

(١٦)

بتاريخ ٢٠١٩/٥/١٩ م

موظف - حضور وانصراف - سلطة الإدارة في اقتطاع ساعات العمل من رصيد إجازته أو من راتبه .

قرر المشرع التزاما على الموظف بالمحافظة على الانتظام في العمل واحترام مواعيده الرسمية - عدم الالتزام بذلك يعتبر إخلالا بواجبات ومسؤوليات الوظيفة مما يستوجب مساءلة الموظف إداريا بعد التحقيق معه كتابة ، وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه ، على أن توقع عليه - في حالة ثبوت المخالفة ضده - الجزاءات المنصوص عليها قانونا - فوض القانون رئيس الوحدة في وضع القواعد التنفيذية اللازمة لوضع هذا الالتزام موضع التطبيق - كما رسم المشرع لجهة الإدارة الطريق في معالجة حالات انقطاع الموظف عن العمل 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 - لا يخل ذلك بحق جهة الإدارة في اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية في مواجهة الموظف إذا لم يقدم عذرا أو قدم عذرا غير مقبول - حدد القانون الحالات التي يجوز بموجبها لجهة الإدارة الاستقطاع من رصيد إجازات الموظف ، التي تتمثل في حالات انقطاعه الكامل عن العمل دونما إجازة يستحقها قانونا - مؤدى ذلك - لا يجوز قانونا اقتطاع ساعات التأخير والخروج المبكر عن العمل من رصيد إجازات الموظف أو من راتبه في حالة عدم وجود رصيد - علة ذلك - عدم وجود السند القانوني لذلك ، كما أن هذا الأمر يعد جزاء لم ينص القانون عليه ، فضلا عما يوجبه إيقاع الجزاء على الموظف من وجوب التحقيق معه - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم : بتاريخ ،
الموافق بشأن طلب إبداء الرأي القانوني حول مدى قانونية التعميم
الإداري رقم (.....) الذي أصدرته وزارة بشأن تنظيم
ساعات العمل الرسمي في الوزارة .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن
وزارة أصدرت التعميم الإداري رقم (.....) بتاريخ
١٣ من ديسمبر ٢٠١٦م تأسيسا على المادة (١٠٣) من قانون الخدمة المدنية ، وذلك
بهدف تنظيم ساعات العمل الرسمي ، ومحاولة الحد من تأخر الموظفين عن
أوقات العمل الرسمي ، وانصرافهم قبل انتهائه ، حيث تنص بنوده على ضرورة
الحضور إلى مقر العمل والانصراف منه في المواعيد المحددة بحيث لا يتجاوز
الحضور الساعة (٧:٥٠ص) ، وألا يكون الانصراف قبل (٢٠:٢٠م) ، وفي حالة عدم
الالتزام بهذه الساعات المذكورة لمدة (٣) ثلاثة أيام متتالية ، أو (٥) خمسة أيام
منفصلة يحسب على الموظف غياب يوم واحد ، ويخصم من رصيد إجازاته إذا
كان لديه رصيد ، وإذا لم يتوفر لديه رصيد يخصم يوم من الراتب .

وتذكرون أنه بعد بدء العمل ، وتطبيق ما جاء في التعميم ابتداء من تاريخ
١٨ ديسمبر ٢٠١٦م ، قام المختصون في الوزارة باستقطاع بعض الأيام من أرصدة
الإجازات الاعتيادية عن بعض الموظفين بسبب تكرار التأخير عن الحضور أو
الانصراف قبل نهاية الدوام ، وقد أبدى بعضهم اعتراضه على العقوبة التي تم
إيقاعها عليه بحجة عدم صحة الإجراءات ، وعدم قانونية التعميم ، لتعارضه مع
الإجراءات المرسومة في المادتين (١٠٦) و (١٠٧) من قانون الخدمة المدنية .

وإزاء ما تقدم ، تطالبون الإفادة بالرأي القانوني في مدى قانونية التعميم الإداري رقم (.....) الذي أصدرته وزارة بشأن تنظيم ساعات العمل الرسمي في الوزارة ، والاقتطاع من رصيد إجازات الموظف أو من راتبه في حالة عدم وجود رصيد بسبب التأخير ، أو الخروج المبكر عن العمل .

وردا على ذلك ، نفيد بأن المادة (٦٦) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ تنص 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 (١٠٣) من القانون ذاته على أن : "الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة ، ويجب على الموظف مراعاة أحكام هذا القانون وغيره من القوانين واللوائح ، ويجب عليه بصفة خاصة :

.....

ج - أن يحافظ على الانتظام في العمل ، والالتزام بمواعيده الرسمية ، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية ، على أن يضع رئيس الوحدة القواعد التي تكفل ذلك .

