

(٨٥)

بتاريخ ٢٣/١٢/٢٠١٤م

١ - موظف - استقالة - مدى جواز إنهاء خدمة الموظف بناء على استقالته غير المقبولة بعد صدور الحكم الجنائي .

إن قرار جهة الإدارة بعدم قبول استقالة الموظف الصريحة بعد انقطاعه عن عمله بما يجاوز المدة التي حددها القانون - أثره - بقاء علاقته بجهة عمله قائمة طوال مدة انقطاعه عن عمله ، وحتى صدور الحكم الجنائي - تطبيق .

٢ - موظف - إنهاء خدمة - الحكم عليه نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة - سلطة الجهة الإدارية في إنهاء الخدمة .

إن من بين أسباب فسخ عرى العلاقة الوظيفية بين الموظف والوحدة التي يعمل بها الحكم عليه نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يقرر رئيس الوحدة - بعد العرض على لجنة شؤون الموظفين - إبقاء الموظف في الخدمة متى كان الحكم لأول مرة أو مع وقف تنفيذ العقوبة ، وتبين من ظروف الواقعة وأسباب الحكم أن بقاءه لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها - إذا قرر رئيس الوحدة إنهاء خدمة الموظف لتعارض بقاءه في الخدمة مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ صدور الحكم ابتدائياً بالعقوبة - تطبيق .

فبالإشارة إلى كتاب معاليكم رقم : ..... بتاريخ ..... ،  
الموافق ..... بشأن الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز إنهاء خدمة

الفاضل / ..... بناء على حكم المادة (١٤٥) من قانون الخدمة المدنية ،  
أو إنهاء خدمته بناء على حكم المادة (١٤٩) من القانون ذاته .  
وتتلخص الوقائع - حسبما يبين من الأوراق - في أنه تم إحالة الفاضل /  
..... أحد موظفي وزارة ..... للتحقيق معه في جناية اصطناع  
مستند من المفروض صدوره عن دائرة رسمية ، وجنحة إساءة استعمال الوظيفة ،  
وقد صدر قرار بحبس المذكور احتياطيا خلال الفترتين ( من .....  
إلى ..... ، ومن ..... إلى ..... ) ،  
ثم تم وقفه عن العمل مدة حبسه احتياطيا اعتبارا من ..... مع  
وقف صرف نصف راتبه عن هذه المدة ، وبتاريخ ..... تقدم المذكور  
بطلب الاستقالة من العمل ، إلا أن الوزارة ارتأت عدم قبولها إلى حين الحكم في  
الدعوى المشار إليها ، وبتاريخ ..... صدر حكم من محكمة الاستئناف  
..... بإدانة المذكور غيابيا ، ومعاقبته عن الجناية المسندة إليه  
بالسجن لمدة (٥) خمس سنوات ، وعن الجنحة بالسجن (٣) ثلاث سنوات على أن  
تدغم العقوبات بحقه ، وتنفذ العقوبة الأشد ، وبمخاطبة المديرية العامة لتنفيذ  
ومتابعة الأحكام بالادعاء العام تبين أنه لم يتم الطعن على الحكم المشار إليه حتى  
تاريخ ..... ، وأن المذكور ليس سجيناً ، ولا يزال مطلوباً لدى الادعاء  
العام ، وهو منقطع عن العمل من .....  
وإزاء ذلك تطالبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع المشار إليه .  
وردا على ذلك نفيد بأن المادة (١٤٠) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم  
السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ نصت على أنه : "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب  
الآتية :

أ - ..... ب - .....

ج - ..... د - .....

هـ - .....

و - الحكم نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

ومع ذلك إذا كان الحكم لأول مرة أو مع وقف تنفيذ العقوبة كان لرئيس الوحدة إبقاء الموظف في الخدمة إذا رأى من ظروف الواقعة وأسباب الحكم أن ذلك لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها بعد العرض على لجنة شؤون الموظفين " .

