

(٦٨)

بتاريخ ١٢ / ١١ / ٢٠١٥ م

١ - موظف - تكليفه بأعباء وظيفه أخرى - شروطه .

قرر المشرع أصلا عاما في مجال تنظيم الوظيفة العامة يحظر بموجبه على الموظف الجمع بين وظيفتين بالجهاز الإداري للدولة ، ثم أورد على ذلك استثناء أجاز بموجبه تكليف الموظف بالقيام بأعباء وظيفه أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية - شروط التكليف - أن يكون ذلك لمصلحة عامة اقتضته ، وبصفة مؤقتة ولقاء مقابل ، وأن يكون وفق شروط معينة بيبتها المادة (٨٥) من اللائحة المشار إليها ؛ من بينها أن تختلف طبيعة أعباء الوظيفة المكلف بها عن وظيفته الأصلية ، ونظير مقابل حددته ذات المادة ، وذلك بالنسبة للأعمال التي تتسم بطابع الاستمرار والانتظام حيث يمنح الموظف مكافأة شهرية مقطوعة تحددها وتدفعها الجهة المكلف لها الموظف بما لا يجاوز (٥٠%) خمسين في المائة من الراتب الأساسي - مقتضى ذلك - أحقية الموظف المكلف بأعباء وظيفه أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية في الحصول على المكافأة المنصوص عليها قانونا متى توافرت شروط استحقاقها .

٢ - دين - الدين مستحق الأداء - متى يكون مستحق الأداء وعلاقة ذلك بتحديدده وبدء حساب مدة تقادمه .

يكون الدين مستحق الأداء إذا توافرت فيه (٣) ثلاثة عناصر ، وهي : أن يكون ثابتا ، ومعين المقدار ، وحل ميعاد الوفاء به - لا يشترط لشرط تعيين المقدار أن يكون الدين محددًا بقيمة ومقدار معين ، وإنما يكفي فيه أن يكون قابلا للتحديد ، وهو ما ينتفي معه القول بوجود مانع يحول دون المطالبة به ، ومن ذلك على سبيل

المثال وجود حد أدنى وحد أقصى للدين - مؤدى ذلك - إذا ما تم تكليف الموظف بأعباء وظيفية أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية ، فإنه وفقا لنص المادة (٨٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية يكون مستحقا للمكافأة المقررة مقابل هذا التكليف ، وهي مكافأة معينة المقدار بكونها قابلة للتحديد بمجرد طلبها من الموظف - لا ينال - من ذلك عدم تحديد قيمة المكافأة في قرار التكليف ذاته ، إذ إن عدم تحديدها بمبلغ محدد لا يحول وحق الموظف في المطالبة بصرفها ، باعتبار أن مجرد مطالبة الموظف بالمكافأة المستحقة له سيضع الإدارة أمام أحد خيارين ، إما أن ترفض هذا الطلب ، وإما أن تجيبه إليه ، مما لا فكاك معه من تحديد مقدار هذه المكافأة بمبلغ محدد ، وذلك وفقا للإطار الذي رسمه القانون بحيث لا تجاوز (٥٠%) خمسين في المائة من راتبه الأساسي - لما كانت مدة التقادم يبدأ حسابها من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء ، ما لم يوجد مانع يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه ، فإنه لا يمكن - والحال كذلك - اعتبار عدم تحديد قيمة المكافأة المستحقة للموظف نظير تكليفه بأعباء وظيفية أخرى مانعا يحول دون المطالبة به على النحو الذي تنقطع معه مدد التقادم تأسيسا على ما سبق بيانه - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم : ..... المؤرخ في ..... ،  
الموافق ..... ، بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني في مدى أحقية  
الفاضل / ..... في المكافأة الشهرية نظير قيامه بأعباء وظيفية أخرى  
إلى جانب وظيفته الأصلية ب..... من عدمه ، وذلك  
عن الفترة (من ٢٩/٦/٢٠٠٥ م ، وحتى ٢٨/١٢/٢٠٠٧ م) ، ومدى انطباق نص المادة  
(٤٤) من القانون المالي والمتعلقة بانقضاء الحق بالتقادم الخمسي على الرواتب  
والأجور وما في حكمها المستحقة للموظفين قبل وحدات الجهاز الإداري للدولة .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من كتاب طلب الرأي ، والأوراق  
المرفقة به - أنه صدر القرار رقم ٢٠٠٥/٣٣١ بتاريخ ٢٠٠٥/٦/٢٨م بتكليف الفاضل /  
..... بوظيفة ..... بوزارة ..... - آنذاك -  
بالإضافة إلى عمله الأصلي - كرئيس لـ ..... - بموجب القرار رقم  
..... الصادر بتاريخ .....

