

(٥٢)

بتاريخ ١١/٨/٢٠١٥م

موظف - بدل - بدل طبيعة العمل - شروط استحقاقه .

قرر قانون الخدمة المدنية أصلاً عاماً في استحقاق الموظف لراتبه والبدلات المقررة له قانوناً من تاريخ تسلمه العمل بعد صدور قرار تعيينه ، وأجاز في المادة (٤٠) منه منح بدلات تقتضيها طبيعة أو ظروف أو مخاطر الوظيفة أو مكانها ، وذلك بموجب قرار يصدر بذلك من رئيس الوحدة وفقاً للقواعد المقررة باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية - حددت اللائحة التنفيذية الشروط الخاصة لمنح بدل طبيعة ومخاطر الوظيفة - أكدت اللائحة على أن صرف البدل يكون بقيمة مقطوعة محددة بموجب قرار رئيس الوحدة بعد موافقة وزارة المالية ووزارة الخدمة المدنية - قرار التعيين الذي يحدد الراتب والبدلات هو قرار فردي لا بد أن يستند إلى قاعدة عامة ومجردة - أثر ذلك - لا بد لاستحداث البدل من وجود قرار يبين الوظيفة المستحقة للبدل ، ومقدار البدل ، بعد موافقة كل من وزارتي المالية والخدمة المدنية - تطبيق .

فبالإشارة إلى كتابكم رقم : المؤرخ في ، الموافق ،
بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى استحقاق شاغلي بعض الوظائف
في كل من وكالة وشبكة ودائرة لبدل طبيعة
العمل المدرج في قرارات تعيينهم ، رغم عدم إدراج هذه الوظائف ضمن قرار منح
بدل طبيعة العمل الصادر بالقرار الوزاري رقم ٢٢/٢٠١٢ .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أنه قد صدر قرار وزير رقم ٢٠١٢/٢٢ بتاريخ ٢٠١٢/١/٢٧ ، بمنح بدل طبيعة عمل لبعض الوظائف في كل من وكالة وشبكة ودائرة ، ونص القرار على أن يعمل به من ٢٠١٢/٢/١ م .

وتذكرون أنه بعد صدور القرار المشار إليه ، قامت وزارة بتعيين عدد من الموظفين على وظائف فنية وإعلامية لا تدرج ضمن الوظائف المستحقة لبدل طبيعة عمل بموجب القرار المشار إليه ، إلا أن هذه الوظائف تتشابه في المسؤوليات والواجبات المنوطة بها مع تلك الوظائف المدرج لشاغلها بدل طبيعة عمل ، وذلك على النحو الآتي :

- يعين الفاضل / ، بوظيفة فني شبكات ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة مهندس حاسب آلي ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة مهندس شبكات كمبيوتر ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة محرر نصوص ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة معد نصوص ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة محرر نصوص ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة محرر نصوص ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة مراسل أخبار ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة مراسل أخبار ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة معد نصوص ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة أخصائي جرافيك ورسومات ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة محلل نظم ثالث .

- يعين الفاضل / ، بوظيفة أخصائي شبكات ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة محرر نصوص ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة أخصائي اجتماعي ثالث .
- يعين الفاضل / ، بوظيفة أخصائي إدارة قواعد بيانات ثالث .

وأنه في ضوء حرص وزارة على معاملة جميع موظفيها على قدم المساواة فيما يستحقونه من راتب وبدلات ، فقد قامت وفقاً لإجراءات قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية بمخاطبة الجهات المعنية ، وفي مقدمتها وزارة لأخذ الموافقة على منح شاغلي هذه الوظائف بدل طبيعة عمل ، وقد كان ذلك قبل أن تستكمل إجراءات التعيين على تلك الوظائف ، حيث كانت أول مخاطبة بهذا الشأن بتاريخ ٢٠١٣/٧/٢ م ، ثم تلتها مخاطبة أخرى بتاريخ ٢٠١٣/٨/١ م ، ولما كانت هذه الإجراءات تقع ضمن الإجراءات الروتينية ، وأن الموافقة لا محالة ستتم ، وإنما هي مسألة وقت لا أكثر ، فقد قامت وزارة وحرصاً منها على معاملة جميع الموظفين على قدم المساواة دون إضرار بحقوقهم سواء الوظيفية ، أو المادية ، بإصدار قرارات تعيينهم على تلك الوظائف مدرجا بها قيمة بدل طبيعة العمل ، إلا أنها لم تصرف لهم لعدم وصول رد من وزارة

وتذكرون معاليكم أيضاً أنه وبتاريخ ٢٠١٣/١٢/١٠ م جاء رد وزارة بعدم الموافقة على صرف بدل طبيعة العمل للمعرضة حالاتهم ، وأن هذا الموضوع سيكون من المواضيع التي سوف يقوم بها فريق عمل مفرغ من الجهات المعنية لمراجعة تلك البدلات ، وبعد أن تلقت الوزارة رد وزارة ، لم

تقم الوزارة بسحب قرارات التعيين أو تغييرها بإلغاء إدراج بدل طبيعة العمل ضمن المستحقات المالية المنصوص عليها في قرارات تعيينهم ، وكذلك استمر عدم صرف قيمة هذا البديل لشاغلي هذه الوظائف .

