد العمل اتفاقية يجوز التنازل عنها، وقد اختلف الفقه والقضاء حول تكييف العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالدولة وقد مر هذا الاختلاف بمرحلتين:

المرحلة الأولى: وفي هذه الحقبة اتجه الفقه مؤيداً بالاجتهاد القضائي صوب فكرة القانون الخاص، وتم تكييف هذه العلاقة القانونية على أنها علاقة قانونية مدنية أي علاقة تعاقدية.

المرحلة الثانية: وفيها اتجه الفقه والقضاء إلى العدول عن الفكرة السابقة وابتدأ القضاء الإداري فكرة العلاقة التنظيمية، وتبنى التشريع الفكرة ذاتها، وتم تأصيلها لتتلاءم وطبيعة القانون الإداري. ولذلك سنبحث تطور العلاقة بين الإدارة والموظف فقهاً وقضاء مستأنسين بقضاء محكمة العدل العليا.

أولاً - النظرية التعاقدية:

ذهبت طائفة من الفقه الإداري بادئ الرأي إلى تكييف العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة على أنها رابطة تعاقدية من روابط القانون الخاص، إذ يرتبط الموظف العام بالإدارة بعقد من عقود القانون الخاص، ويختلف هذا العقد باختلاف نوع العمل المطلوب إنجازه؛ فيعتبر هذا العقد المدني عقد إجارة خدمات إذا عهد للموظف القيام بأعمال مادية، وعقد وكالة إذا عهد للموظف القيام بمهمة إجراء تصرفات قانونية.

ومن مؤيدي هذا الاتجاه الأستاذ PERRIQUET الذي يرى أن ممارسة الوظائف العامة عقد وكالة إلا أنه لا يطبق فكرة الوكالة على العمال والمستخدمين الذين تقتصر مهماتهم على إعداد القرارات أو تنفيذها دون أن يكون لهم أية سلطات خاصة^(١١).

A. PLANTY. OP. CIT. NO 852.

(١٠)

(١١) انظر موقف هذا الفقيه في مؤلف د. عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربية، ص ٤٣.

ويحدد هذا العقد حقوق طرفي العقد والتزاماتها المتبادلة، فكل من الطرفين يستمد مركزه القانوني من هذا العقد، فالعقد شريعة المتعاقدين، لا يجوز تعديله أو فسخه إلا بإرادة طرفيه.

مدى صحة هذا التكييف:

لقد تعرضت هذه النظرية لسهام النقد التي أصابتها في عمق بنيتها القانونية، فقد هوجمت من الناحية الشكلية والموضوعية.

فمن الناحية الشكلية تركز فكرة العقد في القانون المدني على تحديد الحقوق والالتزامات المتبادلة لطرفي العقد، وبتلاقي الإيجاب والقبول ينشأ العقد ويؤسس الاتفاق باعتباره ثمرة التفاوض بين الطرفين، ولا وجود لمثل هذه العملية عند تعيين الموظف العام، فالحقوق والالتزامات المتبادلة لطرفي العلاقة القانونية محددة بموجب القوانين والأنظمة؛ فالمشرع هو صاحب القول الفصل في تحديد هذه الحقوق والالتزامات وتقييدها دون حاجة إلى الحصول على موافقة طرفي العقد، لذا يلاحظ غياب دور إرادة طرفي العلاقة العقدية في تحديد مضمون هذه العلاقة القانونية التعاقدية، ويشير الفقيه (دوجي) إلى أن العقد يشترط اتفاقاً بين إرادة طرفيه، وارتباط أحدهما بالآخر ارتباطاً دائناً ومدين، ويكون لكل إرادة وغاية تغايران غاية الآخر وإرادته، ولا وجود لمثل هذا الأمر في تعيين الموظف، فلا يوجد دائن ومدين، وليس ثمة اتفاق مسبق، بل إن وجود مثل هذا الاتفاق يعد باطلاً^(١٢).

وبالتأسيس على ذلك، فإن مركز المتعاقدين غير متساو، ومن ثم يتعين وصف العقد بأنه عقد مدني.

ومن الناحية الموضوعية فإن الرضا في القانون الخاص يعد المرتكز الأساسي للعملية التعاقدية، حيث ينبغي توافر الرضا والتقاء الإيجاب والقبول

DUGUT: TRAITE DE DROIT-CONSTITUTIONNEL, PARIS 1968 TOME I, (١٢) p116.

لإبرام العقد، فهو شريعة المتعاقدين، لا يجوز تعديله أو فسخه بإرادة منفردة خلافاً لما استقر عليه الأمر في القانون العام^(١٣).

إن الأخذ بما سبق يتعارض مع القواعد والمبادئ التي تحكم سير المرافق العامة؛ إذ إن الأسس التي يقوم عليها النظام القانوني للمرافق العامة تتمثل في:

— ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

— قابلية المرافق العامة للتعديل والتغيير والتبديل.

ومن سياق ما تقدم قد يقتضي حسن سير المرافق العامة على أكمل وجه، تعديل وتغيير في قواعد التوظيف وأسس، وحقوق طرفي العلاقة القانونية والتزاماتهما، ولا يستطيع الموظف العام مناقشة مشروعية هذا التغيير أو هذا التعديل إذا كان مجحفاً به، فلا يملك الادعاء بحقوق مكتسبة أو الدفع بقوة العقد الملزمة، ولقد أشار الفقيه هوريو إلى أنه يعتبر قبول الموظف بالوظيفة المعين فيها إقراراً واعترافاً منه للالتحاق في سلك الوظيفة العامة وليس قبولاً منه لإيجاب الإدارة على الوجه المعروف في التعاقد المدني^(١٤).

وينشئ العقد المبرم أثراً قانونية وفق منطق الفكرة التعاقدية في مواجهة طرفيه، بينما لا نجد أثراً لهذا القول في قرار التعيين في الوظيفة العامة^(١٥).

A. PALNTEY, TRAITE, PARTIQUE DE FONCTION PUBLIUE 1973. L.G. (١٣) DJ. TOM NO.17.

M. HOURIOU PRECIS DE DROIT ADMENISTRATIF, PARIS 1962. P610. (١٤)

(١٥) قد يقال ليس كل حالات التعيين تكون على شكل قرارات وإنما يمكن أن تكون بعقود إدارية (عقد التوظيف) بيد أن العقد الإداري قد تم الاتفاق على أنه عقد شكلاً ولائحة مضموناً ثم إن الموظف يصبح مركزاً تنظيمياً، تحدد حقوقه والتزاماته بموجب أنظمة الوظيفة العامة، ويبدو أن عقد العمل الجماعي يصبح أكثر اقتراباً من العقد الإداري على اعتبار أنه يتضمن شقين: الأول تعاقدية والآخر تنظيمي، انظر في سبيل توضيح التفرقة كلاً من الأساتذة:

د. سليمان الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية، الفكر العربي ١٩٨٣، ص ١٧.

د. جلال العدوي، مرجع سابق ص ١٥٣.

ثانياً - النظرية التعاقدية الإدارية:

إزاء الانتقادات السابقة التي تعرضت لها النظرية التعاقدية المدنية حاول أنصارها التخفيف من غلواء هذا النقد، فاتهموا إلى القول بأن العلاقة العقدية نوع من عقود القانون العام.

وفي حقبة من الزمن تأثر مجلس الدولة الفرنسي بهذا التكييف القانوني، وقد أشار إلى ذلك مفوض الدولة تاردييه في قضية (فنكل) لعام ١٩٠٩ بشأن الإضراب عن الوظيفة العامة.

