

(٢٩)

م٢٠٢٢/٨/٢٥

موظف - تعيين - مدى جواز إعادة تعيين موظف حاصل على مؤهل أعلى في الدرجة التي تتناسب مع المؤهل المحاصل 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 المحاصل 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، في شأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز تعديل الدرجة المالية للموظف/.....، لتكون الدرجة المالية السابعة عوضاً عن الدرجة المالية الثامنة من تاريخ تعيينه.

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن المعروضة حالته كان يعمل في مركز..... في..... حين صدرت التوجيهات السامية (آنذاك) بشأن تحويل جميع مراكز..... إلى مراكز حكومية تتبع وزارة.....، وتعيين العاملين في هذه المراكز على درجات مالية على حسب مؤهلاتهم العلمية؛ وفي ضوء ذلك تم تعيين

المعروضة حالته في تاريخ ١ يوليو ٢٠١٢م في وظيفة..... في الدرجة المالية الثامنة (آنذاك)، والتي تعادل الدرجة المالية الثانية عشرة من جدول الدرجات والرواتب الموحد للموظفين العمانيين المدنيين بالدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٧٨؛ بناء على مؤهل دبلوم التعليم العام الحاصل عليه وقت تعيينه.

وتذكرون معاليكم بأن المعروضة حالته تقدم بطلب إلى جهة عمله يفيد من خلاله بأنه وقت التعيين كان حاصلًا على شهادة دبلوم التعليم المهني لعام ٢٠١٠م الصادرة في تاريخ ١ مايو ٢٠١١م، والتي تمت معادلتها بموجب إفادة وزارة القوى العاملة (آنذاك) في تاريخ ٤ سبتمبر ٢٠١٣م، بحيث تعادل دبلوم التعليم التقني من حيث الدرجة المالية حسب نظام الخدمة المدنية، وفق اعتماد مجلس الوزراء الموقر رقم ٢٠١٢/١٨، وموافقة مجلس التعليم العالي (آنذاك) لمسارات التعليم التقني والمهني رقم ٢٠١٢/٢/٥، ويطلب في ضوء ذلك بتعديل درجته المالية منذ تاريخ تعيينه بمنحه الدرجة المالية السابعة، التي تعادل الدرجة المالية الحادية عشرة من جدول الدرجات والرواتب الموحد المشار إليه.

وتشيرون إلى أنه - وبدراسة الموضوع من قبل وزارة العمل - انتهى الرأي إلى أن المؤهل الذي يطالب المعروضة حالته بتعيينه عليه ومنحه الدرجة المالية السابعة بموجبه، لم تحدد له درجة مالية يشغل بها (آنذاك) في نظام تصنيف وترتيب الوظائف الصادر بالقرار رقم ٢٠١٠/١٠، ولكون الإفادة التي حصل عليها المذكور والمشار إليها فيما سبق صادرة بتاريخ لاحق على قرار تعيينه في ١ يوليو ٢٠١٢م. وإزاء ما تقدم، تطلبون الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز تعديل الدرجة المالية للموظف/.....، لتكون الدرجة المالية السابعة عوضًا عن الدرجة المالية الثامنة من تاريخ تعيينه.

وردا 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 وفقا للتكييف القانوني السليم للوقائع تدور حول مدى أحقية الموظف/..... في شغل الدرجة المالية السابعة عوضا عن الدرجة المالية الثامنة من نظام تصنيف وترتيب الوظائف الصادر بالقرار رقم ٢٠١٠/١٠ منذ تاريخ تعيينه في وظيفة كاتب شؤون إدارية.

كما يسرني أن أفيدكم بأن المادة (٤) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ تنص على أن: "الوظائف إما دائمة أو مؤقتة، وتقسم الوظائف الدائمة إلى مجموعات نوعية طبقا لنظام تصنيف وترتيب الوظائف. وتحدد الوظائف الدائمة طبقا لما يرد بجداول الوظائف المعتمدة والاعتمادات المالية المقررة في الموازنة العامة حسب القوانين واللوائح التي تصدر في هذا الشأن...".

