

## نقص اللياقة الصحية ونقص الكفاءة المهنية كسبب لإنهاء خدمة الموظف العام

الدكتور/سمغوني زكرياء، المركز الجامعي بالنعامة

مقدمة:

تشكل اللياقة البدنية أي الصحة أساس القيام بالعمل و بذل الجهد العضلي أو الفكري ، و هي أساس ضروري للتولي الوظيفة ، بما ينعكس على الموظف أو العامل في تأدية مهامه بأحسن وجه .

ولما كانت اللياقة البدنية فقد تشكل عائقا أمام هذا الموظف و العمل لأجل الإستمرارية في تأدية عمله على أكل وجه ، و لذا غالبا ما يجد هذا الأخير نفسه أمام إجراءات يتم أخذها لا تتوافق مع هاته الوضعية الصحية.

من المسلم به أن علاقة الموظف العام ليست علاقة أبدية بل لا بد من أن تنتهي سواء برغبة من الموظف نفسه أو برغبة من الإدارة ، حيث أجمعت اغلب التشريعات الوظيفية على حصر الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام فقد تنتهي خدمة هذا الأخير بقوة القانون كالوفاة أو بلوغ سن التقاعد أو فقدان الجنسية .

إضافة إلى انه يمكن للإدارة أن تقوم بوضع حد للمسار الوظيفي للموظف العام بإنهاء خدمته كالفصل من الخدمة أو إنهاؤها لعدم لياقته صحيا و لنقص كفاءته.و تعتبر اللياقة الصحية و الكفاءة المهنية من بين الشروط اللازمة لاستمرار علاقة الموظف العام بوظيفته فإذا طرأ أي عارض على هذين الشرطين تتدخل جهة الدارة لوضع حد لهذا المسار الوظيفي ، فما المقصود بنقص اللياقة الصحية ونقص الكفاءة المهنية، و ماهو موقف المشرعين الجزائري و المصري منها؟

## المبحث الأول: نقص اللياقة الصحية

من بين الشروط الواجب توافرها لشغل الوظيفة العامة ضرورة أن يكون المرشح لشغل الوظيفة متمتعاً باللياقة الصحية الكاملة، وشروط اللياقة الصحية ليس شرطاً لبداية التعيين في الوظيفة فقط بل هو شرط لاستمرار الحياة الوظيفية حيث إذا فقد الموظف العام اللياقة الصحية جاز للإدارة أن تقوم بإنهاء خدمته بسبب عدم لياقته صحياً .

و قد اعتبر المشرع المصري أن عدم اللياقة للخدمة صحياً يعتبر سبباً منهيها لعلاقة الموظف العام بالمصلحة التي يعمل على مستواها و ذلك بموجب أحكام القانون 18 لسنة 2015 المتعلق بالخدمة المدنية<sup>(1)</sup> كما قرر أيضاً في المواد التي تقرر الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف العام أن انعدام اللياقة الصحية للموظف يعد سبباً منهيها لعلاقته الوظيفية و لكن بعد أن يتم إثباتها من طرف المجلس الطبي المختص<sup>(2)</sup> .

و من خلال دراستنا لأحكام قانون الخدمة المدنية نجد أنها لم تشر إلى تمكين الموظف من إجازة مرضية بقصد إعطائه فرصة للعلاج أو الراحة على عكس قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 و الملغى بالقانون رقم 18 لسنة 2015 الذي قرر ضمانات للموظف العام بشأن عدم اللياقة الصحية حيث مكنه قبل إنهاء علاقته بالوظيفة من الاستفادة من إجازة مرضية تقبل بناء على قرار الجهة الطبية المختصة بذلك، و لا يجوز للعامل بناء على هذا القانون أن يعود لمزاولة وظيفته إلا بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة و لا يجوز إنهاء إجازته المرضية إلا بعد<sup>(3)</sup> :

- أن يتقدم بطلب كتابي بإرادته لإنهاء إجازته و العودة إلى العمل.

- أن توافق الجهة الطبية المختصة على عودته إلى العمل.

