

بتاريخ ٢٠١٧/١/٣٠م

١ - وظيفة - أداة التعيين فيها وأثره .

وضع المشرع أصلا عاما مفاده أن التعيين يكون بقرار من رئيس الوحدة أو بما يبرمه من عقود التوظيف المرفقة باللائحة ، ويكون التعيين من تاريخ صدور القرار أو من التاريخ المحدد في العقد حسب الأحوال ، وأنه بانقضاء (٦) ستة أشهر على الأقل من هذا التاريخ يستحق الموظف علاوة دورية في أول يناير من كل عام بالفئة المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقا لما هو مبين في جدول الدرجات والرواتب الملحق بقانون الخدمة المدنية ، كما قرر المشرع أحقية الموظف - سنويا - في إجازة اعتيادية براتب كامل ، ولا يحرم منها إلا عن المدد المحددة حصرا في المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية - تطبيق .

٢ - قرار إداري - إلغاؤه - آثار إلغاء قرار إنهاء الخدمة .

الأصل المستقر عليه أن الرواتب التي حرم منها الموظف إبان فترة إبعاده من الوظيفة - تنفيذًا للقرار الصادر بفصله - وقبل عودته إليها لا تستحق تلقائيا بمجرد صدور حكم بإلغاء هذا القرار باعتبار أن الموظف المبعود لم يؤد عملا يستحق عنه أجرا ، وذلك تطبيقا للقاعدة الأصولية التي تقضي بأن الأجر مقابل العمل ، وأن قصارى ما يمكن المطالبة به هو التعويض عن قرار الفصل وفقا للقواعد المقررة في هذا الشأن ، وهو ما يختص به القضاء ، كما أنه من المقرر أن الإلغاء القضائي للقرار الإداري يؤدي إلى إعدام القرار بأثر رجعي اعتبارا من تاريخ صدوره ، وإلغاء جميع الآثار المترتبة عليه ، ومن ثم فإن النتيجة الطبيعية التي تترتب على صدور الحكم بإلغاء قرار إنهاء الخدمة ، أن يعاد الحال إلى ما كان عليه قبل صدور هذا القرار ، واعتبار مدة خدمة الموظف متصلة لم يطرأ عليها أي انقطاع ، وأن الرابطة الوظيفية قائمة ومنتجة لكافة آثارها القانونية - تطبيق .

٣ - حكم قضائي - حجية الحكم القضائي - مناطها ونطاقها .

المستقر عليه فقها وإفتاء وقضاء - أنه لكي يحوز الحكم حجية الأمر المقضي به ، فإنه يتعين أن يكون قد صدر من جهة قضائية لها الولاية في إصداره بموجب سلطتها أو وظيفتها القضائية ، وأن يكون قد صدر في خصومة قضائية انعقدت بين طرفيها بإجراءات صحيحة ، على أن حجية الحكم تقتصر على أطراف الخصومة التي صدر في شأنها ، بحيث لا تتعداهم إلى غيرهم ممن لم يكونوا أطرافا في هذه الخصومة ، وهو ما اصطلح على تسميته "بنسبية الأحكام" - تطبيق .

فبالإشارة إلى كتاب معاليكم رقم : بتاريخ ، الموافق بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى استحقاق الفاضل/..... ، والفاضل/..... رواتبهما في أثناء فترة إبعادهما عن العمل بعد صدور قرار إنهاء خدمتهما ، وحتى تاريخ عودتهما إليه ، ومدى استحقاقهما لرصيد الإجازة الاعتيادية عن تلك الفترة ، فضلا عن العلاوة الدورية ، ومدى جواز معاملة الفاضل/..... المعاملة ذاتها للمذكورين ، رغم أنه لم يتم برفع دعوى أمام محكمة القضاء الإداري ، ولم تشمله الأحكام الصادرة بعدم صحة قراري إنهاء خدمتهما .

وحاصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - أن الفاضل/..... ، والفاضل/..... ، والفاضل/..... تم تعيينهم بوزارة بتاريخ ٢٠١٥/٣/٣٠ م ، ثم صدرت قرارات إنهاء خدمتهم بتاريخ ٢٠١٥/٨/٢ م باعتبار أنهم لم يجتازوا فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة (١٧) من قانون الخدمة المدنية ، الأمر الذي حدا بالمذكورين الأول والثاني - دون الثالث - إلى رفع دعوى أمام محكمة القضاء الإداري أسفرت عن الحكم لصالحهما بعدم

