



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.1, Issue 34 (2024), 14920- 14937

USRIJ Pvt. Ltd

أثر تقييم أداء العامل على عقد العمل

"The Impact of Employee performance Evaluation on The Employment Contract"

إعداد الباحثة طالبة الماجستير:
رؤيا عيظه الزهراني
Roya Eidah Alzahrani

إشراف:
د. الهنوف عبدالعزيز السلمي.

كلية الحقوق
جامعة الملك عبدالعزيز
جدة - المملكة العربية السعودية
١٤٤٥هـ | ٢٠٢٤م



The Impact of Employee performance Evaluation on The Employment Contract

Roya Eidah Alzahrani.

A master's student in private law, at king Abdulaziz University.

Ralzahrani1255@stu.kau.edu.sa

Abstract

This study aims to shed light on the impact that employee performance evaluation reports have on the employment contract and its related consequences, such as questioning the extent to which these evaluations grant the employer the right to terminate the contract, as well as their effects on promotions and bonuses.

The researcher adopted both analytical and comparative approaches, analyzing the provisions related to performance evaluation reports and their legal framework under the Saudi Labor Law and its regulations. The study also compared these provisions with the corresponding regulations on Omani Labor Law concerning the impact of employee performance reports.

The study reached several findings and recommendations.

One of the key findings is that the Saudi legislator does not require employers to use standardized models for employee performance evaluations but mandates that three key elements must be included: employee competence, behavior, and attendance.

Furthermore, the study found that the Saudi legislator does not explicitly state that poor performance evaluations constitute a legal ground for terminating an employment contract, unlike the Omani legislator, who allows for contract termination if the employee's performance continues to decline.

In conclusion, the researcher recommends that the Saudi legislator explicitly recognize low performance evaluations as a legitimate reason for contract termination, with clearer and stricter conditions to avoid disputes.

Keywords: labor law, employment law, employment contract, performance evaluations, contract termination, promotions, bonuses.

أثر تقييم أداء العامل على عقد العمل

إعداد الباحثة:

رؤيا عيظه الزهراني

طالبة ماجستير قانون خاص بجامعة الملك عبدالعزيز.

Ralzahrani1255@stu.kau.edu.sa

المستخلص

هذه الدراسة تهدف إلى تسليط الضوء على التأثير الذي تُحدثه تقارير تقييم أداء العامل على عقد العمل وعلى ما يلحق به، سواءً بالتساؤل عن مدى قدرة هذا التقييم على منح جهة العمل أحقية إنهاء العقد، وكذا ما يلحق بهذا العقد من آثار كالترقية والعلاوات.

اتخذت الباحثة في هذه الدراسة منهجي التحليل والمقارن، حيث قامت الباحثة بتحليل المواد التي لمست موضوع الدراسة المتمثل في تقارير الأداء ونصوصها في نظام العمل السعودي ولوائحه وتحليلها ومن ثم قارنتها بتلك النصوص المتعلقة بتقارير أداء العامل وأثرها في قانون العمل العماني.

وتوصلت الباحثة في نهاية دراستها لعدة نتائج وتوصيات، ومن أبرزها، أن المنظم السعودي لم يلزم جهات العمل بنماذج موحدة لتقييم أداء موظفيها، إلا أنه الزمهم بتضمينها عناصر ثلاثة؛ كفاءة العامل، سلوكه، ومواظبته. وأيضًا مما توصلت إليه الباحثة أن المنظم السعودي لم ينص بصريح العبارة على اعتبار تقارير الأداء الضعيفة مسوّغًا نظاميًا لإنهاء عقد العمل، وعلى خلاف ذلك سار المشرع العماني، الذي سمح بإنهاء عقد العمل إذا ما استمر ضعف أداء العامل.

ومن ثم أوصت الباحثة في نهاية بحثها أن ينص المنظم السعودي على اعتبار تقييم الأداء المنخفض سببًا مشروعًا لإنهاء العقود، مع النص على شروط أكثر وضوحًا وصرامة حتى يتجنب الخلاف في ذلك.

الكلمات المفتاحية: نظام العمل، قانون العمل، عقد العمل، تقييم الأداء، إنهاء عقد العمل، الترقيات، العلاوات.

مقدمة

تعتبر المنشآت العمالية أحد أهم الركائز الأساسية في الاقتصاد الحديث، ولا يمكن لأي منشأة أن تستديم إلا بالعمل على تحقيق أهدافها، ولكي تحقق المنشآت أهدافها بكل كفاءة وفاعلية، فإن المنشآت تعتمد بشكل كبير على أداء العمال فيها، الذين يمثلون القوة المحركة لتحقيق الإنتاجية المأمولة والسبيل لتحقيق الأهداف، وتحقيقها يتطلب منها أن تضع تقارير تدرس أداء العاملين فيها، وتُشكّل تقارير تقييم الأداء هذه جزءًا أساسيًا من عملية إدارة الموارد البشرية في أي منظمة، حيث

تعتبر وسيلةً فعالة لتقييم أداء العمال، وتحديد نقاط القوة والضعف، وبالتالي تحديد المجالات التي ينبغي تطويرها، من خلال تقديم الأساليب العلاجية لنقاط الضعف، وتقديم التحفيز للعمال الذي يظهرون تفران والتزام في أداء أعمالهم، ومن هذا المنطلق تعتبر تقارير أداء العمال أحد أبرز العمليات التي تساعد المنشآت لتحقيق أهدافها، حيث تكون هذه التقارير مرآة تعكس بها المدى الذي يحقق بها العمال أهداف المنشأة.

مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في تحديد مدى الأثر الذي تُحدثه التقارير التي تقوم أداء العمال، من خلال دراسة إمكانية أن يصلح اعتبار حصول العامل على تقييم أداء منخفض كسبب معتبر لإنهاء عقد العمل، أو كسبب مؤثر في اعتماد الترقيات وغيرها مما يلحق العقد. ومن هذه المشكلة يتمثل السؤال الرئيسي الآتي: ما التأثير الذي تُحدثه تقارير تقييم أداء العامل على عقد العمل وعلى ما يلحق به؟

أهداف الدراسة:

- تحليل مفهوم تقارير تقييم الأداء وفهم أهميتها في سياق إدارة الموارد البشرية.
- عرض أهم الأساليب والمعايير المعتمدة في عمليات تقييم الأداء.
- استيضاح أهم الفوائد المعتمدة لتقارير أداء العمال على كل من المنشأة والعامل نفسه.
- معرفة أثر تقييم الأداء على عقد العمل.
- تحليل الوضع النظامي لتقييم أداء العمال وأثره على عقد العمل في النظامين السعودي والعماني.
- إثراء المكتبة القانونية ببحث قانوني يدرس أهم الآثار التي يحدثها تقييم الأداء.

• منهج البحث:

اتخذت الباحثة المنهجين التحليلي والمقارن، حيث سيتم تحليل المواد المتعلقة بموضوع البحث المتمثل في مفهوم تقارير أداء العامل وأثرها النظامي في نظام العمل السعودي ولوائحه التنظيمية والتنفيذية، ومقارنتها بتلك النصوص المتعلقة بتقارير أداء العامل وأثرها في قانون العمل العماني، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٥٣ م.

● أهمية البحث:

تعد تقارير الأداء التي تقيم أداء العامل ذات أهمية واضحة لجانب الموارد البشرية، لما تُحدثه من فوائد للمنشأة ذاتها وللعامل، حيث تُساعد هذه التقارير على رفع مستوى المنشأة بشكلٍ عام، نظرًا لأن العنصر البشري هو ركيزة مهمة في أي منشأة، وكون هذا العنصر يحقق أداءً مميزًا، فإنه بذلك يرفع من مستوى المنشأة.

● الدراسات السابقة:

لم تجد الباحثة أي دراسات عربية متخصصة قانونيًا تتعلق بصلب موضوع الدراسة.

● الهيكل العام المقترح للدراسة:

فُسمت هيكل هذه الورقة البحثية إلى مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية تقييم الأداء.

المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء.

المطلب الثاني: فوائد تقييم الأداء.

المطلب الثالث: طرق تقييم الأداء.

المبحث الثاني: أثر تقييم أداء العامل على عقد العمل وما يلحق به.

المطلب الأول: أثر تقييم الأداء على عقد العمل.

المطلب الثاني: أثر تقييم الأداء على ما يلحق بعقد العمل.

الخاتمة وتتضمن النتائج والتوصيات.

● مصطلحات البحث:

● **عقد العمل:** كل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر. المادة الأولى/٩، قانون العمل العماني.

● **العامل:** كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيدًا عن نظارته. المادة الثانية، نظام العمل السعودي.

● **صاحب العمل:** كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجر. المادة الثانية، نظام العمل السعودي.

● **تقويم الأداء:** عملية تُعنى بقياس أداء الموظف من خلال أسس ومعايير ومستويات محددة، مرتبطة بأهداف المنشأة. المادة ١٥ / ١ اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

المبحث الأول

ماهية تقييم الأداء

أدخلت مدونة المبادئ والقرارات العمالية اختصاص تقييم أداء العمل الوظيفي لرؤساء العمل، وأوجبت كذلك أن يُخطر رئيس العمل العامل الذي يرأسه بما صدر من تقييم لأداء عمله^١. إلا أنه لم يضع معايير محددة لأنظمة تقييم العمل، بل أرست فقط هذا المبدأ والعناصر التي يجب أن يحتويها أي تقرير لتقييم الأداء، ويُفهم من ذلك أن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية لم توجب على الرؤساء اتباع معايير وطرق محددة في تقييم أداء العمال، بل أوجبت فقط أن يكون هناك آلية داخلية في المنشأة العمالية يقيم بها العمال في المنشأة، ويرجع للرؤساء اختيار الطريقة التي يتبعونها في هذا التقييم.

المطلب الأول

مفهوم تقييم الأداء

هناك عددٌ من المصطلحات المستعملة يستخدمها البعض للدلالة على مفهوم تقييم الأداء، فهناك من يستخدم مفردة "تقدير الكفاءة"، وهناك من يُفضل استعمال مصطلح "كفاية العامل"، والبعض الآخر يطلق عليه مصطلح "تقدير الجدارة"^٢، وهناك أيضاً من يستعمل مصطلح تقويم الأداء. ولكن مهما تنوعت المسميات أو تعددت؛ فإنها تعبر عن معنىً مشتركٍ وواحد، وهو يتمثل في أن يتم تقييم وتحليل أداء العامل وكل ما يتبع أداءه من الصفات النفسية والبدنية للعامل وما يمتلكه العامل من مهارات فنية أو فكرية، وذلك لهدف أسمى وهو تحديد نقاط قوة العامل ونقاط ضعفه، لكي تتمكن المنشأة من تعزيز ما يمتلكه من نقاط قوة، ومعالجة نقاط ضعفه التي يضيف علاجها وتقويمها ضماناً للمنشأة كي تحقق بها أهدافها^٣.

لم يعرف المنظم السعودي مفهوم تقييم الأداء وكذلك فعل المشرع العماني، إلا أن مفهوم الأداء يعتبر مفهومًا شائعًا في العلوم الاقتصادية وكذا علوم الإدارة، ولهذا المفهوم أهمية كبيرة لدى المؤسسات، ويمكن القول بأنه يُمثل دافعاً رئيسياً لوجود أي مؤسسة لكونه العامل الذي يساهم بشكل كبير في تحقيق هدف المؤسسة الرئيسي، وأيضاً له دور في بقائها واستمراريتها، ويشير مفهوم

^١ مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣١هـ، القرار رقم ٤٣٤٢/٢/٧٥٥، بتاريخ ١١/٨/١٤٣١هـ، والقرار رقم ٤٣٢/١/١٤٦٦، بتاريخ ١٧/١١/١٤٣٢هـ.

