

(١٥)

م ٢٠٢٢/٥/١٦

موظف - الاستقالة الحكيمة - مدى أحقية الموظف لمنحة نهاية الخدمة .
أفصح المشرع في قانون الخدمة المدنية عن أحقية الموظف المعين بغير طريق التعاقد في منحة نهاية الخدمة تحسب وفقاً لآخر راتب أساسي تقاضاه الموظف - حدد القانون الحالات التي بموجبها يحرم الموظف من منحة نهاية الخدمة وتتمثل في عدم تجاوز مدة خدمة الموظف خمس سنوات ما لم يكن انتهاء خدمته بسبب الوفاة أو العجز عن العمل، أو معاقبة الموظف بالإحالة إلى التقاعد أو الفصل من الخدمة، أو إنهاء خدمة الموظف نتيجة صدور حكم قضائي ضد الموظف بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة - لم يرد من بينها الاستقالة الحكيمة نتيجة الانقطاع عن العمل - مؤدى ذلك - أحقية الموظف في منحة نهاية الخدمة - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتب المتبادلة، والمنتهية بالكتاب رقم:..... المؤرخ
في.....هـ، الموافق.....م، بشأن طلب الإفادة
بالرأي القانوني حول مدى أحقية الفاضل/..... في
منحة نهاية الخدمة.

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن المعروضة حالته كان يشغل وظيفة..... في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، تم بعدها نقله إلى كلية العلوم الشرعية في وظيفة مدرس بتاريخ ٢٤/٢/٢٠٠٣م، مع إيفاده في ذات العام في بعثة دراسية خارج سلطنة عمان - على نفقة وزارة الأوقاف والشؤون الدينية - إلى جامعة السوربون في فرنسا؛ للحصول على درجة الدكتوراه في مجال الفكر الإسلامي، وذلك خلال الفترة من ١٣/٩/٢٠٠٣م حتى ٣٠/٩/٢٠٠٩م.

وتذكرون أن نفقات البعثة الدراسية للمعروضة حالته تم تحويلها إلى ديوان البلاط السلطاني اعتباراً من ٢٠٠٦/١/١م حتى ٢٠٠٩/٩/٣٠م، كما تم تمديد بعثة المذكور (٣) ثلاث مرات خلال الفترات من ٢٠٠٩/١٠/١م حتى ٢٠١١/٦/٣٠م، ومن ٢٠١١/٧/١م حتى ٢٠١١/١٢/٣١م، ومن ٢٠١٢/١/١م حتى ٢٠١٢/٦/٣٠م، واستنفد المذكور مدد التفرغ المذكورة دون الحصول على المؤهل الدراسي المبتعث للحصول عليه، كما أنه حصل على إجازة بدون راتب للفترة من ٢٠١٢/١٠/١م حتى ٢٠١٤/٥/٣٠م دون أن يتمكن من الحصول على المؤهل الدراسي، كما أنه وبعد انتهاء الإجازة بدون راتب لم يباشر عمله، وفي ضوء ذلك صدر - بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٨م - القرار رقم (٢٠١٨/١٤٣) بإنهاء خدمة المعروضة حالته بسبب انقطاعه عن العمل، وذلك اعتباراً من ٢٠١٤/٦/١م.

وتشيرون أنه طوال فترة ابتعاث المعروضة حالته وحتى صدور المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٤/٣٥ بإنشاء كلية العلوم الشرعية وإصدار نظامها، فإن كل العمليات الإدارية والمالية المتعلقة بالكلية تتم عبر وزارة الأوقاف والشؤون الدينية لعدم وجود لائحة داخلية للكلية، وعدم وجود هيكل تنظيمي معتمد وأقسام إدارية مفعلة ومعتمدة في الكلية، وأن وزارة الأوقاف والشؤون الدينية كانت تتابع المعروضة حالته طوال فترة ابتعاثه تطبيقاً لحكم المادة الرابعة من المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٤/٣٥ المشار إليه.

وتذكرون أنه إبان وجود المعروضة حالته في إجازة بدون راتب فقد صرف له راتب عن شهر أكتوبر ونوفمبر وديسمبر من العام ٢٠١٢م، وقد وجه جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة باسترداد مبلغ قدره (٣١٩٤,٧٠٠ ر.ع) ريال عماني نظير تلك الرواتب، كما تشيرون أن المعروضة حالته لم تصرف له منحة نهاية الخدمة والمقدرة بـ (٨٥٠٠ ر.ع) ريال عماني، باعتبار أن قسم

التدقيق الداخلي في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية يرى عدم أحقية المعروضة حالته في تلك المنحة تطبيقاً لحكم المادة (١٥١) من قانون الخدمة المدنية، فضلاً عن وجود حكم قضائي صادر ضد الموظف، في حين ترى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار أحقية المعروضة حالته في منحة نهاية الخدمة؛ باعتبار أن المادة (١٥١) من قانون الخدمة المدنية قد حددت على سبيل الحصر حالات عدم استحقاق الموظف لمنحة نهاية الخدمة وليس من بينها الاستقالة الحكومية، كما أن الحرمان من المنحة يتطلب صدور قرار بإيقاع جزاء إداري في مواجهة الموظف بعد التحقيق معه وهو ما لم يتم في مواجهة المعروضة حالته، وأنه فيما يخص الحكم القضائي الصادر عن محكمة القضاء الإداري فلا علاقة له بمنحة نهاية الخدمة، فهو صادر بناء على دعوى رفعها المعروضة حالته بعد صدور قرار إنهاء خدمته، وقد صدر الحكم برفض دعواه.

