ديوان المحاسبة
قطاع الشئون الإدارية والمالية
سلسلة الدعم المرجعي للجهات الحكومية
في دولة الكويت (2)

الموظف العام

من التعيين إلى نهاية الخدمة في القوانين الكويتية والفتاوى القانونية لإدارة الفتوى والتشريع

إدارة المنظمات الدولية
مركز المعلومات
2016

الموظف العام من التعيين إلى نهاية الخدمة في القوانين الكويتية وفتاوى إدارة الفتوى والتشريع

إعداد/ محمد علي علي حسن

اختصاصي أول معلومات

مراجعة/ مراحب صالح الرجيب

رئيس مركز المعلومات

إدارة المنظمات الدولية

مركز المعلومات

2016

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

سورة التوبة:105

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الفتوى	التاريخ	الصفحة
مقدمة			1
تعميم مجلس الخدمة المدنية رقم (47) لسنة 2007 بشأن تعميم المبادئ القانونية التي انتهت إليها إدارة الفتوى والتشريع			3
مرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية (حسب أخر التعديلات حتى يناير2016)			5
المذكرة الايضاحية للمرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية			20
مرسوم بقانون في شأن نظام الخدمة المدنية صادر 1979/4/4م (حسب أخر التعديلات حتى يناير 2016)			27
مرسوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981 م بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية			55
المذكرة الإيضاحية لقانون إنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية			61
مرسوم بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه (حسب أخر التعديلات حتى يناير 2016)			65
قرار رقم (36) لسنة (2006) بشأن قواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقييم أداء الموظفين والتظلم منه			67
اختصاصات مجلس الخدمة المدنية وإدارة الفتوى والتشريع			77
مجلس الخدمة المدنية هو المختص وحده بوضع قواعد وشروط للترقية بالاختيار	2013/375/6	2013/9/18	79
مجلس الخدمة المدنية هو المختص وحده بتحديد قواعد وأحكام وشروط منح البدلات	2012/586/2	2013/3/19	82
ضرورة موافقة مجلس الخدمة المدنية على تجديد العقد لمن بلغ سن الستين	99/54/6	2000/9/11	85
مجلس الخدمة المدنية هو المختص وحده بوضع قواعد استثنائية للترقيات	99/26/6	1999/11/22	88
التعيين في الوظائف الخاضعة لكادر خاص يخرج عن اختصاص ديوان الموظفين	93/16/2/227	1993/2/1	91
مجلس الخدمة المدنية هو المختص بإقرار أي تعديل في نظم المرتبات	90/46/2	1990/2/28	92
عدم ملائمة البت في تظلم معروض أمام القضاء من إدارة الفتوى والتشريع	2014/570/6	2014/6/11	95
عدم ملائمة البت في تظلم معروض أمام القضاء من إدارة الفتوى والتشريع	96/26/6	1996/12/2	96
عدم ملائمة البت في تظلم معروض أمام القضاء من إدارة الفتوى والتشريع	96/11/6	1996/5/22	97
إصابات العمل			99
لا يجوز الاتفاق مع المتطوع مقدما على الاعفاء من المسئولية المدنية	2/271/92/196	1993/1/25	101
تطبيق احكام العدالة لعدم وجود نصوص تحدد إصابة العمل	252-82-2/148	1982/4/12	104
القواعد الواجبة التطبيق على حالات إصابة العمل بأمراض المهنة	252/2/4346	1982/4/12	106
عدم وجود نص في قانون الخدمة المدنية ينظم تعويض إصابة معينة	4217/2	1982/1/4	108
إصابة عمل ناتجة عن سوء سلوك الموظف	2/4411	1981/12/14	110

