

(٨)

٢٠٢١/٢/١٠ م

١ - عقد - العقد شريعة المتعاقدين .

المستقر عليه في نطاق العلاقة التعاقدية أيا ما كان موضوعها، أن العقد الذي يبرمه المتعاقدان يكون هو شريعتهم وقانونهما الخاص، حيث يبرمانه بإرادتهما ومن ثم يعدلانه بل وينهيانه وفق ما انعقدت عليه هذه الإرادة ورسمته لإنهائه - تطبيق .

٢ - عقد - عقد توظيف - قاعدة الأجر مقابل العمل - شروطها .

قرر النظام الأساسي للدولة أصلا عاما مقتضاه أن يكون العمل إراديا قائما على الاختيار الحر، فلا يفرض عنوة على أحد إلا أن يكون ذلك وفق القانون وبمقابل عادل، وهو ما يعني أن عدالة الأجر لا تنفصل عن الأعمال التي يؤديها الموظف سواء في نوعها أو كمها، فلا عمل بلا أجر - لا يكون الأجر مقابلا للعمل إلا بشرطين: أولهما: أن يكون متناسبا مع الأعمال التي أداها الموظف، مقدرا بمراعاة أهميتها أو صعوبتها وتعقدها وزمن إنجازها، وغير ذلك من العناصر الواقعية التي يتحدد على ضوئها نطاقها ووزنها، ثانيهما: أن يكون ضابط التقدير موحدا، فلا تتعدد معايير هذا التقدير بما يباعد بينها وبين الأسس الموضوعية لتحديد الأجر، وهو ما يعني بالضرورة ألا يكون مقدار الأجر محادا التواء أو انحرافا، فلا يمتاز بعض الموظفين عن بعض إلا بالنظر إلى طبيعة الأعمال التي يؤديونها وأهميتها، فإذا كان عملهم واحدا، فإن الأجر المقرر لجميعهم ينبغي أن يكون متماثلا، بما مؤداه أن قاعدة التماثل في الأجر للأعمال ذاتها، تفرضها وتقتضيها موضوعية الشروط التي يتحدد الأجر في نطاقها كالمؤهلات العلمية والخبرات العملية - العقد وإن كان غير المكتوب يعد قائما - أثره - أحقية الموظف المتعاقد معه لجميع حقوقه المستحقة ومنها الأجر - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتب المتبادلة، والمنتهية بالكتاب رقم: بتاريخ
.....هـ، الموافقم بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني
حول مدى جواز صرف مستحقات الخبراء المعروضة حالاتهم عن الفترة التي
عملوا بها في خدمة وزارة
وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من كتاب طلب الرأي، ومرفقاته -
في الآتي:

الحالة الأولى: تعاقدت وزارة مع الخبير/.....
بوظيفة "....."، في ٢٠١٧/٢/٩م، وانتهى عقده في ٢٠١٨/٢/٨م،
إلا أن الوزارة وافقت على استمراره في العمل رغم عدم موافقة وزارة الخدمة
المدنية (آنذاك) على تجديد عقده لتجاوز المذكور السن القانونية، وقامت بصرف
راتبه نظير أعماله على أساس قاعدة "الأجر مقابل العمل" خلال الفترة من
٢٠١٨ /٢/٩م، وحتى ٢٠١٨/٢/٢٨م، تلا ذلك قيام الوزارة بالتعاقد مع "شركة
....."، والتي استعانت بخدمات المذكور خلال الفترة
من ٢٠١٨/١٠/٢٥م، وحتى ٢٠١٩/١١/٢٥م، ثم طلبت الوزارة من المذكور استمراره
في العمل خلال الفترة من ٢٠١٩/١٢/١م، وحتى ٢٠٢٠/٧/٣١م بدون عقد، نظرا
لحاجة العمل إليه، إلا أنه وخلال السير في إجراءات صرف مستحقاته، رأت
دائرة التدقيق الداخلي بالوزارة عدم وجود سند قانوني لصرف مستحقات
المعروضة حالته، لعدم وجود عقد مبرم بين الطرفين، في حين أبدت الدائرة
القانونية بالوزارة رأيها بأحقية المذكور لراتبه عن الفترة المذكورة استنادا لقاعدة
"الأجر مقابل العمل"، ولكون الوزارة هي من طلبت من المذكور الاستمرار في أداء
عمله، نظرا لحاجة العمل الملحة لخبرته، وإزاء الخلاف في الرأي بين الدائرتين
المذكورتين، تطلبون معاليكم الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز صرف
مستحقات المذكور خلال الفترتين الأولى (من ٢٠١٨/٢/٩م إلى ٢٠١٨/٢/٢٨م)،
والثانية (من ٢٠١٩/١٢/١م إلى ٢٠٢٠/٧/٣١م).

