(٦)

بتاريخ ٢٠١٧/٢/١٥م

موظف - تسكين - المعيار الذي يعتد به عند تسكين الموظف .

إن المشرع ، وحرصا منه على توحيد المعاملة المالية لأصحاب المراكز القانونية المتماثلة في وحدات الدولة المدنية ، فقد عمد إلى إصدار جدول موحد للدرجات والرواتب بمقتضى المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ ، يسري على كافة الموظفين العمانيين المدنيين بالدولة فيما عدا الذين يعملون في الجهات التي عددتها المادة الثانية من هذا المرسوم ، وناط برئيس مجلس الخدمة المدنية إصدار اشتراطات شغل هذه الدرجات ، وإلى أن تصدر هذه الاشتراطات يتم تطبيق ما ورد في النظم الوظيفية السارية من اشتراطات ، وبما لا يتعارض مع أحكام مرسوم إصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد ، كما أكد المشرع بموجب هذا المرسوم على إلغاء كل ما يخالفه ، أو يخالف الملحقين المرفقين به ، أو يتعارض مع أحكامها ، وبناء عليه اتجهت إرادة المشرع - عند تسكين الموظفين - إلى الأخذ بالمعيار الشخصي ، والمتمثل في الراتب الأساسي ، وإهدار المعيار الموضوعي الذي قام عليه نظام تصنيف وترتيب الوظائف ، وهو ما أكدته المادة الرابعة من المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ المذكور ، والتي ناطت برئيس مجلس الخدمة المدنية إصدار اشتراطات شغل الدرجات التي صدر تنفيذا لها التعميم رقم ٢٠١٤/١ الصادر من رئيس مجلس الخدمة المدنية في الخامس من فبراير ٢٠١٤م ، والذي حدد الدرجات التي يعين عليها الموظفون الخاضعون لأحكام المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ المشار إليه بناء على المؤهل الدراسي بصرف النظر عن الوظائف التي يشغلونها - تطبيق .

فبالإشـارة إلـى الكتـاب رقـم : ..... بتاريـخ ..... ، الموافـق ..... بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى صحة تعيين الموظف/..... مديرا ..... بـ..... بـ..... بذات درجته ومخصصاته المالية ، ومدى سريان نظام تصنيف وترتيب الوظائف بعد صدور المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين .

وتخلص وقائع الموضوع - حسبما ورد في الكتاب المذكور - في أن محكمة القضاء الإداري أصدرت حكمها في الاستئناف رقم (..... ق . س) القاضي بعدم صحة قرار ..... بإلغاء تعيين الموظف/..... بوظيفة ... .

وتذكرون أن المحكمة أصدرت حكما يقضي باستكمال إجراءات تعيين المذكور على هذه الوظيفة دون أن تتطرق للدرجة المالية لهذه الوظيفة ، علما بأنه - كما تذكرون - وفقا لنظام تصنيف وترتيب الوظائف الصادر بقرار رئيس مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١٠/١٠ تعد وظيفة ..... من الوظائف التخصصية التي يشترط لشغلها المؤهل العلمي (بكالوريوس أو ماجستير أو دكتوراه) بالإضافة إلى الخبرة العملية ، إلا أن المذكور يحمل مؤهل الدبلوم العام ، ولديه (١٢) اثنتا عشرة سنة من الخبرة ، ويشغل حاليا وظيفة (.....) بالدرجة المالية (١٢) الثانية عشرة ، وبما أن الحكم المشار إليه قد حاز حجية الأمر المقضي به ، ووجب على المركز تنفيذه باستكمال إجراءات التعيين - وهذا ما باشـر المركـز القيام به فعليا - كما تذكرون - وحيث إنه استنادا إلى التعميم رقم ٢٠١٤/١ الصادر من رئيس مجلس الخدمة المدنية بشأن تعيين درجة التعيين بناء على المؤهل الدراسي ، القاضي بتعيين الحاصلين على مؤهل الدبلوم العام بالدرجة المالية (١٥) الخامسة عشرة ، ودرجة البكالوريوس بالدرجة المالية (١٠)

العاشرة ، قد جاء استنادا إلى أحكام المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة ، حيث نصت المادة الرابعة منه (على أن يصدر رئيس مجلس الخدمة المدنية اشتراطات شغل الدرجات الواردة في الجدول المنصوص عليه في المادة الأولى من المرسوم ...) علاوة على وضع حد أدنى للمدة المتطلبة للترقية ، وهي (٣) ثلاث سنوات ، كما أن المادة (٦) من المرسوم السلطاني ذاته تنص على أن : (... يلغى كل ما يخالف هذا المرسوم ، والملحقين المرفقين به ، أو يتعارض مع أحكامها ...) .

