

(٣)

بتاريخ ٢٢/١/٢٠١٥م

موظف - تعيين - مدى جواز تعيين الموظف على درجة أقل مما هو مقرر قانونا .  
أوجب المشرع على وحدات الجهاز الإداري للدولة إعداد جدول الوظائف الدائمة بها ، وذلك بعد التنسيق مع وزارة الخدمة المدنية ، وحددت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية العناصر الأساسية الواجب اتباعها عند إعداد جداول الوظائف بكل وحدة ، ومنها تحديد الحد الأدنى من مطالب التأهيل ، أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة مع مراعاة الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات الواردة بالملحق رقم (٤/أ) ، وتقييم الوظيفة بإحدى الفئات أو الدرجات المبينة بالجدولين الملحقين بقانون الخدمة المدنية - إن شروط شغل الوظائف هي ذاتها شروط شغل الدرجات - أساس ذلك - عدم قيام الوحدات الحكومية المخاطبة بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ بإعداد جدول الوظائف بها - أثر ذلك - المعول عليه عند التعيين في الوظائف هو الدرجات المالية المخصصة لتلك الوظائف مع الأخذ في الاعتبار أن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ ، قد وضعت الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المتطلبية لشغل الدرجات - استقر إفتاء وزارة الشؤون القانونية على جواز تعيين الموظف في درجة أقل مما هو مقرر وفقا للملحق (٤/أ) المشار إليه باعتباره جائزا ، وليس فيه مخالفة للقانون .

فبالإشارة إلى كتاب معاليكم رقم : ..... المؤرخ في ..... ،  
الموافق ..... ، وإلى كتاب مدير عام الشؤون الإدارية بوزارة .....  
رقم ..... ، بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى أحقية  
الفاضل / ..... في شغل الدرجة (٢/٤) بدلا من الدرجة (٢/٥) من تاريخ  
تعيينه في .....

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما ورد في الكتابين المشار إليهما  
- أن المعروضة حالته تم تعيينه في وظيفة طباع بالدرجة المالية (٢/٥)  
في ٢٠٠٠/٣/٦ م ، وأنه تقدم إلى وزارة الخدمة المدنية بطلب تعديل قرار تعيينه  
على الدرجة المالية (٢/٥) لتكون الدرجة المالية (٢/٤) اعتبارا من تاريخ تعيينه ،  
والتي أفادت بأن قرار تعيين المعروضة حالته قد أخطأ في تحديد الدرجة  
المستحقة له قانونا عند التعيين ، حيث إنه حاصل على شهادة الثانوية العامة عام  
١٩٩٧ م ، وعين بموجب هذه الشهادة ، وأن هذا الخطأ واجب التصحيح ،  
ولا يتحصن قرار تعيينه فيما تضمنه من تحديد الدرجة عند التعيين ؛ لكون  
تحديد الدرجة عند التعيين مستمدا من القانون مباشرة ، وفقا للملحق رقم (أ/٤)  
من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم  
٨٤/٥٢ ( الواجبة التطبيق آنذاك ) ، وقد خلص رأيها إلى تعديل الدرجة المالية  
للمعروضة حالته من تاريخ تعيينه إلى الدرجة (٢/٤) بدلا من الدرجة  
(٢/٥) ، مع تعديل وضعه الوظيفي على هذا الأساس ، وما يستحقه من ترقيات  
بناء على ذلك ، وصرف ما يترتب عليه من آثار مالية .

وتذكرون معاليكم أن وزارة ..... خاطبت وزارة الخدمة المدنية  
بموجب كتابها رقم ..... بتاريخ ..... ، الذي بينت فيه أنها قامت  
بتحديد الدرجة المالية للمعروضة حالته وفقا لأحكام البند (ج) من الملحق رقم (أ/٤)

من اللائحة التنفيذية المشار إليها بشأن القواعد العامة بالنسبة للتعيين بالجدول العام ، وهي (٢/٥) بموجب الملحق رقم (ج) نموذج عقد الخدمة للعمانيين ، وذلك بعد أخذ رأي وزارة الخدمة المدنية قبل إصدار قرار التعيين ، وأن المعروضة حالته قد أقر بقبول الدرجة المقترحة على النحو المبين في الإقرار المرفق ، وأن وزارة الخدمة المدنية قامت بالتصديق على نموذج التعيين بالدرجة والراتب المتعاقد عليه إعمالاً للبند (ج) المشار إليه ، وعليه ، قامت وزارة ..... بإصدار قرار التعيين المشار إليه بالدرجة المالية (٢/٥) ، وهو ما يعني معه صدور قرار التعيين صحيحاً وفقاً لأحكام القانون ، ولا مطعن عليه من هذه الناحية ، إذ إن القرارات الإدارية التي تولد حقاً أو تنشئ مركزاً ذاتياً لا يجوز سحبها متى صدرت صحيحة ومتسقة وأحكام القانون ، بالإضافة إلى مضي المدة القانونية لتحصل القرارات الإدارية ؛ ومن ثم أصبح قرار تعيين المذكور في منأى عن السحب أو الإلغاء أو التعديل خاصة بعد مرور أكثر من (١٣) ثلاث عشرة سنة على صدوره استقراراً للمراكز القانونية .

