

(٢٠)

بتاريخ ٢٠١٧/٥/١٧م

١ - وظيفة - أنواعها وكيفية شغلها - القانون الواجب التطبيق حال خلو نصوص العقد من نص حاكم لبعض المسائل .

إن الوظائف العامة - وهي مجموعة الواجبات والمسؤوليات التي ينهض بها فرد يعمل في خدمة وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة يسمى اصطلاحاً "الموظف العام" - تنقسم إلى نوعين ، النوع الأول: وظائف دائمة ، وهي الوظائف التي تدرج في جدول الوظائف الدائمة الذي يصدر باعتماده قرار من رئيس الوحدة بعد موافقة وزارة الخدمة المدنية ، وتمول هذه الوظائف بالاعتمادات المالية اللازمة في الموازنة العامة للدولة وفقاً للقوانين واللوائح التي تصدر في هذا الشأن - يكون شغل هذه الوظائف إما بقرار من رئيس الوحدة ، وإما بما يبرمه من عقود ، والنوع الثاني: وظائف مؤقتة ، وهي الوظائف التي تحدد بفترة زمنية أو موسم معين وتنتهي بانتهاء الفترة أو الموسم المحدد لها أو بانتهاء العمل ذاته ، ويكون شغلها عن طريق عقود مؤقتة وفقاً للنموذج المرفق باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية - يعتبر قانون الخدمة المدنية الشريعة العامة التي تسري على جميع الموظفين في الجهاز الإداري بالدولة ، وهو الذي يحكم العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة الإدارية الشاغلة إحدى وظائفها ، بحيث لا يجوز الخروج على أحكامه إلا بموجب نص قانوني يقضي بذلك ، وبالقدر الذي يجيزه ، وفي حالة خلو هذا القدر من نص حاكم لمسألة من المسائل ، فإن الشريعة العامة المكملة له في هذا الشأن تكون متمثلة في قانون الخدمة المدنية - أثر ذلك - خلو عقد شغل الوظيفة مؤقتاً من بعض أحكام ذلك العقد الذي نشأ وترعرع في ظلال قانون الخدمة المدنية ، وتنفيذاً لأحكامه - مؤداه - لا مناص من تطبيق الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية ، حتى لو لم يتضمن هذا العقد بين

طبائته نصا يقضي بتطبيق أحكام هذا القانون في حالة خلوه من نص ، وإلا كان ذلك العقد يحلق في فراغ تشريعي لا ضابط يحكمه ، ولا أصل يقوم عليه ، أو يحتكم إليه عند خلوه من نص حاكم لمسألة من المسائل - تطبيق .

٢ - موظف - إصابة عمل - مناط اعتبار الإصابة إصابة عمل يستحق عنها التعويض المقرر قانونا .

حدد المشرع بموجب من قانون الخدمة المدنية الحالات التي يعرض عنها الموظف قد تكون نتيجة حادث وقع له في أثناء قيامه بعمل من أعمال وظيفته وقد تكون نتيجة حادث وقع له وهو لا يؤدي أعمال وظيفته ، ولكن الوظيفة تكون هي السبب بحيث تتوفر علاقة السببية بين الحادث والوظيفة ، أي أن الإصابة نتيجة حادث لا تعتبر - كقاعدة عامة - إصابة عمل إلا إذا وقع الحادث في أثناء تأدية العمل أو بسببه ، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة الناتجة عن الحادث الذي يقع للموظف خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم : بتاريخ ، الموافق بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى استحقاق الفاضلة/..... التعويض عن إصابة العمل .

وحاصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق- أن وزارة قد أبرمت مع المعروضة حالتها عقدا مؤقتا بتاريخ ٢٠١٠/١/١م لشغل وظيفة "....." بمركز ، وأنه بتاريخ ٢٠١٢/١/٢٧م تعرضت المعروضة حالتها - في أثناء سيرها المعتاد من مقر سكنها إلى مقر عملها - إلى حادث سير نتج عنه إصابتها بعجز مستديم بنسبة (١٠٠%) مائة في المائة وفقا للتقرير الطبي .