كما اعتمد كذلك في سياق القانون الملغى حالة لم يتضمنها قانون الخدمة المدنية الجديد و لأتحته التنفيذية و هي الإجازات المرضية للعامل أو الموظف المصاب بأمراض مزمنة حيث نص في المادة 66 مكرر على ما يلي: استثناء من أحكام الإجازات المرضية يمنح العامل المريض بأحد الأمراض المزمنة التي يصدر تحديدها قرار من وزير الصحة<sup>(4)</sup> بناء

<sup>1</sup> حيث نصت المادة 15 منه على: " يشترط فمين يعين في إحدى الوظائف ما يأتي: 3- أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص ."

<sup>2</sup> نصت المادة 66 من القانون رقم 18 لسنة 2015 "تنتهي خدمة الموظف العام لأحد الأسباب الآتية :  
2- عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص ."

<sup>3</sup> أنظر في ذلك المادة 66 مكرر و المادة 67 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978

<sup>4</sup> صدر قرار وزير الصحة رقم 695 لسنة 1984 بشأن تحديد قائمة الأمراض المزمنة، راجع بالتفصيل د/ زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 92

على موافقة الإدارة العامة للمجالس الطبية إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته استقرارا يمكنه من العودة إلى العمل أو يتبين عجزه عجزا كاملا و في هذه الحالة الأخيرة يظل العامل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغه سن المعاش"<sup>(1)</sup>.

كما جاء المشرع المصري بأحكام أخرى تتعلق باللياقة الصحية ضمن قانون العاملين المدنيين حيث نص في المادة 94 منه أن خدمة العامل تنتهي لعدم لياقته صحيا ، ثم كفلت المادة 96 منه للموظف العام إجازة مرضية اعتيادية قبل القيام بإنهاء خدمته بسبب عدم لياقته صحيا .

أما بالرجوع لأحكام القانون الجزائري و في ظل الأمر رقم 03/06 نجده قد تضمن شروط تعيين الموظف و اعتبر أن شرطي اللياقة البدنية و الذهنية شرطين أساسيين من شروط التعيين في الوظيفة<sup>(2)</sup> و لم يعتبر فقدان اللياقة البدنية سببا منبها لخدمة الموظف العام وفقا لما تضمنته أحكامه<sup>(3)</sup>.

و ما يثير التساؤل في هذا الشأن عن مصير الموظف الذي يفقد لياقته الصحية و هو بصدد أداء خدمته مما ينعكس سلبا على خدمات المصلحة التي يعمل على مستواها فهل تقوم الإدارة بقطع علاقته الوظيفية بسبب فقدانه للياقة الصحية ؟

<sup>1</sup> مادة مضافة بالقانون رقم 115 لسنة 1983 المعدل و المتمم لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978.

<sup>2</sup> أنظر في ذلك الفقرة 6 من المادة 75 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> نصت المادة 216 من الأمر 03/06 على الأسباب المنهية للخدمة حصريا كالاتي: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها

- فقدان الحقوق المدنية

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

- العزل

- التسريح

- الإحالة على التقاعد

- الوفاة، يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

لم يتضمن الأمر رقم 03/06 اجابة على ذلك ، و لكن بالرجوع لقانون التأمينات الاجتماعية نجد أنه قرر بعض الأحكام التي تتعلق بوضعية الموظف الذي تعرض لمرض أو لعجز خلال حياته الوظيفية حيث نص قانون التأمينات الاجتماعية لا سيما المادة 2 منه أن التأمينات الاجتماعية تغطي بعض المخاطر من بينها مرض الموظف العام و عجزه.

حيث تضمنت أحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 المعدل و المتمم بالقانون 01/08<sup>(1)</sup> إلى مرض الموظف العام و كيفية تعويضه خلال فترة مرضه و عجزه مما يحول دون مواصلته لأداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه<sup>(2)</sup> ، من خلال هذا النص يمكن القول بأن الموظف الذي يفقد الصلاحية البدنية لأداء الوظيفة على أكمل وجه يصبح عاجزا عن أداء وظيفته و بالتالي يبدأ تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية لتعويضه بمعاش يقدر حسب حالته العامة و عمره و قواه البدنية و العقلية و كذا مؤهلاته و تكوينه المهني<sup>(3)</sup>.