وتنص المادة (١٤٥) : " يعتبر الموظف مقوما استقالته في الحالتين الآتيتين :  
أ - إذا تغيب عن عمله مدة ثلاثين يوما متصلة أو خمسين يوما غير متصلة في السنة ، وتعتبر خدمته منتهية اعتبارا من تاريخ تغيبه إذا كانت المدة متصلة ، ومن اليوم التالي لاكتمال مدة التغيب إذا كانت غير متصلة ما لم يعد إلى عمله خلال أسبوع من اكتمال إحدى المدتين ، ويقدم عذرا مقبولا ، ويستثنى من شرط العودة خلال هذا الأجل من كان غيابه نتيجة عذر قهري . فإذا عاد الموظف وقدم عذرا مقبولا حسبت مدة الغياب إجازة اعتيادية حسبما يسمح به رصيده منها ، وذلك بمراعاة الحد الأقصى لمدة الإجازة المنصوص عليها في المادة (٦٥) ، وإلا حرم من راتبه الكامل أو جزء منه حسب الأحوال .

أما إذا عاد خلال الأجل المذكور ، ولم يقدم عذرا أو قدم عذرا غير مقبول ، حرم من راتبه الكامل عن مدة تغيبه مع عدم الإخلال بالمساءلة الإدارية .

ب - .....

ولا يجوز اعتبار الموظف مستقिला في الحالتين إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات المساءلة الإدارية " .

وتنص المادة (١٤٩) من القانون ذاته على أنه : "مع عدم الإخلال بحكم الفقرة الثانية من البند (و) من المادة (١٤٠) إذا صدر على موظف حكم نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ صدور الحكم عليه ابتدائيا بالعقوبة" .

والمستفاد من النصوص السابقة أن انقطاع الموظف عن عمله بما يجاوز المدة التي حددها القانون يعد بمثابة قرينة قانونية على اعتباره مستقيلا (استقالة ضمنية) ، وهي قرينة مقررة لمصلحة الإدارة ، فلها بسلطانها التقديرية إما أن تعتبر الموظف مستقيلا ، وإما أن تمضي في اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية ضده باعتبار أن انقطاع الموظف عن عمله بدون عذر يشكل مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة الإدارية ، كما أن من بين أسباب فسم عرى العلاقة الوظيفية بين الموظف والوحدة التي يعمل بها الحكم عليه نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يقرر رئيس الوحدة - بعد العرض على لجنة شؤون الموظفين - إبقاء الموظف في الخدمة متى كان الحكم لأول مرة أو مع وقف تنفيذ العقوبة ، وتبين من ظروف الواقعة وأسباب الحكم أن بقاءه لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها ، فإذا قرر رئيس الوحدة إنهاء خدمة الموظف لتعارض بقاءه في الخدمة مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ صدور الحكم ابتدائيا بالعقوبة .

ولما كان الثابت من الأوراق أن وزارة .... قررت عدم قبول استقالة الموظف المعروضة حالته الصريحة بعد انقطاعه عن عمله بما يجاوز المدة التي حددها القانون ، وذلك إلى حين صدور الحكم الجنائي ، ولم تقرر إنهاء خدمته من تاريخ تغيبه عن عمله ، فإن علاقته بجهة عمله تبقى قائمة طوال مدة انقطاعه

عن عمله ، وحتى صدور الحكم الجنائي ، ولما كان الموظف المعروضة حالته قد أدين في جنائية اصطناع مستند من المفروض صدره عن دائرة رسمية ، وجنحة إساءة استعمال الوظيفة ، وذلك بموجب الحكم النهائي الصادر من محكمة الاستئناف بمسقط بتاريخ ٢٠١٤/٣/١١ م ، وكانت الجريمة التي أدين بسببها المعروضة حالته من الجرائم المخلة بالأمانة ، فإنه لا مناص من إصدار قرار بإنهاء خدمته اعتباراً من تاريخ ٢٠١٤/٣/١١ م .

لذلك انتهى الرأي ، إلى عدم جواز إنهاء خدمة الفاضل / .....  
بناء على حكم المادة (١٤٥) من قانون الخدمة المدنية ، وإنهاءها بناء على حكم المادة (١٤٩) من القانون ذاته .

فتوى رقم ( وش ق / م / و / ١٢ / ١ / ٢٤٦٩ / ٢٠١٤ م ) بتاريخ ٢٣ / ١٢ / ٢٠١٤ م