وتذكرون معاليكم أن المعروضة حالته تقدم بتاريخ ٢٠١٤/٢/٢٤م إلى الفاضل /  
مدير دائرة ..... بـ ..... بطلب صرف  
بدل التكليف نظير قيامه بأعباء وظيفة ..... -  
آنذاك - خلال الفترة من ٢٠٠٥/٦/٢٩م وحتى ٢٠٠٧/١٢/٢٨م ، حيث كلف بأعباء  
هذه الوظيفة إلى أن تم تعيين الفاضل / ..... الشاغل لوظيفة  
..... لـ ..... بقسم ..... بموجب القرار  
رقم ..... الصادر بتاريخ ..... ، وقد  
جاء الرد على المذكور بأن أحقيته في الحصول على المكافأة قد سقطت بالتقادم  
الخمسي المنصوص عليه في المادة (٤٤) من القانون المالي الصادر بالمرسوم  
السلطاني رقم ٩٨/٤٧ .

عليه ، تقدم المذكور بالتماس إلى وزارة الخدمة المدنية في شأن الموضوع ،  
والتي أفادت بدورها بأن قرار التكليف الذي يصدر دون تحديد لمقدار المكافأة  
المستحقة لا يسري عليه التقادم الخمسي المسقط للحق ، والمنصوص عليه في  
المادة (٤٤) من القانون المالي المشار إليه ، إلا من الوقت الذي تصبح فيه المكافأة  
معينة المقدار ، باعتبار أن التقادم لا يبدأ سريانه وفقا لحكم المادة (١/٤٥) من  
القانون المشار إليه أعلاه إلا من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء ،  
وفقا لما استقر عليه إفتاء وزارة الشؤون القانونية بفتاها رقم (ش / ق / ت / ٢١ /  
١٠٤٧ / ٩٢) الصادرة بتاريخ ١٠ / ٢ / ١٩٩٢م .

وإزاء ما تقدم ، فإن معاليكم تستطلعون الإفادة بالرأي القانوني .  
ورداً على ذلك ، نفيد بأن المادة (١٠٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر  
بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ ، تنص على أنه : " يحظر على الموظف الآتي :  
أ - الجمع بين وظيفته وأي وظيفة أخرى بالجهاز الإداري للدولة إلا إذا  
اقتضت المصلحة العامة تكليفه بأعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة  
بمقابل وذلك وفقاً للقواعد والشروط التي تحددها اللائحة .

..... " .

كما تنص المادة (٨٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة  
بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ - السارية في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية  
المشار إليه - 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 لها 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 يلي :  
الأعمال التي لها صفة الاستمرار والانتظام تمنح عنها مكافأة شهرية  
مقطوعة تحددها ، وتدفعها الجهة المكلف لها الموظف بما لا يتجاوز  
(٥٠%) خمسين بالمائة من راتبه الأساسي .

