

(٢٠)

بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣١ م

موظف - إنهاء خدمته لصدور حكم في جريمة مخلة بالشرف والأمانة - صدور أوامر سامية بإعادته للخدمة - أثر هذه الأوامر ونطاقها .

طبقاً لأحكام النظام الأساسي للدولة فإن السلطان هو رئيس الدولة ، وأن ما يصدره من أوامر واجبة الطاعة من قبل كافة الجهات - رسم المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم ٨٠/٨ أداة إلحاق الموظفين بجهة الإدارة سواء أكان هذا التعيين ابتداءً ، أم كان إعادة تعيين وفقاً للمادة (٢٢) من القانون ، وذلك على أساس الجدارة - بتعيين الموظف يكون من المخاطبين بأحكامه ، ويسري بشأنه الأحكام المتصلة بسائر الشؤون الوظيفية - صدور الأوامر السامية بإعادة من يرغب من الموظفين ، التي أنهيت خدماتهم بموجب حكم في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ، إلى وظيفته السابقة إذا كانت شاغرة ، وإحالة من يتعذر توفير العمل له إلى التقاعد - تكون أداة إلحاقهم في الوظيفة العامة من جديد تنفيذاً للأوامر السامية الكريمة عن طريق إعادة التعيين وفقاً لأحكام المادة (٢٢) من قانون الخدمة المدنية ، باعتبار أن علاقة الموظف السابقة بجهة الإدارة قد انفصمت عراها بالحكم عليه من قبل المحكمة وفقاً لحكم المادة (٨٤) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه ، مع ما يستتبعه ذلك من احتساب مدة خدمته في الوظيفة من تاريخ تعيينه إلى تاريخ إنهاء خدمته ، وما يترتب على ذلك من آثار - التعليمات السامية لم تتضمن العفو عن العقوبة وكافة الآثار التي أثبتتها الحكم النهائي ، وإنما تقتصر على إعادة الموظف إلى وظيفته السابقة - أثر ذلك - تطبيق .

فبالإشارة إلى كتاب معاليكم رقم بتاريخ ،
الموافق بشأن طلب إبداء الرأي القانوني في تعديل الوضع الوظيفي
للموظف/

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق- في أن المعروضة حالته
من الموظفين الذين صدر بشأنهم حكم من محكمة ، وعلى ضوء ذلك
تم إنهاء خدمته ابتداء من ، وأنه بتاريخ صدرت
التعليمات السامية بإعادة من يرغب من هؤلاء الموظفين إلى وظيفته السابقة إذا
كانت شاغرة ، وإحالة من يتعذر توفير العمل له إلى التقاعد ، وأنه يجب ترجمة
هذه التوجيهات بقدر الإمكان لصالح الموظف .

وتذكرون أنه ورد خطاب من وزارة بتاريخ متضمنا
اعتبار إنهاء خدمات المذكور بسبب القضية عام كأنها
لم تكن ، وتعتبر خدمته قائمة ومستمرة من تاريخ تعيينه في ،
ولا يعتبر عدم قيامه بالعمل في الفترة من وحتى تاريخ عودته
إلى العمل في تاريخ مانعا يحول قانونا دون تدرج راتبه بالعلوات
الدورية أو الترقية المستحقة في هذه الفترة ، وفي ضوء ذلك تكون أحقية المذكور
في الدرجة (.....) السادسة حاليا ابتداءً من تاريخ تعيينه بالدرجة في
..... ، وترقيته إلى الدرجة (.....) الثالثة حاليا أسوة بزملائه من
أقدمية تعيينهم في بدلا من ، فضلا عن انتفاء
أثر الحكم بعد صدور التعليمات السامية ، ولا يستحق عن الفترة التي قضاها
خارج الخدمة من وحتى تاريخ عودته إلى العمل اعتبارا من
..... للراتب والبدلات وفقا لقاعدة الأجر مقابل العمل .

