

بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١١م

١- تأمينات اجتماعية - الخضوع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية - تأمين وجوبي - أحكامه وشروطه .

قرر المشرع سريان أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على العمال العمانيين ، الذين يعملون في القطاع الخاص بموجب عقود عمل دائمة. وكفل المشرع استمرار تمتع العامل بمظلة الحماية التأمينية حال انتقاله للعمل في الحكومة ، فألزم الهيئة بتحويل حصيلة اشتراكاته وحصصة صاحب العمل وحصصة الخزنة العامة إلى الجهة التي يعامل بقانونها ، مع ضم المدتين السابقة واللاحقة إذا لم يكن قد صرف مستحقاته وفقا للنظام الذي كان يخضع له. وقد ألزم المشرع صاحب العمل بتسجيل أي عامل جديد يلتحق بالعمل لديه في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، خلال مدة أقصاها (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ تحاققه بالعمل ، ويصدر بطريقة التسجيل في الهيئة والمستندات والبيانات اللازمة لذلك قرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس إدارة الهيئة - مقتضى ذلك - أن تسجيل العامل الخاضع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، هو إجراء وجوبي على صاحب العمل ، حماية للعامل في مواجهة الأخطار المقررة بالقانون المشار إليه ، ولما كان الخضوع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية مقرر بقوة القانون لمن استوفى الشروط المقررة به ، فقد ألزم المشرع الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بالوفاء بالتزاماتها كاملة تجاه المؤمن للمؤمن عليه والمستحقين عنه حتى لو لم يتم صاحب العمل بالاشتراك عنه في الهيئة ، بحيث تقدر الحقوق وفقا للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون ما دامت علاقة العمل قد ثبتت لدى الهيئة بين صاحب العمل والعامل ، وللهيئة الرجوع على صاحب العمل للوفاء بالتزاماته

المقررة قانونا - أتر ذلك - أن مظلة الحماية المقررة في قانون التأمينات الاجتماعية هي مظلة وجوبية من النظام العام ، لا يملك العامل ، ولا صاحب العمل ، فضلا عن الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، التنصل من أحكامها ، أو الخروج عليها - تطبيق .

٢ - تأمينات - العمانيين العاملين في شركات أو مؤسسات القطاع الخاص بإحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية - مناط خضوعهم لأحكام قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين .

رغبة من المشرع في توفير حماية قانونية متكاملة لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم ، فقد أصدر النظام الموحد لد الحماية التأمينية بموجب المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/٥ ، الذي تضمن تطبيق أحكام قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين على العمانيين العاملين بوحدات الجهاز الإداري بإحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، وتطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على العمانيين العاملين في شركات أو مؤسسات القطاع الخاص بإحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، شريطة عدم تقاضيهم معاشا تقاعديا من السلطنة - طبقا لهذا النظام يخضع مواطنو السلطنة العاملون في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لأحكام قوانين التأمينات والمعاشات المطبقة بالسلطنة ، متى استوفوا شروط تطبيقها - ألزم النظام صاحب العمل في دولة مقر العمل بالتأمين على العامل (الموظف) طبقا للإجراءات والنماذج المعتمدة في السلطنة ، على أن يرجع في ذلك لأحكام القانون العماني للتثبت من توافر الشروط المتطلبة قانونا من عدمه ، - إن أحكام قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين لا تجيز سريانه على المتمتعين بأي حماية تأمينية أخرى في الوقت ذاته - مؤدى ذلك - أن خضوع المواطن العماني العامل في حكومة إحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين ، مشروط باستيفائه شروط تطبيقه عليه - تطبيق .

٣ - معاش - معاش تقاعدي - عدم جواز التمتع بأكثر من مظلة حماية تأمينية في وقت واحد - أساسه .