"إن العاملين التابعين للمرفق العام تحت أية تسمية، أياً كان إضرابهم لا يرتكبون خطأ فردياً، ولكنهم يضعون أنفسهم بأنفسهم بعمل جماعي خارج مجال تطبيق القوانين واللوائح الموضوعة بهدف ضمان ممارسة الحقوق الناشئة لكل منهم عن عقد القانون العام الذي يربطهم بالإدارة، وأنه في حالة التخلي عن المرفق العام بصفة جماعية أو بالتباطؤ تلتزم الإدارة باتخاذ التدابير العاجلة وتقوم بإحلال من يحل محلهم فوراً" (١٦)

والتعديل الوحيد الذي أدخلته قضية (فنكل) منذ ١٩٥٠ كان ذا طبيعة قانونية خالصة، فكانت فكرة عقد الوظيفة العامة التي استند إليها مجلس الدولة لسنة ١٩٠٩ محل جدل شديد، فقد اتفق الفقه على اعتبار الرابطة التي تربط الموظف بالإدارة ليس لها صفة تعاقدية وليس الموظف العام في مركز تعاقدية، وإنما في مركز تنظيمي لائحي.

وإذا كان بالإمكان القول بأن تكييف عقد الوظيفة العامة عقد من عقود القانون العام، فهذا يعني أنه يسمح بتعديل العقد بإرادة منفردة دون اشتراط

C.E. A OUT 1909, WINKELL REC. 826 CONCL TARDIER

(١٦)

انظر القرارات التالية بشأن موقف مجلس الدولة من علاقة الموظف بالإدارة:

- C.E 18 AVR, 1974, JARRIQION, REC', 148.

- C.E 14 MARS 1, 12, DELLE MONDOT, ET, OUTRES, REC304.

- C.E 5, DEC 1941 SELLIER REC 28, 1942.

قبول المتعاقد مع الإدارة، وعندئذ يصبح من السائع قبول هذا التكيف، إلا أن هذا المفهوم لم يدم طويلاً"، وقد هجره الفقه والقضاء واتجه إلى تبني القضية التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة، باعتبار أن الحقوق والالتزامات لكل من طرفي العقد محددة سلفاً" بالقوانين والأنظمة، فلا يجوز الاتفاق على خلافها، ولذلك سنتناول هذه النظرية على نحو من التفصيل.

ثالثاً - النظرية التنظيمية:

إن قصور النظرية التعاقدية عن تلبية النتائج القانونية المترتبة على مركز الموظف القانوني جعل كلاً من الفقه والقضاء يتجه صوب النظرية التنظيمية التي وجدا فيها نظرية صالحة تعالج النقص الذي اعترى النظرية السابقة. وفحوى هذه النظرية أن الموظف يرتبط مع الإدارة بعلاقة قانونية تخضع لأحكام الوظيفة العامة وتشريعاتها بما تنشئ من حقوق وما تفرضه من التزامات.

موقف القضاء الإداري الأردني:

لقد استقر القضاء الأردني على اعتبار العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية، وهو في ذلك يشايح القضاء الفرنسي والمصري.

وتكريساً لذلك قضت محكمة العدل العليا بما يأتي:

"من المبادئ المستقرة أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح والقرارات الصادرة بهذا الشأن وتعديل أحكام هذه العلاقة والتغيير فيها بحسب الظروف إجراء يتم متى كانت المصلحة العامة تقتضيه ذلك، ومركز الموظف من هذه الناحية هو مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت بتنظيم جديد يسري عليه دون أن يكون له حق الطعن بالقرارات المتعلقة بتنظيم المرفق الذي ينتمي إليه أو التحدي بالتنظيم القديم ما دام أنه لم يكتسب في تطبيق التنظيم القديم في حقه مركزاً قانونياً ذاتياً وذلك لأن المقصود هو الصالح العام وليس صالح الموظف، والقاعدة أن الموظف

يجب أن يؤدي واجبات وظيفته على النحو الذي حددته القوانين والقرارات، وكل ما للموظف أن يحتفظ بمركزه القانوني من حيث الدرجة والراتب^(١٧).

وفي حكم آخر أشارت إلى أن الموظف يستمد من الوظيفة العامة التي يتولاها حقوقاً أقرتها له أحكام القوانين والأنظمة ولا يجوز المساس بهذه الحقوق المكتسبة إلا بمقتضى قانون ينص على الأثر الرجعي^(١٨).

المطلب الثاني

طبيعة علاقة العامل تحت التجربة

تحدد القواعد - المستقر عليها - في القانون الخاص طبيعة العلاقة التي تربط العامل برب العمل؛ فالتراضي هو إرادة المتعاقدين في إنشاء العقد والتزام آثاره^(١٩)، وبعبارة أخرى هو اتفاق إرادتين على إحداث أثر قانوني، ووجود التراضي يكفي لوجود العقد مع وجود الأركان الأخرى ولكنه لا يكفي لصحته، فالقاعدة الذهبية التي يركز عليها القانون الخاص هي العقد شريعة المتعاقدين، وقوة العقد الملزمة للجانبين، ويتضح مما سبق أن مركز العامل تحت التجربة

(١٧) عدل عليا رقم ١٢٠/١٨٧ / العدد ٣ سنة ١٩٨٩، ص ٤٤٢.

(١٨) عدل عليا ٩١/٧٤ / العدد ١١ السنة ١٩٩٢، ولمعرفة مدى استقرار المحكمة على هذا التكييف يمكن الرجوع إلى القرارات التالية:

عدل عليا رقم ١٢٨/٩١ / العدد ١٠ السنة ١٩٩٢، ص ١٩٤٦.

عدل عليا ١٣٩/٨٨ لسنة ١٩٨٩، ص ١٢٠٤.

عدل عليا ١٠/٧ / ١٩٥٢، ص ٥٠.

عدل عليا رقم ٧٥/٧٥ / العدد ٩، لسنة ١٩٥٧، ص ١١.

(١٩) انظر د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دار النهضة العربية الجزء الأول، ص ١٧٢. وانظر أستاذنا د. عبد المجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني العراقي، الجزء الأول في مصادر الالتزام، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد ١٩٦٩، ص ٥٦. وانظر نصوص القانون المدني الأردني، رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ المنشور في الجريدة الرسمية رقم ٢٦٤٥ تاريخ ١/٨/١٩٧٦، ص ٢. مواده تؤكد مدى إمكانية إرادة المتعاقدين في إنشاء الالتزامات، المواد ٨٧-٩٣ والمادة ١٥٣، ١١٠.

هو مركز تعاقدى لا تنظيمي^(٢٠)، لكن ما مدى اشتراط النص صراحة على أن العامل تحت التجربة؛ إذ إن ثمة تساؤلاً فقهيًا يثار في هذا الشأن مفاده:

هل يشترط تمام التراضي في هذا العقد، أن ينص فيه صراحة على (شرط التجربة) بحيث يؤدي تخلف هذا الشرط إلى ثبوت صفة عقد العمل البات له، وتخلف قيد التجربة باعتباره وصفاً عرضياً لا بد من الإفصاح عنه؟ أم أنه يجب أن ينص عليه في العقد كتابة لحماية العامل من ادعاء صاحب العمل - على غير الحقيقة - من أن العقد هو عقد عمل تحت التجربة تهرباً من قواعد الانتهاء المقررة في عقد العمل، وفي هذه الحالة لا يمنع تخلف هذا الشرط في إبرامه اتصافه بهذا الوصف، كما لا يوجد ما يمنع من إثبات أن عقد العمل تحت التجربة على الرغم من عدم النص الصريح على ذلك في العقد^(٢١).

