

## المَوْضُوعَات

رقم القضية في المحكمة الإدارية ٢١١٦ لعام ١٤٤٠ هـ  
رقم القضية في محكمة الاستئناف الإدارية ٢٢٢١ لعام ١٤٤١ هـ  
تاريخ الجلسة ١٤٤٢/٣/١٥ هـ

خدمة مدنية - قرارات وظيفية - تقويم أداء وظيفي - الهدف من التقويم - ضوابط التقويم - المختص بإعداد التقويم - التقويم من غير الرئيس المباشر - عيب مخالفة النظم واللوائح.

مطالبة المدعي إلغاء قرار المدعى عليها المتضمن تقويم أدائه الوظيفي بدرجة متوسطة - تقويم أداء الموظف وسيلة لتحقيق المصلحة الوظيفية والشخصية - وجوب كون تقويم الموظف موضوعياً، وشاملاً لفترة التقويم، ومستقلاً عن المواقف الشخصية، ومبنياً على أسباب وجيهة، وموافقاً للنماذج المعتمدة والتعليمات النظامية - تضمن النظام أن إعداد تقويم الأداء الوظيفي يكون من قبل الرئيس المباشر ويعتمد من قبل رئيسه - الثابت أن تقويم الأداء الوظيفي محل الدعوى لم يقم بإعداده الرئيس المباشر للمدعي؛ مما يتقرر مخالفته للنظام - أثر ذلك: إلغاء القرار.

## مُسْتَنِدُ الْحُكْمُ

المادة (١٠) من لائحة إدارة الأداء الوظيفي الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم

(٧٠٠/٥٢٠٢) وتاريخ ١٤٣٧/٩/١٠ هـ.



توجز وقائع هذه الدعوى في أن المدعي تقدم إلى هذه المحكمة بصحيفة دعوى تتلخص في: أن رئيسه المباشر قام بتقييمه بتقدير ممتاز بمجموع (١٠٠) درجة، إلا أن مدير الإدارة قام بسحب تقييم الأداء الوظيفي ووضع تقييم آخر بتقدير جيد بمجموع (٧٦) درجة، وصادق عليه رئيس المحكمة دون النظر لأسباب خفض درجة التقييم، وحتم بطلب إلغاء تقييم الأداء الوظيفي، وما ترتب عليه من آثار سلبية، وإعطائه الدرجة المستحقة حسب تقييم رئيسه المباشر. وبإحالته الدعوى إلى هذه الدائرة، باشرت نظرها وفق ما هو مثبت في محاضر ضبط الدعوى، وأبلغت طرفيها بموعد استفتاح جلسات المراقبة بموجب خطاب التبليغ المرفق بملف الدعوى، وتحديد جلسة يوم الاثنين ٦/٦/١٤٤٠ هـ أجالاً لنظرها، وفيها حضر المدعي وتبيّن عدم حضور ممثل المدعي عليها، وبسؤال المدعي عن دعواه؟ أجاب: أنه يطلب إلغاء تقييم الأداء الوظيفي لعام ١٤٣٩ هـ. وفي جلسة لاحقة حضر طرفا الدعوى، وقدم ممثل المدعي عليها مذكرة تضمنت: أولاً: من الناحية الشكلية: يطلب التتحقق من مدى سلامة الدعوى شكلاً ومراعاتها للإجراءات النظامية المنصوص عليها في: ١ - الفقرة الرابعة من المادة الثامنة من نظام المراقبات أمام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢/م) وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥ هـ. ٢ - المادة السادسة عشرة من لائحة إدارة الأداء الوظيفي الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (٧٠٠/٥٢٠٢) وتاريخ ١٠/٩/١٤٣٧ هـ.

