

- تقييم كفاءة الموظف. المنوط به ذلك

النص في الفقرة الأولى من المادة 14 من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية في 1979/4/4 على أنه: "على الرئيس المباشر تقييم كفاءة الموظفين الذين يرأسهم - وذلك فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية - مرة على الأقل في السنة. وأن يقدم تقريراً عن الموظف الذي يرى أنه ممتاز أو ضعيف وأسباب الأمتياز أو الضعف ثم يعرضه على من يليه في المسؤولية لإبداء رأيه وملاحظاته وإرساله إلى شئون الموظفين خلال سبعة أيام من عرضه عليه، ويعتبر جيداً من لم يقدم عنه تقرير وفقاً للفقرة السابقة " يدل على أن المشرع اشترط في تقييم كفاءة الموظف الذي يلمس فيه رئيسه المباشر مظاهر الكفاية أو يرى منه علامات الضعف، أن يقدم عنه تقريراً مرة على الأقل في السنة يضمنه الأسباب التي خلص فيها إلى تقدير كفايته بالامتياز أو الضعف، أما من لم يقدم عنه تقرير فيعتبر تقديره "جيد" ولم يوجب القانون تسبیب الرئيس المباشر لتقدير كفاءته في هذه الحالة، ومن ثم فإن تقرير كفاية الطاعنة عن عامي 96، 97 بدرجة جيد لم يشترط القانون تسبیبهما ويفترض أنهما قاما على سببهما الصحيح إلى أن يقوم الدليل على العكس، وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر ونفي ما إثارتها الطاعنة من أن المراسلات المتبادلة بين الإدارة القانونية وعمادة النشاط والطلاب وبين الجهة الإدارية تكشف عن أن سبب التقدير سالف البيان هو حصولها على العديد من الأجازات المرضية وما استتبع ذلك من اعفائها من التوقيع على كشوف الحضور والإنصراف الخاصة بالموظفين، على سند من أن ذلك الادعاء جاء قولاً مرسلاً لم يقدّم عليه دليل وهو استخلاص سائغ لا مخالفة فيه للثابت في الأوراق وفي حدود سلطة محكمة الموضوع في تقدير أدلة الدعوى، ومن ثم فإن النعي عليه بهذه الأسباب يكون على غير أساس.

(الطعن 99/757 تجاري جلسة 2000/11/13)