

(١٦)

م ٢٠٢٢/٥/١٧

١ - عقد - عقد مع عماني - مدى جواز صرف رواتب وبدلات للمتعاقد بمقدار أعلى من تلك المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية. سريان أحكام قانون الخدمة المدنية، والمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة على الموظفين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة، وذلك فيما عدا الموظفين الذين تنظم شؤون توظيفهم مراسيم أو قوانين أو عقود خاصة - نظمت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية أنواع وأحكام العقود التي تبرم مع الموظفين الذين تسري في شأنهم أحكام القانون ذاته، وحددت مخصصات شغل الوظائف المؤقتة، والاسترشاد في ذلك بالرواتب والبدلات المنصوص عليها في القانون المشار إليه ولائحته التنفيذية، كما أجازت بالنسبة لوظائف الخبراء والمستشارين والوظائف الفنية أن يكون التعاقد ابتداء براتب أعلى من الراتب المحدد في القانون المشار إليه ولائحته لتلك الوظائف بما لا يزيد على نسبة (٢٥%) من بداية رواتب الوظائف الدائمة المماثلة - أثر ذلك - التعديلات التي تجري بالنسبة للبدلات، يمتد سريانها ليشمل كافة العقود، باعتبارها قواعد أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفتها - مؤدى ذلك - أحقية المتعاقد في الراتب الأساسي المنصوص عليه في العقد المبرم معه، بما لا يزيد على نسبة (٢٥%) من بداية رواتب الوظائف الدائمة المماثلة، أما بالنسبة للبدلات فإنه يتم التقييد بما ورد في القانون ولائحته التنفيذية - تطبيق.

٢ - بدل - بدل غلاء المعيشة - مدى سريان التعميم رقم ٢٠١١/٦ في شأن صرف علاوة غلاء المعيشة للموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة.

رغبة من المشرع في توحيد المعاملة المالية لموظفي الدولة أصدر المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣ /٧٨ الخاص بجدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة، وأخضع بموجبه جميع الموظفين المدنيين في الدولة لجدول الدرجات والرواتب الموحد، واستثنى من ذلك القضاة وأعضاء الادعاء العام وشاغلي الوظائف الطبية والوظائف الطبية المساعدة في المؤسسات الطبية الحكومية المدنية والعسكرية والعاملين في البنك المركزي العماني، وقرر إلغاء كل ما يخالف أحكام هذا المرسوم، أو يخالف الملحقين المرفقين به، أو يتعارض مع أحكامهما - مؤدى ذلك - عدم سريان التعميم رقم ٢٠١١/٦ في شأن صرف علاوة غلاء المعيشة للموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة.

٣ - موظف - منط استرداد ما صرف بغير حق .

إن المسلم به في مجال علاقة الدولة بالموظفين بمرافقتها العامة المتعددة، أنها علاقة تنظيمية من روابط القانون العام تدور في فلكه، وتخضع لأحكامه - قيام جهة الإدارة بتسوية حالة الموظف على نحو يزيد في أجره، أو صرف له ما ليس من حقه، ولم تقترن هذه التسوية أو الزيادة بسعي غير مشروع من الموظف أو بما يدخل به الغش على الجهة الإدارية يقتضي بالأ استرداد من الموظف ما سبق صرفه إليه بغير وجه حق إثر تسوية أو زيادة تبين خطأها كلها، أو في جزء منها - أساس ذلك - دواعي الاستقرار وما تقتضيه من رعاية موظفي المرافق العامة وتأمينهم ضد المفاجآت التي تضرب بها حياتهم - ذلك كله منوط بتوفر حسن النية لدى الموظف والقائمين على أمره في الجهة الإدارية، سدا لكل ذريعة نحو التحايل أو المجاملة - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتب المتبادلة، والمنتهية بالكتاب رقم:.....
المؤرخ في.....هـ، الموافق.....م،
في شأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول الآتي:
أولاً: مدى جواز صرف رواتب وبدلات للفاضل/.....،
بمقدار أعلى من تلك المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية
ولائحته التنفيذية.
ثانياً: مدى سريان التعميم رقم ٢٠١١/٦ في شأن صرف علاوة غلاء المعيشة
لبعض الموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة في ضوء نص المادة الثانية
من المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب
الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة.
ثالثاً: كيفية التعامل مع المبالغ التي سبق أن صرفت بالزيادة لبعض الموظفين
المعيّنين بعقود عمل مؤقتة بما فيها بدل غلاء المعيشة.
وحاصل وقائع الموضوع - حسبما يبين من كتاب طلب الرأي - بالنسبة
للفاضل/.....، أنه كان يعمل في الهيئة العامة.....
(الملغاة) بموجب عقد شغل وظيفة مؤقتة من تاريخ ١ من يوليو ٢٠١٩م وحتى
تاريخ ٣٠ من يونيو ٢٠٢١م، وقد تضمن العقد المشار إليه راتباً أساسياً وبدلات أعلى
من تلك المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم
٢٠٠٤/١٢٠، ولوائحته التنفيذية.
وتذكرون أنه بإلغاء الهيئة العامة.....، ونقل موظفيها
إلى وزارة.....، ثارت إشكالية لدى دائرة التدقيق الداخلي في
وزارة..... في شأن صرف راتب أساسي وبدلات للمعروضة حالته
بالمخالفة لأحكام قانون الخدمة المدنية ولوائحته التنفيذية المشار إليهما.

