

(١٦)

بتاريخ ٢٠١١/٦/١١ م

موظف - قانون الخدمة المدنية - تقارير الأداء الوظيفي - مدى جواز اطلاع الموظف على تقرير الأداء الوظيفي والتظلم منه إذا كان من غير الحاصلين على درجة "ضعيف" .

نظم المشرع بموجب أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ تقارير تقييم الأداء الوظيفي بما يكفل تحقيق المصلحة المتوخاة من إعداد هذه التقارير على الموظفين الخاضعين لها - يحق للموظف التظلم من هذه التقارير وفقا للإجراءات المحددة قانونا - كفل القانون إمعانا في حماية الموظف الذي يقدم عنه تقرير بمرتبة ضعيف إخطار الموظف بمضمون التقرير المعد عنه كتابة وذلك لكفالة حقه في التظلم نتيجة للآثار الجوهرية التي تترتب على التقرير - لا يوجد ما يحول دون اطلاع الموظف على تقرير تقييم أدائه الوظيفي بصرف النظر عن مرتبة كفايته - لا يغير من ذلك سكوت المشرع عن النص على وجوب إخطار الموظف الذي يقدم عنه تقرير تقييم أداء وظيفي يفوق الضعيف - أساس ذلك - الأصل العام الذي يقضي بأن الأصل في الأشياء الإباحة ، ولا حظر إلا بنص - ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب - لما كان التظلم هو سبيل لكفالة حق التقاضي المنصوص عليه في النظام الأساسي للدولة فإنه جائز للموظف طالما توافرت المصلحة في رفع الدعوى - تطبيق .

بالإشارة إلى الكتب المتبادلة المنتهية بالكتاب رقم ..... المؤرخ .....  
الموافق ..... بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في مدى جواز اطلاع الموظف على تقرير الأداء الوظيفي والتظلم منه إذا كان من غير الحاصلين على درجة "ضعيف" .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن الفاضل /  
..... الشاغل وظيفته ..... بوزارة ..... تظلم إلى معاليكم

بتاريخ ..... من تقرير تقويم أدائه الوظيفي لعام ٢٠١٠م والذي حدد له درجة "مقبول".

وإذ تطلبون الرأي في الموضوع :

وردا على ذلك نفيد بأن قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ نص في المادة (٢١) على أن " يكون تقدير الكفاية بمرتبة ( ممتاز ) أو ( جيد جدا ) أو ( جيد ) أو ( متوسط ) أو ( ضعيف ) ..... وتحدد اللائحة إجراءات وضع التقرير ودرجات كل مرتبة " .

كما نص في المادة (٢٣) منه على أنه " يضع الرئيس المباشر تقارير تقويم الأداء الوظيفي عن الموظفين الخاضعين لإشرافه ثم يعرضها على الرئيس الأعلى للاعتماد ، ويجب على وحدة شؤون الموظفين فور اعتماد التقارير إخطار الموظف الذي يوضع عنه تقرير بمرتبة ضعيف بمضمون التقرير المعد عنه كتابة . ويكون التظلم من التقارير إلى لجنة التظلمات خلال ثلاثين يوما من تاريخ العلم بالتقرير ، وعلى اللجنة البت في التظلم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه إليها ، ويكون قرارها نهائيا ..... " .

وتنص المادة (٢٦) منه على أن " يعرض أمر الموظف الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ( ضعيف ) على لجنة شؤون الموظفين ، فإذا تبين لها أنه كفاء لشغل وظيفة أخرى في ذات درجة وظيفته أوصت بنقله إليها ، و أما إذا تبين عدم كفاءته اقترحت إنهاء خدمته ، وفي جميع الأحوال يرفع الأمر إلى رئيس الوحدة لاتخاذ القرار" .

وتنص المادة (٢٨) منه على أن " تكون الترقية على أساس الجدارة المبنية على عنصري الكفاية و الأقدمية وذلك على النحو الآتي :

٧٠٪ لعنصر الكفاية

٣٠٪ لعنصر الأقدمية " .

وتنص المادة (٣٦) منه على أن " ..... ويحرم من العلاوة الدورية من قدم عنه تقرير تقويم أداء وظيفي بمرتبة ضعيف في السنة التالية لتلك المقدم عنها التقرير " .

وتنص المادة (٣٧) منه على أن " يجوز بقرار من رئيس الوحدة منح الموظف علاوة تشجيعية أو علاوتين بصفة العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته لمرة في السنة ، وبحد أقصى أربع علاوات في الدرجة الواحدة ، بشرط أن يكون تقدير تقويم أدائه الوظيفي الأخير بمرتبة جيد جدا على الأقل ... " .

كما تنص المادة (٦) من قانون محكمة القضاء الإداري الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٩/٩١ على أن " تختص محكمة القضاء الإداري دون غيرها بالفصل في الخصومات الإدارية ومنها الآتي :

١ - الدعاوى التي يقدمها الموظفون العموميون بمراجعة القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بسائر شؤونهم الوظيفية .  
..... " .

كما تنص المادة (٩) من ذات القانون على أنه " لا تقبل الدعاوى المتعلقة بالخصومات الإدارية التي نشأت قبل تاريخ العمل بهذا القانون والدعاوى المقدمة من أشخاص ليست لهم فيها مصلحة شخصية .