وإزاء الخلاف بين وزارة ..... ، ووزارة الخدمة المدنية ، فإنكم تطلبون الرأي في الموضوع المشار إليه .

ورد على ذلك ، نفيدياً بأن المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ - وهو القانون الذي يحكم الواقعة المعروضة - تنص على أنه : " الوظائف إما دائمة وإما مؤقتة ، وتضع كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة جدولاً للوظائف الدائمة ، يتضمن وصف ومسمى كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسؤولياتها واختصاصاتها وسلطاتها وشروط شغلها وترتيبها في إحدى الدرجات أو الفئات المبينة بالجدولين الملحقين بهذا القانون بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية ..... " .

وتنص المادة (٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ ، على أنه : " تقوم كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة بإعداد جدول الوظائف الدائمة بها ، وذلك بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية ، على أن يتضمن هذا الجدول الآتي :

- ١ - .....
- ٢ - .....
- ٣ - .....

٤ - الحد الأدنى من مطالب التأهيل ، أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة مع مراعاة الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات الواردة بالملحق رقم (١/٤) باستثناء الوظائف التي لا يتطلب شغلها الشروط الواردة بهذا الملحق ، ويتم الاتفاق عليها بالتنسيق بين الجهة المعنية ، ووزارة الخدمة المدنية .

٥ - تقييم الوظيفة بإحدى الفئات أو الدرجات المبينة بالجدولين الملحقين بقانون الخدمة المدنية ، ويراعى في هذا الشأن الجدول الملحق رقم (٤/ب) عند تقييم وظائف المهنيين والعمال والمستخدمين " .

وينص البند (ج) من الملحق رقم (١/٤) من اللائحة المشار إليها بشأن القواعد العامة بالنسبة للتعين بالجدول العام على أنه : " ..... وفي جميع الحالات يجب أن يتم تحديد الدرجة المناسبة بعد أخذ رأي وزارة الخدمة المدنية قبل إصدار قرار التعيين " .

وقد تضمن الملحق رقم (١/٤) المرفق باللائحة المذكورة جدولاً بالحد الأدنى للمؤهلات والخبرات اللازمة لشغل وظائف درجات الجدول العام ، شروط شغل العمانيين للدرجة المالية (٢/٥) ، وهي كالتالي :

- أ - إعدادية عامة أو ما يعادلها + خبرة مدتها (٢) سنتان .  
ب - ابتدائية عامة أو ما يعادلها + خبرة (٦) ست سنوات .  
ج - خبرة لا تقل عن (١٢) اثنتي عشرة سنة .  
وجاءت شروط شغل العمانيين للدرجة المالية (٢/٤) على النحو الآتي :
- أ - ثانوية عامة أو ما يعادلها .  
ب - إعدادية عامة أو ما يعادلها + خبرة (٤) أربع سنوات .  
ج - ابتدائية أو ما يعادلها + خبرة (٨) ثماني سنوات .  
د - خبرة لا تقل عن (١٦) ست عشرة سنة .

ومفاد النصوص سالفه الذكر أن المشرع أوجب على وحدات الجهاز الإداري للدولة إعداد جدول الوظائف الدائمة بها ، وذلك بعد التنسيق مع وزارة الخدمة المدنية ، وحددت اللائحة التنفيذية العناصر الأساسية الواجب اتباعها عند إعداد جداول الوظائف بكل وحدة ، ومنها تحديد الحد الأدنى من مطالب التأهيل ، أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة مع مراعاة الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات الواردة بالملحق رقم (٤/أ) وتقييم الوظيفة بإحدى الفئات أو الدرجات المبينة بالجدولين الملحقين بقانون الخدمة المدنية ، ولما كان البين أن شروط شغل الوظائف هي ذاتها شروط شغل الدرجات ؛ نظرا لعدم قيام الوحدات الحكومية المخاطبة بأحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ بإعداد جدول الوظائف بها ، ولذلك فالمعول عليه عند التعيين في الوظائف هو الدرجات المالية المخصصة لتلك الوظائف مع الأخذ في الاعتبار أن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ قد وضعت الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المتطلبية لشغل الدرجات ، ومن هذا

المنطلق ، فقد استقر إفتاء وزارة الشؤون القانونية على جواز تعيين الموظف في درجة أقل مما هو مقرر وفقا للملحق (أ/٤) المشار إليه بوصفه أمرا جائزا وليس فيه مخالفة للقانون ( مبدأ رقم ٤٣ ) مجموعة الفتاوى القانونية في عشر سنوات في مسائل الخدمة المدنية ) .

