

الطعن في قرار تقييم الأداء الوظيفي دراسة مقارنة

المحامية الدكتورة
عُلا علي فواز خصاونة



الطعن في قرار
تقييم الأداء الوظيفي
دراسة مقارنة

342, 04

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية: (2025/7/3565)

المؤلف: علا علي فواز خصاونة

الكتاب: الطعن في قرار تقييم الأداء الوظيفي في التشريع

الواصفات : الموظفون الحكوميون - تقييم الأداء - القرارات الإدارية

القانون الإداري - القواعد الفقهية - القانون المقارن

لا يعبر هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أو الناشر

ISBN: 978-9923-15-348-2

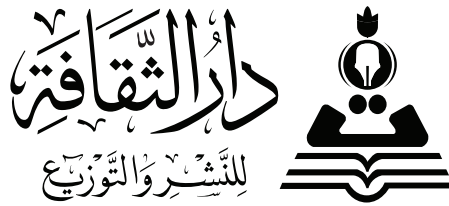
الطبعة الأولى 2026 م - 1447 هـ

جميع الحقوق محفوظة © All rights reserved Copyright

رتبت كافة التشريعات مسؤولية جزائية على انتهاك حقوق المؤلف وحقوق الناشر وحقوق الملكية الفكرية سواء كان هذا الانتهاك بالاستنساخ أو التصوير أو التخزين أو الترجمة أو التسجيل الصوتي أو المرئي أو تحويل المصنف (الكتاب) إلى صيغة إلكترونية و/أو بأية طريقة أخرى دون الموافقة الخطية للمؤلف والناشر مالكي حقوق الملكية، وتعتبر جميع الأفعال المذكورة أعلاه من الجرائم، وتصل عقوبتها إلى الحبس، ولم تقف التشريعات عند ذلك، بل يترتب على هذه الجرائم مسؤولية مدنية، تتمثل بمطالبة المعتدي بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي.

وعليه نهيب بالجميع الالتزام واحترام قانون حق المؤلف وحقوق الملكية الفكرية تجنباً للمساءلة القانونية وتحت طائلة المسؤولية الجزائية والمدنية والإدارية

الناشر:



أسسها خالد محمود جابر حنيف عام 1984 عمان - الأردن
Est. Khaled M. Jaber Haif 1984 Amman - Jordan

عمان - شارع الملكة رانيا العبدالله (شارع الجامعة الأردنية) - مقابل بوابة العلوم للجامعة الأردنية
مجمع محمد عريبات التجاري - رقم 261 - الطابق الأول - هاتف: 6 5341929 (+962) - موبايل: 79 9992616 (+962)

Dar Al-Thaqafa For Publishing & Distributing

Website: www.daralthaqafa.com e-mail: info@daralthaqafa.com

الثقافة للتصميم والإخراج

الطعن في قرار تقييم الأداء الوظيفي دراسة مقارنة

المحامية الدكتور
عُلا علي فواز خصاونة

دار الثقافة
للنشر والتوزيع

2026 م - 1447 هـ

الفهرس

المقدمة..... 11

الفصل الأول

ماهية تقارير تقييم الأداء الوظيفي

- المبحث الأول: مفهوم تقييم الأداء ومرتكزاته..... 20
- المطلب الأول: تعريف تقييم الأداء الوظيفي..... 20
- المطلب الثاني: مرتكزات تقييم الأداء الوظيفي..... 22
- المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لتقارير تقييم الأداء الوظيفي..... 26
- المطلب الأول: موقف القضاء والفقه الأردني من تكييف قرارات تقييم الأداء الوظيفي..... 26
- المطلب الثاني: موقف القضاء المقارن من تكييف قرارات تقييم الأداء الوظيفي..... 29
- المبحث الثالث: ضمانات صحة تقييم الأداء الوظيفي..... 33
- المطلب الأول: دورية تقرير تقييم الأداء الوظيفي..... 33
- المطلب الثاني: الاختصاص بإصدار قرارات تقييم الأداء الوظيفي..... 38
- الفرع الأول: الموظفون الخاضعون لنظام تقييم الأداء الوظيفي..... 38
- الفرع الثاني: السلطة المختصة بوضع تقارير تقييم الأداء الوظيفي..... 43
- المطلب الثالث: إعلام الموظف بقرارات تقييم الأداء الوظيفي..... 47
- المطلب الرابع: الاعتراض على قرارات تقييم الأداء الوظيفي..... 50

