

بتاريخ ٧ / ٧ / ٢٠١٤م

١ - موظف - تكليف بأعباء وظيفة أخرى - شروطه .

وضع المشرع أصلاً عاماً في مجال تنظيم الوظيفة العامة يقضي بعدم جواز الجمع بين وظيفتين بالجهاز الإداري للدولة - أجاز المشرع استثناء تكليف الموظف بالقيام بأعباء وظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية على أن يكون ذلك لمصلحة عامة اقتضته ، وأن يكون بصفة مؤقتة نظير مقابل معين ، وذلك بالنسبة للأعمال التي تتسم بطابع الاستمرار والانتظام - حظر الجمع بين وظيفتين يجد حده الطبيعي في وجوب أن يكون ثمة وظيفتان بالمعنى الذي حدده القانون ، من أن الوظيفة هي مجموعة الواجبات والمسؤوليات والسلطات التي تسند أو تفوض من الجهة المختصة بغرض إنجاز الخدمات والأعمال الرسمية ، وأن تكون - بهذا المعنى الاصطلاحي - مدرجة بجدول الوظائف التي تنشأ في حدود الهيكل التنظيمي للوزارة - أثر ذلك - تطبيق .

٢ - تقادم - مدة تقادم الرواتب والأجور وما في حكمها .

حدد المشرع بموجب أحكام القانون المالي مدة تقادم الرواتب والأجور وما في حكمها المستحقة للموظفين قبل وحدات الجهاز الإداري للدولة بانقضاء خمس سنوات من تاريخ استحقاقها - يبدأ سريان التقادم من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء ، وتبدأ مدة سقوط الحق في المطالبة بالدين من تاريخ وجوب أدائه - تطبيق .

٣ - موظف - الندب والتكليف - الفرق بينهما .

تنفصم بالندب علاقة الموظف المنتدب بوظيفته الأصلية على سبيل التأقيت ،
وتتصل علاقته بالوظيفة المنتدب إليها - لا يعتبر التكليف بعمل بالإضافة إلى
القيام بأعباء الوظيفة الأصلية وفقا للتكليف القانوني السليم ندبا إلى وظيفة
أخرى - العبرة ليست بلفظية النص ، وإنما بالمعاني والدلالات المرادة من النص
- تطبيق .

فبالإشارة إلى كتابكم رقم المؤرخ فيالموافق
..... بشأن طلب إبداء الرأي في كيفية صرف مقابل التكليف وآلية
تحديده ، وكيفية احتساب مدة التقادم القانونية على تلك القرارات التي صدرت
بتكليفهم ، ومدى التزام الوحدة بصرف مقابل التكليف ، وأيضا مدى إلزامية
صرف المقابل لموظفي في الفترة الواقعة قبل صدور المرسومين
السلطانيين رقمي ٢٠١٢/٩ ، ٢٠١٢/١٠ .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن وزارة
قد أصدرت عدة قرارات تتضمن تكليف بعض موظفيها القيام بعمل آخر إضافة
إلى عملهم الأصلي ، وذلك على النحو الآتي :

- الفاضل/ كاتب بلجنة التوفيق والمصالحة ب..... ،
تم تكليفه بالقيام بأعمال أمين سر لجنة التوفيق والمصالحة .
- الفاضل/ طباع بلجنة التوفيق والمصالحة ب..... ، تم
تكليفه للقيام بأعمال أمين سر لجنة التوفيق والمصالحة .
- الفاضل/ رئيس قسم التوظيف بدائرة شؤون الموظفين ، تم
تكليفه للقيام بأعمال مدير دائرة شؤون الموظفين .
- الفاضل/ طباع بدائرة الكاتب بالعدل ب..... ، تم
تكليفه للقيام بأعمال معاون محضر إعلان .

- الفاضل/ طباع بدائرة الكاتب بالعدل ب..... ،
تم تكليفه للقيام بأعمال معاون محضر إعلان .

- الفاضل/ كاتب سجلات بدائرة الكاتب بالعدل
ب..... ، تم تكليفه للقيام بأعمال معاون محضر إعلان .

- الفاضل/ طباع بدائرة الكاتب بالعدل ب..... ،
تم تكليفه للقيام بأعمال معاون محضر إعلان .

- الأفاضل/ أمناء سر لجان التوفيق والمصالحة فيما عدا ولايات
(..... ، ، ،) كلفوا بأعمال مديري
أمناء سر اللجان .

- الفاضل/ الكاتب بالعدل ب..... ، تم تكليفه للقيام
بأعمال الكاتب بالعدل ب..... .

وتذكرون معاليكم أن بعضا من الموظفين كانوا قد تقدموا بطبقات لمنحهم
مكافأة مالية نظير هذا التكليف .

وحيث إن العمل بوزارة الشؤون القانونية قد جرى على أن نطاق الفتوى
يحدده ما ورد بكتاب طلب الرأي ، وينحصر ذلك في الحالات المعروضة دون
غيرها .