صحة القرارين المطعون فيهما فيما تضمناه من إنهاء خدمتهما ، وتنفيذا لهذين الحكمين قررت وزارة إلغاء القرارين الصادرين بإنهاء خدمتهما ، وإعادتهما إلى العمل ، وعلى إثر ذلك عاد المذكوران الأول والثاني إلى العمل بتاريخ ٢٠١٦/٤/٢٧ م ، ثم تقديما بطلبين للحصول على راتبهما خلال الفترة من ٢٠١٥/٨/٢ م حتى ٢٠١٦/٤/٢٧ م ، فضلا عن العلاوة الدورية ، بالإضافة إلى المطالبة باستحقاق رصيد الإجازات الاعتيادية عن تلك الفترة ، مما أثار التساؤل عن مدى أحقيتهما في استحقاق ما تضمنه طلبهما المشار إليهما ، ومدى إمكانية معاملة المذكور الثالث المعاملة ذاتها للمذكورين الأول والثاني ، رغم أنه لم يرفع دعواه أمام محكمة القضاء الإداري ، ولم يشملهما الحكمان الصادران لصالحهما .

وإزاء ذلك ، فإنكم تطالبون الرأي القانوني في الموضوع المشار إليه .

وردا على ذلك ، نفيد بالآتي :

أولا : مدى استحقاق المعروضة حالتها الأول والثاني رواتبهما في أثناء فترة إبعادهما عن العمل وقبل عودتهما إليه ، فضلا عن العلاوة الدورية ، ومدى استحقاقهما رصيد الإجازة الاعتيادية عن تلك الفترة .

وتنص المادة (١٦) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ 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 (٣٦) من القانون ذاته على أنه : "يستحق الموظف علاوة دورية في أول يناير من كل عام بالفئة المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقا لما هو مبين بجدول الدرجات والرواتب الملحق بهذا القانون وبشرط أن تكون قد مضت ستة أشهر على الأقل على تعيينه بالخدمة".

وتنص المادة (٦٣) من القانون ذاته على أنه : "يستحق الموظف سنويا إجازة اعتيادية براتب كامل (...)" .

وتنص المادة (٦٩) من القانون ذاته على أنه : "لا يستحق الموظف إجازة اعتيادية عن المدد الآتية : أ - المدة التي يكون فيها متفرغا لبعثة أو منحة دراسية أو دورة تدريبية إذا زادت المدة على تسعة أشهر. ب - المدة التي يقضيها في إجازة دراسية أو إجازة خاصة بدون راتب . ج - مدة الإعارة إلى غير وحدات الجهاز الإداري للدولة . د - مدة الوقف عن العمل التي تزيد على ثلاثة أشهر إذا قضى بإدائته . هـ - مدة تنفيذ عقوبة السجن".

وحيث إن مفاد ما تقدم من نصوص قانونية أن المشرع قد وضع أصلا عاما مفاده أن التعيين يكون بقرار من رئيس الوحدة أو بما يبرمه من عقود التوظيف المرفقة باللائحة ، ويكون التعيين من تاريخ صدور القرار أو من التاريخ المحدد في العقد حسب الأحوال ، وأنه بانقضاء (٦) ستة أشهر على الأقل من هذا التاريخ يستحق الموظف علاوة دورية في أول يناير من كل عام بالفئة المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقا لما هو مبين بجدول الدرجات والرواتب الملحق بقانون الخدمة المدنية المشار إليه ، كما قرر المشرع أحقية الموظف - سنويا - في إجازة اعتيادية براتب كامل ، ولا يحرم منها إلا عن المدد المحددة حصرا في المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه .

ولما كان ما تقدم ، وكان الأصل المستقر عليه أن الرواتب التي حرم منها الموظف إبان فترة إبعاده من الوظيفة - تنفيذاً للقرار الصادر بفصله - وقبل عودته إليها لا تستحق تلقائياً بمجرد صدور حكم بإلغاء هذا القرار باعتبار أن الموظف المبعد لم يؤد عملاً يستحق عنه أجراً ، وذلك تطبيقاً للقاعدة الأصولية التي تقضي بأن الأجر مقابل العمل ، وأن قصارى ما يمكن المطالبة به هو التعويض عن قرار الفصل وفقاً للقواعد المقررة في هذا الشأن ، وهو ما يختص به القضاء ، ومن ثم فلا يستحق المعروضة حالتهما رواتبهما في أثناء فترة إبعادهما عن العمل ، وقبل عودتهما إليه ، لعدم تأديتهما عملاً خلال هذه الفترة .

ولما كان من المقرر أن الإلغاء القضائي للقرار الإداري يؤدي إلى إعدام القرار بأثر رجعي اعتباراً من تاريخ صدوره ، وإلغاء جميع الآثار المترتبة عليه ، ومن ثم فإن النتيجة الطبيعية التي تترتب على صدور الحكم بإلغاء قرار إنهاء الخدمة ، أن يعاد الحال إلى ما كان عليه قبل صدور هذا القرار ، واعتبار مدة خدمة الموظف متصلة لم يطرأ عليها أي انقطاع ، وأن الرابطة الوظيفية قائمة ومنتجة لكافة آثارها القانونية .

ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته الأول/..... ، والمعروضة حالته الثاني/..... قد تم تعيينهما بتاريخ ٢٠١٥/٣/٣٠ م ، ثم صدر في شأنهما - على التوالي - القراران رقما ٢٠١٥/..... و ٢٠١٥/..... المؤرخان في ٢٠١٥/٨/٢ م بإنهاء خدمتهما ، وأنه قد صدر حکمان من محكمة القضاء الإداري بعدم صحتهما فيما تضمناه من إنهاء خدمتهما ، وتنفيذاً لهذين الحكمين قررت وزارة إلغاء هذين القرارين ، وإعادة المعروضة حالتهما الأول والثاني إلى العمل ، وعلى إثر ذلك عادا إلى العمل بتاريخ ٢٠١٦/٤/٢٧ م ، بما مؤداه اعتبار المدة الواقعة ما بين إبعادهما عن العمل وعودتهما إليه مدة خدمة متصلة لم يطرأ عليها أي انقطاع ، ويستحق عنها المعروضة حالتهما الأول والثاني رصيد إجازة اعتيادية ، والعلاوة الدورية .

ثانيا : مدى جواز معاملة الثالث المعروضة حالته المعاملة ذاتها للمعروضة حالتاهما الأول والثاني رغم أنه لم يتم برفع دعوى أمام محكمة القضاء الإداري ، ولم يشملهما الحكمان الصادران لصالحهما بعدم صحة قراري إنهاء خدمتهما .

وتمهد هذه الوزارة إفتاءها بشأن هذه الحالة إلى الإشارة بأن المسألة محل طلب الرأي - وفقا للتكييف القانوني الصحيح - تنحصر في التساؤل عما إذا كان يسوغ تطبيق الحكمين - المشار إليهما - على الثالث المعروضة حالته .

وتنص المادة (٥٥) من قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٨/٦٨ على أنه : " الأحكام التي حازت حجية الأمر المقضي به تكون حجة فيما فصلت فيه من الحقوق ، ولا يجوز قبول دليل ينقض هذه الحجية ، ولكن لا تكون لتلك الأحكام هذه الحجية إلا في نزاع قائم بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم ، وتتعلق بذات الحق محلا وسببا" .

ومفاد هذا النص - وعلى ما استقر عليه الرأي فقها وإفتاء وقضاء - أنه لكي يحوز الحكم حجية الأمر المقضي به ، فإنه يتعين أن يكون قد صدر من جهة قضائية لها الولاية في إصداره بموجب سلطتها أو وظيفتها القضائية ، وأن يكون قد صدر في خصومة قضائية انعقدت بين طرفيها بإجراءات صحيحة ، على أن حجية الحكم تقتصر على أطراف الخصومة التي صدر في شأنها ، بحيث لا تتعداهم إلى غيرهم ممن لم يكونوا أطرافا في هذه الخصومة ، وهو ما اصطلح على تسميته "بنسبية الأحكام" .

ولما كان ما تقدم ، وكان البين من مطالعة الحكمين - المشار إليهما - الصادرين لصالح المعروضة حالتاهما الأول والثاني أنهما قد صدرا في خصومة قضائية لم يكن المعروضة حالته الثالث طرفا فيها ، ومن ثم فلا يصح الاحتجاج بهما في مواجهة وزارة ، لإعمال أثرهما بالنسبة للمعروضة حالته الثالث باعتبار أن حجية الحكم نسبية تقتصر على أطراف الخصومة التي صدر في شأنها ، ولا تطال غيرهم ممن لم يكونوا طرفا فيها ، وعليه ، فلا ينطبق على الثالث المعروضة حالته الحكمان المشار إليهما ، ولا يستفيد منهما ، وهو شأنه في الالتجاء إلى القضاء من عدمه .

لذلك انتهى الرأي إلى الآتي :

- ١ - عدم استحقاق الفاضل/.....، والفاضل/..... رواتبهما في أثناء فترة إبعادهما عن العمل ، وقبل عودتهما إليه .
 - ٢ - استحقاق الفاضل/.....، والفاضل/..... العلاوة الدورية ، ورصيد إجازة اعتيادية عن فترة إبعادهما عن العمل ، وقبل عودتهما إليه .
 - ٣ - عدم جواز تطبيق الحكمين الصادرين من محكمة القضاء الإداري لصالح الفاضل/.....، والفاضل/..... على حالة الفاضل/.....
- وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (١٦٢٧٠٠٠١٩٢٠١) بتاريخ ٣٠/١/٢٠١٧م