ومن وحي ما تقدم يتضح أن إرادة الطرفين هي الفيصل في تحديد عقد العمل تحت التجربة وأن التراضي والإرادة هما اللذان يرسمان نطاق التزامات الطرفين العامل ورب العمل؛ فمركز العامل تحت التجربة مركز تعاقدى تقررته إرادته الحرة المبصرة.

(٢٠) قد يثار تساؤل بشأن مدى اعتبار عقد العمل الجماعي أنه ينشئ مركزاً تنظيمياً للعامل، ونحن نرى أنه على الرغم من أن عقد العمل الجماعي يضع قواعد عامة للاتفاق فإنه يبقى عقداً شكلاً ومضموناً، ومن الممكن الاتفاق على تعديله بإرادة الطرفين.

(٢١) انظر د. عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة، عمان ١٩٩٨، ص ٧٣.

المبحث الثاني

الأحكام المنظمة لعقد العمل تحت التجربة

نظم قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ في مادة يتيمة (عقد العمل تحت التجربة)، وذلك في المادة (٣٥) التي نصت على ما يلي:

أ - لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة، وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب، ويشترط في ذلك ألا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات عن ثلاثة أشهر وألا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور.

ب - يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة.

ج - إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر عقد العمل لمدة غير محدودة وحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل^(٢٢).

ومن خلال تحليل النص يمكن معالجة أحكامه وشرح قواعده على النحو التالي:

أولاً - الغاية من وضع الموظف تحت التجربة:

إن الغرض من عقد العمل تحت التجربة هو تمكين طرفي العقد - ما لم تتقرر التجربة لمصلحة أحدهما فقط - من تبين مدى مصلحته في إمضاء عقد العمل البات، ومن هنا يختلف عقد العمل تحت التجربة عن عقد التدريب المهني^(٢٣)؛ إذ بينما يقصد من وراء الأول التحقق من صلاحية العامل للعمل،

(٢٢) انظر نصوص المواد ٣٦، ٣٧، ٣٨، من قانون العمل الأردني الذي نظم أحكام عقد التدريب المهني.

(٢٣) انظر نص المادة ٣٥٥ فقرة ج من قانون العمل الأردني.

ومن مناسبة العمل للعامل فإنه يقصد من عقد التدريب المهني تعليم العامل أصول الفن في المهنة.

ثانياً - مدى اعتبار الشرط تحت التجربة مقررًا لمصلحة أحد الأطراف:

إن الفرق بين الموظف والعامل تحت التجربة هو أن المصلحة المقررة لعقد العمل تحت التجربة مقررة للطرفين، فبالنسبة لصاحب العمل يتمكن من التحقق من صلاحية العامل بالمعنى الواسع، ومن كفاءته لأداء العمل المتفق عليه، وبالنسبة للعامل يتمكن من الإحاطة بظروف العمل وإدراك مناسبته له، ومدى تناسب الأجر مع الجهد اللازم لأدائه^(٢٤)، ومناخ العلاقات الشخصية السائدة في إطار العمل، إلا أن قانون العمل الأردني قد ذهب إلى أن لرب العمل تقدير مدى صلاحية العامل تحت التجربة استناداً لمنطوق المادة (٣٥) فقرة أ.

والأصل - كما أسلفنا - أن عقد العمل تحت التجربة مقرر لمصلحة طرفيه، بينما نجد أن الشرط في الموظف تحت التجربة مقرر دائماً لمصلحة الإدارة باعتبار أن الموظف ذو مركز لائحي تنظيمي، الهدف منه خدمة المرفق العام وضمان تسييره بانتظام واطراد، ولذلك فإن شرط التجربة متصل بالمرفق العام.

ثالثاً - هل يعتبر شرط إثبات الكفاءة شرط ابتداء أم شرط استمرار؟

ويمكن صياغة السؤال السابق بعبارة موجزة، هي أن الكفاءة إذا ما توافرت في أثناء فترة التجربة فإنها كافية لتحويل عقد العمل من عقد لازم إلى عقد بات، والحكم ذاته ينطبق على الموظف العام، حيث إن فترة التجربة يراد منها التأكد من مدى كفاءة الموظف المهنية وحسن أخلاقه الوظيفية. وبعد انقضاء التجربة، إذا ثبت أنه أهمل واجباته فإن الإجراءات التأديبية التي تطبق على الموظف هي ذاتها التي تسري على العامل، فيملك رب العمل معاقبة العامل تأديبياً لإرجاعه إلى جادة الصواب إذا أهمل في القيام بعمله، ومن ثم يتبين أن

(٢٤) انظر د، همam زهران، مرجع سابق.

هذا الشرط شرط ابتداء وشرط انتهاء وأنه بوصفه شرط ابتداء لازم لغايات التثبت من صلاحية العامل، وبوصفه شرط انتهاء يستهدف تمكن رب العمل أو الإدارة من أعمال الرقابة سواء على الموظف أو العامل.

رابعاً - مدى اعتبار انتهاء المدة المحددة للتجربة تثبيتاً للموظف:

يتعين على السلطة الإدارية المختصة اتخاذ قرار تثبت الموظف أو عدم تثبيته بعد انقضاء مدة التجربة، ولا يعتبر الموظف مفصولاً بحكم القانون إذا لم يصدر قرار تثبيته في الخدمة من المرجع المختص بالتعيين، وإذا كانت فترة التجربة ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ مباشرة الموظف المعين للعمل في وظيفته، فتملك السلطة الإدارية المختصة إنهاء خدمة الموظف في أثناء مدة التجربة. وينبغي على ذلك أن مرور فترة التجربة دون صدور قرار بإنهاء الخدمة في أثناءها يتعين اعتبار الموظف مثبتاً حكماً دون حاجة لصدور قرار تثبيته، فقد قضت محكمة العدل العليا:

(وهذا الفارق الجوهرى في الصلاحية حداً بالمشروع إلى تقرير قاعدة أساسية أخرى حدد بموجبها الصلاحية التي يمكن للمرجع المختص أن يمارس فيها سلطته المطلقة، إما تثبت الموظف أو إنهاء خدمته، فنص في الفقرة (ج) من المادة (٢٤) على أنه يجب أن يمارس هذه السلطة في أثناء مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر من تاريخ انقضاء مدة التجربة، وذلك حتى لا يبقى الموظف مجرداً من الضمانات إلى ما شاء الله، فإذا لم يمارس المرجع المختص سلطته في هذه المدة المذكورة سقط حقه في استعمالها و أدخل حكماً في الوظيفة وأصبح من حقه أن يتمتع بضمانة عدم العزل إلا بمقتضى السلطة المقيدة)^(٢٥)، إلا أن المشروع الأردني قد تراجع في الضمانات التشريعية عندما اعتبر مرور التجربة دون تثبت بمنزلة إنهاء خدمات الموظف.

(٢٥) عدل عليا ٢٨/٢/١٩٩٤ مجلة نقابة المحامين، ص ١٨١.