ومن خلال هذه النصوص نستشف أن الموظف الذي يصاب بعجز يصيب قدرته على العمل تهي علاقتة الوظيفية ليطبق عليه قانون التأمينات الاجتماعية و ذلك وفقا لنص المادة 32 منه التي جاء مفادها كالآتي : " يكون للمؤمن له الحق في معاش العجز عندما يكون مصابا بعجز ذهب بنصف قدرته على العمل او الكسب على الأقل " ، فالمرشع الجزائري و إن لم يشر ضمن أحكام الامر 03/06 لهذا إلا أنه تناوله من باب تأمين الموظف العام في حالة عجزه ، فإنهاء خدمة الموظف بسبب فقدانه للياقة الصحية لم ترد بشكل صريح ، على عكس قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 الملغى بالقانون رقم 18 لسنة 2015 الذي تطرق بالتفصيل لهذا الأمر.

و من خلال استعراض هذه النصوص نخلص للقول بأن عدم اللياقة الصحية هي أحد الأسباب الطبيعية المنهية لخدمة الموظف العام في كل قوانين الوظيفة العامة لأنه توجد بعض الوظائف التي تستلزم أن يتمتع الموظف بدرجة عالية من اللياقة الصحية و البدنية مثل تلك التي تعتمد على العمل الشاق ، أو تلك التي يتمتع الموظف العام بقوة البصر لخدمة و تطوير المركز الوظيفي الذي يشغله و الذي يتطلب أن يكون الموظف يتمتع بكامل قواه البصرية و هو ما أكدته المادة 76 من الأمر 03/06 عندما قررت إجراء يخص الفحوص الطبية الخاصة لشغل مناصب وظيفية في بعض الأسلاك<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> القانون رقم 01/08 مؤرخ في 15 محرم 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 بمقتضى القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية

<sup>2</sup> حيث نصت المادة 31 منه على ما يلي : " يستهدف التأمين على العجز ، منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الإقطاع عن عمله " .

<sup>3</sup> حيث نصت المادة 33 من قانون التأمينات الاجتماعية على ما يلي : " يقدر مدى العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له على العمل و حالته العامة و عمره و قواه البدنية و العقلية و كذا مؤهلاته و تكوينه المهني " .

<sup>4</sup> نصت المادة 76 من الامر 03/06 على ما يلي : " يمكن للإدارة عند الإقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين " .

و لكن شرط اللياقة الصحية يمكن اغفاله عند تطبيق احكام بعض القوانين الخاصة كالقانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم<sup>(1)</sup>، الذي ألزم الإدارات العمومية نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة لا ينطبق عليهم شرط اللياقة بل فقط على الموظفين الذين عينوا و استجابوا لشرط ضرورة أن تتوافر فيهم اللياقة البدنية و الذهنية ، ثم فقدوا لياقتهم الصحية بعد ذلك .

و مما سبق يمكن القول بأن فقدان شرط اللياقة الصحية يعتبر سببا من أسباب إنهاء خدمة الموظف العام ذلك لأنه يعد شرط من شروط التعيين في الوظيفة و فقدانه يؤدي إلى استحالة الاستمرار في شغل الوظيفة و استحالة أداء الأعباء الوظيفية و بالتالي يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادة الإدارة تحقيقا و خدمة للمصلحة العامة.

#### المبحث الثاني : نقص الكفاءة المهنية

تقوم الإدارة بمتابعة أداء موظفيها بصفة مضطردة و ذلك لضمان السير الحسن لمرافقتها العامة و ذلك من خلال التأكد من مدى صلاحية الموظف لأداء وظيفته و هذه المرحلة لا تقتصر على مرحلة التريص فقط و التي هي مرحلة تسبق تثبيت الموظف العام و إنما تستمر حتى بعد تثبيته و هي ما يسمى بتقييم أداء الموظف العام ، أو ما يطلق عليه في الفقه المصري بتقارير الكفاية<sup>(2)</sup>.

و بالرجوع للأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإداري في فرنسا نجد أنها اجمعت على ان عدم كفاية الموظف العام مهنيا تثبت اذا توافر هذين المعيارين<sup>(3)</sup>:

<sup>1</sup> القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق ل 8 مايو سنة 2002 ، وهو نفس ما أخذ به المشرع المصري عندما قرر في نص المادة 28 من اللائحة التنفيذية رقم 12/29 لسنة 2015 و التي تراعي عند كل تعيين استيفاء نسبة 5 % المقررة لنوي الإعاقة الحاصلين على شهادات التأهيل وفقا لأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين الصادر بتاريخ 14 جادى الثانية عام 1395 الموافق ل 24 يونية سنة 1975، اما المشرع الجزائري فقد نص في المادة 27 من القانون رقم 09/02 السابق الذكر على ما يلي : "يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة واحد بالمائة (1%) على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل."