من المقرر أنه لا يسري قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين على من تطبق بشأنه قوانين أو مراسيم خاصة بالمعاشات أو مكافآت ما بعد الخدمة - مؤدى ذلك - عدم سريانه من باب أولى على العاملين الذين يسري عليهم قانون التأمينات الاجتماعية للعللة ذاتها ، وهي تجنب ازدواج الحماية التأمينية - أثر ذلك - ألا يسري على الموظف أو العامل فيما يخص حقوقه التأمينية - المتولدة عن عمله - أكثر من نظام تأميني في آن واحد - أساس ذلك - إن الأصل العام في نظم العمل بالجهاز الإداري للدولة أو القطاع الخاص ، يلزم العامل أو الموظف بعدم تخصيص وقت العمل لغيره ، وأداء العمل بنفسه في أوقات العمل الرسمية ، وعدم الجمع بين أكثر من وظيفتين في وقت واحد - مؤدى ذلك - عدم جواز تمتع نفس الشخص بأكثر من مظلة حماية تأمينية خاصة بالعمل في الوقت ذاته - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتب المتبادلة ، والمنتهية بالكتاب رقم : بتاريخ ، الموافق بشأن طلب إبداء الرأي القانوني حول مدى صحة تسجيل وخضوع المتوفى/..... لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين ، ومدى إمكانية جمعه بين المعاش التقاعدي المستحق طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، والمعاش الذي قد يستحقه في حال تقرر صحة خضوعه لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين .

وحاصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - أن المعروضة حالته كان يعمل في دائرة بدولة اعتباراً من ٢٠٠٠/٩/١١ م ، وقد سجل بصندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية في ٢٠١٠/٩/٤ م ، ليخضع لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين اعتباراً من ٢٠٠٧/١/١ م ، عملاً

بالنظام الموحد لد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/٥. وقد تبين أن المعروضة حالته توفي في ٢٠٠٩/٩/١٥ م ، وفي أثناء قيام الصندوق باستكمال إجراءات صرف المعاش التقاعدي لورثته ، اتضح أنه كان يعمل في السلطنة لدى شركة ، ويخضع لقانون التأمينات الاجتماعية اعتباراً من ٢٠٠٥/٧/٢ حتى تاريخ وفاته ، وقد قررت الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية معاشاً تقاعدياً لورثته ، قدره (.....) ريال عماني .

وتذكرون أنه بمخاطبة الهيئة العامة بشأن الموضوع ، أفادت بأن خضوع المذكور لقانون التأمينات الاجتماعية وتسجيله بنظام التأمينات الاجتماعية قد تم بتاريخ ٢٠٠٥/٧/٢ م ، قبل تسجيله بصندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية ، وأنها ملتزمة باستمرار صرف المعاش التقاعدي لورثته تطبيقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية. وفي ضوء خضوع المذكور لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين ، بناء على العمل بالنظام الموحد لد الحماية التأمينية المشار إليه ، وتسجيله بصندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية ، وتحصيل الاشتراكات المقررة عليه خلال فترة خضوعه لهذا النظام وحتى تاريخ وفاته ، فقد ثار التساؤل حول مدى صحة تسجيل وخضوع المعروضة حالته لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين ، ومدى إمكانية جمعه بين المعاش التقاعدي المستحق طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، والمعاش الذي قد يستحقه في حال تقرر صحة خضوعه لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين .

ورد على ذلك نفيده بأن المادة (٣/أ) من قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩١/٧٢ تنص على أنه : " تسري أحكام هذا القانون على العمال العمانيين الذين يعملون بالقطاع الخاص بموجب عقود عمل دائمة بشرط ألا يقل سن العامل عن ١٥ عاماً ، ولا يزيد على ٥٩ " .

وتنص المادة (٣٠) من القانون ذاته على أنه : " في حالة تعيين أحد الأشخاص المعاملين بقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين بالقطاع الخاص وخضوعه لأحكام هذا القانون أو العكس يلتزم كل من صندوق المعاشات والمكافآت والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بتحويل حصيلة الاشتراك التي اقتطعت من مرتبه وحصه الحكومة التي أديت لحسابه أو حصيلة حصه العامل في اشتراكات تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وحصه صاحب العمل وحصه الخزانة العامة التي أديت لحساب المؤمن عليه إلى الجهة التي يعامل بقانونها ، وتطبق في هذه الحالة أحكام قانون الجهة المحولة إليها الحصيلة ، مع ضم المدينين السابقة واللاحقة إذا لم يكن قد صرف مستحقاته وفقا للنظام الذي كان يخضع له ، ويبدأ باستقطاع نسبة الاشتراك من تاريخ تعيينه. . . . "

