

(٢٨)

٢٠٢٢/٨/٢٥ م

١ - قانون - سريانه - مبدأ انعدام الأثر الرجعي للقانون - الاستثناء الذي يرد عليه . أكد النظام الأساسي للدولة على مبدأ انعدام الأثر الرجعي للقانون، فلا ينهض منطبقاً إلا على ما يقع من تاريخ العمل به - تنحسر ولايته على ما يكون حاصلًا قبل ذلك العمل، إلا إذا كانت الأوضاع القانونية في دور التكوين، ولم تستكمل وجودها في ظل القانون القديم الذي كان يحكمها - في هذه الحالة يسري عليها القانون الجديد بما له من أثر فوري ومباشر - أما إذا كانت هذه الأوضاع القانونية قد تكاملت، وتوفرت العناصر اللازمة لإنشائها، فإنها تظل محكومة بالقانون الذي نشأت، وتكاملت في ظله - تطبيق .

٢ - موظف - تعيين - مدى جواز إعادة تعيين موظف حاصل على مؤهل أعلى في الدرجة التي تتناسب مع المؤهل الحاصل عليه .

أوجب المشرع على وحدات الجهاز الإداري للدولة إعداد جدول الوظائف الدائمة بها، وذلك بعد التنسيق مع وزارة العمل، وحددت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية العناصر الأساسية الواجب اتباعها عند إعداد جداول الوظائف بكل وحدة، ومنها تحديد الحد الأدنى من مطالب التأهيل أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة مع مراعاة الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات - مؤدى ذلك ولازمه - أن شروط شغل الوظائف هي ذاتها شروط شغل الدرجات - أثره - ليس ثمة إلزام على جهة الإدارة بتعيين الموظف في الدرجة التي تتناسب مع المؤهل الأعلى الحاصل عليه طالما كانت إرادتها تتجه لتعيينه على درجة أدنى، باعتباره مستوفياً شروط شغل الدرجة الأدنى المعين بها - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم:..... المؤرخ في.....هـ،
الموافق.....م، بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى
جواز تعديل الدرجة المالية للموظف/.....،
والموظف/.....، لتكون الدرجة المالية الرابعة من الحلقة الثانية
عوضا عن الدرجة المالية الخامسة من الحلقة ذاتها من تاريخ تعيينهما.
وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من كتاب طلب الرأي، ومرفقاته -
في الآتي:

الحالة الأولى: أن الموظف/..... تم تعيينه بتاريخ ١٧/٦/١٩٩٥م
في وظيفة "..... بدائرة..... في وزارة
..... (آنذاك) بمؤهل الثانوية العامة في الدرجة المالية الخامسة
من الحلقة الثانية من الملحق رقم (٤/أ) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية،
وبتاريخ ٢٠٠٠/١/٢م تمت ترقبته إلى الدرجة المالية الرابعة من الحلقة الثانية، ثم
تمت ترقبته بعدئذ إلى الدرجة المالية الثالثة من الحلقة الثانية بتاريخ ٢٠٠٤/١/٢م.
وبصدور قانون الخدمة المدنية بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ تم تسكين
المعروضة حالته في الدرجة المالية السابعة من جدول الدرجات والرواتب الملحق
بقانون الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠٠٦/١/١م، ثم تلا ذلك حصوله على الترقية إلى
الدرجة المالية السادسة بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٩م، وبعدئذ تمت ترقية الموظف المذكور
في تاريخ ٢٠١٣/١٢/٣١م إلى الدرجة المالية الرابعة المعادلة للدرجة المالية التاسعة
من جدول الدرجات الموحد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨. وتذكرون
بأن المعروضة حالته تدرج في عدد من الوظائف ويشغل حاليا وظيفة " مدير
دائرة..... بالندب في وزارة..... في الدرجة
المالية التاسعة.

الحالة الثانية: وتتعلق بالموظف/..... الذي تم تعيينه بتاريخ
.....م في وظيفة"....." في وزارة.....
(آنذاك) في الدرجة المالية الخامسة من الحلقة الثانية من الملحق رقم (أ/٤) من
اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية بمؤهل الثانوية العامة، ويشغل المذكور
حاليا وظيفة "مدير مساعد بدائرة عمل..... بالمديرية العامة
ل....." في محافظة..... في الدرجة المالية التاسعة
من جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة
الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨.