وإزاء ما تقدم ، فإنكم تطلبون الرأي القانوني - تنفيذا للحكم القضائي المشار إليه - حول مدى صحة تعيين الموظف/..... مديرا . ..... بالمديرية .... بـ.....بذات درجته ومخصصاته ، ومدى استمرار سريان قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١٠/١٠ المشار إليه - والذي ربط بين الوظائف والدرجات - أم يعتبر بعد صدور المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ ، والتعميم رقم ٢٠١٤/١ المشار إليهما ملغى .

وردا على ذلك ، نفيد أن الفقرة ثانيا من نظام تصنيف وترتيب الوظائف الصادر بقرار رئيس مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١٠/١٠ تنص على أنه :

"١- ..... .

٢ - تستخدم المجموعات النوعية وفئاتها الوظيفية في :

- تحديد نوع المؤهل العلمي المطلوب لشغل الوظائف .

- تحديد مجالات الخبرة النوعية المختلفة .

- إلحاق الوظائف بالمجموعات النوعية والفئات الوظيفية التي تنتمي إليها .

- تحديد بداية ونهاية المجموعة النوعية ، حيث تبدأ المجموعة ، وتنتهي كما يأتي :

أ - ..... ب - تبدأ الوظائف التخصصية من إحدى وظائف الدرجة السادسة وتنتهي عند إحدى وظائف الدرجة الأولى .

جـ - ..... هـ - ....." .

وينص البند (١٠) من النظام ذاته على أن :

١٠ - الدرجة : يقصد بها شريحة من الأجر وفقا لجدول الدرجات والرواتب ، وتنتظم الدرجة جميع الوظائف التي تتفق في مستوى الواجبات والمسؤوليات وإن اختلفت في نوع العمل وطبيعته " .

ونصت المادة الثالثة من المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة على أنه :" ينقل الموظفون العمانيون المدنيون الموجودون في الخدمة في تاريخ العمل بهذا المرسوم إلى الدرجات المالية المنصوص عليها في جدول الدرجات والرواتب الموحد المشار إليه وفقا للضوابط والقواعد الواردة في الملحق رقم (٢) المرفق " .

ونصت المادة الرابعة من المرسوم ذاته على أنه : " يصدر رئيس مجلس الخدمة المدنية اشتراطات شغل الدرجات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا المرسوم ، وإلى أن تصدر هذه الاشتراطات يستمر تطبيق الاشتراطات الواردة في النظم الوظيفية السارية بما لا يتعارض مع أحكام هذا المرسوم ..." .

كما نصت المادة السادسة من المرسوم ذاته على أنه : " يلغى كل ما يخالف هذا المرسوم ، والملحقين المرفقين به ، أو يتعارض مع أحكامهما " .

ومفاد ما تقدم ، أن الوظيفة العامة كانت تقوم وفقا لنظام تصنيف وترتيب الوظائف المشار إليه المشرع على معيار موضوعي (وظيفي) يحدد الوظيفة

بناء على مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تحددها السلطة المختصة ، وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة ، ويضع للوظيفة وصفا يبين فيها اسمها ، وواجباتها ، ومسؤولياتها ، والاشتراطات اللازمة فيمن يشغلها ، والمجموعة التي تندرج فيها ، والدرجة المالية لها ، وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب ، كما تنتظم الدرجة جميع الوظائف التي تتفق في مستوى الواجبات والمسؤوليات وإن اختلفت في نوع العمل وطبيعته .

إلا أن المشرع وحرصا منه على توحيد المعاملة المالية لأصحاب المراكز القانونية المتماثلة في وحدات الدولة المدنية ، فقد عمد إلى إصدار جدول موحد للدرجات والرواتب بمقتضى المرسوم السلطاني المشار إليه ، يسري على كافة الموظفين العمانيين المدنيين بالدولة فيما عدا الذين يعملون بالجهات التي عددتها المادة الثانية من هذا المرسوم ، وناط برئيس مجلس الخدمة المدنية إصدار اشتراطات شغل هذه الدرجات ، وإلى أن تصدر هذه الاشتراطات يتم تطبيق ما ورد في النظم الوظيفية السارية من اشتراطات ، وبما لا يتعارض مع أحكام مرسوم إصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد ، كما أكد المشرع بموجب هذا المرسوم على إلغاء كل ما يخالفه ، أو يخالف الملحقين المرفقين به ، أو يتعارض مع أحكامها .