وإزاء ما تقدم ، تذكرون أنه في حال تطبيق ما ورد بخطاب وزارة
المشار إليه ، فإنه سوف يعاد تسلسل ترقيات المذكور ، لتكون بنفس تسلسل
ترقيات زملائه ممن تم تعيينهم بنفس الدرجة في عام ، وأنه في ضوء
وجود عدد آخر من الموظفين الذين تم إنهاء خدماتهم في القضية نفسها ولهم
مطالبات مشابهة ، وأنه في حال الأخذ بما ورد في خطاب وزارة
المشار إليه وتعديل ترقيات المذكور ، لأنه سوف يكون لزاما على الوزارة تحقيق
كافة المطالبات الأخرى بالكيفية نفسها .

وإذ تطالبون الإفادة بالرأي في مدى إمكانية تطبيق ما انتهت إليه وزارة
ورداً على ذلك نفيد بأن المادة (٤١) من النظام الأساسي للدولة الصادر
بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١ تنص على أنه : " السلطان رئيس الدولة والقائد
الأعلى للقوات المسلحة ، ذاته مصونة لا تمس ، واحترامه واجب ، وأمره مطاع ،
وهو رمز الوحدة الوطنية والساھر على رعايتها وحمايتها " .

وتنص المادة (١٥) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني
رقم ٨٠/٨ (الملغى) على أنه : " يكون اختيار الموظفين لشغل الوظائف مبنياً
على أساس الجدارة ، ويتم اختيارهم طبقاً لأحكام اللائحة " .

وتنص المادة (٢٢) من القانون ذاته على أنه : " يجوز إعادة تعيين الموظف
الذي انتهت خدمته بغير الاستقالة في وظيفته السابقة أو في وظيفة أخرى
مماثلة وبنفس درجته السابقة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى إذا توافرت
فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة ، وعلى ألا يكون التقرير الأخير المقدم عنه
في وظيفته السابقة بتقدير (ضعيف) .

أما إذا انتهت خدمته بالاستقالة ، فلا يجوز إعادة تعيينه على النحو السابق إلا بعد انقضاء سنة على الأقل على الاستقالة " .

وتنص المادة (٢٧) من القانون ذاته على أنه : " تتم الترقية على أساس الجدارة التي تبني على أساس عناصر الأقدمية والأداء و المؤهل الدراسي ، وتحدد اللائحة نسب الدرجات التي تتقرر لكل عنصر من هذه العناصر " .

وتنص المادة (٨٤) من القانون ذاته على أنه : " تنتهي خدمة الموظفين في الأحوال التالية :

ح - الحكم بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف و الأمانة " .

والمستفاد من النصوص المتقدمة أن السلطان هو رئيس الدولة ، وأن ما يصدره من أوامر واجبة الطاعة من قبل كافة الجهات ، وأن المشرع قد رسم أداة إلحاق الموظفين بجهة الإدارة سواء أكان هذا التعيين ابتداء ، أم كان إعادة تعيين وفقاً للمادة (٢٢) المشار إليها ، وذلك على أساس الجدارة ، وأنه بتعيين الموظف على النحو المبين في القانون يكون من المخاطبين بأحكامه ، ويسري بشأنه الأحكام المتصلة بسائر الشؤون الوظيفية ، وعلى الأخص الأحكام المتصلة بالترقية والتي أفصحت المادة (٢٧) المشار إليها على أنها تكون على أساس الجدارة التي تبني على أساس عناصر الأقدمية والأداء و المؤهل الدراسي ، وفوضت اللائحة التنفيذية ببيان نسب هذه العناصر .

