

(٢٢)

٢٠٢١/٤/١٩ م

١ - قانون - سريانه - مبدأ انعدام الأثر الرجعي للقانون - الاستثناء منه .  
أكد النظام الأساسي للدولة على مبدأ انعدام الأثر الرجعي للقانون، فلا ينهض منطبقاً إلا على ما يقع من تاريخ العمل به - تنحسر ولايته على ما يكون حاصلًا قبل العمل به، إلا إذا كانت الأوضاع القانونية في دور التكوين، ولم تستكمل وجودها في ظل القانون القديم الذي كان يحكمها فتسري عليها القانون الجديد بما له من أثر فوري ومباشر - أما إذا كانت هذه الأوضاع القانونية قد تكاملت، وتوفرت العناصر اللازمة لإنشائها، فإنها تظل محكومة بالقانون الذي نشأت، وتكاملت في ظله - تطبيق .

٢ - وزارة العدل والشؤون القانونية - اختصاصها الإفتائي - تكييف طلب الرأي .  
إن من مستلزمات إنزال صحيح حكم القانون على الوقائع المعروضة إسباغ الوصف القانوني السليم عليها، ومن ثم تكييف طلب الرأي في ضوء ذلك، وهو ما تملكه وزارة العدل والشؤون القانونية في إطار ممارستها لاختصاصها الإفتائي - تطبيق .

٣ - موظف - تعيين - مدى جواز إعادة تعيين موظف حاصل على مؤهل أعلى في الدرجة التي تتناسب مع المؤهل الحاصل عليه .  
أوجب المشرع على وحدات الجهاز الإداري للدولة إعداد جدول الوظائف الدائمة بها، وذلك بعد التنسيق مع وزارة العمل، وحددت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية العناصر الأساسية الواجب اتباعها عند إعداد جداول الوظائف بكل وحدة، ومنها تحديد الحد الأدنى من مطالب التأهيل أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة مع مراعاة الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات - مؤدى ذلك ولازمه - أن شروط شغل الوظائف هي ذاتها شروط شغل الدرجات - أثره - ليس ثمة إلزام على جهة الإدارة بتعيين الموظف في الدرجة التي تتناسب مع المؤهل الأعلى الحاصل عليه طالما كانت إرادتها تتجه لتعيينه على درجة أدنى، باعتباره مستوفياً للدرجة الأدنى المعين بها - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتب المتبادلة، والمنتهية بكتاب وزارة العدل والشؤون القانونية رقم:..... بتاريخ.....هـ، الموافق..... م بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز تعديل الوضع الوظيفي للفاضل/..... وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أنه بتاريخ..... م تم تعيين المعروضة حالته في محكمة..... في وظيفة..... بالدرجة المالية السادسة من الحلقة الثانية، وأنه بتاريخ..... م طلب تعديل درجته المالية إلى الدرجة المالية الرابعة من الحلقة الثانية باعتبار أنه حاصل على شهادة الثانوية العامة في العام الدراسي ١٩٩٢/١٩٩١، إلا أنه لم تتم الاستجابة لطلبه. وتذكرون أن المعروضة حالته طلب مرة أخرى إعادة النظر في الدرجة المالية التي شغلها في بداية تعيينه أخذاً في الاعتبار المؤهل العملي الحاصل عليه وقتئذ، وعلى إثر ذلك قام..... بتاريخ..... بمخاطبة وزارة..... - آنذاك - في شأن تعديل الوضع الوظيفي للمعروضة حالته، والتي أفادت بأن المعروضة حالته كان ينبغي تعيينه على الدرجة المالية الرابعة من الحلقة الثانية عوضاً عن الدرجة المالية السادسة من الحلقة ذاتها، وذلك طبقاً لاشتراطات شغل الدرجات الواردة في الملحق رقم (٤/أ) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، وأن قرار تعيين الموظف لا يتحصن فيما تضمنه من تحديد للدرجة التي تم تعيينه عليها، وأنه بإمكان جهة الإدارة تعديل درجته المالية اعتباراً من تاريخ تعيينه، وتصحيح وضعه الوظيفي بالترقية إلى الدرجة الأعلى، وصرف ما يترتب على ذلك من فروقات مالية. وتشيرون أنه بتاريخ..... م قام..... بمخاطبة وزارة..... لتعديل الدرجة المالية للمعروضة حالته في ضوء ما انتهى

إليه رأي وزارة الخدمة المدنية، وبحيث يتم نقله إلى الدرجة المالية السابعة، باعتبار أنه يشغل حالياً الدرجة المالية الثامنة، وأن الفروقات المالية بين راتبه الحالي والدرجة المقترحة تعادل (١٤٤٠) ألفاً وأربعمائة وأربعين ريالاً عمانياً، بيد أن وزارة ..... ارتأت أهمية الوقوف بداءة على رأي وزارة العدل والشؤون القانونية في شأن ذلك.