وتشيرون أن المذكور تقدم بطلب إنهاء خدمته بالاستقالة اعتباراً من ٢١ من أبريل ٢٠٢١م، الأمر الذي ثار معه التساؤل حول مدى جواز صرف رواتب وبدلات للمعروضة حالته بمقدار أعلى من تلك الواردة في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية المشار إليهما.

وبالنسبة لمدى سريان التعميم رقم ٢٠١١/٦ في شأن صرف علاوة غلاء المعيشة لبعض الموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة في الهيئة العامة (الملغاة)، فإنكم تشيرون إلى أن التعميم رقم ٢٠١١/٦ قضى بصرف نصف علاوة غلاء المعيشة المحددة في التعميم رقم ٢٠١١/٣ للموظفين الدائمين المعيّنين على الدرجات المالية الواردة في جدول الدرجات والرواتب المرفق بقانون الخدمة المدنية المشار إليه.

وتذكرون أن العقود المبرمة مع الموظفين المشار إليهم قد حددت لهم مخصصات بما يقابل الدرجة العاشرة من جدول الدرجات والرواتب الموحد بما فيها بدل غلاء المعيشة المحدد بمبلغ وقدره (٦٠) ستون ريالاً عمانياً.

وتبدون أنه بإلغاء الهيئة المشار إليها، ونقل موظفيها إلى وزارة، رغبت الأخيرة في تجديد العقود المؤقتة للمعروضة حالتهم، وخاطبت وزارة العمل في شأن الموافقة على تجديد تلك العقود، إلا أن وزارة العمل أفادت بطلب تعديل بدل غلاء المعيشة المقرر للمذكورين في عقودهم بحيث تخفض للعُمانيين بنسبة (٥٠%) استناداً إلى التعميم رقم ٢٠١١/٦ بشأن صرف علاوة غلاء المعيشة للموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة، ولما كان المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العُمانيين المدنين بالدولة قد قضى في مادته الثانية بسريان الجدول المرفق بهذا المرسوم على كافة الموظفين

العمانيين المدينين في الدولة، وقضى في المادة السادسة منه بإلغاء كل ما يخالف هذا المرسوم أو يتعارض مع أحكامه؛ عليه، ثار التساؤل في وزارة المالية حول مدى سريان التعميم رقم ٢٠١١/٦ بشأن صرف علاوة غلاء المعيشة للموظفين المعينين بعقود عمل مؤقتة، بعد صدور المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ المشار إليه، والذي حدد بدل غلاء المعيشة.

وإزاء ما تقدم، فإنكم تطالبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع.

ورداً على ذلك، يسرني أن أفيد معاليكم بالآتي:

أولاً: فيما يتعلق بمدى جواز صرف رواتب وبدلات

للفاضل/.....، بمقدار أعلى من المنصوص

عليها في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.