الفصل الثاني

شروط قبول الطعن القضائي في قرارات تقييم الأداء الوظيفي

- المبحث الأول: شرط المصلحة لقبول دعوى الإلغاء على قرار تقييم الأداء
الوظيفي..... 58
- المطلب الأول: مفهوم شرط المصلحة في قرار تقييم الأداء الوظيفي..... 58
- المطلب الثاني: أوصاف المصلحة في دعوى الإلغاء على قرار تقييم الأداء
الوظيفي..... 65
- المطلب الثالث: وقت توافر المصلحة في دعوى الإلغاء على قرار تقييم الأداء
الوظيفي..... 73
- المطلب الرابع: طبيعة الدفع بانعدام المصلحة في دعوى الإلغاء على قرار
تقييم الأداء الوظيفي..... 75
- المبحث الثاني: الشروط المتعلقة بقرار تقييم الأداء الوظيفي محل الطعن..... 79
- المطلب الأول: صدور قرار تقييم الأداء عن إدارة عامة..... 79
- المطلب الثاني: أن يكون من شأن قرار تقييم الأداء الوظيفي إحداث أثر
قانوني معين..... 83
- المطلب الثالث: صدور قرار تقييم الأداء الوظيفي، بما للإدارة العامة من
سلطة بمقتضى القوانين والأنظمة..... 86
- المطلب الرابع: شرط نهائية قرار تقييم الأداء الوظيفي..... 87
- المبحث الثالث: الشروط المتعلقة بمواعيد تقديم الطعن بالإلغاء على قرار تقييم
الأداء الوظيفي..... 99
- المطلب الأول: شرط الميعاد القانوني للطعن على قرار تقييم الأداء الوظيفي..... 99
- المطلب الثاني: تجاوز ميعاد الطعن بالإلغاء على قرار تقييم الأداء الوظيفي..... 104
- الفرع الأول: حالات وقف سريان مهلة الطعن بالإلغاء في قرار تقييم الأداء
الوظيفي..... 105
- الفرع الثاني: حالة انقطاع مهلة الطعن بالإلغاء على قرار تقييم الأداء
الوظيفي.. التظلم الإجباري (الاعتراض)..... 114

الفرع الثالث: كيفية احتساب مهلة الطعن على قرار تقييم الأداء الوظيفي.....	116
الفرع الرابع: الآثار المترتبة على فوات ميعاد الطعن القضائي على قرارات	
تقييم الأداء الوظيفي.....	119

الفصل الثالث

أسباب الطعن بالإلغاء على قرارات تقييم الأداء الوظيفي

المبحث الأول: الأسباب الخارجية للطعن بالإلغاء على قرارات تقييم الأداء	
الوظيفي.....	124
المطلب الأول: عيب الاختصاص في قرارات تقييم الأداء الوظيفي.....	124
المطلب الثاني: عيب الشكل والإجراء في قرار تقييم الأداء الوظيفي.....	139
المبحث الثاني: الأوجه الداخلية لإلغاء قرار تقييم الأداء الوظيفي.....	153
المطلب الأول: الطعن بالإلغاء استناداً إلى عيب مخالفة السبب في قرار تقييم	
الأداء الوظيفي.....	153
المطلب الثاني: عيب المحل "مخالفة القانون" في قرار تقييم الأداء الوظيفي..	162
المطلب الثالث: عيب الغاية "إساءة استعمال السلطة" في قرار تقييم الأداء	
الوظيفي.....	167
الفرع الأول: خصائص عيب إساءة استعمال السلطة.....	169
الفرع الثاني: صور تحقق عيب الغاية "إساءة استعمال السلطة".....	172
الفرع الثالث: عيب الغاية "الانحراف في استعمال السلطة" في قرارات	
تقييم الأداء الوظيفي.....	177
المبحث الثالث: حدود سلطة قاضي الإلغاء فيما يتعلق بتقارير تقييم الأداء	
الوظيفي.....	180
المطلب الأول: سلطة القاضي في الرقابة على شروط دعوى الإلغاء على قرار	
تقييم الأداء الوظيفي.....	180
المطلب الثاني: سلطة قاضي الإلغاء في الرقابة على أسباب الطعن الخارجية	
لقرار تقييم الأداء الوظيفي.....	184

