

## النظام القانوني للترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني لعام 2007

صفاء محمود السويلمي، عبدالرؤف أحمد الكساسبة، أحمد عارف الضلاعين\*

### ملخص

تناولنا بالبحث النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة، باعتباره من أهم الأنظمة الوظيفية، لا سيما أنه يتوقف عليه ضمان حسن سير العمل في الجهاز الإداري بكفاءة وجاهزية، فضلاً عن كونه حافظاً مادياً ومعنوياً للموظف لما له من مساس بحاجات الموظف، إذ تهدف هذه الدراسة إلى بيان ماهية الترقية وصورها وأهم الأسس المعتمدة في اتباعها عبر البحث في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته. ورأينا عبر هذه الدراسة أن نظام الترقية بما له من حسنات في دعم سير العمل بالجهاز الإداري والمحافظة على مستوى متقدم لعنصره البشري المتميز، إلا أنه قد يصبح وسيلة تؤدي إلى نتيجة عكسية تعطل العملية الوظيفية وتحبط الطاقات البشرية، بما يدفع إلى ضرورة إعداد نظام موضوعي وسليم للترقية يعمل على التوازن بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة بعيداً عن المصالح الشخصية والمحاباة. وتقدمنا في نهاية البحث بمجموعة من التوصيات المقترحة لنظام الترقية لا سيما ما تعلق منها بمعايير الترقية.

**الكلمات الدالة:** الترقية، نظام الخدمة المدنية الأردني.

### المقدمة

ولتحقيق هذه الغاية ارتأينا دراسة نظام الترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته لتلقي الضوء على واقع أحكام الترقية في الأردن عبر أثرها وأحكامها على العمود الفقري للجهاز الإداري للموظف. لقد تعددت التشريعات النازمة لشؤون الموظفين العاميين في المملكة الأردنية الهاشمية، يعلوها نظام الخدمة المدنية في تعديلاته الأخيرة رقم 3 لسنة 2007، وسنحرص في هذه الدراسة على البحث في أحكام الترقية والرقابة عليها في نظام الخدمة المدنية الحالي رقم 30 لعام 2007 وذلك في مبحث أول، أما المبحث الثاني فسنتناول فيه تقييم نظام الترقية والتوصيات التي نراها لتحسين هذا النظام.

### المبحث الأول

#### أحكام الترقية والرقابة عليها في نظام الخدمة المدنية الأردني

#### رقم 30 لسنة 2007

سنتناول في هذا المبحث دراسة أحكام الترقية وإجراءاتها والرقابة عليها في مطالب ثلاثة، نبين في الأول منها أشكال الترقية وشروطها والثاني معايير الترقية وفي الثالث موانع الترقية التي تمنع من ترقية الموظف رغم استكمال شروط استحقاقها، في المطلب الرابع سنبحث في الرقابة على قرارات الترقية.

تحظى الوظيفة العامة باهتمام واسع في معظم تشريعات الدول المعاصرة، إذ أن حسن تنظيم الوظيفة العامة دليل رقي ورفعة البلاد، وهذه المسألة تدفع الدول إلى تنظيم شؤون موظفيها والوظيفة العامة بما يضمن محاسبة الجهاز الإداري. ولحسن استخدام العنصر البشري وموارده ولتحسين كفاءة هذا العنصر وخبراته كان لابد من تقديم حوافز مادية ومعنوية لتحقيق هذه الغاية، ومن بين هذه الحوافز وجد نظام الترقية باعتباره عاملاً هاماً وأساسياً في دعم الموظف، لما له من تأثير على حياته الوظيفية والاجتماعية على حد سواء، ولما يشكل نظام الترقية من مكافأة للموظف المستحق، بل وتحقيق الترقية الحافز بما يضمن دعم الجهاز الإداري بالإبداع والتميز والعناصر الخلاقة.

ونظراً لما سبق كان لابد من بناء نظام الترقية على أسس موضوعية وعادلة بعيدة عن الوساطة والمحسوبية، وإحاطة نظام الترقية بوسائل رقابية تحول دون البعد عن أسسه ومعايير وشروطه.

\* كلية القانون، جامعة اليرموك، إربد، الأردن. تاريخ استلام البحث 2012/12/4، وتاريخ قبوله 2013/6/16.

### المطلب الأول: أشكال الترقية وشروطها

نظم المشرع الأردني أحكام الترقية وأوضاعها في الفصل الثاني عشر من النظام تحت عنوان (الترقية وتعديل الأوضاع وإشغال الوظائف الإشرافية).

والترقية لغة تعني الصعود والارتقاء، أما قانوناً فهي انتقال الموظف العام من فئة وظيفية إلى فئة وظيفية أعلى منها، أو انتقاله إلى درجة أعلى داخل ذات الفئة الوظيفية، ويزنّب على الترفيع مسؤوليات وصلاحيات أكبر تتناسب والزيادة المادية والمعنوية التي ترافق الترفيع بشكل عام. (1)

وتتفق تعاريف الترقية على نوعي الترقية بالفئة والدرجة (2) وإن كان مشرعنا في نظام الخدمة المدنية لعام 2007 قد نص على الترفيع الوجوبي والترقية الجوازي حيث نص في المادة (77) الفقرة (أ) "يتم ترفيع الموظف إلى وظيفة شاغرة في الملاك ويتم ترفيعه من درجة إلى درجة أعلى منها وإلى الراتب الأساسي الأعلى من راتبه الأساسي مباشرة في الدرجة الأعلى ضمن الفئة الواحدة"، إلا أن هذا لا ينفي مضمون الترفيع بالفئة والدرجة.

#### - الترفيع الوجوبي (الترقية بالأقدمية)

نص المشرع الأردني في المادة (78) من نظام الخدمة المدنية على هذا الترفيع موضحاً شروطه بقوله: "يرفع الموظف من الفئتين الأولى والثانية وجوباً من درجة إلى درجة أعلى منها وإلى الراتب الأعلى من راتبه مباشرة في الدرجة الأعلى ضمن الفئة الواحدة وفقاً للأحكام والشروط التالية:

أ- أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن ثمانية أشهر خدمة فعلية في أعلى مربوط درجته.

ب- أن يكون قد شارك في برامج تدريبية ضمن الدرجة الواحدة لا تقل مدتها عن (20) ساعة تدريبية وفقاً للمسار التدريبي المعتمد للموظفين باستثناء الترفيع من الدرجة الأولى إلى الدرجة الخاصة فيشترط أن يكون الموظف قد شارك في برامج تدريبية لا تقل مدتها عن 100 ساعة تدريبية" (3)

يلاحظ إنه على الرغم من جعل الترقية وفق هذا النص وجوبية إلا أنها مقيدة بشروط تحقق العدالة والكفاءة فيمن سيرتقي للوظيفة الأعلى وهذه الشروط تتعلق بالأقدمية والكفاءة.