الموضوع	رقم الفتوى	التاريخ	الصفحة
إصابات العمل التي تقع لموظفي الحكومة من المدنيين	4323	1981/11/10	112
البدلات			115
عدم أحقية العاملين بالهيئة التعليمية في صرف بدل التدريس اثناء جميع الإجازات	2014/199/2	2014/8/5	117
بدلات أعضاء الهيئة التعليمية في وزارتي التربية والأوقاف	2013/198/2	2013/4/24	120
البدل النقدي للإجازة الدورية	2012/519/2	2012/12/2	122
البدلات المستحقة لموظفي وكالة الإنباء الكويتية " كونا"	2011/48/2	2012/6/23	124
استحقاق المكافأة الشهرية للمعينين بالعقدين الثاني والثالث	95/26/6	1995/11/13	129
حالات وقف صرف بدل طبيعة العمل	95/12/6	1995/7/9	132
أثر تغير الحالة الاجتماعية على بدل السكن	90/25/6	1990/7/17	135
صرف بدل صرافة	2/4452	1982/1/21	140
بعثات دراسية			143
الرجوع على الطالب لسداد نفقات دراسته	905-85/157/2	1985/11/19	145
ضرورة رد (30%) من المرتبات والبدلات والمخصصات للمبتعث الذي لم يكمل دراسته	1982/246/2	1982/7/26	147
تأديب الموظفين			149
للوزير وحده سلطة إصدار قرار استمرار أو وقف التحقيقات الادارية	2013/332/2	2013/6/26	151
الخروج من الدوام بدون إذن يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي	99/53/6	1999/10	154
الخروج من الدوام بدون إذن يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي	99/30/6	1999/10/6	157
ضغط العمل لا يبرر الوقوع في الخطأ والإهمال	99/44/6	1999/9/21	160
الاعتداء على زميل في العمل خروج عن مقتضى الواجب الوظيفي	99/34/6	1999/8/31	163
التطاول بألفاظ غير لائقة على زميل	99/41/6	1999/8/28	166
الإهمال في العمل يعد إخلالا بالواجب الوظيفي	99/22/6	1999/8/21	168
سحب قرار التأديب لتعديل العقوبة في ظروف معينة	99/28/6	1999/8/15	171
تعدي بألفاظ غير لائقة على موظف	99/25/6	1999/8/11	175
الغياب عن العمل مع وجود توقيع حضور وانصراف	99/19/6	1999/7/28	178
الإهمال في العمل يعد إخلالا بالواجب الوظيفي	99/16/6	1999/5/26	181
التعدي بألفاظ نابية يعد خروجا على نقتضى الواجب الوظيفي	99/10/6	1999/4/20	184
سحب قرار الفصل لعدم تناسب الجزاء مع مخالفات الموظف	99/11/6	1999/4/12	186
عدم تنفيذ أوامر الإدارة يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي	99/3/6	1999/2/2	190
الواسطة تعد إخلالاً بالواجب الوظيفي تستحق العقاب	98/26/6	1998/5/6	193