وتنص المادة (٥) من القانون ذاته على أنه: "تضع كل وحدة جدولا للوظائف الدائمة يصدر باعتماده قرار من رئيس الوحدة بعد موافقة وزارة العمل، وذلك بمراعاة نظام تصنيف وترتيب الوظائف، ويتبع في شأن تعديل الجداول المشار إليها ذات إجراءات إصدارها".

وتنص المادة (٦) من القانون ذاته على أنه: "يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقيّة 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...".

وتنص المادة (١٦) من القانون ذاته على أنه: "يكون التعيين بقرار من رئيس الوحدة أو بما يبرمه من عقود التوظيف المرفقة باللائحة، ويجوز لرئيس الوحدة التفويض في ذلك في حالات الضرورة. ويكون التعيين من تاريخ صدور القرار أو التاريخ المحدد في العقد حسب الأحوال".

وتنص المادة الثالثة من نظام تصنيف وترتيب الوظائف الصادر بالقرار رقم ٢٠١٠/١٠ على أنه: "على الوحدة إعداد جدول توزيع الوظائف على المجموعات النوعية والتقسيمات التنظيمية وفقا للنماذج المعدة لهذا الغرض، واعتماد جدول الوظائف وبطاقات الوصف بقرار من رئيس الوحدة بعد موافقة وزارة الخدمة المدنية والتسكين على الوظائف المعتمدة...".

كما نص تعريف الدرجة الثامنة الوارد في النظام ذاته على الآتي: "... الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغل وظائف هذه الدرجة: يتطلب شغل وظائف هذه الدرجة ضرورة توافر ما يلي: شهادة التعليم العام أو ما يعادلها".

ومفاد ما تقدم من نصوص قانون الخدمة المدنية، أن المشرع أوجب على وحدات الجهاز الإداري للدولة إعداد جدول الوظائف الدائمة بها، وذلك بعد التنسيق مع وزارة العمل، وحدد نظام تصنيف وترتيب الوظائف المشار إليه الحد الأدنى من مطالب التأهيل، أي المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة، ونظرا لعدم وجود جدول بالوظائف في الجهة التي عين بها المعروضة حالته، 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 الحد الأدنى من مطالب التأهيل المشار إليها.

وعلى هدي ما تقدم، ولما كان الثابت أن المعروضة حالته قد صدر بتاريخ ١ يوليو ٢٠١٢م قرار بتعيينه في وظيفة في الدرجة المالية الثامنة، وكان حاصلها على شهادة الدبلوم التعليم المهني التي تمت معادلتها بتاريخ ٤ سبتمبر ٢٠١٣م، ولما كان نظام تصنيف وترتيب الوظائف قد نص على الحد الأدنى للمؤهلات والخبرات المتطلبة لشغل الدرجات، وحيث إن المعروضة حالته قد استوفى الشروط المتطلبة لشغل الدرجة المعين عليها - الدرجة المالية الثامنة - والتي اتجهت إرادة جهة الإدارة لتعيينه عليها في العام ٢٠١٢م؛ 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 تعيينه 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 المعروضة حالته حاصل على شهادة دبلوم التعليم التقني؛ إذ إنه ليس ثمة إلزام على جهة الإدارة بتعيين الموظف في الدرجة التي تتناسب مع المؤهل الأعلى الحاصل عليه طالما كانت إرادتها اتجهت لتعيينه على درجة مالية أدنى، باعتباره مستوفيا اشتراطات الدرجة المعين بها.

لذلك؛ انتهى الرأي إلى عدم أحقية الموظف/..... في شغل الدرجة المالية السابعة عوضا عن الدرجة المالية الثامنة من نظام تصنيف وترتيب الوظائف من تاريخ تعيينه، وذلك على النحو المبين بالأسباب.

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