وتذكرون أن الرأي لديكم قد انقسم بشأن الحالة الماثلة إلى اتجاهين: حيث اتجه الرأي الأول إلى القول بعدم استحقاق المعروضة حالتها للتعويض عن إصابة العمل ، مستندا في ذلك إلى أن العقد المبرم فيما بين وزارة والمعروضة حالتها لم يتضمن تنظيما لإصابة العمل ، إلى جانب خلوه من نص خاص يجيز تطبيق قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية على أي خلاف يثور حول تطبيق أحكامه ، علاوة على أن المعروضة حالتها كانت تشغل وظيفة مؤقتة وتتقاضى راتبها من مؤسسة ، وأنه تطبيقا لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" فإنها لا تستحق التعويض ، بينما نحا الرأي الثاني إلى استحقاق المعروضة حالتها للتعويض عن إصابة العمل استنادا إلى حكم المادة (١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ والتي قضت بسريان أحكام القانون على الموظفين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ، فيما عدا الموظفين الذين تنظم شؤون توظيفهم مراسيم أو قوانين أو عقود خاصة فيما نصت عليه هذه المراسيم أو القوانين من أحكام ، بما مؤداه سريان أحكام قانون الخدمة المدنية المتعلقة بإصابة العمل على المعروضة حالتها لخلو العقد من تنظيم هذه المسألة .

وإزاء هذا الخلاف تطالبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع .

وردا على ذلك ، نفيد أنه يتعين الإشارة - بادئ ذي بدء - إلى أن طلب الرأي المعروض يثير مسألة أولية ترتبط بإبداء الرأي ، ويستلزم التعرض لها بداية ، وهي مدى سريان أحكام قانون الخدمة المدنية لاسيما تلك المتعلقة بإصابة العمل على المعروضة حالتها ، ومن ثم يتعين التصدي لتلك المسألة الأولية وإبداء الرأي فيها قبل التصدي لطلب الرأي المعروض .

وتنص المادة (١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ على أنه : " تسري أحكام هذا القانون على الموظفين المدنيين بالجهاز

الإداري للدولة ، فيما عدا الموظفين الذين تنظم شؤون توظيفهم مراسيم أو قوانين أو عقود خاصة فيما نصت عليه هذه المراسيم أو القوانين أو العقود من أحكام . وتنظم اللائحة أنواع وأحكام العقود التي تبرم مع الموظفين الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون " .

وتنص المادة (٤) من القانون ذاته - المعدلة بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٠/١٠٦ - على أنه : " الوظائف إما دائمة أو مؤقتة وتقسّم الوظائف الدائمة إلى مجموعات نوعية طبقاً لنظام تصنيف وترتيب الوظائف .

وتحدد الوظائف الدائمة طبقاً لما يرد بجدول الوظائف المعتمدة والاعتمادات المالية المقررة في الموازنة العامة حسب القوانين واللوائح التي تصدر في هذا الشأن .

أما الوظائف المؤقتة فهي الأعمال المحدد لها فترة زمنية أو موسم معين وتنتهي بانتهاء تلك الفترة أو الموسم أو انتهاء العمل ذاته ، وتنشأ هذه الوظائف وتلغى بقرار من رئيس الوحدة طبقاً لمقتضيات العمل وظروفه في حدود المبالغ المخصصة لذلك ، دون التقييد بالقواعد والإجراءات التي تتبع في شأن الوظائف الدائمة .

وتنظم اللائحة قواعد وإجراءات إنشاء الوظائف المؤقتة وشروط شغلها " .

وتنص المادة (١٦) من القانون ذاته على أنه : " يكون التعيين بقرار من رئيس الوحدة أو بما يبرمه من عقود التوظيف المرفقة باللائحة (.....) " .

وتنص المادة (١٥٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ على أنه : " يكون شغل الوظائف المؤقتة بطريق التعاقد بعد الإعلان عنها وفقاً للمادة (١٣) من القانون ، ويجوز شغلها دون إعلان إذا اقتضت الضرورة التعاقد من خارج السلطنة (.....) " .

وتنص المادة (١٥٦) من اللائحة ذاتها على أنه : " يكون التعاقد لشغل الوظائف المؤقتة وفقا لنموذج العقد "ملحق رقم ١١" المرفق بهذه اللائحة ، ويجوز لرئيس الوحدة تعديل بنود نموذج العقد المشار إليه إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك (...)." .