تنص المادة (١) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ 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 (١٥٤) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩، على أنه: "يكون إنشاء الوظائف المؤقتة وفقاً للإجراءات الآتية: ...

٥ - تحدد مخصصات شغل هذه الوظائف، وتسترشد في ذلك بالرواتب

والبدلات المنصوص عليها في القانون وهذه اللائحة.

ويصدر رئيس الوحدة قرار إنشاء الوظائف المؤقتة - بعد إجراء ما تضمنته البنود السابقة - ويجب أن يتضمن القرار نوعيات هذه الوظائف وأعدادها والفترة الزمنية المحددة للمشروع أو العمل المؤقت والرواتب المخصصة لها". وتنص المادة (١٥٧) من اللائحة ذاتها، على أنه: "يجب أن يحدد الراتب على نحو مفصل في العقد وأن يكون في حدود الرواتب التي تحددها الوحدة، وفقا للبند (٥) من المادة (١٥٤).

ويجوز بالنسبة لوظائف الخبراء والمستشارين والوظائف الفنية أن يكون التعاقد ابتداء براتب أعلى من الراتب المحدد في القانون ولائحته لهذه الوظائف بما لا يزيد على نسبة (٢٥%) من بداية رواتب الوظائف الدائمة المماثلة.

ويجوز بعد موافقة وزارة العمل بناء على طلب من رئيس الوحدة زيادة الراتب عند تجديد العقد بما لا يجاوز النسبة المشار إليها في الفقرة السابقة بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة الخدمة وفقا لما تقتضيه مصلحة العمل...".

وتنص المادة الأولى من المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة، على أنه: "يعمل بجدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة الوارد في الملحق رقم (١) المرفق".

وينص البند (١) من المادة الأولى من عقد شغل وظيفة مؤقتة، المبرم بين الهيئة العمانية....." الملغاة" والفاضل/.....، على أنه: "يعين الطرف الثاني بوظيفة "خير....." بعقد مؤقت، براتب إجمالي شهري وقدره (٤٥٨٠ ر.ع) أربعة آلاف وخمسمائة

وثمانون ريالاً عمانياً شاملاً السكن والكهرباء والماء والنقل، وفقاً
للمجدول الموضح أدناه:

راتب أساسي	بدل سكن	بدل النقل	بدل الهاتف	بدل الكهرباء	غلاء معيشة الماء	بدل الماء	المجموع
٣٠٨٠	٧٠٠	٤٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٤٥٨٠ ر.ع

ومفاد ما تقدم، أن المشرع قضى بسريان أحكام قانون الخدمة المدنية، والمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة على الموظفين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة، وذلك فيما عدا الموظفين الذين تنظم شؤون توظيفهم مراسيم أو قوانين أو عقود خاصة، ونظمت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليه أنواع وأحكام العقود التي تبرم مع الموظفين الذين تسري في شأنهم أحكام القانون ذاته، وحددت مخصصات شغل الوظائف المؤقتة، والاسترشاد في ذلك بالرواتب والبدلات المنصوص عليها في القانون المشار إليه ولائحته التنفيذية، كما أجازت اللائحة التنفيذية ذاتها بالنسبة لوظائف الخبراء والمستشارين والوظائف الفنية أن يكون التعاقد ابتداء براتب أعلى من الراتب المحدد في القانون المشار إليه ولائحته لتلك الوظائف بما لا يزيد على نسبة (٢٥%) من بداية رواتب الوظائف الدائمة المماثلة. وحيث إنه من المستقر عليه في تفسير العقود أنه إذا كانت عبارات العقد صريحة وواضحة لا تحتمل تأويلاً، فلا يجوز الانحراف بها عن المدلول الظاهر؛ إذ يجب اعتبارها تعبيراً صادقاً عن الإرادة المشتركة لأطرافه، وذلك رعاية لمبدأ سلطان الإرادة، وتحقيقاً لاستقرار المعاملات (تراجع في هذا الشأن الفتوى رقم: وش ق/م و/١٧/١٣١/٩١٣/٢٠١٤م).

