

(٩)

بتاريخ ٢٠١٦/٣/١٦ م

١ - موظف - أثر الحكم عليه في جريمة غير مخلة بالشرف والأمانة والحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

ميز المشرع بين حالة الحكم على الموظف بالسجن في جريمة غير مخلة بالشرف أو الأمانة ، والحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة - أثر الممايزة - يترتب على الحالة الأولى أن يعتبر الموظف موقوفا عن عمله مدة سجنه ، ويحرم من راتبه الإجمالي عن هذه المدة ، أما في الحالة الثانية فإن المشرع قرر أن الأصل فيها انتهاء خدمة الموظف - واستثناء من ذلك - يجوز للوزير الموافقة على إبقاء الموظف المحكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة متى رأى أن ظروف الواقعة وأسباب الحكم لا تتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها - شريطة - أن يكون الحكم على الموظف لأول مرة - تطبيق .

٢ - حكم قضائي - أثر امتناع المحكوم عليه عن تنفيذ حكم نهائي متعلق بدين أو مبلغ من المال .

أجاز المشرع للمحكمة في سبيل إلزام المحكوم عليه بتنفيذ التزاماته ، أن تأمر - بناء على طلب المحكوم له - بالقبض على المحكوم عليه ، وحبسه إذا كان الحكم نهائيا ومتعلقا بالوفاء بدين أو بمبلغ من المال وامتنع المحكوم عليه عن تنفيذه - يسقط الأمر الصادر بحبس المدين وفقا للحالات المنصوص عليها في المادة (٤٢٥) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٢/٢٩ - تطبيق .

٣ - موظف - أثر انقطاعه عن العمل تنفيذًا لحكم مدني بناء على أمر القاضي .

انقطاع الموظف عن عمله بسبب حبسه جبراً تنفيذاً لحكم مدني بناء على أمر القاضي ، وليس بموجب حكم قضائي صادر بسجنه ، ينأى به عن نطاق تطبيق نص المادة (١٠٢) من القانون الخاص بنظام الموظفين بديوان البلاط السلطاني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٩٧ - أثر ذلك - لا يعتبر الموظف في مثل هذه الحالة موقوفاً عن عمله ، ولا يحرم من راتبه الإجمالي ، وإنما يتم محاسبته فقط عن الأيام التي انقطع فيها عن العمل بعد انتهاء مدة إجازته الاعتيادية - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم : بتاريخ ، الموافق بشأن طلب إبداء الرأي القانوني حول مدى جواز حرمان الموظف / من الراتب خلال مدة الحبس في حال تمتعه بالإجازة الاعتيادية أم يتم محاسبته فقط عن المدة المنقطع فيها عن العمل بعد الإجازة الاعتيادية ؟

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من كتاب معاليكم - أن المعروضة حالته قد خرج في إجازة اعتيادية خلال الفترة من ١٠ - ٢٠١٥/٦/١٩ ، وباشر العمل بتاريخ ٢٠١٥/٦/٢٤م بعد انتهاء إجازته الاعتيادية بأربعة أيام .

وتذكرون أنه بعد التحقيق مع المعروضة حالته حول سبب الانقطاع عن العمل ، أفاد بأنه تم حبسه جبراً لتنفيذ حكم مدني للفترة من ٢٠١٥/٦/١١م وحتى ٢٠١٥/٦/٢٣م .

وتشيرون إلى أن المادة (٧٣) من القانون الخاص بنظام الموظفين بديوان البلاط السلطاني تنص على أنه : " لا يستحق الموظف إجازة سنوية عن المدد الآتية : ج - مدة تنفيذ عقوبة السجن التي توقع على الموظف " ، وأن المادة (١٠٢) من القانون ذاته تنص على أنه : " كل موظف يسجن تنفيذاً لحكم قضائي في جريمة غير مخلة بالشرف والأمانة يعتبر موقوفاً عن عمله مدة سجنه ، ويحرم من راتبه الإجمالي عن هذه المدة " .

كما تشير إلى أن المادة (١٥٣) من اللائحة التنفيذية للقانون الخاص بنظام الموظفين بديوان البلاط السلطاني تنص على أنه : " لا يوقف الموظف عن العمل إلا في الأحوال ، وطبقا للإجراءات المبينة فيما يلي : ٢٠٠٠ - كل من يحبس تنفيذاً لحكم قضائي ، يعتبر موقوفاً عن عمله ، ويحرم من راتبه وبدلاته عن مدة حبسه ... " .

وإذ تطلبون الإفادة بالرأي القانوني حول مدى اعتبار الموظف موقوفاً عن عمله خلال مدة الحبس - في أثناء تمتعه بالإجازة الاعتيادية - ؛ ومن ثم يحرم من راتبه ، أم أنه يعتبر في إجازة اعتيادية ، ومن ثم يتم محاسبته فقط عن المدة المنقطع فيها عن العمل بعد الإجازة الاعتيادية ؟

ورداً على ذلك ، نفيد بأن المادة (١٠٢) من القانون الخاص بنظام الموظفين بديوان البلاط السلطاني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٩٧ تنص على أنه : " كل موظف يسجن تنفيذاً لحكم قضائي في جريمة غير مخلة بالشرف أو الأمانة يعتبر موقوفاً عن عمله مدة سجنه ويحرم من راتبه الإجمالي عن هذه المدة " .