وحيث إن ، مفاد هذه النصوص أن الوظائف العامة - وهي مجموعة الواجبات والمسؤوليات التي ينهض بها فرد يعمل في خدمة وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة يسمى اصطلاحا "الموظف العام" - تنقسم إلى نوعين ، النوع الأول : وظائف دائمة ، وهي الوظائف التي تدرج في جدول الوظائف الدائمة الذي يصدر باعتماده قرار من رئيس الوحدة بعد موافقة وزارة الخدمة المدنية ، وتمول هذه الوظائف بالاعتمادات المالية اللازمة في الموازنة العامة للدولة وفقا للقوانين واللوائح التي تصدر في هذا الشأن ، ويكون شغل هذه الوظائف إما بقرار من رئيس الوحدة ، وإما بما يبرمه من عقود ، والنوع الثاني : وظائف مؤقتة ، وهي الوظائف التي تحدد بفترة زمنية أو موسم معين وتنتهي بانتهاء الفترة أو الموسم المحدد لها أو بانتهاء العمل ذاته ، ويكون شغلها عن طريق عقود مؤقتة وفقا للنموذج المرفق باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليه .

وحيث إنه ، ولما كان ما تقدم ، وكان قانون الخدمة المدنية يعتبر الشريعة العامة التي تسري على جميع الموظفين في الجهاز الإداري بالدولة ، وهو الذي يحكم العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة الإدارية الشاغل إحدى وظائفها ، بحيث لا يجوز الخروج على أحكامه إلا بموجب نص قانوني يقضي بذلك ، وبالقدر الذي يجيزه ، وفي حالة خلو هذا القدر من نص حاكم لمسألة من المسائل ، فإن الشريعة العامة المكملة له في هذا الشأن تكون متمثلة في قانون الخدمة المدنية المشار إليه .

ولما كان ذلك ، وكان البين من الأوراق أن المعروضة حالتها تشغل إحدى الوظائف المؤقتة بوزارة بموجب عقد مؤقت نشأ وترعرع في ظل قانون الخدمة المدنية ، وتنفيذا لأحكامه ، وقد خلا هذا العقد من تنظيم الأحكام المتعلقة بإصابة العمل ، فإنه لا مناص من تطبيق الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية المتعلقة بإصابة العمل على المعروضة حالتها ، حتى لو لم يتضمن هذا العقد بين طياته نصا يقضي بتطبيق أحكام هذا القانون في حالة خلوه من نص ، وإلا كان ذلك العقد يحلق في فراغ تشريعي لا ضابط يحكمه ، ولا أصل يقوم عليه ، أو يحتكم إليه عند خلوه من نص حاكم لمسألة من المسائل .

وحيث إنه ، وترتيباً على ما تقدم ، ولما كانت المادة (٩٠) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه تنص على أنه : " في تطبيق أحكام إصابات العمل يقصد بـ :

١- إصابة العمل :

الإصابة بأحد الأمراض المهنية التي يصدر بتحديدتها قرار من المجلس بالاتفاق مع وزارة الصحة أو بأحد الأمراض المزمنة والمستعصية في الحالات التي تقررها الجهة الطبية المختصة متى كانت بسبب العمل ، أو الإصابة نتيجة حادث يقع للموظف أثناء تأديته لعمله أو بسببه .

ويعتبر في حكم إصابة العمل :

أ - كل حادث يقع للموظف خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه
.....") .

والمستفاد من هذا النص ، أن إصابة العمل التي يعرض عنها الموظف قد تكون نتيجة حادث وقع له في أثناء قيامه بعمل من أعمال وظيفته وقد تكون نتيجة حادث وقع له وهو لا يؤدي أعمال وظيفته ، ولكن الوظيفة تكون هي

السبب بحيث تتوفر علاقة السببية بين الحادث والوظيفة ، أي أن الإصابة نتيجة حادث لا تعتبر - كقاعدة عامة - إصابة عمل إلا إذا وقع الحادث أثناء تأدية العمل أو بسببه ، ويعتبر في حكم ذلك الإصابة الناتجة عن الحادث الذي يقع للموظف خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه .

وإذ استبان ذلك ، وكان البين من الأوراق أن حادث السير الذي تعرضت له المعروضة حالتها قد وقع في طريق ذهابها من مقر إقامتها الأصلي إلى محل عملها ، فإن مؤدى ذلك أن هذا الحادث قد وقع لها خلال فترة ذهابها لمباشرة عملها ، ومن ثم فإن الإصابة الناتجة عن هذا الحادث تعتبر في حكم إصابة عمل على النحو الذي تطلبته المادة (٩٠) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه .

لذلك انتهى الرأي ، إلى أن حادث السير الذي تعرضت له المعروضة حالتها يعتبر في حكم إصابة العمل ، وتستحق عنه التعويض المقرر قانوناً ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (١٧٢٧٠٠٠٢٢٢٣٧) بتاريخ ٢٠١٧/٥/١٧م