

(٤٠)

بتاريخ ٢٩/٨/٢٠١٢م

١ - موظف - تكليف - مدى أحقيته في صرف المكافأة الشهرية المستحقة له مقابل تكليفه .

أجاز المشرع بموجب قانون الخدمة المدنية تكليف الموظف بالقيام بأعباء وظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية - شروط ذلك - أن يكون ذلك لمصلحة عامة اقتضته ، وأن يكون بصفة مؤقتة لقاء مقابل - مع مراعاة - الأعمال التي تتسم بطابع الاستمرار والانتظام حيث يمنح الموظف عنها مكافأة شهرية مقطوعة تلتزم بها الجهة الإدارية المكلف لها الموظف ، وذلك بما لا يجاوز ٥٠% من الراتب الأساسي - مقتضى ذلك - أحقية الموظف المكلف بأعباء وظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية في الحصول على المكافأة المنصوص عليها قانوناً متى توافرت شروطها - تطبيق .

٢ - موظف - تقادم - تقادم الرواتب والأجور وما في حكمها المستحقة - سريان التقادم .

حدد المشرع بموجب القانون المالي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٨/٤٧ مدة تقادم الرواتب والأجور وما في حكمها المستحقة للموظفين قبل وحدات الجهاز الإداري للدولة بانقضاء خمس سنوات من تاريخ استحقاقها - سريان التقادم - يبدأ من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء - يقف التقادم - كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه كما ينقطع ويبدأ تقادم جديد بالمطالبة المعتبرة قانوناً - تطبيق .

بالإشارة إلى الكتب المتبادلة والمنتهية بالكتاب رقم المؤرخ
.....الموافق بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني عن مدى أحقية
الفاضل في طلبه صرف المكافأة الشهرية المستحقة له مقابل تكليفه
بأعمال مدير دائرة بوزارة

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن وزارة
قد أصدرت ستة قرارات بتكليف الموظف المذكور بالقيام بأعمال مدير دائرة
..... بالإضافة إلى عمله الأصلي على النحو الآتي :

- ١ - قرار وزاري رقم بتاريخ خلال الفترة من
حتى
- ٢ - قرار إداري رقم بتاريخ خلال الفترة من
حتى
- ٣ - قرار وزاري رقم بتاريخ خلال الفترة من
حتى
- ٤ - قرار إداري رقم بتاريخ خلال الفترة من
حتى
- ٥ - قرار إداري رقم بتاريخ خلال الفترة من
حتى
- ٦ - قرار إداري رقم بتاريخ خلال الفترة من
حتى

وتذكرون أن الموظف المذكور تقدم بتاريخ بطلب لصرف
المكافأة الشهرية المستحقة عن فترات تكليفه المشار إليها إعمالاً لنص المادة (٩٢)
من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ .
وعليه تطالبون الرأي القانوني .

وردا على ذلك نفيد بأن المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية (الملغى) الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ 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 وظيفه أخرى تختلف طبيعتها عن أعباء وظيفته الأصلية ، وذلك طبقا للقواعد التي تحددها اللائحة " .

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

- أ - أن يكون التكليف بصفة مؤقتة .
- ب - 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 (١٠٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ على أنه : " يحظر على الموظف الآتي :

أ - الجمع بين وظيفته وأية وظيفة أخرى بالجهاز الإداري للدولة إلا إذا اقتضت المصلحة العامة تكليفه بأعباء وظيفه أخرى بصفة مؤقتة بمقابل ، وذلك وفقا للقواعد والشروط التي تحددها اللائحة " .

وتنص المادة (٩٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بقرار
رئيس مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١٠/٩ على أنه : " لا يجوز التكليف بأعباء
وظيفة أخرى إلا إذا توافرت الشروط الآتية :

- ١ - أن تقتضي المصلحة العامة قيام الموظف بأعباء الوظيفتين .
- ٢ - أن يكون التكليف لدى إحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة إذا كان للقيام
بأعباء وظيفة خارج الوحدة .
- ٣ - أن يكون التكليف بصفة مؤقتة ، وللفترة التي يتطلبها تحقيق المصلحة
العامة .
- ٤ - ألا يترتب على التكليف إخلال بواجبات ومسؤوليات الوظيفة الأصلية .
- ٥ - أن يمنح الموظف مكافأة شهرية لا تزيد على (٥٠%) من راتبه الأساسي ،
على أن تتحمل الوحدة المكلف لديها هذه المكافأة .

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 قانونا ، 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 (الملغاة) والبند (٥) من المادة (٩٢) من اللائحة التنفيذية من قانون الخدمة المدنية الحالي ، وذلك 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 ويقف التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه كما ينقطع ويبدأ تقادم جديد بالمطالبة المعتبرة قانوناً .

ولما كان الثابت من الأوراق أن وزارة أصدرت ستة قرارات بتكليف الموظف المذكور بالقيام بأعمال مدير بالإضافة إلى وظيفته الأصلية ، ولم يطالب الموظف المذكور بصرف المكافأة الشهرية المستحقة له مقابل هذا التكليف إلا بتاريخ ، وبعد انقضاء ما يزيد على خمس سنوات من تاريخ انتهاء التكليف بالنسبة للقرارات أرقام وقد خلت الأوراق مما يفيد أن ثمة موانع قد حالت بين المذكور وبين المطالبة

بحقه قبل مضي خمس سنوات على استحقاقه ، أو أنه قام بالمطالبة به قبل هذا التاريخ ، ومن ثم يكون حقه في المطالبة بصرف المكافأة المشار إليها قد سقط بالتقادم بمرور ما يزيد على خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق ، أما بالنسبة للقرارين رقمي بتاريخ و بتاريخ فإن للموظف المذكور أحقية في صرف المكافأة المقررة قانونا لعدم مرور خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق .

لذلك انتهى الرأي إلى :

١ - سقوط حق المعروضة حالته بالتقادم في المطالبة بصرف المكافأة الشهرية المستحقة له عن مدة تكليفه بموجب القرارات أرقام

٢ - أحقية الموظف المذكور في صرف مكافأة شهرية عن مدة تكليفه بأعمال مدير دائرة بالإضافة إلى عمله الأصلي بموجب القرارين رقمي و بما لا يتجاوز ٥٠% من الراتب الأساسي بحسب تقدير السلطة المختصة بما لها من سلطة تقديرية في هذا الخصوص دون إساءة استعمال السلطة ، ولها الاسترشاد في هذا الخصوص بالحالات المماثلة سواء في الوزارة أو في وحدات الجهاز الإداري للدولة ، وذلك على النحو الوارد بالأسباب .

فتوى رقم (وش ق/م و/١/٥١/١٥٢٤/٢٠١٢ م) بتاريخ ٢٩/٨/٢٠١٢م