

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

المَوْضُوعَاتُ

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.

مُسْتَدُ الحُكْمُ

- المادة (١٠) من لائحة إدارة الأداء الوظيفي الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (٧٠٠/٥٢٠٢) وتاريخ ١٠/٩/١٤٢٧هـ.

الوقائع

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، وختم بطلب إلغاء تقييم الأداء الوظيفي، وما ترتب عليه من آثار سلبية، وإعطائه الدرجة المستحقة حسب تقييم رئيسه المباشر. وبإحالة الدعوى إلى هذه الدائرة، باشرت نظرها وفق ما هو مثبت في محاضر ضبط الدعوى، وأبلغت طرفيها بموعد استفتاح جلسات المرافعة بموجب خطاب التبليغ المرفق بملف الدعوى، وتحديد جلسة يوم الاثنين ١٤٤٠/٦/٦هـ أجلاً لنظرها، وفيها حضر المدعي وتبين عدم حضور ممثل المدعى عليها، وبسؤال المدعي عن دعواه؟ أجاب: أنه يطلب إلغاء تقييم الأداء الوظيفي لعام ١٤٣٩هـ. وفي جلسة لاحقة حضر طرفا الدعوى، وقدم ممثل المدعى عليها مذكرة تضمنت: أولاً: من الناحية الشكلية: يطلب التحقق من مدى سلامة الدعوى شكلاً ومراعاتها للإجراءات النظامية المنصوص عليها في: ١- الفقرة الرابعة من المادة الثامنة من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ. ٢- المادة السادسة عشرة من لائحة إدارة الأداء الوظيفي الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (٧٠٠/٥٢٠٢) وتاريخ ١٤٣٧/٩/١٠هـ

والتي تنص على أن: "يجوز للموظف المعد عنه تقويم أداء وظيفي بدرجة غير مرضٍ التظلم منه إلى الرئيس الأعلى في الجهة خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تزويده بنسخة منه"، والمدعي حاصل على تقويم أداء وظيفي بدرجة (جيد). ثانياً: من الناحية الموضوعية: فإن المدعي حاصل على تقويم أداء وظيفي بدرجة (جيد) وموضح فيها العناصر التي تم تقييمه بناء عليها والدرجة المعطاة له، والأصل فيمن يتصرف بحكم الولاية (كالمسؤولين في جهات الإدارة) صحة تصرفاتهم، والقول بغير ذلك مدعاة للطعن في أي تصرف يصدر عنهم ولم يقيم الدليل على بطلانه متى لم يوافق رغبة من صدر بحقه القرار. وختم يطلب بعدم قبول الدعوى شكلاً، ورفضها موضوعاً. تسلم المدعي نسخة منها، وطلب جوابه، قرر اكتفاء، وذكر المدعي 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. وطلب جواب ممثل المدعى عليها، طلب أجلاً للرد. وفي جلسة لاحقة، قدم ممثل المدعى عليها مذكرة تضمنت: أولاً: من الناحية الشكلية: بالاستفسار من جهة عمل المدعي تبين أن المدعي قد علم وتم إشعاره بالتقييم 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 المدعي في دعواه، وأرفق ما يؤكد ذلك من تعميم فرع الوزارة بمنطقة القصيم رقم (٣٩/٤٥١٩٠٨٦) وتاريخ

