

(٢٧)

٢٠٢١/٥/٦ م

١ - موظف - علاقة الموظف بجهة الإدارة .

المستقر عليه في إفتاء وزارة العدل والشؤون القانونية أن الموظف العام في وضع تنظيمي لانهي يخضع فيه لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية والذي تترخص فيه الدولة بتعديلهما حسب مقتضيات المصلحة العامة بالإرادة المنفردة دونما حاجة للحصول على موافقة الموظف، حيث تسري نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية على الموظفين وما يطرأ عليهما من تعديلات بأثر فوري ومباشر، فتحكم الموظفين الموجودين في الخدمة عند العمل بهذه التعديلات - تطبيق .

٢ - عقد - عقد توظيف غير عماني - تحديد الراتب الذي يحتسب بموجبه مكافأة نهاية الخدمة .

يعد قانون الخدمة المدنية الشريعة الحاكمة لأوضاع الموظفين في وحدات الجهاز الإداري للدولة، سواء من شاغلي الوظائف الدائمة أو المؤقتة، وناط باللائحة التنفيذية تنظيم أنواع وأحكام العقود التي تبرم مع الموظفين والأحكام ذات الصلة بحقوق المتعاقد معهم والتزاماتهم - يتعين الرجوع عند تحديد الكلمات والعبارات القانونية الواردة في العقود المرفقة باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية إلى التعريفات التي نص عليها قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية - حددت اللائحة المقصود بكلمة " الراتب " مقتصرة هذه الكلمة على الراتب الأساسي مع ما يضاف إليه من علاوات دورية أو تشجيعية، كما حددت المقصود بعبارة " الراتب الكامل" لتشمل الراتب الأساسي والبدلات - مؤدى ذلك - تفسير كلمة الراتب الواردة في البند (١٠) من نموذج العقد المرفق باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية بما يتوافق مع التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم:..... المؤرخهـ،
الموافقم بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول كيفية
احتساب مكافأة نهاية الخدمة للموظف/.....
وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أنه قد تم تعيين
الفاضل/..... بتاريخ.....م في وظيفة
..... في..... بالدرجة المالية (د) بموجب
عقد استخدام الموظفين غير العمانيين المتعاقد معهم من الخارج أو المعارين المعيّنين
على درجات قانون الخدمة المدنية الملحق باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية
الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢، وأنه بعد بلوغ المذكور سن الستين في
٢٢ مايو ٢٠٢٠م تم تمديد خدمته عن طريق مجلس الخدمة المدنية - آنذاك - حتى
تاريخ ٢٢ مايو ٢٠٢١م استنادا إلى حكم المادة (١٤١) من قانون الخدمة المدنية
الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠.

كما تذكر أن المعروضة حالته قد أبدى أن منحة نهاية خدمته يجب
احتسابها على أساس الراتب الكامل بناء على ما ورد بنموذج العقد المرفق
باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وليس الراتب الأساسي كما هو منصوص
عليه في البند (١٠) من العقد المبرم معه، مستندا في ذلك إلى ما انتهى إليه قضاء
محكمة القضاء الإداري في الحكم الذي أصدرته الدائرة الاستئنافية، التي أسست
حكمها على أساس أن "علاقة الموظفين غير التعاقدية التي تحكمها نصوص
وأحكام عقد التوظيف، والعلاقة التنظيمية التي تحكمها القوانين واللوائح المنظمة
للشؤون الوظيفية، وأن المستقر عليه حاليا ليس في القضاء الإداري والدستوري
فحسب وإنما في القضاء العادي أيضا، بأن العقود كأصل عام تخضع للقانون
الذي أبرمت في ظله. إلا أنه إذا ما صدر قانون جديد متضمنا أحكاما أخرى
متعلقة بالنظام العام، فإن أحكامه تسري على الآثار المترتبة للعقود المبرمة قبله

طالما بقيت سارية عند العمل بالقانون الجديد دون أن يكون ثمة تعارض بين ذلك ومبدأ عدم رجعية القانون، إذ إن المراكز العقدية التي تنشأ وتكتمل خلال فترة تمتد من الزمان، فإن القانون الجديد يكون هو الواجب التطبيق على العناصر والآثار التي تتم بعد نفاذه".، وبناء على ذلك تسري على المعروضة حالته أحكام اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ ومنها ما ورد في البند (٨) من الملحق رقم (١٠) من اللائحة التنفيذية والقاضي باستحقاق الموظف عند انتهاء خدمته منحة بواقع راتب شهر عن كل سنة من سنوات خدمته بحد أقصى اثني عشر شهرا تحسب على أساس آخر راتب كان يتقاضاه، ومن ثم يكون احتساب المنحة للموظف المذكور على أساس آخر راتب إجمالي كان يتقاضاه وقت انتهاء خدمته وليس الراتب الأساسي.

وبناء على ما سبق فإنكم تستطلعون الرأي القانوني حول كيفية احتساب منحة نهاية الخدمة للموظف/.....

وردا على ذلك، يسرني أن أفيد سعادتك بأن المادة (١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ تنص على أنه: " تسري أحكام هذا القانون على الموظفين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة، فيما عدا الموظفين الذين تنظم شؤون توظيفهم مراسيم أو قوانين أو عقود خاصة فيما نصت عليه هذه المراسيم أو القوانين أو العقود من أحكام. وتنظم اللائحة أنواع وأحكام العقود التي تبرم مع الموظفين الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون".

وتنص المادة (٢) من القانون ذاته على أنه: "في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقتض سياق النص معنى آخر: ...

