

(٥)

بتاريخ ٢٣/١/٢٠١٢م

قرار إداري - نطاق سريانه - مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية .

المستقر عليه أن القرارات الإدارية تعتبر نافذة من تاريخ صدورها ، وتسري في مواجهة الأفراد من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية - ولا تسري تلك القرارات بأثر رجعي سواء كانت قرارات فردية أو قرارات تنظيمية - أساس ذلك - مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية - مؤدى ذلك - أن القرار الإداري يعمل به في مجال تطبيقه الزمني ، فيحكم الوقائع والمراكز القانونية التي تمت تحت سلطانه أي في الفترة من تاريخ العمل به حتى تاريخ إغائه ، ولا يسري بأثر رجعي على الوقائع والمراكز القانونية السابقة عليه - تطبيق .

بالإشارة إلى كتاب معاليكم رقم..... بتاريخ..... الموافق..... بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى أحقية موظفي..... في التعويض عن ساعات العمل الزائدة والفارق عن أيام الإجازات الاعتيادية خلال الفترة من سريان العمل باللائحة الإدارية لمؤسسة..... وحتى تعديل بعض أحكامها .

وتخلص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن مجلس إدارة..... بموجب اللائحة الإدارية لمؤسسة عمان للصحافة والنشر والإعلان الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ قد حدد ساعات العمل بالمؤسسة بواقع (٤٠) أربعين ساعة في الأسبوع وبحد أقصى (٤٨) ثمان وأربعين ساعة ، والإجازة الاعتيادية بواقع (٤٠) أربعين يوما لشاغلي الدرجات (أ ، ب ، ج ، د) و (٣٦) ستة

وثلاثين يوما لشاغلي الدرجات الأولى حتى السادسة ، و(٢٤) أربعة وعشرين يوما لشاغلي الدرجات السابعة حتى الثانية عشرة ، وذلك بالمخالفة لما كان معمولاً به في المؤسسة في ظل تطبيقها لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية وحتى صدور اللائحة الإدارية للمؤسسة التي نظمت الشؤون الوظيفية لموظفي المؤسسة .

وتذكرون أن موظفي المؤسسة المشار إليها تقدموا بطلب معاملتهم وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية فيما يتعلق بساعات العمل وأيام الإجازة الاعتيادية حسبما كان معمولاً به قبل صدور اللائحة الإدارية المشار إليها. وأنه تم تشكيل لجنة بأوامر سامية من جلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - حفظه الله ورعاه - لدراسة تلك الطلبات ، وانتهت إلى تعديل اللائحة الإدارية للمؤسسة المذكورة ، وبناء عليه أصدر مجلس إدارة المؤسسة قراراً بتعديل بعض أحكام اللائحة الإدارية المشار إليها ، متضمناً تعديل ساعات العمل لتكون (٣٥) خمساً وثلاثين ساعة في الأسبوع وبحد أقصى (٤٠) أربعين ساعة ، والإجازة الاعتيادية لتكون (٤٨) ثمانية وأربعين يوماً لشاغلي وظائف الدرجات من (أ) حتى الخامسة ، و(٣٨) ثمانية وثلاثين يوماً لشاغلي وظائف الدرجات من السادسة حتى العاشرة ، و(٢٨) ثمانية وعشرين يوماً لشاغلي وظائف الدرجات الحادية عشرة فما دون .

وتذكرون أنه في ضوء التعديلات المشار إليها ، تقدم عدد من موظفي المؤسسة بطلب تعويضهم عن ساعات العمل الزائدة والفارق عن أيام الإجازة الاعتيادية خلال الفترة من سريان العمل باللائحة الإدارية المشار إليها وحتى تعديلها ، وأنه بدراسة المؤسسة لتلك الطلبات انتهت إلى أن الساعات التي تم العمل خلالها

من قبل موظفي المؤسسة بموجب اللائحة الإدارية للمؤسسة قبل تعديلها هي ساعات عمل رسمية ، ولا يمكن اعتبارها ساعات إضافية ، وأنه بعرض الموضوع على مجلس إدارة المؤسسة ارتأى عرضه على وزارة الشؤون القانونية للإفادة بالرأي القانوني بشأنه .