وأخيراً فإن الموظف في أثناء مدة التجربة يتقاضى راتباً يساوي درجته فيما لو تم تثبيته بحسب منطوق الفقرة (ج) من المادة (٥٩) من نظام الخدمة المدنية. ويتشابه هذا الحكم بشأن العامل تحت التجربة الذي يتقاضى أجراً لا يقل عن الحد الأدنى للأجور بحسب المادة (٣٥) فقرة (أ) من قانون العمل الأردني.

خامساً - مدى جواز إعادة تعيين العامل والموظف تحت التجربة أكثر من مرة:

يتجه قانون العمل إلى حماية العامل مما قد يلجأ إليه أصحاب الأعمال في إنهاء عقد العمل تحت التجربة قبل انقضاء مدتها بفترة وجيزة، ثم إبرام عقد عمل تحت التجربة جديد مع العمال أنفسهم استفادة من قواعد العمل (تحت التجربة) التي تسمح بإنهاء العقد دون إخطار أو مسؤولية.

ومما يؤخذ على المادة التي نظمت عقد التجربة أنها خلت من أحكام تتعلق باحتمال تشغيل العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد، ولذلك فإن المشرع الأردني لم يكن موفقاً في وضع هذا النص، والأحرى أن يتبنى ما ذهب إليه المشرع المصري الذي نص في قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ سنة ٢٠٠٣ على حظر تشغيل العامل نفسه أكثر من مرة واحدة عند صاحب العمل نفسه، وفي حالة المخالفة يعتبر العقد المبرم عقد عمل باتاً وخالياً من أي شروط^(٢٦)

أما حكم هذه المسألة في الوظيفة العامة فإنه ينبغي أن نفرق بين حالتين، هما:

الحالة الأولى: إذا أكمل الموظف مدة التجربة في وظيفة سابقة؛ أي أن الموظف الذي يعين تحت التجربة ولم يكن قد أكمل فترة التجربة السابقة لأي سبب كان سواء بقرار إنهاء خدماته من قبل الإدارة أو بإرادة منه، فعندئذ ينبغي أن يعاد إلى فترة التجربة من جديد.

(٢٦) انظر المادة (٣٣) وما بعدها من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ سنة ٢٠٠٣.

الحالة الثانية: إذا قضى الموظف مدة أربع سنوات خارج الوظيفة، وهنا يفترض أن الموظف كان يشغل وظيفة سابقة، ثم انقطع عنها لأي سبب كان، فإنه إذا مضت مدة أربع سنوات دون أن يعود إلى الوظيفة فإنه يكون تحت التجربة من جديد.

وفي الحقيقة أن العلة من هذا النص هي أن الموظف بعد انقطاع أربع سنوات يحتاج إلى إعادة تأهيل ليتلاءم مع ما استجد على الوظيفة من مهام. لكننا نرى أن تسري المدة ذاتها المقررة للموظف المعين لأول مرة، أمر يجافي العدالة لمسوغات كثيرة، أهمها أن الموظف بعد أربع سنوات من انقطاعه عن الخدمة لا يعني - بأي حال من الأحوال - أنه أصبح غير ذي كفاءة، ومن ثم يجب إعادة تأهيله. فهو افتراض قابل لإثبات العكس، إلا أن المحكمة وتطبيقاً لأحكام النصوص قضت: "وحيث إنه قد قضت مدة تزيد على خمس سنوات ما بين آخر وظيفة مصنفة شغلها قبل تعيينه مجدداً موظفاً مصنفاً بالدرجة الأولى (ب) فيتعين تطبيق أحكام الفقرة (هـ) من المادة (٤٠) من هذا النظام بحيث يوضع تحت التجربة مدة سنتين^(٢٧)".

سادساً - مدة العمل تحت التجربة:

نصت المادة (٣٥) من قانون العمل الأردني النافذ على ألا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر. واستناداً إلى هذا النص فقد ذهب بعض الفقه إلى القول: إن تحديد فترة التجربة في العقد يعد ركناً جوهرياً يؤدي تخلفه إلى عدم صحة العقد وبطلانه كعقد عمل تحت التجربة، إلا أننا نشايح ما ذهب إليه غالبية الفقه بأن تحديد المدة في العقد إنما هو شرط للإثبات، بحيث لا يمنع تخلف النص على مدة التجربة لقواعد الإثبات المقررة بشأن عقد العمل، ويثار في هذا الصدد التساؤل الآتي:

(٢٧) عدل عليا ١٨/٣/١٩٨٦، مجلة نقابة المحامين ١٩٨٦، ص ٩١٧.

إذا اتفق رب العمل والعامل على مدة تزيد على ثلاثة أشهر فهل يعد هذا الاتفاق باطلاً، باعتبار أن هذه المدة هي الحد الأقصى الذي نص عليه القانون، ومن ثم فإن النص ذو صفة أمرة لا يجوز الاتفاق على خلافه، وأن الاتفاق على خلافه يعد باطلاً؟.

أما بشأن المدة التي يتعين على الموظف تحت التجربة، فإن المشرع في نظام الخدمة المدنية قد نص على جعلها سنتين قابلة للتמיד سنة أخرى بموجب نص المادة ٥٩/أ بينما كانت مدتها في النظام السابق رقم (١) لسنة ١٩٩٨ ثلاث سنوات قابلة للتמיד سنتين أخريين^(٢٨). ويلاحظ على هذه المدة أنه مبالغ فيها وهي طويلة. حتى لو تذرع البعض بأن طول المدة يعطي للإدارة فرصة تقرير مدى صلاحية الموظف للوظيفة^(٢٩). إلا أننا نرى خلاف ذلك ونرى الاكتفاء بسنة حداً أقصى^(٣٠)، وقد يرد علينا بأن الإدارة تملك تثبيت الموظف تحت التجربة قبل انتهاء المدة المقررة في النظام. لكن التحليل الدقيق لحياة الموظف تحت التجربة يؤكد أنها تمر بفترتين مختلفتين؛ ففي المرحلة الأولى يكون الموظف خالياً من الضمانات (فترة التجربة) والمرحلة الثانية، وهي التي تلي فترة التجربة، ويتمتع فيها الموظف بضمانات كافية عندما يصدر قرار تثبيته، ونعتقد أن بقاء الموظف مدة ثلاث سنوات قيد التجربة، ودون ضمانات حقيقية، يجعل حياة الموظف غير مستقرة نفسياً مما يعوق أداءه لخدماته^(٣١)، ولا سيما أن المشرع في النظام الجديد قد ترك للإدارة صلاحية إنهاء خدمات

(٢٨) قد يسوغ بأن عقد العمل مقرر لمصلحة رب العمل ولذلك فإن مدة ثلاثة أشهر كافية للحكم على العامل، بينما طول مدة الموظف تحت التجربة مقررة للمرفق العام والمصلحة العامة، ونعتقد أن المصلحتين متقابلتان لا متعارضتان، وتشارك في العلة ذاتها.

(٢٩) انظر المادة (٣٣) من قانون العمل المصري رقم ١٢ سنة ٢٠٠٣.

(٣٠) انظر د. علي خاطر شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية ١٩٩٨، ص ٩٦.

(٣١) عدل عليا رقم ٢٨/٢/١٩٩٤ مجلة نقابة المحامين، ص ١٨١.

الموظف تحت التجربة دون إبداء الأسباب على خلاف ما كان عليه الحال في نظام الخدمة المدنية رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦ ونظام رقم ١١ لسنة ١٩٨٨^(٣٢)، وهو ما سنتناوله تفصيلاً عند الحديث عن رقابة المحكمة لأسباب إنهاء الموظف تحت التجربة.