الراتب: الراتب الأساسي المبين قرين كل درجة بجدول الدرجات والرواتب المرفق بالقانون ويدخل في هذا الراتب العلاوات الدورية والتشجيعية.

البدل: المبلغ الذي يصرف علاوة على الراتب ولا يعتبر جزءاً منه.
الراتب الكامل: الراتب الأساسي مضافاً إليه البدلات بالفئات وطبقاً للضوابط والشروط التي تحددها اللائحة...".

وتنص المادة (١) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠٢٠/٩ على أنه: "يكون للكلمات والعبارات الواردة في هذه اللائحة ذات المعنى المبين في قانون الخدمة المدنية، ما لم يقتض سياق النص خلاف ذلك".
كما نص البند (١٠) من الملحق رقم (١) "عقد استخدام الموظفين غير العمانيين المتعاقد معهم من الخارج، أو المعارين المعيّنين على فئات أو درجات الجدولين الملحقين بقانون الخدمة المدنية" من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ على أنه: "يستحق الطرف الثاني عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية خدمة مقدارها راتب شهر عن كل سنة بحيث لا يزيد مجموعها على راتب سنة، وتحسب على أساس آخر راتب أساسي تقاضاه ويخصم منها ما يقابل الأيام التي خصم راتبها والأيام التي تمنح له كإجازة بدون راتب، ولا يستحق المكافأة إذا قلت مدة تعاقدته عن سنتين كاملتين ما لم يكن انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز عن العمل".

كما ينص البند (٨) من الملحق رقم (١٠) "عقد توظيف غير العمانيين لشغل الوظائف الدائمة" من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ على أنه: "يستحق الطرف الثاني عند انتهاء خدمته منحة بواقع راتب شهر عن كل سنة من سنوات خدمته بحد أقصى اثني عشر شهراً تحسب على أساس آخر راتب كان يتقاضاه ويخصم منها ما يقابل الأيام التي يتم خصم راتبها والأيام التي تمنح له كإجازة بدون راتب...".

وحيث إن مفاد ما تقدم أن قانون الخدمة المدنية يعد الشريعة الحاكمة لأوضاع الموظفين في وحدات الجهاز الإداري للدولة، سواء من شاغلي الوظائف الدائمة أو المؤقتة، حيث نظمت أحكامه حقوق والتزامات شاغلي الوظائف الدائمة والمؤقتة، وناط القانون باللائحة التنفيذية تنظيم أنواع وأحكام العقود التي تبرم مع الموظفين والأحكام ذات الصلة بهذه الحقوق بما فيها بيان حقوق المتعاقد معهم والتزاماتهم.

وبناء عليه، فإنه يتعين الرجوع عند تحديد الكلمات والعبارات القانونية الواردة في نصوص القانون واللائحة التنفيذية لها والعقود المرفقة بها والتي تعد جزءاً منها إلى ما قضت به المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية والتي أكدت عليها المادة (١) من اللائحة التنفيذية لذلك القانون، والتي حددت المقصود بكلمة "الراتب" مقتصرة هذه الكلمة على الراتب الأساسي مع ما يضاف إليه من علاوات دورية أو تشجيعية، كما حددت ذات المادة المقصود بعبارة "الراتب الكامل" لتشمل الراتب الأساسي والبدلات، مما يتطلب تفسير كلمة الراتب الواردة في البند (١٠) من نموذج العقد المرفق باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢ أو البند (٨) من نموذج العقد المرفق باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩، بما يتوافق مع التعريف الوارد في المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية وعدم الخروج عنه طالما لم يقتض سياق النص صرفه لمعنى آخر، باعتباره القانون المعمول به عند التعاقد مع المعروضة حالته.

كما أن المستقر عليه في إفتاء وزارة العدل والشؤون القانونية أن الموظف العام في وضع تنظيمي لائحي يخضع فيه لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية والذي تترخص فيه الدولة بتعديلهما حسب مقتضيات المصلحة العامة بالإرادة

المنفردة دونما حاجة للحصول على موافقة الموظف، حيث تسري نصوص قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية على الموظفين وما يطرأ عليهما من تعديلات بأثر فوري ومباشر، فتحكم الموظفين الموجودين في الخدمة عند العمل بهذه التعديلات.

وبتطبيق ما تقدم على الواقعة المعروضة، فإنه يستبان أن ما ورد في البند (١٠) من العقد المبرم مع الموظف من عبارة الراتب الأساسي، تحمل ذات الدلالة الواردة في عبارة "الراتب" الواردة في نموذج العقد المرفق باللائحة التنفيذية للقانون، حيث تخضع للتعريفات الواردة في القانون واللائحة، ولا يجوز المحاجة في هذا الشأن بأن عبارة "الراتب" الواردة في القانون بأنها عبارة تدل على العموم، حيث إن تحديد دلالاتها من حيث العموم أو الخصوص إنما يتم من خلال نصوص القانون التي أوضحت المقصود بها، ومن ثم فلا يجوز الخروج عن التعريف القانوني لكلمة الراتب عند الرغبة في تفسير النص القانوني الوارد في نموذج العقد المرفق باللائحة التنفيذية للقانون.

لذلك، انتهى الرأي إلى احتساب منحة نهاية الخدمة للموظف/
..... على أساس الراتب الأساسي، وذلك على النحو المبين في
الأسباب.

فتوى رقم (٢١٢٧٤٣٧٠٣) بتاريخ ٦ من مايو ٢٠٢١م