الحالة الثانية: وتتعلق بالمستشار القانوني /.....، الذي كان يعمل لدى الوزارة بعقد مؤقت خلال الفترة من ٢٠١٩/١/١م، وحتى ٢٠١٩/١٢/٣١م، وأنه بعد هذا التاريخ، قامت الوزارة بمخاطبة الجهات المختصة بشأن رغبتها في تجديد العقد، ووافقت على استمرار المذكور في العمل رغم انتهاء مدة عقده، مع قيامها بصرف راتبه عن شهري يناير، وفبراير نظير أعماله على أساس قاعدة "الأجر مقابل العمل"، ومن ثم، تقدم المذكور بطلب إجازة اعتيادية بداية شهر مارس من رصيد إجازته وسافر إلى بلده (.....) وخلال هذه الفترة تم وقف حركة الطيران وتقييد حركة الدخول للبلد بسبب جائحة كورونا، الأمر الذي حال بين المذكور وبين عودته للسلطنة، ومن ثم، قامت الوزارة بتاريخ ٢٠٢٠/٦/٢٣م بمخاطبة المذكور وإفادته بانتهاء عقده اعتباراً من ٢٠٢٠/١/١م، وإخطاره بعدم تجديد عقده بسبب عدم الحصول على موافقات الجهات المختصة، إعمالاً للتعميم الديواني رقم (٢٠٢٠/٦/٥) الخاص بعدم تجديد عقود ما لا يقل عن (٧٠٪) من الخبراء والمستشارين الأجانب العاملين في جميع الوحدات الحكومية المدنية دون استثناء عند انتهاء العقود المبرمة معهم، مع إفادته بأنه سيتم التعامل مع ما تلا ذلك التاريخ من خدمة على أساس الأجر مقابل العمل.

وتذكرون بأنه خلال فترة وجود المذكور في بلده (.....) خلال الفترة من ٢٠٢٠/٣/١م، وحتى تاريخ الخطاب المرسل إليه في ٢٠٢٠/٦/٢٣م، كان المختصون في الوزارة على تواصل مع المذكور عبر البريد الإلكتروني، والهاتف، بشأن طلب رأيه في بعض المواضيع المتعلقة بعمل الوزارة، إلا أنه لم يتم صرف أي مبالغ عن هذه الفترة لغاية الآن، مما دفع بالمذكور إلى المطالبة بمستحققاته عن تلك الفترة، وإزاء ذلك تطلبون معاليكم الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز صرف رواتب المذكور خلال الفترة من (٢٠٢٠/٣/١م)، إلى (٢٠٢٠/٦/٢٣م).

الحالة الثالثة: وتتلخص في أن وزارة وافقت على استمرار عدد (١١) أحد عشر خبيراً في العمل رغم انتهاء عقودهم المؤقتة، نظراً لحاجة العمل إليهم، وبيان وقائع كل حالة على النحو الآتي:

١ - الفاضل/.....، والذي كان يشغل وظيفة "....."، انتهى عقده المؤقت في ٢٥/٥/٢٠٢٠م، وتمت مخاطبة وزارة الخدمة المدنية (آنذاك) بتاريخ ١٨/٢/٢٠٢٠م لطلب الموافقة على تمديد خدمته لمدة عام اعتباراً من تاريخ ٢٦/٥/٢٠٢٠م، وردت بتاريخ ١٢/١٠/٢٠٢٠م بالموافقة على التمديد لعام آخر، إلا أن الوزارة لم تتخذ إجراءات التمديد، التزاماً بالتعميم الديواني رقم (٢٠٢٠/٦/٥) المشار إليه.

٢ - الفاضل/.....، والذي كان يشغل وظيفة "....."، انتهى عقده المؤقت بتاريخ ٩/١/٢٠٢٠م، وتمت مخاطبة وزارة الخدمة المدنية (آنذاك) بتاريخ ٨/١٢/٢٠١٩م لطلب الموافقة على تمديد عقده لمدة عام اعتباراً من ١٠/١/٢٠٢٠م، ولم تتلق أي رد بشأنه حتى تاريخه.