إن العلة في تحديد مدة التجربة هو منع تحايل الإدارة أو صاحب العمل على القواعد العامة في إنهاء عقد العمل عن طريق إطالة مدة التجربة والقول ذاته - مع مسوغاته - ينصرف على الإدارة حتى لا يبقى الموظف تحت رحمة الإدارة، تنهي خدماته متى تشاء.

وقد ذهب بعض الفقه إلى ضرورة النص الصريح بطريقة مكتوبة على شرط التجربة، ولا يجوز الاتفاق عليه ضمناً وإلا عومل معاملة عقد بات^(٣٣)، بيد أن هذا الرأي منتقد لاشتراطه ما لم يستلزمه النص، علاوة عن خلطه بين النص في العقد كتابة على شرط التجربة من ناحية، وبين اشتراطه اتجاه النية المشتركة بين المتعاقدين إلى الارتباط بعقد عمل تحت التجربة، وبما أن تكييف العقد يستخلصه القاضي من استجلائه لشرط التعاقد ومن استظهاره لنية المتعاقدين غير مقيد في ذلك بما يطلقه المتعاقدان في تسمية العقد، فإن شرط التجربة لا يمنع تحقق التراضي على إبرام عقد تحت التجربة.

ومما لا شك فيه أن اتجاه إرادة الأفراد بطريقة جازمة إلى إبرام عقد عمل تحت التجربة ينفي أن تكون واضحة لا لبس فيها ولا غموض، ويستوي في ذلك أن تكون صريحة أو ضمنية أو ما يجري عليه العرف أو المهنة في تقرير ذلك^(٣٤).

(٣٢) انظر المادة ٥٩ / من نظام الخدمة المدنية رقم (٥٢) لسنة ٢٠٠٢.

(٣٣) انظر د. منصور العتوم، شرح قانون العمل الأردني، عمان ١٩٩٦، ص ١٦٢.

(٣٤) انظر د. همام زهران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات ١٩٩٨، ص ١٦٤.

المبحث الثالث

مدى سلطة كل من الإدارة ورب العمل

في إنهاء خدمات الموظف أو العامل تحت التجربة

نستعرض أحكام إنهاء خدمات العامل تحت التجربة في قانون العمل ثم حكم المسألة في الوظيفة العامة.

وابتداءً، فإنه يتعين تحديد نطاق تطبيق القواعد الخاصة لإنهاء عقد العمل تحت التجربة بقيدين هما:

القيد الأول - أن يتم الإنهاء قبل انقضاء فترة التجربة:

إنه بانقضاء فترة التجربة دون استخدام أي من الطرفين لمكنته في الانتهاء تستقر علاقة العمل كعقد بات، وتخضع في نشأتها للقواعد العامة الواردة في شأن ذلك بحسب الاتفاق إذا ما كان محدد المدة أو غير محدد المدة، ويصبح الاتفاق على تقييد الحق في الإنهاء خلال مدة معينة من المدة الإجمالية للتجربة ممكناً، بحيث يخول الأطراف الحق في الإنهاء بعد ذلك وإلى ما قبل انقضاء مدة التجربة. بينما إذا اتفق على جواز إنهاء عقد العمل تحت التجربة طيلة الفترة المقررة لذلك، فإن هذا يدل على أن الإرادة المشتركة للمتعاقدتين إنما اتجهت إلى إبرام عقد عمل بات ومحدود المدة^(٣٥).

بيد أن قانون العمل الأردني في المادة (٣٥) فقرة ج) اعتبر استمرار العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة عقد عمل لمدة غير محددة، وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

(٣٥) انظر د. جلال العدوي، مرجع سابق، ص ١٥٤، وانظر د. منصور العتوم مرجع سابق، ص ١٦٤، وكذلك انظر للمؤلف نفسه، ص ١٥٢، وانظر للمزيد حول موقف الفقه الأردني، د. هشام هاشم، قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة، عمان ١٩٨٦، ص ٩٥، وما بعدها.

القيد الثاني - أن يصدر الإنهاء ممن تقرر الاختبار لمصلحته:

وفي هذه الحالة لا تنطبق القواعد الخاصة بإنهاء عقد العمل تحت التجربة إلا حين يصدر ممن تقرر التجربة لمصلحته، بحيث يحكم الإنهاء الصادر من الطرف الآخر - الذي لم يتقرر التجربة لمصلحته - للقواعد العامة لإنهاء عقد العمل البات غير محدد المدة، وتحديد من تقرر التجربة لمصلحته فيما إذا كان الطرفان أو أحدهما يخضع للقواعد العامة للتفسير في الكشف عن الإرادة المشتركة للمتعاقدين. والأصل أن الأطراف متساوون في من يقرر شرط التجربة لمصلحته، علاوة على أن طبيعة عقد التجربة جاءت مطلقة، فلا يجوز تقييدها لما يصرفها لمصلحة أحد الطرفين بغير مقيد.

ولقد احتدم الجدل في الفقه الأردني حول كيفية مباشرة الإنهاء في ظل قانون العمل الجديد رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ الذي نص على أنه يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة. فالمشرع الأردني لم يشترط لإجراء الإنهاء أكثر من ثبوت أن العقد المنهي عقد تحت التجربة بحيث لا تتوقف مشروعيته على إثبات عدم صلاحية العامل^(٣٦).

وقد تبني جانب من الفقه والقضاء وجوب إخضاع عقد العمل تحت التجربة إلى الرقابة القضائية اللاحقة مع إعفاء رب العمل من الإشعار والمكافأة استناداً لمنطوق المادة (٣) فقرة (ب). فالمشرع الأردني أطلق لرب العمل الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة. ولم يشترط عدم صلاحية العامل لإمكانية إنهاء العقد تحت التجربة.

وفي اعتقادي أن نص المادة (٣٥) فقرة (ب) حين أعطى الحق لرب العمل ودون إلزامه بالتعويض، وإنما قصد أن يمارس رب العمل سلطته في الإنهاء وفقاً للغاية من إبرام العقد (علة التأكد من صلاحية العامل وهي تدور مع الحق وجوداً أو عدماً)، ولذلك فإن القيد العام الذي يرد على سلطة صاحب العمل في

(٣٦) انظر د. منصور العتوم، مرجع سابق، ص ١٦٢.

إنهاء العقد تحت التجربة، وفقاً للقواعد العامة في استعمال الحقوق كافة وهو عدم التعسف في استعمالها.

المطلب الأول

موقف محكمة التمييز من الرقابة

على إنهاء العقد تحت التجربة

مارست محكمة التمييز الرقابة على حق رب العمل في إنهاء عقد العمل تحت التجربة، وقد قضت تأصيلاً لذلك "عندما يعطي المشرع لرب العمل تقرير عدم صلاحية العامل في العمل الذي أبرم العقد من أجله وبدون إعلام العامل وبدون مكافأة وبغير تعويض، إنما أعطاه هذه الرخصة ليتثبت من مدى صلاحية العامل". فالمشرع لم يشأ أن يفرض على صاحب العمل عاملاً غير كفء، فإذا وقع الفسخ لهذا السبب، واستناداً إليه يكون مشروعاً وإذا وقع لغيره يعتبر فسخاً تعسفياً، وإن القول في إطلاق الحق في فسخ عقد العمل تحت التجربة من شأنه أن يجعل من هذا الحق مكنة يتمكن بها رب العمل من الهروب من أداء الالتزامات التي فرضها قانون العمل بشأن المكافأة وبدل الإشعار^(٣٧)

المطلب الثاني

مدى سلطة الإدارة في إنهاء علاقة الموظف تحت التجربة

وحكم المسألة في القانون العام

لا يمكن تقرير قاعدة ثابتة اعتمدها المشرع الأردني في إعطاء الإدارة سلطة تقديرية في إنهاء علاقة الموظف تحت التجربة، وإنما تغيرت مواقفه بحسب أنظمة الخدمة المدنية المتعاقبة ومن ثم فإننا نبدي الملاحظات التالية^(٣٨):

(٣٧) انظر حكم محكمة التمييز رقم ١٧/٢٠٠١، مجلة نقابة المحامين عدد ٢٣١٥، ص ٧٥.