٢٩/١٢/١٤٣٩هـ، كما أرفق نسخة من التقرير المعد من المفتش الإداري بفرع الوزارة المتضمن المخالفات التي قام بها المدعي مما يتبين من خلالها التقييم المعد له. تسلم المدعي نسخة منها، وبطلب جوابه، طلب أجلاً للرد. وفي جلسة لاحقة قدم المدعي مذكرة تضمنت: أن المادة السادسة عشرة من لائحة إدارة الأداء الوظيفي الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (٧٠٠/٥٢٠٢) وتاريخ ١٠/٩/١٤٣٧هـ نصت على أن: "التظلم 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 تبين لها أنه قد علم وتم إشعاره بالتقييم في تاريخ ٢٧/١٠/١٤٣٩هـ، وتظلم أمام فرع الوزارة بمنطقة القصيم بتاريخ ٢٣/١٢/١٤٣٩هـ؛ والرد عليها أنه تم إعداد تقويم الأداء الوظيفي بتاريخ ٢٧/١٠/١٤٣٩هـ، وتم اعتماده من مساعد مدير عام فرع منطقة القصيم بتاريخ ٢٧/١١/١٤٣٩هـ، ولم يعلم به في حينه ولم يتم إشعاره بالتقييم، وإنما علم به مصادفة بتاريخ ٢٣/١٢/١٤٣٩هـ، فتقدم مباشرة في هذا التاريخ لجهته اعتراضاً على التقييم، وتم تدوينه بالرقم (٢٩٤٤٥٧٩٧٠) علماً أنه قبل ذلك تقدم بالخطاب رقم (٣٩٤١٩٠٠٥٧) وتاريخ ١٩/١١/١٤٣٩هـ الموجه لسعادة أمين عام المحكمة العامة ببريدة بطلب استعجال رفع مسوغات ترقيته قبل نهاية المدة المحددة من الوزارة بتاريخ ٣٠/١١/١٤٣٩هـ، 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 تقييم الأداء الوظيفي من قبل الرئيس المباشر ويعتمد من قبل رئيسه، ولتعتمد التقييم أن يعدل فيه بما يراه ملائماً"، وحيث إن النص هنا صريح في أن من يعد التقييم هو الرئيس المباشر ثم يعتمد من قبل رئيسه كأحد الضمانات التي كفلها النظام للموظف للوصول للعدالة في التقييم 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، يؤكد ذلك تعميم فرع الوزارة رقم (٢٩/٤٥١٩٠٨٦) وتاريخ ٢٩/١٢/١٤٣٩هـ؛ ومع كون هذا التعميم مخالف لما نصت عليه اللائحة في المادة العاشرة المذكورة آنفاً، فهو بتاريخ لاحق لتاريخ اعتماد تقييم الأداء الوظيفي، فعلى 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 بائسة 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 تقييم الأداء الوظيفي. تسلم ممثل المدعى عليها نسخة منها، وبطلب جوابه، طلب أجلاً للرد. وفي جلسة لاحقة قدم ممثل المدعى عليها مذكرة تضمنت: أولاً: ما ذكره