الأعمال التي ليست لها صفة الاستمرار والانتظام وتعلق بالمهارات

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

وتنص المادة (٤٤) من القانون المالي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٨/٤٧ ، على أنه : "تتقادم الرواتب ، والأجور ، وما في حكمها ، المستحقة للموظفين قبل وحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات والمؤسسات العامة وما في حكمها بانقضاء (٥) خمس سنوات ميلادية من تاريخ استحقاقها " .  
كما تنص المادة (٤٥) من ذات القانون والمتعلقة بـ " سريان التقادم وانقطاعه " على أنه :

"مع عدم الإخلال بأحكام المواد أرقام (٤٤) و (٤٧) و (٤٨) من هذا القانون لا يبدأ سريان التقادم إلا من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء .  
لا يسري التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه .  
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 ذات القانون ، 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 والهيئات والمؤسسات العامة .... " .

ومفاد النصوص المتقدمة أن المشرع قرر أصلاً عاماً في مجال تنظيم الوظيفة العامة يحظر بموجبه على الموظف الجمع بين وظيفتين بالجهاز الإداري للدولة ، ثم أورد على ذلك استثناءً أجاز بموجبه تكليف الموظف بالقيام بأعباء وظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية ، على أن يكون ذلك لمصلحة عامة اقتضته ،

وبصفة مؤقتة ولقاء مقابل ، وأن يكون وفق شروط معينة بيّنتها المادة (٨٥) من اللائحة المشار إليها ؛ من بينها أن تختلف طبيعة أعباء الوظيفة المكلف بها عن وظيفته الأصلية ، ونظير مقابل حددته الفقرة (هـ) من هذه المادة ، وذلك بالنسبة للأعمال التي تتسم بطابع الاستمرار والانتظام حيث يمنح الموظف مكافأة شهرية مقطوعة تحددها وتدفعها الجهة المكلف لها الموظف بما لا يجاوز (٥٠٪) خمسين في المائة من الراتب الأساسي ، ما مؤداه أحقية الموظف المكلف بأعباء وظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية في الحصول على المكافأة المنصوص عليها قانونا متى توافرت شروط استحقاقها .

وحيث إنه ، ولئن 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 (٥) خمس سنوات ميلادية من تاريخ استحقاقها ، وأن سريان التقادم وفقا لنص المادة (٤٥) من ذات القانون يبدأ من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء ، بما مؤداه أن مدة سقوط الحق في المطالبة بالدين تبدأ من تاريخ وجوب أدائه ، ما لم يوجد مانع يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه ، أو أن التقادم المشار إليه قد انقطع بالمطالبة المعبرة قانونا . وحيث إن الدين يكون مستحق الأداء إذا توافرت فيه (٣) ثلاثة عناصر ، وهي : أن يكون ثابتا ، ومعين المقدار ، وحل ميعاد الوفاء به ، وبالنسبة لشرط تعيين المقدار فإنه لا يشترط فيه أن يكون الدين محددا بقيمة ومقدار معين ، وإنما يكفي فيه أن يكون قابلا للتحديد ، وهو ما ينتفي معه القول بوجود مانع يحول دون المطالبة به ، ومن ذلك على سبيل المثال وجود حد أدنى وحد أقصى للدين ، وعليه ، إذا ما تم تكليف الموظف بأعباء وظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية ، فإنه وفقا لنص المادة (٨٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية يكون مستحقا للمكافأة المقررة مقابل هذا التكليف ، وهي مكافأة معينة المقدار

بكونها قابلة للتحديد بمجرد طلبها من الموظف ، ولا ينال من ذلك عدم تحديد قيمة المكافأة في قرار التكلفة ذاته ، إذ إن عدم تحديدها بمبلغ محدد لا يحول وحق الموظف في المطالبة بصرفها ، باعتبار أن مجرد مطالبة الموظف بالمكافأة المستحقة له سيضع الإدارة أمام أحد خيارين ، إما أن ترفض هذا الطلب ، وإما أن تجيبه إليه ، وهنا أصبح لا فكاك من تحديد مقدار هذه المكافأة بمبلغ محدد ، وذلك وفقا للإطار الذي رسمه القانون بحيث لا تجاوز (٥٠%) خمسين في المائة من راتبه الأساسي .