والتي تنص على أن: "يجوز للموظف المعد عنه تقويم أداء وظيفي بدرجة غير مرض التظلم منه إلى الرئيس الأعلى في الجهة خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تزويده بنسخة منه"، والمدعى حاصل على تقويم أداء وظيفي بدرجة (جيد). ثانياً: من الناحية الموضوعية: فإن المدعى حاصل على تقويم أداء وظيفي بدرجة (جيد) وموضح فيها العناصر التي تم تقييمه بناء عليها والدرجة المعطاة له، والأصل فيمن يتصرف بحكم الولاية (كالمؤولين في جهات الإدارات) صحة تصرفاتهم، والقول بغير ذلك مدعاه للطعن في أي تصرف يصدر عنهم ولم يقم الدليل على بطلانه متى لم يوافق رغبة من صدر بحقه القرار. وختم يطلب بعدم قبول الدعوى شكلاً، ورفضها موضوعاً. تسلم المدعى نسخة منها، وبطلب جوابه، قرر اكتفاءه، وذكر المدعى بأن رئيسه المباشر، وهو رئيس قسم المتابعة قام بتقييمه بـ(١٠٠) درجة، ثم قامت المدعى عليها بسحب درجة التقييم، وقامت بإعداد تقييم جديد بدون الرجوع لرئيسه المباشر. وبطلب جواب ممثل المدعى عليها، طلب أجالاً للرد. وفي جلسة لاحقة، قدم ممثل المدعى عليها مذكرة تضمنت: أولاً: من الناحية الشكلية: بالاستفسار من جهة عمل المدعى تبين أن المدعى قد علم وتم إشعاره بالتقدير في تاريخ ٢٧/١٠/١٤٣٩هـ، وتظلم منه أمام فرع الوزارة بمنطقة القصيم بتاريخ ٢٣/١٢/١٤٣٩هـ بعد فوات المدة النظامية. ثانياً: أن الرئيس المباشر الذي يعد ويعتمد تقييم الأداء الوظيفي في المحاكم وكتابات العدل هو رئيس المحكمة خلافاً لما ذكره المدعى في دعواه، وأرفق ما يؤكد ذلك من تعليم فرع الوزارة بمنطقة القصيم رقم (٤٥١٩٠٨٦) وتاريخ



١٤٣٩/١٢/٢٩هـ، كما أرفق نسخة من التقرير المعد من المفتش الإداري بفرع الوزارة المتضمن المخالفات التي قام بها المدعي مما يتبيّن من خلالها التقييم المعد له. تسلّم المدعي نسخة منها، وبطلب جوابه، طلب أجالاً للرد. وفي جلسة لاحقة قدم المدعي مذكرة تضمنت: أن المادة السادسة عشرة من لائحة إدارة الأداء الوظيفي الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (٥٢٠٢) وتاريخ ١٤٣٧/٩/٧٠٠ نصت على أن: "الظلم من تقويم الأداء الوظيفي يكون للرئيس الأعلى في الجهة خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تزويده بنسخة منه"، وتذكر المدعي عليها أنه بالاستفسار من جهة عمله تبيّن لها أنه قد علم وتم إشعاره بالتقييم في تاريخ ١٤٣٩/١٠/٢٧هـ، وظلم أمام فرع الوزارة بمنطقة القصيم بتاريخ ١٤٣٩/١٢/٢٢هـ؛ والرد عليها أنه تم إعداد تقويم الأداء الوظيفي بتاريخ ١٤٣٩/١٠/٢٧هـ، وتم اعتماده من مساعد مدير عام فرع منطقة القصيم بتاريخ ١٤٣٩/١١/٢٧هـ، ولم يعلم به في حينه ولم يتم إشعاره بالتقييم، وإنما علم به مصادفة بتاريخ ١٤٣٩/١٢/٢٣هـ، فتقدّم مباشرة في هذا التاريخ لجهته اعتراضاً على التقييم، وتم تدوينه بالرقم (٣٩٤٤٥٧٩٧٠) علماً أنه قبل ذلك تقدّم بالخطاب رقم (٣٩٤١٩٠٥٧) وتاريخ ١٤٣٩/١١/١٩هـ الموجه لسعادة أمين عام المحكمة العامة ببريدة بطلب استعجال رفع مسوغات ترقيته قبل نهاية المدة المحددة من الوزارة بتاريخ ١٤٣٩/١١/٣٠هـ، مشيراً فيه لتقويم الأداء الوظيفي المعد من قبل رئيسه المباشر الأستاذ (... ) والذي منحه فيه (١٠٠) درجة، ولبطاقة الترقية التي تم اعتمادها من سعادته دون ملاحظات أيضاً، كما أن المادة

