

(٣١)

٢٠٢٢/١٠/٢م

موظف - الانقطاع عن العمل - صدور قرار بإنهاء الخدمة للاستقالة الحكيمة .
جعل المشرع من بين أسباب انتهاء خدمة الموظف بالاستقالة سواء الصريحة أو الحكيمة - ومايز في الحكم بين النوعين من الاستقالة، إذ أوجب في الاستقالة الصريحة أن تكون بطلب مكتوب من الموظف وأن تكون غير مشروطة، وعلى جهة الإدارة البت في هذا الطلب خلال ثلاثين يوماً، وجواز مد هذا الميعاد لمصلحة العمل، وأن أداة انتهاء خدمة الموظف في حال الاستقالة الصريحة هي صدور قرار من جهة الإدارة بقبول الاستقالة صراحة، أو قرارها الحكي بقبولها والتمثل في مضي الميعاد المحدد قانوناً دون البت في الطلب، وأن تاريخ انتهاء الخدمة في الحالة الأولى بتاريخ قبول الاستقالة، وفي الحالة الثانية باليوم التالي لانتهاء هذا الميعاد دون البت في الطلب - مقتضى ذلك - أن قرار جهة الإدارة بإنهاء الخدمة في الحالتين يعد قراراً منشأً - أما بالنسبة للاستقالة الحكيمة فقد أقام المشرع قرينة قانونية لمصلحة جهة الإدارة مفادها اعتبار الموظف مستقبلاً حكماً من وظيفته متى انقطع عن عمله مدة (٣٠) ثلاثين يوماً متصلة أو (٥٠) خمسين يوماً متقطعة خلال العام - لجهة الإدارة الحرية في الأخذ بهذه القرينة أو طرحها، وهي قرينة قابلة لإثبات العكس لمصلحة الموظف، وأجاز للموظف العودة وتقديم عذر لجهة عمله خلال أسبوع من تاريخ اكتمال فترة الانقطاع، فإن قبلته جهة العمل سقطت القرينة واعتبرت مدة خدمة الموظف متصلة - أثر ذلك - على جهة الإدارة تسوية فترة انقطاعه وراتبه خلال فترة الانقطاع، أما إذا رفضت العذر تكون قرينة الاستقالة الحكيمة قد تأكدت - أثر ذلك - تكون خدمة

الموظف منتهية من اليوم الأول للانقطاع إذا كانت فترته متصلة، ومن اليوم التالي لاكمال فترة الانقطاع متى كانت فترته غير متصلة - مقتضى ذلك - أن خدمة الموظف تنتهي في هذه الحالة بحكم القانون وبأثر رجعي ولا يعدو قرار جهة الإدارة الصادر في هذا الخصوص أن يكون قرارا كاشفا وليس منشئا - وحرصا على مصلحة الموظف فقد أعفاه من قيد ميعاد الأسبوع المقرر لتقديم عذره متى كان هذا العذر قهريا - الموظف المنقطع عن عمله لعذر قهري - وأعملت جهة الإدارة في شأنه قرينة الاستقالة الحكمية عليه التقدم لجهة عمله فور زوال هذا العذر مهما استطالت فترة الانقطاع، فإن قدرت جهة الإدارة اعتبار هذا العذر قهريا، وأنه كان السبب المباشر لانقطاع الموظف عن عمله طوال الفترة الماضية، تسقط قرينة الاستقالة الحكمية وتعتبر مدة خدمة الموظف متصلة، وذلك دون حاجة إلى اتخاذ أي إجراء آخر من جانب جهة الإدارة، وعليها تسوية مدة انقطاع الموظف وراتبه خلالها، أما إذا قدرت رفض العذر اعتبرت خدمة الموظف منهيبة بقوة القانون اعتبارا من أحد التاريخين المشار إليهما - تطبيق.