٣ - الفاضل/.....، والذي كان يشغل وظيفة "....."، انتهى عقده المؤقت في ٣٠/٣/٢٠٢٠م، وتمت مخاطبة وزارة الخدمة المدنية (آنذاك) بتاريخ ٢٤/٢/٢٠٢٠م لطلب الموافقة على تمديد عقده لمدة عام اعتباراً من ١/٤/٢٠٢٠م، وجاء الرد متضمناً الإفادة بأن الأمانة العامة لمجلس الوزراء الموقر أكدت على ضرورة التزام الجهات المعنية بالتعليمات الحكومية المرتبطة بالأزمة المالية ومنها الحد من تجديد العقود.

٤ - الفاضل/.....، وكان يشغل وظيفة "....."، انتهى عقده المؤقت بتاريخ ٢/١٠/٢٠٢٠م، ولم تقم الوزارة بمخاطبة وزارة العمل، التزاماً بالتوجيهات السامية بالحد من تجديد العقود.

٥ - الفاضل /، والذي كان يشغل وظيفة "....."،
انتهى عقده المؤقت بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٤ م، وتمت مخاطبة وزارة الخدمة المدنية
(آنذاك) بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٥ م لطلب الموافقة على تجديد عقده، وجاء الرد
متضمنا أن مجلس الوزراء الموقر أقر في جلسته رقم (٢٠٢٠/٥) المنعقدة
بتاريخ ٢٠٢٠/٢/١٨ م بإيقاف تعيين الموظف المتقاعد من القطاع الحكومي
مرة أخرى بعقد مؤقت، وتمت إعادة مخاطبة وزارة العمل للنظر في
تجديد عقد المذكور، نظرا لحاجة العمل إليه، وردت بضرورة موافقتها
بموافقة الأمانة العامة لمجلس الوزراء، ثم تمت مخاطبة الأمانة العامة، ولم
يصل ردها حتى تاريخه.

٦ - الخبير /، انتهى عقده بتاريخ ٢٠١٨/٨/٣١ م، ولم
تتخذ الوزارة بشأنه أي إجراء لتجديد عقده، واستمر على رأس عمله حتى
٢٠٢٠/١١/٣٠ م، ثم أخذ إجازة اعتيادية.

٧ - الفاضل /، والذي كان يشغل وظيفة "....."،
انتهى عقده المؤقت بتاريخ ٢٠٢٠/١/١ م، وتمت مخاطبة وزارة العمل بتاريخ
٢٠٢٠/٩/٢٤ م بشأن إمكانية تجديد عقده لمدة عام اعتبارا من ٢٠٢٠/١/١ م،
وردت بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/١١ م بموافقتها بموافقة مجلس الوزراء الموقر، وتم
الرد من الأمانة العامة بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٦ م بالموافقة الأمنية بتجديد عقده
بالتنسيق مع وزارة العمل، وبتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٩ م تمت موافقة وزارة العمل
بالموافقة الأمنية للمذكور.

٨ - الفاضل /، والفاضل /، وكانا يشغلان وظيفة
"....."، والفاضل /، وكان يشغل وظيفة
"....."، وانتهت عقودهم المؤقتة بتاريخ ٢٠٢٠/١٠/٢٩ م،
والفاضل / وكان يشغل وظيفة ".....".
وانتهى عقده المؤقت بتاريخ ٢٠٢٠/١١/١٠ م، حيث قامت الوزارة بمخاطبة
وزارة العمل بشأن تجديد عقودهم اعتبارا من تاريخ ٢٠٢٠/١١/١٠ م.

وفي ضوء الحالات المتقدمة، تطالبون الرأي القانوني حول مدى صحة صرف المستحقات الشهرية لعدد (١١) أحد عشر خبيراً رغم انتهاء عقودهم المؤقتة على أساس قاعدة الأجر مقابل العمل.

وإزاء ما تقدم، تطالبون الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز صرف مستحقات الحالات المعروضة عن الفترة التي عملوا بها في خدمة وزارة

ورداً على ذلك، يسرني أن أفيد معاليكم بأن المادة (١٥) من النظام الأساسي للدولة تنص على أنه: "تتمثل المبادئ الاجتماعية للدولة في الآتي: (.....) - العمل حق وشرف، ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون، ولأداء خدمة عامة، ولمدة محددة، وبمقابل عادل، وتسند الدولة القوانين التي تحمي العامل، وصاحب العمل، وتنظم العلاقة بينهما، وتوفر شروط الأمن والسلامة الصحية والمهنية.....".