<sup>2</sup> يقصد بتقارير الكفاية بأنها: "تحليل دقيق لما يؤديه الموظف من واجبات و ما يتحمله من مسؤوليات بالنسبة للوظيفة التي يشغلها ثم تقييم هذا الأداء تقنيا موضوعيا وفقا لنظام واف يكفل تسجيل عمل كل فرد ووزنه بمقياس دقيق و عادل بحيث يكون التقدير في النهاية ممثلا للكفاية الحقيقية للعامل في فترة زمنية معينة" انظر في ذلك د/محمد سعيد حسين أمين ،تقارير الكفاية في مجال الوظيفة العامة،دار النهضة العربية ،القاهرة 2004 ، ص 8.

<sup>3</sup> د/ موسى مصطفى شحادة ،عدم الكفاية المهنية باعتبارها سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريق التأديبي ، مجلة الشريعة و القانون ، العدد 23 ربيع الأول 1426 الموافق ل 2005 ، ص 341

- عدم الاهلية المهنية للموظف (العجز): و يقصد بها عدم اختصاص الموظف و عدم كفاءته ، حيث قضى مجلس الدولة الفرنسي في قضية الطبيب الجراح المساعد في احد المستشفيات الباريسية Mennicier بشريعة القرار الصادر من وزير الصحة القاضي بفصله من منصبه بسبب عدم كفاءته، حيث جاء في تسبيب هذا الحكم ان الطبيب الجراح لا يتمتع بجميع المهارات الكافية لممارسة اختصاصه كطبيب جراح<sup>(1)</sup> ، إضافة إلى أن الموظف الذي لا يقوم بتنفيذ المهام الموكلة إليه بشكل مرضي يكون عرضة للفصل من الخدمة بسبب نقص الكفاءة المهنية ، كما يعد إخفاق الموظف العام في تنظيم العمل المنوط به و كذا التنفيذ السيئ للأعمال سببا من أسباب فصله نتيجة لعدم كفاءته.<sup>(2)</sup>
  - عجز الموظف في تكوين العلاقات و الروابط الوظيفية: و يقصد بالعلاقات و الروابط الوظيفية تلك العلاقات التي تنشأ بين الموظف العام و رؤسائه الإداريين او بينه و بين زملائه أو بينه و بين مستعملي المرفق الذي يعمل فيه، و يتجسد العجز عارض الموظف العام رؤسائه الإداريين بشكل مباشر او غير مباشر ، أو الموظف برفض تنفيذ بعض المهام الموكلة إليه ، و قضى مجلس الدولة الفرنسي بشريعة القرار الصادر بفصل احد العاملين<sup>(3)</sup> لأنه اظهر عدم انضباط في سلوكه و عدم دقة في عمله، كما قضى بشريعة القرار الصادر بفصل الموظف السيد « Mamouni » بسبب عدم احترامه لمواعيد العمل<sup>(4)</sup>.
- وقد يثور خلط بين عجز الموظف و عدم كفاءته و بين الأخطاء التأديبية حيث يقول الأستاذ " carton " في هذا الصدد انه يجب التمييز بين عجز الموظف و عدم كفاءته و الأخطاء التأديبية حيث جاء في احد أحكام مجلس الدولة الفرنسي ما يلي: " إن عدم الأهلية أو العجز في العلاقات و الروابط الوظيفية التي تبرر فصل الموظف العام لا يكون الا من خلال تكرار التصرفات التي تظهر هذا العجز"<sup>(5)</sup>.

<sup>1</sup> - C E ,30 Septembre 1987 ,Mennicier ,req.No.74768,A.J.D.A ,fevrier 2003 p266  
السابق ، ص 341

<sup>2</sup> -لمزيد من التفصيل انظر د/شهلاء سليمان محمد،انهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية، دراسة مقارنة،مجلة دفاتر السياسة و القانون،العدد13 جوان 2015 ، 139.