يلاحظ أن مشرعنا في اشتراطه الأقدمية وإن حقق نوعاً من الاستقرار النفسي والوظيفي لدى الموظف، لبساطة الأسلوب ووضوحه وبعده عن الاعتبارات الشخصية، إلا أنه أسلوب غير كاف وغير عادل لوحده ذلك أنه يساوي بين الموظفين لمجرد تساوي مدد خدمتهم، لذا، نجد أن المشرع لم يكتف بشرط الأقدمية وهذا مسلك يحمده له بإضافة شرط الكفاءة بساعات الدورات التدريبية التي يتعين أن يمضيها الموظف. وفي هذا

الشرط ما يضمن الاعتبار الموضوعي في الترقية بما يحفز الموظفين لتحسين أدائهم وتقديم أفضل ما لديهم بعيداً عن الاعتبارات الشخصية التي تقتل الحافز والدافعية لدى الموظف. على أن هذه الترقية وإن كانت وجوبية إلا أنها مشروطة بتوافر الشاغر أيضاً، وصدور قرار الترفيع من السلطة المختصة بالتعيين (4) مع بقاء وقت الترقية منوطاً بالسلطة المختصة ذلك أن هذه السلطة غير ملزمة بالترقية رغم توافر شروط الترفيع، فالترقية ليست حقا مكتسباً للموظف. (5)

إلا أننا نرى أنه متى توافرت الشروط كاملة أصبحت سلطة الإدارة مقيدة ذلك أن المشرع في صيغته جعل الوجوب أساساً للترقية بقوله الترفيع الوجوبي، وفي ذلك تقول محكمة العدل العليا "استقر الفقه والقضاء الإداري على أن الإدارة تترخص بالترقية إلى الوظائف العامة بسلطتها التقديرية بدون معقب عليها، في ذلك ما لم تكن مقيدة بموجب أحكام القانون أو بقواعد تنظيمية قيدت نفسها بها فإذا وضعت شروطاً وأحكاماً معينة وجب عليها مراعاتها، وإن عدم مراعاة هذه الشروط والأحكام يشكل إساءة في استعمال السلطة..." (6) وكذلك قرارها "استقر الاجتهاد على أن الترقية ليست حقا للموظف تجوز له مطالبة الجهة الإدارية على سبيل الحزم والالتزام وإنما هي حق للجهة الإدارية تستعمله في حدود سلطتها التقديرية بما تراه محققاً للمصالح العام ولا يخضع في ذلك لرقابة القضاء إلا إذا خالفت قانوناً صدر مقيداً لسلطتها في استعمال هذا الحق أو إذا أساءت استعماله". (7)

#### - الترفيع الجوازي (بالاختيار)

نص المشرع الأردني في المادة (79) من النظام على الترفيع الجوازي إلا أنه قيده بشروط هي (8)

- حدد المشرع النسبة التي يتعين على الإدارة التقيد بها في إجرائها الترقية الجوازية، إذ يتوجب ألا تتجاوز هذه النسبة 5% من الترقية.

- كما يتوجب أن تكون هذه النسبة سنوية مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف، إلا أن هذا الاختيار ليس مطلقاً بيد الإدارة، ذلك أنها مقيدة بضوابط تتجلى في مراعاة تغطية النسبة المطلوبة لموظفي الفئتين الأولى والثانية، مع مراعاة كل درجة من درجات الفئة الواحدة بالإضافة إلى التوزيع الإداري والجغرافي للدائرة الواحدة والمملكة بمحافظاتها.

هذا ولم يغفل المشرع وضع الضوابط العامة الواجب مراعاتها عند اختيار الموظف بالترقية الاختيارية ضمن نص المادة (81) من النظام والتي تحمل بين طياتها شرطي الأقدمية والكفاءة على حد سواء.

على أننا وقبل البحث في هذه الشروط نشير إلى أن المشرع راعى الخصوصية التي ينفرد بها شاغلو الدرجة

أن مدة الاجازة تلك لا تعد محسوبة لغايات الترفيع.<sup>(10)</sup>

#### المطلب الثاني: معايير الترقية

يلاحظ مما سبق أن مشرعنا الكريم حرص في تبنيه أسس الترقية على مراعاة المساواة وتكافؤ الفرص عبر ميله إلى تبني معيار موضوعي وإنابته عملية الترقية بأجهزة إدارية ضمن آليات محددة، وعلى ذلك يمكن القول أن معايير الترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني لعام 2007 تتجلى فيما يلي:

#### أ- أقدمية الموظف<sup>(11)</sup>

لم يغفل المشرع الأردني أهمية مدة خدمة الموظف وطول مدة عطاءه ليكافئه عبر نظام الترفيع، إذ أنه بذلك يحقق للموظف الاستقرار النفسي والدافع له لبذل المزيد إذا ما علم أن الجزاء هو تحسن وضعه الوظيفي، فجعل المشرع من الأقدمية واقعة مادية تتعلق بترتيب الموظف في كشوف الأقدمية وهو ما يستمده الموظف من القانون مباشرة دون أن يكون للإدارة سلطة تقديرية، فطول المدة قرينة على الكفاءة المؤهلة للترقية يتحقق بصورة آلية.

هذا وقد عالج مشرعنا مسألة الأقدمية إن تساوت في المادة (81) منه فجعل الأولوية للموظف الأسبق في الحلول في الدرجة الحالية ومن ثم أقدمية الموظف في الحلول في الدرجة السابقة وأخيراً أقدمية الموظف في التعيين في الخدمة المدنية فإن تساوت جميعها بحثنا في المؤهل العلمي وإلا فيقدم المرشح الأكبر سناً، وإن كان مشرعنا سكت عن حالة تساوي هذه الفروض جميعاً.

إلا أنه ولما كانت أقدمية الموظف ليست معياراً مؤثراً في كفاءته ذلك أنها قد تجعل الموظف يتقاعس ويركن إلى أنه سيرفع في كل الظروف، فإن ذلك دفع بالمشرع إلى إضافة معايير أخرى مكملة تتجلى بالكفاءة وما تحويه من مقومات.

