

## الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي

### فدوى منصف العث

أستاذ القانون العام المشارك، كلية الأعمال براينغ، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية  
أستاذ تعليم عال في القانون العام بالمعهد العالي لإدارة الأعمال بصفافس، جامعة صفافس، تونس  
elleuch.fadoua@gmail.com

### الملخص

تعتبر الترقية من بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام، وهي وسيلة لتحقيق الاستقرار الوظيفي وزيادة الرضا المهني للموظف، وبفضلها ترتفع امتيازاته المادية. وتهدف دراسة الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي إلى تسليط الضوء على المعايير المعتمدة للترقية وشروط الترقية وموانعها والرقابة المسلطة على القرارات المتعلقة بالترقية. وهو ما يؤدي إلى التساؤل هل كانت الترقية كطريقة لشغل الوظائف العامة وسيلة لرفع كفاءة الموارد البشرية الحكومية في المملكة؟ تعتمد هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي من خلال دراسة وتحليل الأحكام القانونية المتعلقة بمعايير الترقية وشروطها وموانعها والرقابة المسلطة عليها. كما تعتمد المنهج النقدي من خلال تسليط الضوء على النقائص. وقد بينت الدراسة أن المعايير المعتمدة في الترقية تتمثل في الأقدمية والكفاءة والمعيير المزدوج الذي يمزج بين الاثنين. كما يشترط للارتقاء بعض الشروط مثل شغور الوظيفة المراد الترقية إليها، وصدور قرار بالترقية. غير أنه في بعض الحالات، توجد موانع للترقية مثل الابتعاث والإجازة الدراسية والإجازة الاستثنائية والمحكمة التأديبية. وفي كل الحالات تخضع قرارات الترقية إلى رقابة ثنائية، إدارية وقضائية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى ضرورة أخذ المنظم السعودي بتقويم الأداء للسنوات الثلاث الأخيرة على الأقل التي تسبق الترقية وعدم الاكتفاء بتقويم آخر سنة، وضرورة وضع الموظف في فترة تجربة لمدة سنة بعد حصوله على الترقية لمعرفة مدى صلاحيته لشغل الوظيفة الجديدة.

**الكلمات الدالة:** الموظف العام، معايير الترقية، شروط الترقية، موانع الترقية، الرقابة على قرارات الترقية.

---

## Promotion in the Saudi Civil Service System

**Fadoua Moncef Elleuch**

Associate Professor in public law, College of Business-Rabigh (COB),  
King Abdulaziz University, Saudi Arabia

Professor in public law at Higher Institute of Business Administration of Sfax,  
University of Sfax, Tunisia  
elleuch.fadoua@gmail.com

### Abstract

Promotion is one of the rights enjoyed by public employees. It is a means of achieving job stability, increasing employee job satisfaction, and, thanks to it, increasing their financial benefits. The study of promotion within the Saudi civil service system aims to highlight the approved standards for promotion, the conditions for promotion and its obstacles, and the control over promotion decisions, which leads to the question: Was promotion, as a method for filling public positions, a means of enhancing the efficiency of government human resources in the Kingdom? This study adopts a descriptive and analytical approach by examining and analyzing the legal provisions related to promotion criteria, conditions, obstacles, and control. It will also adopt a critical approach by highlighting shortcomings. The study showed that the criteria adopted for promotion are seniority, competence, and the dual criterion that combines the two. There are also some conditions for promotion, such as vacancy the position to which one wishes to be promoted, and the issuance of a promotion decision. However, in some cases, there are obstacles to promotion, such as secondment, study leave, exceptional leave, and disciplinary trial. In all cases, promotion decisions are subject to dual oversight: administrative and judicial. This study concluded that the legislator must take into account performance evaluation for at least the last three years prior to promotion, and not just the most recent year's evaluation. It is also concluded that the employee should be placed on a one-year probationary period after receiving a promotion to determine his suitability for the new position.

**Keywords:** Public Employee, Promotion Criteria, Promotion Conditions, Promotion Obstacles, Supervision of Promotion Decisions.

## المقدمة

يتمتع الموظف العامّ خلال حياته المهنية بالعديد من الحقوق ويقع على عاتقه مقابل ذلك العديد من الواجبات الوظيفية منها الإيجابية مثل واجب أداء العمل بدقّة وأمانة وواجب الطاعة تجاه الرؤساء في العمل وحسن معاملة المنتفعين بخدمات المرفق ومنها السلبية من ذلك واجب عدم إفشاء أسرار الوظيفة وواجب عدم الإساءة لكرامة الوظيفة. أمّا الحقوق التي يتمتع بها الموظف العامّ فهي عديدة من ذلك الحقوق المادية مثل الحصول على الراتب والعلاوات والمنح ومنها الحقوق المعنوية مثل الترقية والإجازات بأنواعها. وتعتبر الترقية من أهمّ الامتيازات التي يتمتع بها الموظف العامّ، وهي من الحقوق الهجينة للموظف حيث تجمع بين الجانب المادي والجانب المعنوي، فتعتبر حقاً غير مالي بما أنّها وسيلة للتطور الوظيفي والتقدّم في مساره المهني وفقاً لجدارته وأقدميته، فالموظف العامّ لا يوجد في حالة ثابتة طويلة فترة وجوده بالوظيفة العامّة فقد يتطور نتيجة ترقية، ويحقق بواسطتها الرضا المهني الذي يؤدّي بدوره إلى الاستقرار الوظيفي. وفي نفس الوقت لها تداعيات مالية بما أنّ ترقية الموظف إلى المرتبة الأعلى درجة تؤدّي إلى الترفيع في راتبه وامتيازاته من منح وعلاوات وبدلات، وتؤثر حتّى على منحة تقاعده التي تكون أعلى كلّما كان راتبه مرتفعاً. وتعدّ الترقية محقّقاً للموظف العام حتى يتفاني في عمله ويكون أكثر انضباطاً وجدّية في عمله ويحسنّ بذلك مركزه الوظيفي<sup>(1)</sup>. تعتبر الترقية، حسب المادة 26 من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية (اللائحة)، من بين طرق شغل الوظائف العامّة في المملكة إلى جانب التعيين والنقل. وقد خصّصت اللائحة الترقية بالفصل 2 من الباب الرابع أي الفصول 47 إلى 58.

## إشكالية الدراسة

تتعدّد معايير وشروط الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي. وتخضع الترقية لضوابط بحيث قد يجد الموظف نفسه أمام موانع تحرمه من الترشح للترقية، ويتعدّر على الإدارة تبعاً لذلك أن تنظر في ملفّ ترقّيته. وهنا يطرح التساؤل هل كانت الترقية كطريقة لشغل الوظائف العامّة وسيلة لرفع كفاءة الموارد البشرية الحكومية في المملكة؟

هذا ما ستسعى الدراسة للإجابة عنه من خلال تقييم الشروط والمعايير والموانع والرقابة على الترقية.

<sup>1</sup> أمينة وراس، أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة، مجلّة دراسات إنسانية واجتماعية -جامعة وهران 2، المجلد 10 عدد 2، الجزائر، 2021. ص. 340.

## أهمية موضوع الدراسة

يكتسي موضوع ترقية الموظفين أهميّة بالغة لعدّة أسباب:

- أهمية مفهوم الجدارة باعتباره أساس الترقية. وقد أكّدت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 أنّ الجدارة مبدأً أساسياً. إضافة إلى ذلك، ركّزت الرؤية على رأس المال البشري في القطاع العام، فقد جاء فيها "نظراً لكون العنصر البشري عاملاً أساسياً لنجاح المشروعات، سنعمل على تأسيس برنامج متخصص لدعم وتفعيل هذا العنصر المهمّ. وسيعنى البرنامج بقياس كفاءة رأس المال البشري في القطاع العامّ وتقويمها وتحليلها، والمساندة في توفير الكوادر والدراسات والاستشارات والشراكات الاستراتيجية المتعلقة برأس المال البشري، والمساعدة في الاختبار والتطبيق لتحقيق الأهداف الاستراتيجية".<sup>(2)</sup>

- الأهمية البالغة لموضوع الترقية بالنسبة للموظف فهي وسيلة يطور بها مساره المهني، وبفضلها يعيّن في وظيفة أعلى من الوظيفة التي يشغلها، فترتفع امتيازاته المادية ويرتفع شأنه في بيئة العمل وتصبح له مكانة أفضل في الإدارة التي يشغلها، وتكون بالتالي حافزاً له على مزيد العمل والاجتهاد والتميّز في عمله. تمثل الترقية وسيلة لتوسيع سلطة ونفوذ الموظف ورفع مكانته داخل الإدارة المشغّلة وتوسيع صلاحياته وزيادة أجره.<sup>(3)</sup> كما تعتبر وسيلة لتحقيق الاستمرار الوظيفي، وتحسّن الترقية العلاقة بين الموظف وإدارته. فتزيد من ارتباطه بها، وتقوي من رغبته في الاستمرار والبقاء فيها والولاء لها، ممّا يساعد على الزيادة في الرضا المهني للموظف، "فكلّما كان العامل يشعر بالرضا عن المؤسسة وما تشعبه له من رغبات، كلّما زاد تمسّكه وتعلّقه بها، وبالتالي يشعر بضرورة الاستمرار بالعمل لصالح المؤسسة، وعدم تغييرها ولو أنتجت له فرصة العمل بمؤسسة أخرى غير المؤسسة التي ينتمي إليها".<sup>(4)</sup> إضافة إلى ذلك، تعتبر الترقية وسيلة لتحقيق الاستقرار الوظيفي، فغياب الترقية يؤدّي بالموظف إلى الشعور بالجمود وفقدان روح العطاء وقيمة العمل.

- الأهمية البالغة للترقية بالنسبة للإدارة المشغّلة، إذ تعتبر الترقية وسيلة لإدارة الموارد البشرية ومحكّاً لقياس كفاءة وجدارة الموظفين ووسيلة لتطوير الموارد البشرية للإدارة، فهي وسيلة تستعملها الإدارة كحافز لدفع الموظف للعمل والمثابرة بغية الحصول على رتبة أعلى. إنّ عدم ارتقاء الموظفين في إدارة معيّنة دليل على غياب كفاءتهم وجدارتهم في العمل. وبذلك تكون الترقية وسيلة لتحسين كفاءة رأس المال البشري في الإدارة العمومية. إضافة إلى ذلك، تعتبر وسيلة لسدّ النقص في الوظائف الإدارية الشاغرة، وهو ما يعدّ تكريساً لمبدأ استمرارية المرفق العامّ.

<sup>2</sup> رؤية المملكة العربية السعودية، 2030. ص. 78.

<sup>3</sup> أميرة سابق وزديرة. خمار، الحراك المهني كآلية لتحقيق الولاء التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية -جامعة العربي بن مهيدي -أم البواقي -الجزائر، المجلد 10 العدد 1، 2023، الجزائر، ص 393.

<sup>4</sup> أميرة سابق وزديرة. خمار، المقال السابق، ص 397.

- تختلف أهمية الترقية حسب نظام الوظيفة العامة في الدولة. فإذا كانت الدولة تعتمد النظام الوظيفي للوظيفة العامة أو ما يسمّى بالنظام الشخصي، فإنّ الترقية تحتلّ مكانة هامة في المسار المهني للموظف العام. يتميز هذا النظام بأنه يضمن للموظف الاستقرار الوظيفي حيث يعين الموظف في وظيفة ويتدرّج ويرتقي فيها حسب أقدميته وخبرته إلى أن تقع إحالته على التقاعد. في هذا النظام، يكون الموظف في حالة نظامية وترتيبية تجاه الإدارة<sup>(5)</sup>، وكمثال على ذلك نظام الوظيفة العمومية التونسي الذي نصّ في الفصل 16 فقرة 1 على أن "يكون الموظف تجاه الإدارة في حالة نظامية وترتيبية وينتمي الموظف إلى سلك يشتمل على رتبة أو أكثر ويقع ترتيب الموظف حسب مستوى انتدابه ضمن صنف معين". يعاب على هذا النظام أنّه لا يحقّز الموظف الذي يحافظ على نفس الأجر بغضّ النظر على أدائه في العمل، وبالتالي يهمل هذا النظام مبدأ هاماً وهو مبدأ الأجر مقابل العمل<sup>(6)</sup>. أمّا نظام التوظيف أو ما يسمّى بالنظام الموضوعي، فيقوم على فكرة أنّ الوظيفة العامّة هي "عمل مؤقت يتم اختيار الموظف فيه لأداء وظيفة محدّدة تدخل في مجال تخصصه، فإذا أراد الموظف أن يستبدل وظيفته التي يشغلها بوظيفة أعلى منها فإنّ عليه أن يستوفي شروط التعيين في هذه الوظيفة الجديدة، ففكرة الترقية الوظيفية غير مطبّقة في هذا النظام، وإنّما المطبّق تعيين جديد"<sup>(7)</sup>. وتكون الوظيفة في هذا النظام غير دائمة وقائمة على أساس العلاقة التعاقدية وليس التنظيمية، ولا يتمتع الموظف تبعاً لذلك بالامتيازات الوظيفية مثل الترقية. ومن أهمّ إيجابيات هذا النظام هو إعلاء قيمة العمل باعتبار أنّ الأجر هو مقابل العمل، إضافة إلى أنّه يسمح بانتقاء أفضل العناصر لشغل الوظائف باعتباره يمكن من اختيار أفضل المترشحين للوظيفة، ويعاب على هذا النظام عدم أخذه بالترقية الوظيفية وعدم توفير الاستقرار الوظيفي للموظف.