وبتطبيق ما تقدم، ولما كان الفاضل/.....، يشغل وظيفة
"....." بموجب العقد المؤقت المشار إليه، ويصرف له راتب وبدلات
أعلى من تلك المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية المشار
إليهما، ولما كانت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية قد أجازت التعاقد
لوظائف الخبراء والمستشارين والوظائف الفنية ابتداء براتب أعلى من الراتب
المحدد في القانون المشار إليه ولائحته التنفيذية لتلك الوظائف، بما لا يزيد على
نسبة (٢٥%) من بداية رواتب الوظائف الدائمة المماثلة، كما أجازت بعد موافقة
وزارة العمل، بناء على طلب رئيس الوحدة، زيادة الراتب عند تجديد العقد
بما لا يجاوز النسبة المشار إليها في الفقرة السابقة بحد أقصى ثلاث مرات
طوال مدة الخدمة، وفقا لما تقتضيه مصلحة العمل، وكانت اللائحة التنفيذية
لقانون الخدمة المدنية المشار إليها قد حددت مخصصات شغل الوظائف المؤقتة،
والاسترشاد في ذلك بالرواتب والبدلات المنصوص عليها في القانون المشار إليه
وللائحته التنفيذية، وبصدور المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ المشار إليه المرفق
به جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة على
الموظفين المدنيين في الجهاز الإداري للدولة، فإنه يتوجب الاسترشاد بما ورد فيه
من بدلات، بما فيها بدل غلاء المعيشة، وذلك لكون أن علاقة الموظفين هي مزيج
من العلاقة التعاقدية والعلاقة التنظيمية، فتكون خاضعة لأحكام عقد التوظيف
بالإضافة إلى القوانين واللوائح المنظمة للشؤون الوظيفية، والتي تمثل القواعد
الأمرة والمتعلقة بالنظام العام، والتي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، حيث حرص
المشرع على تفويض اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية بتنظيم العقود التي
تبرم مع شاغلي الوظائف العامة من العمانيين وغير العمانيين، ليرتب على ذلك

مركزا قانونيا لا دور لإرادة الأفراد في تحديد مضمونه، ومن ثم فإن هذا المركز القانوني يتغير بتغير التشريع الذي يستمد منه مركزه وأحكامه، وهو ما أكدت عليه الدائرة الاستئنافية في محكمة القضاء الإداري في الاستئناف رقم (٤٢٣) لسنة (١٧) ق.س، بأنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تعلق المراكز التعاقدية على المراكز القانونية التي نظمها المشرع، حيث يتم إعمال الاتفاق كأساس للعلاقة التعاقدية في الحالات المحددة التي يجيز القانون الاتفاق على ما يخالف ما ورد به من نصوص.

وبناء على ما سبق، فإن التعديلات التي تجري بالنسبة للبدلات، إنما يمتد سريانها ليشمل كافة العقود، باعتبارها قواعد أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ومن ثم؛ فإن المذكور يستحق الراتب الأساسي المنصوص عليه في العقد المبرم معه، بما لا يزيد على نسبة (٢٥%) من بداية رواتب الوظائف الدائمة المماثلة، أما فيما يتعلق بالبدلات فإنه يتعين التقييد بما ورد في القانون واللائحة التنفيذية المشار إليهما، بما فيها "بدل غلاء المعيشة".

ثانيا: فيما يتعلق بمدى سريان التعميم رقم ٢٠١١/٦ في شأن صرف علاوة غلاء المعيشة للموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة في ضوء نص المادة الثانية من المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة.

تنص المادة الأولى من المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ بإصدار جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة، على أنه: "يعمل بجدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة الوارد في الملحق رقم (١) المرفق".

وتنص المادة الثانية من المرسوم السلطاني ذاته ، على أنه : " مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٤٥) من قانون السلطة القضائية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٩/٩٠ ، والمادة (٥٥) من قانون محكمة القضاء الإداري الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٩/٩١ ، والمادة (٨) من قانون الادعاء العام الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٩/٩٢ ، والمادة الأولى من المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٢٣ بشأن الوظائف الطبية والوظائف الطبية المساعدة بالمؤسسات الحكومية (المدنية والعسكرية) ، والمادة (٢١) من القانون المصرفي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٠/١١٤ ، يسري الجدول المنصوص عليه في المادة الأولى من هذا المرسوم على كافة الموظفين العمانيين المدينين بالدولة، وتسري على غير العمانيين أحكام العقود المبرمة معهم " .