وتنص المادة (٥٩) من القانون ذاته على أنه : " يجب على صاحب العمل أن يتقدم إلى الهيئة بطلب تسجيل أي عامل جديد يلتحق بالعمل لديه ، وذلك خلال مدة أقصاها (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ التحاقه بالعمل ، كما يجب عليه إخطار الهيئة بانتهاء خدمة أي عامل لديه ، في مدة أقصاها (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء الخدمة ، وذلك على النموذج المعد لهذا الغرض . ويلتزم صاحب العمل بأداء مبلغ قدره (٥) خمسة ريالات عمانية شهريا عن كل عامل يتأخر في تسجيله أو عن عدم إخطار الهيئة بانتهاء خدماته ، ما لم تكن هناك أسباب قهرية يقدرها مجلس إدارة الهيئة وفقا للضوابط التي يحددها في هذا الشأن . ويحدد بقرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس الإدارة طريقة التسجيل في الهيئة لكل من أصحاب الأعمال ، والمؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون والمستندات والبيانات اللازمة لإجراء التسجيل . "

وتنص المادة (٦٧) من القانون ذاته على أنه : "تلتزم الهيئة بالوفاء بالتزاماتها كاملة بالنسبة للمؤمن عليهم والمستحقين عنهم حتى لو لم يقم صاحب العمل بالاشتراك عنهم في الهيئة ، وتقدر الحقوق وفقا للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون ما دامت علاقة العمل قد ثبتت لدى الهيئة بين صاحب العمل والعامل .
"....

وبمطالعة المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/٥ بشأن تطبيق النظام الموحد لمد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم تبين أن المادة الأولى منه تنص على أنه : " يطبق النظام الموحد لمد الحماية التأمينية (التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية) لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم في أي دولة عضو في المجلس - المرافق - بمراعاة الآتي :

١- تطبق أحكام قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين المشار إليه على العمانيين العاملين بوحدات الجهاز الإداري بإحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والهيئات والمؤسسات العامة الخاضعة لنظم التقاعد المدني في دول المجلس الذين لا يتقاضون معاشا تقاعديا من السلطنة .

٢ - تطبق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على العمانيين العاملين في شركات أو مؤسسات القطاع الخاص بإحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الخاضعة لنظم التأمينات الاجتماعية في دول المجلس الذين لا يتقاضون معاشا تقاعديا من السلطنة" .

وتنص المادة (٤) من نظام مد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم على أنه : " تسري أحكام هذا النظام إلزاميا على مواطني دول المجلس الذين يعملون خارج دولهم في أي دولة عضو في المجلس شريطة أن تتوافر بشأنهم الشروط الآتية :

١- أن تنطبق عليه الأحكام والشروط الواردة في قانون/نظام التقاعد المدني/
التأمينات الاجتماعية في دولته .

٢ - أن يعمل لدى صاحب عمل خاضع لأحكام قانون/نظام التقاعد المدني/
التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل .

٣ - أن يتمتع بجنسية إحدى دول المجلس مع تقديم المستندات الثبوتية
الدالة على ذلك".

وتنص المادة (٩) من النظام ذاته على أنه : "يلتزم صاحب العمل في
الدولة مقر العمل بالتأمين على الموظف/العامل وموافاة أجهزة التقاعد المدني/
التأمينات الاجتماعية في الدولة مقر العمل بنماذج التأمين الخاصة بمواطني
دول المجلس العاملين لديه...". وتنص المادة (١٨) من النظام ذاته على أنه : "
تسوى مستحقات الموظف/العامل أو المستحقين عنه طبقاً للأحكام السارية بهذا
الشأن في قانون/نظام التقاعد المدني/التأمينات الاجتماعية في الدولة موطن
الموظف/العامل".

وقد تبين أن المادة (١) من قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي
الحكومة العمانيين الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٦/٢٦ تنص على أنه : "تسري
أحكام هذا القانون على جميع الموظفين العمانيين العاملين بالجهاز الإداري للدولة ،
ويشغلون وظائف دائمة ، ولا تسري بشأنهم قوانين أو مراسيم خاصة بالمعاشات
أو مكافآت ما بعد الخدمة" .