كما أن مخاطبات الوزارة بشأن أخذ الموافقة على منح شاغلي الوظائف المطلوب صرف بدل طبيعة عمل لها كانت سابقة للأوامر المطاعة لمولانا - حفظه الله ورعاه - بعدة أشهر ، وقد كان لزاما على الوزارة تضمين تلك القرارات بدل طبيعة عمل ، حيث إن وزارة لا تعتمد المخصصات المالية لهؤلاء الموظفين إلا بعد صدور قرارات التعيين ، وإرسال نسخة منها لهم ، فلو لم تتضمن تلك القرارات بدل طبيعة عمل فسوف تعتمد المخصصات المالية لهم بالناقص ، ويكون تدبيرها عبئا كبيرا على موازنة الوزارة ، وكذلك عدم قبولهم التعيين وتسلم قرارات التعيين إن لم تتضمن بدل طبيعة عمل أسوة ببقية زملائهم الذين يتقاضون هذا البديل ، وقد تكررت مطالبة المعروضة حالاتهم بصرف بدل طبيعة العمل المدرجة في قرارات تعيينهم إلا أن الوزارة لم تستطع تلبية هذه الطلبات ، لعدم وجود الموافقة من وزارة

وإزاء ذلك فإنكم تطالبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع المشار إليه .
وردا على ذلك نفيد بأن المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ ، تنص على أنه : " في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقتض سياق النص معنى آخر :

البديل : المبلغ الذي يصرف علاوة على الراتب ولا يعتبر جزءا منه .

الراتب الكامل : الراتب الأساسي مضافا إليه البدلات بالفئات وطبقا للضوابط والشروط التي تحددها اللائحة

الوظيفة : مجموعة الواجبات والمسؤوليات التي تحددها السلطة المختصة ، وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة " .

وتنص المادة (١٦) من القانون ذاته ، على أنه : " يكون التعيين بقرار من رئيس الوحدة أو بما يبرمه من عقود التوظيف المرفقة باللائحة ، ويجوز لرئيس الوحدة التفويض في ذلك في حالات الضرورة . ويكون التعيين من تاريخ صدور القرار أو التاريخ المحدد في العقد حسب الأحوال " .

وتنص المادة (٣٥) من القانون ذاته ، على أنه : " يستحق الموظف المعين بداية الراتب المقرر لدرجة وظيفته طبقا لجدول الدرجات والرواتب المرفق بهذا القانون (ملحق رقم ١) . ويجوز منح الموظف عند التعيين راتبا يزيد على بداية مربوط درجة الوظيفة المعين عليها إذا زادت مدة خبرته على المدة المطلوب توافرها لشغل تلك الوظيفة على أساس أن يضاف إلى بداية مربوط عن كل سنة من السنوات الزائدة علاوة من علاوات هذه الوظيفة ، بشرط أن تكون تلك الخبرة متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة المعين عليها . وإذا عين الموظف في وظيفة من مجموعة أخرى في نفس درجته أو في درجة أخرى احتفظ له بالراتب الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة إذا كان يزيد على بداية الراتب المقرر للوظيفة المعين عليها . ويستحق الموظف راتبه اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل بعد صدور قرار تعيينه " .

وتنص المادة (٤٠) من القانون ذاته ، على أنه : " يجوز بقرار من رئيس الوحدة منح بدلات تقتضيها طبيعة أو ظروف أو مخاطر الوظيفة أو مكانها وذلك وفقا للقواعد التي تقررها اللائحة " .

وتنص المادة (٣٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ ، على أنه : " يحدد بقرار التعيين أو الترقية أو النقل الراتب الكامل الذي يستحقه الموظف ، ويؤشر بذلك في سجل الرواتب فور صدور القرار " . وتنص المادة (٥٥) من اللائحة ذاتها ، على أنه : " تمنح بدلات طبيعة أو ظروف أو مخاطر الوظيفة بقرار من رئيس الوحدة متى توافرت الاعتمادات المالية اللازمة لذلك .

ويكون البديل بقيمة مقطوعة تحدد بالقرار الصادر بعد موافقة وزارة المالية ووزارة الخدمة المدنية بشرط أن يمنح البديل بقيمة واحدة لشاغلي الوظائف المتماثلة في وحدات الجهاز الإداري للدولة التي تخضع لأحكام قانون الخدمة المدنية " .