وإزاء ذلك فإنكم تطلبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع المشار إليه .
وردا على ذلك نفيد بأن المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية (الملغي) الصادر
بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ تنص على أنه : " فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا
القانون يكون للكلمات والاصطلاحات الواردة به المعاني التالية ، ما لم يقتض
السياق خلاف ذلك :

الوظيفة : ويقصد بها مجموعة الواجبات والمسؤوليات والسلطات التي
تسند أو تفوض من الجهة المختصة بغرض إنجاز الخدمات والأعمال الرسمية " .

وتنص المادة (٦٣) من القانون ذاته على أنه : " يحظر على الموظفين :

أ - الجمع بين وظيفتين بالجهاز الإداري للدولة إلا إذا اقتضت المصلحة العامة تكليف الموظف القيام بمقابل وبصفة مؤقتة بأعباء ووظيفة أخرى تختلف طبيعتها عن أعباء وظيفته الأصلية ، وذلك طبقاً 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 بأعمال ووظيفة 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 - أن يكون التكليف بناء على اتفاق بين الجهة الأصلية التابع لها الموظف ، والجهة التي بها الوظيفة المراد تكليفه بها في حالة اختلاف الجهتين .

د - ألا يترتب على تكليف الموظف الإضرار بواجبات ومسؤوليات الوظيفة الأصلية ، وألا يتعارض معها .

هـ - أن يتم تحديد المكافأة التي يتقاضاها الموظف وفقاً لما يأتي :

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

٢ - الأعمال التي ليست لها صفة الاستمرار والانتظام وتعلق بالمهارات

والقدرات الشخصية تمنح عنها مكافأة مقطوعة مقابل كل عمل طبقا للقواعد المقررة في الجهة المكلف بها الموظف ، ويصدر قرار التكليف من رئيس الوحدة التي يكلف الموظف العمل لها بعد موافقة جهة العمل الأصلية " .

وتنص المادة (١٠٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ على أنه : " يحظر على الموظف الآتي :

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

وتنص المادة (٩١) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ على أنه : " يكون تكليف الموظف بأعباء وظيفته أخرى بموجب قرار من رئيس الوحدة ، على أن يكون التكليف بأعباء وظيفته أخرى لدى وحدة أخرى بناء على طلب رئيس هذه الوحدة .

ويكون التكليف داخل أو خارج الوحدة في الحالات الآتية :

١ - القيام بأعباء وظيفته أخرى بالإضافة إلى أعباء الوظيفة الأصلية بذات الوحدة التي يعمل بها الموظف في أوقات العمل الرسمية .

٢ - القيام بأعباء وظيفته أخرى بذات الوحدة التي يعمل بها الموظف في غير أوقات العمل الرسمية بالإضافة إلى أعباء وظيفته الأصلية .

٣ - القيام بأعباء وظيفته أخرى لدى وحدة أخرى في أوقات العمل الرسمية بالإضافة إلى أعباء وظيفته الأصلية " .

كما تنص المادة (٩٢) من اللائحة ذاتها على أنه : " لا يجوز التكليف بأعباء وظيفته أخرى إلا إذا توافرت الشروط الآتية :

١ - أن تقضي المصلحة العامة قيام الموظف بأعباء الوظيفتين .

٢ - أن يكون التكليف لدى إحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة إذا كان للقيام بأعباء وظيفه 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 القانون ذاته على أنه : " سريان التقادم وانقطاعه :

١ - مع عدم الإخلال بأحكام المواد أرقام (٤٤ ، ٤٧ ، 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 " .

كما تنص المادة (٤٦) من القانون ذاته على أنه : " يترتب على التقادم -

وفقاً لأحكام هذا القانون - انقضاء الحقوق المالية للأفراد والمؤسسات والشركات الخاصة وكذلك الرواتب والأجور وما في حكمها المستحقة لموظفي وحدات الجهاز الإداري للدولة " .

وحيث إن مفاد ما تقدم أن المشرع وضع أصلاً عاماً في مجال تنظيم الوظيفة العامة يقضي بعدم جواز الجمع بين وظيفتين بالجهاز الإداري للدولة ، ثم أورد استثناء على ذلك الأصل أجاز بمقتضاه تكليف الموظف بالقيام بأعباء وظيفية أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية على أن يكون ذلك لمصلحة عامة اقتضته ، وأن يكون بصفة مؤقتة نظير مقابل حدده البند (هـ) من المادة (٨٥) من اللائحة التنفيذية الملغاة ، والبند (٥) من المادة (٩٢) من اللائحة التنفيذية السارية ، وذلك بالنسبة للأعمال التي تتسم بطابع الاستمرار والانتظام حيث يمنح الموظف في هذه الحالة مكافأة شهرية مقطوعة تحددها وتلتزم بدفعها الجهة المكلف لها الموظف ، وذلك بما لا يجاوز (٥٠٪) من الراتب الأساسي .

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 القانون ذاته يبدأ من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء ، على أن تبدأ مدة سقوط الحق في المطالبة بالدين من تاريخ وجوب أدائه .

