

(١١)

بتاريخ ٢٠١٨/٣/١٩م

١ - موظف - إجازة - إجازة مرضية - مدى اعتبار شهادة حضور للعلاج الصادرة عن الجهة الطبية إجازة مرضية .

حظر القانون الخاص بنظام الموظفين في ديوان البلاط السلطاني على الموظف الانقطاع عن عمله إلا لإجازة يستحقها ، وفي الحدود المقررة قانونا ، وبين القانون سائر أنواع الإجازات ، ومنها الإجازة الطارئة ، والإجازة المرضية التي تمنح للموظف بناء على توصية الجهة الطبية المختصة - أثر ذلك - منح الموظف شهادة إلى من يهمله الأمر (شهادة حضور للعلاج) لا يمكن اعتباره في إجازة مرضية لا سيما أن الجهة الطبية المختصة لم تمنحه إجازة مرضية - تطبيق .

٢ - موظف - انقطاع عن العمل - أثره .

رسم القانون الطريق لجهة الإدارة للتصرف في حالة انقطاع الموظف عن عمله لغير إجازة يستحقها ، وذلك باحتساب مدة انقطاع الموظف عن العمل من رصيد إجازته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه كاملا عن مدة غيابه ، مع صلاحية اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية في مواجهته إذا لم يقدم عذرا ، أو قدم عذرا غير مقبول - تطبيق .

٣ - موظف - إجازة مرضية - أثر تداخل الإجازة المرضية مع إجازة أخرى مصرح بها .

لم يعتد القانون بالإجازة المرضية الممنوحة للموظف إذا تداخلت مع أي إجازة أخرى مصرح بها ، أما إذا وقع جزء من الإجازة المرضية في نهاية الإجازة المصرح بها ، فيكون عندها للموظف الاستفادة من المدة التي تزيد على ذلك

باعتبارها إجازة مرضية - أساس ذلك - أنه لا اجتهاد مع صراحة النص والأصل أن تعدد الأسباب المجتمعة نتائجها على حال واحد ، لا يفيد تعدد النتائج المترتبة عليها ، لأن الأسباب تستغرق بعضها بعضا متى تجمعت متعاصرة في حال واحد ، وإعمالا لمبدأ أن الإجازة لا ترد على إجازة - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم : بتاريخ ،
الموافق بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول
الآتي :

أولا : مدى اعتبار حصول الموظف على شهادة حضور للعلاج من إحدى عيادات
المديرية العامة إجازة مرضية ، أم اعتباره في
حكم الغائب عن عمل بعذر وخصم ذلك من رصيد إجازته الاعتيادية أو الطارئة .
ثانيا : مدى جواز ضم أيام الإجازة المرضية التي تداخلت مع الإجازة الاعتيادية
إلى رصيد الإجازة الاعتيادية للموظف .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من كتاب طلب الرأي - أنه
بتاريخ قام أحد الموظفين بمراجعة إحدى عيادات
المديرية العامة لتلقي العلاج خلال الفترة الصباحية ،
وقد منح شهادة إلى من يهمله الأمر (شهادة حضور للعلاج) ، ولم يمنح إجازة
مرضية ، وتذكرون أن العلاج في هذه العيادات قد يستغرق أحيانا يوم العمل
بأكمله ، لاسيما أن بعض المراجعين لهذه العيادات ممن يعاني من آلام في الظهر
والمفاصل وغيرها من الأمراض التي تستدعي جلسات علاج طبيعية لفترة طويلة
خلال اليوم ، هذا إلى جانب أن بعض هذه الأمراض مزمنة ، وتسبق جلساتها
مواعيد يتم تحديدها للموظف .

كما تذكرون أن أحد الموظفين حصل على إجازة اعتيادية خلال الفترة من ٢٩ من يناير ٢٠١٧م وحتى ١٦ من مارس ٢٠١٧م ، غادر خلالها السلطنة إلى الخارج ، وقام هناك بمراجعة أحد المستشفيات ، وقد منح إجازة مرضية للفترة من ٩ من فبراير ٢٠١٧م ولغاية ٤ من مارس ٢٠١٧م ، حيث تداخلت الإجازة المرضية مع الإجازة الاعتيادية الممنوحة له .