وينص البند (٢) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة (آنذاك) والفاضل/ الجنسية على أنه: "يسري العقد اعتباراً من ٢٠١٧/٢/٩م تاريخ وصول الطرف الثاني إلى السلطنة ولمدة سنة ما لم ينته قبل ذلك لأي سبب من الأسباب التي تقدرها الوحدة"، وينص البند (٢) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة (آنذاك) والفاضل/ الجنسية على أنه: "يبدأ سريان هذا العقد اعتباراً من ٢٠١٩/١/١م ولمدة سنة ما لم ينته قبل ذلك لأي سبب من الأسباب التي تقدرها الوحدة، وينص البند (٢) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة (آنذاك) والفاضل/ الجنسية على أنه: "يبدأ سريان هذا العقد اعتباراً من ٢٠١٩/٥/٢٦م ولمدة سنة ما لم ينته قبل ذلك لأي سبب من الأسباب التي تقدرها الوحدة"، وينص البند (٢) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة

.....(أنداك) والفاضل / الجنسية على أنه: "يبدأ
سريان هذا العقد اعتباراً من ٢٠١٩/١/١٠م ولمدة سنة ما لم ينته قبل ذلك لأي سبب
من الأسباب التي تقدرها الوحدة"، وينص البند (٢) من العقد المؤقت المبرم بين
وزارة (أنداك) والفاضل /
الجنسية على أنه: "يبدأ سريان هذا العقد اعتباراً من ٢٠١٩/٤/١م ولمدة سنة ما لم
ينته قبل ذلك لأي سبب من الأسباب التي تقدرها الوحدة"، وينص البند (٢) من
العقد المؤقت المبرم بين وزارة (أنداك) والمهندس /
..... الجنسية على أنه: "يبدأ سريان هذا العقد اعتباراً من ٢٠٢٠/٥/١م
إلى ٢٠٢٠/١٠/٢م ما لم ينته قبل ذلك لأي سبب من الأسباب التي تقدرها الوحدة"،
وينص البند (٢) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة
(أنداك) والفاضل / الجنسية على أنه: "يبدأ سريان
هذا العقد اعتباراً من ٢٠١٩/٢/٥م ولمدة سنة ما لم ينته قبل ذلك لأي سبب من
الأسباب التي تقدرها الوحدة"، وينص البند (٢) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة
..... (أنداك) والفاضل / الجنسية
على أنه: "يبدأ سريان هذا العقد اعتباراً من ٢٠١٩/١/١م تاريخ وصول الثاني إلى
السلطنة ولمدة سنة ما لم ينته قبل ذلك لأي سبب من الأسباب التي تقدرها الوحدة"،
وينص البند (٢) من العقود المؤقتة المبرمة بين وزارة (أنداك)
وكل من : الفاضل / الجنسية، والفاضل /
..... الجنسية، والفاضل / على أنه: "يبدأ
سريان هذا العقد اعتباراً من ٢٠١٩/١٠/٢٩م ولمدة سنة ما لم ينته قبل ذلك لأي سبب
من الأسباب التي تقدرها الوحدة"، وينص البند (٢) من العقد المؤقت المبرم بين
وزارة (أنداك) والفاضل /
..... الجنسية على أنه: "يبدأ سريان هذا العقد اعتباراً من ٢٠١٩/١١/١٠م
ولمدة سنة ما لم ينته قبل ذلك لأي سبب من الأسباب التي تقدرها الوحدة".

وينص البند (٣) من جميع العقود السالفة البيان على أنه: "ينتهي العقد بانتهاء مدته ما لم يخطر الطرف الأول الطرف الثاني برغبته في تجديد العقد قبل نهاية مدته بشهر على الأقل"، وينص البند (٤) من جميع العقود السالفة البيان على أنه: "يجوز لكل من الطرفين إنهاء هذا العقد أثناء سريانه بغير إبداء الأسباب شريطة إخطار الطرف الآخر بذلك قبل هذا الانتهاء بمدة لا تقل عن شهرين".