فبالإشارة إلى الكتاب رقم:..... المؤرخ فيهـ، الموافق.....م، بشأن طلب الإفادة بالرأي القانوني حول مدى جواز سحب قرار إنهاء خدمة الفاضل/..... للاستقالة الحكمية لانقطاعه عن العمل، ثم إصدار قرار بإنهاء خدمته لعدم اللياقة الطبية وفقا لتقرير اللجنة الطبية، وتحديد الجهة المختصة بإصدار هذا القرار الأخير في ضوء أن قرار إنهاء الخدمة للاستقالة الحكمية وقرار اللجنة الطبية صدرا قبل إنشاء جامعة التقنية والعلوم التطبيقية.

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن المعروضة حالته عين بتاريخ ٢٠٠٦/٩/٢م في وظيفة أمين مكتبة في الكلية التقنية

ب..... بوزارة القوى العاملة - آنذاك - ، وبسبب انقطاعه عن العمل مددا متصلة ومتقطعة خلال الفترة من ٢٠١٠/١/١م إلى ٢٠١٠/٤/٢٨م تم تطبيق حكم المادة (١٤٥) من قانون الخدمة المدنية في شأنه، حيث صدر القرار رقم ٢٠١١/١٠٧ بتاريخ ٢٠١١/١/٧م بإنهاء خدمته اعتبارا من ٢٠١٠/٣/١٣م، وبناء عليه تم استكمال كافة الإجراءات ومخاطبة صندوق تقاعد موظفي الخدمة المدنية لاتخاذ الإجراءات القانونية بشأنه .

إلا أنه بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٣٠م تقدم شقيق المعروضة حالته بطلب إلى وزارة القوى العاملة - آنذاك - التمس في ختامه منح شقيقه معاشا تقاعديا تأسيسا على أن انقطاعه يعزى إلى حالته الصحية، وذلك في ضوء تقرير اللجنة الطبية بمستشفى المسرة المؤرخ في ٢٠١٤/١٠/١٢م والذي يفيد أن المذكور يعاني من اضطراب في التصرفات والسلوك والتفكير والنوم والشهية للطعام .

وفي إطار بحث وزارة القوى العاملة - آنذاك - التظلم المشار إليه في ضوء ما تقدم تمخضت المراسلات الداخلية بين التقسيمات المعنية عن قيام مدير عام مساعد الشؤون..... بالوزارة بموجب كتابه رقم:..... المؤرخ في.....م الموجه إلى رئيس اللجنة الطبية بمستشفى..... بطلب تحديد موعد للنظر في وضع المعروضة حالته، وتقرير مدى لياقته الطبية لأداء العمل، وبناء عليه شخضت اللجنة المذكورة حالة المذكور (شيزوفرينيا)، ومن ثم قررت بتاريخ ٢٠١٦/٤/١٧م عدم لياقته صحيا للعمل، وبتاريخ ٢٠٢١/١١/١٥م تقدم مدير عام..... بوزارة القوى العاملة - آنذاك - إلى وكيل الوزارة لتنمية الموارد البشرية بالذاكرة رقم:..... اقترح فيها تطبيق حكم الفقرة (أ) من المادة (١٤٥) من قانون الخدمة المدنية على المعروضة حالته، والتي

قضت بالاستثناء من شرط عودة الموظف المنقطع إلى العمل خلال الأجل المحدد متى كان غيابه بسبب عذر قهري، ومن ثم سحب قرار إنهاء خدمته وإعادته إلى العمل، ثم إنهاء خدمته لعدم اللياقة الطبية.

وبموجب كتابه رقم: المؤرخ في م الموجه إلى مدير عام بوزارة القوى العاملة - آنذاك -، أكد مدير عام الشؤون في الوزارة ذاتها على أنه بصدور المرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٠/٨٦ بإنشاء جامعة التقنية والعلوم التطبيقية أصبح الاختصاص بإعادة المعروضة حالته للعمل معقودا للجامعة دون وزارة القوى العاملة - آنذاك -، وبناء عليه تمت إحالة الموضوع إلى الجامعة للاختصاص.