(٣٨) انظر نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٦، ونظام رقم (١) سنة ١٩٩٨.

أولاً - سلطة الإدارة حسب نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) سنة (١٩٦٦)

قيد النظام صلاحية الإدارة في إنهاء خدمات الموظف تحت التجربة بقيدين، هما: عدم اللياقة الفنية وسوء السلوك، وبذلك قضت محكمة العدل العليا "يتعين أن يستند قرار إنهاء خدمات الموظف لأحد السببين المذكورين في النص وإلا كان غير مشروع" (٣٩).

وجاء في حكم آخر "ومن جهة أخرى إن الفقرة (ب) من المادة (١٥) من النظام المذكور لا تجيز للمدير إنهاء خدمات المستدعي في مدة التجربة إلا للسببين التاليين ١- عدم كفاءته، ٢- سوء سلوكه.

ويستفاد من ذلك أن القرار بإنهاء خدمات المستدعي يجب أن يكون مسبباً بأحد هذين السببين، وحيث إن المدير صدر قراره بدون تسبيب، فإن القرار بالنسبة لذلك يكون أيضاً حقيقاً بالإلغاء استناداً لهذا السبب (٤٠).

من سياق البحث ينبغي أن يستند قرار إنهاء خدمات الموظف تحت التجربة لأحد السببين السابقين فقط دون أن تكون الإدارة ملزمة باتباع الإجراءات التأديبية، وتكريساً لما قلناه أكدت محكمة العدل العليا في حكم لها (من حق الوزير الاستغناء عن الموظف المستخدم تحت التجربة في أثناء مدة الاختبار أو عند نهايتها إذا كانت ثمة أعمال غير مرضية قد صدرت عن الموظف دون حاجة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية بحقه) (٤١).

وينبغي للإدارة إذا ما أرادت إنهاء خدمات الموظف لإهماله أو لمخالفة اقترفها أن تسير بإجراءات تأديبية وأن تستند إلى السببين المذكورين، ويستفاد

(٣٩) عدل عليا رقم ٢٥/٢٠٠١، عدد ١١، ١٢ لسنة ٢٠٠١.

(٤٠) عدل عليا ٢٤/١٢/١٩٨٣، نقابة المحامين ١٩٨٤، ص ٩.

(٤١) عدل عليا ٢١/١٢/١٩٥٤، ص ٧٨٢.

من هذا النص أن واضع النظام حدد الأسباب التي تجيز للوزير الاستناد إليها للاستغناء عن خدمة الموظف تحت التجربة وهي ١- عدم كفاءته، ٢- سوء سلوكه.

ولهذا فإن أي قرار يصدر بالاستناد لهذه المادة ينبغي أن يبنى على هذين السببين أو على واحد منهما، وحيث إنه يتبين من تقرير وكيل الوزارة وقرار الوزير بالاستغناء عن خدمة المستدعي أنهما لم يتعرضا أصلاً لكفاءة المستدعي أو سوء سلوكه، وإنما صدر قرار الاستغناء بالاستناد لسبب آخر وهو التغيب عن مركز العمل، وحيث إن تغيب الموظف عن مركز عمله لا يدخل في عداد السببين المنصوص عليهما في المادة (٤٠) التي صدر القرار المطعون به بالاستناد لسبب آخر وإنما هو سبب يوجب تطبيق المادة (١٤٨) من النظام ويترتب عليه فقدان الوظيفة إذا لم يكن للتغيب مسوغ يقتنع به الوزير^(٤٢).

تعقيب على هذا الاجتهاد القضائي:

في تقديري أن هذا المسلك القضائي صائب من الناحية القانونية، إذ إن انتهاء فترة التجربة بنجاح أو انقضاءها دون صدور قرار بإنهاء خدمات الموظف تحت التجربة، يعني أنه مثبت حكماً، فإذا لم يرتكب الموظف أخطاء تؤكد عدم كفاءته ومضت التجربة دون أن يشار إلى عدم كفاءته فإنه يدل على أن الموظف يستحق التثبيت. وإذا اقترف ذنباً أو مخالفة مسلكية فإنه يمتنع على الإدارة فصله بالاستناد إلى المخالفة المسلكية المرتكبة؛ ذلك أن المشرع قد قيد الإدارة بالسببين المذكورين.

وقد قضت محكمة العدل العليا "لا يمكن لمجلس الوزراء أن يقدر صلاحية الموظف بالاستمرار بالوظيفة من تصرفاته إلا بالاطلاع على ملف الموظف وهو الوعاء الطبيعي لحياته أو على أقل تقدير أن يطلع قبل البت في حياة الموظف

(٤٢) عدل عليا، تاريخ ١٠/٢/١٩٧٤، مجلة نقابة المحامين ١٩٧٤، ص ٣٢٦.

في الوظيفة على تقرير موضوعي يبين تصرفات الموظف وكفاءته ومقتضيات الصالح العام^(٤٣).

وينبغي القول إن الإدارة إذا أرادت أن تنهي الرابطة الوظيفية قبل انقضاء فترة التجربة، فلها ذلك، وإذا أرادت أن تثبته فهي تملك سلطة تقديرية في هذا الشأن، بيد أنه إذا قامت بتثبيته فلا يجوز الاستغناء عن خدماته إلا إذا ارتكب مخالفة مسلكية تستحق العقاب، وتفرض بعد احترام جميع الإجراءات التأديبية.

تعليق على اجتهاد المحكمة في ظل نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة (١٩٦٦):

من خلال استقراء أحكام محكمة العدل العليا في تطبيق نظام الخدمة المدنية يتضح أنها لم تسلك منهجاً موحداً في اجتهادها بشأن الموظف تحت التجربة، وتعرضت لبعض الهنات في بعض الأحكام.

ففي حكم قضت "إذا أصدر مجلس الوزراء قراره بالاستغناء عن خدمة المستدعي خلال فترة التجربة بناء على تقرير الوزير فلا رقابة لمحكمة العدل العليا على اقتناع مجلس الوزراء بصحة ما ورد بتقرير الوزير ما دام أن النتيجة التي انتهى إليها القرار قد استخلص استخلاصاً سائغاً مما ورد في ملف المستدعي"^(٤٤).

ويتضح من هذا الاجتهاد القضائي أن الإدارة لم تستند إلى السببين المذكورين، كما أنها لم تبين سبب الاستغناء عن خدمات المستدعي؛ إذ إن ثمة فرقاً بين السلطة التقديرية للإدارة والسلطة المطلقة، وباعتقادي أن المحكمة تملك مراقبة مدى توافر سبب الاستغناء عن الخدمة للموظف من عدمه، إذا ثبت أنه غير صالح للخدمة أو سيئ السلوك، وهذان السببان حصراً، هما اللذان يخولان الإدارة حق الاستغناء عن الموظف تحت التجربة.

