

(٣٠)

٢٠٢١/٥/١٨ م

١ - موظف - الفرق بين منحة نهاية الخدمة ، ومكافأة نهاية الخدمة
منحة نهاية الخدمة هي استحقاق وظيفي يخضع فيه الموظف للنظام القانوني
الذي يحكم الوظيفة العامة في الجهة التي يعمل فيها، وهو يختلف عن مكافأة
نهاية الخدمة التي هي استحقاق تقاعدي يخضع لقانون المعاشات الذي يسري
على موظفي الجهة التي يعمل فيها الموظف - تطبيق .

٢ - موظف - عقد توظيف مؤقت - مدى استحقاق منحة نهاية الخدمة عن
الفترة التي كان يشغلها الموظف بعقد مؤقت عند تثبيته في وظيفة دائمة .
استحقاق الموظف لمنحة نهاية الخدمة وفقا للعقد المؤقت المبرم معه مرهون
بتحقق سبب من أسباب انتهاء خدمة الموظفين المقررة في العقد المبرم معه -
تثبيت الموظف في وظيفة دائمة مؤداه استمرار العلاقة الوظيفية وعدم تحقق
سبب من أسباب انتهاء الخدمة الواردة في العقد، وأن الخدمة ظلت متصلة -
مقتضى ذلك - عدم استحقاق الموظف لمنحة نهاية الخدمة عن الفترة التي كان
يشغلها بعقد مؤقت عند تثبيته في الوظيفة الدائمة - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم: بتاريخهـ،
الموافق م، بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى
استحقاق عدد من الموظفين منحة نهاية الخدمة للفترة التي كانوا يشغلونها
بعقود مؤقتة .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن المجلس العماني
للاختصاصات الطبية قد تعاقد مع عدد من الموظفين بعقد توظيف لشغل وظيفة
مؤقتة في الفترة من م وحتى عام م، وأنه تم
تثبيت المعروضة حالتهم في وظائف دائمة في المجلس بموجب قرار الرئيس
التنفيذي للمجلس رقم (٢٠١٢/٥١٣) اعتبارا من تاريخ ٣٠ من ديسمبر ٢٠١٢ م .

كما تذكرون أن الموظفين المشار إليهم قد تقدموا للمجلس - ابتداء من عام ٢٠١٥م - بطلب الحصول على منحة نهاية الخدمة نظير انتهاء العقد المبرم بينهم وبين المجلس في عام ٢٠١٢م، وأنهم قد قاموا بسداد جميع مبالغ الاشتراكات إلى صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية عن خدمتهم في الفترة ما بين تاريخ التعاقد معهم وحتى تاريخ تشبيتهم على الوظيفة في المجلس.

وإزاء ذلك، فإنكم تستطلعون الرأي القانوني في مدى استحقاق المعروضة حالتهم منحة نهاية الخدمة نظير انتهاء العقود المبرمة معهم وتشبيتهم في وظائف دائمة في المجلس العماني للاختصاصات الطبية.

وردا على ذلك، يسرني أن أفيد سعادتك بأن المادة (٢٦٩) من لائحة شؤون الموظفين بالمجلس العماني للاختصاصات الطبية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٢/٣١ تنص على أنه: "يثبت الموظفون العمانيون الذين يشغلون درجات دائمة بطريق التعاقد بالمجلس على الوظائف الدائمة التي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية ومدد خبراتهم العملية وفقا لجدول الوظائف الدائمة المعتمد من الرئيس التنفيذي، ويستحق المذكورون الرواتب والبدايات والمزايا والحقوق المقررة للوظائف المشبتين عليها من تاريخ التشبيت أو يحتفظ لهم بصفة شخصية بالرواتب والبدايات التي كانوا يتقاضونها قبل التشبيت عدا البدل المرتبط بطبيعة الوظيفة إذا كانت أكبر، وذلك دون الإخلال باستحقاقهم العلاوة الدورية في موعدها".

وينص البند (٧) من عقود توظيف المعروضة حالتهم في المجلس بأنه: "للطرف الأول منح الطرف الثاني عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية الخدمة عن مدة خدمته وتحسب بواقع راتب شهر عن كل سنة تعاقدية وبحد أقصى لا يتجاوز خمسة آلاف ريال عماني، ولا يمنح الطرف الثاني هذه المكافأة في الحالات التالية:.....".

ومفاد ما تقدم، أن المجلس العماني للاختصاصات الطبية قد أبرم عددا من عقود التوظيف مع المعروضة حالتهم قبل صدور لائحة شؤون الموظفين بالمجلس، وقد تم الاتفاق بين طرفي العقد على منح المتعاقد معهم - عند انتهاء خدمتهم - منحة نهاية الخدمة بواقع راتب شهر عن كل سنة تعاقدية وبحد أقصى لا يتجاوز خمسة آلاف ريال عماني، شريطة استيفاء بعض الضوابط.