وتنص المادة (١٢٩) من القانون ذاته على أنه : " تنتهي خدمة الموظف العماني بأحد الأسباب الآتية :

أ -

ب - ، ،

ط - الحكم نهائياً بعقوبة في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ومع ذلك إذا كان الحكم عليه لأول مرة يجوز للوزير الموافقة على إبقائه إذا رأى من ظروف الواقعة وأسباب الحكم أن ذلك لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها..... " .

وتنص المادة (٤١٨) من قانون الإجراءات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٢/٢٩ على أنه : " مع عدم الإخلال بأي طريقة من طرق التنفيذ على أموال المدين المحكوم عليه ، على المحكمة أن تأمر بناء على طلب المحكوم له بالقبض على المحكوم عليه وحبسه إذا كان الحكم نهائيا ومتعلقا بالوفاء بدين أو بمبلغ من المال وامتنع المحكوم عليه عن تنفيذه رغم ثبوت قدرته على الوفاء أو خشية هربه من البلاد " .

وتنص المادة (٤٢٥) من القانون ذاته على أنه : " تأمر المحكمة بسقوط الأمر الصادر بحبس المدين في الأحوال الآتية :

- أ - إذا وافق الدائن كتابة على إسقاط الأمر .
- ب - إذا دفع الدين المحكوم به عليه أو إذا انقضى لأي سبب من الأسباب التزامه الذي صدر أمر الحبس لاقتضائه .
- ج - إذا قدم كفيلا مقتدرا أو ضمانا قبله المحكوم له .
- د - إذا ثبت ببينة كافية إعسار المدين .

ولا يمنع إخلاء سبيل المدين بعد ثبوت إعساره من إصدار الأمر بحبسه بناء على طلب الدائن إذا ثبت للمحكمة أنه أصبح قادرا على الوفاء بما ألزمه به الحكم " .

ومفاد النصوص السابقة أن المشرع ميز بين حالتين هما حالة الحكم على الموظف بالسجن في جريمة غير مخلة بالشرف أو الأمانة ، والثانية الحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ويترتب على الحالة الأولى أن يعتبر الموظف موقوفا عن عمله مدة سجنه ، ويحرم من راتبه الإجمالي عن هذه المدة ، أما في الحالة الثانية فإن المشرع قرر أن الأصل فيها انتهاء خدمة الموظف ، واستثناء من هذا الأصل فإنه يجوز للوزير الموافقة على إبقاء الموظف المحكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة متى رأى أن ظروف الواقعة وأسباب الحكم لا تتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها ، وبشرط أن يكون الحكم على الموظف لأول مرة .

وأن مناط تطبيق المادة (١٠٢) المشار إليها هو صدور حكم قضائي بسجن الموظف في جريمة غير مخلة بالشرف والأمانة .

كما أن المشرع أجاز للمحكمة في سبيل إلزام المحكوم عليه بتنفيذ التزاماته ، أن تأمر - بناء على طلب المحكوم له - بالقبض على المحكوم عليه ، وحبسه إذا كان الحكم نهائيا ومتعلقا بالوفاء بدين أو بمبلغ من المال وامتنع المحكوم عليه عن تنفيذه ، ويسقط الأمر الصادر بحبس المدين وفقا للحالات المنصوص عليها في المادة (٤٢٥) المشار إليها .

ولما كان الثابت من كتاب معاليكم أن المعروضة حالته قد خرج في إجازة اعتيادية خلال الفترة من ١٠ - ٢٠١٥/٦/١٩ م ، وباشر العمل بتاريخ ٢٠١٥/٦/٢٤ م بعد انتهاء إجازته الاعتيادية بأربعة أيام ، وأن سبب الانقطاع كان لحبسه خلال الفترة من ١١ - ٢٠١٥/٦/٢٣ م جبرا تنفيذا لحكم مدني بناء على أمر القاضي ، وليس بموجب حكم قضائي صادر بسجنه ، وعليه ينحسر نطاق تطبيق المادة (١٠٢) المشار إليها على الحالة الماثلة ، ولا يعتبر الموظف في هذه الحالة موقوفا عن عمله ، ومن ثم يحرم من راتبه الإجمالي ، وإنما يتم محاسبته فقط عن الأيام التي انقطع فيها عن العمل بعد انتهاء مدة إجازته الاعتيادية .

لذلك انتهى الرأي ، إلى اعتبار الموظف في إجازة اعتيادية في أثناء الحبس تنفيذا لحكم مدني ، ويتم محاسبته فقط عن الأيام التي انقطع فيها عن العمل بعد انتهاء الإجازة الاعتيادية .

فتوى رقم (وش ق / م و / ٢٢ / ١ / ٢٧٨ / ٢٠١٦ م) بتاريخ ٢٠١٦/٣/١٦ م