وإزاء ما تقدم، تطلبون الإفادة بالرأي القانوني في الموضوع المشار إليه. وردا على ذلك، يسرني إفادة سعادتكم بأن المادة (١٤٠) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ تنص على أنه: "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: أ - ج - الاستقالة. د -". وتنص المادة (١٤٢) من القانون ذاته على أنه: "للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته كتابة دون أن تكون مقيدة بشرط، ولا تكون الاستقالة مقبولة إلا بموافقة رئيس الوحدة. ويجب البت في طلب الاستقالة بالقبول أو الرفض خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون. ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لموعد آخر لأسباب تتعلق بمصلحة العمل". وتنص المادة (١٤٤) من القانون ذاته على أنه: "يجب على الموظف أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في المادة (١٤٢)".

وتنص المادة (١٤٥) من القانون ذاته على أنه: "يعتبر الموظف مقبوماً استقالته في الحالتين الآتيتين:

أ - إذا تغيب عن عمله مدة (٣٠) ثلاثين يوماً متصلة أو (٥٠) خمسين يوماً غير متصلة في السنة، وتعتبر خدمته منتهية اعتباراً من تاريخ تغيبه إذا كانت المدة متصلة، ومن اليوم التالي لاكتمال مدة التغيب إذا كانت غير متصلة، ما لم يعد إلى عمله خلال أسبوع من اكتمال إحدى المدتين، ويقدم عذراً مقبولاً، ويستثنى من شرط العودة خلال هذا الأجل من كان غيابه نتيجة عذر قهري. فإذا عاد الموظف وقدم عذراً مقبولاً حسبت مدة الغياب إجازة اعتيادية حسبما يسمح به رصيده منها، وذلك بمراعاة الحد الأقصى لمدة الإجازة المنصوص عليها في المادة (٦٥)، وإلا حرم من راتبه الكامل أو جزء منه حسب الأحوال.

ب -

ومن حيث إن المادة الأولى من المرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٠/٧٦ بإنشاء جامعة التقنية والعلوم التطبيقية تنص على أنه: "تشأ جامعة حكومية تسمى "جامعة التقنية والعلوم التطبيقية"، تكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمتع بالاستقلال المالي والإداري، ويكون مقرها الرئيسي محافظة مسقط".

وتنص المادة الثالثة من المرسوم ذاته على أنه: "تؤول إلى جامعة التقنية والعلوم التطبيقية كافة الاختصاصات والمخصصات والأصول والحقوق والالتزامات والموجودات الخاصة بكل من:", والكليات التقنية، والمديرية العامة للتعليم التقني في وزارة القوى العاملة".

وتنص المادة الرابعة من المرسوم ذاته على أنه: "ينقل إلى جامعة التقنية والعلوم التطبيقية أعضاء الهيئة التدريسية والأكاديمية في كل

من:..... والكليات التقنية في وزارة القوى العاملة،
وذلك بذات أوضاعهم الوظيفية ومخصصاتهم المالية، كما ينقل إليها موظفو
تلك الكليات بذات درجاتهم المالية.

وينقل إلى جامعة التقنية والعلوم التطبيقية موظفو كل من:
.....، والمديرية العامة للتعليم التقني في وزارة القوى
العاملة، وذلك بذات درجاتهم المالية، وفقا للضوابط التي يحددها مجلس الوزراء".
وتنص المادة الخامسة من المرسوم ذاته على أنه: "تمارس جامعة التقنية
والعلوم التطبيقية الاختصاصات المقررة لكل من:.....، ووزارة القوى
العاملة، الواردة في المراسيم السلطانية والنظم ذات الصلة بالكليات المنصوص
عليها في المادة الثالثة من هذا المرسوم. كما يمارس رئيس جامعة التقنية والعلوم
التطبيقية الاختصاصات المقررة لكل من:.....، ووزير القوى العاملة،
الواردة في المراسيم السلطانية والنظم المشار إليها في هذه المادة".