^٢ الحقييل، خالد عبدالكريم، العمري، محمد سعيد، (٢٠١٤م)، فعالية تقييم الأداء الوظيفي وأثره على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص بالرياض، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٧، العدد ٢، ١٣٥-١٨١، ص ١٤٢.

^٣ بوكميش، لعلي، (٢٠١٠م)، طرق تقييم أداء العاملين، مجلة الحقيقة، المجلد ٩، العدد ٤، ٩٢-١٢٤، ص ٩٣.

الأداء إلى مستوى معين يحقق فيه الفرد مهامه التي تكوّن وظيفته.^٤ ويعتبر تقييم الأداء محاولة من قبل رؤساء العمل، لتقييم مدى إسهام العامل في إنجاز المهام المكلف بها، وكذلك علاقاته مع زملاءه، ورؤسائه والعملاء وأي شخص آخر يتعامل معه في حدود عمله، وأيضًا يشمل التقييم تقدير قدراته الشخصية وإمكاناته خلال فترة زمنية محددة.^٥ ويعتبر التقرير محاولة من الرئيس أو المقيّم لإعطاء التعليمات الكافية يتجاوز بها العامل كافة النتائج السلبية، ويحوي التقييم كذلك على عدد من النصائح والتوجيهات الملائمة التي تعينهم على أن يقابلوا الإنجاز المتوقع منهم.^٦ وتقوم عملية تقييم الأداء على أساس واضح في وضع أهداف ومعايير من قبل المنظمات والمؤسسات، توضح من خلاله مستوى أداء الموظفين المتوقع، وتساعدهم على إنجاز الأعمال الموكلة إليهم، ومن ثم تقوم بتقييم ما ترتب من نتائج لهذا العمل، وتُعرّف أيضًا على أنها عملية يقوم بها تقييم أداء العامل السابق وكذا الحالي، وقياس المعايير المحددة للأداء المخصصة لهذا العمل.^٧ خلا نظام العمل من أي تنظيم لتقييم الأداء أو حتى إشارة له، بل اكتفى بالإشارة إليها ضمنيًا بكونها تتبع لائحة تنظيم العمل التي ألزم بإعدادها على كل منشأة^٨، وجعل لائحة تنظيم العمل تنظم تقارير الأداء وتوضح مفاهيمها، حيث نصت اللائحة على أن المنشأة ملزمة بإعداد تقارير أداء بصورة دورية، وقد حدد بأن تُصدر هذه التقارير مرة واحدة على الأقل سنويًا لجميع العاملين، وفقًا للنماذج التي تضعها المنشأة، ووضع حدًا أدنى من العناصر التي يجب أن تتضمنها التقارير: أولاً: مقدرة العامل على العمل، ودرجة إتقانه وكفاءته لهذا العمل، ثانيًا: أن تتضمن التقارير على سلوك العامل ومدى التعاون الذي يظهره لرؤسائه، وزملائه وعماله المنشأة. وثالثًا: مواظبته على العمل.^٩ ويكون هذا التقرير متبعًا لمقياس من خمسة مستويات، ويُعد تقرير الأداء بعلم رئيس العامل المباشر، وألزمت اللائحة على أن يُخطر العامل فور اعتماد التقرير بصورة منه، وأعطت اللائحة

^٤ الحربي، عايش موسى، وآخرون، (٢٠٢٣م)، أثر تقييم الأداء الوظيفي على أداء العاملين في شركات المياه بمدينة الرياض، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد ١١، العدد ٢، ٨٥-١٤٩، ص ٩٨

^٥ النذير، بدري، بوجمعة أحمد، (٢٠١٧م)، رسالة ماجستير بعنوان: دراسة أثر نظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي، جامعة قصدي مرياح - ورقلة، ص ٣.

^٦ مزارة عيسى، ونوقي عبدالقادر، (٢٠١٨م)، معوقات عملية تقييم الأداء الوظيفي بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، مجلة سوسولوجيا، المجلد ٢، العدد ١، ١٣٢-١٤٦، ص ١٣٨

^٧ مرجع سابق، الحربي، عايش موسى، وآخرون، أثر تقييم الأداء الوظيفي على أداء العاملين في شركات المياه بمدينة الرياض، ص ٨٨.

^٨ المادة الثانية عشرة، الفقرة الأولى، نظام العمل المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥هـ.

^٩ المادة السابعة عشرة، من الملحق رقم (١) من النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل.

الحق للعامل في أن يتظلم من نتيجة هذا التقرير إذا رأى أنه مجحف لأدائه وفقاً للقواعد التي نصت عليها اللائحة للتظلم.^{١٠}

وأما المشرع العماني فقد أقر في القانون العمالي، بإلزام أصحاب العمل الذين يشغلون ٢٥ عاملاً فأكثر بعدد من الالتزامات، كان أحدها إلزامه أن يقوم صاحب العمل بتوفير أنظمة في المنشأة تختص بتقييم أداء العمال.^{١١}

المطلب الثاني

فوائد تقييم الأداء

لتقييم الأداء فوائد عدة أحدها يعود للمنشأة، وأخرى تعود للفرد أو العامل. تهدف عملية تقييم الأداء بصورة عامة لضبط أداء وسلوك العمال والموظفين، وأيضاً إيجاد أساس موحد معتبر لإصدار واتخاذ القرارات السليمة بشأنهم، وكذا تعين هذه العملية في الاختيار المناسب للأفراد الذين يتناسبون مع القيام بأعمال محددة، بالإضافة إلى أن عملية تقييم الأداء هذه تفيد في التعرف على ما يحتاجه العمال والموظفون من برامج تدريبية وتطويرية التي أوضحت الحاجة إليها عمليات تقييم الأداء، وهي أيضاً وسيلة هامة يقيس بها الرؤساء مدى كفاءة المرؤوسين، في اختيارهم ابتداءً، وكذا ترقيتهم وتدريبهم.^{١٢}