(٤٣) عدل عليا رقم ٨٤/٢٢٥ العدد ٨٠٧ لسنة ١٩٨٥، ص ١٠٨٠.

(٤٤) عدل عليا ٨٣/١٠ العدد ٤ لسنة ١٩٨٤، ص ٢٦.

ولكن المحكمة سبق أن أقرت برقابتها على سبب الاستغناء عن الخدمة للموظف تحت التجربة فقد قضت في حكم لها. "أن الفقرة (ب) من المادة (١٥) من نظام موظفي بنك تنمية المدن والقرى لا تجيز للمدير إنهاء خدمة المستدعي خلال مدة التجربة إلا لسببين هما عدم كفاءته أو سوء سلوكه، ويستفاد من ذلك أن القرار بإنهاء الخدمات يجب أن يكون مبنياً على هذين السببين ويكون القرار الصادر دون تسبب حقيقاً بالإلغاء"^(٤٥). وبقيت المحكمة تمارس رقابتها على ركن السبب لقرار إنهاء خدمات الموظف تحت التجربة مترددة تارة ومتخلية عن ذلك التردد تارة أخرى.

ففي حكم أشارت المحكمة الموقرة "أن نص المادة (٤٠) المعدلة من نظام الخدمة المدنية رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦ يعطي الإدارة صلاحية تقديرية بالنسبة للموظف خلال فترة التجربة؛ إذ لها أن تكون عقيدتها واقتناعها في هذا الشأن، بما يتوافر لها من قرائن أو وقائع أو أدلة أيّاً كانت وسائل هذا الإثبات ولا رقابة عليها فيما اقتنعت به أو ما انتهت إليه من تقدير في هذا الخصوص"^(٤٦).

بيد أنها في حكم آخر تراجعت بشكل غير مسوغ عن رقابة ركن السبب ومدى توافره فقد قضت "لا يتعارض تقرير لجنة تقدير الكفاءة بما يفيد أن كفاءة المستدعية هي من الدرجة الممتازة، مع قرار الوزير بالاستغناء عنها لعدم صلاحيتها للاستمرار في الخدمة، ما دامت المستدعية تحت التجربة، والوزير هو صاحب الصلاحية في تقدير كفاءتها وأن من حقه وحده تقرير صلاحيتها للعمل بعد فترة الاختبار أو إنهاء خدماتها لتحقيق شرط عدم الصلاحية"^(٤٧).

تعقيب على هذا الاجتهاد القضائي:

يبدو أن هذا القرار يمثل تراجعاً خطيراً في الرقابة على ركن السبب، إذ إن المستدعية يتضح من خلال تقارير الكفاءة أنها متميزة فإلى أي سبب استند

(٤٥) عدل عليا ٨٣/١٥٨ العدد (١).

(٤٦) عدل عليا رقم ٨٣/٧٦ العدد ١٠، ١١، ١٢ لسنة ١٩٨٣، ص ١٣٥٦.

(٤٧) عدل عليا رقم ٨٣/٢٥/١٩٩٤، مجلة نقابة المحامين ١٩٩٤، ص ٢٠١٥.

الوزير في قراره إنهاء خدماتها؟ ثم كيف لا تراقب المحكمة مدى السلطة التي يتمتع بها الوزير لإنهاء خدمات المستدعية، وهي التي أقرت في أحكام عديدة بسط رقابتها على قرار الفصل بغير الطريق التأديبي، ومنها قرار الاستغناء عن خدمات الموظف تحت التجربة، ثم يبدو أن المحكمة تخلط في بعض الأحيان بين السلطة المطلقة التي لم يعد لها محل في الفقه والقضاء الإداري الحديث، حيث انحسرت هذه السلطة بشكل كبير بعد اتساع رقابة الملاءمة على أعمال الإدارة، ولذلك نعتقد أن هذا القرار لا يمثل الاتجاه العام للمحكمة على الرغم من أن ثمة توجهات في تشريعات الخدمة المدنية إلى سحب رقابة المحكمة على قرار الاستغناء عن الموظف تحت التجربة، كما سنرى في نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٨ ونظام رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢.

ثانياً - سلطة الإدارة في إنهاء خدمات الموظف تحت التجربة في ظل نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٨:

نص هذا النظام في المادة (٣٦) فقرة (أ) على أن فصل الموظف تحت التجربة يستند إلى سببين، هما عدم الكفاءة وسوء السلوك.

وقد قضت محكمة العدل العليا تأصيلاً للرقابة على هذين السببين: (وإذا كان يتعين وضع الموظف تحت التجربة لمدة ثلاث سنوات تبدأ بتاريخ مباشرته للعمل الوظيفي فإن الإدارة تملك إنهاء خدماته قبل انتهاء فترة التجربة لسببين مختلفين هما عدم اللياقة وسوء السلوك) ويبدو أن المحكمة في ظل هذا النظام قد استقرت على رقابتها لركن السبب، وكانت تلزم الإدارة بأن يكون قرار الاستغناء عن الموظف تحت التجربة مسبباً ومقيداً بضعف عطائه أو سوء سلوكه^(٤٨).

(٤٨) عدل عليا ١١/١٢/١٩٩٣ مجلة نقابة المحامين ١٩٩٤، ص ٢٠٢١.

ثالثاً - سلطة الإدارة في إنهاء خدمات الموظف تحت التجربة في نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٨:

لم ينص هذا النظام في المادة (٣٦) على أسباب إنهاء خدمة الموظف خلال مدة التجربة متراجعاً بذلك بشكل واضح عما انتهجه في الأنظمة السابقة^(٤٩).

وهو تراجع تشريعي غير مسوغ ولا هو مبني على اعتبارات مقنعة، ونرى أن الأخذ بهذا المسلك يضعف رقابة المحكمة، ولا يوفر ضمانات قانونية للموظف تحت التجربة، ويضع مصير الموظف تحت رحمة الإدارة، التي قد تسيء استخدام سلطتها الممنوحة لها، ولا سيما أن النظام لم يلزمها بتسبيب قرار الاستغناء، خلافاً للتشريعات السابقة.

الوضع في نظام الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢:

نص هذا النظام في المادة (٥٩) فقرة (أ) على أن "يكون الموظف المعين في الخدمة المدنية لأول مرة تحت التجربة لمدة سنتين قابلة للتديد لسنة أخرى تبدأ من تاريخ مباشرته العمل في وظيفته، وتعتبر خدمته منتهية حكماً بانتهاء تلك المدة إلا إذا تقرر تثبيته في الخدمة من المرجع المختص بالتعيين على أنه يجوز إنهاء خدمة الموظف خلال مدة التجربة من قبل ذلك المرجع".

(٤٩) قضت المحكمة في مدى إلزام الإدارة ببيان أسباب قرارها (لا تراقب المحكمة القرار الإداري من حيث التسبب إن لم يكن فيه سببه كان القانون لا يوجب تسبيبه) عدل عليا رقم ٦٣/١٩٨٣، العدد ٩ لسنة ١٩٨٣، ص ١١٩٩.

وفي حكم آخر قضت (إذا كان المشرع قد أعفى الإدارة حين إصدارها القرار الإداري من ذكر السبب، فإن القضاء لا يجبرها على بيان السبب) عدل عليا رقم ٨٠/٥٧ العدد ٧ لسنة ١٩٨١، ص ١٢٤٠.

