

(١٠)

بتاريخ ٢٠١٥/٢/١٥ م

١ - موظف - إجازة - أنواعها - سلطة الإدارة في منحها - أثر انقطاع الموظف عن عمله لغير إجازة يستحقها .

حظر المشرع على الموظف الانقطاع عن عمله إلا لإجازة يستحقها ، وفي الحدود المقررة له وفقا للقانون - بين القانون سائر أنواع الإجازات التي غير فيها بين تلك التي يستمد حق الموظف فيها من أحكام القانون مباشرة دون سلطة تقديرية لجهة الإدارة ، وتلك الأخرى التي يكون منحها بناء على السلطة التقديرية لرئيس الوحدة في ضوء ما يقرره في مدى توافر مناط استحقاقها - خول المشرع جهة الإدارة صلاحية منح الموظف إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد على (١) سنة قابلة للتجديد بعد أقصى (٤) أربع سنوات طوال مدة خدمته ، ويعد منح هذا النوع من الإجازات من الأمور التي تدخل في عداد السلطة التقديرية المخولة لرئيس الوحدة - رسم القانون الطريق لجهة الإدارة التصرف في حالة انقطاع الموظف عن عمله لغير إجازة يستحقها ، وذلك من خلال السلطة التقديرية المخولة لجهة الإدارة في حساب مدة انقطاع الموظف عن العمل من رصيد الإجازات الاعتيادية للموظف إذا كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه كاملا عن مدة غيابه ، مع صلاحية اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية في مواجهته إذا لم يقدم عذرا أو قدم عذرا غير مقبول - لا يخل ذلك بما هو مقرر

لجهة الإدارة من صلاحية اعتبار الموظف مستقيلاً ؛ ومن ثم إنهاء خدمته من تاريخ تغييبه عن العمل دون عذر مقبول - ألفت المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية على عاتق الموظف التزاماً بعدم الانقطاع عن العمل إلا إذا كان مصرحاً له في إجازة من تلك التي بينها قانون الخدمة المدنية - أثر ذلك - يتعين على الموظف مباشرة عمله فوراً بعد انتهاء إجازته الخاصة بدون راتب وعدم الانقطاع عن العمل بمجرد أنه قد تقدم بطلب منحه إجازة ثالثة بدون راتب ، إذ إن تقديم طلب الإجازة لا يسوغ الانقطاع عن العمل طالما لم تفصح جهة الإدارة بقبول طلبه - تطبيق .

٢ - قرار - قرار إداري - تعريفه - سلطة جهة الإدارة في سحب قرار إنهاء خدمة الموظف لدواعي الشفقة والإنسانية .

المستقر عليه في أحكام محكمة القضاء الإداري أن القرار الإداري هو إفصاح جهة الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إحداث أثر قانوني معين إنشاء أو تعديلاً أو إلغاء ، متى كان ذلك ممكناً وجائزاً قانوناً ، وكان الباعث عليه تحقيق مصلحة عامة - كما استقر إفتاء وزارة الشؤون القانونية - علاوة على أحكام محكمة القضاء الإداري - على أنه يجوز لرئيس الوحدة سحب قرار إنهاء خدمة الموظف لدواعي الشفقة والإنسانية ، وفقاً لما له من سلطة تقديرية في هذا الشأن - تعامل الفترة التي انقطع فيها الموظف عن العمل كفترة إجازة بدون راتب ، ولها أن تلزمه باستئناف العمل حال سحب

القرار ، أو أن توافق على ما سبق أن أبداه في تظلمه من الموافقة على منحه  
الإجازة الخاصة بدون راتب - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم : ..... بتاريخ ..... ، الموافق ..... ،  
بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى صحة قرار إنهاء خدمة الموظف  
..... ، والتظلم المقدم منه .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن المعروضة حالته  
يشغل وظيفة ..... في ..... ،  
وأنه تم منحه إجازة بدون راتب للمرة الثانية لمدة سنة تبدأ بتاريخ ٢٠١٣/٤/١ م ،  
وتنتهي بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣١ م .

وتذكرون معاليكم أنه بتاريخ ٢٠١٤/٤/٢ م تقدم المذكور ، وللمرة الثالثة  
بطلب الحصول على إجازة خاصة لمدة سنة أخرى ، والبين من خلفيات الموضوع  
أن ..... - بموجب كتابها رقم :  
( م هـ ظ / م . م / م / ٢٩ / ٢٠١٤ م ) بتاريخ ٢٠ من جمادى الثانية ١٤٣٥ هـ ، الموافق ٢٠ من  
ابريل ٢٠١٤ م - لم توافق على طلبه ، لعدم كفاية المبررات التي ساقها ، فضلا عن أن  
مقتضيات العمل تستدعي عودته ، وتم إخطاره - هاتفيا - بذلك من قبل .....  
..... ( القائم بأعمال ..... )  
بتاريخ ٢٠١٤/٥/١ م ، إلا أن المذكور أفاد بوجوده خارج السلطنة ، وأنه سيعود  
بعد أسبوع .