كما لا تقبل الدعاوى المنصوص عليها في البندين رقمي (٢٠١) من المادة (٦) إذا قدمت رأساً إلى المحكمة قبل التظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية "

وتنص المادة (٢٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٩ / ٢٠١٠ على أن " تقدر كفاية الموظف بإحدى المراتب المحددة في المادة (٢١) من القانون وتكون درجات كل مرتبة على النحو الآتي :

وتنص المادة (٢٣) من ذات اللائحة على أنه " تقيّد التظلمات التي تقدم بشأن تقارير تقويم الأداء الوظيفي في السجل الخاص بذلك .

ويجب أن يثبت في هذا السجل اسم المتظلم ووظيفته ودرجته المالية ومرتبة الكفاية المتظلم منها وتاريخ التظلم " .

- أ - مرتبة ممتاز : من ٩٠ درجة إلى ١٠٠ درجة .
- ب - مرتبة جيد جدا : من ٨٠ درجة إلى أقل من ٩٠ درجة .
- ج - مرتبة جيد : من ٧٠ درجة إلى أقل من ٨٠ درجة .
- د - مرتبة متوسط : من ٥٥ درجة إلى أقل من ٧٠ درجة .
- هـ - مرتبة ضعيف : أقل من ٥٥ درجة " .

ومفاد ما تقدم من نصوص أن المشرع بموجب أحكام قانون الخدمة المدنية قد نظم تقارير تقويم الأداء الوظيفي بموجب أحكام الفصل الخامس منه ، بما يكفل تحقيق المصلحة المتوخاة من إعداد هذه التقارير على الموظفين الخاضعين لها ، وجعل تقدير كفاية الموظف أربع مراتب ( ممتاز ) أو ( جيد جدا ) أو ( جيد ) أو ( متوسط ) أو ( ضعيف ) حسبما هو مبين في المادة (٢١) المنوه عنها ، كما أوردت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية درجات كل مرتبة من تلك المراتب بموجب التفويض التشريعي الوارد في المادة المذكورة .

وفي ضوء ذلك يحق للموظف التظلم من هذه التقارير وفقا للإجراءات المحددة في المادة (٢٣) من القانون ، وذلك حرصا من المشرع أن تكون هذه التقارير متوافقة مع الأداء الوظيفي للموظف ، كما كفل القانون - إمعانا في حماية الموظف الذي يقدم عنه تقرير بمرتبة ضعيف - إخطار الموظف بمضمون التقرير المعد عنه كتابة ، وذلك لكفالة حق التظلم للموظف نتيجة للآثار الجوهرية التي يترتب عليها التقرير من حرمانه من العلاوة الدورية في السنة التالية لتلك المقدم عنها التقرير وفقا لما أوردته المادة (٣٦) من أحكام ، علاوة على إمكانية إنهاء خدماته في حالة تقديم تقريرين متتاليين عن الموظف بمرتبة ضعيف استنادا لأحكام المادة (٢٦) ، إلا أن جميع ما سلف لا يحول دون إطلاع الموظف على تقرير تقويم أدائه الوظيفي بصرف النظر عن مرتبة كفايته ، وذلك لما قد يرتبه التقرير من نتائج في ترقية الموظف ، وجواز منحه العلاوة الدورية ، على النحو الوارد في المادتين (٢٨ ، ٢٧) سالفتي الذكر ، ولا يغير من ذلك سكوت

المشروع عن وجوب إخطار الموظف الذي يقدم عنه تقرير تقويم أداء وظيفي يفوق الضعيف ، إذ على الرغم من عدم وجود نص يبيح للموظف الاطلاع على تلك التقارير إلا أن ذلك يفسر في إطار الأصل العام الذي يقضي بأن الأصل في الأشياء الإباحة ، ولا حظر إلا بنص ، خاصة وأن المشروع بموجب أحكام قانون محكمة القضاء الإداري قد أوجب لقبول الدعاوى المنصوص عليها في البند (١) من المادة (٦) المتصلة بمراجعة القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بسائر الشؤون الوظيفية للموظفين بما فيها المتصلة بالمساءلة الإدارية التظلم منها إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية ، في ظل وجود مصلحة محققة للموظف في تقرير تقويم أدائه الوظيفي ، ومن ثم فإن ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب ، ولما كان التظلم هو سبيل لكفالة حق التقاضي المنصوص عليه في النظام الأساسي للدولة فإنه جائز للموظف طالما توافرت المصلحة في رفع الدعوى على النحو المذكور آنفا .

علما بأن تقدير الكفاية حدده المشروع في قانون الخدمة المدنية بخمس مراتب هي ( ممتاز ) أو ( جيد جدا ) أو ( جيد ) أو ( متوسط ) أو ( ضعيف ) ، وعلى الوحدات الخاضعة لأحكامه التقيد بها .

وبالبناء على ما تقدم ولما كان المعروضة حالته قد تقدم بتظلم من تقدير كفايته والذي كان بدرجة "مقبول" وهي تعادل حسبما هو وارد في الكتاب المشار إليه درجة "متوسط" استنادا إلى الدرجات الواردة في المادة (٢٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المذكورة ، فإنه على اللجنة المختصة بالبت في التظلمات البت في طلبه على النحو الوارد في القانون .

لذلك انتهى الرأي إلى جواز إطلاع الموظف . . . . . الشاغل وظيفته . . . . . بوزارة . . . . . على تقرير الأداء الوظيفي والتظلم منه وإن كان من غير الحاصلين على درجة "ضعيف" .

فتوى رقم : ( وش ق / م / و / ٤٧ / ١ / ٢٠١١ / ١١٠٠ ) بتاريخ ١١ / ٦ / ٢٠١١ م