الفرع الأول: سلطة قاضي الإلغاء في الرقابة على عيب عدم الاختصاص	
في قرار تقييم الأداء الوظيفي.....	184
الفرع الثاني: سلطة قاضي الإلغاء في تمييز وتقدير جسامه عيب الشكل	
والإجراء في قرار تقييم الأداء الوظيفي.....	187
المطلب الثالث: سلطة قاضي الإلغاء في الرقابة على أسباب الطعن الداخلية	
في قرار تقييم الأداء الوظيفي.....	193
الفرع الأول: سلطة قاضي الإلغاء في الرقابة على عيب المحل في قرار	
تقييم الأداء الوظيفي.....	193
الفرع الثاني: سلطة قاضي الإلغاء في فحص عيوب مبدأ المشروعية	
والملاءمة في عيب السبب والغاية في قرار تقييم الأداء الوظيفي.....	195
الخاتمة.....	205
المراجع.....	211

المقدمة

تعمل الدولة على تحقيق أهدافها بوساطة موظفين أكفاء قادرين على تأدية واجباتهم الوظيفية والمهام الموكولة إليهم على أكمل وجه؛ لأنهم الدعامة الأساسية لتحقيق أي عملية إصلاح إداري، لذا تهتم الدولة بموظفيها؛ وتعمل على اختيارهم وفقاً لأسس سليمة، وتعمل على ضمان احتفاظهم بالكفاية المعرفية والمهارات العملية والفنية المطلوبة طوال خدمتهم الوظيفية، وتتبع في سبيل تعزيز قيم العمل الإيجابية والمساءلة عند ارتكاب المخالفة؛ طريق تقييم أدائهم بشكل مستمر ودائم في أثناء إشغالهم وظائفهم.

ومن هنا، تقوم تقارير تقييم الأداء بقياس كفاية الأداء لدى الموظفين العموميين، مع الأخذ بمضمون هذه التقارير ونتائجها عند النظر في شؤون الموظفين المختلفة، إذ إن هذه التقارير تؤثر تأثيراً جوهرياً في الحياة الوظيفية للموظف العام، وقد يكون هذا التأثير إيجابياً يدفع الموظف العام إلى تقلد مناصب قيادية رفيعة، وقد يكون تأثيراً سلبياً يسارع في إنهاء خدماته الوظيفية.

وتأسيساً على ذلك؛ يجب أن يصدر تقرير تقييم الأداء عن الإدارة بموضوعية وأمانة وشفافية وعدالة، بحيث تراعي معايير النزاهة الوطنية، بعيداً عن روح الشخصية والكيد والتأثير والانتقام والمحسوبية والواسطة والمحاباة، لذلك أحاط المشرع الأردني الموظف العام بالضمانات التي تكفل تحقيق تقارير تقييم الأداء للهدف الذي وجدت من أجل تحقيقه، فيملك الموظف العام حق الاطلاع على هذه التقارير، وحق التظلم والاعتراض عليها، واللجوء للقضاء والطعن بالإلغاء إذا توافرت لديه الأسباب الموجبة لذلك.