## أهداف الدراسة

تسليط الضوء على المعايير المعتمدة للترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي وشروط الترقية وموانعها والرقابة المسلّطة على قرارات الترقية والنظر في مدى نجاعتها في اختيار أكفأ الموظفين.

<sup>5</sup> Fadoua ELLEUCH, Le cumul d'activités de l'agent public, Mémoire pour l'obtention du diplôme d'Etudes approfondies en sciences juridiques fondamentales, Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de Tunis, 1995-1996, p. 1.

<sup>6</sup> سعيد الكثيري وسامح سعد محمد حسن على، قواعد الترقية طبقاً لأحكام القضاء الإداري العماني، مجلة المستقبل للدراسات القانونية والسياسية - المركز الجامعي آفلو الجمهورية الجزائرية، المجلد 8، العدد 2، 2025، الجزائر، ص 49.

<sup>7</sup> سعيد الكثيري وسامح سعد محمد حسن على، المقال السابق، ص 49.

## الدراسات السابقة

- الدراسة الأولى: الدكتور سعيد الكثيري والدكتور سامح سعد محمد حسن على. (2025). بعنوان "قواعد الترقية طبقاً لأحكام القضاء الإداري العماني"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ماهية الترقية وتمييزها عن غيرها من المفاهيم المجاورة، والتكييف القانوني للترقية، ومعايير الترقية وشروطها وضوابطها في قانون الخدمة المدنية العماني، إضافة إلى الرقابة على قرارات الترقية في الوظيفة العامة سواء تعلق الأمر بالرقابة الإدارية أو الرقابة القضائية. وكان من أهم النتائج أنّ المشرع العماني انتهج تعريفاً موسعاً للترقية، واعتبرها حقاً للموظف من تاريخ صدور القرار بها، إضافة إلى اعتماده لنوعين مختلفين من الترقية، وهي الترقية بالأقدمية المطلقة والترقية بالاختيار المطلق على حسب نوع الوظائف. وقد أوصت الدراسة بتعديل قانون الخدمة المدنية والإسراع في إصدار قانون الخدمة المدنية الجديد، وبضرورة تكريس المشرع العماني إجبارية اجتياز شاغلي الوظائف العليا للتدريب كشرط أساسي للترقية.

وقد كانت الدراسة سابقة الذكر مخصصة أساساً للقانون العماني، في حين أنّ الدراسة الحالية تركز أساساً على النظام السعودي وبالتحديد قانون الخدمة المدنية.

- الدراسة الثانية: الدكتور ضياف عبد القادر. (2018). بعنوان "موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر"، حيث تعرّضت هذه الدراسة إلى ماهية الترقية، والقيود الواردة على ترقية الموظف العالي في الجزائر، والمتمثلة أساساً في موانع الترقية العامة والخاصة.

وقد كانت الدراسة سابقة الذكر مخصصة للقانون الجزائري، وركّزت أساساً على ماهية الترقية، وأنواعها وموانعها، في حين أنّ الدراسة الحالية مخصصة للقانون السعودي، وتتناول ماهية الترقية وشروطها، ومعاييرها، وضوابطها، والرقابة التي تخضع لها قرارات الترقية.

## منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي من خلال دراسة وتحليل الأحكام القانونية المتعلقة بمعايير الترقية وشروطها وموانعها والرقابة المسلطة عليها. كما ستعتمد المنهج النقدي من خلال نقد هذه المعايير وتسليط الضوء على النقائص.

## تعريف المصطلحات

### - مفهوم الترقية:

يعرّف الفقيه الفرنسي Marcel Waline الترقية بأنها نظام صعود وارتقاء العون من وظيفة دنيا في مهامها ومسؤولياتها وأهميتها وحتى خطورتها إلى وظيفة عليا بالإضافة إلى كافة الشروط والقدرات والمؤهلات اللازمة لشغلها"<sup>(8)</sup>.

بالرجوع إلى مختلف التعريفات الفقهية، يمكن أن نميّز بين اتجاهين اثنين، يرى الاتجاه الأول أنّ الترقية هي انتقال الموظف من مستوى وظيفي إلى مستوى وظيفي أعلى، حتى لو لم يترتب على ذلك أيّ تغيير في الامتيازات المادية الوظيفية<sup>(9)</sup>. بينما يرى الاتجاه الثاني أنّ الترقية هي انتقال الموظف من مستوى وظيفي إلى مستوى وظيفي أعلى مع تمتّعه بالزيادة في الأجر والامتيازات المالية<sup>(10)</sup>.

وقد نصّت المادة 18 فقرة ب من نظام الخدمة المدنية السعودي على أنه "يمنح الموظف المرفقي راتب أول درجة في مرتبة الوظيفة التي يرقى إليها، فإن كان راتبه عند الترقية يساوي راتب هذه الدرجة أو يزيد عليه، فيمنح راتب أول درجة تتجاوز راتبه، على ألا تقلّ الزيادة التي يحصل عليها المرفقي في راتبه عن مقدار العلاوة المحددة للمرتبة التي كان مثبتاً عليها قبل الترقية على المرتبة الأعلى". وتعتبر الترقية نوعاً من الحراك المهني الصاعد بما أنّها تمثّل صعوداً في الهرم التنظيمي الإداري وارتقاء من مكانة أدنى إلى مكانة أعلى درجة. إضافة إلى ذلك، فهي تعتبر حراكاً إيجابياً بما أنّ الموظف يحقّق من خلالها امتيازات مادية ومعنوية<sup>(11)</sup>. ويذهب البعض إلى التمييز بين نوعين من الترقية، فقد تكون الترقية أفقية حيث يبقى الموظف في نفس الفئة المهنية التي يتواجد بها ويحافظ على نفس الصلاحيات والمسؤوليات، ولكنه يتمتّع في الآن نفسه بالزيادة في الأجر. وقد تكون الترقية عمودية فتتمثّل في تغيير المنصب من الأدنى إلى الأعلى، وهو ما يعني تغيير المهام والمسؤوليات والزيادة في الأجر<sup>(12)</sup>. وتجدر الإشارة إلى أنّ الترقية قد تكون داخلية أو خارجية. وتكون الترقية داخلية إذا كانت داخل الإدارة المشغلة، عندما تقوم هذه الأخيرة بتحديد الوظائف الشاغرة وترقية الموظفين الذين تتوفّر فيهم الشروط القانونية لشغلها. أمّا الترقية الخارجية فتتمثّل في قيام الإدارة المشغلة باستقطاب كفاءات من خارج الإدارة الأصلية، وهي طريقة من شأنها أن تؤدّي إلى تجديد وتنويع الموارد البشرية في الإدارة.

<sup>8</sup> Marcel Waline, Précis de Droit administratif général, Montchrestien, Paris, 2000, p. 30.

<sup>9</sup> خالد بن محمد بن سالم المشيفري، الترقية في مجال الوظيفة العامة في سلطنة عمان، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، 2014، ص 110.

<sup>10</sup> سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، طبعة 1، القاهرة، دار الفكر العربي، 1967، ص. 716.

<sup>11</sup> أميرة سابق وزديرة. خمارة، المقال السابق، ص 386.

<sup>12</sup> أميرة سابق وزديرة. خمارة، المقال السابق، ص 393.

تجدد الملاحظة إلى أنّ الترقية تختلف عن بعض المفاهيم المجاورة، وهي النقل الوظيفي والتكليف والتدرّج. أولاً، تختلف الترقية عن النقل الوظيفي، والذي يقصد به "استبدال الموظف وظيفته الحالية بأخرى مماثلة لها من النوع والدرجة سواء داخل الوحدة أو خارجها"<sup>(13)</sup>. ويمكن أن يكون النقل حسب اللائحة، داخل نفس الجهة الحكومية أو من جهة حكومية إلى جهة حكومية أخرى. يجوز حسب المادة 60 من اللائحة أن يكون النقل إلى جهة حكومية أخرى بترقية أو بدونها، وإذا تمّ النقل بترقية يشترط عدم وجود موظفين مؤهلين للترقية على الوظيفة المراد النقل إليها. إضافة إلى ذلك، يمكن، حسب المادة 61 من اللائحة، نقل الموظف داخل نفس الجهة الحكومية من مكان إلى آخر أو من وظيفة إلى أخرى بعد التأكد من شروط الوظيفة المراد نقله إليها، ويعتبر النقل من المسائل الراجعة للسلطة التقديرية للإدارة، وبالتالي لا يجوز أن يترتب على النقل حرمان الموظف من الترقية.

ثانياً، يجب التمييز بين الترقية والتكليف. عرّفت المادة 67 من اللائحة التكليف بأنه "إسناد العمل بصفة مؤقتة إلى الموظف داخل الجهة الحكومية للقيام بأعمال وظيفية أخرى أو بمهمة رسمية إلى جانب وظيفته أو بدونها". يمكن أن يكون التكليف للقيام بأعمال وظيفية أخرى أو للقيام بمهمة رسمية.

ثالثاً، تختلف الترقية عن التدرّج، حيث تتمثل الترقية في ارتقاء الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى، أما التدرّج فيكون من درجة إلى الدرجة الموالية مباشرة. وقد جاء بالفصل 23 فقرة 1 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية التونسي أنّه "يكون التدرج من درجة إلى الدرجة الموالية مباشرة". وتجدر الإشارة إلى أنّه توجد بعض الأنظمة التي تكّيف كترقية كلاً من الصعود في الدرجة والصعود في الرتبة مثل التشريع الجزائري الذي يميّز بين الترقية في الدرجة وهو الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة في ذات الرتبة وذلك اعتماداً على شرط الأقدمية، وبين الترقية في الرتبة وهي الانتقال من وظيفة إلى وظيفة أخرى برتبة أعلى<sup>(14)</sup>.

#### - نظام الخدمة المدنية:

إنّ نظام الخدمة المدنية السعودي هو النظام الذي يخضع له الموظفون في المملكة العربية السعودية عدا الموظفين الذين يخضعون إلى أنظمة مستقلة، حسب الفصل 37 مكرّر-(3) من نظام الخدمة المدنية، يستثنى من تطبيق نظام الخدمة المدنية موظفو الجهات الذين تسري في شأنهم أنظمة أو لوائح خاصة مثل القضاة<sup>(15)</sup> والعسكريين والجامعيين. ويكون شغل الوظائف العامة في المملكة بثلاث طرق وهي التعيين

<sup>13</sup> سعيد الكثيري وسامح سعد محمد حسن على، المقال السابق، ص 46.

<sup>14</sup> جمال الدين دندن، النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية -جامعة عمار ثلجي الاغواط، المجلد 6، العدد 1، الجزائر، 2022، ص 1252.

<sup>15</sup> نظام القضاء السعودي المؤرخ في 1428/09/19 هـ الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/78 بتاريخ 1428/09/19 هـ.