وتنص المادة (٥٧) من اللائحة ذاتها ، على أنه : " يشترط لاستحقاق بدلات طبيعة أو ظروف أو مخاطر الوظيفة قيام الموظف بأعباء الوظيفة ، ولا يحول استحقاقه لبدلات أخرى غير مرتبطة بطبيعة أو ظروف أو مخاطر الوظيفة دون صرف أي من هذه البدلات .

..... " .

وحيث إن مفاد هذه النصوص أن قانون الخدمة المدنية قرر أصلا عاما في استحقاق الموظف لراتبه والبدلات المقررة له قانونا من تاريخ تسلمه العمل بعد صدور قرار تعيينه ، وأجاز قانون الخدمة المدنية المشار إليه في المادة (٤٠) منه منح بدلات تقتضيها طبيعة أو ظروف أو مخاطر الوظيفة أو مكانها ، وذلك بموجب قرار يصدر بذلك من رئيس الوحدة وفقا للقواعد المقررة باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية .

وقد حددت اللائحة التنفيذية الشروط الخاصة لمنح بدل طبيعة ومخاطر الوظيفة في المادتين (٥٥ ، ٥٧) من اللائحة ذاتها ، مع التأكيد على أن صرف البدل يكون بقيمة مقطوعة محددة بموجب قرار رئيس الوحدة بعد موافقة وزارة المالية ووزارة الخدمة المدنية .

وحيث إنه على هدي ما تقدم ، وكان الثابت من الأوراق أنه قد صدر القرار الوزاري رقم ٢٠١٢/٢٢ بمنح بدل طبيعة عمل لبعض الوظائف في كل من وكالة وشبكة ودائرة ، وقد قامت وزارة بتعيين عدد من الموظفين على وظائف فنية وإعلامية لا تدرج ضمن الوظائف المستحقة لبدل طبيعة عمل وفقا للقرار المشار إليه ، وقامت بإرسال خطاب إلى وزارة لاعتماد مبالغ طبيعة العمل ، إلا أن وزارة لم ترد على خطابات وزارة حتى صدرت الأوامر السامية من لدن حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس - حفظه الله ورعاه - الصادرة بتاريخ ٢٠١٣/١١/١١ والتي قضت بتشكيل فريق عمل مفرغ من الجهات المعنية لمراجعة بدلات طبيعة العمل وأي بدل آخر يصرف في بعض الوحدات ، لدراستها دراسة متعمقة من حيث أحقيتها وتبعاتها المالية ووضع قواعد وضوابط موحدة تسري على كافة موظفي قطاع الخدمة المدنية بصورة تحقق العدالة ، ووجهت الوحدات الحكومية بالتوقف عن استحداث أي بدلات طبيعة عمل جديدة أو إقرار أي زيادة في مقدار البدلات الحالية لحين انتهاء فريق العمل المكلف بمراجعة بدلات طبيعة العمل وأي بدل آخر يصرف في بعض الوحدات من عمله المكلف به .

ولما كان ذلك وكان قرار التعيين الذي يحدد الراتب والبدلات هو قرار فردي لا بد أن يستند إلى قاعدة عامة ومجردة ، لذا فإنه لا بد لاستحداث البدل من

وجود قرار يبين الوظيفة المستحقة للبدل ، ومقدار البدل ، بعد موافقة كل من
وزارتي المالية والخدمة المدنية .

ومن ثم فإن الوظائف التي ترد في القرار الوزاري رقم ٢٠١٢/٢٢ بمنح بدل
طبيعة عمل لبعض الوظائف في كل من وكالة وشبكة
ودائرة ، هي وظائف محددة على سبيل الحصر ، ولا يجوز
القياس عليها في ضوء ما هو مقرر في النظام الموضوعي في تنظيم الوظيفة
العامة الذي يأخذ بالوظيفة كأساس لإعمال كافة الشؤون الوظيفية للموظف بما
فيها استحقاقه لبدل طبيعة العمل .

ولما كان ذلك ، فإن المعروضة حالاتهم - الذين تم تعيينهم بعد صدور القرار
المشار إليه بفترة زمنية ، ولم يقرر لهؤلاء الموظفين بدل طبيعة العمل أسوة ببقية
زملائهم نظرا لعدم موافقة وزارتي المالية والخدمة المدنية بمنح تلك الوظائف
التي عين بها الموظفون المعروضة حالاتهم لبدلات طبيعة عمل ، وذلك لاختلاف
الوظائف من حيث الواجبات والمسؤوليات ، ومن ثم فإن منح المعروضة حالاتهم
لبدل طبيعة عمل أسوة ببقية زملائهم يفتقر للأساس القانوني السليم .
لذلك انتهى الرأي ، إلى عدم أحقية المعروضة حالاتهم لبدل طبيعة العمل
المدرج في قرارات تعيينهم ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (وش ق / م و / ١٥ / ١ / ١٦٥٣ / ٢٠١٥ م) بتاريخ ١١ / ٨ / ٢٠١٥ م