#### ب- كفاءة الموظف وقدرته مباشرة مهام وظيفته ومسؤولياته: (الترقية بالاختيار)<sup>(12)</sup>

ويقتضي هذا الاعتبار اختبار أكثر الأشخاص قدرة على القيام بأعباء الوظيفة الشاغرة، وقد جعل المشرع الأردني من التقارير السنوية وسيلة للوصول إلى هؤلاء الأشخاص، إذ قسم نتائج تقارير الموظفين إلى خمس فئات<sup>(13)</sup> من شأنها أن تنعكس إيجاباً على عطاء الموظف ودفاعيته نحو العمل والإبداع. إلا أن مشرعنا رغم اتخاذ هذا المعيار الموضوعي وسيلة لترقية الموظف إلا أنه لم يغفل عنصر الأقدمية التي لا ينسى أثرها في تدعيم خبرات الموظف واكسابه المعرفة في العمل الإداري.

وأشار مشرعنا في نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 إلى مقاييس لعنصر الكفاءة يمكن أن نجدها في:

الخاصة والموظفون المرقون إلى الفئتين الأولى والثانية، إذ خصها بشرط الخدمة الفعلية الأكبر في الدرجة والتقارير السنوية بدرجة ممتاز.

ونلاحظ أنه يستخلص من النصوص السابقة شروط الترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007 بما تنطوي عليه الترقية من مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة.

#### الشرط الأول: استيفاء الوظيفة المرقى إليها شروطها

وهذا يعني أن تكون الوظيفة المطلوب الترقية إليها شاغرة، وأن تكون ترقية الموظف إلى الوظيفة التالية مباشرة لوظيفته في السلم الإداري وشرط شعور الوظيفة شرط بديهي وإن نصت عليه المادة (77) الفقرة (أ) من النظام صراحة، إلا أن المنطق يقتضي الشغور حتى يصار إلى ملء الفراغ والنقص وإن كان وقت الترفيع راجعاً إلى الإدارة وهو يرجع إلى حاجة العمل الإداري وتجنب لزوم ما لا يلزم والبعد عن استحداث الوظائف دون مبرر.

أما الترفيع للوظيفة الأعلى المباشرة فمن شأنها تمكين الموظف المرور على اختصاصات ومسؤوليات أعلى بما يحقق الخبرة والدراية ويحسن العمل الوظيفي، والحيلولة دون ترقية من لا خبرة له.

#### الشرط الثاني: استيفاء الموظف المراد ترقيته شروط الوظيفة الشاغرة<sup>(9)</sup>

تطلب المشرع قضاء الموظف مدة زمنية محددة في الوظيفة السابقة على الترقية بما يضمن توافر الخبرة وحسن ممارسة العمل والجاهزية بما يتفق وأعباء العمل المراد الترقية إليه، كما يتعين أن يتوافر لدى الموظف المؤهل العلمي المطلوب وهو شرط نرى أنه بدهي طالما أن المشرع اشتراطه في التعيين فمن باب أولى التقيد به عند الترقية، كما يتعين مراعاة الخبرة المكتسبة وملاحظة تقديرات الأداء السنوي للموظف، ومن باب أولى ألا يكون الموظف محالاً إلى محاكمة تأديبية أو جنائية أو موقوفاً عن العمل.

#### الشرط الثالث: اجتياز الموظف البرامج التدريبية بنجاح

وهذه البرامج تعد نوعاً من رفع الكفاءة وتحسين الأداء بما يرتقي بمستوى الخدمات التي يقدمها الجهاز الإداري، رغم أن المشرع لم يشر إلى شرط النجاح صراحة وإنما اكتفى بالنص (شارك) وهو أمر لا نجده لأنه قد يحول دون بذل الجهد للنجاح واكتساب الخبرة والمعرفة بما يجعل من الدورات التدريبية تمضية للوقت، لذا ندعو مشرعنا النص على وجوب النجاح بمصادقية في هذه البرامج والدورات.

الشرط الرابع: ألا يكون الموظف المراد ترقيته مجازاً إجازة دون راتب ذلك أنه لا يعتبر في هذه الحالة على رأس عمله إذ

### المؤهل العلمي الذي يحمله الموظف

سبق أن ذكرنا أن مشرعنا في ذكره عنصر الأقدمية المتساوية بين الموظفين لجأ إلى معيار المؤهل العلمي لحل مسألة التساوي بين الموظفين، ونحن نرى أيضا أن عامل المؤهل العلمي الذي اشترطه المشرع في التمييز بين الموظفين عند التعيين<sup>(14)</sup>، أجدى بالعبارة في حال الترقية، لأن ذلك ليس إلا دليلا على حرص الموظف تحسين وضعه وكفاءته المهنية والعلمية بسعيه الحصول على مؤهل أعلى يستحق مقابلة التقدير من الإدارة بما يدفعه دائما للعمل الأفضل.

### البرامج التدريبية التي شارك فيها الموظف

جعل نظام الخدمة المدنية الأردني<sup>(15)</sup> مشاركة الموظف في برامج تدريبية مختارة قرينة على جاهزيته وقدرته على شغل الوظيفة الشاغرة، نظرا لاكتسابه عبر هذه الدورات المهارات اللازمة للعمل وتنمية قدراته العملية وجعل زيادة عدد هذه الدورات قرينة أكبر على اكتسابه المعرفة الأعلى وكشفا لمواهبه وقدراته الإدارية.

ونحن نعتقد كما سبق أن ذكرنا أن نظام الخدمة المدنية السابق لعام 1997 كان أقوى صياغة وأكثر فاعلية باشتراطه نجاح الموظف في دورته التدريبية وليس مجرد المشاركة كما فعل نظامنا الحالي وهو الأمر الذي ندعو مشرعنا ضرورة تلافيه منعا لتسرب الاعتبارات الشخصية في قياس هذه الدورات والمشاركة فيها حتى لا تكون مجرد رقم يذكر في سجل الموظف، بل ونرى أن استبعاد النظام شرط البرامج التدريبية في بعض الحالات من شروط الترفيع وإن كان بقرار من المجلس بناء على تنسيب الدائرة ذات الصلة بعد الاستئناس برأي ديوان الخدمة المدنية مسألة تحتاج إلى إعادة النظر.<sup>(16)</sup>

ونشير إلى أن نظام الخدمة المدنية اكتفى بعنصر الكفاية والجدارة فيمن يرشحون لشغل الوظائف الإشرافية مقدما هذا العنصر على عنصر الأقدمية لما لهذه الوظائف من خصوصية تتطلب تقديم الكفاءة على ما سواها.<sup>(17)</sup>

كما نجد أن في نص المشرع على موضوع الموظف المثالي في المادة (35) من النظام ما يشكل وسيلة دافعة أيضا ومعيارا قويا يمكن اللجوء إليه في حال تساوي المرشحين لشغل الوظيفة وإن لم ينص المشرع على هذه الوسيلة معيارا للترقية.