العاشرة من اللائحة فقرة (أ) والتي نصت على أن: "يعد تقويم الأداء الوظيفي من قبل الرئيس المباشر ويعتمد من قبل رئيسه، ولعمتم التقويم أن يعدل فيه بما يراه ملائماً" ، وحيث إن النص هنا صريح في أن من يعد التقويم هو الرئيس المباشر ثم يعتمد من قبل رئيسه كأحد الضمانات التي كفلها النظام للموظف للوصول للعدالة في التقويم ما أمكن، وقد نصت المادة الخامسة عشرة من اللائحة على أنه: "لا يجوز تعديل الأداء الوظيفي بعد اعتماده إلا بموافقة الرئيس الأعلى للجهة بناءً على توصية مبررة من إدارة الموارد البشرية وبعد تنسيقها مع الرئيس المباشر للموظف" ، فأين الإجراءات التي تمت في ذلك؟ أما ما ذكرته المدعى عليها من أن الرئيس المباشر الذي يعد ويعتمد تقييم الأداء الوظيفي في المحاكم وكتابات العدل هو رئيس المحكمة، يؤكّد ذلك تعميم فرع الوزارة رقم (٣٩/٤٥١٩٠٨٦) وتاريخ ٢٩/١٢/١٤٢٩هـ؛ ومع كون هذا التعميم مخالف لما نصت عليه اللائحة في المادة العاشرة المذكورة آنفاً، فهو بتاريخ لاحق لتاريخ اعتماد تقويم الأداء الوظيفي، فعلّ أي نظام تم الاستناد في ذلك.

أما ما ذكرته المدعى عليها من مغالطات في التقرير المعد من المفتش الإداري بفرع الوزارة بمنطقة القصيم؛ فهذه محاولة بائسها تم صنعها بعد اعتراضه على تقييم الأداء الوظيفي حيث بدأ التضييق عليه وظيفياً وتشويه سمعته الإدارية لتبرير خطئهم، كما أن التقرير لا يحمل في جميع صفحاته ونقاطه تاريخاً قبل تاريخ اعتماد تقويم الأداء الوظيفي. تسلم ممثل المدعى عليها نسخة منها، وبطلب جوابه، طلب أجالاً للرد. وفي جلسة لاحقة قدم ممثل المدعى عليها مذكرة تضمنت: أولاً: ما ذكره



المدعي بخصوص التعميم المشار إليه آنفاً...؛ فيجيب عنه: أن التعميم يصدر كل سنة للتأكيد على الإجراءات النظامية المتّبعة حال ذلك، وإنما تم إرفاق التعميم بهذا التاريخ كنموذج للتوضيح المعهول به، وتأكيداً على ذلك فإن قرار الوزارة يؤكّد على الصلاحيات المنوحة لمدراء الفروع رقم (٥٥٦٨) لعام ١٤٢٨هـ، البند (أولاً/ب-)  
الصلاحيات الوظيفية/٢) والتي تنص على أن: "إدارة الأداء الوظيفي لموظفي الفرع  
وموظفي المحاكم وكتابات العدل ومتابعاتها في مواعيدها المحددة واعتمادها حسب  
تعليمات برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية... إلخ"، وهو متواافق لما جاء في  
الendum، وتاريخه سابق لتاريخ اعتماد تقويم الأداء الوظيفي للمدعي. ثانياً: ما ذكره  
المدعي بخصوص التقرير المعد من المفتش الإداري بفرع الوزارة بمنطقة القصيم،  
وأنه لا يحمل في جميع صفحاته ونقاطه تاريخاً قبل تاريخ اعتماد تقويم الأداء  
الوظيفي؛ فهذا غير صحيح، وقد نصت المادة الرابعة عشرة من لائحة إدارة الأداء  
الوظيفي أنه: "يعتبر تقويم الأداء الوظيفي المعد عن الموظف كافياً لجميع الحالات  
التي تطراً خلال سنة من تاريخ اعتماده"؛ وعليه فإن تقويم أداء المدعي من تاريخ  
١٤٢٨/١١/٢٧هـ حتى ١٤٢٩/١١/٢٧هـ والذي يتبيّن من خلال التقرير أنه كاف  
بالعمل في الدائرة القضائية السابعة بتاريخ ١٤٢٨/١/٧هـ ثم نقل إلى الدائرة  
الحقوقية السابعة بتاريخ ١٤٢٩/١١/٢٢هـ وبالتالي تفصيل ما حدث خلال هذه  
الفترة، كما ألفت نظر الدائرة أن إرفاق التقرير هو إشارة فقط لبعض ما حصل من  
المدعي وليس للحصر، وإن ما ورد في التقرير حتى بعد تاريخ اعتماد تقويم الأداء