وتذكرون أن المعروضة حالته استمر في انقطاعه عن العمل ، وبدون عذر ،  
مما دعا ..... إلى إنهاء خدمته  
بتاريخ ٢٠١٤/٨/١٧م بموجب القرار رقم ..... ، وأنه  
بتاريخ ٢٠١٤/٩/٩م تقدم بتظلم من قرار إنهاء خدمته ، مبينا فيه أنه حتى تاريخ  
٢٠١٤/٨/٤م لم يكن على علم بعدم الموافقة على طلب إجازته الخاصة ، ملتصا إلغاء  
قرار إنهاء خدمته ، وإعادته إلى العمل ، والموافقة على إجازته الخاصة بدون راتب  
التي لم يتبق منها سوى (٥) خمسة أشهر .

وإزاء ذلك ، تطالبون معاليكم الإفادة بالرأي القانوني .

وردا على ذلك ، نفيد بأن المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية الصادر  
بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ ، تنص على أنه : " لا يجوز للموظف أن  
ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة بمقتضى هذا  
القانون ، وطبقا للإجراءات التي تحددها اللائحة " .

وتنص المادة (٦٦) من القانون ذاته ، على أنه : " مع عدم الإخلال بحكم المادة  
(١٤٥) إذا انقطع الموظف عن عمله لغير إجازة يستحقها حسب مدة الغياب  
من إجازته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه الكامل عن مدة  
غيابه ، وذلك دون إخلال بالمساءلة الإدارية إذا لم يقدم الموظف عذرا أو قدم عذرا  
غير مقبول " .

وتنص المادة (٨٥) من القانون ذاته ، والمعدلة بالمرسوم السلطاني رقم

٢٠١٠/١٠٦ ، على أنه : " يجوز - لأسباب يقدرها رئيس الوحدة - منح الموظف إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد على سنة قابلة للتجديد بحد أقصى (٤) أربع سنوات طوال مدة خدمته ، ويشترط لمنح هذه الإجازة ألا يكون الموظف معيناً بطريق التعاقد ما لم تقتض مصلحة العمل منحه الإجازة المذكورة . ويجوز لمجلس الوزراء الاستثناء من الحد الأقصى لمدة هذه الإجازة" .  
وتنص المادة (١٤٥) من القانون ذاته ، على أنه : " يعتبر الموظف مقديماً استقالته في الحالتين الآتيتين :

أ - إذا تغيب عن عمله مدة (٣٠) ثلاثين يوماً متصلة أو (٥٠) خمسين يوماً غير متصلة في السنة ، وتعتبر خدمته منتهية اعتباراً 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 عذراً مقبولاً ، ويستثنى من شرط العودة خلال هذا الأجل من كان غيابه نتيجة عذر قهري .

فإذا عاد الموظف وقدم عذراً مقبولاً حسب 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 عذراً أو قدم عذراً غير مقبول حرم من راتبه الكامل عن مدة تغيبه مع عدم الإخلال بالمساءلة الإدارية .

.....  
..... " .  
ومفاد النصوص سالفه الذكر أن المشرع قد حظر على الموظف الانقطاع  
عن عمله إلا لإجازة يستحقها ، وفي الحدود المقررة له وفقا للقانون ، وقد بين  
القانون سائر أنواع الإجازات التي غاير فيها بين تلك التي يستمد حق الموظف  
فيها من أحكام القانون مباشرة دون سلطة تقديرية لجهة الإدارة وتلك الأخرى  
التي يكون منحها بناء على السلطة التقديرية لرئيس الوحدة في ضوء ما يقرره  
في مدى توافر مناط استحقاقها ، كما خول المشرع جهة الإدارة صلاحية  
منح الموظف إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد على (١) سنة قابلة  
للتجديد بحد أقصى (٤) أربع سنوات طوال مدة خدمته ، ويعد منح هذا النوع  
من الإجازات من الأمور التي تدخل في عداد السلطة التقديرية المخولة لرئيس  
الوحدة .

كما رسم القانون الطريق لجهة الإدارة التصرف في حالة انقطاع الموظف  
عن عمله لغير إجازة يستحقها ، وذلك من خلال السلطة التقديرية المخولة  
لجهة الإدارة في حساب مدة انقطاع الموظف عن العمل من رصيد الإجازات  
الاعتيادية للموظف إذا كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه كاملا عن مدة  
غيابه ، مع صلاحية اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية في مواجهته إذا لم يقدم  
عذرا أو قدم عذرا غير مقبول ، بيد أن هذا الأمر لا يخل بما هو مقرر لجهة  
الإدارة من صلاحية اعتبار الموظف مستقيلا ؛ ومن ثم إنهاء خدمته من تاريخ

تغيبه عن العمل دون عذر مقبول ، وفقا لأحكام المادة (١٤٥) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه .

وحيث إنه من المستقر عليه في أحكام محكمة القضاء الإداري أن القرار الإداري هو إفصاح جهة الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إحداث أثر قانوني معين إنشاء أو تعديلا أو إلغاء ، متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا ، وكان الباعث عليه تحقيق مصلحة عامة . كما استقر إفتاء وزارة الشؤون القانونية - علاوة على أحكام محكمة القضاء الإداري - على أنه يجوز لرئيس الوحدة سحب قرار إنهاء خدمة الموظف لدواعي الشفقة والإنسانية ، وفقا لما له من سلطة تقديرية في هذا الشأن .

وبتطبيق ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته قد تم منحه إجازة خاصة بدون راتب مرتين ، وأنه تقدم بطلب الحصول على إجازة للمرة الثالثة ، وحيث إن الهيئة لم توافق على طلبه بناء على السلطة التقديرية المقررة لها في هذا الشأن ، وتم إخطار المذكور بقرار الرفض على أن يباشر عمله بتاريخ ٢٠١٤/٥/١ م ، وفي ضوء انقطاع المعروضة حالته عن العمل لمدة تزيد على (٣٠) ثلاثين يوما متصلة بدون عذر ، مما يستنهض معه ولاية الهيئة في إنهاء خدمته باعتباره مستقبلا ، وذلك بموجب القرار رقم ٢٠١٤ / ١٧٣ الصادر بتاريخ ٢٠١٤/٨/١٧ م ؛ ومن ثم فإن ما انتهت إليه الهيئة لا يعدو أن يكون تطبيقا للطريق الذي رسمه القانون لها في التعامل مع غياب الموظف دون عذر مقبول .

ولا ينال من ذلك ما ساقه المعروضة حالته - في التظلم المقدم إلى رئيس الهيئة بتاريخ ٢٠١٤/٩/٩ م - من أنه لم يعلم برفض طلب إجازته إلا بتاريخ ٢٠١٤/٨/٤ م ، باعتبار أن إجازته السابقة تنتهي بتاريخ ٢٠١٤/٣/١٣ م وكان يتعين عليه مباشرة عمله فور انتهائها ، كما أن ذلك مردود عليه بأن حكم المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية سألقة الذكر قد أُلقت على عاتق الموظف التزاما بعدم الانقطاع عن العمل إلا إذا كان مصرحا له في إجازة من تلك التي بينها قانون الخدمة المدنية ؛ ومن ثم فقد كان يتعين على الموظف مباشرة عمله فورا بعد انتهاء إجازته الخاصة بدون راتب وعدم الانقطاع عن العمل لمجرد أنه قد تقدم بطلب منحه إجازة ثالثة بدون راتب ، إذ إن تقديم طلب الإجازة لا يسوغ الانقطاع عن العمل طالما لم تفصح جهة الإدارة بقبول طلبه ، كما أن ذلك مردود عليه بما أوضحتها الهيئة العامة للـ .....  
..... من قيام المختصين بها بإخطار الموظف برفض طلب إجازته ، وأنه يتعين عليه مباشرة مهام عمله ، بتاريخ ٢٠١٤/٥/١ م على النحو المبين في المحرر الرسمي الصادر عن مساعد مدير عام .....  
..... ( القائم بأعمال دائرة ..... في ..... ) .  
بيد أنه يجوز لرئيس الهيئة - وفقا لما له من سلطة تقديرية في هذا الشأن - سحب قرار إنهاء خدمة المعروضة حالته لدواعي الشفقة والإنسانية ، وفقا لتقديره لحالة المذكور ، على أن تعامل الفترة التي انقطع فيها الموظف

عن العمل كفترة إجازة بدون راتب ، ولها أن تلزم المعروضة حالته باستئناف العمل حال سحب القرار ، أو أن توافق على ما سبق أن أبداه في تظلمه من الموافقة على منحه الإجازة الخاصة بدون راتب .

لذلك انتهى الرأي ، إلى أن ما قامت به الهيئة العامة لل.....  
..... في إنهاء خدمة الموظف / ..... ،  
يتفق والسلطة التقديرية المقررة لها وفقاً لأحكام المادة (١٤٥) من قانون الخدمة المدنية ، على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم ( وش ق / م و / ١١ / ١٥ / ٢٥٢ / ٢٠١٥ م ) بتاريخ ١٥ / ٢ / ٢٠١٥ م