ولما كانت مدة التقادم يبدأ حسابها من الوقت الذي يصبح فيه الدين مستحق الأداء ، ما لم يوجد مانع يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه ، فإنه لا يمكن - والحال كذلك - اعتبار عدم تحديد قيمة المكافأة المستحقة للموظف نظير تكليفه بأعباء وظيفية أخرى مانعا يحول دون المطالبة به على النحو الذي تنقطع معه مدد التقادم تأسيسا على ما سبق بيانه .

وحيث إنه على هدي ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أنه قد صدر القرار رقم ..... بتاريخ ..... بتكليف المعروضة حالته بالقيام بأعمال ..... خلال الفترة من ..... ، حتى ..... بالإضافة إلى وظيفته الأصلية ك ..... ؛ ومن ثم فإن حق المعروضة حالته في اقتضاء المكافأة نظير تكليفه بأعباء وظيفية أخرى إلى جانب وظيفته الأصلية قد ثبت بموجب قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية ، كما أنه ، ولئن لم يحدد قرار التكلفة مقدار المكافأة إلا أنها - وكما سلف البيان - تكون معينة بتحديد مقدارها الأقصى ، وهو (٥٠%) خمسون في المائة من الراتب الأساسي ، كما أن ميعاد الوفاء بالمكافأة يكون من تاريخ العمل بقرار التكلفة رقم ..... والمعمول به بتاريخ ..... ، بحيث تستوفى شهريا مع الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف ، وفي ضوء ما تقدم ،

ولما كان حق المعروضة حالته في اقتضاء المكافأة المقابلة لتكليفه بأعباء وظيفية أخرى ثابتا ومعين المقدار وحل ميعاد الوفاء به ؛ ومن ثم فإنه يكون مستحق الأداء ، وحيث إن المعروضة حالته لم يطالب بصرف المكافأة الشهرية المستحقة له مقابل هذا التكليف إلا بتاريخ ..... أي بعد انقضاء ما يزيد على (٦) ست سنوات من تاريخ انتهاء مدة التكليف ؛ ومن ثم يكون حقه في المطالبة بصرف المكافأة المشار إليها قد سقط بالتقادم بانقضاء (٥) خمس سنوات ميلادية من تاريخ الاستحقاق ، ولاسيما أن الأوراق المرفقة جاءت خلوا مما يفيد وجود ثمة موانع قد حالت بين المذكور ، وبين المطالبة بحقه قبل مضي مدة التقادم المشار إليها ، أو أن التقادم قد انقطع بالمطالبة المعتبرة قانونا .

ومما يجدر التنويه إليه ، أن وزارة الشؤون القانونية تقوم بدراسة وبحث كل موضوع على حدة في ضوء النصوص الحاكمة له ، وما يحيط به من ظروف وملابسات ، والرأي الذي تخلص إليه بشأنه يكون في حدود الحالة الواقعية المعروضة ؛ ومن ثم فلا يوجد ثمة تعارض بين ما انتهت إليه الفتوى رقم (ش ق/ت/٢١/١٠٤٧/٩٢) الصادرة بتاريخ ٢/١٠/١٩٩٢ م ، وما جرى عليه إفتاء وزارة الشؤون القانونية .

لذلك انتهى الرأي ، إلى سقوط حق الموظف ..... في المطالبة بصرف المكافأة الشهرية المنصوص عليها قانونا بالتقادم الخمسي الوارد النص عليه في المادة (٤٤) من القانون المالي المشار إليه ، وذلك على النحو الوارد بالأسباب .

فتوى رقم (وش ق/م و/١/٦٢/٢٢٣٥/٢٠١٥م) بتاريخ ١٢/١١/٢٠١٥م