الوظيفي أو قبله يدل بشكل أو بآخر على إخلال الموظف في بعض جوانب عناصر التقويم والتي تسببت في انخفاض المجموع النهائي، وختم بطلب عدم قبول الدعوى شكلاً، ورفضها موضوعاً. سلم المدعي نسخة منها، وبطلب جوابه، طلب أجالاً للرد. ثم طلبت الدائرة من ممثل المدعي عليها تقديم المستند الذي بنت عليه المدعي عليها الدرجة المعطاة في كل عنصر من عناصر التقويم، فطلب أجالاً للرد. وفي جلسة لاحقة، قدم ممثل المدعي عليها مذكرة تضمنت: أن القرار الإداري يصدر محمولاً على قرينة الصحة والسلامة إلى أن يثبت العكس؛ وعليه فإذا لم يقدم المدعي ما يجرح التقويم أو ينال من صحته يعتبر القرار الطعن قائماً على سببه. وحيث لم يتقدم المدعي بأي دليل يثبت بطلان التقويم أو تصرف المسؤول، وأن تقويم الموظف يقوم على أساس الملاحظة سواءً كانت من المدير المباشر أو من الرئيس الأعلى أو من الموظفين الزملاء، ومن خلالها يقدر المدير الدرجة المستحقة للموظف في كل عنصر من عناصر التقييم، ولا يمكن أن يكون لكل عنصر مستند يثبته حيث يتذرع بذلك، كما في العناصر التالية على سبيل المثال: (الاهتمام بالظاهر، حسن التصرف، تقدير المسؤولية، القدرة على الحوار وعرض الرأي، المتابعة لما يستجد في مجال العمل، القدرة على تحديد متطلبات إنجاز العمل، علاقته بالرؤساء والزملاء والمرجعين... إلخ) فكيف يمكن تقديم مستندات وهي عناصر مهارية وليس تنفيذية يمكن قياسها، وإنما ترجع لتقدير الإدارة من خلال أداة الملاحظة على العمل على مدار العام. وما يتعلق بطلب الدائرة من تقديم المستندات على كل عنصر من تقويم المدعي وإن كان



يتعذر ذلك لاستحالته إلا أتنا سنشير لبعض ما يمكن الإفادة فيه على النحو التالي:

١- ما يتعلق بعناصر (الأداء الوظيفي) فإنه عند تكليفه للعمل في الدوائر القضائية لم يتغلب على صعوبة العمل ولم يكن يمثل للتوجيهات بحجة أنه يطلب التدريب، وطلب منه القيام ببعض أعمال كتاب الضبط ولم يلم بها بحجة مخاطبته رسمياً، ولم يسبق أن طلب من رئيسه ما يستجد في مجال العمل، وسبق أن كلف مساعداً لرئيس قسم المتابعة، وطلب رئيس المحكمة إبان تكليفه بالعمل نيابة عن مدير المتابعة حال إجازته من تاريخ ٢٠١٤٣٩/٩ـهـ حتى ١٤٣٩/١٠ـهـ فرفض الحضور متعللاً أنه لا يلزمته ذلك.

٢- سبق إرفاق التقرير المعد من المفتش الإداري بفرع الوزارة بمنطقة القصيم وشخوصه أمام المحكمة العامة ببريدة واطلاعه على ملف الموظف منذ مباشرته بتاريخ ١٤٢٨/٨ـهـ حتى تاريخ كتابة التقرير، وقد خرج في الرأي بأنه ثبت على الموظف عدة مخالفات وهي:

- أ- رفضه التوجيهات حيث عمل لدى أكثر من مكتب قضائي وجميع المكاتب التي عمل بها يرفض العمل بحجج واهية وغير نظامية مما أدى إلى تعطيل العمل.
- ب- تلفظه على زملائه بألفاظ لا تليق بموظف حكومي في دائرة شرعية.
- ج- تلفظه على ملازم قضائي ورفع صوته وسخريته منه في المحكمة.