<sup>3</sup> - نفس المرجع ، C.E 25 janvier 1991 ,commune de verrieres-Le-buisson,Req .No 84268

<sup>4</sup> -C.E 9 Novembre 1992,Mamouni ,Req .No 106496 نفس المرجع

<sup>5</sup> -CARTON Jean-paul ,Essai de Typologie de L'insuffisance Professionnelle ,Actualité juridique ,droit Administrative (A.J.D.A), fevrier 2003. p265 /. 334 ص  
تقلا عن د/ موسى مصطفى شحادة ن المرجع السابق ، ص 334

اما المشرع الجزائري فقد نص ضمن أحكام قانون الوظيفة العامة أنه كل من يتم توظيفه في رتبة معينة هو مترتب ، و استثناء على ذلك يمكن أن تنص بعض القوانين الأساسية الخاصة و مراعاة للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على أن يتم ترسيم المرشح مباشرة في الرتبة<sup>(1)</sup> .  
كما فرض المشرع على المترتب ضرورة قضاء فترة تربص مدتها سنة تنتهي بالنتائج التالية:<sup>(2)</sup>

- إما ترسيم المترتب في رتبته.
  - إما إخضاع المترتب لفترة تربص أخرى لنفس المدة و لمرة واحدة فقط .
  - إما تسريح المترتب دون إشعار مسبق أو تعويض .
- فالموظف المترتب قد يرسم في رتبته بعد التأكد من صلاحيته المهنية لشغل ذلك المنصب ، كما قد يتم إخضاعه لفترة تربص أخرى لنفس المدة و مرة واحدة فقط و ذلك لإعطائه فرصة ثانية لتدارك الأخطاء التي وقع فيها في فترة التربص الأولى لإثبات جدارته لتولي ذلك المنصب أما إذا فشل في ذلك فيتم فك الرابطة الوظيفية من طرف الإدارة مباشرة بتسر يجهدون سابق إحذرا من قبل و ليس له الحق في المطالبة بأي تعويض<sup>(3)</sup> و ذلك لعدم كفاءته المهنية لتولي ذلك المنصب .

و لكن بالرجوع لنص المادة 216 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة نجده لم يذكر ضمن الأسباب المنهية لخدمة الموظف العام هذا الأمر ، مع أن حجة الإدارة تقوم بقطع علاقة الموظف العام إذا تأكدت من عدم كفاءته المهنية أو صلاحيته الوظيفية ، اما قانون الخدمة المدنية المصري رقم 18 لسنة 2015 نجده هو الآخر أخضع الموظف العام لفترة اختبار يتم فيها التأكد من صلاحيته المهنية حيث نصت المادة 17 منه على ما يلي : " يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل تتقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته دون حاجة لأي إجراء آخر "

و قد ذكرت المادة 49 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 2912 لسنة 2015 الحالات التي تنتهي بها خدمة الموظف العام لعدم الصلاحية أثناء فترة الاختبار و هي<sup>(4)</sup>:

<sup>1</sup> أنظر المادة 83 من الأمر 03/06.

<sup>2</sup> أنظر المادتين 84 و 85 من نفس الأمر.

<sup>3</sup> أنظر المادة 85 من الأمر 03/06

<sup>4</sup> أنظر المادة 49 فقرة 1 من اللائحة التنفيذية رقم 2912 لسنة 2015 المتعلقة بالقانون رقم 18 لسنة 2015

- أ- إذا حصل في نهاية هذه الفترة على تقرير تقييم أداء بمرتبة أقل فوق المتوسط .  
 ب- إذا أتيحت له فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح.  
 و يتم إصدار قرار إنهاء الخدمة من السلطة المختصة أو من تفوضه بذلك<sup>(1)</sup>.

من خلال النصوص السابقة حدد المشرع المصري مدة ستة أشهر كفترة اختبار ليتم فيها إثبات جدارة الموظف لذلك المنصب على عكس المشرع الجزائري الذي حدد مدة سنة و هي مدة نراها كافية لاختبار قدراته على عكس المشرع المصري الذي لم يعطي للموظف العام الوقت الكافي لإثبات كفاءته المهنية كما يمكن القول أن المشرعين الجزائري والمصري خولا جهة الإدارة صلاحية إنهاء خدمة الموظف العام في فترة الترتيب أو الاختبار عند التأكد من انعدام صلاحيته أو كفاءته الوظيفية ، إلا أن المشرع الجزائري أعطى فرصة ثانية للمتربص ليستفيد بذلك من مدة اختبار أخرى قبل تسريحه عكس المشرع المصري الذي حدد مدة ستة أشهر فقط غير قابلة للتجديد للموظف ليثبت فيها كفاءته المهنية.