وإزاء ما تقدم تطلبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع المشار إليه. وردا على ذلك، يسرني أن أفيد فضيلتكم بأن من مستلزمات إنزال صحيح حكم القانون على الوقائع المعروضة إسباغ الوصف القانوني السليم عليها، ومن ثم تكييف طلب الرأي في ضوء ذلك، وهو ما تملكه وزارة العدل والشؤون القانونية في إطار ممارستها لاختصاصها الإفتائي، وبناء على ذلك، فإن حقيقة طلب الرأي وفقاً للتكييف القانوني السليم للوقائع تدور حول مدى أحقية الفاضل/ ..... في شغل الدرجة المالية الرابعة من الحلقة الثانية عوضاً عن الدرجة المالية السادسة من الحلقة ذاتها من تاريخ تعيينه في وظيفة .....

ومن حيث إن المادة (٩٢) من النظام الأساسي للدولة تنص على أنه: " لا تسري أحكام القوانين إلا على ما يقع من تاريخ العمل بها، ولا يترتب عليها أثر فيما وقع قبل هذا التاريخ، إلا إذا نص فيها على خلاف ذلك ....".

ومفاد ما تقدم أن النظام الأساسي للدولة قد أكد على مبدأ انعدام الأثر الرجعي للقانون، فلا ينهض منطبقاً إلا على ما يقع من تاريخ العمل به، وتنحسر ولايته على ما يكون حاصلًا قبل ذلك العمل، إلا إذا كانت الأوضاع القانونية في طور التكوين، ولم تستكمل وجودها في ظل القانون القديم الذي كان يحكمها، فيسري عليها القانون الجديد بما له من أثر فوري ومباشر، أما إذا كانت هذه الأوضاع القانونية قد تكاملت، وتوفرت العناصر اللازمة لإنشائها، فإنها تظل محكومة بالقانون الذي نشأت معه، وتكاملت في ظله.

ولما كانت الوقائع محل طلب الرأي قد تمت في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ فإن هذا القانون يكون واجب التطبيق على هذه الوقائع .

حيث تنص المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ على أنه: " الوظائف إما دائمة أو مؤقتة، وتضع كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة جدولاً للوظائف الدائمة، يتضمن وصف ومسمى كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها واختصاصاتها وسلطاتها وشروط شغلها وترتيبها في إحدى الدرجات أو الفئات المبينة بالجدولين الملحقين بهذا القانون، وذلك بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية..." .

وتنص المادة (١٩) من ذات القانون على أنه: "يكون تعيين الموظفين العمانيين بقرار يصدر من السلطة المختصة..." .

وتنص المادة (٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ على أنه: "تقوم كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة بإعداد جدول بالوظائف الدائمة بها وذلك بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية، على أن يتضمن هذا الجدول الآتي:

١ - مسمى الوظيفة، ويراعى أن يكون مختصراً ودالاً على طبيعة العمل ومستوى صعوبته.

.....

٤ - الحد الأدنى من مطالب التأهيل أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة، مع مراعاة الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات الواردة بالملحق رقم (٤/أ) باستثناء الوظائف التي لا يتطلب شغلها الشروط الواردة بهذا الملحق، ويتم الاتفاق عليها بالتنسيق بين الجهة المعنية ووزارة الخدمة المدنية.

٥ - تقييم الوظيفة بإحدى الفئات أو الدرجات المبينة بالجدولين الملحقين بقانون الخدمة المدنية ويراعى في هذا الشأن الجدول الملحق رقم (٤/ب) عند تقييم وظائف المهنيين والعمال والمستخدمين".  
وتنص القواعد العامة بالنسبة للتعيين في الجدول العام الواردة في الملحق رقم (٤/أ) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليها على الآتي:  
"١ - أن المؤهلات ومدد الخبرات الواردة بهذا الجدول هي الحد الأدنى الواجب اتباعه عند إعداد جداول الوظائف بوحدات الجهاز الإداري للدولة تطبيقاً لأحكام المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية باستثناء جداول الوظائف التي سبق اعتمادها.