والترقية والنقل حسب الفصل 26 من اللائحة. أما أداء مهمّات الوظائف فتكون عن طريق التعاقد، أو التكاليف أو الإعارة أو الاستعارة. إضافة إلى ذلك، يجوز التعاقد مع المستشارين والخبراء لأداء خدمة معيّنة. وقد عرّفت اللائحة الوظيفة بأنها "المهمّات والاختصاصات المدنية التي يؤديها الموظف لخدمة عامّة يخضع فيها للسلطة الرئاسية في التنظيم الإداري". ويمكن أن نعرّف الوظيفة العمومية من الناحية العضوية بأنها جميع أعوان الإدارة العامة<sup>(16)</sup>، بينما من الناحية المادية، فهي "نشاط يتمثل في المشاركة بشكل دائم ومهني في نشاط الأشخاص العموميين في الإدارة"<sup>(17)</sup>.

### - تحديد نطاق الموضوع:

إنّ الترقية التي تهتمنا في إطار هذه الدراسة هي ترقية الموظف العامّ، حيث يعتبر هذا الأخير حجر الزاوية في الجهاز الإداري إذ لا تستطيع الإدارة مباشرة نشاطها بدون موظفين، فهو "الأداة التي تمارس بها الدولة سلطتها ونشاطها لتحقيق أهدافها المنوطة بها، ولا يتصوّر نشاط إداري بدون موظفين إداريين"<sup>(18)</sup>.

وقد عرّفت اللائحة الموظف بأنه "كلّ من يشغل وظيفة مدنية عامّة في الدولة أو يمارس مهماتها أيّاً كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته سواء كان ذلك عن طريق التعيين أو التعاقد بصفة دائمة أو مؤقتة". كما عرّفه نظام الانضباط الوظيفي في المادة 1 فقرة 7 بأنه "من يعمل لدى الدولة، أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية - بأيّ صفة كانت - سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة". أمّا النظام الأساسي للوظيفة العمومية التونسي فقد عرّفه بأنه العون العمومي الذي يجد نفسه في وضعية نظامية وترتيبية إزاء الإدارة التي تشغله. ينتمي إلى سلك يشتمل على رتبة أو أكثر. ويقع ترتيبه ضمن صنف معيّن. إضافة إلى التعريفات التشريعية، وقع تعريف الموظف العامّ من قبل العديد من الفقهاء، من ذلك، عرّفه الفقيه روني شابي بكونه العون العمومي المترسّم، أو بطريقة أكثر تطوراً، العون الذي وقع ترسيمه في إحدى رتب الوظيفة. يمنحه الترسيم (...) وضعاً مستقرّاً ومحميّاً، يتحسن من خلال التقدم المنتظم في مساره المهني، الذي يتواصل بشكل طبيعي حتى يبلغ العون الحد العمري لدرجته<sup>(19)</sup>.

إنّ مفهوم الموظف العام بالمعنى المقصود في نظام الخدمة المدنية هو أضيق من مفهوم الموظف العام بالمعنى المقصود في القانون الجنائي. تنص المادة 8 من نظام مكافحة الرشوة رقم (م/36) بتاريخ

<sup>16</sup> Majda M'rabet, Les modes de recrutement dans la fonction publique tunisienne, Thèse de doctorat d'Etat en droit public, Faculté de droit et des sciences politiques de Tunis, 2010-2011, p.10.

<sup>17</sup> Majda M'rabet, Les modes de recrutement dans la fonction publique tunisienne, Thèse précitée, p.10.

<sup>18</sup> سعيد الكثيري وسامح سعد محمد حسن على، المقال السابق، ص 34.

<sup>19</sup> René CHAPUS, Droit administratif général, 14 ème édition, Montchrestien, coll. Domat droit public, 2000, Paris, p. 47.

1412/12/29 هـ على أنه يعدّ موظفاً "كلّ من يعمل لدى الدولة أو لدى إحدى الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة، سواء كان يعمل بصفة دائمة أم مؤقتة". وقد وسّع نظام مكافحة الرشوة من نطاق جريمة الرشوة بحيث أصبحت تشمل فئات ليس لهم صفة الموظف العامّ، ولذلك اعتبرهم المنظم موظفين حكميين وهم "الأشخاص الذين حدّدهم المنظم واعتبرهم في حكم الموظف العامّ لتطبيق أحكام الرشوة"<sup>(20)</sup>، وهم المحكّم أو الخبير المعيّن من قبل الحكومة أو أيّ هيئة لها اختصاص قضائيّ، كلّ مكلف من جهة حكومية أو سلطة إدارية أخرى بأداء مهمّة معيّنة وكلّ من يعمل لدى الشركات أو المؤسسات الفردية التي تقوم بإدارة وتشغيل المرافق العامة أو صيانتها، أو تقوم بمباشرة خدمة عامّة، موظفو وأعضاء الجمعيات الأهلية ذات النفع العامّ ورؤساء وأعضاء مجالس إدارتها<sup>(21)</sup>، وموظفو المؤسسات والمنظمات الدولية فيما يتعلّق بتصريف الأعمال التجارية الدولية<sup>(22)</sup>. أمّا جريمة العدوان المبسّط على المال العامّ فيشترط في الفاعل أن يكون موظفاً عامّاً حسب المفهوم الإداري للموظف العامّ.

### خطة الدراسة

- نتولّى دراسة الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي من خلال التقسيم التالي:
- المبحث الأول: معايير وشروط الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي:
  - المطلب الأول: تعدّد معايير الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي.
  - المطلب الثاني: شروط الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي.
  - المبحث الثاني: موانع الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي:
  - المطلب الأول: حالات عدم المباشرة.
  - المطلب الثاني: خطر التعرّض أو التعرّض لعقوبة تأديبية.
  - المبحث الثالث: الرقابة على قرارات الترقية:
  - المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرارات الترقية.
  - المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرارات الترقية.

<sup>20</sup> لمزيد التعمّق حول هذه المسألة انظر مصطفى محمد بيطار، النظام الجنائي السعودي، الطبعة 1، الشقري للنشر وتقنية المعلومات، 2020، ص 177 وما بعدها.

<sup>21</sup> أضيفت هذه الفقرة إلى المادة 8 من نظام مكافحة الرشوة بموجب المرسوم الملكي رقم م/4 بتاريخ 1440/1/2 هـ.

<sup>22</sup> أضيفت هذه الفقرة إلى المادة 8 من نظام مكافحة الرشوة بموجب المرسوم الملكي رقم م/4 بتاريخ 1440/1/2 هـ.

## المبحث الأول: معايير وشروط الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي

إن أهمية الترقية للموظف وما توفّره من مزايا مالية ومعنوية، وما تحقّقه من تطوّر في الموارد البشرية الحكومية بما ينعكس إيجاباً على الموظف وعلى الإدارة المشغّلة يجعل من المعايير المعتمدة للترقية مسألة هامة جداً لكل الأطراف الفاعلة. وكلّما غابت المعايير للموضوعية في الترقية وغلبت عليها الشخصية، كلّما قلّ الرضا المهني للموظف وتولّد عنده النفور من العمل وقلّ مردوده في عمله. إنّ المعايير المعتمدة يجب أن تكون حافزاً للموظف لكي يسعى لتحسين أدائه لغرض الترقية وليس العكس.

وبالرجوع إلى مختلف الأنظمة القانونية، يتّضح أنّ معايير ترقية الموظفين متعدّدة (المطلب الأول). إلى جانب المعايير، وضعت النصوص القانونية شروطاً للترقية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: تعدّد معايير الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي:

إنّ الصعوبات المطروحة لا تتمثّل في المعيار في حدّ ذاته وإنّما في سوء استعماله من طرف الرؤساء الإداريين، فقد يتحصّل الموظف على تقرير أداء سلبي لأسباب كيدية بالرغم من حسن أدائه قصد حرمانه من الترقية وتمكين منافسيه من الحصول عليها.

توجد ثلاث معايير للترقية تتمثّل في معيار الأقدمية (أولاً)، ومعيار الكفاءة (ثانياً)، والمعيار المزدوج الذي يمزج بين الكفاءة والأقدمية (ثالثاً).

### أولاً: معيار الأقدمية:

يقصد بالأقدمية "أولوية حصل عليها العون العمومي لطول خدمته في عمل معيّن، يقع أخذها بعين الاعتبار عند ترقّيته لوظيفة أعلى من الوظيفة الحالية. وبالتالي، يؤخذ بعدد السنوات التي قضّاها الموظف في عمله. فهي الفترة التي قضّاها الموظف في وظيفته الحالية والتي بمرورها تتوقّر له الصلاحية للارتقاء. فإذا بقي في وظيفته المدّة المشترطة للترقية، يتحصّل على الترقية، ويتميّز هذا المعيار بالموضوعية أكثر من بقية المعايير، ومن شأنه أن يقلّل من الخلافات بين الإدارة والموظفين<sup>(23)</sup>. تنتفي حسب هذا المعيار كلّ إمكانيّة للمحاباة والتقرب للرؤساء في العمل، ويوقّر هذا المعيار الاستقرار والراحة النفسية للموظف. ويذهب البعض إلى اعتبار أنّ الترقية بالأقدمية ليست حقّاً للموظف، وإنّما يجب أن تتوقّر فيه الصلاحية لشغل الوظيفة الجديدة وأن يصدر في شأنه قرار بالترقية من السلطة المختصة، وهو ليس بحقّ مقرّر في القانون وإنّما هو سلطة بيد الإدارة

<sup>23</sup> المسعود صليل، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمّقة - جامعة زيان عاشور - الجلفة - العدد 11، الجزائر، 2022، ص 95.

لاختيار الموظف الأنسب على أساس التقديمية<sup>(24)</sup>.

وتجدر الملاحظة أنّ اللائحة حدّدت ضوابط للأقدمية، والتي يقصد بها القيود القانونية التي ترد على الأقدمية والتي تحرم الموظف من التمتع بها، ولا تحتسبها الإدارة لإكمال مدّة الخبرة المطلوبة للترشّح للترقية. وقد جاء باللائحة أنّه لا تحتسب مدّة الاجازة الاستثنائية ومدّة الإعارة لغير الجهات الحكومية والهيئات والمنظمات الإقليمية، أو الدولية ومدّة الابتعاث، أو الإيفاد، أو الإجازة الدراسية إذا لم يتحقّق الغرض منها ومدّة الغياب إذا لم تحتسب كإجازة رسمية ومدّة كفّ اليد، إذا صدر بشأن المترشح عقوبة لغرض إكمال مدة الخبرة المطلوبة للوظيفة التي يراد أن يرقى عليها.

- **الإعارة:** لا يقع احتساب مدّة الإعارة لغرض الترقية. يعتبر الموظف في حالة إعارة، وفقاً لأحكام المادّة 73 من اللائحة، إذا قام بعمل مؤقت لدى إحدى الجهات الحكومية أو مؤسسات القطاع الخاصّ، أو المؤسسات غير الربحية، أو الحكومات الأجنبية، أو الهيئات أو المنظمات الإقليمية أو الدولية. وتهدف الإعارة حسب الفصل 59 من اللائحة إلى تطوير الموارد البشرية الحكومية، وضمان حسن سير الأعمال.

- **الإجازة الدراسية:** أجازت المادّة 138 من اللائحة للموظف المتمتع بإجازة دراسية بدون راتب إذا كان حاصلاً على مؤهل علمي لا يقلّ عن إتمام المرحلة الثانوية أو ما يعادلها. لا تحتسب مدّة الإجازة الدراسية إذا لم يتحقّق الهدف منها وهو نيل المؤهل العلمي المحدّد.

- **الإيفاد:** يهدف الإيفاد للدراسة داخل المملكة لرفع كفاءة الموظفين وتنمية معارفهم ومهاراتهم وتجاربهم بما يتلاءم مع احتياجات الجهات الحكومية وموظفيها. وفي هذه الحالة، لا يؤخذ بعين الاعتبار مدّة الإيفاد لغرض إكمال مدّة الخبرة المطلوبة للوظيفة المراد الترقية إليها.

- **الابتعاث:** يهدف الابتعاث للدراسة خارج المملكة لرفع كفاءة الموظفين وتنمية معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم بما يتوافق مع احتياجات الجهة الحكومية وموظفيها. لا تؤخذ بعين الاعتبار مدّة الابتعاث لغرض إكمال مدّة الخبرة المطلوبة للوظيفة المراد الترقية إليها.