وعليه سوف تقتصر الدراسة على موضوع الطعن بالإلغاء على قرارات تقييم الأداء في الوظيفة العامة أمام المحكمة الإدارية الأردنية استناداً إلى أحكام التشريعات الأردنية النافذة، مستتدة في ذلك إلى نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته الواردة في نظام رقم (15) لسنة 2025، وقانون القضاء الإداري الأردني رقم (27) لسنة 2014 ومقارنتها مع فرنسا ومصر.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة ابتداءً، في مدى كفاية التشريعات النازمة لعملية تقييم الأداء ابتداءً من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته، وصولاً للطعن القضائي بالإلغاء على القرار الصادر بنتيجة التقييم، وذلك استناداً لقانون القضاء الإداري الأردني رقم (27) لسنة 2014، وصولاً لسلطة القاضي الإداري في الرقابة على أسباب الطعن بالإلغاء في قرارات تقييم الأداء الوظيفي، وذلك في ضوء التشريع والقضاء والفقه الأردني، فهل ينصب على القرار الإداري الصادر عن إدارة الأداء بنتيجة التقييم أم على تقارير الأداء ذاتها؟ ومقارنتها مع ذات الإجراءات في التشريع والقضاء والفقه في فرنسا ومصر.

أسئلة الدراسة:

- تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:
- مدى كفاية النصوص القانونية الواردة في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته؟
 - هل هناك شروط لقبول دعوى الإلغاء على قرار تقييم الأداء الوظيفي؟
 - ما أسباب الطعن بالإلغاء على قرار تقييم الأداء الوظيفي؟
 - ما هي حدود سلطة القاضي الإداري في الرقابة على أسباب الطعن بالإلغاء على قرارات تقييم الأداء الوظيفي؟
 - هل يوجد قصور في التشريع الأردني في مجال الضمانات القضائية المتمثلة في سلوك طريق الطعن أمام المحكمة الإدارية عند تقييم أداء الموظف العام مقارنة بالدول المقارنة؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في معالجة القصور التشريعي في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته، وبيان الممارسات الفضلى مع الدول المقارنة فرنسا ومصر، وعليه سيتم تسليط الضوء على الجانب

المقدمة

القانوني، ومواقع الخلل التشريعي الناظم لهذا الموضوع، وكذلك التعرض للتطبيقات القضائية والفقهية التي تناولت هذا الجانب، ومقارنتها مع الدول محل الدراسة.

أهداف الدراسة:

إن الهدف من هذه الدراسة يتمثل في الجوانب الآتية:

1- إبراز موضوع الطعون القضائية على قرارات تقييم الأداء الوظيفي الصادرة استناداً إلى نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته، وقانون القضاء الإداري الأردني رقم (27) لسنة 2014.

2- ضمان تحقيق نظام تقييم الأداء لأهدافه العامة والخاصة ومقارنتها مع الدول المتقدمة في هذا الموضوع؛ لتجنب السلبيات، وتعزيز الإيجابيات، وتطوير التشريع؛ لتحقيق الغاية من تنظيمه.

منهجية الدراسة:

ستعتمد المؤلفة في إعداد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ للوصول للنتائج المرجوة منها واستنباطها، وذلك بتحديد المواضيع ذات الصلة وتعريفها، وجمع المعلومات والحقائق المتعلقة بها من مصادر المعلومات، بالإضافة لتحليل النصوص القانونية وآراء الفقهاء وتطبيقها على موضوع الدراسة، ومقارنتها مع الدول الأخرى فرنسا ومصر، وسيكون نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته، محوراً أساسياً لهذه الدراسة، والوقوف على مكان القوة والضعف فيه، وكذلك قانون القضاء الإداري رقم (27) لسنة 2014، واستخلاص النتائج، ووضع التوصيات اللازمة.

خطة الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحديث عن الطعن بالإلغاء على قرارات تقييم الأداء الوظيفي في التشريع الأردني "دراسة مقارنة مع فرنسا ومصر" وذلك بالبحث في الفصول الآتية:

الفصل الأول: ماهية تقارير تقييم الأداء الوظيفي.

الفصل الثاني: شروط قبول الطعن القضائي في قرارات تقييم الأداء الوظيفي.

الفصل الثالث: أسباب الطعن بالإلغاء على قرارات تقييم الأداء الوظيفي.
الخاتمة.

نتائج وتوصيات.