وتذكرون بأنه وفقا للمادة (٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية
الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢، والتي نصت على قيام كل وحدة من
وحدات الجهاز الإداري للدولة بإعداد جدول بالوظائف الدائمة بها وذلك
بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية، على أن يتضمن هذا الجدول الحد الأدنى من
مطالب التأهيل أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة، مع مراعاة الحد
الأدنى للمؤهلات والخبرات الواردة بالملحق رقم (أ/٤)، ووفقا لهذا الملحق، يشترط
لشغل العمانيين إحدى وظائف الدرجة المالية (٢/٤) توفر الآتي:

- أ - ثانوية عامة أو ما يعادلها.
- ب - إعدادية عامة أو ما يعادلها + خبرة (٤) سنوات.
- ج - ابتدائية عامة أو ما يعادلها + خبرة (٨) سنوات.
- د - خبرة لا تقل عن (١٦) سنة".

كما يشترط لشغل العمانيين إحدى وظائف الدرجة المالية (٢/٥) توفر الآتي:

أ - إعدادية عامة أو ما يعادلها + خبرة مدتها سنتان .

ب - ابتدائية أو ما يعادلها + خبرة (٦) سنوات .

ج - خبرة لا تقل عن (١٢) سنة .

وفي ضوء الحالتين المتقدمتين، تطلبون الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز تعديل الدرجة المالية لتكون الدرجة المالية الرابعة من الحلقة الثانية عوضاً عن الدرجة المالية الخامسة من الحلقة ذاتها من تاريخ تعيينهما.

ورداً على ذلك، يسرني أن أفيد معاليكم بأن من مستلزمات إنزال صحيح حكم القانون على الوقائع المعروضة إسباغ الوصف القانوني السليم عليها؛ ومن ثم تكييف طلب الرأي في ضوء ذلك، وهو ما تملكه وزارة العدل والشؤون القانونية في إطار ممارستها اختصاصها الإفتائي، وبناء على ذلك، فإن حقيقة طلب الرأي وفقاً للتكييف القانوني السليم للوقائع تدور حول مدى أحقية الموظف/.....، والموظف/..... في شغل الدرجة المالية الرابعة من الحلقة الثانية.

ومن حيث إن المادة (٩٢) من النظام الأساسي للدولة، تنص على أنه: "لا تسري أحكام القوانين إلا على ما يقع من تاريخ العمل بها، ولا يترتب عليها أثر فيما وقع قبل هذا التاريخ، إلا إذا نص فيها على خلاف ذلك..." .

ولما كانت الوقائع محل طلب الرأي قد تمت في ظل العمل بقانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨، فإن هذا القانون يكون واجب التطبيق على هذه الوقائع.

حيث تنص المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٨٠/٨ على أن: "الوظائف إما دائمة أو مؤقتة، وتضع كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة جدولاً للوظائف الدائمة، يتضمن وصف ومسمى كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسؤولياتها واختصاصاتها وسلطاتها وشروط شغلها وترتيبها في إحدى الدرجات أو الفئات المبينة بالجدولين الملحقين بهذا القانون، وذلك بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية..."

وتنص المادة (١٩) من ذات القانون على أنه: "يكون تعيين الموظفين العمانيين بقرار يصدر من السلطة المختصة..."

وتنص المادة (٧) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالمرسوم السلطاني رقم ٨٤/٥٢، على أنه: "تقوم كل وحدة من وحدات الجهاز الإداري للدولة بإعداد جدول بالوظائف الدائمة بها وذلك بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية، على أن يتضمن هذا الجدول الآتي:

١ - مسمى الوظيفة، ويراعى أن يكون مختصراً ودالاً على طبيعة العمل ومستوى صعوبته.....

٤ - الحد الأدنى من مطالب التأهيل أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة، مع مراعاة الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات الواردة بالملحق رقم (٤/أ) باستثناء الوظائف التي لا يتطلب شغلها الشروط الواردة بهذا الملحق، ويتم الاتفاق عليها بالتنسيق بين الجهة المعنية ووزارة الخدمة المدنية.

٥ - تقييم الوظيفة بإحدى الفئات أو الدرجات المبينة بالجدولين الملحقين بقانون الخدمة المدنية ويراعى في هذا الشأن الجدول الملحق رقم (٤/ب) عند تقييم وظائف المهنيين والعمال والمستخدمين".

وتنص القواعد العامة بالنسبة للتعيين في الجدول العام الواردة في الملحق رقم (٤/أ) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليها، على الآتي:

"١- أن المؤهلات ومدد الخبرات الواردة بهذا الجدول هي الحد الأدنى الواجب اتباعه عند إعداد جداول الوظائف بوحدات الجهاز الإداري للدولة تطبيقاً لأحكام المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية باستثناء جداول الوظائف التي سبق اعتمادها.....