الموضوع	رقم الفتوى	التاريخ	الصفحة
التأخر في تسوية العهدة يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي	89/13/6	1998	195
التعدي بالقول على زميل يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي	98/16/6	1998/3/21	198
عدم القيام بالعمل بدقة وأمانة يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي	98/9/6	1998/3/9	201
خروج الموظف من العمل بدون إذن رسمي	98/3/6	1998/2/2	204
غلو الإدارة في تقدير الجزاء التأديبي	96/42/6	1997/5/24	207
تغيب الموظف بدون عذر مقبول من الإدارة	96/43/6	1997/4/13	210
التأخر في الحضور في بداية الدوام بدون عذر مقبول	96/38/6	1997/1/4	213
تنفيذ الموظف الأوامر الشفهية الصادرة رغم مخالفتها للقانون	95/33/6	1996/11/5	216
تغيب الموظف عن حضور التحقيق معه في قرار تأديبي	96/21/6	1996/9/17	218
إخلال الموظف بواجبات الوظيفة يرتب عليه مساءلته تأديبياً	96/3/6	1996/9/3	221
انقطاع الموظف عن العمل بعذر مقبول	96/18/6	1996/8/14	224
خروج الموظف أثناء الدوام بدون استئذان رسمي	96/14/6	1996/7/27	227
رفض العمل مع المسئول يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي	96/17/6	1996/7/22	231
التلفظ بأقوال غير لائقة يعد إخلالاً بكرامة الوظيفة	96/16/6	1996/7/20	235
عدم تنفيذ التعليمات الإدارية	99/12/6	1996/7/1	237
التطاول بالقول المؤذي يترتب عليه المساءلة التأديبية	96/2/6	1996/2/19	240
عدم إتقان الموظف لعمله يعد إخلالاً منه بواجبات الوظيفة	95/22/6	1995/9/23	242
استقلال الجريمة الإدارية عن الجريمة الجنائية	95/18/6	1995/9/12	245
تبادل الموظفين الألفاظ غير اللائقة أثناء العمل	95/14/6	1995/6/28	249
لا يجوز اللجوء لقرار الفصل من الخدمة إلا للضرورة القصوى	94/4/6	1994/11/6	252
حالة مرتب الموظف المحال إلى التقاعد ثم إعادته للعمل	1993/86/6	1993/12/29	256
لا أثر للامتناع عن النطق بالعقاب على الوضع الوظيفي	88/13/2	1988/4/3	261
جمع الموظف للعمل في جهتين حكوميتين	2/295/1982	1982/7/31	264
تنفيذ حكم محكمة غير كويتية على موظف غير كويتي	2/4361	1981/11/10	266
الترقيات			269
سحب القرار الإداري سحباً مجرداً	2013/688/6	2013/11/18	271
سحب قرار الندب لوظيفة إشرافيه لتخطي شرط الأقدمية	2013/473/6	2013/9/24	277
سحب قرار الترقية لتخطي الأقدم في الدرجة المالية	2013/587/6	2013/9/17	282
وجوب الالتزام بالمدة البينية للترفيع بين الدرجات	2013/35/2	2013/6/13	287

الموضوع	رقم الفتوى	التاريخ	الصفحة
للوزارة سلطة تقديرية في تغيير المسمى الوظيفي للموظف	2013/109/2	2013/3/19	289
ترقية الموظف لا تكون إلا إلى الدرجة التالية لدرجته مباشرة	2013/628/6	2012/12/3	291
الترقية للوظائف الإشرافية للأعلى مؤهل	2011/89/6	2011/4/24	294
ترقية خبير إلى مساعد مدير في إدارة الخبراء	2011/149/2	2011/4/19	298
الترقية للوظائف الإشرافية للأعلى مؤهل	2010/428/6	2010/11/1	301
الترقية للوظائف الإشرافية للأعلى مؤهل	2010/260/6	2010	305
سحب قرار الترقية لعدم اتفاق المؤهل مع الوظيفة المُرقى إليها	2010/517/6	2010/10/19	309
سحب قرار الترقية لتخطي شرط الأقدمية	2010/311/6	2010/7/13	312
لا يستحق المرقى بأثر رجعي مرتب الدرجة التي رقي إليها	2009/317/2	2009/6/20	318
رفض التظلم من التخطي في الترقية لانتفاء المصلحة	2008/439/6	2009/1/19	321
لا يجوز للإدارة تخطي الموظف المستوفي للشروط في الترقية	2000/54/6	2001/5/2	323
لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية إلا في الكفاءة	2000/55/6	2000/9/26	327
لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية إلا في الكفاءة	2000/20/6	2000/9/25	331
وجوب حصول الموظف على امتياز في اخر سنتين للحصول على الترقية	2000/53/6	2000/8/29	335
ضوابط الترقية بالاختيار للوظائف التعليمية والإشرافية	99/56/6	2000/8/27	337
لا وجه لنظر التظلم لإنعدام وجود قرار بالترقية	2000/10/6	2000/8/10	340
لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية	99/45/6	1999/11/9	343
أثر تخلف أحد شروط الترقية بالاختيار	98/56/6	1999/4/12	346
رفض التظلم شكلاً – لمرور ستين يوماً – يتبع رفضه موضوعاً	99/14/6	1999/4/12	348
لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية	99/20/6	1999/1/31	350
أثر تخلف أحد شروط الترقية بالاختيار	98/2/6	1998/3/9	354
إجازة مرافقة الزوج لا تمنع الموظفة من الترقية بقوة القانون	96/13/6	1996/9/24	356
لا عبرة للفت النظر في استحقاق الموظف للترقية	95/9/6	1995/7/10	360
رفض التظلم شكلاً – لمرور ستين يوماً – يتبع رفضه موضوعاً	9/14/6	1994/7/10	363
وجوب حصول الموظف على امتياز في اخر سنتين للحصول على الترقية	93/71/6	1993/12/1	365
شروط استحقاق الترقية بالاختيار	91/2/6	1992/4/27	367
لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية	91/17/6	1992/4/19	370