ويعد تقييم الأداء ذا فائدة وأهمية قصوى لارتباطه المباشر بإنتاجية العمل وتحديد ما مدى فاعلية المنظمة وكذا كفاءتها، فمن خلال تقارير أداء العاملين يتم تحديد مستواهم، ومن تحديد مستواهم يتم تحديد مستوى أداء المنظمة، وهذا يساعد في تحديد موقع المنشأة أو المنظمة التنافسي، وكذا تحدد التقارير مدى إمكانية استمرار المنشأة أو فشلها جراء تراجع أداء عاملها، ونتائج هذه العملية الحيوية المتمثلة في التقارير، كونها تقدم تغذية راجعة عن أداء الأفراد، وبالتالي وضع الخطط الاستراتيجية لتحسين أداء العمال في المستقبل، وفي المحصلة النهائية تحسين أداء المنشأة.^{١٣}

وما سبق من فوائد فهي تعود حقيقةً إلى المنشأة ذاتها، ولكن هذا لا يعني أن العامل لا يستفيد من هذه التقارير، فهي تعطيه شعوراً بالمسؤولية تجاه عمله، وتجعله متحفزاً لتطوير عمله، لكي يصل

^{١٠} المرجع السابق، المادة الثامنة عشرة، المادة التاسعة عشرة.

^{١١} المادة الثانية والعشرون من قانون العمل العماني

^{١٢} مرجع سابق، الحربي، عايش موسى، وآخرون، ص ٨٨.

^{١٣} مرجع سابق، بوكميش، لعل، ص ٩٣.

للأهداف والنتائج التي تبتغيها المنشأة،^{١٤} وهذه العملية تساعد العمال في التعرف على أوجه القصور في أدائهم، وبالتالي اعطائهم فرصةً لتحاشي الوقوع في ذات القصور مستقبلاً، وبالإضافة إلى أن التقرير يوضح للعمال أنواع السلوك أو الأداء غير المرغوب والذي يقلل من كفاءتهم في نظر الإدارة.^{١٥} وهناك طرف ثالث يستفيد من تقويم الأداء، وهم المشرفون أو المقيمون، فيضيف لهم تقويم الأداء تنمية لقدراتهم التحليلية والمتصلة بالعمل، وأيضاً تؤمن لهم هذه التقارير ضمان استمرارية رقابتهم على العمال الذي يعد الجوهر الأساس من طبيعة عملهم.^{١٦}

المطلب الثالث

طرق تقييم الأداء

قسم البعض إجراءات تقييم الأداء إلى ثلاثة أسس أو معايير رئيسية، وهي:

- ١- **التقويم من خلال الصفات الشخصية:** وهذه الطريقة يتم فيها تحديد عدد معين من الصفات التي تؤثر في أداء العمل المنوط- ويرغب المقيمون بأن يقيم العامل بها، وحيث تتوفر الصفات المحددة يعطى العامل تقديرًا معينًا عليها، وبعد ذلك يقوم المقيمون بجمع تقديرات الصفات التي تنطبق على العامل وإعطاؤه تقديرًا بناء على المجموع، وتتسم هذه الطريقة بالسهولة والبساطة^{١٧} ومع ذلك فإن البعض يعتبر هذه الطريقة الأضعف مقارنة بغيرها من طرق التقييم؛ بسبب صعوبة تعرف المقيم على سمات العامل ومميزاته وسلوكياته التي تؤثر على كفاءته وقدرته على أداء العمل، وأيضاً لصعوبة واستحالة أن يقوم شخص غير متخصص بتحديد هذه القيم بشكل كافٍ ومتكامل، لعدم وجود معيار موحد وثابت يمكن أن يعتمد عليه في هذه الطريقة من التقييم.^{١٨} ومثل البعض على هذه الصفات التي تخضع للتقييم، كالمبادأة، والانتباه، والدفاعية العالية، والانتزان الانفعالي، وكذا جدية العامل وحرصه، والطريقة التي يتصرف بها في المواقف الصعبة، وقدرته على التكيف والتغيير، وأخيراً حس المسؤولية الذي يحمله.^{١٩}

^{١٤} النذير، بدري، بوجمعة أحمد، مرجع سابق، ص ٥

^{١٥} مرجع سابق، مزارة عيسى، ونوقي عبدالقادر، ص ١٣٧.

^{١٦} النذير، بدري، بوجمعة أحمد، مرجع سابق، ص ٥

^{١٧} مرجع سابق، بوكميش، لعل، ص ٩٧.

^{١٨} زروق، محمد بلال، المسهلي، أروي ناصر، (٢٠٢٢م)، أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ١٩، العدد ٣، ٤٨١-٥١٧، ص ٤٩٢.

^{١٩} مرجع سابق، النذير، بدري، بوجمعة أحمد، ص ١١

- ٢- **التقويم على أساس المقارنة:** وتتم هذه الطريقة بأخذ مجموعة من العمال بظروف معينة وشروط محددة مسبقاً، ويعتمد التقييم في هذه الطريقة على أساس المراتب، حيث يقارن أداء العمال ذوي المرتبة ذاتها ببعضهم، لافتراض تكافؤ مهاراتهم وكفاءاتهم^{٢٠}
- ٣- **التقويم على أساس النتائج:** وتعتبر هذه الطريقة أقل الطرق استخداماً لقياس الأداء الوظيفي، لأنها تعتمد بشكل كلي على نتائج محددة وتم تحقيقها، وما يميّز هذه الطريقة أنها لا تتسم بالتعقيد كطريقة التقييم بالسّمات الشخصية لكون الأخيرة عاملاً حساساً، وتخلو هذه الطريقة من حدوث مشاكل ممكنة الحدوث بين الإدارة والعاملين كالتي تسببها طريقة الصفات الشخصية، حيث تنظر هذه لما تم إنتاجه وهو أمر يسهل التماسه ومقارنته، بخلاف الصفات الشخصية ذات الطبيعة الأدبية غالباً والتي قد يميزها شخص ويغفل عنها آخر.^{٢١}

المبحث الثاني

أثر تقييم أداء العامل على عقد العمل وما يلحق به

رأت الباحثة إلى أن تأثير تقييم أداء العامل النظامي ينقسم إلى نوعين، أولهما يخص بتأثيره على عقد العمل وذلك بإمكانية إنهاء العقد من قبل صاحب العمل، وثانيهما يتعلق بتأثير تقييم الأداء على ما يلحق بعقد العمل من علاوات، وترقيات.