وتنص المادة السادسة من المرسوم ذاته على أنه: "يصدر بنظام جامعة التقنية
والعلوم التطبيقية مرسوم سلطاني، وإلى أن يصدر يستمر العمل بالمراسيم
السلطانية والنظم ذات الصلة بالكليات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا
المرسوم، وبما لا يتعارض مع أحكامه".

وتنص المادة الثانية من المرسوم السلطاني رقم ٢٠٢١/٤٧ بإصدار نظام
جامعة التقنية والعلوم التطبيقية على أنه: "يصدر رئيس مجلس جامعة التقنية
والعلوم التطبيقية اللائحة التنظيمية للجامعة واللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ
النظام المرفق، وإلى أن تصدر يستمر العمل باللوائح والقرارات الحالية بما لا
يتعارض مع أحكام النظام المرفق".

وتنص المادة (٧) من نظام جامعة التقنية والعلوم التطبيقية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢١/٤٧ على أنه: "يتولى الرئيس تسيير شؤون الجامعة الإدارية والمالية، ويمثلها في صلاتها بالغير، وأمام القضاء، وتكون له صلاحيات رئيس الوحدة المنصوص عليها في القوانين والمراسيم السلطانية". وتنص المادة (١٦) من النظام ذاته على أنه: "فيما لم يرد به نص خاص في هذا النظام واللائحة والقرارات الصادرة تنفيذا له، يعمل بأحكام قانون جامعة السلطان قابوس واللوائح الصادرة تنفيذا له".

ومفاد هذه النصوص أن المشرع بموجب أحكام قانون الخدمة المدنية جعل من بين أسباب انتهاء خدمة الموظف الاستقالة سواء الصريحة أو الحكمية، ويقصد بالاستقالة رغبة الموظف في هجر الوظيفة أو العزوف عنها وعدم النهوض بواجباتها، وقد غاير المشرع في الحكم بين النوعين من الاستقالة، فبشأن الاستقالة الصريحة أوجب أن تكون بطلب مكتوب من الموظف وأن تكون غير مشروطة، كما أوجب على جهة الإدارة البت في هذا الطلب خلال ميعاد محدد قانوناً، وأجاز لها مد هذا الميعاد لمصلحة العمل، وقد جعل المشرع أداة انتهاء خدمة الموظف في حال الاستقالة الصريحة هي قرار جهة الإدارة الصريح بقبول الاستقالة، أو قرارها الحكمي بقبولها والتمثل في مضي الميعاد المشار إليها دون البت في الطلب، وحدد المشرع تاريخ انتهاء الخدمة في الحالة الأولى بتاريخ قبول الاستقالة، وفي الحالة الثانية باليوم التالي لانتهاء هذا الميعاد دون البت في الطلب، ومن ثم فإن قرار جهة الإدارة بإنهاء الخدمة في الحالتين يعد قراراً منشأً، أما فيما يتعلق بالاستقالة الحكمية فقد أقام المشرع قرينة قانونية لمصلحة جهة الإدارة مفادها اعتبار الموظف مستقياً حكماً من وظيفته متى انقطع عن