د- تهجمه على مدير الإدارة. وختم بطلب رفض الدعوى. تسلم المدعى نسخة منها، وبطلب جوابه، قرر اكتفاءه. وفي جلسة هذا اليوم حضر طرفا الدعوى، وذكر المدعى بأن رئيسه المباشر هو مدير قسم المتابعة بالمحكمة العامة ببريدة (...)، ثم أكد الأطراف على طلباتهم السابقة، فقررت الدائرة رفع الجلسة للمداولة، وبعد المداولة أصدرت حكمها الآتي لما يلي.

## الأسباب

تبين أن المدعى يهدف من دعوته إلى إلغاء قرار التقييم الوظيفي لعام ١٤٣٩هـ؛ ما ينعقد الاختصاص بنظرها للمحاكم الإدارية بديوان المظالم بوصفها هيئة قضاء إداري؛ استناداً لحكم المادة الثالثة عشرة (١٢/ب) من نظامه الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٨) وتاريخ ١٤٢٨/٩/١٩هـ، وتدخل الدعوى في اختصاص المحكمة المكانية وفقاً للمادة الثانية من نظام المراقبات أمام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ. وعن قبول الدعوى، فالثابت أن قرار تقييم الأداء الوظيفي محل الطعن صدر بتاريخ ٢٧/١١/١٤٣٩هـ، وعلم به بتاريخ ١٤٣٩/١٢/٢٢هـ، ثم تظلم المدعى أمام وزارة الخدمة المدنية بتاريخ ١٤٤٠/٢/١٤هـ، ثم تقدم بدعوه الماثلة لهذه المحكمة بتاريخ ٣/٤/١٤٤٠هـ، وبما أن الفقرة الرابعة من المادة الثامنة من نظام المراقبات أمام ديوان المظالم نصت على أنه: "فيما لم يرد به نص خاص، يجب في الدعوى - المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة (الثالثة عشرة) من نظام ديوان المظالم إن لم تكن متعلقة بشؤون الخدمة المدنية - أن يسبق رفعها إلى المحكمة الإدارية التظلم إلى الجهة مصدرة القرار خلال ستين يوماً من تاريخ العلم بهذا القرار، ويتحقق العلم به بإبلاغ ذوي الشأن به أو بنشره في الجريدة الرسمية إذا تعذر الإبلاغ. وعلى تلك الجهة أن تبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها، وإذا صدر القرار بالرفض وجوب أن يكون مسبباً، وبعد مضي ستين



يوماً من تاريخ تقديم التظلم دون البت فيه بمثابة صدور قرار برفضه. ويجب قبل رفع الدعوى إذا كانت متعلقة بشؤون الخدمة المدنية التظلم إلى وزارة الخدمة المدنية وحدها دون الجهة الإدارية وذلك خلال ستين يوماً من تاريخ العلم بالقرار، وعلى وزارة الخدمة المدنية أن تبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها. وإذا صدر قرارها برفض التظلم أو مضت المدة المحددة دون البت فيه، جاز رفع الدعوى إلى المحكمة الإدارية خلال ستين يوماً من تاريخ العلم بالقرار الصادر بالرفض أو انقضاء السنتين يوماً المذكورة دون البت في التظلم. ويجب أن يكون قرار وزارة الخدمة المدنية برفض التظلم مسبباً. وإذا صدر قرار وزارة الخدمة المدنية لمصلحة المتظلم ولم تقم الجهة الإدارية بتنفيذها خلال ستين يوماً من تاريخ إبلاغه، جاز رفع الدعوى إلى المحكمة الإدارية خلال السنتين يوماً التالية لهذه المدة؛ ما تكون معه الدعوى مقبولة شكلاً. وعن موضوع الدعوى، فإن المادة (١٢/ب) من نظام ديوان المظالم حددت مواطن الطعن في القرارات الإدارية والتي يجب على القاضي فحصها للتأكد من أن القرار الإداري وافق صحيح النظام ورسا على مبادئ المشروعية التي جعلت لتحقيق العدل بين الكافة، إذ جعلت اختصاص الديوان في الطعن في القرارات الإدارية على وجه بيانه: "بـ-دعوى إلغاء القرارات الإدارية النهائية التي يقدمها ذوو شأن، متى كان مرجع الطعن عدم الاختصاص، أو وجود عيب في الشكل، أو عيب في السبب، أو مخالفة النظم واللوائح، أو الخطأ في تطبيقها أو تأويتها، أو إساءة استعمال السلطة، بما في ذلك القرارات التأديبية، والقرارات التي تصدرها اللجان شبه القضائية وال المجالس التأديبية. وكذلك القرارات التي تصدرها جمعيات النفع