وحيث إن الاستفادة مما تقدم ، أن الفلسفة العامة لكافة نظم التأمينات
الاجتماعية على اختلاف أنواعها تتمثل في حماية الخاضع لأحكامها ضد
المخاطر المقررة بتلك القوانين ، كالشيخوخة والعجز والمرض ، ورغبة من المشرع
في كفالة الغطاء التأميني للعاملين بالقطاع الخاص ، وتوفير مورد ثابت لهم

عند انتهاء خدمتهم ، قرر سريان أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على العمال العمانيين ، الذين يعملون بالقطاع الخاص بموجب عقود عمل دائمة . وكفل المشرع استمرار تمتع العامل بمظلة الحماية التأمينية حال انتقاله للعمل بالحكومة ، فألزم الهيئة بتحويل حصيلة اشتراكاته وحصلة صاحب العمل وحصلة الخزنة العامة إلى الجهة التي يعامل بقانونها ، مع ضم المدتين السابقة واللاحقة إذا لم يكن قد صرف مستحقاته وفقا للنظام الذي كان يخضع له . وقد ألزم المشرع صاحب العمل بتسجيل أي عامل جديد يلتحق بالعمل لديه في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، خلال مدة أقصاها (١٥) خمسة عشر يوما من تاريخ التحاقه بالعمل ، ويصدر بطريقة التسجيل في الهيئة والمستندات والبيانات اللازمة لذلك قرار من الوزير بناء على اقتراح مجلس إدارة الهيئة ، ومفاد ما تقدم أن تسجيل العامل الخاضع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، هو إجراء وجوبي على صاحب العمل ، حماية للعامل في مواجهة الأخطار المقررة بالقانون المشار إليه ، ولما كان الخضوع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية مقرر بقوة القانون لمن استوفى الشروط المقررة به ، فقد ألزم المشرع الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بالوفاء بالتزاماتها كاملة تجاه المؤمن للمؤمن عليه والمستحقين عنه حتى لو لم يقيم صاحب العمل بالاشتراك عنه في الهيئة ، بحيث تقدر الحقوق وفقا للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون ما دامت علاقة العمل قد ثبتت لدى الهيئة بين صاحب العمل والعامل ، وللهيئة الرجوع على صاحب العمل للوفاء بالتزاماته المقررة قانونا . ومؤدى ما تقدم ولازمه ، أن مظلة الحماية المقررة في قانون التأمينات الاجتماعية هي مظلة وجوبية من النظام العام ، لا يملك العامل ، ولا صاحب العمل ، فضلا عن الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، التنصل من أحكامها ، أو الخروج عليها .

ورغبة في توفير حماية قانونية متكاملة لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم ، فقد أصدر النظام الموحد لمد الحماية التأمينية سالف البيان ، الذي تضمن تطبيق أحكام قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين على العمانيين العاملين بوحدات الجهاز الإداري بإحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، وتطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على العمانيين العاملين في شركات أو مؤسسات القطاع الخاص بإحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، شريطة عدم تقاضيهم معاشا تقاعديا من السلطنة. وطبقا لهذا النظام يخضع مواطني السلطنة العاملين في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لأحكام قوانين التأمينات والمعاشات المطبقة بالسلطنة ، متى استوفوا شروط تطبيقها ، حيث ألزم النظام صاحب العمل في دولة مقر العمل بالتأمين على العامل (الموظف) طبقا للإجراءات والنماذج المعتمدة في السلطنة ، على أن يرجع في ذلك لأحكام القانون العماني للثبوت من توافر الشروط المتطلبه قانونا من عدمه .

ومؤدى ما تقدم ، أن خضوع المواطن العماني العامل بحكومة إحدى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين ، مشروط باستيفائه شروط تطبيقه عليه. وحيث إن القانون الأخير لا يسري على العاملين الذين تسري بشأنهم قوانين أو مراسيم خاصة بالمعاشات أو مكافآت ما بعد الخدمة ، ولما كانت العبرة في مناهج التفسير للنصوص ، أنه إذا اتسع النص لعدد من الدلالات المتباينة ، فإن من عوامل الترجيح بين هذه الدلالات النظر فيما يكون أكثر اتساقا مع أحكام سائر النصوص ، أو فيما يتنافر مع هذه الأحكام ، واعتماد الأكثر تماشيا معها ، وتجنب الأقل .

ولما كان قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين ، لا يسري على من تطبق بشأنه قوانين أو مراسيم خاصة بالمعاشات أو مكافآت ما بعد الخدمة ، فإنه لا يسري من باب أولى على العاملين الذين يسري عليهم قانون التأمينات الاجتماعية للعللة ذاتها ، وهي تجنب ازدواج الحماية التأمينية . بما مفاده ألا يسري على الموظف أو العامل فيما يخص حقوقه التأمينية - المتولدة عن عمله - أكثر من نظام تأميني في آن واحد ، فإذا كان الأصل العام في نظم العمل بالجهاز الإداري للدولة أو القطاع الخاص ، يلزم العامل أو الموظف بعدم تخصيص وقت العمل لغيره ، وأداء العمل بنفسه في أوقات العمل الرسمية ، وعدم الجمع بين أكثر من وظيفتين في وقت واحد ، فإنه من ثم لا يتصور تمتع نفس الشخص بأكثر من مظلة حماية تأمينية خاصة بالعمل في الوقت ذاته .