وإزاء ما تقدم ، تطلبون الإفادة بالرأي القانوني في مدى اعتبار حصول الموظف على شهادة حضور للعلاج من إحدى عيادات المديرية العامة إجازة مرضية ، أو اعتباره في حكم الغائب عن عمل بعذر وخصم ذلك من رصيد إجازته الاعتيادية أو الطارئة .

وكذلك تطلبون الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز ضم أيام الإجازة المرضية التي تداخلت مع الإجازة الاعتيادية إلى رصيد الإجازة الاعتيادية للموظف .

وردا على ذلك ، نفيد بأن المادة (٩) من القانون الخاص بنظام الموظفين في ديوان البلاط السلطاني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧ / ٩٧ تنص على أنه : " تسري فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون ، أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية أو النظم المتعلقة بشؤون العسكريين في الدولة بحسب الأحوال " .

وتنص المادة (٦٧) من القانون ذاته على أنه : " لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة ممنوحة له ، وفي حدود الإجازات المقررة في هذا القانون ، وطبقا للشروط والقواعد والإجراءات التي تحددها اللائحة " .

وتنص المادة (٧١) من القانون ذاته على أنه : " يستحق الموظف إجازة طارئة براتب إجمالي لمدة (٩) تسعة أيام في العام ، ولرئيس الوحدة تقدير أسباب منح هذه الإجازة بعد عودة الموظف منها " .

وتنص المادة (٧٦) من القانون ذاته على أنه : " يستحق الموظف العماني في حالة المرض إجازة مرضية بناء على توصية الجهة الطبية المختصة وذلك على النحو الآتي . . . " .

وتنص المادة (٦٦) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ على أنه : " مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٤٥) إذا انقطع الموظف عن عمله لغير إجازة يستحقها حسب مدة الغياب من إجازته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها وإلا حرم من راتبه الكامل عن مدة غيابه ، وذلك دون إخلال بالمساءلة الإدارية إذا لم يقدم الموظف عذرا أو قدم عذرا غير مقبول " .

وتنص المادة (٧٦) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه على أنه : " لا يعتد بالإجازة المرضية للموظف إذا وقعت كلها في أثناء أي إجازة أخرى مصرح له بها ، وإذا وقع جزء من الإجازة المرضية في نهاية الإجازة المصرح بها اعتبرت المدة التي تزيد على تلك الإجازة إجازة مرضية . أما إذا استحق الموظف إجازة مرضية قبل قيامه بالإجازة الاعتيادية المصرح بها ، أجل قيامه بهذه الإجازة إلى وقت آخر ما لم يطلب القيام بها " .

ويستفاد من النصوص السابقة أن موظفي شؤون البلاط السلطاني يخضعون لتنظيم خاص ينظم كافة شؤونهم الوظيفية ، واستثناء من ذلك يخضعون لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية حال خلو هذا التنظيم من نص خاص يحكم شأنًا من شؤونهم الوظيفية ، وقد حظر القانون الخاص بنظام الموظفين في ديوان البلاط السلطاني المشار إليه على الموظف الانقطاع عن عمله إلا لإجازة يستحقها ، وفي الحدود المقررة قانونا ، وبين القانون سائر أنواع الإجازات ، ومنها الإجازة الطارئة التي يستحقها الموظف لمدة (٩) تسعة أيام في العام في ضوء تقدير رئيس الوحدة لتوافر أسباب استحقاقها ، والإجازة المرضية التي تمنح للموظف بناء على توصية الجهة الطبية المختصة .