وتنص المادة السادسة من المرسوم ذاته على أنه: "يلغى كل ما يخالف هذا المرسوم، والملحقين المرفقين به، أو يتعارض مع أحكامهما " .
وينص التعميم رقم ٢٠١١/٦ بشأن صرف علاوة غلاء المعيشة للموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة، على أنه: "يرجى من كافة الوزارات والوحدات الحكومية صرف علاوة غلاء المعيشة للموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة لسنة أو أكثر وفقا للآتي:

١ - للعمانيين بنسبة (٥٠%) خمسين بالمائة من العلاوة المخصصة للموظفين المعيّنين على درجات مالية... " .

وينص البند (٣) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة المالية، والفاضلة/.....، على أنه:

" يستحق الطرف الثاني مقابل أداء الخدمات المقررة بمقتضى هذا العقد راتباً شهرياً وقدره ٨٨٠/٥ ريالاً عمانياً مفصلاً كالآتي: ...

بدل غلاء معيشة: ٣٠ ريالاً عمانياً .
يصرف له من الطرف الأول في نهاية كل شهر ميلادي .
وينص البند (٣) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة المالية ،
والفاضلة/..... ، على أنه:
"يستحق الطرف الثاني مقابل أداء الخدمات المقررة بمقتضى هذا العقد
راتباً شهرياً وقدره ٩٥٥ ريالاً عمانياً مفصلاً كالتالي: ...
بدل غلاء معيشة: ٣٠ ريالاً عمانياً .
يصرف له من الطرف الأول في نهاية كل شهر ميلادي .
وينص البند (٣) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة المالية ،
والفاضلة/..... ، على أنه:
"يستحق الطرف الثاني مقابل أداء الخدمات المقررة بمقتضى هذا العقد
راتباً شهرياً وقدره ٨٨٠ ريالاً عمانياً مفصلاً كالتالي: ...
بدل غلاء معيشة: ٣٠ ريالاً عمانياً .
يصرف له من الطرف الأول في نهاية كل شهر ميلادي .
وينص البند (٣) من العقد المؤقت المبرم بين وزارة المالية ،
والفاضلة/..... ، على أنه:
"يستحق الطرف الثاني مقابل أداء الخدمات المقررة بمقتضى هذا العقد
راتباً شهرياً وقدره ٨٨٠ ريالاً عمانياً مفصلاً كالتالي: ...
بدل غلاء معيشة: ٣٠ ريالاً عمانياً .
يصرف له من الطرف الأول في نهاية كل شهر ميلادي ."

ومفاد ما تقدم من نصوص، أن المشرع رغبة منه في توحيد المعاملة المالية لموظفي الدولة أصدر المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ الخاص بجدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة المشار إليه، وأخضع بموجبه جميع الموظفين المدنيين في الدولة لجدول الدرجات والرواتب الموحد المشار إليه، واستثنى من ذلك القضاة وأعضاء الادعاء العام وشاغلي الوظائف الطبية والوظائف الطبية المساعدة في المؤسسات الطبية الحكومية (المدنية والعسكرية) والعاملين في البنك المركزي العماني، وقرر إلغاء كل ما يخالف أحكام هذا المرسوم، أو يخالف الملحقين المرفقين به، أو يتعارض مع أحكامهما، ونصت البنود أرقام (٣) من العقود المؤقتة والمبرمة بين وزارة المالية والمعروضة حالتهم على منحهن بدل غلاء معيشة مقداره (٢٠) ثلاثون ريالاً عمانياً.