وإذ تطالبون الرأي في الموضوع .

ورد على ذلك نفيدياً بأن المادة (٥٩) من اللائحة الإدارية لمؤسسة عمان للصحافة والنشر والإعلان الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ نصت قبل تعديلها على أنه : " تحدد ساعات العمل على أساس (٤٠) أربعين ساعة في الأسبوع ، وللمجلس أن يرفع عدد ساعات العمل إلى ما لا يتجاوز (٤٨) ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع كما يجوز له تعديل أوقات الدوام الرسمي حسبما تقتضيه مصلحة العمل .

ويحدد المجلس بداية ونهاية الدوام الرسمي في كل يوم ، وعدد أيام العمل في الأسبوع" .

وتنص المادة (٦١) من ذات اللائحة قبل تعديلها على أنه : " يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنويا براتب إجمالي على النحو الآتي :

أ - ٤٠ يوماً لشاغلي الدرجات أ ، ب ، ج ، د .

ب - ٣٦ يوماً لشاغلي الدرجات الأولى حتى السادسة .

ج - ٢٤ يوماً لشاغلي الدرجات السابعة حتى الثانية عشرة" .

كما تنص المادة (٥٩) من ذات اللائحة والمعدلة بموجب القرار رقم ٢٠١١/٢٥ على أنه : " تحدد ساعات العمل على أساس (٣٥) خمس وثلاثين ساعة في الأسبوع ، وللمجلس أن يرفع عدد ساعات العمل إلى ما لا يتجاوز (٤٠) أربعين ساعة في الأسبوع ، كما يجوز له تعديل أوقات الدوام الرسمي حسبما تقتضيه مصلحة العمل" .

وتنص المادة (٦١) من ذات اللائحة والمعدلة بموجب القرار رقم ٢٥/٢٠١١ على أنه : " يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنويا براتب إجمالي على النحو الآتي : (٤٨) ثمانية وأربعين يوما لشاغلي وظائف الدرجات من (أ) حتى الخامسة . (٣٨) ثمانية وثلاثين يوما لشاغلي وظائف الدرجات من السادسة حتى العاشرة .

(٢٨) ثمانية وعشرين يوما لشاغلي وظائف الدرجات الحادية عشرة فما دون " .

وحيث إن الاستفادة من النصوص السابقة أن ساعات العمل بالمؤسسة قد حددت بواقع (٤٠) أربعين ساعة في الأسبوع وبحد أقصى (٤٨) ثمان وأربعين ساعة إلا أنه وفقا للتعديلات التي طرأت على اللائحة الإدارية تم خفضها لتكون (٣٥) خمسا وثلاثين ساعة في الأسبوع وبحد أقصى (٤٠) أربعين ساعة في الأسبوع .

كما أن الإجازة الاعتيادية الممنوحة لموظفي المؤسسة قد حددت بواقع (٤٠) أربعين يوما لشاغلي الدرجات (أ ، ب ، ج ، د) و (٣٦) ستة وثلاثين يوما لشاغلي الدرجات الأولى حتى السادسة ، و (٢٤) أربعة وعشرين يوما لشاغلي الدرجات السابعة حتى الثانية عشرة ، وتم تعديلها لتكون (٤٨) ثمانية وأربعين يوما لشاغلي وظائف الدرجات من (أ) حتى الخامسة ، و (٣٨) ثمانية وثلاثين يوما لشاغلي وظائف الدرجات من السادسة حتى العاشرة ، و (٢٨) ثمانية وعشرين يوما لشاغلي وظائف الدرجات الحادية عشر فما دون .

وحيث إن المستقر عليه أن القرارات الإدارية تعتبر نافذة من تاريخ صدورها ، وتسري في مواجهة الأفراد من تاريخ نشرها ، فلا تسري

بأثر رجعي سواء كانت قرارات فردية أو قرارات تنظيمية ، استنادا إلى مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية .

ولا يمكن تطبيق القرار الإداري على الأعمال والوقائع القانونية التي تمت قبل نفاذه ، فالقرار الإداري يعمل به في مجال تطبيقه الزمني ، فيحكم الوقائع والمراكز القانونية التي تمت تحت سلطانه ، أي في الفترة من تاريخ العمل به حتى تاريخ إلغائه ، ولا يسري بأثر رجعي على الوقائع والمراكز القانونية السابقة عليه ، وذلك استنادا إلى ضرورة احترام الحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات .

ولما كان القرار رقم ٢٥/٢٠١١ بتعديل بعض أحكام اللائحة الإدارية لمؤسسة عمان للصحافة والنشر والإعلان قد نص في المادة (٣) منه على أن : "ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره" ، وقد تم نشره في الجريدة الرسمية بتاريخ ٨/١٠/٢٠١١ م ، فإن مؤدى ذلك تحديد المجال الزمني ، للقواعد والأحكام التي تضمنها ، إذ من المقرر أن القاعدة القانونية هي تكليف بأمر أو سلوك معين ، وأنها ترتب حقوقا والتزامات على المخاطبين بأحكامها ، وهو ما يقتضي أن يكون هناك تحديد واضح للعمل بها حتى يكون المخاطبون بأحكامها على بينة من أمرهم في احترام ما أتت به من أمر أو نهي ، ويكونوا على دراية بما ترتبه من حقوق والتزامات .

وبتطبيق ما تقدم - وكان الثابت من الأوراق - أن اللائحة الإدارية للمؤسسة المذكورة الصادرة بالقرار رقم ٩/٢٠١٠ حددت ساعات العمل بواقع (٤٠) أربعين ساعة ويحد أقصى (٤٨) ثمان وأربعين ساعة والإجازة الاعتيادية المستحقة لموظفي المؤسسة بواقع (٤٠) أربعين يوما لشاغلي الدرجات (أ ، ب ، ج ، د) و (٣٦) ستة وثلاثين يوما لشاغلي الدرجات الأولى حتى السادسة ، و (٢٤) أربعة

وعشرين يوماً لشاغلي الدرجات السابعة حتى الثانية عشرة ، ومن ثم فإنها تسري على موظفي المؤسسة اعتباراً من ٢٠١٠/٧/٤م اليوم التالي لتاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية ، وحتى تعديل اللائحة بموجب القرار رقم ٢٠١١/٢٥ والذي تضمن تعديل ساعات العمل لتكون (٣٥) خمسا وثلاثين ساعة في الأسبوع وبحد أقصى (٤٠) أربعين ساعة ، والإجازة الاعتيادية لتكون (٤٨) ثمانية وأربعين يوماً لشاغلي وظائف الدرجات من (أ) حتى الخامسة ، و(٣٨) ثمانية وثلاثين يوماً لشاغلي وظائف الدرجات من السادسة حتى العاشرة ، و(٢٨) ثمانية وعشرين يوماً لشاغلي وظائف الدرجات الحادية عشرة فما دون ، ومن ثم فإن هذا القرار يسري على موظفي المؤسسة بأثر فوري ومباشر اعتباراً من تاريخ ٢٠١١/١٠/٩م وهو اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية ، أما الفترة السابقة على هذا التاريخ (وهي المدة من ٢٠١٠/٧/٤م وحتى ٢٠١١/١٠/٨م) فتسري بشأنها أحكام القرار رقم ٢٠١٠/٩ ، والقول بغير ذلك يعني تطبيق القرار رقم ٢٠١١/٢٥ على موظفي المؤسسة بأثر رجعي بالمخالفة لصحيح حكم القانون .

لذلك انتهى الرأي إلى عدم أحقية موظفي في التعويض عن ساعات العمل الزائدة والفارق عن أيام الإجازات الاعتيادية خلال الفترة من سريان العمل باللائحة الإدارية وحتى تعديل بعض أحكامها ، وذلك على النحو الوارد بالأسباب .

فتوى رقم (و ش ق / م و / ١٥ / ٧ / ٢٠١٢ / ١٣٩) بتاريخ ٢٠١٢ / ١ / ٢٣م