كما أنه قد أعقب إبرام هذه العقود صدور لائحة شؤون الموظفين بالمجلس العماني للاختصاصات الطبية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٢/٣١، والتي قررت وفق المادة (٢٦٩) منها حكما انتقاليا لتوفيق أوضاع الموظفين الموجودين في الخدمة عند العمل بأحكام اللائحة، من خلال تثبيتهم على الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، وخبراتهم العملية وفقا لجدول الوظائف الدائمة المعتمد من الرئيس التنفيذي للمجلس، بما يتوافق مع نصوص لائحة شؤون الموظفين التي دخلت حيز التنفيذ، كما قررت تلك المادة أحقيتهم في الرواتب والبدلات والمزايا والحقوق المقررة للوظائف المثبتين عليها من تاريخ التثبيت أو الاحتفاظ بصفة شخصية لهم بالرواتب والبدلات التي كانوا يتقاضونها قبل التثبيت عدا البدل المرتبط بطبيعة العمل أيهما أكبر.

وبتطبيق ما تقدم، ولما كان البند (٧) من عقود التوظيف المبرمة مع المعروضة حالتهم قد أجاز للمجلس أن يمنح المتعاقد معهم عند انتهاء خدمتهم منحة نهاية الخدمة بواقع راتب شهر عن كل سنة تعاقدية وبحد أقصى لا يتجاوز خمسة آلاف ريال عماني، على أن تطبيق هذه المادة مرهون بتحقق سبب من أسباب انتهاء خدمة الموظفين المقررة في العقد المبرم معهم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالتهم قد تم تثبيتهم في وظائف دائمة في المجلس بموجب قرار الرئيس التنفيذي للمجلس رقم (٢٠١٢/٥١٣) اعتبارا من تاريخ ٣٠ من ديسمبر ٢٠١٢م، مما مؤداه استمرار علاقتهم الوظيفية بالمجلس، وعدم تحقق أسباب انتهاء الخدمة الواردة في العقد، وعليه إذ لم يترتب على تثبيت المعروضة حالتهم في وظائف دائمة في المجلس انتهاء خدمتهم، بل إن خدمتهم ظلت متصلة

في ضوء الأحكام التي نصت عليها المادة (٢٦٩) من اللائحة المشار إليها، من خلال ما قررته من تثبيت على الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية، وخبراتهم العملية وفقا لجدول الوظائف الدائمة المعتمد من الرئيس التنفيذي للمجلس، مع استحقاقهم للرواتب والبدلات والمزايا والحقوق المقررة للوظائف المثبتين عليها من تاريخ التثبيت أو أن يحتفظ لهم بصفة شخصية بالرواتب والبدلات التي كانوا يتقاضونها قبل التثبيت عدا البدل المرتبط بطبيعة الوظيفة إذا كانت أكبر، كما قررت المادة المذكورة أحقية الموظفين المثبتين في العلاوة الدورية في موعدها، وهي أحكام قاطعة الدلالة في استمرارية العلاقة الوظيفية وعدم انتهاء خدمة الموظفين المتعاقد معهم باعتبارها السبب الموجب لأحقيتهم في منحة نهاية الخدمة، كما يعضد من هذا الأمر ولا ينفيه ما ذكره المجلس العماني للاختصاصات الطبية من قيام المعروضة حالتهم بسداد جميع مبالغ الاشتراكات إلى صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية عن خدمتهم في الفترة ما بين تاريخ التعاقد معهم وحتى تاريخ تشيبتهم على الوظيفة في المجلس، باعتبارهم شاغليين لوظائف دائمة مما يتوافر معه مناط خضوعهم لقانون معاشات ومكافآت ما بعد الخدمة لموظفي الحكومة العمانيين على النحو الوارد في المادة (١) منه.

كما لا يفوت وزارة العدل والشؤون القانونية التنويه إلى أن منحة نهاية الخدمة هي استحقاق وظيفي يخضع فيه الموظف للنظام القانوني الذي يحكم الوظيفة العامة في الجهة التي يعمل فيها، وهو يختلف عن مكافأة نهاية الخدمة التي هي استحقاق تقاعدي يخضع لقانون المعاشات الذي يسري على موظفي الجهة التي يعمل فيها الموظف.

لذلك، انتهى الرأي إلى عدم استحقاق المعروضة حالتهم لمنحة نهاية الخدمة عن الفترة التي كانوا يشغلونها بعقود مؤقتة عند تشيبتهم في الوظائف الدائمة، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

فتوى رقم (٢١٢٧٤٣٨٧٢) بتاريخ ١٨ من مايو ٢٠٢١ م