المطلب الأول

أثر تقييم الأداء على عقد العمل

من الآثار التي قد تطرأ على أي عقد، إمكانية الفسخ، وذلك إذا ما تخلف أحدهما عن أداء الالتزامات التي تقع على عاتقه تجاه الطرف الآخر، وندرس في هذا المطلب ما إذا نص المنظم السعودي وشقيقه المشرع العماني على حالة إنهاء عقد العمل نتيجة لتدني تقييم أداء الموظف، أم لا.

نص المنظم السعودي في نظام العمل في مادته الثمانين على حالات محددة وعلى سبيل الحصر، يحق فيها لصاحب العمل أن يفسخ عقد العمل إذا تحققت إحدى الحالات أو عدد منها، إلا أن المنظم لم يضع من ضمن هذه الحالات، حالة تدني تقييم أداء الموظف بشكل خاص ومحدد، إلا أنه في هذه الحالة: "إذا لم يؤدِّ العامل التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو لم يطع الأوامر المشروعة أو لم يراعِ عمداً التعليمات -التي أعلن عنها صاحب العمل في مكان ظاهر- الخاصة

^{٢٠} مرجع سابق، زروق، محمد بلال، المسهلي، أروي ناصر، ص ٤٩٢.

^{٢١} زروق، محمد بلال، المسهلي، أروي ناصر، مرجع سابق، ص ٤٩٢.

بسلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابية^{٢٢} فيمكن قياس حكم هذه الحالة على مسألة انخفاض وتدني تقييم الأداء، فإذا أشار التقرير إلى أن العامل لم يقدّم بواجباته الجوهرية التي نُص عليها في عقد العمل، كان ذلك سبباً لقياس حكم تلك الفقرة على هذه الحالة، وبالتالي إنهاء العقد وفسخه، ولأننا أردنا قياس حكم هذه الحالة، فإنه ينبغي أن نُنزل جميع أحكامها أيضاً، وفي هذه الفقرة قد ألزم المنظم على صاحب العمل أن يُنذر العامل كتابياً عن تخلفه عن أداء التزاماته الجوهرية. ويلاحظ هنا أن المنظم قد سهى عن وضع مدد لهذا البلاغ، والذي يعد قيامه به جوهرياً لكي يحق لصاحب العمل فسخ عقد العمل. لذا نوصي أن يضع المنظم مدداً في الإبلاغ، لكي يكون الطرفان على وجه بَيّن، ولكي ندرأ الخلاف ابتداءً، الذي من الممكن أن ينشأ عن هذه النقطة. وعلّق "الرئيس والعبد" على حكم هذه المادة بقولهم؛ أن المنظم قد حدد حالة الإخلال بالالتزامات الجوهرية إلا أنه لم يبيّن المقصود بالالتزام الجوهرية، ورأوا بأن تقدير هذه الحالة يرجع للقضاء عند النزاع.^{٢٣} وترى الباحثة بأنه تقارير الأداء الصادرة في حق العامل يُمكن أن تستعمل كدليل لإثبات إخلال العامل بالالتزامات الجوهرية، بيد أنه بلا شك يمكن استعمال عقد العمل المبرم بينهما كإثبات، والذي ينبغي أن يكون مُحدداً للالتزامات التي تقع على عاتق العامل. قد سبق القول في مبحث متقدم بأن المنظم قد جعل تقييم الأداء يقع على ثلاثة عناصر أساسية، فحالة إنهاء العقد نتيجة عدم قيام العامل بالالتزامات الجوهرية، يمكن تأصيلها للعنصر الأول في التقييم (الإلتقان وكفاءة الأداء) والذي يعنى بقياس وتقدير درجة إتقانه للعمل، فعدم قيامه بالعمل مدعاة لأن يحصل في التقييم على درجة متدنية للغاية وربما معدومة، وبالتالي أحقية صاحب العمل بإنهاء العقد.

والعنصر الآخر من العناصر التي يقوم عليها تقييم الأداء ، الذي يتعلق بمواظبة العمل، فإذا أُلحقنا به الحالة التي نص عليها النظام كسبب مشروع لصاحب العمل في أن ينهي عقد العمل، وهي الغياب، فقد فرّق المنظم هنا بين نوعين من الغياب، المتتالي والمتقطع، حيث اشترط المنظم للحالة الأولى (المتتالي)، أن يتغيّب العامل عن العمل ما مدته خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة، وهنا يشترط أن يسبق فصل العامل إنذاراً كتابياً – ولا يقصد بذلك عقوبة الإنذار- ومعنى ذلك أن يخطر صاحب العمل العامل كتابياً أن غيابه قد تجاوز ما مدته عشرة أيام، فإن تجاوز خمسة عشر يوماً

^{٢٢} المادة الثمانون، الفقرة الثانية، نظام العمل السعودي.

^{٢٣} الرئيس، رزق مقبول، العبد، رضا محمود، (٢٠١٧م)، شرح أحكام نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، مكتبة الشقري، ص٣٨٩.

فإنه سَيُفصل، وأما إذا كان الغياب متقطعاً فيشترط في هذه الحالة أن يغيب العامل مدة ثلاثين يوماً في السنة الواحدة، وهنا اشترط المنظم أيضاً إنذار العامل كتابياً، بعد أن يتجاوز ما قدره عشرون يوماً، وينطبق في كلا الحالتين شرطٌ أساسيٌّ، وهو أن يكون الغياب بلا سبب مشروع.^{٢٤} فإذا أشار تقرير الأداء إلى أن غيابه قد انطبق عليه أحد الحالتين المشار إليها، فإنه يعد بذلك سبباً مشروعاً لإنهاء العقد.