وانظر تفصيلاً قرارها رقم ٦٤/٨٧ العدد ٩ لسنة ١٩٨٩، ص ١٦٢٩.

تعليق على هذا النص:

يشكل هذا النص تراجعاً واضحاً في ضمانات الموظف تحت التجربة من ناحيتين، هما:

الناحية الأولى: عدم اشتراط النص تثبيت قرار إنهاء خدمات الموظف تحت التجربة على خلاف ما كان عليه نظام رقم (٢٣) لسنة (١٩٦٦) ونظام (١) لسنة ١٩٨٨، وهو بذلك شائع ما جاء بنظام سنة ١٩٨٨. ولذلك تحتفظ الانتقادات الموجهة لنظام ١٩٨٨ بالقيمة ذاتها لانتقادات نظام (٥٥) لسنة ٢٠٠٢.

الناحية الثانية: إن نظام (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ في المادة (١٥٩) اعتبر خدمة الموظف منتهية حكماً بانتهاء مدة التجربة بعكس ما كان عليه الحال في الأنظمة السابقة بأن الموظف يعتبر مثبتاً حكماً بمجرد انقضاء المدة دون أن تبدي الإدارة قرارها بإنهاء خدمات الموظف.

(خلاصة البحث)

مقارنة بين الموظف تحت التجربة والعامل تحت التجربة

أولاً - أوجه التشابه بين الحالتين:

- ١ - تتشابه كلتا الحالتين بأن الموظف يوضع في فترة للتجربة وكذلك العامل ويختلفان في مدى المدة الزمنية؛ فالموظف يحتاج لفترة أطول لاعتبارات تتعلق بالمرفق العام.
- ٢ - استعار القانون الإداري التفرقة بين تثبيت الموظف وتعيينه على غرار العقود في القانون الخاص، التي تقسم إلى عقد لازم وعقد بات، ويقصد بالتعيين منح الموظف عملاً معيناً دون تحديد درجة، أما تثبيت الموظف فهو عمل قانوني يمنح الموظف عملاً معيناً ودرجة معينة في الهرم الإداري.
- ٣ - يخضع عقد العامل تحت التجربة للغاية ذاتها من وضع الموظف تحت التجربة، وهي للتأكد من سلامته الأخلاقية وصلاحيته المهنية.
- ٤ - ترأب المحكمة في كلتا الحالتين سلطة رب العمل والإدارة في إنهاء عقد العامل وخدمات الموظف تحت التجربة.
- ٥ - يتقاضى كل من الموظف والعامل تحت التجربة راتباً وأجراً طيلة مدة التجربة.
- ٦ - مضي المدة دون إبداء رب العمل أو الإدارة رأيه أو قراره صراحة يؤدي إلى تثبيت العامل وتحويل العقد اللازم إلى عقد بات، وفيما يتعلق بالموظف تحت التجربة يكتمل مركزه القانوني بالتثبيت.

ثانياً - أوجه الاختلاف بين الحالتين:

- ١ - علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية لائحية تحكمها نصوص وقواعد تحدد حقوق الطرفين والتزاماتهما. بينما توصف العلاقة بين العامل ورب العمل بأنها تعاقدية تتدخل الإرادة ورضا الطرفين في تحديد نطاق حقوق المتعاقدين والتزاماتهما.
- ٢ - يترتب على اختلاف النظام القانوني الذي يحكم العلاقة بين الموظف والعامل^(٥٠) عدة نتائج هي:
 - أ - أن المنازعات التي تنشأ عن علاقة الموظف تحت التجربة بالإدارة تخضع لرقابة القضاء الإداري بينما تعتبر المحاكم العادية هي الموئل للمنازعات الناشئة عن علاقة العامل تحت التجربة بررب العمل.
 - ب - أن اختلاف المبادئ والأسس التي تحكم المنازعة في القانون العام عنها في القانون الخاص.
- ٣ - إن شرط الصلاحية في الموظف تحت التجربة مقرر لمصلحة الإدارة، فهو شرط مرفقي بينما شرط العامل تحت التجربة مقرر لمصلحة رب العمل والعامل.
- ٤ - بحسب نظام الخدمة المدنية الحالي يعتبر مضي المدة في حالة الموظف تحت التجربة دون صدور قرار التثبيت قرينة قاطعة على رفض التثبيت، بينما العكس في حالة العامل تحت التجربة، إذ إن مضي المدة قرينة على تحول العقد من لازم إلى بات.

(٥٠) يميز القضاء الإداري المصري بين العاملين في القطاع العام والموظفين في الحكومة، فتخضع الطائفة الأولى للقضاء العادي بينما تخضع الطائفة الثانية لقضاء مجلس الدولة (القضاء الإداري).

انظر حكم المحكمة الإدارية العليا، رقم ٢٨٨٧ لسنة ٣٩ في جلسة ١١/٤/١٩٩٥، وحكم رقم ٨٢٥ لسنة ٣٨ في الجلسة ٢٤/٦/١٩٩٥.

مراجع البحث

المراجع العربية:

- ١ - جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية ١٩٩٥.
- ٢ - حمدي ياسين عكاشة، القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف ١٩٨٩.
- ٣ - سليمان الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية، دار الفكر العربي ١٩٨٣.
- ٤ - شاب توما منصور، قانون العمل، بغداد ١٩٧٩.
- ٥ - عبد الحميد حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربية ١٩٧٧.
- ٦ - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، دار النهضة العربية، الجزء الأول ١٩٧٦.
- ٧ - عبد المجيد الحكيم، الموجز في شرح القانون المدني العراقي، الجزء الأول، مصادر الالتزام، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد ١٩٦٩.
- ٨ - عبد الواحد كرم، قانون العمل، دار الثقافة، عمان ١٩٩٨.
- ٩ - علي خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الأردنية ١٩٩٨.
- ١٠ - منصور العتوم، شرح قانون العمل الأردني، عمان ١٩٩٦.
- ١١ - هشام هاشم، قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة، عمان ١٩٨٦.
- ١٢ - همام زهران، قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة ١٩٩٨.

القوانين والأنظمة:

- ١ - قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦.

-
- ٢ - القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.
 - ٣ - قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣
 - ٤ - نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٢٣) لسنة ١٩٦٦.
 - ٥ - نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (١) لسنة ١٩٨٨.
 - ٦ - نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢.

أحكام المحاكم:

- ١ - مجموعة أحكام محكمة العدل العليا، مجلة نقابة المحامين (أعداد مختلفة).
- ٢ - مجموعة أحكام محكمة التمييز الأردنية.
- ٣ - مجلة نقابة المحامين.
- ٤ - موسوعة أحكام محكمة العدل العليا في خمسة وعشرين عاماً ١٩٧٢-١٩٩٠ عمان، دار الثقافة، ١٩٩٨.

المراجع الأجنبية:

- 1 - A, Plantey, Traite, Partique De Fonction publicuel. G.d.1972.
- 2 - Auby et Drago, Traite de Contentieux Administratif, Paris, I, g, d, 1975.
- 3 - Duguit, Traite De Droit, Constitutionnel, Paris, 1998, Tome.I.
- 4 - J. Rivero, Precis De Droit Administratif, Paris A Dalloze. 1970.
- 5 - M. Houriou, Precis, De Droit Administratif, Paris, 1962.