.....

وفي جميع الحالات يجب أن يتم تحديد الدرجة المناسبة بعد أخذ رأي وزارة الخدمة المدنية قبل إصدار قرار التعيين".  
وقد تضمن الملحق رقم (٤/أ) المرفق باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليها جدولاً بالحد الأدنى للمؤهلات والخبرات اللازمة لشغل وظائف درجات الجدول العام، وحدد شروط شغل العمانيين للدرجة المالية (٢/٦)، وهي كالآتي:

"أ - إعدادية عامة أو ما يعادلها.

ب - ابتدائية أو ما يعادلها + خبرة (٤) سنوات.

ج - خبرة لا تقل عن (١٠) سنوات".

وجاءت شروط شغل العمانيين للدرجة المالية (٢/٤) على النحو الآتي:

"أ - ثانوية عامة أو ما يعادلها.

ب - إعدادية عامة أو ما يعادلها + خبرة (٤) سنوات.

ج - ابتدائية أو ما يعادلها + خبرة (٨) سنوات.

د - خبرة لا تقل عن (١٦) سنة".

ومفاد ما تقدم من نصوص، أن المشرع أوجب على وحدات الجهاز الإداري للدولة إعداد جدول الوظائف الدائمة بها، وذلك بعد التنسيق مع وزارة الخدمة المدنية - سابقا - وحددت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليها العناصر الأساسية الواجب اتباعها عند إعداد جداول الوظائف بكل وحدة، ومنها تحديد الحد الأدنى من مطالب التأهيل - أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة - مع مراعاة الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات الواردة في الملحق رقم (٤/أ) وتقييم الوظيفة بإحدى الفئات أو الدرجات المبينة بالجدولين الملحقين بقانون الخدمة المدنية، ونظرا لعدم وجود جدول بالوظائف في الجهة التي عين بها المعروضة حالته، فإن مؤدى ذلك أن شروط شغل الوظائف هي ذاتها شروط شغل الدرجات، ولذلك فالمعول عليه عند التعيين في الوظائف هو الدرجات المالية المخصصة لتلك الوظائف مع الأخذ في الاعتبار أن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية قد وضعت الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المتطببة لشغل الدرجات.

وعلى هدي ما تقدم، ولما كان الثابت أن المعروضة حالته قد صدر بتاريخ .....م قرار بتعيينه في وظيفة ..... بالدرجة المالية السادسة من الحلقة الثانية، وكان الملحق (٤/أ) من اللائحة التنفيذية المشار إليها، قد نص على الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المتطببة لشغل الدرجات، وكان المعروضة حالته قد استوفى الشروط المتطببة لشغل الدرجة المعين عليها والتي اتجهت إرادة جهة الإدارة لتعيينه عليها، ومن ثم يغدو قرار تعيينه متفقا وصحيح حكم القانون، خاصة وأن المستقر عليه فقها وقضاء في هذا الشأن أن القرارات الإدارية تكون عسوية عن السحب أو الإلغاء متى صدرت متفقة وصحيح حكم القانون.

ولا ينال من ذلك أن الموظف حاصل على شهادة الثانوية العامة، إذ إنه ليس ثمة إلزام على جهة الإدارة بتعيين الموظف في الدرجة التي تتناسب مع المؤهل الأعلى الحاصل عليه طالما كانت إرادتها تتجه لتعيينه على درجة أدنى، باعتباره مستوفياً للدرجة الأدنى المعين بها، كما أنه لا يمكن القول بافتراض اتجاه نية جهة الإدارة إلى تعيين الموظف على الدرجة الأعلى (٢/٤) التي تتناسب مع مؤهل الثانوية العامة لمجرد أن الموظف حاصل على تلك الشهادة، لتعارض هذا الأمر مع الإرادة الصريحة التي جهرت بها جهة الإدارة بموجب القرار الصادر بتعيين الموظف في الدرجة (٢/٦)، خاصة أن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية - الملغاة - قد تطلبت عند تحديد الدرجة المناسبة للموظف أخذ رأي وزارة الخدمة المدنية - سابقاً - قبل إصدار قرار التعيين .

لذلك، انتهى الرأي إلى عدم أحقية الفاضل / ..... في شغل الدرجة المالية الرابعة من الحلقة الثانية عوضاً عن الدرجة المالية السادسة من الحلقة ذاتها من تاريخ تعيينه، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (٢١٢٧٤٣٤٦٠) بتاريخ ١٩ من أبريل ٢٠٢١ م