- **الإجازة الاستثنائية:** يجوز للوزير المختصّ، حسب المادّة 148 من اللائحة، أن يمنح الموظف إجازة استثنائية لأسباب تقبلها الجهة الحكومية على ألاّ تتجاوز مدّتها سنتين خلال خمس سنوات سواء كانت هذه المدّة متصلة أو متفرّقة. ولا تحتسب مدّة الإجازة الاستثنائية لغرض إكمال مدّة الخبرة المطلوبة للوظيفة المراد الترقية إليها، وهو أمر منطقي باعتبار أنّ الموظف المعني ليس في حالة مباشرة لوظيفته.

<sup>24</sup> سعيد الكثيري وسامح سعد محمد حسن على، المقال السابق، ص 54-55.

- **الغياب:** يقصد بالغياب في هذا الإطار الغياب غير الشرعي، وليس الغياب المبرر بإجازة مكرّسة في النظام. إنّ المدّة التي يقع أخذها بعين الاعتبار لغرض الترقية هي مدّة العمل الفعلي، ولذلك يصبح من المنطقي عدم احتساب مدّة الغياب إذ لا يجوز مكافأة الموظف على غيابه غير الشرعي إلاّ إذا وقع احتساب مدّة الغياب إجازة رسمية.

- **كفّ اليد المتبوع بعقوبة:** من الطبيعي ألا يقع احتساب المدّة التي بقي فيها الموظف مكفوف اليد، ثمّ تعرّض لعقوبة تأديبية لغرض إكمال مدّة الخبرة المطلوبة للوظيفة المراد الترقية إليها باعتبار أنّه تعرّض لعقوبة تأديبية قد تصل إلى الفصل من الخدمة، ولكن في حالة وقعت تبرئته ولم يتعرّض لعقوبة، يقع احتساب المدّة. وبذلك يمكن القول بأنّ كفّ اليد ليس إلاّ مانعاً وقتياً للترقية في انتظار صدور القرار التأديبي أو الحكم القضائي.

إلى جانب معيار الأقدمية، تعتمد الترقية حسب بعض الأنظمة على معيار الكفاءة.

#### ثانياً: معيار الجدارة:

تُعدّ الترقية حسب المادة 47 من اللائحة "وسيلة للتقدّم والتطور الوظيفي للموظف وترتبط بمستوى أدائه". وتُعدّ الجدارة الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظائف العامّة في المملكة، حسب مقتضيات المادة 1 من نظام الخدمة المدنية. كما أكّدت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على أهمية الجدارة، حيث جاء بها "وستستمرّ في اعتبار الجدارة مبدأً أساسياً، وسنعمل على تأسيس قاعدة من المواهب والكفاءات البشرية ليكونوا قادة المستقبل". وقد وقع التركيز في الرؤية على العمل "على رفع إنتاجية الموظف وكفاءته إلى أعلى مستوى، عبر تطبيق معايير إدارة الأداء والتأهيل المستمر، وبناء مناصب رقمية للمهمّات الأساسية المشتركة، وسنضع سياسات لتحديد قادة المستقبل وتمكينهم، ونصنع بيئة محفّزة، تتساوى فيها الفرص ويكافأ فيها المتميّزون" (25).

وقد أشارت المادة 1 من اللائحة إلى أنّ الجهة الإدارية ليست ملزمة بترقية الموظف، وبالتالي، لا تُعدّ الترقية حقّاً مكتسباً للموظف المترشّح حتّى لو توفّرت كلّ شروط الترقية.

ترتبط الجدارة بالكفاءة ارتباطاً وثيقاً، فهي تعني استحقاق الموظف لوظيفة معينة، وهذا الاستحقاق لا يكون إلاّ بناء على كفاءته، التي تقاس بقدرته على الأداء وخبراته ومهاراته، إضافة إلى تحليه بالسلوك المستقيم وحسن السيرة والأخلاق حتى يكون جديراً بالوظيفة أو الترقية المعنية. ويعتمد هذا المعيار على جملة من المقاييس

<sup>25</sup> رؤية المملكة العربية السعودية، 2030. ص 65.

لمعرفة مدى كفاءة الموظف مثل تقرير الأداء، وانضباط الموظف في عمله، واجتيازه للاختبارات المطلوبة للترقية بجدارة وغيرها. يقوم هذا المعيار على الكفاءة والجدارة، والتي يقع قياسها بواسطة التقييم والاختبارات. وتتمثل إيجابيات هذا المعيار في أنه يحقّز الموظف على العمل والبذل لتحسين أدائه، كما يمكن هذا النظام الإدارة المشغلة من اختيار أفضل العناصر وهو ما يعود بالفائدة عليها إلا أنه يؤدي إلى المحاباة والحيز<sup>(26)</sup>. يعرف الأستاذ فيصل حسونة تقييم الأداء بأنه "عملية قياس أداء وسلوك العاملين أثناء فترة زمنية محددة ودورية وتحديد كفاءة العاملين في أداء عملهم حسب الوصف الوظيفي المحدد لهم ويتم ذلك من خلال الملاحظة المستمرة من قبل المدير المباشر في أغلب الأحيان، ويترتب عن ذلك إصدار قرارات تتعلق بترقية العامل أو نقله وفي أحيان أخرى الاستغناء عن خدماته"<sup>(27)</sup>.

### ثالثاً: المعيار المزدوج: المزج بين الأقدمية والجدارة:

يُعدّ المعيار المزدوج الأكثر اعتماداً حيث يمزج بين الأقدمية والجدارة. فيقع اعتماد الأقدمية من خلال اشتراط قضاء الموظف لفترة معينة في الوظيفة التي يشغلها إضافة إلى تقييم كفاءته عن طريق تقارير تقييم الأداء وإجرائه للاختبارات المطلوبة للترقية وغيرها، وهو معيار يسمح بالتوفيق بين حقّ الموظف في الترقية وحقّ الإدارة في أن تمكن من الترقية الموظف الأكثر كفاءة.

اعتمد المنظم السعودي معياراً مزدوجاً للترقية حيث اشترط للترقية للمرتبة العاشرة فما دون أن تتوافر في المرشّح المؤهلات والخبرات اللازمة للوظيفة المراد الترقية إليها.

وقد اشترطت المادة 50 من اللائحة توفر شرط الأقدمية للترقية إلى المراتب الحادية عشرة أو الثانية عشرة أو الثالثة عشرة، وهو سنتان في الخطة التي يشغلها الموظف. ويلاحظ بالنسبة للترقية في هذه المراتب المزج بين معيار الأقدمية ومعيار الجدارة. ويظهر معيار الجدارة من خلال اشتراط توفر المؤهلات والخبرات لدى المترشح للترقية. ولا تحتسب مدة الإجازة الاستثنائية ولا مدة الإعارة إلى غير الجهات الحكومية والهيئات والمنظمات الإقليمية، أو الدولية. كما لا تحتسب مدة الابتعاث، أو الإيفاد، أو الإجازة الدراسية إذا لم يتحقق الغرض منها، وكذلك مدة الغياب إذا لم تحتسب كإجازة رسمية ولا مدة كفّ اليد إذا صدر بحقّ المترشح عقوبة<sup>(28)</sup>.

ويشترط للتترشح للمرتبة الرابعة عشرة توفر خبرة لا تقلّ عن أربع سنوات في المرتبة الثانية عشرة أو الثالثة عشرة، أو ما يعادلها في السلالم الوظيفية الأخرى. كما يشترط لشغل المرتبة الخامسة عشرة توافر خبرة مناسبة لمدة

<sup>26</sup> المسعود صبيح، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمّقة - جامعة زيان عاشور - الجلفة، - العدد 11، الجزائر، 2022، ص 95.

<sup>27</sup> فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2003، ص 147.

<sup>28</sup> المادة 48 من اللائحة.

لا تقلّ عن أربع سنوات في المرتبة الثالثة عشرة أو الرابعة عشرة، أو ما يعادلها في السلالم الوظيفية الأخرى. وقد وضعت اللائحة معايير المفاضلة بين الموظفين المرشّحين للترقية، وميّزت بين المعيار الرئيسي والمعايير الفرعية. إنّ المعيار الرئيسي والأساسي لقياس مدى كفاءة الموظف المرشّح للترقية والمعتمد للمفاضلة بين الموظفين حسب اللائحة هو نتائج تقويم الأداء الوظيفي للسنة الأخيرة، وهو ما يدعم ما جاء في المادة 1 من نظام الخدمة المدنية من أنّ الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظائف العامة. حصر المنظم السعودي تقويم الأداء في السنة الأخيرة التي تسبق الترقية بدون أن يأخذ بعين الاعتبار السنوات التي تسبقها. ويستحسن أن يقع الاعتماد على نتائج تقويم الأداء للسنوات الثلاث الأخيرة على الأقلّ، فتقويم الأداء للسنة الأخيرة قد لا يكون كافياً لتقييم الموظف تقييماً دقيقاً. ولم يقع تحديد التقدير الذي يجب أن يتحصّل عليه الموظف حتّى يتمكّن من الترشح للترقية، ولكن وقع التنصيص صلب الفصل 49 من اللائحة المتعلّق بموانع الترقية على أنّه لا يقع النظر في الترقية إذا تحصّل الموظف في السنة التي تسبق الترقية على تقويم أداء وظيفي أقلّ من جيّد أو ما يعادله، وهو ما يعني أنّ الموظف المرشّح للترقية يجب أن يتحصّل على تقويم أداء وظيفي لا يقلّ عن جيّد.

وتكون نتيجة تقويم الأداء الوظيفي على أساس كفاءة الموظف وحسن أدائه لعمله. وقد نظمت اللائحة عملية إدارة الأداء في الباب الخامس في الموادّ 115 إلى 124. جاء بالمادة 115 من اللائحة أنّ إدارة الأداء "عملية تعنى بقياس أداء الموظف من خلال أسس ومعايير ومستويات محدّدة مرتبطة بأهداف الجهة الحكومية". وتهدف الجهة الحكومية من وراء عملية إدارة الأداء الرفع من أداء موظفيها وزيادة إنتاجيتهم. وقد حدّدت اللائحة سبعة أهداف لعملية إدارة الأداء تتمثل في ترسيخ منهج يربط عملية قياس الأداء بمكافأة وتقدير الإنجازات والنتائج المتميزة، رفع مستوى إنتاجية الموظف وتحسينها، تشجيع وتعزيز الإنجازات الفردية، تعزيز ثقافة التعلّم المستمرّ، تمكين الجهة الحكومية من تحديد الموظفين ذوي الأداء المرتفع وتحفيزهم باستمرار، وضع أسس لمعرفة دور الإسهامات الفعلية في تحقيق وإنجاز الأهداف الاستراتيجية للجهة الحكومية إضافة إلى تمكينها من معرفة الموظفين ذوي الأداء المنخفض ووضع خطط لتطوير أدائهم. ويقع تقويم الأداء وفقاً لمقياس مناسب ويحدّد إطار العمل التنظيمي عدد مستوياته وأوصافه<sup>(29)</sup>. ويتمّ تقويم أداء الموظف بصفة سنوية.

إضافة إلى هذا المعيار الرئيسي، وضعت المادة 52 من اللائحة معايير فرعية، وتتمثّل في المبادرات والإنجازات التي حقّقها المرشّح، برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها، نتائج المقابلة الشخصية ونتائج اختبار المفاضلة بين المرشّحين. ويمكن اعتماد المعايير الأربعة أو بعضها على الأقلّ عددها عن اثنين. ويتمّ اختيار

<sup>29</sup> المادة 119 من اللائحة.

المعايير الملائمة وتحديد الأوزان من قبل الوزير المختصّ بالاتفاق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. وحرصاً على تحقيق الشفافية وتكافؤ الفرص بين جميع المرشّحين، يقع الإعلان عن المعايير والأوزان التي سيقع استخدامها في المفاضلة قبل الإعلان عن المفاضلة. كما يتضمّن الإعلان تحديد العنصر المرجّح الذي يلجأ إليه عند التساوي بين المرشّحين. في حالة استمرار التساوي بعد تطبيق العنصر المرجّح، تعطى الأولوية للأقدم في تاريخ التعيين. إذا استمرّ التساوي تختار الجهة عنصراً مرجّحاً آخر للقيام بالمفاضلة بين المرشّحين.