عمله مدة (٣٠) ثلاثين يوما متصلة أو (٥٠) خمسين يوما متقطعة خلال العام، وجهة الإدارة إن شاءت أعملت هذه القرينة وإن شاءت طرحتها، وهي قرينة قابلة لإثبات العكس لمصلحة الموظف، حيث أجاز المشرع للموظف العودة وتقديم عذر لجهة عمله خلال أسبوع من تاريخ اكتمال فترة الانقطاع، فإن قبلته جهة العمل سقطت القرينة واعتبرت مدة خدمة الموظف متصلة، وتعين على جهة الإدارة تسوية فترة انقطاعه وراتبه خلال فترة الانقطاع على النحو المبين قانونا، أما إذا رفضت جهة الإدارة العذر تكون قرينة الاستقالة الحكيمة قد تأكدت، ومن ثم تعتبر خدمة الموظف منتهية من اليوم الأول للانقطاع إذا كانت فترته متصلة، ومن اليوم التالي لاكتمال فترة الانقطاع متى كانت فترته غير متصلة، الأمر الذي يقطع بأن خدمة الموظف في تلك الحالة تنتهي بحكم القانون وبأثر رجعي، ولا يعدو قرار جهة الإدارة الصادر في هذا الخصوص أن يكون قرارا كاشفا وليس منشئا، وحرصا من المشرع على مصلحة الموظف فقد أعفاه من قيد ميعاد الأسبوع المقرر لتقديم عذره متى كان هذا العذر قهريا، ومن ثم فإن للموظف المنقطع عن عمله لعذر قهري - وأعملت جهة الإدارة في شأنه قرينة الاستقالة الحكيمة - التقدم لجهة عمله فور زوال هذا العذر مهما استطلت فترة الانقطاع، فإن قدرت جهة الإدارة اعتبار هذا العذر قهريا، وأنه كان السبب المباشر لانقطاع الموظف عن عمله طوال الفترة الماضية، تسقط قرينة الاستقالة الحكيمة وتعتبر مدة خدمة الموظف متصلة، وذلك دون حاجة إلى اتخاذ أي إجراء آخر من جانب جهة الإدارة، وبالتالي وجب عليها تسوية مدة انقطاع الموظف وراتبه الموظف خلالها على النحو المقرر قانونا، أما إذا قدرت رفض العذر اعتبرت خدمة الموظف منهيبة بقوة القانون اعتبارا من أحد التاريخين المشار إليهما، بحسب الأحوال.

وحيث إنه هديا بما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المعروضة حالته اعتبارا من ٢٠٠٦/٩/٢م كان يشغل وظيفة..... في الكلية التقنية بـ..... بوزارة القوى العاملة - آنذاك -، وبسبب انقطاعه عن العمل خلال الفترة من ٢٠١٠/١/١م إلى ٢٠١٠/٤/٢٨م أعملت وزارة القوى العاملة بشأنه قرينة الاستقالة الحكمية، وذلك بإصدار قرارها رقم ٢٠١١/١٠٧ بتاريخ ٢٠١١/١/٧م باعتبار خدمته منتهية بأثر رجعي اعتبارا من ٢٠١٠/٣/١٣م، ومن ثم يكون قرارها المذكور قرارا كاشفا وليس منشئا.

وإذ تقدم المعروضة حالته بتظلم من خلال شقيقه مرفق به تقرير طبي مؤرخ ٢٠١٤/١٠/٣٠م يفيد بأنه يعاني من اضطراب في التصرفات والسلوك والتفكير والنوم والشهية للطعام، وأن ذلك كان سببا لانقطاعه عن العمل - وهذا السبب فيما لو صح فإنه يعد عذرا قهريا حيث إنه خارج عن إرادة المذكور ولا يملك له ردا أو دفعا - ومن ثم فإن المذكور لا يتقيد في تقديم هذا العذر لجهة عمله بميعاد الأسبوع المقرر قانونا، ويخضع هذا العذر من حيث تحديد طبيعته وصحة ثبوته والتأكد من قيام علاقة السببية بينه وبين انقطاع المذكور عن العمل طوال الفترة الماضية لتقدير جهة الإدارة، فإذا تأكد لها ثبوته وصحته، ومن ثم قبلته، فإن قرينة الاستقالة الحكمية تكون قد سقطت في حقه، واعتبرت مدة خدمته متصلة، وتعين على جهة عمله تسوية فترة انقطاع المذكور وراتبه خلالها على النحو المبين قانونا، أما إذا قدرت جهة العمل عدم صحة هذا العذر ورفضته تكون قرينة الاستقالة الحكمية قد تأكدت واعتبرت مدة خدمة المذكور منتهية من بداية فترة الانقطاع إذا كانت المدة متصلة، أو من اليوم التالي لاكتمال مدة الانقطاع إذا كانت غير متصلة.