وتجدر الإشارة إلى أن المنظم السعودي قد خطى هذه الخطوة -أي أثر تقييم الأداء على العقد- ولكن ذلك كان في نظام الخدمة المدنية حيث أقر بأنه إذا حصل الموظف على تقدير (غير مرضي) في تقييم أداءه في ثلاث مرات متتالية، ولم يتقدم الموظف بتظلم لدى الجهة المختصة أو إذا قدم تظلماً لكنه لم يقبل، ففي هذه الحالة يتم إنهاء خدماته.^{٢٥}

وأما المشرع العماني، فلم يحدّد حذو المنظم السعودي في نظام العمل ولوائحه، في سكوت الأخير عن الأثر الذي يحدثه تقييم الأداء على عقد العمل، فقد أشار المشرع العماني وبشكل صريح في قانون العمل، وتحديدًا في حالات المادة التي تُعطي صاحب العمل حقاً في إنهاء عقد العمل، فنص على: "يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد من جانبه بعد إخطار العامل في الحالات التالية: ٣- إخفاق العامل في الوصول إلى المستوى المطلوب من الكفاءة بعد إخطاره بأوجه عدم الكفاءة ومنحه مهلة مناسبة لا تقل عن (٦) ستة أشهر للوصول إليها، فإذا أخفق العامل جاز لصاحب العمل إنهاء العقد."^{٢٦}

ونشيد حقيقةً بالمشرع العماني لنصه على هذا الأثر، حيث أن المغزى الحقيقي من وراء تقييم الأداء هو جعل المنشأة تتقدم نتيجة تقدم أداء عمالها، فإذا كان انخفاض التقييم لا يؤثر بشكل مباشر على العقد، فإن ذلك مدعاة لتساهل بعض العمال في أدائهم لعملمهم، وبالتالي انخفاض تقييم المنشأة ككل، نتيجة لعدم تحقيق أهدافها والتي لا شك في أنها تعتمد على أداء عاملها بشكل خاص.

^{٢٤} الأحمّد، شوّاح محمّد، (٢٠٢٢م)، الوجيز في نظام العمل السعودي، الطبعة الثالثة، جامعة دار العلوم، ص ٣١٧

^{٢٥} المادة الثالثة والثلاثون بعد المائتين، اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

^{٢٦} قانون العمل العماني، المادة الثالثة والأربعون، الفقرة الثالثة.

أثر تقييم الأداء على ما يلحق بعقد العمل

أولاً: العلاوات:

يشمل مفهوم أجر العامل جميع المزايا العينية التي يتحصّل عليها العامل من صاحب العمل، وتعدّ هذه المزايا جزءاً لا يتجزأ من أجر العامل، ويمكن اعتبار العلاوات كأحد هذه الميزات والتي يعطيها صاحب العمل للعامل كزيادة على أجره.^{٢٧}

قد نصت لائحة تنظيم العمل في إحدى موادها على جواز أن تمنح المنشأة لعاملها علاوات سنوية، وتحدد قيمة هذه العلاوات بالرجوع لمركز المنشأة المالي، والذي يحدد ما إذا كانت هناك ميزانية كافية لمنح علاوات للعاملين.^{٢٨} وأرجعت ذات المادة السابقة حكم تأهل العامل لمثل هذه العلاوة بالرجوع إلى سجل تقرير أداءه، فإن حصل العامل على مستوى تقديره متوسط، كان مؤهلاً لحصوله على العلاوة. بيد أن المنظم لم يُلزم المنشآت بالعلاوات الدورية، فأقر فقط مدى الشروط الواجبة لاعتبار تأهله للحصول على العلاوة، وأما أمر حصوله عليها فهو راجع إلى المنشأة ذاتها، إلا أنه إذا كان عقده يحتوي على شرط العلاوة السنوية، وكان تقرير أداءه يجعله مؤهلاً للعلاوة، فإن صاحب العمل يكون ملزماً هنا بمنحه العلاوة نظراً لوجود هذا الالتزام، لأن العقد شريعة المتعاقدين، وإلا كان مبرراً للعامل بفسخ العقد، نتيجة لتعنت صاحب العمل في القيام بالتزاماته.

ثانياً: الترقّيات:

تعرف الترقية على أنها تعيين للعامل في وظيفة جديدة تكون ذات مستوى وظيفي أعلى من وظيفته السابقة من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات. يتم استخدام الترقية للدلالة على انتقال العامل إلى وظيفة أعلى (فئة، مرتبة، درجة)، وترتبط الترقية غالباً بزيادة في الراتب، ولكن الزيادة في الراتب لا تكون مؤشراً مطلقاً على الترقية؛ إلا إذا كانت مصحوبة بتولي الموظف لمسؤوليات وظيفية أكبر وتقلده لمنصب أعلى.^{٢٩}

يُعتمد على تقارير تقييم الأداء كإجراء أول قبل ترشيح أي فرد للترقية، حيث يرجع لسجلات التقييم التي تحصّل عليها الفرد في سنوات ماضية، باعتبار أن الترقية تعني تحوّل وزيادة مسؤوليات العامل وكذا اهتماماته ومجهوداته، لذا كان التأكد من تمتعه بخصائص معينة ومؤهلات معينة أمراً

^{٢٧} الرئيس، رزق مقبول، العبد، رضا محمود، مرجع سابق، ص ٢٩١.

^{٢٨} المادة العشرون، لائحة تنظيم العمل، ملحق رقم (١) النموذج الموحد للائحة تنظيم العمل.

^{٢٩} خليل، محمد الهادي، ضانة، جمال محمد، (٢٠١٧م)، وظيفتي النقل والترقية (المفهوم - الأنواع - الشروط)، مجلة البحوث القانونية، عدد خاص، ١٢٠-١٣٦، ص ١٢٨.