وتنص المادة (٢) من عقد تقديم الدعم الفني لدائرة بالوزارة في مجال المبرم بين وزارة (آنذاك) والخبير/ الجنسية على أنه: "مدة العقد (اثنا عشر شهرا) تبدأ من تاريخ ١ سبتمبر ٢٠١٧م وحتى ٣١ أغسطس ٢٠١٨م، قابلة للتجديد لمدة مماثلة أخرى على أن يقوم الطرف الأول بإخطار الطرف الثاني في حال التجديد قبل شهر من انتهاء العقد".

والبين مما تقدم أن النظام الأساسي للدولة قرر أصلا عاما مقتضاه أن يكون العمل إراديا قائما على الاختيار الحر، فلا يفرض عنوة على أحد إلا أن يكون ذلك وفق القانون وبمقابل عادل، وهو ما يعني أن عدالة الأجر لا تنفصل عن الأعمال التي يؤديها الموظف سواء في نوعها أو كمها، فلا عمل بلا أجر، ولا يكون الأجر مقابلا للعمل إلا بشرطين: أولهما: أن يكون متناسبا مع الأعمال التي أداها الموظف، مقدرًا بمراعاة أهميتها أو صعوبتها وتعقدتها وزمن إنجازها، وغير ذلك من العناصر الواقعية التي يتحدد على ضوءها نطاقها ووزنها، ثانيهما: أن يكون ضابط التقدير موحدًا، فلا تتعدد معايير هذا التقدير بما يباعد بينها وبين الأسس الموضوعية لتحديد الأجر، وهو ما يعني بالضرورة ألا يكون مقدار الأجر محددًا التواء أو انحرافًا، فلا يمتاز بعض الموظفين عن بعض إلا بالنظر إلى طبيعة الأعمال التي يؤديونها وأهميتها، فإذا كان عملهم واحداً، فإن الأجر المقرر لجميعهم ينبغي أن يكون متماثلاً، بما مؤداه أن قاعدة التماثل في الأجر للأعمال ذاتها، تفرضها وتقتضيها موضوعية الشروط التي يتحدد الأجر في نطاقها كالمؤهلات العلمية والخبرات العملية.

وحيث إن المستقر عليه في نطاق العلاقة التعاقدية - أيا ما كان موضوعها - أن العقد الذي يبرمه المتعاقدان يكون هو شريعتهما وقانونهما الخاص، حيث يبرمونه بإرادتهما ومن ثم يعدلانه بل وينهيانه وفق ما انعقدت عليه هذه الإرادة ورسمته لإنهائه، ولما كانت نصوص العقود المبرمة مع المعروضة حالاتهم نصت على أن العقد ينتهي تلقائيا بانتهاء مدته ما لم تخطر الجهة الإدارية الموظف المتعاقد معها برغبتها في تجديد العقد قبل نهاية مدته بشهر على الأقل، فإذا انقضت مدة العقد، ولم يتفق طرفاه على تجديده، ولكنهما استمرا في تنفيذه بعد انتهاء مدته اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد، لأنه يعد إفصاحا صريحا منهما برغبتهما في تجديد العقد، بحيث يعد كل تجديد في حقيقته عقد توظيف مؤقتا ينتهي بانتهاء مدته، الأمر الذي مؤداه أن المدة التي تجدد إليها العقد تعد امتدادا للمدة الأصلية في تحديد حقوق وواجبات طرفي العقد، ومن أهم تلك الحقوق الأجر الذي يتحصل عليه الموظف نظير قيامه بخدمة الجهة الإدارية، ووضع نشاطه تحت تصرف جهة الإدارة وتحت إمرتها وإدارتها، فإذا أوفى الموظف بذلك استحق تبعا لذلك أجره، كما أجازت تلك العقود لكلا الطرفين إنهائه في أثناء سريانه بغير إبداء الأسباب، شريطة إخطار الطرف الآخر بذلك قبل هذا الانتهاء بمدة لا تقل عن المدة المقررة في العقد المبرم.