وحيث إن المشرع قرر سريان أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية على الموظفين الخاضعين للقانون الخاص بنظام الموظفين بديوان البلاط السلطاني ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون ، وحيث إن قانون الخدمة المدنية لم يعتد بالإجازة المرضية الممنوحة للموظف إذا تداخلت مع أي إجازة أخرى مصرح بها ، أما إذا وقع جزء من الإجازة المرضية في نهاية الإجازة المصرح بها ، فيكون عندها للموظف الاستفادة من المدة التي تزيد على ذلك باعتبارها إجازة مرضية ، كما رسم قانون الخدمة المدنية الطريق لجهة الإدارة التصرف في حالة انقطاع الموظف عن عمله لغير إجازة يستحقها ، وذلك باحتساب مدة انقطاع الموظف عن العمل من رصيد إجازته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه كاملاً عن مدة غيابه ، مع صلاحية اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية في مواجهته إذا لم يقدم عذراً أو قدم عذراً غير مقبول .

وبتطبيق ما تقدم على الحالة الأولى ، فإنه لما كان الثابت من كتاب طلب الرأي ، أن الموظف المعروضة حالته إبان مراجعته لإحدى عيادات المديرية العامة للخدمات الطبية في ديوان البلاط السلطاني لتلقي العلاج خلال الفترة الصباحية منح شهادة إلى من يهيمه الأمر (شهادة حضور للعلاج) ، وكان الثابت أنه لم يباشر العمل خلال ذلك اليوم ، ومن ثم فإنه لا يمكن والحال كذلك اعتباره في إجازة مرضية لاسيما أن الجهة الطبية المختصة لم تمنحه إجازة مرضية ، وعليه ، فإنه لا مناص من اعتباره منقطعاً عن العمل بعذر في هذا اليوم واحتساب ذلك إجازة طارئة أو يخصم من رصيد إجازته الاعتيادية إن كان له رصيد منها وإلا حرم من راتبه الكامل عن هذا اليوم ، وذلك طبقاً لسلطة جهة الإدارة التقديرية في هذا الشأن .

وفيما يتعلق بالحالة الثانية ، فإنه لما كان الثابت أن الموظف المعروضة حالته قد حصل على إجازة اعتيادية في الفترة من ٢٩ من يناير ٢٠١٧م وحتى ١٦ من مارس ٢٠١٧م ، ثم غادر السلطنة إلى الخارج ، وفي أثناء وجوده بالخارج ، قام بمراجعة أحد المستشفيات وتم منحه إجازة مرضية في الفترة من ٩ من فبراير ٢٠١٧م حتى ٤ من مارس ٢٠١٧م - أي خلال مدة الإجازة الاعتيادية - ولما كان ذلك ، وكانت مدة إجازته المرضية قد تداخلت مع إجازته الاعتيادية ، وإذ قرر المشرع بموجب المادة (٧٦) من قانون الخدمة المدنية سألقة الذكر ، عدم الاعتداد بالإجازة المرضية الواقعة في أثناء أي إجازة أخرى ومنها الإجازة الاعتيادية ، وحيث إنه لا اجتهاد مع صراحة النص ، وأن الأصل أن تعدد الأسباب المجتمعة نتائجها على حال واحد ، لا يفيد تعدد النتائج المترتبة عليها ، لأن الأسباب تستغرق بعضها بعضا متى تجمعت متعاصرة في حال واحد ، وإعمالا لمبدأ أن الإجازة لا ترد على إجازة ، ومن ثم فإنه لا يجوز ضم مدة الإجازة المرضية التي تداخلت مع الإجازة الاعتيادية إلى رصيد الإجازة الاعتيادية للمعروضة حالته .

لذلك انتهى الرأي ، إلى الآتي :

أولا : اعتبار الموظف في الحالة الأولى منقطعا عن العمل بعذر ، واحتساب ذلك اليوم إجازة طارئة ، أو يخصم من رصيد إجازته الاعتيادية إن كان له رصيد منها ، وإلا حرم من كامل راتب هذا اليوم .

ثانيا : عدم جواز ضم أيام الإجازة المرضية التي تداخلت مع الإجازة الاعتيادية إلى رصيد الإجازة الاعتيادية للمعروضة حالته في الحالة الثانية .

وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (١٨٢٧٠١١٧٨) بتاريخ ٢٠١٨/٣/١٩م