(٢٧)

٢٠٢٢/٨/٢٥م

موظف - تعيين - السلطة التقديرية لجهة الإدارة.

المستقر عليه أن التعيين في الوظائف العامة بحسب الأصل متروك لتقدير جهة الإدارة، باعتبارها القوامة على حسن سير المرفق، تجريه في الوقت الذي ترى أنه يحقق المصلحة العامة ودونما إلزام عليها في هذا الشأن، ولها في ذلك حرية اختيار طريقة التعيين، سواء بالتعيين المبتدأ لأول مرة، أو من خلال التعيين في غير أدنى الوظائف، وسواء بالمنافسة من بين موظفيها أو من خارجها، وكذلك وقت القيام به وتحديد عدد الوظائف وفق التخصص المطلوب، ومدد الخبرة - مؤدى ذلك - أن تعيين الموظف على الدرجة المالية مرده إلى السلطة التقديرية لجهة الإدارة، بعد استيفاء الضوابط المقررة قانونا.

فبالإشارة إلى الكتاب رقم:..... المؤرخ في .....هـ، الموافق.....م، بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز تعيين الفاضل/.....الشاغل لوظيفة مدير عام..... في الدرجة المالية الثالثة.

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - بأن المعروضة حالته كان يشغل وظيفة مساعد مدير عام..... بالدرجة المالية السادسة، وأنه إزاء رغبة هيئة..... في تعيينه في وظيفة مدير عام..... بالدرجة المالية الثالثة، فقد خاطبت - بموجب كتابها المؤرخ في ٢٠١٦/١٠/٢٧م - وزارة العمل في شأن ذلك، وأفادت هذه الأخيرة بجواز تعيين المعروضة حالته متى كانت الوظيفة المزمع شغلها معتمدة بجدول وظائف هيئة..... وشاغرة وتوفرت الدرجة المالية الثالثة واعتماداتها المالية.

وتذكرون أن هيئة ..... لم تقم حينها بالتنسيق مع وزارة المالية حول الدرجة المالية الثالثة المقترحة لتعيين المعروضة حالته، باعتبار أنها سبق أن خاطبت وزارة المالية في مواضيع مماثلة بشأن موظفين آخرين، وقد أفادت الوزارة حينها بتعذر ذلك، وعليه صدر بتاريخ ٢٠١٧/٥/٧م القرار رقم ..... بتعيين المعروضة حالته في وظيفة مدير عام..... بذات درجته المالية (السادسة).

وتشيرون بأن المعروضة حالته على مشارف الإحالة إلى التقاعد، وأن هيئة.....ترغب في معالجة وضعه لاسيما أنه من أوائل المؤسسين لعمل..... في سلطنة عمان، وأنه في ضوء سبق موافقة وزارة العمل على تعيين المعروضة حالته في الدرجة المالية الثالثة، فإنه يمكن معالجة وضعه دونما حاجة إلى تعزيز مالي من قبل وزارة المالية، بحسبان أن الدرجة المالية المزمع منحها للمعروضة حالته (الثالثة) متوفرة ضمن موازنة هيئة الطيران المدني، ولن يكون هناك عائق من تعديلها.

وإزاء ما تقدم، تطلبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع المشار إليه.

وردا على ذلك، يسرني أن أفيد سعادتكم بأن المادة (٦) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠، تنص على أنه: "يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاة توافر الشروط الواردة في بطاقات وصف الوظائف".

وتنص المادة (١١) من القانون ذاته على أنه: "يكون التعيين ابتداء في أدنى الوظائف بكل مجموعة نوعية وباتباع قواعد وإجراءات التوظيف التي تقررها وزارة العمل.

ويجوز التعيين في غير أدنى الوظائف سواء من داخل الوحدة أو خارجها وفقا لما تحدده وزارة العمل من ضوابط".

وتنص المادة الأولى من القرار رقم ٢٠١١/٢ بتحديد ضوابط التعيين في غير أدنى الوظائف على أنه: "يكون التعيين في غير أدنى الوظائف من داخل الوحدة أو من خارجها، وفقا للضوابط الآتية:

١ - وجود وظيفة أعلى شاغرة ودرجة مالية معتمدة.

٢ - أن يتعذر شغل الوظيفة بطريق الترقية.