ونرى في هذا السياق أن نؤكد على ضرورة عودة مشرعنا في نظام الخدمة المدنية الى النص على الامتحانات التنافسية كوسيلة للتمييز بين الموظفين المتساوين في شروط الترشح للترقية، مكتفيا بإجراء هذه الامتحانات على الفئة الثالثة شرطا لتعديل وضع الموظف وليس حلا لتساوي الموظفين بالترشيح، كما أنه أجاز إجراء هذه الامتحانات التنافسية فيمن يرشحون

### شغل الوظائف الإشرافية.

ونحن نرى في جمع نظام الخدمة المدنية الأردني لعام 2007 بين معايير الكفاءة والأقدمية مسلكا صحيحا ومجديا لرفع الكفاءة الوظيفية والعدالة بين الموظفين.

### المطلب الثالث: موانع الترقية

يقضي توافر شروط الترقية والوظيفة الشاغرة لدى الموظف لاستحقاقه للترقية، إلا أن حالات معينة قد تحول دون هذا الاستحقاق رغم استيفاء شروط الترقية، وهذه الحالات أوردتها نظام الخدمة المدنية وحددها بما لا يجوز تجاوزها، وجعل البعض منها مؤقتا فبزوالها يزول المانع من الترقية، وتتمثل هذه الموانع في:

#### أولاً: إحالة الموظف إلى القضاء أو المجلس التأديبي

وقد نصت على هذه الحالة المادة (82) من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 ونلاحظ أن هذه المادة تنطوي على أفكار عدة:

- أن نكون بصدد موظف مستوف شروط ترقيته، إلا أنه أحيل إلى القضاء أو المجلس التأديبي قبل صدور قرار الترفيع من الجهة المختصة، وهذا يعني أن مجرد التحقيق مع الموظف لا يحول دون صدور قرار الترقية، فالنص جاء محدداً بالإحالة إلى القضاء أو المجلس التأديبي.

- صدور قرار قضائي أو تأديبي قطعي<sup>(18)</sup>

- ترك درجة شاغرة ليتم ترفيع الموظف إليها: وهذا يعني حجز هذه الدرجة لحين صدور الحكم بحق الموظف، أي أن تبقى ترقيته معلقة طول مدة الإحالة وحتى صدور الحكم النهائي بحقه.

- تاريخ ترفيع الموظف: جعل المشرع ترفيع الموظف الذي صدر قرار براءته أو عدم مسؤوليته من تاريخ ترفيع الموظف الذي يتساوى معه في حق الترفيع، وكان قد رفع قبل صدور القرار القضائي أو التأديبي، أي أن الترقية بما ترتبه من آثار تتم بأثر رجعي، أي من التاريخ الذي كان سيرفع فيه لو لم تتم إحالته للقضاء أو المجلس التأديبي، وهو مسلك محمود لمشرعنا لما يتفق ومقتضيات العدالة وحماية مصلحة الموظف ممن ثبت براءته.<sup>(19)</sup>

#### ثانياً: الوقف عن العمل

أن نص المادة (141) من النظام يحمل في طياته مانعا للترقية يتجلى بالوقف عن العمل لما يؤدي إليه الوقف من إحالة إلى المجلس التأديبي أو المدعي العام أو المحكمة، ذلك أن معنى الوقف عن الوظيفة ينطوي على إقصاء مؤقت للموظف عن العمل بما يحول دون ممارسته مهام وظيفته وهو الأمر الذي يتطلبه شرط الترقية بالمدة اللازم توافرها في شاغل

الوظيفة قبل الترقية في أن يكون الموظف المرشح للترقية على رأس عمله.

هذا ويلاحظ أن نظام الخدمة المدنية الحالي لعام 2007 بتعديلاته لم ينص على العقوبة التأديبية القاضية بتنزيل راتب الموظف المدان والمقرونة بحرمانه من الراتب خلافاً لما كان عليه الحال في أنظمة الخدمة المدنية السابقة.<sup>(20)</sup> وهو مسلك نراه أكثر عدالة بحق الموظف ومراعاة لأوضاعه المعيشية.

كما أننا وقبل انتقالنا للمطلب الأخير في الرقابة على قرارات الترقية نشير إلى تبنى المشرع نظاماً يقترب من مفهوم الترقية، فيما أطلق عليه مفهوم تعديل الأوضاع، وذلك في المواد 86، 87، 88 والتي أكد فيها أن تحصيل الموظف مؤهلاً أعلى يتيح الفرصة لشغله الدرجة التي يستحقها وفقاً لمؤهله الجديد وإن كان المشرع أضاف في المادة (87) شروطاً أشد في شألي الفئة الثالثة فيمن تعدل أوضاعهم الوظيفية، مع منحه مزايا مادية إضافية لأصحاب هذه الامتيازات.

#### المطلب الرابع: الرقابة على قرارات الترقية

يخضع نظام الترقية لنوعي الرقابة الإدارية والقضائية بما يضمن الحماية الأكبر للموظف، وذلك أن الإدارة قد يصيب قرارها عدم المشروعية، أو أن تخطئ في ممارسة سلطتها حول أحكام الترقية، فجعل المشرع للموظف متى شعر بالظلم اللجوء إلى التظلم والقضاء.

#### أولاً: الرقابة الإدارية

تعد قرارات الترفيع من القرارات الإدارية الخاضعة للرقابة الإدارية، وهي رقابة مشروعية وملاءمة تمارسها الإدارة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أو تظلم من صاحب الشأن. وسنكتفي في هذه الدراسة ببحث التظلم الإداري:

#### - مفهوم التظلم من قرار الترقية وأهميته:

يعد التظلم وسيلة يقدم بها الموظف التماساً أو طلباً إلى مصدر القرار الإداري أو إلى رئيس مصدر القرار أو إلى لجنة إدارية خاصة ينشئها المشرع لهذا الغرض<sup>(21)</sup> يلتبس فيه الموظف صاحب الشأن إعادة النظر في قرار الترقية المعيب.<sup>(22)</sup>

فالتظلم يهدف إلى إيجاد حل ودي للنزاع ويمنح الإدارة فرصة لمراجعة مشروعية قرارها، والحيلولة دون اللجوء للقضاء تخفيفاً على المحاكم، فضلاً عن سهولة التظلم وبساطته بعيداً عن تعقيدات المحاكم ورسومها، كما يمكن الموظف من إثارة اعتبارات شخصية لا وجود لها أمام القضاء، كما أن التظلم يقطع مدة الطعن القضائي، إذا قدم خلال مدة الطعن 60 يوماً.<sup>(23)</sup>

#### - أنواع التظلم من قرار الترقية

تصنف نظم التظلم إلى أنواع ثلاثة لكل منها ميزتها:

\* **التظلم الولائي:** وهو تقديم التظلم إلى مصدر القرار نفسه ليراجع قراره وبصورة ودية، بما يضمن احترام مبدأ المشروعية ويحقق مصلحة الموظف بسهولة خاصة إذا ارتكب خطأً بغير قصد من الإدارة.