وإزاء الاختلاف في الرأي بين وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار؛ تطالبون الإفادة بالرأي القانوني حول مدى أحقية المعروضة حالته في منحة نهاية الخدمة.

ورداً على ذلك، يسرني أن أفيد معاليكم بأن المادة (١١) من نظام كلية العلوم الشرعية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٤/٣٥ تنص على أنه: "تتكون الهيئة التدريسية بالكلية من الأساتذة والأساتذة المشاركين، والأساتذة المساعدين، والمدرسين والمدرسين المساعدين".

وتنص المادة (١٧) من النظام ذاته على أنه: "تسري على أعضاء الهيئة التدريسية بالكلية أحكام قانون جامعة السلطان قابوس، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا النظام ولائحته الداخلية".

وتنص المادة (٢٩) من قانون جامعة السلطان قابوس الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/٧١ على أنه: "فيما لم يرد به نص في هذا القانون ولائحته التنفيذية والمالية، يعمل بأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية".

وتنص المادة (١٥١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ على أنه: "يستحق الموظف المعين بغير طريق التعاقد عند انتهاء خدمته منحة بواقع راتب شهر عن كل سنة من سنوات خدمته بحد أقصى عشرة أشهر بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من "أ حتى السادسة" واثنى عشر شهرا بالنسبة لشاغلي وظائف الدرجات من "السابعة حتى الرابعة عشرة". وتحسب هذه المنحة على أساس آخر راتب كان يتقاضاه الموظف، وبحيث لا تتجاوز قيمتها اثني عشر ألف ريال. ولا يستحق الموظف المنحة المشار إليها في الحالات الآتية:

أ - إذا قلت مدة خدمته عن خمس سنوات ما لم يكن انتهاء الخدمة بسبب الوفاة أو العجز عن العمل.

ب - إذا عوقب بالإحالة إلى التقاعد أو الفصل من الخدمة.

ج - إذا أنهيت خدمته للحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

وإذا كان الموظف معينا بطريق التعاقد استحق عند انتهاء خدمته المنحة المنصوص عليها في العقد المبرم معه وفقا لأحكامه".

وتنص المادة (٢) من اللائحة الداخلية لكلية العلوم الشرعية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٨/٢٥ على أنه: "تسري أحكام هذه اللائحة على كافة أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية، وتطبق أحكام قانون جامعة السلطان قابوس فيما لم يرد بشأنه نص خاص في أحكام هذه اللائحة".

وتنص المادة (٢٦٨) من اللائحة التنفيذية لقانون جامعة السلطان قابوس الصادرة بالقرار رقم ٢٠٠٩/٢٣٣ على أنه: "تصرف منحة نهاية الخدمة للموظفين العمانيين الذين تنتهي خدماتهم وفقا لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية".

ومفاد ما تقدم من نصوص، أن أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم الشرعية تسري في شأنهم أحكام قانون جامعة السلطان قابوس فيما لم يرد بشأنه نص خاص في نظام الكلية ولائحته الداخلية، وأن قانون جامعة السلطان قابوس نص على تطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية فيما لم يرد فيه نص في قانون الجامعة ولائحته التنفيذية والمالية، وقد أحوال اللائحة التنفيذية لقانون جامعة السلطان قابوس إلى قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية فيما يخص منحة نهاية الخدمة، وقد أفصح المشرع في قانون الخدمة المدنية عن أحقية الموظف المعين بغير طريق التعاقد في منحة نهاية الخدمة تحسب وفقا لآخر راتب أساسي تقاضاه الموظف، كما حدد الحالات التي بموجبها يحرم الموظف من منحة نهاية الخدمة وتتمثل في عدم تجاوز مدة خدمة الموظف خمس سنوات ما لم يكن انتهاء خدمته بسبب الوفاة أو العجز عن العمل، أو معاقبة الموظف بالإحالة إلى التقاعد أو الفصل من الخدمة، أو إنهاء خدمة الموظف نتيجة صدور حكم قضائي ضد الموظف بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

وبتطبيق ما تقدم، ولما كان الثابت أنه بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٨ م صدر القرار رقم (٢٠١٨/١٤٣) بإنهاء خدمة المعروضة حالته بسبب انقطاعه عن العمل اعتباراً من ٢٠١٤/٦/١ م، وكانت المادة (١٥١) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها قد حددت حالات الحرمان من منحة نهاية الخدمة وليس من بينها الاستقالة الحكيمة نتيجة الانقطاع عن العمل؛ ومن ثم فإن المعروضة حالته يستحق منحة نهاية الخدمة لعدم توفر أي من حالات الحرمان في مواجهته، والقول بغير ذلك يفتقر إلى السند الصحيح، ويعد خروجاً على القواعد التي تقضي بأن عدم الاستحقاق أو الحرمان من الحق لا يكون إلا بنص صريح يقرره، وأن التوسع في تفسير حالات عدم الاستحقاق أو الحرمان من الحق وكذلك القياس عليها أمر غير جائز قانوناً، كما أن فيه خروجاً على قواعد التفسير التي تأبى الاجتهاد مع صراحة النص. لذلك؛ انتهى الرأي إلى أحقية الفاضل/..... في منحة نهاية الخدمة، وذلك على النحو المبين في الأسباب.

فتوى رقم (٢٢٢٧٦٢٥٣٥) بتاريخ ١٦ من مايو ٢٠٢٢ م