المدعي بخصوص التعميم المشار إليه آنفاً...؛ فيجاء عنه: أن التعميم يصدر كل سنة للتأكيد على الإجراءات النظامية المتبعة حيال ذلك، وإنما تم إرفاق التعميم بهذا التاريخ كنموذج لتوضيح المعمول به، وتأكيداً على ذلك فإن قرار الوزارة يؤكد على الصلاحيات الممنوحة لمدرء الفروع رقم (٥٥٦٨) لعام ١٤٣٨هـ، البند (أولاً/ب- الصلاحيات الوظيفية/٣) والتي تنص على أن: "إدارة الأداء الوظيفي لموظفي الفرع وموظفي المحاكم وكتابات العدل ومتابعتها في مواعيدها المحددة واعتمادها حسب تعليمات برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية... إلخ"، وهو متوافق لما جاء في التعميم، 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 تطرأ خلال سنة من تاريخ اعتماده"؛ وعليه فإن تقويم أداء المدعي من تاريخ ٢٧/١١/١٤٣٨هـ حتى ٢٧/١١/١٤٣٩هـ والذي يتبين من خلال التقرير أنه كلف بالعمل في الدائرة القضائية السابعة بتاريخ ٧/١/١٤٣٨هـ ثم نقل إلى الدائرة الحقوقية السابعة بتاريخ ٢٣/١١/١٤٣٩هـ وبالتقرير تفصيل لما 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. تسلم المدعي نسخة منها، وبطلب جوابه، طلب أجلاً للرد. ثم طلبت الدائرة من ممثل المدعى عليها تقديم المستند الذي بنت عليه المدعى عليها الدرجة المعطاة في كل عنصر من عناصر التقويم، فطلب أجلاً للرد. وفي جلسة لاحقة، قدم ممثل المدعى 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 الطعين قائماً على سببه. وحيث لم يتقدم المدعي بأي دليل يثبت بطلان التقويم أو تصرف المسؤول، وأن تقويم الموظف يقوم على أساس الملاحظة سواء 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 يثبت حيث يتعذر ذلك، كما في العناصر التالية على سبيل المثال: (الاهتمام بالمظهر، حسن التصرف، تقدير المسؤولية، القدرة على الحوار وعرض الرأي، المتابعة لما يستجد في مجال العمل، القدرة على تحديد متطلبات إنجاز العمل، علاقته بالرؤساء والزملاء والمراجعين... إلخ) فكيف يمكن تقديم مستندات وهي عناصر مهارية وليست 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 أننا 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 ١٤٣٩/٩/٢هـ حتى ١٤٣٩/١٠/١٠هـ فرفض الحضور متعللاً بأنه لا يلزمه ذلك. ٢- سبق إرفاق التقرير المعد من المفتش الإداري بفرع الوزارة بمنطقة القصيم وشخصه أمام المحكمة العامة ببريدة وإطلاعه على ملف الموظف منذ مباشرته بتاريخ ١٤٢٨/٨/١هـ 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 المدعي نسخة منها، وبطلب جوابه، قرر اكتفاءه. وفي جلسة هذا اليوم حضر طرفا الدعوى، وذكر المدعي 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 المدعي يهدف من دعواه إلى إلغاء قرار التقييم الوظيفي لعام ١٤٣٩هـ؛ ما ينعقد الاختصاص بنظرها للمحاكم الإدارية بديوان المظالم بوصفها هيئة قضاء إداري؛ استناداً لحكم المادة الثالثة عشرة (١٣/ب) من نظامه الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٨) وتاريخ ١٩/٩/١٤٢٨هـ، وتدخل الدعوى في اختصاص المحكمة المكاني وفقاً للمادة الثانية من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣) وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥هـ. وعن قبول الدعوى، فالثابت أن قرار تقييم الأداء الوظيفي محل الطعن صدر بتاريخ ٢٧/١١/١٤٣٩هـ، وعُلم به بتاريخ ٢٣/١٢/١٤٣٩هـ، ثم تظلم المدعي أمام وزارة الخدمة المدنية بتاريخ ١٤/٢/١٤٤٠هـ، ثم تقدم بدعواه الماثلة لهذه المحكمة بتاريخ ٣/٤/١٤٤٠هـ، وبما أن الفقرة الرابعة من المادة الثامنة من نظام المرافعات 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 تقديمه، وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسبباً، ويعد 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 تقديمه. 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 الستين 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 بتنفيذه خلال ستين يوماً من تاريخ إبلاغه، جاز رفع الدعوى إلى المحكمة الإدارية خلال الستين يوماً التالية لهذه المدة؛ ما تكون معه الدعوى مقبولة شكلاً. وعن موضوع الدعوى، فإن المادة (١٣/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: "ب- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية النهائية التي يقدمها ذوو الشأن، متى كان مرجع الطعن عدم الاختصاص، أو وجود عيب في الشكل، أو عيب في السبب، أو مخالفة النظم واللوائح، أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها، أو إساءة استعمال السلطة، بما في ذلك القرارات التأديبية، والقرارات التي تصدرها اللجان شبه القضائية والمجالس 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 المدعي يعمل على وظيفة (باحث شرعي) ويطلب إلغاء قرار المدعي عليها المتضمن تقييم الأداء الوظيفي باحتساب (٧٦) درجة عن عام ١٤٣٩هـ، وبما أن تقييم أداء الموظف وسيلة جعلها المنظم لتحقيق المصلحة الوظيفية والشخصية، وذلك بأن يتبين لمتخذ القرار قدرة الموظف على أدائه وقيامه بأعباء وظيفته مما يعود عليه بالتغذية الراجعة التي تكون وسيلة أدائه، ومن ثم فإن تقييم الأداء الوظيفي يجب أن يكون تقويماً موضوعياً شاملاً 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 وللنصوص النظامية ولمواد وعناصر وشروط 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 (٧٠٠/٥٢٠٢) وتاريخ ١٠/٩/١٤٣٧هـ نصت على أن: "يعد تقويم الأداء الوظيفي من قبل الرئيس المباشر ويعتمد من قبل رئيسه، ولعمد التقويم أن يعدل فيه بما يراه ملائماً"، وبما أن تقرير تقويم الأداء الوظيفي محل الطعن قام بإعداده رئيس المحكمة وليس رئيس المدعي المباشر؛ لذا فإن صدوره في هذه الحالة يعد عيباً مخالفاً لصريح نص النظام، مما يستوجب معه إلغاؤه. ولا ينال من ذلك ما ذكره

ممثل المدعى عليها من أن الرئيس المباشر الذي يعد ويعتمد تقييم الأداء الوظيفي في المحاكم وكتابات العدل هو رئيس المحكمة، يؤكد ذلك تعميم فرع الوزارة بمنطقة القصيم رقم (٢٩/٤٥١٩٠٨٦) وتاريخ ٢٩/١٢/١٤٣٩هـ؛ فيجاب عنه: أن نص المادة العاشرة من اللائحة صريح بأن من يعد التقييم هو الرئيس المباشر ثم يعتمد من قبل رئيسه كأحد الضمانات التي كفلها النظام للموظف للوصول للعدالة في التقييم ما أمكن، كما أن تعميم فرع الوزارة المذكور آنفاً صدر بعد اعتماد تقييم المدعي ولا يمكن أن يعتد به، ولم تقدم المدعى عليها ما يثبت أن التعميم يصدر كل سنة. كما أن المدعى 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 المدعى عليها على المدعي؛ فجميع الملاحظات المذكورة في تقرير المفتش كانت في عام ١٤٤٠هـ، أي بعد تاريخ قرار التقييم 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.

مَحْكَمَةُ الاسْتِثْنَاءِ

حكمت المحكمة بتأييد الحكم فيما انتهى إليه من قضاء.