الموضوع	رقم الفتوى	التاريخ	الصفحة
ضوابط الترقية بالاختيار وفق مرسوم الخدمة المدنية	91/117/6	1992/2/9	374
لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية	90/4/6	1990/7/19	380
لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية	88/47/6	1988/10/10	386
تقارير الكفاءة			393
تقارير الكفاءة نهائية فيما عدا التقارير بتقدير ضعيف	2013/174/6	2013/30/20	395
سحب تقرير الكفاءة (جيد) لعدم دستورية المادة (14)	2012/277/6	2012/9/9	399
تقييم كفاءة الموظف	98/48/6	1998/4/28	403
فتاوى العسكريين			407
تعرض السيارة لحادث في غير أوقات العمل يعد خطأً شخصياً	2013/105/2	2013/3/18	409
تتحمل وزارة المالية التعويضات عن وسائل النقل الحكومية	2013/103/2	2013/3/18	411
وزارة المالية المسئولة عن التعويض عن الخطأ المرفقي	2010/511/2	2013/1/27	414
إعفاء الموظف الذي انتهت خدماته بالتقاعد من سداد مستحقاته للدولة	2011/45/2	2011/3/20	417
التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي	2011/660/2	2011/1/11	418
تكريم شهداء الجيش والشرطة	2010/482/2	2010	420
عقد خاص على الميزانية العسكرية	96/15/6	1996/6/12	423
مسئولية المتبوع في مواجهة المضرور	314-2/66/91	1991/10/6	426
استفادة العسكريين من عدم احتساب أيام العطل ضمن مدة الإجازة الدورية	2/556/86	1987/2/22	427
لا يصح وجود نظامين مختلفين في مد خدمة الموظفين العموميين	1982/127/2	1982/6/10	431
الآثار القانونية المترتبة على غياب المجند على خدمته المدنية	173/82/2	1982/6/1	434
إعادة تعيين ضباط الصف والأفراد المستقيلين من الخدمة	108/2	1982/4/8	439
تعريف العجز الذي يستحق بمقتضاه المجند لتعويض	2/56/1982	1982/3/12	441
مكافأت التقاعد للعسكريين غير الكويتيين	4317	1981/1/6	444
علاوات			447
استحقاق الموظف للعلاوة الدورية	2012/228/6	2012/6/28	449
عدم حصول الزوجة على العلاوة الاجتماعية لأولادها	9/2016/6	1993/9/14	452
خضوع الموظفين الكويتيين بشركة... لقانون العمل الكويتي	92/269/6	1993/9/1	454
منح علاوة اجتماعية للوزراء ومن في حكمهم	92/88/6	1992/4/18	457