و قد فرق الفقه بين التعيين والتثبيت ،فالتعيين في المنصب يقصد به منح شخص معين منصب وظيفي ،أما التثبيت في المنصب فيقصد به منح درجة معينة للموظف في المنصب الوظيفي حيث إعتبرت محكمة العدل العليا الأردنية في إحدى قراراتها أن التثبيت هو إجراء متم لعملية التعيين<sup>(2)</sup> بموجبه يرسم الموظف في تلك الرتبة بصفة دائمة خاضعا بذلك للتشريع والتنظيم المعمول به في الدولة.

و قد مكنت التشريعات الوظيفية الإدارة من أن تقوم بإنهاء خدمة الموظف بسبب عدم كفاءته بعد صدور قرار تثبيته ،و تجاوزه لمرحلة الترتيب أو الإختبار و هي ما يعرف بمرحلة تقييم الموظف عن أدائه حيث نص المشرع الجزائري في هذا السياق على ضرورة إخضاع كل موظف أثناء مساره المهني إلى مراقبة مستمرة عن طريق تقييم أدائه<sup>(3)</sup> و ذلك

<sup>1</sup> أنظر فقرة 2 من المادة 49 من اللائحة التنفيذية رقم 2912 لسنة 2015 المتعلقة بالقانون رقم 18 لسنة 2015

<sup>2</sup> /محمد عارف العظائم ،سلطة الإدارة بإلغاء الوظائف العامة في ضوء التوجه نحو سياسة الخاصية ورقابة القضاء الإداري عليها ،دار الحامد ،الأردن ،2014 ، ص 43.

<sup>3</sup> حيث نصت المادة 99 من الأمر 03/06 على ما يلي : "يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير :

-إحترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية .

-الكفاءة المهنية .

-الفعالية والمردودية.

-كيفية الخدمة.

بصفة دورية و من أجل إلى تقدير مؤهلاته و قدراته المهنية و وفقا لمناهج ملائمة<sup>(1)</sup>، و الهدف من إجراء هذا التقييم المستمر هو التأكد من مستوى الموظف العام و كذا لتقدير مؤهلاته المهنية و وفقا لما يخدم المصلحة العامة.

و تملك السلطة السلمية المؤهلة صلاحية تقييم الموظف العام ، و يحتوي هذا التقييم على نقطة و ملاحظة ثم يبلغ الموظف العام بهذه النقطة الذي يمكنه أن يقدم تظلمًا إلى اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة التي يمكنها أن تقترح مراجعتها إن لم يكن الموظف راضيا عنها<sup>(2)</sup>.

و من خلال النصوص القانونية السابقة و التي جاء بها المشرع الجزائري نلاحظ أنه لم يبين متى يتم إنهاء خدمة الموظف العام بناء على عدم صلاحيته المهنية بعد صدور قرار التثبيت ، فما الحاجة إلى تقييم الموظف العام ما لم يبين المعيار الذي يتم اعتماده للحكم بعد صلاحية الموظف المهنية أو عدم كفاءته الوظيفية ، إضافة إلى ذلك لم يحدد المشرع الجزائري المدة التي يتم تقييم الموظف العام و ترك الأمر مفتوحا عندما قال يتم تقييمه بصفة دورية على عكس المشرع المصري الذي حدد المدة التي يتم تقييم الموظف فيها ، فبالرجوع لأحكام المشرع المصري نجد نص في المادة 25 من قانون الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2015 على أن السلطة المختصة تقوم بوضع نظام<sup>(3)</sup> يكفل تقييم أداء الموظف العام بما يتفق مع طبيعة نشاطاتها و أهدافها و نوعية و وظائفها ، كما قرر أيضا تقييم الموظف عن سنة مالية لمرتين على الأقل قبل أن يتم وضع التقرير النهائي للموظف<sup>(4)</sup> ، و يمكن تقييم الأداء بمرتبة ممتازة أو كفى أو فوق المتوسط أو متوسط أو ضعيف و

"و يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصية بعض الأسلاك."

