بعد رفع الدعوى للحكم تمت دراسة أقوال الطرفين, المدعى عليها بأن سبب الفصل هو ضعف أداء المدعي, إضافة إلى أنه لم+يثبت في الوظيفة المعين عليها بعد, وقد طلبت الهيئة من الجهة المدعى عليها لائحة تنظيم العمل وصورة من عقد المدعي وكل الدلائل التي تثبت صحة إجراءاتها, ثم أعطيت فرصة ثانية لتقديم البيانات فلم تقدم شيئًا, وبما أن الجهة المدعى عليهاالمتنف وجود وبالاطلاع على أمر التعيين الصادر من مدير عام الشؤون الإدارية والأفراد كما أن الموافقة على تعيين المدعي من وهناك فرق بين التدريب والتجربة التي فإن العامل المدعي قد ثبت لدي أنه تحت التجربة وليس التدريب, العامل قد تجاوز فترة التجربة ولمتقدمالجهةالمدعى عليهادليً لا على ما ادعتهمن ضعف أدائه ولمتنذره ولم وحيث إن فصله لم+يكن أثناء التجربة وإنما جاء بعد اجتيازه لها أي بتاريخ فإنني قد قررت استحقاقه راتب يومين بمبلغ وقدره (٢٢٧, وخمسون هللة, وذلك تعويضًا له عن بقيةالعقد؛ لأن الجهةالمدعى عليهاالمتنف ذلك. بصفته وكيً لا عن الشركة المستأنفة, , حيث التحق المذكور في الشركة متدربًا(مرفق صورة من الخطاب الموجه من الموظف نفسه إلى مشرفه المباشر) ثم أوكل العمل إليه محصً لا بتاريخ ٢٠٠٧/١١/٢٥م, ولما كان الموظف ضعيف الأداء في مجال عمله ولم+يجتز فترة التجربةبنجاحولميصدرقراربتثبيته ولميوقع معه عقد إطلاقًا, تأييد قرار فصل المذكور؛ لعدم اجتيازه فترة التجربة بنجاح. وبمواجهة العامل قال: اطلعت على المذكرة, وبمواجهة قررت الدائرة رفع القضية للتدقيق والمداولة وتحدد لذلك يوم آخر. في ملف الدعوى, وبعد التدقيق والمناقشة قررت الدائرة سؤال الطرفين عما إذا كان هناك عقد مكتوب, الطرفين لموعدهما بيوم آخر. الطرفين, فحضرا وتلي عليهما ما+قررته الدائرة في جلسة المداولة, وكيل المؤسسة: بالفعل, للعامل أجر يومين لم+يتسلمهما, وتقرر تحديد موعد لذلك هو يوم آخر. وبعد التدقيق والمداولة أصدرت الدائرة

Summarized by © lakhasly.com