٣ - أن تقتضي حاجة العمل الفعلية شغل الوظيفة.

٤ - أن تكون الوظيفة المراد شغلها من وظائف الخبراء والمستشارين والوظائف ذات الطبيعة الإشرافية - أيا كانت المجموعة النوعية التي تنتمي إليها - أو ما تحدده وزارة العمل من وظائف أخرى...

٥ - أن يتوافر لدى المرشح للتعيين في الوظيفة المطلوب شغلها التأهيل العلمي والحد الأدنى لمدة الخبرة العملية الكلية التي تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة.

٦ - ألا تقل مدة الخبرة العملية للمرشح للتعيين عن مجموع المدد البينية اللازم قضاؤها في وظائف الدرجات الأدنى من الوظائف المطلوب التعيين عليها بدءا من درجة بداية التعيين في هذه الوظائف....."

ويستفاد من نصوص قانون الخدمة المدنية المشار إليها أن المشرع حدد حصرا طرق شغل الوظيفة العامة بالتعيين والترقية والنقل والندب، كما قرر أصلا عاما مقتضاه أن يكون التعيين ابتداء في أدنى الوظائف بكل مجموعة نوعية، وأجاز استثناء التعيين في غير أدنى الوظائف، وناط المشرع بوزارة العمل وضع الضوابط اللازمة لذلك، والتي أبان عنها القرار رقم ٢٠١١/٢ ويأتي في مقدمتها وجود وظيفة شاغرة ودرجة مالية معتمدة، وأن يتعذر شغل الوظيفة بطريق الترقية في حين تقتضي حاجة العمل الفعلية شغل هذه الوظيفة، وأن يتوفر لدى المرشح للتعيين التأهيل العلمي والحد الأدنى لمدة الخبرة العملية الكلية التي تتفق مع طبيعة عمل الوظيفة، هذا فضلا عن الضوابط الأخرى المنصوص عليها في ذلك القرار.

ومن حيث إن المستقر عليه أن التعيين في الوظائف العامة - بحسب الأصل - متروك لتقدير جهة الإدارة، باعتبارها القوامة على حسن سير المرفق، تجريه في الوقت الذي ترى أنه يحقق المصلحة العامة ودونما إلزام عليها في هذا الشأن، ولها في ذلك حرية اختيار طريقة التعيين، سواء بالتعيين المبتدأ لأول مرة، أو من خلال التعيين في غير أدنى الوظائف، وسواء بالمنافسة من بين موظفيها أو من خارجها، وكذلك وقت القيام به وتحديد عدد الوظائف وفق التخصص المطلوب، ومدد الخبرة.

وعلى هدي ما تقدم، ولما كانت هيئة..... ترغب في تعيين المعروضة حالته في وظيفة مدير عام..... بالدرجة المالية الثالثة، وكان الثابت أن المشرع وفقا لقانون الخدمة المدنية المشار إليه قد رسم لجهة الإدارة الإجراءات الواجبة الاتباع عند إعادة التعيين، فإنه يمكن للهيئة ولوجها إذا ما توفرت في المعروضة حالته الشروط والضوابط التي تضمنها القرار رقم ٢٠١١/٢ المشار إليه، إذ إن التعيين في وظائف الهيئة والترقية إليها سلطة تقديرية لها، وتبقى عملية شغلها رهين حاجة الهيئة ولو وجد من بين موظفيها من هو مستوف شروط شغلها، وما يقتضيه ذلك من تنسيق مع وزارة المالية ووزارة العمل، في ضوء الاختصاصات المقررة لكل منهما، وبما يكفل التجانس بين ما تجريه الهيئة من تصرفات قانونية والاختصاصات المقررة لغيرها من الوحدات الحكومية.

لذلك؛ انتهى الرأي إلى أن تعيين الفاضل/..... الشاغل لوظيفة مدير عام..... في الدرجة المالية الثالثة مرده إلى السلطة التقديرية لهيئة.....، بعد استيفاء الضوابط المقررة قانونا والتنسيق مع الجهات المختصة؛ وذلك على النحو المبين في الأسباب.

فتوى رقم (ج/٢٢٢٧٦٥٨٧٣) بتاريخ ٢٥ من أغسطس ٢٠٢٢م