وتجدر الإشارة إلى أنّ المبادرات والإنجازات وبرامج التطوير والتدريب التي حصل عليها المترشّح للترقية، تعكس رغبته في تطوير ذاته وتحسين مهاراته والرفع من كفاءته. وتعتبر نتائج المقابلة الشخصية ونتائج اختبار المفاضلة بين المترشّحين وسيلتان لقياس كفاءة الموظف، وبالتالي يمكن هذا المعيار من اختيار الموظف الأكفأ. وبطبيعة الحال، يشترط النظام شروطاً معينة حتى يمكن للموظف اجتياز الاختبار.

وقد يتحصّل الموظف أثناء حياته المهنية على مؤهل علمي جديد يفتح له آفاقاً للترقية، ولكن الأمر يبقى خاضعاً للسلطة التقديرية للإدارة. وقد سبق أن أكّدت المحكمة الإدارية العليا أنّه لا يوجد نصّ نظامي يلزم الجهة الإدارية بتحسين الوضع الوظيفي لمن حصل على مؤهل يؤهله لمستوى أعلى من المستوى الذي يشغله، وأنّ التحسين هو سلطة تقديرية للجهة الإدارية في حالة توقّف شواغر من الوظائف وانطباق الشروط على طالب التحسين، وأنّ التحسين أمر جوازي للجهة الإدارية<sup>(30)</sup>.

إلى جانب معايير الترقية، وضعت اللائحة عدّة شروط يجب توفّرها حتى يتمكن الموظف من الحصول على الترقية.

### المطلب الثاني: شروط الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي:

وضعت النصوص القانونية شروطاً للترقية للمرتبة العاشرة فما دون (أولاً). كما وضعت شروطاً للترقية إلى المراتب الحادية عشرة والثانية عشرة والثالثة عشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة (ثانياً)، وذلك بغضّ النظر عن المعايير المعتمدة في المفاضلة.

### أولاً: شروط الترقية للمرتبة العاشرة فما دون:

وضعت المادة 48 من اللائحة جملة من الشروط للترقية، منها ما هو متعلّق بالوظيفة المراد الترقية إليها، ومنها ما هو متعلّق بالموظف المرشح للترقية. وتتمثل الشروط المتعلّقة بالوظيفة المراد الترقية إليها في ثلاثة: - شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً: لا تصحّ الترقية إذا كانت الوظيفة غير شاغرة، إذ يجب أن تكون

<sup>30</sup> المحكمة الإدارية العليا جلسة 1442/3/10 هـ. مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لعام 1442 هـ، ص 168.

الترقية "استجابة لحاجة فعلية في حجم العمل وعبئه داخل الوحدة الإدارية" <sup>(31)</sup>. إن غياب الوظيفة الشاغرة يعني ضرورة عدم حاجة الجهة الإدارية للوظيفة المراد الترقية إليها بل يؤدي عدم شغورها إلى بطلان الترقية لانعدام المحل، وهو ما قضت به المحكمة الإدارية المصرية، حيث جاء في أحد قراراتها "...فإن الترقية تكون غير ممكنة قانوناً لانعدام المحل، وعلى ذلك يجوز إلغاء القرار الصادر بالترقية أو سحبه دون التقيّد بميعاد" <sup>(32)</sup>. وقد جاء بالحكم الصادر عن المحكمة الإدارية العليا أنّ "تحسين الوضع الوظيفي تنازعه أحكام التعيين والترقية من وجود شاغر، وتوافر مبادئ العدالة، وتكافؤ الفرص" <sup>(33)</sup>.

- أن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنّفة في المرتبة التالية مباشرة للمرتبة التي يشغلها المرشّح للترقية: يتعلّق الأمر هنا بشرط منطقي باعتبار وأنّ الترقية هي نقل الموظف إلى المرتبة الأعلى درجة في السلم الوظيفي، وإذا وقعت ترقية الموظف إلى مرتبة لا تلي مباشرة المرتبة التي يشغلها اعتبرت الترقية باطلة. ويجوز بصفة استثنائية حسب المادة 54 من اللائحة، ترقية الموظف على وظيفة شاغرة لمرتبتين أعلى من المرتبة التي يشغلها إذا توافرت الشروط التالية:

➤ موافقة الوزير المختصّ.

➤ أن يتوافر لدى المترشح الحد الأدنى من المؤهل العلمي المطلوب للوظيفة التي يريد أن يرتقي إليها.

➤ أن يكون المترشح قد حصل على نتيجة تقويم أداء وظيفي في السنة الأخيرة لا يقلّ عن درجة ممتاز أو ما يعادله.

➤ ألا يزيد سنّ المترشح عن خمسة وخمسين سنة.

➤ أن يكون قد قضى بالمرتبة التي يشغلها سنة على الأقلّ.

➤ ألا يتجاوز عدد الموظفين الذين تحصّلوا على الترقية في السنة المالية نسبة 1% من عدد الوظائف الخاضعة لسلم رواتب الموظفين العام في الجهة، ولا يتجاوز خمسين موظفًا في السنة.

➤ ألا يتجاوز عدد الترقيات الاستثنائية التي يتحصّل عليها الموظف ترقيتين خلال حياته الوظيفية.

➤ أن تكون الترقية من خلال لجنة مختصة نصّت اللائحة على تركيبتها.

- صدور قرار بالترقية من السلطة المختصة: جاء في المادة 58 من اللائحة ما يلي "يصدر قرار الترقية من الجهة التي تملك صلاحية التعيين، وتكون الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ولا تكون بأثر رجعي"، وهذا يدلّ على أنّ الترقية ليست حقًا مكتسبًا للموظف حتّى لو توفّرت فيها كلّ الشروط، وتطبّق الترقية بأثر فوري

<sup>31</sup> عبد القادر ضياف، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية-جامعة عمار ثليجي الاغواط، المجلد 2، العدد 4، الجزائر، 2018، ص 514.

<sup>32</sup> حكم صادر من المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 675 لسنة 28 ق جلسة 12/09/1984.

<sup>33</sup> المحكمة الإدارية العليا جلسة 1442/4/9 هـ. مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لعام 1442 هـ، ص 270.

وليس رجعي. تصدر الترقية من السلطة صاحبة التعيين وفق مبدأ توازي الصيغ المعمول به في المادة القانونية. ولا يمكن للموظف أن يحصل على أكثر من ترقية واحدة خلال السنة الواحدة<sup>(34)</sup>.

وقد أكدت هيئة التدقيق 557/ت/2 لعام 1413 هـ أن الترقية لا تصبح حقاً مكتسباً للموظف إلا بعد صدور قرار الترقية عليها، وذلك تطبيقاً للنصوص النظامية التي تنصّ على ألا تكون الترقية نافذة إلا من تاريخ مباشرة الموظف أعمال الوظيفة المرتقى لها<sup>(35)</sup>. كما اعتبرت المحكمة الإدارية العليا أنه لا يمكن للموظف مباشرة أعمال وظيفته المرتقى عليها إلا بعد صدور قرار الترقية ومزاولته الفعلية للوظيفة، وأنه لا يمكن إصدار قرار الترقية بأثر رجعي<sup>(36)</sup>.

فيما يخصّ الشروط المتعلقة بالموظف المرشح للترقية، يشترط أولاً أن تتوفر في المترشح للترقية المؤهلات والخبرات المطلوبة للوظيفة التي يريد أن يرتقي إليها. ويعتبر هذا الشرط تفعيلاً لما جاء في نظام الخدمة المدنية من أنّ الجدارة هي معيار ترقية الموظف. يحتوي هذا الشرط على معطين اثنين توافر المؤهلات المطلوبة للترقية المراد الترشح لها، وتوافر الخبرة المطلوبة، فإذا قامت الإدارة بترقية موظف لا يتوفّر فيه شرط المؤهل العلمي أو الخبرة فإنّ قرارها يكون معزّضاً للإلغاء أمام القضاء الإداري.

يشترط ثانياً مرور مدّة زمنية على الترقية السابقة. وفي كلّ الحالات، لا يجوز ترقية الموظف ما لم تمض على الترقية الاستثنائية السابقة سنتان على الأقلّ<sup>(37)</sup>. وإذا تعلّق الامر بترقية استثنائية فلا يمكن للموظف أن يتمتع بترقية استثنائية أخرى إذا لم تمض على الترقية الاستثنائية السابقة ثلاث سنوات على الأقلّ<sup>(38)</sup>.

**ثانياً: شروط الترقية إلى المراتب الحادية عشرة والثانية عشرة والثالثة عشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة:** يشترط في الترقية للمرتبة الحادية عشرة أو الثانية عشرة أو الثالثة عشرة أو الرابعة عشرة أو الخامسة عشرة توفّر الشروط والضوابط المشتركة في الترقية إلى المرتبة العاشرة فما دون. وتبعاً لذلك، يشترط شغور الوظيفة المراد الترقية إليها فعلاً، وأن تتوفر في المترشح المؤهلات والخبرات المطلوبة للوظيفة التي يسعى للترقية إليها، وأن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنّفة في المرتبة التي تلي مباشرة المرتبة التي يشغلها المترشح للترقية.

ولا تحتسب مدّة الإجازة الاستثنائية ومدّة الإعارة لغير الجهات الحكومية والهيئات والمنظمات الإقليمية، أو الدولية. ولا تحتسب أيضاً مدّة الابتعاث، أو الإيفاد، أو الإجازة الدراسية إذا لم يتحقّق الغرض منها، ومدّة الغياب

<sup>34</sup> المادة 57 من اللائحة.

<sup>35</sup> مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، ص 417.

<sup>36</sup> المحكمة الإدارية العليا جلسة 1442/3/10 هـ. مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لعام 1442 هـ.

<sup>37</sup> المادة 55 من اللائحة.

<sup>38</sup> المادة 56 من اللائحة.

إذا لم تحتسب كإجازة رسمية ومدّة كفت اليد إذا صدر بحق المترشح عقوبة<sup>(39)</sup>. بالنسبة للترقية للمراتب الرابعة عشرة أو الخامسة عشرة، يمكن للوزير المختصّ ألا يعتمد المعايير المنصوص عليها في المادة 52 وترشيح من يراه مناسباً في هذه الوظائف في هاتين المرتبتين. وبذلك يمكن القول أنّ الوزير المختصّ يتمتّع بسلطة تقديرية واسعة لاختيار الترشيحات التي يراها مناسبة إذا توقّرت لدى المترشح الخبرات المطلوبة التي نصّت عليها اللائحة.

سبق أن أكّدت المحكمة الإدارية العليا أنّ الترقية أمر جوازي للإدارة وليس إلزامي، وقد جاء في أحد قراراتها أنّ "تحسين الوضع الوظيفي أمر جوازي للجهة الإدارية، خلاف الأصل في شغل الوظائف العامة من أنّه قائم على مبدأ توقّر الشواغر، والمفاضلة، وتكافؤ الفرص، وتعيين الأجدر والأكفأ وفق آليات محددة وعادلة"<sup>(40)</sup>. إنّ توقّر الشروط التي نصّت عليها النصوص القانونية قد لا تكفي لكي يتمتّع الموظف بالترقية، فقد يوجد مانع يحرم الموظف من الحصول على الترقية.

### المبحث الثاني: موانع الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي

يمكن تعريف موانع الترقية بأنها القيود القانونية التي ترد على الترقية والتي تحرم الموظف من الترشح للترقية، ولا تسمح للإدارة بأن تنظر في ملفّ ترقّيته. وقد عدّدت المادة 49 من اللائحة عشر حالات لا يتمّ فيها النظر في الترقية. وتتعلّق بعضها بعدم وجود الموظف في حالة مباشرة (المطلب الأول) والبعض الآخر بتعرّض الموظف إلى عقوبة تأديبية أو خطر التعرّض لها (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: حالات عدم المباشرة:

تتمثل هذه الحالات في الابتعاث، والإيفاد، والالتحاق بدورة تدريبية، والإجازة الدراسية، والإجازة الاستثنائية.

#### الابتعاث:

إذا كان الموظف مبعثاً للدراسة، لا يمكن النظر في ترقّيته. ويعتبر هذا المانع نتيجة حتمية لعدم وجود الموظف في حالة مباشرة لعمله، وما ينجّر عن هذه الحالة من عدم احتساب مدّة الابتعاث لغرض الترقية.