\* **التظلم الرأسي:** ويقدم هذا التظلم إلى الجهة الإدارية الأعلى من مصدر القرار، مراعاة للتسلسل الإداري، وهو ما يسمح بإعادة النظر بالقرار بحياد وموضوعية بعيداً عن الاعتبارات الشخصية، عبر رقابة أعمال المرؤوس وكشف الخلل الواقع في قراراته.

\* **التظلم أمام اللجان الإدارية:** أنشأ نظام الخدمة المدنية دائرة مستقلة تسمى ديوان الخدمة المدنية<sup>(24)</sup> جعل من مهامها النظر في الشكاوى والتظلمات التي تقدم إليها من الموظفين، ولاتخاذ الإجراءات اللازمة لتصويب القرارات الإدارية المخالفة.

ورغم ما للتظلم من إيجابيات إلا أننا نرى أن من شأنه أن يحول دون تحقق مقومات النزاهة والموضوعية ذلك أنه من شأنه أن يجعل الإدارة خصماً وحكماً في آن واحد، كما أن الإدارة قد تتشدد في رأيها مؤكدة على قرارها السابق لا سيما أنها ليست ملزمة قانوناً في النظر في التظلم.

#### - آثار التظلم من قرار الترقية

إذا تقدم الموظف بتظلمه من قرار الترقية خلال مدة 60 يوماً أي خلال مدة الطعن القضائي فإن رد الجهة القضائية سيثور حول أي من الحالات التالية:

\* **الاستجابة للتظلم الإداري المقدم،** أي أن تعيد الإدارة النظر في القرار بسحب القرار أو تعديله أو إلغائه دون أن يؤثر في حقوق الموظفين الآخرين.

\* **رفض التظلم المقدم:** وهذا يعني إصرار الإدارة على قرارها الأولي بما يترتب عليه لجوء الموظف إلى القضاء خلال 60 يوماً من تاريخ الرفض، ونحن نرى أن يلزم المشرع الإدارة تسببها رفض القرار حتى لا تكون متشبته برأيها فقط لإثبات الرأي.

\* **امتناع الإدارة عن الرد على التظلم الإداري وهذا يعني صمت الإدارة إذا لم تكن ملزمة قانوناً بالرد إذ أنه بعد مرور 30 يوماً على تاريخ تقديم التظلم يعد سكوت الإدارة قراراً ضمنياً بالرفض لتبدأ بعد هذه المدة مدة الطعن القضائي.<sup>(25)</sup>**

ونحن من جانبنا نرى وجوب إلزام الإدارة الرد على التظلم سلباً أم إيجاباً خلال فترة زمنية معقولة تبدأ من تاريخ تقديم التظلم ونرى أنها مدة 30 يوماً المقررة للقول بسكوت الإدارة.

هذا وقد يلزم المشرع الموظف التقدم بتظلم وجوبي قبل

مقدمين مقترحات وتوصيات نحذبها لنظام الترقية في الأردن.  
**المطلب الأول: تقييم الترقية في نظام الخدمة المدنية**  
 تتبعنا نظام الترقية في نظام الخدمة المدنية ضمن أحكام الباب الثاني عشر مؤكداً حرص المشرع أحاطة النظام بضوابط وأحكام وشروط تضمن إرساء نظام موضوعي محققاً الصالح العام للموظفين والجهاز الإداري على حد سواء، وأفرد لنا هذا البحث فسحة تأمل توصلت عبرها إلى مزايا وعيوب لهذا النظام نجمها فيما يلي:

**أولاً: مزايا نظام الترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني**  
 رقم 30 لسنة 2007.

إدراكاً من المشرع الأردني ضرورة وضع الموظف المناسب في المكان المناسب، فقد سعى إلى وضع أفضل الشروط والضوابط التي يرى أنها كفيلة بتحقيق هذا الهدف وبما يحقق الصالح العام، لذا لا يخلو نظام الترقية الأردني من المزايا التالية:  
 1- تطرق نظام الخدمة المدنية لنوعين من الترقية، الاجبارية والجوازية بما يحفز الموظف لرفع كفاءته والسعي لاستكمال شروط الترفيع لتحقيق الفائدة المادية والمعنوية الناتجة عن ترفيعه، كما أن في نوع الترقية بالأقدمية ما يمنح الموظف الاستقرار النفسي والوظيفي بعيداً عن تحكم الإدارة وتدخل الاعتبارات الشخصية والمحابة.

2- وضع نظام الخدمة المدنية الحالي مجموعة من الشروط والضوابط لا بد من توافرها في الموظف متى تحققت كان الموظف مؤهلاً للترقية، كما يحفز الموظف بذل أقصى طاقاته وإمكاناته والوصول إلى مؤهلات شغل الوظيفة الأعلى الشاغرة بما في ذلك الدورات التدريبية التي تعدها الإدارة.

3- راعى مشرنا في نظام الترقية معياراً موضوعياً قائماً على الكفاءة مع ربطه بالأقدمية لتحقيق المساواة وتساوي الفرص بين الموظفين ممن تساوت مؤهلاتهم.

4- أخذ نظام الخدمة المدنية بنظام التقارير السنوية مقياساً لكفاءة الموظف وهو الأمر الذي قد يحقق العدالة والمساواة بين العاملين في الجهاز الإداري.

5- أخذ المشرع الأردني بموانع الترقية رغم توافر شروطها، في نوع من حرمان الموظف من ترفيعه إلى حين زوال العائق أو المانع الذي يحول دون الترقية، سعياً من المشرع إلى دفع الموظف لتجنب كل ما من شأنه منع ترفيعه، أي للحيلولة دون المخالفات المسلكية والوظيفية والسعي للحرص على أخلاقيات مهنته.

6- حث نظام الخدمة المدنية على ترفيع الموظف مكافأة له تتجلى في إعطائه مزايا مادية أعلى بما يحسن من مستواه المعيشي بما يشكل دافعاً أمام الموظف لبذل الطاقة الأعلى

للجوء إلى القضاء بحيث يعتبر هذا التظلم السابق شرطاً شكلياً لقبول الدعوى القضائية، بل وذهبت محكمة العدل العليا إلى أن التظلم الذي يقطع مدة الطعن القضائي هو التظلم الوجوبي.<sup>(26)</sup>

### ثانياً: الرقابة القضائية على قرارات الترقية

في سبيل حرص المشرع الأردني فرض المزيد من الحماية على حقوق مواطنيه نجده أجاز لجوء الموظف للقضاء في مواجهة الإدارة وما تتخذه من قرارات بخاصة منها قرارات الترقية والتخطي فيها، فأنشأت جهة قضائية مستقلة تنظر في الطعون المقدمة من الموظفين فيما يتعلق بترقيتهم.