ويتطبيق ما تقدم على الحالات المعروضة فإنه لما كان الثابت من الأوراق أنه قد تم تكليف المعروضة حالاتهم بصفة مؤقتة بأعباء وظيفية أخرى - بالإضافة إلى أعباء وظيفتهم الأصلية - تختلف طبيعة أعبائها عن الوظائف الأصلية بوزارة وقد توافرت في شأنهم الشروط اللازمة لتكليف الموظف للقيام

بأعباء وظيفية أخرى ، فإنه يحق لهم صرف المكافأة المقررة بموجب حكم الفقرة (هـ) من المادة (٨٥) من اللائحة التنفيذية الملغاة ، والبند (٥) من المادة (٩٢) من اللائحة التنفيذية السارية سالفتي الذكر ، وذلك بالنسبة للأعمال التي تتسم بطابع الاستمرار والانتظام حيث يمنح الموظف في هذه الحالة مكافأة شهرية مقطوعة تحددها وتلتزم بدفعها الجهة الإدارية وذلك بما لا يجاوز (٥٠%) من الراتب الأساسي .

ولما كان حظر الجمع بين وظيفتين - وفقا لما سلف - يجد حده الطبيعي في وجوب أن يكون ثمة وظيفتان بالمعنى الذي حدده القانون ، من أن الوظيفة هي مجموعة الواجبات والمسؤوليات والسلطات التي تسند أو تفوض من الجهة المختصة بغرض إنجاز الخدمات والأعمال الرسمية ، وأن تكون - بهذا المعنى الاصطلاحي - مدرجة بجدول الوظائف التي تنشأ في حدود الهيكل التنظيمي للوزارة ، وفي ضوء توافر تلك التقسيمات بوزارة ... حسبما أفصحت عنه الأوراق ، فإن ذلك يستتبع - بحكم اللزوم - وجود وظائف في تلك الدوائر يجوز التكليف بأعبائها وفقا لأحكام القانون .

وبتطبيق ما تقدم على الوقائع المعروضة في ضوء الضوابط التي حددها قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية للتكليف بأعباء وظيفية أخرى ، وأن لهذه الوظائف اختصاصات ومهام محددة فيما يتعلق بلجان التوفيق والمصالحة ، ودائرة شؤون الموظفين ، ومعاوني محضر إعلان بوزارة ... ، ولم يتم التعيين عليها ، الأمر الذي تطلب الضرورة قيام الموظفين المعروضة حالاتهم بمباشرة المهام والاختصاصات المحددة لهذه الوظائف ، فإن ذلك يعد تكليفا بالقيام بأعباء تلك الوظائف علاوة على وظائفهم الأصلية ، ولا يحتاج في ذلك صدور بعض من تلك القرارات بصيغة التكليف ، وهي ترمي في حقيقتها إلى الندب أو العمل بعد

ساعات الدوام الرسمي ، حيث إن ثمة فارقاً لا يخفى بين التكليف بعمل يدخل في اختصاص وظيفة أخرى ، وبين الندب لشغل الوظيفة ، إذ تنفصم بالندب علاقة الموظف المنتدب بوظيفته الأصلية على سبيل التأقيت ، وتتصل علاقته بالوظيفة المنتدب إليها ، أما التكليف بعمل بالإضافة إلى القيام بأعباء الوظيفة الأصلية ، فلا يعتبر وفقاً للتكييف القانوني السليم ندباً إلى وظيفة أخرى ، أما إن كان المعول عليه من جهة الإدارة ، فالعبرة هنا ليست بلفظية النص ، وإنما بالمعاني والدلالات المرادة من النص ، وإن كان ثمة عدم وضوح من جهة الإدارة في صياغتها لتلك الكلمات ، فإن هذا الأمر لا يسأل عنه الموظف ، ولا ينال مما اكتسبه من مركز قانوني ، وما ترتب على ذلك المركز من حقوق .

ومن ثم يستحق كل منهم مكافأة شهرية مقطوعة بما لا يجاوز (٥٠%) من راتبه الأساسي عن المدة المشار إليها ، ويضحي ثمة التزام على وزارة ... بصرف تلك المكافأة ولو لم يتقدم المذكورون بطلب لصرفها باعتبارها حقاً قانونياً توافر مناط استحقاقه وصرفه بالنسبة لهم .

لذلك انتهى الرأي إلى :

- ١ - أحقية موظفي وزارة المعروضة حالاتهم في صرف المكافأة الشهرية المقررة نظير تكليفهم بأعباء وظيفة أخرى بالإضافة إلى أعباء وظائفهم الأصلية مع مراعاة أحكام التقادم الخمسي .
- ٢ - أحقية الموظفين المنقولين إلى للمكافأة الشهرية المقررة نظير تكليفهم ، وذلك عن فترة التكليف التي انتهت بصدور المرسومين السلطانيين رقمي ٢٠١٢/٩ ، ٢٠١٢/١٠ مع مراعاة أحكام التقادم الخمسي ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (و ش ق / م / ١٢ / ١ / ٢٠١٤ م) بتاريخ ٧/٧/٢٠١٤م