يعتبر الابتعاث وسيلة لتطوير الموارد البشرية الحكومية. وقد خصّصت اللائحة المواد 177 إلى 189 لتحديد شروط وضوابط الابتعاث للدراسة. وقد جاء بالفصل 177 من اللائحة أنّه "تتمّ تهيئة فرص الابتعاث للدراسة خارج المملكة لرفع كفاءة الموظفين وتنمية معارفهم ومهاراتهم وتجاربهم بما يتناسب مع احتياجات الجهة

<sup>39</sup> المادة 48 من اللائحة.

<sup>40</sup> المحكمة الإدارية العليا جلسة 1442/4/9 هـ، مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لعام 1442 هـ، ص 267.

الحكومية وموظفيها". ويجوز حسب المادة 187 من اللائحة للجهة الحكومية التي يعمل لديها المبتعث إنهاء بعثته، إذا بيّنت التقارير الدراسية عدم إمكانية تحقيق الغرض المبتعث من أجله، أو أنّ المبتعث قام بتغيير التخصص المبتعث من أجله دون أن يتحصّل على الموافقة المسبقة من الجهة الحكومية التي يعمل لديها أو إذا غير الجامعة أو فرع الجامعة الذي يدرس به دون أخذ الموافقة المسبقة للجهة الحكومية أو أخلّ بواجباته كمبتعث للدراسة.

#### الإيفاد:

إذا كان الموظف موفداً للدراسة، لا يمكن النظر في ترقيته. يصحّ على الموفد ما يصحّ قوله على المبتعث، حيث لا يوجد الموفد في حالة مباشرة لوظيفته، وهو ما يبرّر عدم النظر في ترقيته.

يعتبر الإيفاد وسيلة لتطوير الموارد البشرية في الوظيفة العامة، نظمتها اللائحة من المادة 190 إلى المادة 200. جاء بالفصل 190 من اللائحة "تتمّ تهيئة فرص الإيفاد للدراسة داخل المملكة لرفع كفاءة الموظفين وتنمية معارفهم ومهاراتهم وتجاربهم بما يتناسب مع احتياجات الجهات الحكومية وموظفيها". ويهدف الإيفاد للدراسة داخل المملكة للحصول على دبلوم بعد الثانوية، أو الدرجة الجامعية، أو دبلوم عال، أو درجة الماجستير، أو درجة الدكتوراه، أو ما يعادل هذه المؤهلات. ويجوز حسب المادة 196 من اللائحة للجهة الحكومية التي يعمل لديها الموفد إنهاء الإيفاد، إذا أظهرت التقارير الدراسية عدم إمكانية تحقيق الغرض الذي أوفد من أجله، أو قيامه بتغيير تخصصه دون موافقة الجهة الحكومية التي يعمل بها ومضيّ مدّة زمنية يستحيل بعدها عودته لتخصصه الأصلي أو إخلاله بواجباته كموفد للدراسة.

#### الالتحاق بدورة تدريبية:

إذا التحق الموظف بدورة تدريبية داخل البلاد أو خارجها لمدّة تزيد على ستّة أشهر، لا ينظر في ترقيته. يمكن تقديم نفس المبرّر فيما يخصّ المبتعث والموفد باعتبار أنّ الموظف ليس في حالة مباشرة.

#### الإجازة الدراسية:

إذا كان الموظف في إجازة دراسية، لا يقع النظر في ترقيته، علماً أنّ الموظف يوجد خارج إطاره الوظيفي وبصدد الدراسة، ولا يتقاضى راتباً خلال مدّة الإجازة. يجوز للموظف، حسب المادة 138 من اللائحة، التمتع بإجازة دراسية بدون راتب شرط أن يكون حاملاً لمؤهل علمي لا يقلّ عن شهادة إتمام المرحلة الثانوية أو ما يعادلها إذا توفّرت الشروط الآتية:

أ. أن يكون قد أمضى في الخدمة ثلاث سنوات ولا يقلّ تقويم أدائه الوظيفي عن تقدير (جيد جداً) أو ما

يعادله.

ب. أن يكون لموضوع دراسته علاقة بالعمل في الجهة الحكومية التي يعمل بها. لا يقع احتساب مدة الإجازة الدراسية إذا لم يتحقق الغرض من هذه الإجازة وهو الحصول على المؤهل العلمي المحدد.

### الإجازة الاستثنائية:

إذا كان الموظف في إجازة استثنائية، لا يقع النظر في ترقيته. يجوز منح الموظف، وفقاً لمقتضيات المادة 148 من اللائحة، بقرار من الوزير المختص إجازة استثنائية لأسباب تقبلها الجهة الحكومية على ألا تتجاوز مدتها سنتين خلال (خمس) سنوات سواء كانت لمدة متصلة أو لمدة متفرقة. ويرجع تقدير منح الإجازة من عدمها إلى الجهة الإدارية المختصة. وفي نفس السياق، تستحق الموظفة السعودية الراغبة في مرافقة زوجها أو من يعولها شرعاً إلى الخارج إجازة استثنائية بقرار من الجهة الحكومية خلال مدة المرافقة على ألا تتجاوز مدة الإجازة عشر سنوات متصلة أو منفصلة خلال فترة خدمتها الوظيفية.

وتجدر الإشارة أنه في حالة الإحالة على عدم المباشرة، يفقد الموظف في النظام التونسي حقه في الترقية. ويعرّف الفصل 68 فقرة 1 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية التونسي عدم المباشرة بأنها "حالة الموظف الموضوع خارج الإدارة التي يرجع إليها بالنظر والذي يبقى تابعاً للسلك الأصلي الذي ينتمي إليه إلا أنه قد زال انتفاعه فيه بحقوقه في التدرج والترقية والتقاعد".

### المطلب الثاني: خطر التعرّض أو التعرّض لعقوبة تأديبية:

تتمثل هذه الحالات في كفّ اليد، والمحكمة التأديبية، وتعرّض الموظف للعقوبات التأديبية. إذا كان الموظف في أحد الحالات سالفة الذكر، لا يجوز النظر في ترقيته.

### كفّ اليد:

إذا كان الموظف مكفوف اليد، لا يمكن النظر في ترقيته. في هذه الحالة، يكون الموظف معرّضاً لعقوبة تأديبية قد تصل إلى الفصل عن الخدمة، ولذلك لا يمكن ترقيته وهو مهّد بمغادرة الوظيفة. تنصّ المادة 17 فقرة 1 من نظام الانضباط الوظيفي على أنه "تصدر الجهة الحكومية، أو الهيئة، أو المحكمة المختصة -كلّ بحسب اختصاصه وبما تقتضيه مصلحة العمل، أو التحقيق، أو المحاكمة -قرار كفّ يد الموظف لمدة (أو مدد) لا تتجاوز سنتين". وقد عرّفته المادة 1 فقرة أخيرة من نفس النظام بأنه "إيقاف الموظف عن تأدية مهمات وظيفته بصفة مؤقتة". ويصرف للموظف مكفوف اليد نصف صافي راتبه الأساسي حسب الفصل 19 من نظام الخدمة المدنية، فإذا صدر بشأنه حكم بالبراءة أو عوقب بعقوبة أخرى غير الفصل، يصرف له النصف الباقي منها ولا يقع استعادة ما صرف له إذا عوقب بالفصل. وتجدر الإشارة إلى أنّ "كفّ اليد ليس عقوبة تأديبية وإنما هو إجراء

احترازي يتم تقريره لمصلحة العمل وهدفه الحيلولة بين الموظف وبين ممارسته لأعماله لفترة من الوقت، لضمان سلامة التحقيقات التي تجرى معه في الواقعة المنسوبة إليه" (41).

### المحاكمة التأديبية:

إذا وقعت إحالة الموظف للمحاكمة التأديبية في أمور ذات علاقة بالوظيفة، أو بسبب أفعال مخلة بحسن السيرة والأخلاق، لا يقع النظر في ترقيته. لا يمكن ترقية موظف في طور المحاكمة بتهم نسبت له في علاقة بعدم قيامه بواجباته الوظيفية أو مخلة بحسن السيرة والأخلاق، حيث إنّ حسن السيرة والأخلاق تعدّ من بين شروط شغل الوظيفة العامة. وتجدر الملاحظة أنّ عدم النظر في الترقية لمدة سنتين من تاريخ استحقاقها يعتبر من بين العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 6 من نظام الانضباط الوظيفي. إنّ عدم النظر في الترقية خلال المحاكمة التأديبية أمر منطقي ومبرر، حيث لا يمكن النظر في ترقية موظف تحوم حوله شبهات، في حين أنّ الترقية هي تكريم وإعلاء لدرجة الموظف. "إنّ القول بعدم ترقية الموظف خلال مدّة إحالته على المحاكمة بتهمة لها علاقة بعمله الوظيفي هو اتجاه سليم من الناحية المنطقية، لأنّ ما أثير حوله من هذه الاتهامات والشبهات التي قد تمسّ بأمانة ونزاهة مساره المهني أو تنتقص من كفاءته وصلاحيته للعمل والتي أدّت بعرضه على المحاكمة يتعارض مع ترقيته خلال المدّة التي فيها محالاً على المحاكمة، وذلك لما ينطوي على الترقية من تكريم للموظف وتقدير لجهوده واعتراف من جانب الإدارة بكفاءته ومقدرته على العمل، لذلك فمن المنطقي التريث في هذه الحالة" (42).

وتجدر الإشارة إلى أنّ الإعارة التي وردت كضابط للأقدمية، لم يرد ذكرها ضمن موانع الترقية، وبالتالي يتمتع الموظف المعار بحقّه في الترقية.

### تعرض الموظف للعقوبات التأديبية:

لا يمكن النظر في ترقية الموظف حسب ما جاء في المادة 49 من اللائحة في الحالات التالية:

- إذا عوقب بالحرمان من العلاوة مدّة خمسة عشر يوماً فأكثر متّصلة أو متفرّقة خلال السنة السابقة لتاريخ النظر في ترقيته.
- إذا كان قد عوقب بالحسم من الراتب مدّة خمسة عشر يوماً فأكثر متّصلة أو متفرّقة خلال السنة السابقة لتاريخ النظر في ترقيته.
- إذا أعدّ عنه في السنة الأخيرة تقويم أداء وظيفي بتقدير أقلّ من جيّد أو ما يعادله.

41 حسان هاشم أبو العلا وأحمد صلاح الدين بالطو، القانون الإداري السعودي "دراسة مقارنة"، طبعة 2، جدة، 2021، ص 190.

42 عبد القادر ضيفان، المقال السابق، ص 511.

وفي نفس الإطار، نصّ القانون الجزائري عدد 74 لسنة 1978 على عدم جواز النظر في ترقية موظف وقعت عليه عقوبة تأديبية إلا بعد انقضاء مدة زمنية معينة، حدّدها القانون بستة أشهر في حالة الخصم من الراتب لمدة تزيد على أسبوع، وسنة إذا كانت خفضاً من الراتب وسنتان في حالة خفض الدرجة. إنّ قرارات الترقية ليست بمنأى عن الرقابة، فهي تخضع للرقابة الإدارية والقضائية.

### المبحث الثالث: الرقابة على قرارات الترقية

يعتبر قرار الترقية قراراً إدارياً مؤثراً ومحدثاً لآثار قانونية في الوضعية القانونية للمعني بالأمر، يترتب عنه، كما أوضحنا ذلك سلفاً، امتيازات مالية وآثار غير مادية. وقد يحصل أن يحرم الموظف من الترقية لأسباب غير مقنعة أو تقع ترقيته بصفة متأخرة. ولذلك تخضع قرارات الترقية للرقابة الإدارية (المطلب الأول) والرقابة القضائية (المطلب الثاني)، حيث يمكنه المطالبة بإلغاء القرار إذا كان غير مشروع، من ذلك حرمانه من الترقية لأسباب كيدية أو تحجج الإدارة بعدم وجود وظيفة شاغرة للترقية والحال أنّ ذلك غير صحيح.

### المطلب الأول: الرقابة الإدارية على قرارات الترقية:

تتمثل الرقابة الإدارية في الرقابة التي تمارسها الإدارة على القرارات الإدارية. بنفسها، سواء كان ذلك من تلقاء نفسها دون طلب، وهو ما يسمّى بالرقابة الذاتية، أو بناء على تظلم يقدمه المتضرر من القرار الإداري.