الدراسات السابقة:

حرصت المؤلفة عند الرجوع إلى الدراسات السابقة أن يكون اختيارها وفقاً لمعيار الحداثة، وكذلك النظر في دراسات تقييم أداء التشريع الأردني، ودراسات في الدول المقارنة، وقرب فرضية الدراسة فيها من فرضية الدراسة في هذا الكتاب، على النحو الآتي:

1- دراسة الحسن، حسام محمد إبراهيم (2024)، أحكام تقييم الأداء للموظفين العموميين في التشريع الأردني، أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

تناولت هذه الدراسة البحث في أحكام تقييم الأداء للموظفين العموميين في التشريع الأردني عن طريق بيان العلاقة القانونية بين الرئيس والمرؤوس عند إعداد تقييم الأداء الوظيفي، وتناولت الأحكام النازمة لإجراءات تقييم الأداء الوظيفي، ومتطلبات تقييم الأداء للموظفين العموميين ومعيقاته، والرقابة على قرارات تقييم أداء الموظفين العموميين.

وتتميز دراسة المؤلفة بأنها تتناول موضوع الطعون القضائية على قرارات تقييم الأداء الوظيفي في التشريع الأردني عن طريق دراسة النصوص النازمة لعملية تقييم الأداء في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته، ودراسة القانون القضاء الإداري الأردني رقم (27) لسنة 2014، النظم للطعون القضائية بالإلغاء على القرارات الإدارية غير المشروعة، والتطرق لآراء الفقهاء وأحكام المحكمة الإدارية الأردنية ومقارنتها مع ذات الأحكام في الدول المقارنة فرنسا ومصر.

2- دراسة متولي، محمد نبيل محمد (2011) تقارير الكفاية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، قسم القانون الإداري.
تناولت الدراسة أوجه الرقابة على تقارير الكفاية في كل من القانون الفرنسي والمصري، وتناولت الأحكام القضائية الفرنسية والمصرية، بشأن تقارير الكفاية،

حيث بينت في الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الفرنسي أن تقارير الكفاية تشتمل على تقديرات لا يمكن وضعها قيد الرقابة القضائية إلا بشأن الاختصاص أو عيب في الشكل أو السبب أو الانحراف باستعمال السلطة، وهي أوجه إلغاء القرارات الإدارية بشكل عام، بينما أشار المشرع المصري في قانون مجلس الدولة رقم (47) لسنة 1972 في المادة (10) إلى الاشتراط طلبات الإلغاء للقرارات الإدارية النهائية أن يكون الطعن في عدم الاختصاص أو عيب في الشكل أو مخالفة القانون أو اللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة.

بينما تتناول المؤلفة بدراستها موضوع الطعن بالإلغاء على قرارات تقييم الأداء الوظيفي في التشريع الأردني استناداً إلى القواعد النازمة لإدارة الأداء الوظيفي الواردة في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته والتطرق لآراء الفقهاء، وأحكام المحكمة الإدارية الأردنية، والإدارة العليا الأردنية ومقارنتها مع ذات الأحكام القانونية المتبعة في فرنسا ومصر.

3- دراسة الندابي، نصر عبد الله بن ناصر (2016) قرارات تقييم الأداء للموظف العام وموقف التشريع والقضاء، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة جرش.

تناولت هذه الدراسة طرق تقييم الأداء الوظيفي وسلطة الإدارة في إعداد التقرير، وكذلك الرقابة الإدارية والقضائية لتقرير تقييم الأداء، والآثار القانونية الإيجابية والسلبية المترتبة على تقييم الأداء، وموقف المشرعين العماني والأردني، وكذلك المشرعين الفرنسي والمصري من قرار تقييم الأداء الوظيفي.

وتتميز دراسة المؤلفة بأنها تتناول بشيء من التفصيل ماهية تقارير تقييم الأداء الوظيفي، وشروط قبول دعوى الإلغاء في قرار تقييم الأداء الوظيفي، وأسباب إلغاء قرار تقييم الأداء الوظيفي وسلطة القاضي الإداري في الدعوى، وذلك استناداً إلى التشريع النازم لإصدار قرار تقييم الأداء، وهو نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام الأردني رقم (33) لسنة 2024 وتعديلاته، وكذلك أحكام القضاء الإداري الأردني رقم (27) لسنة 2014 والرجوع لأحكام القضاء الإداري الأردني والمقارن وآراء الفقهاء.