ومن حيث إن عقد التوظيف يعد قائما ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يستحق الموظف المتعاقد معه جميع حقوقه المستحقة، ذلك لأن سبب التزام الجهة الإدارية بأداء الأجر هو قيام الموظف المتعاقد معه بأداء العمل المتفق عليه. وبتطبيق ما تقدم على الحالات المعروضة، ولما كان الثابت من الأوراق أن وزارة تعاقدت مع الخبير/.....، في ٢٠١٧/٢/٩م، وانتهى عقده في ٢٠١٨/٢/٨م، ولم يتفقا على تجديد العقد، ولكنهما استمرا في تنفيذه بعد انتهاء مدته، اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد

للفترة من ٢٠١٨/٢/٩م، وحتى ٢٠١٨/٢/٢٨م، يستحق على إثرها المعروضة حالته الأجر المحدد في العقد المبرم معه، أما فيما يتعلق بالفترة من ٢٠١٩/١٢/١م إلى ٢٠٢٠/٧/٣١م، فإن الثابت من الأوراق بأنه لم يبرم أي عقد توظيف بين الوزارة والمذكور، ومن ثم، فإنه يتعين منحه أجرا وفقا للقاعدة المستقر عليها الأجر مقابل العمل، لقيام العلاقة التعاقدية وعدم وجود عقد توظيف مكتوب، على أن يراعى عند منحه الأجر العادل مراعاة الشرطين المشار إليهما، كما تجدر الإشارة إلى أن التعاقد مع المذكور قد جاء مخالفا مخالفة صريحة للمادة (١٤٠) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ الذي حدد حالات انتهاء خدمة الموظف، ومنها بلوغ الموظف سن الستين حسبما هو منصوص عليه في البند (أ) من المادة المذكورة، وفي ضوء ذلك فإن علاقة الموظف التي تربطه بجهة الإدارة تنتهي ببلوغ سن الستين، باعتباره أصلا عاما مقرا بموجب نص المادة (١٤٠) سالفه البيان، فضلا عن مخالفة الأحكام الأخرى المتعلقة بالوظائف المؤقتة الواردة في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.

وهديا بما تقدم، ولما كان الثابت بالأوراق، أن وزارة تعاقدت مع بقية الحالات المعروضة وفقا لمدد محددة بدءا من التواريخ المبينة في العقود المشار إليها، وانتهاء بالتواريخ المبينة في العقود المذكورة، وإذ خلت الأوراق بما يفيد قيام الوزارة بإخطار الموظفين المتعاقدين معها برغبتها في تجديد العقد، وعدم قيامها باتخاذ الإجراءات المقررة للتجديد - على نحو ما أفادت به الوزارة طالبة الرأي بكتابها - ، فإن العقود المشار إليها على هذا النحو تغدو منقضية بحلول أجلها، ولما كان الثابت من الأوراق أن الوزارة أفصحت عن حاجتها للمعروضة حالاتهم، فإن ذلك يعد تعبيراً عن رغبة الوزارة في تجديد العقد صادفه قبول من الموظف المتعاقد معه، ومن ثم، فإن تلاقي إرادة

أطراف العقود المنوه بها على استمرار العلاقة التعاقدية بعد انتهاء مدتها تعتبر تجديدا للعقود المشار إليها، والعمل بأحكامها، ومن بينها استحقاق المعروضة حالاتهم الأجر المحدد في العقود المبرمة معهم عن الفترة التي عملوا فيها في خدمة وزارة

ومما تجدر الإشارة إليه، حول تجاوز وزارة أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية والإجراءات اللازمة والمتبعة عند تجديد العقود المؤقتة، على اعتبار أن عدم تجديد وزارة للعقود المشار إليها، لا يعد بذاته مخالفة لالتزام قانوني أو لائحي، فتجديد العقود أمر تجريه الوزارة وفق ما تقدره من اعتبارات وملاءمات لهذا التجديد، وإنما يغدو الاستمرار في تنفيذ العقود المشار إليها دون الالتزام بأحكام هذه العقود والقوانين واللوائح وأخذ الموافقات والإجراءات المتبعة في شأن التجديد هو الأمر غير الجائز قانونا، على اعتبار أنها أبرمت بالمخالفة لصحيح حكم القانون، وهو ما يشكل في حق الوزارة طالبة الرأي مخالفة إدارية تستوجب مساءلة مرتكبيها، ودون أن يؤثر ذلك على العلاقة التعاقدية وآثارها القانونية.

لذلك، انتهى الرأي إلى جواز صرف مستحقات الحالات المعروضة عن الفترة التي عملوا بها في خدمة وزارة، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

فتوى رقم (٢١٢٧٣٩٤٠٣) بتاريخ ١٠ من فبراير ٢٠٢١م