إذ تختص محكمة العدل العليا وسندا لنص المادة (9) الفقرة (2) من قانون محكمة العدل العليا رقم 12 لسنة 1992 بالطعون المقدمة من ذوي المصلحة من الموظفين إذ قضت في حكم لها "يعتبر قرار تأخير ترفيع الموظف قراراً إدارياً صدر عن جهة ذات اختصاص وأحدث مركزاً قانونياً له. وهو بذلك يحمل جميع خصائص القرار الإداري الذي يقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا"<sup>(27)</sup> على أن سلطة القضاء هذه لا تمتد إلى إلغاء القرار ما لم يثبت أحد الأسباب الواردة ضمن نص المادة 10 من قانون محكمة العدل العليا لعام 1992.

على أن محكمتنا الموقرة لا تأخذ إلا بالطعن بقرار الترفيع الإيجابي دون السلبي ومن ذلك قضاؤها "لا يجوز لصاحب المصلحة الطعن في القرارات السلبية الصادرة بعدم الترفيع وإنما يجوز الطعن في القرارات الإيجابية أي القرارات الصادرة بالترفيع وفقاً لأحكام المادة (9) الفقرة (2) من قانون محكمة العدل العليا".<sup>(28)</sup>

وهو مسلك نأمل من قضائنا العدول عنه والتوسع في تفسيرها القانون ليشمل قضاؤها القرارات السلبية.

هذا وقد أكدت محكمة العدل العليا رقابتها القضائية على القرارات الإدارية الضمنية بالرفض في العديد من أحكامها ومنها قولها "يعتبر في حكم القرار الإداري رفض الجهة المختصة اتخاذ القرار أو الامتناع عن اتخاذه إذا كان يترتب عليها اتخاذه بمقتضى التشريعات المعمول بها عملاً بأحكام المادة 11 من قانون محكمة العدل العليا"<sup>(29)</sup>

### المبحث الثاني

#### تقييم نظام الترقية ضمن أحكام نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته

تعرفنا في المبحث الأول من هذه الدراسة على النظام القانوني للترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته، كما تناولنا الجانب الرقابي الإداري والقضائي على قرارات الترقية، ورأينا أن نقدم تقييمنا لهذا النظام

7- لم ينص نظام الخدمة المدنية الحالي على وجوب النجاح في الدورات التدريبية التي يلتحق بها الموظف كميّار للترقية وإنما اكتفى بمشاركة الموظف في هذه الدورات وهو أمر نرى ضرورة تعديله باشتراط وجوب نجاح الموظف في دورته التدريبية بما يعكس كفاءته واحقيته بالترقية.

8- لم يعالج نظام الخدمة المدنية الحالي مسألة بلوغ الموظف نهاية المدة أي استنفاده جميع درجات فئاته.

### المطلب الثاني: رؤيتنا وتصورنا لتنظيم الترقية في الأردن

بحثنا في المطلب السابق مزايا وعيوب نظام الترقية في نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي وحتى يعطي البحث ثمره نرى أن نضع لما يتعين ان يشكل تصورا لما ينبغي ان يكون عليه نظام الترقية.

أولاً: معايير الترقية، التأكيد على معيار الكفاءة أساساً للترقية مدعماً بالأقدمية لخلق روح التنافسية والحماس لدى الموظفين مع بيان أسس تقدير الكفاءة وآلية تنظيمها.

ثانياً: طريقة المفاضلة بين المرشحين للترقية، نرى ضرورة اعتماد آلية موضوعية لترتيب اسس المفاضلة بين الموظفين تعلوها الكفاءة المرتكزة على أسس التقارير السنوية العادلة.

ثالثاً: ضرورة اشتراط النجاح في الدورات التدريبية التي يشارك فيها الموظف وليس مجرد المشاركة في هذه الدورات بل وأن يحصل الموظف على تقديرات مرتفعة في هذه الدورات.

رابعاً: ضرورة العودة إلى نظام الامتحانات التنافسية العادلة بين الموظفين لترشيح الأكفأ للترقية وليس مجرد الاقتصار على فئات وظيفية محددة.

خامساً: ايجاد آلية لاحتساب وتقدير الأقدمية المعتمدة للتمييز بين الموظفين المتساوين في الترشيح للترقية.

سادساً: متابعة سلطة الإدارة لا سيما التقديرية في الترقية بما يضمن عدالة القرار وحيدته وبعده عن المحسوبية والعلاقات الشخصية، وإلزام الإدارة اللجوء للترقية متى توافرت شروطها وتوافر الشاغر حتى تقلل من فرص سوء النية في الترقية، بل وضرورة محاسبة الإدارة ومسائلتها بشدة فيما لو تعمدت عدم ترقية المستحق دون مبرر وبدافع التعسف والمحسوبية.

سابعاً: تسبب قرارات الترقية من عدمها متى توافرت شروطها ولم تقم بها الإدارة.

ثامناً: تنظيم النصوص المتعلقة بالمنع من الترقية وتبويبها في فصل واحد تابع لأحكام الترقية وتنظيمها بما يُبعد عن التفسير والتوقع.

تاسعاً: ضرورة إلزام الإدارة إصدار قرارها بشأن التظلم من قرار الترقية خلال مدة زمنية محددة لا تتجاوز 30 يوماً مع

والحرص على حسن العمل.

7- اعتبر نظام الخدمة المدنية الحالي أن الموظف الذي أحيل إلى القضاء أو المجلس التأديبي والذي صدر قرار براءته أو عدم مسؤوليته مرفعاً من تاريخ استحقاقه الترقية وبأثر رجعي.

8- أضاف نظام الخدمة المدنية الحالي شرط الكفاءة والتقارير السنوية للمؤهلين للترقية للدرجة الخاصة والفتنئين الثانية والأولى وهو أمر محمود بعيداً عن الترفيعات البعيدة عن القدرة والكفاءة.

### ثانياً: عيوب الترقية في نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007

1- استعمل مشرعنا الأردني مصطلح (الترقية) للدلالة على الترقية خلافاً لغالبية التشريعات العربية التي استعملت مصطلح الترقية، وهذه الشكلية وإن كانت لا تؤثر في المضمون، إلا أنها قد تترك أحياناً، فلتوحيد المصطلحات القانونية بين الدول العربية ندعو مشرعنا إلى استبدال لفظ الترقية بالترقية.