ومن ثم ، وعلى هدي ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته قد صدر قرار بتعيينه في وظيفة طباع بالدرجة (٢/٥) بتاريخ ٢٠٠٠/٣/٦ م ، فإن مؤدى ذلك أن المذكور كان مستوفيا الحد الأدنى من المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الدرجة (٢/٥) ويغدو قرار تعيينه متفقا وصحيح حكم القانون نظرا لاستيفاء الموظف اشتراطات شغل الدرجة المعين عليها ، خاصة ، وأن المستقر عليه فقها وقضاء في هذا الشأن من أن القرارات الإدارية تكون عسوية عن السحب أو الإلغاء متى صدرت صحيحة متفقة وصحيح حكم القانون ، ولا ينال من ذلك أن استمارة التعيين قد دون فيها أن الموظف حاصل على شهادة الثانوية العامة ، إذ إنه ليس ثمة إلزام على جهة الإدارة بتعيين الموظف في الدرجة التي تتناسب مع المؤهل الأعلى الحاصل عليه طالما كانت إرادتها تتجه لتعيينه على درجة أدنى ، باعتباره مستوفيا للدرجة الأدنى المعين بها ، كما أنه لا يمكن القول بافتراض اتجاه نية جهة الإدارة إلى تعيين الموظف على الدرجة الأعلى (٢/٤) التي تتناسب مع مؤهل الثانوية العامة لمجرد ذكر شهادة الثانوية العامة في نموذج التعيين ؛ لتعارض هذا الأمر مع الإرادة الصريحة التي جهرت بها جهة الإدارة بموجب القرار الصادر بتعيين الموظف بالدرجة المالية (٢/٥) ، وخاصة ، أن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية (الملغاة) قد تطلبت عند تحديد الدرجة المناسبة للموظف أخذ رأي وزارة الخدمة المدنية قبل إصدار قرار التعيين ، الأمر الذي تحقق في الحالة الماثلة بموافقة وزارة الخدمة المدنية على تعيين الموظف في الدرجة المالية

(٢/٥) ، مما يقطع باتجاه الإرادة إلى تعيين الموظف بتلك الدرجة ، والقول بغير ذلك من شأنه إهدار الغاية التي توخاها نص البند (ج) من الملحق رقم (٤/أ) السالف الذكر من وجوب أخذ رأي وزارة الخدمة المدنية بشأن تحديد الدرجة المناسبة للموظف .

ولا حجة فيما قد يبديه بعضهم من أن تدوين مؤهل الثانوية يعد إفصاحا من جهة الإدارة برغبتها في تعيينه على الدرجة التي تتناسب مع هذا المؤهل ، إذ إن هذا القول مؤداه إهدار الإرادة الصريحة التي عبر عنها القرار الصادر بتعيين الموظف في الدرجة المالية (٢/٤) ، والركون إلى إرادة احتمالية لم تتجه إليها نية جهة الإدارة ، وخاصة ، أن الأعمال والتصرفات القانونية التي تقوم بها جهة الإدارة يفترض فيها الصحة ما لم يقدّم دليل قاطع يقطع ببطلان تلك التصرفات . ولما كان ذلك ، وكان الملحق (٤/أ) من اللائحة التنفيذية المشار إليها ، قد حدد الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المتطلبة لشغل الدرجات ، وكان الموظف المذكور قد استوفى الشروط المتطلبة لشغل الدرجة المعين عليها ، والتي اتجهت إرادة جهة الإدارة لتعيينه عليها فإن قرار تعيين الموظف يغدو متفقا مع قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية المعمول بهما وقت صدور القرار ؛ ومن ثم ، يتعذر تعديل درجته المالية المعين عليها .

لذلك انتهى الرأي ، إلى عدم أحقية الفاضل / ..... في شغل الدرجة (٢/٤) بدلا من الدرجة (٢/٥) من تاريخ تعيينه في ..... ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم ( و ش ق / م و / ٥ / ١ / ٨٥ / ٢٠١٥ م ) بتاريخ ٢٢ / ١ / ٢٠١٥ م