..... "

وتنص المادة (١٠٦) من القانون ذاته على أن : " كل موظف يخل بالواجبات والمسؤوليات أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون ولائحته أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة ، يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (١١٦) . ويعفى الموظف من العقوبة إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة ، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده . ولا يسأل الموظف مدنيا إلا عن خطئه الشخصي " .

وتنص المادة (١٠٧) من القانون ذاته على أنه : " لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه ، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسببا ، ويجوز بالنسبة للمخالفات البسيطة أن يكون التحقيق شفاهة ، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع العقوبة ، وفي هذه الحالة لا يجوز أن تزيد العقوبة على الإنذار ، أو الخصم من الراتب لمدة ثلاثة أيام " .

وتنص المادة (١١٦) من القانون ذاته على أن : "العقوبات الجائز توقيعها على الموظفين هي :

- أ - الإنذار .
- ب - الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر في السنة .
- ج - الحرمان من العلاوة الدورية .
- د - خفض الراتب في حدود علاوة .
- هـ - خفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاقه الراتب الذي وصل إليه في الدرجة التي خفض منها وعلاوات وبدلات الدرجة التي خفض إليها .

و - الخفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاقه
الراتب الذي كان يتقاضاه قبل الترقيه إلى الدرجة التي خفض منها
وعلاوات وبدلات الدرجة التي خفض إليها .

ز - الإحالة إلى التقاعد .

ح - الفصل من الخدمة .

وحيث إن مفاد ما تقدم أن المشرع قد رسم لجهة الإدارة الطريق في معالجة
حالات انقطاع الموظف عن العمل لغير إجازة يستحقها ، وذلك باحتساب مدة
انقطاع الموظف عن العمل من رصيد إجازته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها ،
والإحرام من راتبه كاملاً عن مدة غيابه ، مع صلاحية جهة الإدارة في اتخاذ
إجراءات المساءلة الإدارية في مواجهته إذا لم يقدم عذراً أو قدم عذراً غير
مقبول ، حيث حددت نصوص القانون الحالات التي يجوز بموجبها لجهة الإدارة
الاستقطاع من رصيد إجازات الموظف والتي تتمثل في حالات انقطاعه عن العمل
دونما إجازة يستحقها قانوناً .

كما قرر المشرع التزاماً على الموظف بالمحافظة على الانتظام في العمل
واحترام مواعيده الرسمية ، ويعتبر مغفلاً بواجباته ومسؤولياته الوظيفية في
حالة عدم التزامه بذلك مما يستوجب مساءلته إدارياً بعد التحقيق معه كتابة
وسماع أقواله ، وتحقيق دفاعه ، على أن توقع عليه في حالة ثبوت المخالفة ضده
الجزاءات المنصوص عليها في المادة (١١٦) ، وقد فوض القانون رئيس الوحدة
في وضع القواعد التنفيذية اللازمة لوضع هذا الالتزام موضع التطبيق .

وبتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة ، ولما كان الثابت أن التعميم
رقم (.....) الصادر من وزارة ينص على ضرورة
الحضور إلى مقر العمل والانصراف منه في الساعات المحددة ، وفي حالة

عدم الالتزام بهذه الساعات لمدة (٣) أيام متتالية ، أو (٥) أيام منفصلة ، يحسب على الموظف غياب يوم واحد ، ويخصم من رصيد إجازاته إذا كان لديه رصيد ، وإذا لم يكن لديه رصيد يخصم من راتبه ، وحيث إن التأخير عن العمل يعد مخالفة للواجبات الملقاة على عاتق الموظفين تستوجب اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية ضد الموظف ، بعد كفالة كافة الضمانات القانونية من سماع أقواله وتحقيق دفاعه ، فإنه لا يجوز قانوناً اقتطاع ساعات التأخير والخروج المبكر عن العمل من رصيد إجازات الموظف أو من راتبه في حالة عدم وجود رصيد ، لعدم وجود السند القانوني لذلك ، حيث إن هذا الأمر يعد جزاء لم ينص القانون عليه ، فضلاً عما يوجبه إيقاع الجزاء على الموظف من وجوب التحقيق معه .

كما لا يجوز التعويل على معالجة المشكلة الماثلة من خلال إعمال القياس بحكم المادة (٦٦) التي أجازت خصم أيام انقطاع الموظف من رصيد إجازاته بشكل مباشر ، حيث إن هذه المادة تعالج حالات الانقطاع الكامل عن مباشرة العمل (أيام الغياب) ، ولا تعالج حالات التأخير في الحضور ، أو الخروج المبكر عن العمل . لذلك انتهى الرأي ، إلى عدم مشروعية التعميم الصادر من قبل وزارة فيما تضمنه من اقتطاع من رصيد إجازات الموظف ، أو من راتبه في حالة عدم وجود رصيد بسبب التأخير ، أو الخروج المبكر عن العمل ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (١٩٢٧١٨٨٩٠) بتاريخ ٢٠١٩/٥/١٩م