2- دعا المشرع الإدارة عند ترفيعها الموظفين ضرورة مراعاة مجموعة من الاعتبارات يتعين على الإدارة مراعاتها بالتسلسل، دون أن يعتمد المشرع أساساً موضوعياً ومنطقياً في عملية ترتيب هذه الاعتبارات أو عند تساوي الموظفين في استحقاق الترقية.

3- لم يأخذ نظام الخدمة المدنية الحالي بنظام الامتحانات التنافسية كوسيلة للتنافس بين الموظفين المرشحين للترقية مقتصرأ على فئات محددة.

4- لم يحدد نظام الخدمة المدنية الحالي أسس تقدير الأقدمية المعتمدة لترجيح موظف على آخر في الترشيح للترقية، خلافاً لما كان محددأ في نظام الخدمة المدنية رقم 23 لسنة 1966.<sup>(30)</sup>

5- جعل المشرع من سلطة الإدارة في ترفيع الموظفين - ولا سيما الترفيع الجوازي- سلطة تقديرية وهو الأمر الذي يُخشى معه من خلو تقدير الإدارة من السلامة والموضوعية والتعسف في استعمال حقها سواء بسوء نية أم بحسنها، وإن مثل هذه السلطة التقديرية يُخشى معها الوساطة والمحسوبية على حساب الكفاءة والمؤهل، كما جعل المشرع من هذه السلطة التقديرية للإدارة مربوطة بمؤهلات يتطلب توافرها في الموظف المرشح.

6- ترك نظام الخدمة المدنية الحالي موانع الترقية مبعثرة في نصوصه دون ترتيب بما يتطلب ضرورة ترتيب النصوص وتسلسلها بشكل صريح وضمن مواد قانونية مستقلة تابعة لنصوص الترقية.

تسبب قرارها سواء أكان سلبياً أم إيجابياً.

**عاشرًا:** دعوة محكمة العدل العليا إلى توسيع قضائتها ليشمل القرارات السلبية المتعلقة بالترقية والتخطي فيها.

**حادي عشر:** تحديد المدة الزمنية التي تبقى فيها الوظيفة الشاغرة محجوزة للموظف المحال إلى القضاء أو المجلس التأديبي مع بيان كيفية إيجاد الوظيفة الشاغرة لهذا الموظف في حال صدور حكم بالبراءة أو عدم مسؤولية الموظف. هذه توصياتنا التي نراها لتحسين واقع الترفيعات والأمين الأخذ بها.

### الخاتمة

استعرضنا في هذه الدراسة النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة باعتباره من أهم الحوافز المادية والمعنوية المحفزة للموظف على تحسين أدائه وإتقان عمله وشحن قدراته للوصول إلى أعلى مراتب السلم الإداري، وبحث هذا النظام توصلنا إلى إدراك أهمية نظام الترقية عبر سعيه لوضع الموظف المناسب في المكان المناسب للإرتقاء بفاعلية الجهاز الإداري، إلا أن هذه الميزة قد تؤدي نتيجة عكسية إذا أسيء التعاطي معها.

وعلى ذلك رأينا ضرورة تبني أسس وقواعد علمية وموضوعية محايدة للترقية لتحقيق التوازن بين مصلحة الموظف من جهة والمصلحة العامة من جهة أخرى. وعلى ذلك بحثنا في أسس ومعايير وشروط الترقية وصورها في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته باحثين في أنظمتها القانونية والرقابة الإدارية والقضائية باعتبارها سياج الحماية للموظفين.

كما بحثنا في موقف محكمة العدل العليا لا سيما موقفها السلبى من قرارات الترقية السلبية وما لها من علاقة بقرارات التخطي من الترقية، وثم بحثنا في تقييم نظام الترقية ضمن أحكام نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي موضحين إيجابياته وسلبياته ومن ثم استعرضنا أهم التوصيات التي نراها فعالة لتحسين نظام الترقية والتي نعمل منها ما يلي:

1- ضرورة الأخذ بمقاييس الكفاءة السنوية معياراً لترقية الموظف لما تعكسه من قدرات ومؤهلات الموظف الداعمة لترقيته.

2- ضرورة اعتماد تسلسل موضوعي لترتيب الاعتبارات الواجب مراعاتها عند ترشيح الموظفين الأكثر جدارة للترقية باعتماد معايير المفاضلة الأمثل.

3- تقييد سلطة الإدارة فيما يتعلق بترقية الموظف متى توافرت شروط وضوابط الترقية في الموظف والوظيفة على حد سواء.

4- مراقبة قرارات الترقية وخططها لضمان البعد عن المحسوبية بما يضمن الحياد عبر إيجاد لجان مستقلة تعمل على التنسيق بين الأجهزة الإدارية المختلفة وما يتوافر لديها من شواغر.

5- معالجة موانع الترقية في نصوص متتابعة بما يحول دون التوسع والقياس في النصوص القانونية النازمة للترقية أو ترك المسألة للفقهاء.

6- التوسع في نظام المراقبة الإدارية والقضائية لقرارات الترقية والتحقق من مشروعيتها.

آملين من العزيز القدير أن نكون قد وفقنا فيما ذهبنا إليه.

### الهوامش

(4) أنظر نص م/40 نظام الخدمة المدنية رقم 3 لسنة 2007

(5) حكم محكمة القضاء الإداري المصري رقم 1957/6/13 دعوى رقم 1595 لسنة 9 ق ص 215 ورد لدى بطيخ، العجارمة، مبادئ القانون الإداري في المملكة الأردنية الهاشمية، ط1، ص 173.

(6) عدل عليا قرار رقم 424/2004 تاريخ 2004/11/8 هيئة عادية منشور مجلة نقابة المحامين عدد 4 لسنة 2005، ص 653.

(7) عدل عليا قرار رقم 2000/217 تاريخ 2001/1/21 منشورات مجلة نقابة المحامين، عدد 7 لسنة 2001، ص 1398.

(8) أنظر نص المادة 79 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة

(1) أبو زيد، الوجيز في القانون الإداري، الجزء الأول، نظرية المرافق العامة، دون دار نشر، 1956، ص 452.

(2) عرفت م/2 من نظام الخدمة المدنية الحالي الفئة بأنها "مجموعة من الوظائف ذات درجات ورواتب ومواصفات ومسؤوليات محددة لها بمقتضى هذا النظام" أما الدرجة فهي "مستوى وظيفي مندرج ضمن الفئة الواحدة ذات رواتب ومواصفات محددة وفق أحكام النظام".