وأية ما تقدم ، أن المشرع نظم في المادة (٣٠) من قانون التأمينات الاجتماعية حالة العامل الذي ينتقل من القطاع الخاص للعمل بوحدات الجهاز الإداري للدولة ، أو العكس ، فألزم الجهة القائمة على التأمين الاجتماعي ، بتحويل حصيلته اشتراكاته ، والحصول الأخرى واجبة الأداء عن مدة خدمته إلى الجهة الجديدة التي يعمل بقانونها ، مع ضم مدة اشتراكه السابقة إلى المدة الجديدة ، بما مفاده أن مدة اشتراك الموظف أو العامل في النظام التأميني هي مدة واحدة ، سواء قضيت في الجهاز الحكومي ، أو بالقطاع الخاص .

بالتطبيق لما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته عمل بدولة اعتباراً من ٢٠٠٠/٩/١١م حتى تاريخ وفاته في ٢٠٠٩/٩/١٥م ، وقد اعتمد تسجيله بصندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١٠/٩/٤م ليخضع لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة

العمانيين ، اعتبارا من ٢٠٠٧/١/١م تاريخ سريان النظام الموحد لد الحماية التأمينية لمواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية العاملين في غير دولهم . وقد عمل أيضا في شركة بالسلطنة اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/٢م حتى تاريخ وفاته ، وخضع اعتبارا من ٢٠٠٥/٧/٢م لقانون التأمينات الاجتماعية .

ومؤدى ما تقدم ، أن المعروضة حالته جمع بين وظيفتين مختلفتين ، وتبعاً لذلك خضع لكل من قانون التأمينات الاجتماعية ، وقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين في آن واحد ، اعتبارا من ٢٠٠٧/١/١م ، وحتى تاريخ وفاته في ٢٠٠٩/٩/١٥م ، ولما كانت أحكام قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين لا تجيز سريانه على المتمتعين بأي حماية تأمينية أخرى في الوقت ذاته ، وقد ثبت لصندوق الخدمة المدنية أن المعروضة حالته كان يخضع لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، وما انفكت الرابطة القانونية بينه ، وبين هذا القانون حتى تاريخ وفاته إلى رحمة مولاه ، ومن ثم فقد انتفى في حقه مناط سريان أحكام قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين ، بما مؤداه ولازمه عدم صحة تسجيل المعروضة حالته في صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية . ولما كانت مدة اشتراكه المعروضة حالته في نظام التأمينات الاجتماعية قد استغرقت كامل مدة اشتراكه في صندوق الخدمة المدنية ، وقد ثبت عدم صحة اشتراكه بالصندوق الأخير ، ومن ثم يلتزم الصندوق بأداء الاشتراكات التي اقتطعت من مرتب المعروضة حالته ، والتي حولت للصندوق إلى ورثته باعتبارها إرثا مستحقا لهم .

ولا ينال مما تقدم ، القول بأن تقرير عدم استحقاق المعاش أو الحرمان منه لا يكون إلا بنص صريح يقضى به ، ولا يجوز تطبيق حالات أي منها على حالات أخرى لم يشملها ، بما مؤداه انحسار النص عن غير ما ورد به من حالات عدم الاستحقاق أو الحرمان أو السقوط . فذلك مردود عليه بأن نصوص الحرمان من الحق في المعاش التي لا يتوسع في تفسيرها على غير ما اشتملت عليه من حالات ، تفترض بداهة استحقاق المعاش من حيث المبدأ ، وثبوت الحق فيه أصلا ، والحال غير ذلك إذ لم يسر قانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين في الحالة المعروضة من الأصل ، حتى يصح القول باستحقاق المعاش وفقا لأحكامه .

لذلك انتهى الرأي ، إلى عدم خضوع المعروضة حالته لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٦/٢٦ مع ما يترتب على ذلك من آثار ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (١٧٢٧٠٠٠٢١٩٠٠) بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١١ م