وفي جميع الحالات يجب أن يتم تحديد الدرجة المناسبة بعد أخذ رأي وزارة الخدمة المدنية قبل إصدار قرار التعيين".

ومفاد ما تقدم من نصوص، أن النظام الأساسي للدولة قد أكد على مبدأ انعدام الأثر الرجعي للقانون، فلا ينهض منطبقاً إلا على ما يقع من تاريخ العمل به، وتنحسر ولايته على ما يكون حاصلًا قبل ذلك العمل، إلا إذا كانت الأوضاع القانونية في دور التكوين، ولم تستكمل وجودها في ظل القانون القديم الذي كان يحكمها، فيسري عليها القانون الجديد بما له من أثر فوري ومباشر، أما إذا كانت هذه الأوضاع القانونية قد تكاملت، وتوفرت العناصر اللازمة لإنشائها، فإنها تظل محكومة بالقانون الذي نشأت معه، وتكاملت في ظله.

كما أن المشرع أوجب على وحدات الجهاز الإداري للدولة إعداد جداول الوظائف الدائمة بها، وذلك بعد التنسيق مع وزارة الخدمة المدنية - سابقاً -، وحددت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليها العناصر الأساسية الواجب اتباعها عند إعداد جداول الوظائف بكل وحدة، ومنها تحديد الحد الأدنى

من مطالب التأهيل - أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة - مع مراعاة الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات الواردة في الملحق رقم (٤/أ)، وتقييم الوظيفة بإحدى الفئات أو الدرجات المبينة في الجدولين الملحقين بقانون الخدمة المدنية، ونظرا لعدم وجود جدول بالوظائف في الجهة التي عين بها المعروضة حالتاهما، فإن - مؤدى ذلك - أن شروط شغل الوظائف هي ذاتها شروط شغل الدرجات، ولذلك فالمعول عليه عند التعيين في الوظائف هو الدرجات المالية المخصصة لتلك الوظائف، مع الأخذ في الاعتبار أن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية قد وضعت الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المتطلبة لشغل الدرجات.

وعلى هدي ما تقدم، ولما كان الثابت أن المعروضة حالته الأولى قد صدر بتاريخ ١٧/٦/١٩٩٥م قرار بتعيينه في وظيفة "....." بالدرجة المالية الخامسة من الحلقة الثانية، وأن المعروضة حالته الثانية قد صدر قرار تعيينه في وظيفة "....." بتاريخ ١/١/١٩٩٧م في الدرجة المالية الخامسة من الحلقة الثانية، وكان الملحق رقم (٤/أ) من اللائحة التنفيذية المشار إليها، قد نص على الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المتطلبة لشغل الدرجات، وكان المعروضة حالتاهما قد استوفيا تلك الشروط المتطلبة لشغل الدرجة المعينين عليها، والتي اتجهت إرادة جهة الإدارة لتعيين عليها، وبالتالي تترخص جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية في تحديد شغل الدرجة المالية بالتعيين، ويكون القرار الصادر عنها بمقتضى هذه السلطة التقديرية قرارا إداريا بالمعنى القانوني الصحيح؛ ومن ثم يغدو قرار تعيينهما متفقا وصحيح حكم القانون، خاصة أن

المستقر عليه فقها وقضاء في هذا الشأن أن القرارات الإدارية تكون عسوية عن السحب أو الإلغاء متى صدرت متفقة وصحيح حكم القانون .

ولا ينال من ذلك، أن الموظفين حصلوا على شهادة الثانوية العامة؛ إذ إنه ليس ثمة إلزام على جهة الإدارة بتعيين الموظف في الدرجة التي تتناسب مع المؤهل الأعلى الحاصل عليه طالما كانت إرادتها تتجه لتعيينه على درجة أدنى، باعتباره مستوفيا الدرجة الأدنى المعين بها، كما أنه لا يمكن القول بافتراض اتجاه نية جهة الإدارة إلى تعيين الموظف على الدرجة الأعلى (٢/٤) التي تتناسب مع مؤهل الثانوية العامة لمجرد أن الموظف حاصل على تلك الشهادة، لتعارض هذا الأمر مع الإرادة الصريحة التي جهرت بها جهة الإدارة بموجب القرارين الصادرين بتعيين الموظفين في الدرجة (٢/٥)، خاصة أن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية - الملغاة - قد تطلبت عند تحديد الدرجة المناسبة للموظف أخذ رأي وزارة الخدمة المدنية - سابقا - قبل إصدار قرار التعيين .

لذلك؛ انتهى الرأي إلى عدم أحقية الموظف/.....،
والموظف/..... في شغل الدرجة المالية الرابعة من
الحلقة الثانية؛ وذلك على النحو المبين بالأسباب.

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