وعلى هدي ما تقدم، فإنه ولما كانت كل من: الفاضلة/.....،
والفاضلة/.....، والفاضلة/.....،
والفاضلة/.....، يعملن في وزارة..... بموجب
عقود مؤقتة، وقد سبق أن نصت عقود عمل المعروضة حالتهم على منحهن
بدل غلاء معيشة مقداره (٦٠) ستون ريالاً عمانياً، وأنه عند رغبة وزارة المالية في
تجديد تلك العقود، أفادت وزارة العمل بتخفيض البدل بنسبة (٥٠%) خمسين
بالمائة استناداً إلى التعميم رقم ٢٠١١/٦ المشار إليه، وقيام وزارة.....
بتخفيض البدل المشار إليه، ولما كان المرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨ المشار
إليه قضى بإلغاء كل ما يخالف أحكامه أو يتعارض معها، ومن ثم فإن التعميم
المشار إليه يغدو ملغى بموجبه؛ وعليه فلا يسري التعميم المشار إليه على
المعروضة حالتهم.

ثالثاً: أما فيما يتعلق بكيفية التعامل مع المبالغ التي سبق أن صرفت بالزيادة لبعض الموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة بما فيها بدل غلاء المعيشة.

فإنه لما كان المستقر عليه قضاء وإفتاء في مجال علاقة الدولة بالموظفين بمرافقتها العامة المتعددة، أنها علاقة تنظيمية من روابط القانون العام تدور في فلكه، وتخضع لأحكامه، وأن الموظف وهو ينخرط في خدمة أحد مرافق الدولة نظير أجر معين، فإنه يعتمد - بحسب الغالب الأعم - على هذا الأجر في أمر معيشته، ونفقات أسرته التي يعولها، فيرتب حياته، وتستقيم معيشته على أساس هذا الأجر، فإذا ما قامت جهة الإدارة بتسوية حالته على نحو زاد في أجره، أو صرف له ما ليس من حقه، ولم تقترن هذه التسوية أو الزيادة بسعي غير مشروع من الموظف أو بما يدخل به الغش على الجهة الإدارية، فإن دواعي الاستقرار التي ثقلت موازينها في القانون الإداري، والمبادئ العامة التي تملئها ضرورات سير المرافق العامة، وما تقتضيه من رعاية موظفي المرافق العامة وتأمينهم ضد المفاجآت التي تضرب بها حياتهم، يقتضي القول بالألا يسترد من الموظف ما سبق صرفه إليه بغير وجه حق إثر تسوية أو زيادة تبين خطأها كلها، أو في جزء منها، ولا جرم أن ذلك كله منوط بتوفر حسن النية لدى الموظف والقائمين على أمره في الجهة الإدارية، سدا لكل ذريعة نحو التحايل أو المجاملة، فإذا أفصحت الأوراق عن غش أو تدليس أو تواطؤ، فينهض حق جهة الإدارة في الاسترداد من الموظف لرد قصده عليه، فضلا عن المساءلة التأديبية للموظف، ولمن شاركوه هذا الإثم، ومرد الأمر في ذلك إنما يكون في ضوء كل حالة واقعية وفقا لظروفها وملابساتها.

فبناء على ما تقدم، وإذ خلت الأوراق مما يفيد مساهمة الموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة المعروضة حالتهم، في إدخال الغش أو التدليس أو التواطؤ على جهة الإدارة لصرف بدل غلاء المعيشة، ومن ثم فإنه لا يجوز استرداد ما تم صرفه بالزيادة لهؤلاء الموظفين؛ وذلك استقراراً للمراكز القانونية.

لذلك؛ انتهى الرأي إلى الآتي:

أولاً: جواز صرف راتب أساسي للفاضل/.....، بمقدار أعلى من ذلك المنصوص عليه في قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، أما فيما يتعلق بالبدلات فإنه يتعين التقيّد بما ورد في القانون واللائحة التنفيذية المشار إليهما، بما فيها " بدل غلاء المعيشة".

ثانياً: عدم سريان التعميم رقم ٢٠١١/٦ في شأن صرف علاوة غلاء المعيشة للموظفات المعينات بعقود عمل مؤقتة المعروضة حالتهم.

ثالثاً: عدم جواز استرداد ما تم صرفه بالزيادة لبعض الموظفين المعيّنين بعقود عمل مؤقتة المعروضة حالتهم. وذلك على النحو المبين بالأسباب.

فتوى رقم (٢٢٢٧٥٧٩٧٧) بتاريخ ١٧ من مايو ٢٠٢٢م