وحيث إنه على هدي ما تقدم ، وكان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته قد صدر بشأنه حكم من محكمة في قضية مخلة بالشرف والأمانة في عام مع مجموعة أخرى من الموظفين ، وقد تم إنهاء خدماته بوزارة في ضوء هذا الحكم ، باعتبار أن الجريمة المحكوم فيها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ، وإزاء صدور الأوامر السامية بإعادة من يرغب

من هؤلاء الموظفين إلى وظيفته السابقة إذا كانت شاغرة ، وإحالة من يتعذر توفير العمل له إلى التقاعد ، وكانت أحكام النظام الأساسي للدولة قد قضت بأن أمر السلطان -حفظه الله ورعاه - مطاع ، ومن ثم تكون أداة إلحاق المعروضة حالته في الوظيفة العامة من جديد تنفيذاً للأوامر السامية الكريمة عن طريق إعادة التعيين وفقاً لأحكام المادة (٢٢) من قانون الخدمة المدنية ، باعتبار أن علاقة الموظف السابقة بجهة الإدارة قد انفصمت عراها بالحكم عليه من قبل محكمة وفقاً لحكم المادة (٨٤) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه ، مع ما يستتبعه ذلك من احتساب مدة خدمته في الوظيفة من تاريخ تعيينه إلى تاريخ إنهاء خدمته وما يترتب على ذلك من آثار ، ومن ثم فإن المعروضة حالته يستفيد من مدة خدمته السابقة على إنهاء خدمته في الترقية إلى الوظيفة الأعلى ، مع مراعاة الأساس الذي تقوم عليه ، ولا حجة فيما ذهبت إليه وزارة من اعتبار خدمة الموظف قائمة ومستمرة من تاريخ تعيينه في إلى تاريخ إعادة تعيينه في في ضوء انتهاء خدمته بالحكم النهائي الصادر ضده من محكمة ، كما أنه ليس ثمة مسوغ للقول بأن عدم قيام الموظف بالعمل خلال فترة انتهاء خدمته ، لا يعد مانعاً يحول قانوناً دون تدرج راتبه بالعلوات الدورية أو الترقية المستحقة في هذه الفترة ، إذ إن هذا الأمر يتعارض مع أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية ، والتي استوجبت قيام العلاقة الوظيفية لاستحقاق الموظف للعلوات الدورية والترقيات متى توافرت لها الشروط المقررة قانوناً ، والثابت أن حكم محكمة قد أنهى هذه العلاقة الوظيفية ، وأن التعليمات السامية لم تتضمن العفو عن العقوبة وكافة الآثار التي أثبتتها الحكم النهائي ، وإنما تقتصر على إعادة الموظف إلى وظيفته السابقة .

ولا ينال من ذلك ما قضت به الأوامر السامية من أنه يجب ترجمة هذه الأوامر لصالح الموظف بقدر الإمكان ، لأن الأوامر السامية الكريمة المطاعة الصادرة من جلالتة - أعزه الله - ليس مؤداها ما ذهبت إليه وزارة ، إذ إن تنفيذ هذه الأوامر السامية قد تم من خلال إعادة تعيين الموظف بجهة الإدارة من جديد دون اتباع الإجراءات المقررة قانونا لشغل الوظائف العامة ، كما تم صرف النظر عن مدى توافر الشروط المقررة لإحاقهم بذات الوظيفة التي كانوا يشغلونها قبل الحكم عليهم ، وخاصة أن الأوامر السامية قد أفصحت عن أنه يجب ترجمتها لصالح الموظف قدر الإمكان ، وذلك يقطع بأن تنفيذ هذه الأوامر يكون بما يتوافق ونصوص القانون .

لذلك انتهى الرأي ، إلى أحقية الموظف / في تدرج راتبه بالعلوات الدورية والترقيات المستحقة له عن مدة خدمته في تاريخ تعيينه في حتى تاريخ إنهاء خدمته في ، مع استبعاد المدة التالية لتاريخ انتهاء خدمته حتى تاريخ إعادته للخدمة في ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (وش ق /م و/ ١/٥/ ٢٠١٤/٥٩٥) بتاريخ ٢٠١٤/٣/٢١م