في غاية الأهمية، والرجوع لتقييم أداءه الذي يعد من أهم الطرق التي تساعد في التأكد من مدى انطباق المؤهلات والعلامات التي تجعله مُستحقاً للترقية.^{٢٠} وتعتمد بعض المنشآت على تقارير الأداء التي سبق إصدارها لاتخاذ قرار الترقية من عدمه، لكي تتنبأ بمستوى أداء الفرد في المستقبل، وهذا يعد من أبسط الإجراءات التي يمكن أن تستخدم، بيد أن بعض المنشآت الأخرى قد تلجأ لوضع اختبارات متقدمة أو قد تلجأ لمراكز تقويم تعيينها في الحكم على العمال المؤهلين للترقية لتحديد أكثرهم تأهلاً للترقية.^{٢١}

وقد أقرت لائحة تنظيم العمل بأن العامل يعتبر مؤهلاً للترقية إذا ما انطبقت عليه شروط معينة: **أولاً:** وجود الوظيفة المراد ترقية العامل لها. **ثانياً:** أن تتوفر في العامل المؤهلات المعتبرة لشغل الوظيفة المرشح ترقيته إليها. **ثالثاً:** أن يحصل في تقرير أداءه الأخير على تقدير فوق المتوسط. **رابعاً:** أن يوافق صاحب الصلاحية.^{٢٢}

ومن هنا تتضح أهمية هذه التقارير، وكيف تؤثر على ترشيح الأفراد للترقية، إلا أن الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية قد أرست مبدأً في أحد القرارات التي أصدرتها يفيد بأن الترقية ليست حقاً يكتسبه العامل، بل تحكمها الضوابط والشروط التي يفاضل بها بين العاملين، أي أن الأمر يرجع لصاحب العمل في تحديد هوية من يتم ترقيته، فلا يحق للعامل أن يطالب بترقيته، مادام أن المنشأة لم تعلن عن حركة تفيد بها بإجراء الترقيات، ومادام أن عقده لا يحتوي على شرط بالترقية بعد مضي فترة معينة، وإلا كان صاحب العمل مُلزماً هنا بترقية هذا العامل، لأن العقد شريعة المتعاقدين، وصاحب العامل قد ألزم نفسه بهذا الالتزام، الذي قد يكلفه الاخلال به، تعويضاً.^{٢٣} والأمر ذاته ينطبق إذا كانت اللوائح الداخلية للمنشأة قد نصت على نظام معين للترقيات، عندها تصبح الترقية بمثابة الأمر الملزم بمجرد انطباق الشروط المؤهلة لها على العامل.

وبعد الفراغ من الحديث عن كيفية تأثير تقييم الأداء على الترقية، تتجلى لنا قضية من المتوقع حدوثها، بأن يكون عددٌ من العمال يتساوون في نتيجة تقييم الأداء أو يكون الفرق طفيفاً لا يمكن معه ترجيح أحدهم، وقد نصت اللائحة التنظيمية على طريقة يمكن من خلال اتباعها حل هذه المعضلة، فإذا توفرت شروط الترقية كاملة في أكثر من عامل، فإنه يمكن المفاضلة بينهم عن طريق إعطاء العامل الذي تتوفر فيه أحد المميزات أو عدداً منها -التي سيتأخر ذكرها- نقاطاً

^{٢٠} مزارة، عيسى، ونوقي، عبدالقادر، مرجع سابق، ص ١٣٢.

^{٢١} خليل، محمد الهادي، ضانة، جمال محمد، مرجع سابق، ص ١٣١.

^{٢٢} المادة الواحدة والعشرون من لائحة تنظيم العمل.

^{٢٣} القرار رقم ١٤٦٩/١/٤٣٢، بتاريخ ١٢/٢/١٤٣٢هـ، المنشور في مدونة المبادئ والقرارات العمالية، الجزء الثالث، ١٤٣٢هـ، ص ٤٧.

إضافية مقابل كل ميزة تنطبق عليه فتجعله في مقدمة المؤهلين؛ والمميزات الإضافية التي نصت عليها اللائحة؛ أن يقوم صاحب الصلاحية بترشيح أحدهم، وإما أن يكون حاصلًا على تقدير أعلى في تقرير الأداء، أو أن يكون حاصلًا على شهادات علمية أعلى، أو يكون حاصلًا على عدد أكبر من الدورات التدريبية، وإما أن يكون أكثر خبرة بمجال العمل، وإما أن يكون أحدهم أقدم في المنشأة.^{٣٤}

الخاتمة

تم بحمد الله وفضله دراسة هذه الورقة البحثية، والتي أثرت علينا بكثير فوائد، زادتنا علمًا وفقهًا في الأنظمة والقوانين، لكن **(وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا)**، وقد أوصلت بنا دراسة هذه الورقة البحثية إلى عدد من النتائج، كالآتي:

١- أن تقارير الأداء التي تصدر عن المنشأة وعن الموارد البشرية تحديدًا لها أثر كبير على المنشأة ذاتها، وعلى العمال الذين يعملون فيها، فالتقارير توضح وتبين النقاط التي يتميز بها كل عامل، وأيضًا النقاط التي تدني مستوى كل عامل، لذا فهي تبصر المنشآت عما يمكن إصلاحه، وذلك بإعطاء العمال مزيد تدريب لكي يصلوا لأهداف الوظيفة التي يشغلونها وبالتالي رفع مستوى المنشأة، وتبصر هذه التقارير العمال أيضًا، وتجعلهم على بصيرة بما أخطئوا فيه وتؤهبهم للعمل القادم بأن يبذلوا مزيد جهد لكي يرتفع أداءهم مستقبلاً. ولتقارير تقييم الأداء أثر بيّن آخر، حيث يعتمد عليها من كثير في أمور الترقية والعلاوات.