وحيث إنه من المستقر عليه أن العبرة بالمقاصد والمعاني ، لا بالألفاظ والمباني ، الأمر الذي يقتضي تقصي مقاصد المشرع ، دون الوقوف على ظاهر الألفاظ ، وصولا إلى الغاية المقصودة التي يتوخاها المشرع .

وحيث إن مرسوم إصدار الجدول المشار إليه قد أكد على تسكين الموظفين العمانيين بالدولة في الدرجات المالية الواردة في جدول الدرجات والرواتب

الموحد اعتمادا على الراتب الأساسي الذي كان يتقاضاه كل منهم في تاريخ العمل بمرسوم إصدار الجدول المشار إليه ، بصرف النظر عن الطبيعة الموضوعية للوظائف التي يشغلونها ، بما مؤداه أن إرادة المشرع قد اتجهت - عند تسكين الموظفين - إلى الأخذ بالمعيار الشخصي ، والمتمثل في الراتب الأساسي ، وإهدار المعيار الموضوعي الذي قام عليه نظام تصنيف وترتيب الوظائف ، وهو ما أكدته المادة الرابعة من المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ المذكور ، والتي ناطت برئيس مجلس الخدمة المدنية إصدار اشتراطات شغل الدرجات التي صدر لها تنفيذا لها التعميم رقم ٢٠١٤/١ الصادر من رئيس مجلس الخدمة المدنية في الخامس من فبراير ٢٠١٤م ، والذي حدد الدرجات التي يعين عليها الموظفون الخاضعون لأحكام المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ المشار إليه بناء على المؤهل الدراسي بصرف النظر عن الوظائف التي يشغلونها ، حيث قرر التعميم معايير وشروط شغل الوظائف التي تختلف عن تلك الموجودة في نظام تصنيف وترتيب الوظائف ، إذ إنه - وفقا لهذا النظام - يشغل حملة مؤهل الدبلوم الجامعي الدرجة المالية الحادية عشرة ، ويشغل حملة مؤهل دبلوم التعليم العام الدرجة المالية الثانية عشرة ، ويشغل حملة البكالوريوس الدرجة المالية السادسة ابتداء في حين أنه - وفقا للتعميم المذكور - يشغل حملة مؤهل الدبلوم الجامعي الدرجة المالية الثانية عشرة ، ويشغل حملة مؤهل دبلوم التعليم العام الدرجة المالية الخامسة عشرة ، ويشغل حملة البكالوريوس الدرجة المالية العاشرة (١٠) ، بما مؤداه تعارض اشتراطات شغل الدرجات الصادرة بموجب التعميم المشار إليه ، مع شروط شغل الدرجات الواردة في نظام تصنيف وترتيب الوظائف ، بما يستتبعه من إلغاء النظام المشار إليه فيما تضمنه من اشتراطات شغل الدرجات الواردة فيه .

واهتداء بما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق ، أن الموظف ..... قد صدر بشأنه حكم بعدم صحة قرار ..... بإلغاء تعيينه تحت الاختبار بوظيفة مدير ..... ، وأن ..... قد غم عليه الرأي في تحديد الدرجة المالية الواجب تعيين المعروضة حالته عليها ، إذعانا للحكم ، ونزولا على الأحكام التي تضمنها نظام تصنيف وترتيب الوظائف المشار إليه ، فإنه لما كان المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ قد ألغى النظام الموضوعي الذي قام عليه نظام تصنيف وترتيب الوظائف المشار إليه ، وناط برئيس مجلس الخدمة المدنية إصدار قرار باشتراطات شغل الدرجات الواردة فيه ، وإذ صدر هذا القرار مؤكدا للنظام الشخصي الذي قام عليه التعيين في الدرجة المالية ، فقرن التعيين على الدرجة بالمؤهل الدراسي ، ومن ثم فإنه نزولا على ما سلف بيانه فلا يوجد ثمة مانع قانوني يحول دون تعيين المذكور في الوظيفة المذكورة بذات مخصصاته ودرجته المالية .

لذا ، انتهى الرأي ، إلى أن تعيين الموظف/..... مديرا ..... بالمديرية ..... بال..... بذات درجته ومخصصاته المالية ، يوافق صحيح حكم القانون ، وذلك على النحو الموضح بالأسباب .

فتوى رقم (١٦٢٧٠٠٠٢٠٦٤٩) بتاريخ ٢٠١٧/٢/١٥م