العام - وما في حكمها - المتصلة بنشاطاتها، ويعد في حكم القرار الإداري رفض جهة الإدارة أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه طبقاً للأنظمة واللوائح" ، وبما أن المدعى يعمل على وظيفة (باحث شرعي) ويطلب إلغاء قرار المدعى عليها المتضمن تقييم الأداء الوظيفي باحتساب (٧٦) درجة عن عام ١٤٢٩هـ، وبما أن تقويم أداء الموظف وسيلة جعلها المنظم لتحقيق المصلحة الوظيفية والشخصية، وذلك بأن يتبين لمن تتخذ القرار قدرة الموظف على أدائه وقيامه بأعباء وظيفته مما يعود عليه بالتجزية الراجعة التي تكون وسيلة أدائه، ومن ثم فإن تقويم الأداء الوظيفي يجب أن يكون تقويمًا موضوعياً شاملًا من خلال أداء الموظف طيلة فترة تقويمه منذ ابتدائها حتى ختامها، كما يجب أن ينأى التقويم عن المواقف الشخصية وعن الذاتية، وأن يكون مبنياً على أسباب وجيهة، وموافقاً للنماذج المعتمدة من وزارة الخدمة المدنية وللنوصوص النظامية ولمواد وعناصر وشروحات لائحة تقويم الأداء الوظيفي، وإلا عد ذلك التقويم مجانباً للصواب يعتريه الخلل والقصور. وبما أن المادة العاشرة من لائحة إدارة الأداء الوظيفي الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (٥٢٠٢) وتاريخ ١٤٣٧/٩/١٠هـ نصت على أن: " يعد تقويم الأداء الوظيفي من قبل الرئيس المباشر ويعتمد من قبل رئيسه، ولعتمد التقويم أن يعدل فيه بما يراه ملائماً" ، وبما أن تقرير تقويم الأداء الوظيفي محل الطعن قام بإعداده رئيس المحكمة وليس رئيس المدعى المباشر؛ لذا فإن صدوره في هذه الحالة يعد عيباً مخالفًا لتصريح نص النظام، مما يستوجب معه إلغاؤه. ولا ينال من ذلك ما ذكره



ممثل المدعي عليها من أن الرئيس المباشر الذي يعد ويعتمد تقييم الأداء الوظيفي في المحاكم وكتابات العدل هو رئيس المحكمة، يؤكد ذلك تعليم فرع الوزارة بمنطقة القصيم رقم (٤٥١٩٠٨٦) وتاريخ ٢٩/١٢/١٤٣٩هـ؛ في جانب عنه: أن نص المادة العاشرة من اللائحة صريح بأن من يعد التقويم هو الرئيس المباشر ثم يعتمد من قبل رئيسه كأحد الضمانات التي كفلها النظام للموظف للوصول للعدالة في التقويم ما أمكن، كما أن تعليم فرع الوزارة المذكور آنفاً صدر بعد اعتماد تقويم المدعي ولا يمكن أن يعتد به، ولم تقدم المدعي عليها ما يثبت أن التعليم يصدر كل سنة. كما أن المدعي عليها لم تقدم للدائرة وتوضح الضوابط والمعايير والمستندات التي تم بموجبها صدور القرار محل الطعن، بل ذكرت كلاماً مرسلاً ولم تقدم ما يثبته؛ ما تنتهي معه الدائرة إلى حكمها المختوم أدناه. ولا ينال من ذلك تقرير المفتش الإداري المقدم من المدعي على المدعي؛ فجميع الملاحظات المذكورة في تقرير المفتش كانت في عام ١٤٤٠هـ، أي بعد تاريخ قرار التقويم محل الطعن.

لذلك حكمت الدائرة: بإلغاء قرار تقييم الأداء الوظيفي الخاص بـ(...). عن عام ١٤٣٩هـ الصادر من فرع وزارة العدل بمنطقة القصيم.

والله الموفق، وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

## محكمة الاستئناف

حكمت المحكمة بتأييد الحكم فيما انتهى إليه من قضاء.