<sup>1</sup> أنظر في ذلك نص المادة 97 من الأمر 03/06

<sup>2</sup> أنظر في ذلك المادة 101 و 102 من القانون 03/06

<sup>3</sup> نصت المادة 69 من اللائحة التنفيذية رقم 2912 لسنة 2015 يشتمل هذا النظام على عناصر للتقييم منها ما يلي:

- تقييم الموظف لذاته.
- تقييم الموظف من رؤوسيه.
- تقييمه من الرئيس المباشر.
- تقييمه من زملائه وأقرانه في ذات الإدارة.
- تقييمه من الجمهور المتعاملين مع الوحدة.
- تقييم الأداء العام للوحدة التي يعمل بها.

وذلك بالإستناد لمعايير موضوعية منها : السلوك ، الالتزام ، الجودة ، التميز ، الإبداع ، الانجاز القدرة على تحمل المسؤولية.

<sup>4</sup> المادة 25 فقرة 1 و 2 من قانون الخدمة المدني المصري رقم 18 لسنة 2015

تحدد اللائحة التنفيذية السابقة الذكر ضوابط الإجراءات التي يعول عليها لتقييم الموظف العام مع مراعاة الحيادية و الدقة في القياس<sup>(1)</sup>، كما حددت كذلك هذه اللائحة ميعاد رفع تقارير التقييم<sup>(2)</sup> و كيفية اعتمادها و التظلم منها<sup>(3)</sup>.

كما تعد إدارة الموارد البشرية بالوحدة سجلا إلكترونيا أو ورقيا للأداء الوظيفي لكل موظف يدون فيه الرئيس المباشر في نهاية كل شهر الملاحظات التي تعكس الإيجابيات و السلبيات الخاصة بأداء الموظف وفقا لمهام وظيفته و كذلك المخالفات التي يكون قد ارتكبها و ما تم اتخاذها بشأنها من إجراءات، و يتم الاستعانة بهذا السجل عند إعداد تقارير تقييم الأداء، كما يتم الاستناد عليه عند البث في التظلمات التي يقدمها الموظفون في نتائج تقارير تقييم الأداء الخاصة بهم، و يطلق عليه سجل الأداء الوظيفي<sup>(4)</sup>.

و يتم البث في التظلم المقدم من طرف الموظف غير راض عن تقرير تقييم أدائه خلال ستين يوما من تاريخ تقديمه، و يكون قرار اللجنة أو السلطة المختصة قرارا نهائيا، كما يعتبر عدم البث في التظلم خلال تلك المدة بمثابة رفضه و لا يعبر تقرير تقييم الأداء نهائيا إلا بعد انقضاء ميعاد التظلم أو البث فيه<sup>(5)</sup>، و يتم إيداع تقارير تقييم الأداء النهائية الخاصة بالموظفين في ملفات خدمتهم و ذلك للرجوع إليها عند اللزوم<sup>(6)</sup>، أما الموظف الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف فيعرض على لجنة الموارد البشرية، والتي تقوم بعد فحص حالة باتخاذ أحد الإجراءات التالية<sup>(7)</sup>:  
- إما أن تقترح نقله لوظيفة أخرى ترى بأنه أكثر ملاءمة للقيام بها لمدة سنة.

<sup>1</sup> حيث يراعى في تقييمه الضوابط الآتية :

- واقعية وموضوعية التقييم حيث يكون مبنيا على أساس من الدقة التامة في قياس الأداء أو سلوك الموظف.
- حيادية التقييم وعدالة المعاملة بحيث يكون التقييم مبنيا على أساس التجرد من العلاقات الشخصية ومؤثراتها.
- الوصول إلى المنحى الطبيعي للأداء (المادة 78 من اللائحة التنفيذية).

<sup>2</sup> نصت المادة 84 من اللائحة التنفيذية على: "حيث يتم إعلان الموظف بصورة من تقرير تقييم أدائه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ اعتماد هذا التقرير من السلطة المختصة"

<sup>3</sup> نصت المادة 85 من اللائحة التنفيذية على: "للموظف أن يتظلم من تقرير تقييم أدائه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إعلانه به".

<sup>4</sup> أنظر في ذلك المادة 76 و 77 من اللائحة التنفيذية رقم 2912

<sup>5</sup> أنظر في ذلك المادة 26 من قانون الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2015.