٢- المنظم السعودي لم ينص على نماذج محددة وموحدة لتقارير تقييم الأداء، بل ترك المسألة لتقدير كل منشأة على حده، وكذلك فعل المشرع العماني، إلا أن ترك المنظم السعودي لهذه المسألة لم يكن مطلقًا، فقد أوجب أن تتضمن هذه التقارير على ثلاثة عناصر أساسية، أولها تتعلق بكفاءة العامل، وثانيها ما يتعلق بسلوكه مع الإدارة والعمال والعملاء، وأخرها ما يتعلق بمواظبة العامل.

٣- المنظم السعودي لم ينص بشكل صريح وخاص، على أن تدني تقرير تقييم العامل يعد سببًا مشروعًا لإنهاء عقد العمل، وخالفه في ذلك المشرع العماني، حيث نص الأخير وبصريح العبارة في قانون العمل في مادته الثالثة والأربعون؛ على أن لصاحب العمل أن

^{٣٤} المادة الثانية والعشرون، لائحة تنظيم العمل.

ينهي عقد العمل، إذا فشل العامل في الوصول لمستوى معين من الكفاءة والتي توضحها تقارير تقييم الأداء، وكرر فشله بعد إنذاره ومنحه ستة أشهر لتعديل مستواه.

٤- المنظم السعودي لم ينص بصريح العبارة على أن تدني النتيجة النهائية لتقرير تقييم الأداء يعطي صاحب العمل حقاً في إنهاء العقد، إلا أنه يمكن قياس انخفاض تقييم أحد العناصر الأساسية في تقييم الأداء، بإحدى الحالات التي أعطى فيها المنظم حقاً لصاحب العمل في إنهاء العقد، وأحد تلك الحالات، الغياب ويقابلها في تقرير تقييم الأداء عنصر المواظبة، وهكذا، ولهذا كان يجدر على المنظم أن يجمع حكمها في نص واحد، ولا يجعل أحكامها متفرقة في النظام.

لذا نوصي المنظم السعودي في نظام العمل أو إحدى لوائحه، على أن يتم اعتبار انخفاض تقييم أداء العامل كسبب مشروع في إنهاء عقد العمل من قبل العامل، وإن كنا نظن أن حكمة المنظم من وراء عدم اعتباره لانخفاض تقييم الأداء كسبب مشروع لإنهاء العقد، أن يدرأ الاختلاف في مدى اعتبار انخفاض الأداء ومستوياته، فإن كانت هذه الحكمة، فإنه إذا ما قام بوضع شروط صارمة في احتساب انخفاض الأداء، فعندها لا يتصور الخلاف وذلك لوضوح الشروط وصرامتها.

ونوصي أيضاً الباحثين القانونيين بدراسة هذا الموضوع نظراً لأهميته ولافتقار المكتبة القانونية له.

تم بحمد الله.

المراجع:

- الأنظمة واللوائح والمدونات:
 - اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.
 - اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها.
 - قانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٣/٥٣م.
 - مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الجزء الأول.
 - مدونة المبادئ والقرارات العمالية لعام ١٤٣٢هـ، الجزء الثالث
 - نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٠٨/١٤٢٦هـ،
والمعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/١٠٧) ١٤٤٢هـ.
- الكتب:
 - الأحمد، شواخ محمد، (٢٠٢٢م)، الوجيز في نظام العمل السعودي، الطبعة الثالثة، جامعة دار العلوم.
 - الرئيس، رزق مقبول، العبد، رضا محمود، (٢٠١٧م)، شرح أحكام نظام العمل السعودي، الطبعة الثانية، مكتبة الشقري.
- الدراسات والمقالات:
 - الحربي، عايش موسى، وآخرون، (٢٠٢٣م)، أثر تقييم الأداء الوظيفي على أداء العاملين في شركات المياه بمدينة الرياض، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد ١١، العدد ٢، ٨٥-١٤٩.
 - الحقييل، خالد عبدالكريم، العمري، محمد سعيد، (٢٠١٤م)، فعالية تقييم الأداء الوظيفي وأثره على أداء العاملين في شركات القطاع الخاص بالرياض، مجلة العلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد ٧، العدد ٢، ١٣٥-١٨١.
 - النذير، بدري، بوجمعة، أحمد، (٢٠١٧م)، رسالة ماجستير بعنوان: دراسة أثر نظام تقييم أداء العاملين على الأداء الوظيفي، جامعة قصدي مرياح – ورقلة.
 - بوكميش، لعلي، (٢٠١٠م)، طرق تقييم أداء العاملين، مجلة الحقيقة، المجلد ٩، العدد ٤، ٩٢-١٢٤.
 - خليل، محمد الهادي، ضانة، جمال محمد، (٢٠١٧م)، وظيفتي النقل والترقية (المفهوم – الأنواع – الشروط)، مجلة البحوث القانونية، عدد خاص، ١٢٠-١٣٦.

- زروق، محمد بلال، المسهلي، أروي ناصر، (٢٠٢٢م)، أثر العمل عن بعد على كفاءة الأداء الوظيفي في ظل أزمة كورونا: بالتطبيق على مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار ووزارة العمل وبلدية ظفار بسلطنة عمان، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ١٩، العدد ٣، ٤٨١-٥١٧.
- مزارة عيسى، ونوقي عبدالقادر، (٢٠١٨م)، معوقات عملية تقييم الأداء الوظيفي بالنسبة للأفراد العاملين في المنظمة، مجلة سوسولوجيا، المجلد ٢، العدد ١، ١٣٢-١٤٦.

الفهرس	
الصفحة	العنوان
١	المقدمة
٤	المبحث الأول: ماهية تقييم الأداء
٤	المطلب الأول: مفهوم تقييم الأداء
٥	المطلب الثاني: فوائد تقييم الأداء
٦	المطلب الثالث: طرق تقييم الأداء
٨	المبحث الثاني: أثر تقييم أداء العامل على عقد العمل وما يلحق به
٨	المطلب الأول: أثر تقييم الأداء على عقد العمل
١٠	المطلب الثاني: أثر تقييم الأداء على ما يلحق بعقد العمل
١٢	الخاتمة
١٣	المراجع