(3) تقابل نص م/60 من نظام الخدمة المدنية لعام 1997 وإن كانت قد نصت على شروط أوفى.



- 2007 وتعديلاته.
- (9) أنظر المواد 78، 79، 80، 82 نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته.
- (10) المادة 108 نظام الخدمة المدنية رقم 30 سنة 2007 وتعديلاته.
- (11) جعفر، نظام الترقية في الوظيفة العامة في الإسلام ومدى تطبيقاتها المعاصرة، ص152.
- (12) أنظر نص المادة 71 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 وتعديلاته وللتوسع أنظر بطيخ، العجامة، المرجع السابق، ص139-163.
- (13) للتوسع أنظر الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، ص358 وهاشم، أنظمة الترتيبات في الدول العربية (دراسة مقارنة)، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ص11.
- (14) حول هذه المؤهلات أنظر نص م/17 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.
- (15) أنظر نص المادة نظام الخدمة المدنية الحالي وكذلك رسلان أنور أحمد، وسيط القانون الإداري (الوظيفة العامة)، ص236.
- (16) نص المادة 83 نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 حسب النظام المعدل لنظام الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 2008 الجريدة الرسمية رقم 4877 تاريخ 2008/1/2.
- (17) نص المادة 89 ب نظام الخدمة المدنية رقم 3 لسنة 2007.
- (18) حول معنى القرار الإداري القطعي أنظر كنعان، القانون الإداري الأردني الكتاب الأول مطابع الدستور التجارية الأردني، ط1، 1993، ص248. وكذلك الطماوي، القضاء الإداري- الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، ط4، ص416-509.
- (19) تنص م/85 من نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007
- "لغايات الترفيع يعتمد التقريران السنويان الأخيران السابقان للسنة التي سيرفع فيها الموظف".
- (20) أنظر نص الماد/153 نظام الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 2002 والمادة 143 نظام الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1998.
- (21) أنظر نص المادة 10 و، ز نظام الخدمة المدنية رقم 3 لسنة 2007، مهام وصلاحيات ديوان الخدمة المدنية.
- (22) خطار، القضاء الإداري الأردني - الكتاب الأول- قضاء الإلغاء، المركز العربي للخدمات الطلابية، الأردن، ط1، ص187.
- (23) قرار عدل عليا رقم 89/132 مجلة نقابة المحامين، عدد 3-6، ص482.
- (24) أنظر نص م/9 نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.
- (25) أنظر نص المادة 12 ب قانون محكمة العدل العليا رقم 12 لسنة 1992.
- (26) عدل عليا رقم 63/60 مجلة نقابة المحامين 1963، ع1، 2، ص393 وكذلك قرار رقم 93/67، مجلة نقابة المحامين، 1994، ع1، 2، ص32.
- (27) عدل عليا قرار رقم 98/م59 مجلة نقابة المحامين 1999، ع1، 2، ص162.
- (28) قرار عدل عليا رقم 85/2003 تاريخ 2003/4/16 هيئة عادية، مجلة نقابة المحامين لسنة 2004 عدد 1، ص18.
- (29) عدل عليا قرار رقم 93/7 مجلة نقابة المحامين، 1993، ع4، 6، ص1159.
- (30) منشور على الجريدة الرسمية رقم 1911 تاريخ 1966/3/30 للتوسع أنظر الحسن جمال، شرح نظام الخدمة المدنية (النظام العام لموظفي حكومة المملكة الأردنية الهاشمية) ص66.

## المصادر والمراجع

### أولاً: الكتب

- بطيخ، رمضان، نوفان العجامة، 2012، مبادئ القانون الإداري في المملكة الأردنية الهاشمية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
- جعفر، محمد أنس قاسم، 1992، نظام الترقية في الوظيفة العامة في الإسلام ومدى تطبيقاتها المعاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة.
- الحسن، جمال، 1970، شرح نظام الخدمة المدنية (النظام العام لموظفي حكومة المملكة الأردنية الهاشمية) دون دار نشر، الأردن.
- خطار، علي، 1995، القضاء الإداري الأردني، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، المركز العربي للخدمات الطلابية، الأردن، ط1.
- الطماوي، سليمان محمد، 1967، القضاء الإداري، الكتاب الأول- قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، ط4.
- الطماوي، سليمان محمد، 1973، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة) الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- فهيم، مصطفى أبو زيد، 1956، الوجيز في القانون الإداري، الجزء الأول، دون دار نشر، الاسكندرية.
- كنعان، نواف، 1993، القانون الإداري الأردني، الكتاب الأول، مطابع الدستور التجارية، الأردن، ط1.

- هاشم، زكي محمود، 1970، أنظمة الترقيات في الدول العربية (دراسة مقارنة)، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة.
- ثانياً: القوانين والأنظمة والدوريات
- قانون محكمة العدل العليا رقم 12 لسنة 1992.
- نظام الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 2002.
- نظام الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1998.
- نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007.
- مجلة نقابة المحامين الأردنيين، 1963، العدد (1، 2).
- مجلة نقابة المحامين الأردنيين، 1991، الأعداد (3-6).
- مجلة نقابة المحامين الأردنيين، 1993، الأعداد (4-6).
- مجلة نقابة المحامين الأردنيين، 1994، الأعداد (1-3).
- مجلة نقابة المحامين الأردنيين، 2001، العدد 7.
- مجلة نقابة المحامين الأردنيين، 2004، العدد 1.
- مجلة نقابة المحامين الأردنيين، 2005، العدد 4.

## The Legal System of Promotion in Government Jobs

*Safa Swailmdeen, Abed Al-Ra'of Al-Kasasbeh, Ahmad Al-Dala'een\**

### ABSTRACT

This study tried to cover the legal system of Promotion in Government Jobs, which is one of the most important job regulations, a way to guarantee the highly and efficient functioning in the administrative body. In addition of being material and moral motive built on public employee needs, also we try define the promotion and it's importance in Jordanian promotion legal system.

Out of this study, we have an important conclusion that promotion system even it tries to elevate the efficiency and functionality of the administrative body in the state, maintains the best human resources and talented people, it may be become a destroying method which stops job efficiency, this led trying to balance between public interest and employees interest a way from any foreign or illegal element.

Finally, we recommend some legal issues to organize promotion system, promotion should be built upon efficiency bases, taking care of all employee working of the governmental administrative body to get their opportunity to share in promotion operation.

**Keywords:** Legal System, Promotion, Government Job.

\* Faculty of Law, Yarmouk University, Irbid, Jordan. Received on 4/12/2012 and Accepted for Publication on 16/6/2013.