فيما يخصّ الرقابة الإدارية الذاتية، فهي تتمّ من قبل الجهة الإدارية من تلقاء نفسها، فيمكنها أن تعدّل القرار الإداري الصادر عنها، بما في ذلك قرار الترقية، أو أن تسحبه أو أن تلغيه.

فيما يخصّ الرقابة الإدارية على قرار الترقية بناء على تظلم. قبل التوجه للقضاء يمكن للموظف المتضرر، والذي حرم من حقه في الترقية أن يتوجّه بتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة يطالبها فيها بمراجعة قرارها خلال الستين يوماً الموالية للعلم بالقرار. ويشترط أن يقدم التظلم من صاحب المصلحة في الأجل المنصوص عليه في النظام، وأن يكون محتويّاً على كافّة البيانات المطلوبة.

يمكن تعريف التظلم الإداري من خلال معطين اثنين، أولهما يتعلّق الأمر بتظلم موجه إلى السلطة الإدارية التي تفصل في الموضوع بواسطة قرار إداري. وثانيهما يمكن التظلم الإدارة من النظر في مشروعية وملائمة القرار الإداري الصادر عنها<sup>(43)</sup>. ويقدم التظلم إما إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، ويسمّى في هذه الحالة تظلماً ولائياً، وإما إلى الجهة الرئاسية، ويسمّى في هذه الحالة تظلماً رئاسياً. يمكن لأيّ منظور إداري أن يقدم تظلماً إدارياً ولائياً أو رئاسياً. ويثبت هذا الحقّ لأيّ منظور إداري دون حاجة لتكريسه في نص قانوني، بل يمكن اعتباره

<sup>43</sup> Jean Marie Auby, Les recours administratifs préalables, AJDA Paris, 1997, 11.

تظلماً بقوة القانون. وقد أقرّ القضاء الإداري الفرنسي أنّ كلّ قرار إداري يمكن أن يكون موضوعاً لتظلم ولائي أو رئاسي في آجال الطعن القضائي، ويؤدي ذلك إلى قطع أجل الدعوى القضائية<sup>(44)</sup>. ويمكن أن يكون التظلم تظلم إشراف بحيث يقع رفعه أمام سلطة الإشراف، التي يمكنها بحكم سلطاتها في الإشراف والرقابة على القرار الإداري أن تقوم بإلغائه أو تعديل مضمونه<sup>(45)</sup>. ولا يكون هذا التظلم إلا بمقتضى نصّ ينظمه. ويمكن للجهة الإدارية أن تردّ على التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تسلمها التظلم، وتنتهي إمّا إلى إقرار قرارها أو إلغائه أو تعديله<sup>(46)</sup>.

### ويترتب على رفع التظلم فرضيتان اثنتان:

- تقدّم الإدارة حلاً إيجابياً فتقوم بسحب قرار الترقية المتنازع فيه، ويمكن هذا الحلّ من تخفيف العبء على القضاء الإداري، وإنهاء المنازعة بصفة نهائية. يقصد بالسحب إنهاء آثار القرار الإداري للماضي والمستقبل، أي أنّ الإنهاء يتمّ بأثر رجعي. بالنسبة للقرارات الفردية ومنها قرار الترقية فإنّه يجوز سحب القرار الفردي غير المشروع شريطة أن يتمّ ذلك خلال ميعاد الطعن بالإلغاء. إلاّ أنّه يمكن أن يكون السحب بعد فوات ميعاد الطعن إذا تعلق الأمر بقرار منعدم أي أنّ عدم شرعيته صارخة وجسيمة من ذلك قرار الترقية الصادر بناء على وثائق مزورة أو قرار ترقية موظف بعد بلوغه سنّ التقاعد وتركه الخدمة أو صدور قرار بترقية موظف بعد وفاته.

- يكون ردّ السلطة الإدارية سلبياً ويأخذ الردّ السلبي صورتان. أولاً، تتخذ الإدارة قراراً صريحاً بالرفض، تتمسك فيه بقرارها. وفي هذه الحالة، يقطع تقديم التظلم ميعاد القيام بدعوى الإلغاء. ثانياً تلتزم الإدارة بالصمت ولا تردّ على تظلم المنظور الإداري. يعتبر صمت الإدارة لمدة ستين يوماً قراراً ضمنياً بالرفض يخوّل للمعني بالأمر التوجّه إلى القضاء الإداري والمطالبة بإلغاء القرار الإداري أمام ديوان المظالم.

إضافة إلى ذلك، يمكن للسلطة الإدارية المختصة أن تقوم بإلغاء القرار المتنازع فيه. يقصد بإلغاء القرار إنهاء الآثار التي ترتبت عنه في المستقبل بدون المساس بالماضي. خلافاً للسحب، فإنّ إلغاء القرار الإداري ليس له أثر رجعي، وهو ما يعني أنّ القرار نشأ صحيحاً، ولكن شابه عيب لاحق على نشأته. فإذا كان القرار غير مشروع وتولدت عنه حقوق مكتسبة وانقضى ميعاد الطعن، فلا يمكن إلغاؤه. وكمثال على ذلك صدور قرار بترقية موظف لكي يشغل وظيفة شاغرة، ثمّ اتضح بعد ذلك عدم صلاحيته لشغل هذه الوظيفة. ولتجاوز مثل هذه

<sup>44</sup> C.E. 10 juillet 1964, Centre médico-pédagogique de Beaulieu, Rec. p.399.

"Toute décision administrative peut faire l'objet, dans le délai imparti pour l'introduction d'un recours contentieux, d'un recours gracieux ou hiérarchique qui interrompt le cours dudit délai".

<sup>45</sup> Jean Marie Aubry, article précité, 1997, 11.

<sup>46</sup> حسان هاشم أبو العلا، الوجيز في القضاء الإداري السعودي. جدة. دار حافظ للنشر والتوزيع، 1434 هـ، ص 75.

الإشكالات، يمكن للمنظم وضع الموظف في فترة تجربة لمدة سنة بعد حصوله على الترقية لمعرفة مدى صلاحيته لشغل الوظيفة الجديدة.

ويعتبر التظلم الإداري وسيلة بديلة وغير قضائية لفضّ النزاع بين الإدارة ومنظورها وتجنّب المنازعات القضائية<sup>(47)</sup>، إضافة إلى أنّه وسيلة لتبسيط الإجراءات وتحقيق سرعة الفصل في المنازعات.

وتتميّز الرقابة الإدارية بالمرونة مقارنة بالرقابة القضائية التي تشترط إجراءات أكثر تشدداً. كما تتميز بالسرعة حيث لا تتطلّب مدّة طويلة مقارنة بالدعوى القضائية، إضافة إلى أنّها تجنّب المواجهة بين الموظف والإدارة ولا تؤدّي إلى توتّر العلاقة بينهما.

### المطلب الثاني: الرقابة القضائية على قرارات الترقية:

يقوم القضاء الإداري بمراقبة مشروعية قرار الترقية بدون أن يخوض في رقابة الملاءمة. ويمارس القاضي الإداري رقابته على المشروعية الداخلية والمشروعية الخارجية للقرار الإداري. وتتمثل أوجه إلغاء القرار الإداري في عيب الاختصاص، عيب مخالفة الشكل والإجراءات، عيب السبب، عيب مخالفة القانون وعيب الانحراف بالسلطة.

### عيب الاختصاص:

يقصد بعيب الاختصاص صدور القرار من غير مختصّ بإصداره. ويشترط من بين الشروط لكي يكون القرار مشروعاً أن يصدر من السلطة المختصة، وإلاّ فإنّه يكون باطلاً إذا كان عيب عدم الاختصاص بسيطاً، ومثاله صدور القرار من الوزير عوضاً عن رئيس البلدية أو منعداً إذا كان عيب عدم الاختصاص جسيماً، ومثاله صدور قرار الترقية عن السلطة التنظيمية عوضاً عن السلطة الإدارية المختصة. وفي هذه الحالة، لا يتحصّن القرار الإداري بانتهاء ميعاد الطعن، ويمكن الطعن فيه خارج ميعاد الطعن.

يجب أن يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة قانوناً، وقد جاء في المادة 58 من اللائحة ما يلي "يصدر قرار الترقية من الجهة التي تملك صلاحية التعيين...". فإذا صدر قرار التعيين من الوزير، يدخل في اختصاصه إصدار قرار الترقية، في حين لو صدر قرار التعيين من رئيس الدائرة المستقلّة، يصدر قرار الترقية عنه.

تجدر الإشارة إلى أنّه يمكن للوزير المختصّ، حسب المادة 53 من اللائحة، أن يرشّح من يراه مناسباً لشغل أيّ من الوظائف الشاغرة في المرتبتين الرابعة عشرة أو الخامسة عشرة، إذا توفّرت لديه شروط الخبرة المنصوص عليها في اللائحة. يجوز حسب المادة 54 من اللائحة بموافقة الوزير المختصّ ترقية الموظف بصفة استثنائية

<sup>47</sup> Fadoua ELLEUCH, Les modes non juridictionnels de règlement des litiges en droit public tunisien, Revue Tunisienne de Droit, Tunis, 2010, p. 112.

على وظيفة شاغرة لمرتبتين أعلى من المرتبة المثبت عليها. وفي هذه الحالة، تتم الترقية بواسطة لجنة يرأسها من يقرره الوزير المختصّ وعضوية من يقرره على أن يكون من بينهم المسؤول عن الموارد البشرية في الجهة، والمسؤول عن الشؤون المالية فيها، إضافة إلى ممثل عن وزارة المالية وممثل عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. ويقع اعتماد الترقية في هذه الحالة من الوزير المختصّ.

### عيب الشكل والإجراءات:

يقصد بالشكل "المظهر الخارجي الذي تسبغه الإدارة على القرار للإفصاح عن إرادتها والإجراءات التي اتبعتها في إصداره" (48). ويقصد بذلك أن يصدر القرار الإداري وفقاً للشكل الذي تطلبه القانون وقد يكون هذا الشكل إجراءً أو استشارة أو غيرها. فإذا لم يحترم القرار الإجراءات الجوهرية المنصوص عليها في النصوص القانونية، يكون باطلاً. وكمثال على ذلك، اشتراط اللائحة أن تتم الترقية بواسطة لجنة يرأسها من يقرره الوزير المختصّ وعضوية من يقرره على أن يكون من بينهم المسؤول عن الموارد البشرية في الجهة، والمسؤول عن الشؤون المالية فيهن إضافة إلى ممثل عن وزارة المالية وممثل عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، عندما يتعلّق الأمر بترقية الموظف بصفة استثنائية على وظيفة شاغرة أعلى بمرتبتين من المرتبة المثبت عليها. إنّ تكوين اللجنة حسب ما هو منصوص عليه في اللائحة للنظر في هذا النوع من الترقية يعتبر إجراءً جوهرياً يؤدي غيابه إلى بطلان قرار الترقية.

وتجدر الملاحظة أنّه يمكن للإدارة تغطية عيب الشكل إذا كان الأمر يتعلّق بشكلية غير جوهرية. أمّا إذا كان العيب جوهرياً فلا يمكن تغطيته.

### عيب مخالفة القانون:

يتعلّق هذا العيب بالمشروعية الداخلية للقرار الإداري، وهو عيب يهّم محلّ القرار الإداري. يمكن القول أنّ القرار الإداري يحتوي على مخالفة للقانون عندما يخالف قاعدة قانونية. وقد عرّف أحد الفقهاء عيب مخالفة القانون بأنّه "أن يخالف موضوع القرار النظام بمعناه الواسع وأن يكون محلّ القرار الإداري إلغاءً أو تعديل مركز قانون خاصّ" (49). والمقصود بالقانون، في هذا الإطار، القانون بالمعنى الواسع أي الدستور والنظام، والعرف، واللوائح وغيرها. ويكون القرار الإداري مخالفاً للقانون، عندما تصدر الإدارة قراراً مخالفاً للقاعدة القانونية أو تمتنع عن إصدار قرار يوجب القانون. كما يقصد بعيب مخالفة القانون، أن تقوم السلطة الإدارية بتفسير وتطبيق خاطئ للقاعدة القانونية.

<sup>48</sup> سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، شركة مطابع الطوبجي التجارية، 1993، ص 587.

