

(٣)

بتاريخ ٢٠١٢/١/١٧ م

١ - موظف - قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ ولائحته التنفيذية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ - تكليف - حظر الجمع بين وظيفتين بالجهاز الإداري للدولة - استثناء - جواز تكليف الموظف بأعباء ووظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية - استحقاق الموظف المكلف للمكافأة المنصوص عليها قانونا .

وضع المشرع بموجب أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ أصلا عاما في مجال تنظيم الوظيفة العامة يحظر بموجبه على الموظف الجمع بين وظيفتين بالجهاز الإداري للدولة - استثناء من ذلك أجاز المشرع تكليف الموظف القيام بأعباء ووظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية على أن يكون ذلك لمصلحة عامة اقتضته وبصفة مؤقتة ولقاء مقابل وأن تتوافر شروط معينة بينها المادة (٨٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ - مؤدى ذلك - أحقية الموظف المكلف بأعباء ووظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية في الحصول على المكافأة المنصوص عليها قانونا متى توافرت شروطها - تطبيق .

٢ - موظف - تقادم الرواتب والأجور وما في حكمها المستحقة له .

تتقادم الرواتب والأجور وما في حكمها المستحقة للموظفين قبل وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة وما في حكمها بانقضاء

خمس سنوات ميلادية من تاريخ استحقاقها ، وذلك بموجب أحكام القانون المالي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٨/٤٧ - يبدأ سريان التقادم من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء ، وتبدأ مدة سقوط الحق في المطالبة بالدين من تاريخ وجوب أدائه - سريان أحكام التقادم على المكافأة المستحقة للموظف نظير تكليفه القيام بأعباء وظيفية أخرى بالإضافة إلى وظيفته الأصلية - تطبيق .

بالإشارة إلى الكتاب رقم المؤرخ الموافق بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني عن مدى أحقية الفاضل / في طلبه صرف المكافأة الشهرية المستحقة له مقابل تكليفه بالقيام بأعمال مدير دائرة بمكتب بمحافظة بالإضافة إلى عمله الأصلي خلال الفترة من حتى وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن وزارة قد أصدرت القرارين رقمي ٩٩/١٥ بتاريخ و ٢٠٠٤/٢٩ بتاريخ بتكليف الفاضل / نائب رئيس مكتب بالإضافة إلى عمله الأصلي خلال الفترة من وحتى وتذكرون أن الموظف المذكور تقدم بتاريخ بطلب لصرف المكافأة الشهرية المستحقة عن فترة تكليفه المشار إليها إعمالا لنص المادة (٨٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ . وعليه تطلبون الرأي القانوني . وردا على ذلك نفيد بأن المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ والذي يسري ، ولائحته التنفيذية على الحالة المعروضة ، كانت تنص على أنه " يحظر على الموظفين :

أ - الجمع بين وظيفتين بالجهاز الإداري للدولة ، إلا إذا اقتضت المصلحة العامة تكليف الموظف القيام بمقابل وبصفة مؤقتة بأعباء وظيفة أخرى تختلف طبيعتها عن أعباء وظيفته الأصلية ، وذلك طبقا للقواعد التي تحددها اللائحة....." .

وتنص المادة (٨٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليه الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ على أنه " في تطبيق أحكام المادة (٦٣) من القانون يشترط لتكليف الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى بالجهاز الإداري للدولة توافر الشروط الآتية :

١ - أن يكون التكليف بصفة مؤقتة .

٢ - أن تختلف طبيعة أعباء الوظيفة المكلف بها عن أعباء وظيفته الأصلية .

ج -

د -

هـ - أن يتم تحديد المكافأة التي يتقاضاها الموظف وفقا لما يلي :

١ - الأعمال التي لها صفة الاستمرار والانتظام تمنح عنها مكافأة شهرية مقطوعة تحددها وتدفعها الجهة المكلف لها الموظف بما لا يجاوز (٥٠%) من راتبه الأساسي .

٢ -" .

وتنص المادة (٤٤) من القانون المالي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٨/٤٧ على أنه " تتقدم الرواتب والأجور وما في حكمها المستحقة للموظفين قبل وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة وما في حكمها بانقضاء خمس سنوات ميلادية من تاريخ استحقاقها " .

وتنص المادة (٤٥) من ذات القانون على " سريان التقادم وانقطاعه :

- ١ - مع عدم الإخلال بأحكام المواد أرقام (٤٤) و(٤٧) و(٤٨) من هذا القانون لا يبدأ سريان التقادم إلا من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء.
- ٢ - لا يسري التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه.
- ٣ - ينقطع التقادم بالمطالبة المعتبرة قانوناً ، ويبدأ تقادم جديد يسري من تاريخ انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع ، وتكون مدته هي مدة التقادم الأولى "

ومفاد ما تقدم من نصوص أن المشرع قد أجاز تكليف الموظف بالقيام بأعباء وظيفية أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية ، على أن يكون ذلك لمصلحة عامة اقتضته ، وأن يكون بصفة مؤقتة لقاء مقابل حددته الفقرة (هـ/١) من المادة (٨٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليها بالنسبة للأعمال التي تتسم بطابع الاستمرار والانتظام حيث يمنح الموظف في هذه الحالة مكافأة شهرية مقطوعة تلتزم بها الجهة الإدارية المكلف لها الموظف ، وذلك بما لا يجاوز ٥٠% من الراتب الأساسي ، مما يعني أحقية الموظف المكلف بأعباء وظيفية أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية في الحصول على المكافأة المنصوص عليها قانوناً متى توافرت شروطها .

وحيث إنه وإن كان ما تقدم ، إلا أن المادة (٤٤) من القانون المالي المشار إليه قد حددت مدة تقادم الرواتب والأجور وما في حكمها المستحقة للموظفين قبل وحدات الجهاز الإداري للدولة بانقضاء خمس سنوات من تاريخ استحقاقها ، وأن سريان التقادم وفقاً لنص المادة (٤٥) من ذات القانون يبدأ من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء ، على أن تبدأ مدة سقوط الحق في المطالبة بالدين من تاريخ وجوب أدائه .

ولما كان الثابت من الأوراق أن وزارة أصدرت قرارات بتكليف الموظف المذكور بالقيام بأعمال مدير دائرة بمكتب بمحافظة خلال الفترة من وحتى بالإضافة إلى وظيفته الأصلية ، ولم يطالب الموظف المذكور بصرف المكافأة الشهرية المستحقة له مقابل هذا التكليف إلا بتاريخ وبعد انقضاء ما يزيد على سبع سنوات من تاريخ انتهاء التكليف ، ومن ثم يكون حقه في المطالبة بصرف المكافأة المشار إليها قد سقط بالتقادم بمرور ما يزيد على خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق .

لذلك انتهى الرأي إلى سقوط حق الموظف في المطالبة بصرف المكافأة الشهرية المنصوص عليها قانونا بالتقادم على النحو الوارد بالأسباب .

فتوى رقم (وش ق / م / و / ١٥ / ١ / ١٠٤ / ٢٠١٢م) بتاريخ ١٧ / ١ / ٢٠١٢م