<sup>6</sup> أنظر نص المادة 89 من اللائحة التنفيذية رقم 2912

<sup>7</sup> أنظر في ذلك نص المادة 27 من القانون رقم 18 لسنة 2015 المتعلق بقانون الخدمة المدنية المصري

-وإذا تبين لها بعد إنقضاء تلك المدة بأنه غير صالح للعمل بها بطريقة مرضية تقترح خصم 50% من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر، وإذا تبين لها أنه غير صالح للعمل، إقترحت اللجنة فصله من الخدمة مع حفظ حقه على المعاش.

و من خلال ما سبق نستشف بأن المشرع المصري أحاط بكل التفاصيل المتعلقة بكيفية تقويم أداء الموظف العام وذلك حماية لحقوقه، و دون إهمال تحقيق المصلحة العامة وتطوير المرفق العام، فمستوى أداء الموظف العام ينعكس على مستوى أداء المرفق العام، على عكس المشرع الجزائري الذي اكتفى فقط بالنص على ضرورة تقييم الموظف بصفة دورية دون إعطاء تفاصيل عن الإجراءات والضوابط التي تحكم عملية تقييم الموظف العام.

خاتمة:

من خلال ما سبق يمكن القول أن المسار الوظيفي للموظف العام مرهون بمدى صلاحية هذا الأخير من الجانب الصحي و من جانب كفاءته المهنية، فمتى اثبتت كافة لياقته الصحية يظل شاغلا لذلك المنصب الوظيفي إلا إذا حدث العكس أين تتدخل المصلحة التي يعمل على مستواها الموظف لتندارك هذا الخلل بوضع حد لمساره الوظيفي ضمانا لحسن سير المصلحة.

أما عدم كفاءة الموظف العام مهنيا تعد هي الأخرى من بين الأسباب المنهية لخدمة الموظف العام من جهة الإدارة متى تأكدت هذه الأخيرة من عدم صلاحية الموظف لشغل المنصب أما لتدني أو لضعف في مستوى الموظف العام، أو لتقصير و إهمال في أداء الواجبات الوظيفية، هذا المسلك الذي سلكه كل من المشرعين الجزائري و المصري مع وجود إختلاف في بعض الأحكام و المواعيد التي تحسب تارة للمشرع الجزائري و تارة أخرى للمشرع المصري.

قائمة المراجع و المصادر

1/ المصادر:

- الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 المعدل بالقانون 504 لسنة 2000.
- قانون رقم 01/08 مؤرخ في 15 محرم عام 1429 الموافق 23 يناير سنة 2008 يتمم القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الإجتماعية.
- القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق ل 8 مايو سنة 2002.
- القانون المصري رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين الصادر بتاريخ 14 جمادى الثانية عام 1395 الموافق ل 24 يونيو سنة 1975.
- القانون رقم 18 لسنة 2015 المتعلق بالخدمة المدنية المصري، الجريدة الرسمية العدد 11 المؤرخة في 12 مارس 2015.
- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 2912 لسنة 2015 الجريدة الرسمية العدد 45 مكرر المؤرخة في 8 نوفمبر سنة 2015.
- قرار وزير الصحة المصري رقم 695 لسنة 1984 بشأن تحديد قائمة الأمراض المزمنة.

2/ المراجع:

- د/زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة و القطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة.
- د/محمد سعيد حسين أمين، تقارير الكفاية في مجال الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة 2004
- أ/محمد عارف العظامات، سلطة الإدارة بإلغاء الوظائف العامة في ضوء التوجه نحو سياسة الخاصية ورقابة

القضاء الإداري عليها ،دار الحامد ،الأردن ،2014

➤ د/ موسى مصطفى شحادة ،عدم الكفاية المهنية باعتبارها سببا من أسباب الفصل من الوظيفة بغير الطريق التأديبي ، مجلة الشريعة و القانون ، العدد23 ربيع الأول 1426 الموافق ل 2005 .

➤ CARTON Jean-paul ,Essai de Typologie de L'insuffisance Professionnelle  
Actualité juridique ,droit Administrative (A.J.D.A), fevrier 2003

➤ د/شهلاء سليمان محمد،إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية، دراسة مقارنة،مجلة دفاتر السياسة و القانون،العدد13 جوان 2015 .