<sup>49</sup> حسان هاشم أبو العلا، المرجع السابق، ص 191-192.

وبتطبيق هذا العيب على قرار الترقية، يمكن القول أنّ الإدارة لا يمكنها أن تصدر قرار ترقية لفائدة موظف أقلّ كفاءة من الموظف الذي يستحقّ الترقية، ولا أن تقوم بترقية موظف بدون وجود وظيفة شاغرة، أو أن تقوم بترقيته في وظيفة لا تلي الوظيفة المرتقى إليها مباشرة.

#### عيب السبب:

يقصد بسبب القرار الإداري الحالة الواقعية أو القانونية التي تدفع الإدارة إلى التدخل قصد إحداث أثر قانوني معيّن يتمثل في محلّ القرار بهدف تحقيق الصالح العام. ويشترط أن يكون السبب موجوداً عند صدور القرار الإداري، وصحيحاً، مشروعاً، وأن يكون محدّداً بوقائع ظاهرة. ويمارس القاضي الإداري رقابة على الوجود المادي للوقائع وعلى تكييف الوقائع وملائمة القرار.

ويتمثل سبب قرار الترقية في وجود وظيفة شاغرة تلي مباشرة الوظيفة المثبت فيها الموظف، ووجود موظف أو موظفين تتوفر فيهم شروط الترقية المطلوبة. وتتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة، وهي غير مجبرة على اتخاذ قرار الترقية، ويرجع لها تقدير الوقائع ومدى اعتبارها سبباً يبرّر اتخاذ قرار الترقية<sup>(50)</sup>.

#### عيب الانحراف بالسلطة:

يعتبر عيب الانحراف بالسلطة من العيوب الداخلية التي تشوب القرار الإداري، وهو عيب يرتبط بغاية القرار الإداري. وتتمثل غاية القرار في النتيجة التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها من خلال إصدارها القرار الإداري. ويمكن القول أنّ الغاية من قرار الترقية هي تحقيق المصلحة العامة من خلال ضمان مبدأ استمرارية المرفق العام وضمان تطوير المرفق العام باختيار أكفأ الموظفين لشغل الوظائف الأعلى، وكلّ غاية تهدف إلى خلاف ذلك تعتبر إساءة لاستعمال السلطة. فإذا حادت الإدارة عن هذا الهدف، عدّ قرارها مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة، من ذلك إنهاء مهامّ موظف حتى تصبح الوظيفة شاغرة ويقع ترقية موظف آخر فيها.

ويمكن أن تنحرف الإدارة بالسلطة إذا حادت عن الهدف الذي حدّده القانون، حتّى لو تحقّق هدف آخر يتعلّق بالمصلحة العامة. وتجدر الملاحظة أنّه لا يمكن الحديث عن عيب الانحراف بالسلطة إلا إذا كانت الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية.

#### خاتمة

بعد الانتهاء من دراسة الترقية في نظام الخدمة المدنية السعودي، يستوجب الأمر عرض أهمّ النتائج والتوصيات التي تمّ التوصل إليها.

<sup>50</sup> سعيد الكثيري وسامح سعد محمد حسن على، المقال السابق، ص 82.

### أولاً: النتائج:

1. تعتبر الترقية حقاً غير مالي بما أنّها وسيلة للتطور الوظيفي للموظف، والتقدم في مساره المهني وفقاً لجدارته وأقدميته، ويحقق بواسطتها الرضا المهني الذي يؤدي بدوره إلى الاستقرار الوظيفي. وتسهم الترقية في رفع الروح المعنوية للموظف.
2. تعزز الترقية الامتيازات المادية للموظف، بما أنّ ترقيته إلى المرتبة الأعلى درجة تؤدي إلى الترفيع في راتبه وامتيازاته من منح وعلاوات وبدلات.
3. تختلف الترقية عن العديد من المفاهيم المجاورة مثل النقل والتكليف والتدرج.
4. تُعدّ الترقية مهمة جداً للإدارة المشغلة باعتبارها وسيلة لإدارة الموارد البشرية، ومحكاً لقياس كفاءة وجدارة الموظفين ووسيلة لتطوير الموارد البشرية للإدارة.
5. تعتبر الأقدمية من بين معايير الترقية، وتتمثل في الفترة التي قضّاها الموظف في وظيفته الحالية والتي يمرورها تتوقّر له الصلاحية للارتقاء.
6. لا تحتسب مدّة الإجازة الاستثنائية ومدّة الإعارة لغير الجهات الحكومية والهيئات والمنظمات الإقليمية، أو الدولية ومدّة الابتعاث، أو الإيفاد، أو الإجازة الدراسية إذا لم يتحقق الغرض منها، ومدّة الغياب إذا لم تعدّ كإجازة رسمية، ومدّة كفّ اليد إذا صدر بحق المترشح عقوبة وذلك لغرض استكمال مدة الخبرة المطلوبة للوظيفة المراد الترقية إليها.
7. يعتمد معيار الجدارة على جملة من المقاييس لمعرفة مدى كفاءة الموظف مثل تقرير الأداء وانضباط الموظف في عمله واجتيازه للاختبارات المطلوبة للترقية بجدارة وغيرها.
8. يقوم المعيار المزدوج على المزج بين الأقدمية والجدارة من خلال اشتراط قضاء الموظف لفترة معيّنة في الوظيفة التي يشغلها إضافة إلى تقييم كفاءته عن طريق تقارير تقييم الأداء وإجراءات للاختبارات المطلوبة للترقية وغيرها، وهو المعيار المعتمد من قبل النظام السعودي.
9. وضعت اللائحة معايير للمفاضلة بين الموظفين المرشّحين للترقية. يتمثل المعيار الرئيسي في نتائج تقييم الأداء الوظيفي للسنة الأخيرة، أمّا المعايير الفرعية فتتمثل في المبادرات والإنجازات التي حققها المترشح، برامج التطوير والتدريب التي حصل عليها، نتائج المقابلة الشخصية ونتائج اختبار المفاضلة بين المترشحين.
10. تتمثل الشروط المتعلقة بالوظيفة المراد الترقية إليها في وجود وظيفة شاغرة، وأن تكون الوظيفة المراد الترقية إليها مصنّفة في المرتبة التي تلي مباشرة المرتبة التي يشغلها المترشح للترقية، وصدور قرار من السلطة المختصة، أمّا الشروط المتعلقة بالموظف المرشح للترقية فتتمثل في توقّر المؤهلات والخبرات المطلوبة للوظيفة التي يريد أن يرتقي إليها ومرور مدّة زمنية على الترقية السابقة.

11. يقصد بموانع الترقية القيود القانونية التي ترد على الترقية، والتي تحرم الموظف من الترشح للترقية ولا تسمح للإدارة بأن تنظر في ملف ترقيته.
12. تتعلّق موانع الترقية المتعلقة بعدم وجود الموظف في حالة مباشرة في الابتعاث والإيفاد والالتحاق بدورة تدريبية لمدة تزيد على ستة أشهر والإجازة الدراسية والإجازة الاستثنائية، أمّا موانع الترقية المتعلقة بالمادة التأديبية فتتمثّل في كفّ اليد والمحكمة التأديبية وتعرّض الموظف للعقوبات التأديبية.
13. تخضع قرارات الترقية للرقابة الإدارية والرقابة القضائية. يمكن للسلطة الإدارية المختصة، إثر تسلّمها لتظلم من المعني بالأمر أن تسحب قرار الترقية أو تلغيه، أو أن تصدر قرار الترقية الذي امتنعت عن إصداره، في حين تتمثّل الرقابة القضائية على قرارات الترقية في رفع الموظف المتضرّر من القرار الإداري دعوى أمام ديوان المظالم للمطالبة بإلغائه.

#### ثانياً: التوصيات:

1. يستحسن أن يكرّس المنظم السعودي الاعتماد على نتائج تقييم الأداء للثلاث سنوات الأخيرة على الأقل، التي تسبق الترقية، عوض الاكتفاء بتقييم الأداء للسنة الأخيرة التي تسبق الترقية.
2. وضع الموظف في فترة تجربة لمدة سنة بعد حصوله على الترقية لمعرفة مدى صلاحيته لشغل الوظيفة الجديدة.

#### قائمة المراجع

#### المراجع باللغة العربية:

#### - الكتب:

1. أبو العلا، حسان هاشم. الوجيز في القضاء الإداري السعودي، جدة. دار حافظ للنشر والتوزيع، 1434 هـ.
2. أبو العلا، حسان هاشم وبالطو، أحمد صلاح الدين. القانون الإداري السعودي "دراسة مقارنة"، طبعة 3، جدة، 2021.
3. الطماوي، سليمان. مبادئ القانون الإداري. طبعة 1. القاهرة، دار الفكر العربي، 1967.
4. بيطار، مصطفى محمد. النظام الجنائي السعودي القسم الخاص، الطبعة الأولى مزيّدة ومنقّحة. الشقري للنشر وتقنية المعلومات، 2020.
5. جمال الدين، سامي. أصول القانون الإداري، شركة مطابع الطوبجي التجارية، 1993.
6. حسونة فيصل. إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، 2003.

- الأبحاث:

7. الكثيري، سعيد وعلي، سامح سعد محمد حسن. قواعد الترقية طبقاً لأحكام القضاء الإداري العماني، مجلة المستقبل للدراسات القانونية والسياسية -المركز الجامعي آفلو الجمهورية الجزائرية، المجلد 8، العدد 2، الجزائر، 2025. ص. 34-91.
8. دندن، جمال الدين. النظام القانوني لترقية الموظف في الإدارات والمؤسسات العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية -جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد 6، العدد 1، الجزائر، 2022 ص 2125-2137.
9. سابق، أميرة وخمار، زديرة. الحراك المهني كآلية لتحقيق الولاء التنظيمي، مجلة العلوم الإنسانية -جامعة العربي بن مهدي -أم البواقي -الجزائر، المجلد 10 العدد 1، الجزائر، 2023، ص 384-404.
10. صيلع، المسعود. الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة -جامعة زيان عاشور -الجلفة-، العدد 11، الجزائر، 2022. ص 93-103.
11. ضياف، عبد القادر. موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية -جامعة عمار ثليجي الاغواط، المجلد 2، العدد 4، الجزائر، 2018. ص 503-519.
12. وراس، أمينة. أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية -جامعة وهران 2، المجلد 10 عدد 2، الجزائر، 2021. ص 331-344.

- رسائل وأطروحات:

13. المشيفري، خالد بن محمد بن سالم. الترقية في مجال الوظيفة العامة في سلطنة عمان، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، 2014.

- الأحكام القضائية:

14. المحكمة الإدارية العليا جلسة 1442/3/10 هـ. مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لعام 1442 هـ، ص 168.
15. المحكمة الإدارية العليا جلسة 1442/4/9 هـ. مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لعام 1442 هـ، ص 270.
16. هيئة التدقيق 557/ت/2 لعام 1413 هـ. مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، ص 417.
17. المحكمة الإدارية العليا جلسة 1442/4/9 هـ، مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لعام 1442 هـ، ص 267.

المراجع باللغة الأجنبية:

**- Ouvrages:**

18. Chapus, René. Droit administratif général, 14 ème édition, Montchrestien, coll. Domat droit public, Paris, 2000.
19. Waline, Marcel. Précis de Droit administratif général, Montchrestien, Paris, 2000.

**- Mémoires et Thèses:**

20. Elleuch, Fadoua. Le cumul d'activités de l'agent public, Mémoire pour l'obtention du diplôme d'Etudes approfondies en sciences juridiques fondamentales, Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de Tunis, 1995-1996.
21. M'rabet, Majda, Les modes de recrutement dans la fonction publique tunisienne, Thèse de doctorat d'Etat en droit public, Faculté de droit et des sciences politiques de Tunis, 2010-2011.
22. Mrad, Hédi. Le recours administratif préalable au recours pour excès de pouvoir, Mémoire pour le diplôme d'études approfondies en droit public, Faculté de droit et des sciences politiques et économiques de Tunis, 1980-1981.

**- Articles:**

23. Auby, Jean-Marie. Les recours administratifs préalables, AJDA Paris, 1997, pp.11-30.
24. Elleuch, Fadoua. Les modes non juridictionnels de règlement des litiges en droit public tunisien, Revue Tunisienne de Droit, Tunis, 2010, pp. 112-164.