وفي السياق ذاته فإن جهة العمل متى قبلت العذر المقدم من المعروضة حالته، ورتبت آثار ذلك على النحو المشار إليه، ومن ثم اعتبرت العلاقة الوظيفية بينهما قائمة تكون لرئيس الجامعة كافة الصلاحيات المقررة قانوناً بشأن تلك العلاقة، بما في ذلك إحالة المذكور إلى اللجنة الطبية المختصة للبت في مدى لياقته الصحية للعمل من عدمه باتباع الإجراءات المقررة قانوناً، وذلك إذا تبين للجامعة أن الحالة الصحية للمذكور لا تعينه على النهوض بواجبات وظيفته.

وفيما يتعلق بتحديد الجهة والسلطة المختصتين بالبت في مدى قهريّة العذر المشار إليه، فإنه في ضوء صدور المرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٠/٧٦ بإنشاء جامعة التقنية والعلوم التطبيقية والعمل به اعتباراً من ٢٠٢٠/٨/١٢م، والمرسوم السلطاني رقم ٢٠٢١/٤٧ بإصدار نظام جامعة التقنية والعلوم التطبيقية والعمل به اعتباراً من ٢٠٢١/٧/٢٣م، وما قضا به من إنشاء جامعة التقنية والعلوم التطبيقية وتخويلها الشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، وأيلولة كافة الاختصاصات والمخصصات والأصول والحقوق والالتزامات والموجودات الخاصة بالكليات التقنية - ومن بينها الكلية التقنية بـ.....-، والمديرية العامة للتعليم التقني في وزارة القوى العاملة، ونقل موظفيهما إلى الجامعة المذكورة بذات درجاتهم المالية، وتخويل الجامعة ورئيسها الاختصاصات التي كانت مقررة لكل من وزارة القوى العاملة ووزير القوى العاملة في المراسيم السلطانية والنظم ذات الصلة بهذه الكليات وتلك المديرية، فإن الجهة والسلطة المختصتين بالبت في العذر المقدم من المعروضة حالته من خلال شقيقه، تكونان هما جامعة التقنية والعلوم التطبيقية ورئيسها، ويكون البت فيه وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية الذي وقع الانقطاع في ظل العمل به، دون اللائحة التنفيذية لقانون

جامعة السلطان قابوس التي أحال إليها نظام جامعة التقنية والعلوم التطبيقية بشأن موظفي الجامعة، حيث إن تلك اللائحة يبدأ سريانها على موظفي الجامعة من تاريخ العمل بنظام الجامعة، ولا تنسحب أحكامها إلى الماضي على الوقائع والمراكز القانونية التي نشأت واكتملت قبل العمل بها.

لذلك؛ انتهى الرأي إلى أنه:

- ١ - يجوز قانونا للمعروضة حالته التقدم إلى جهة عمله بعذر قهري متى كان سببا لانقطاعه عن العمل، وذلك دون التقييد بمهلة الأسبوع المقررة قانونا، ولتلك الجهة البت في هذا الطلب قبولا أو رفضا، في ضوء تقديرها لطبيعة العذر ومدى صحة ثبوته وقيام علاقة السببية بينه وبين الانقطاع، ومن ثم ترتيب الآثار القانونية لذلك.
- ٢ - الجهة والسلطة المختصتان بالبت في الطلب المشار إليه في البند السابق هما جامعة التقنية والعلوم التطبيقية ورئيس جامعة التقنية والعلوم التطبيقية.
- ٣ - في حال قبول رئيس جامعة التقنية والعلوم التطبيقية العذر المشار إليه، تسقط قرينة الاستقالة الحكومية في حق المعروضة حالته وتعتبر علاقته الوظيفية بالجامعة قائمة، ومن ثم تكون لرئيس الجامعة كافة الصلاحيات المقررة قانونا في شأن تلك العلاقة، بما في ذلك إحالة المذكور إلى اللجنة الطبية المختصة للبت في مدى لياقته الطبية للعمل من عدمه باتباع الإجراءات المقررة قانونا، وذلك على النحو المبين في الأسباب.

فتوى رقم (٢٢٢٧٦٩١٣٢) بتاريخ ٢ من أكتوبر ٢٠٢٢م