الموضوع	رقم الفتوى	التاريخ	الصفحة
استحقاق الموظف لكل من العلاوة التشجيعية ومكافأة المؤهل العلمي	1989/6/6	1990/6/25	459
تقادم الحقوق المالية للموظف (التقادم الخمسي)	89/37/6	1990/3/13	462
أحقية الموظف في علاوة اجتماعية	2/52/1982	1982/2/17	465
نقل وندب وإعارة			467
وجوب سحب قرار الندب لقيامه على أساس غير صحيح	2014/317/2	2015/3/2	469
قرار الندب قرار مؤقت لا يكسب من صدرت له أي حق	2013/758/6	2013/9/18	472
طبيعة الندب وشروطه	99/18/6	1999/9/15	475
شروط نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى	95/44/6	1996/9/21	479
لا يترتب على الندب أي أساس قانوني نهائي	1987/5/6	1987/5/2	484
قواعد نقل الموظف العام من جهة حكومية إلى جهة أخرى	82/233/2	1982/7/1	487
قواعد إعارة العاملين المدنيين على الجمعيات ذات النفع العام	2/278/82	1982/7/1	490
إنهاء الخدمة			491
لا يجوز قانوناً سحب الاستقالة بعد(30) يوماً من تقديمها	2000/21/6	2000/12/11	493
إنهاء الخدمة خلال فترة التجربة	2000/62/6	2000/9/23	497
إنهاء الخدمة: الاستقالة الضمنية	2000/15/6	2000/8/30	500
سحب قرار الاستقالة الضمنية	2000/9/6	2000/3/12	502
السلطة التقديرية للإدارة في نظر مدة الاستقالة الضمنية	99/9/6	1999/5/1	505
إنهاء الخدمة طبقاً لبنود العقد	99/23/6	1999/10/30	508
عدم استحقاق نهاية الخدمة طبقا للعقد	99/4/6	1999/3/14	510
لا يجوز تعديل الاحالة إلى التقاعد إلى استقالة	98/14/6	1998/4/29	512
إنهاء الخدمة خلال فترة التجربة	95/20/6	1995/8/26	514
حالات الحجز على مكافأة نهاية الخدمة	100-92/51/2	1993/1/11	516
جواز سحب قرار الاحالة إلى التقاعد	1389-6/72/88	1990/6/19	518
إنهاء خدمة الموظف المحكوم عليه بعقوبة نهائية مع وقف التنفيذ	82/109/2	1989/1/7	521
إحالة الموظف إلى التقاعد بشرط استحقاقه معاش تقاعدي	88/57/6	1988/11/7	523
مكافأة نهاية الخدمة لموظف عمل في جهتين حكوميتين	88/52/2	1988/11/6	527
سلطة الادارة تقديرية في نظر الاستقالة الضمنية	88/39/6	1988/10/30	529

الموضوع	رقم الفتوى	التاريخ	الصفحة
لا يجوز اعادة تعيين الموظف إلا بعد رده اعتباره قانونياً	88/68/2	1988/4/3	534
صرف حقوق الموظف المادية بعد وفاته	2/527/85/579	1986/3/1	538
إنهاء خدمة الموظف المتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية	83/39/2	1984/9/1	541
إنهاء خدمة الموظف المرتكب لجريمة مخلة بالشرف	8186-2/458/8	1983/12/21	544
فصل الموظف لارتكابه فعلاً مؤثماً جنائياً	1982/3/6	1982/9/8	545
الحكم على موظف بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف	2521-82/109/2	1982/4/12	547
الأخطاء الشخصية			549
خطأ الطبيب خطأ شخصياً يتحمله من ماله الخاص فقط	2012/251/2	2012/7/11	551
خطأ الطبيب خطأ شخصياً يتحمله من ماله الخاص فقط	2012/254/2	2012/7/8	554
مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه بالنسبة للموظفين	2/4372	1981/11/1	558
معاشات			561
المعاش الاستثنائي مسألة تقديرية لمجلس الوزراء	2012/218/2	2012	563
المعاش الذي تتقاضاه الأرملة عن زوجها المتوفي لا يعتبر نفقة	2/208/92	1992/11/3	565
فتاوى متنوعة			569
خصم نصف الراتب لدين النفقة	2012/145/2	2012/7/1	571
القانون الواجب التنفيذ على العاملين بمؤسسة الخطوط الكويتية	2821-85/110/2	1985/3/3	574
مسئولية الموظف المناط به تنفيذ القانون	2/146	1982/3/6	576
للموظف أن يزاول الأعمال التجارية عند منحه أجازه خاصة	2/84/1982	1982/3/2	578
لا استحقاق لرواتب إجازة الأمومة خلال الغزو العراقي	6/5/91	1991/11/1	580
استرداد مبالغ منصرفة بدون وجه حق	4352	1981/1/10	583
منح الموظفة المسلمة إجازة خاصة (عدة) لوفاة الزوج	2/54/91	1992/3/11	585
يحظر الجمع بين عضوية الجمعية التعاونية ومراقبة حساباتها	2/909/93/64	1993/4/17	587
عدم جواز تولي الموظفين عضوية مجالس ادارة الشركات المساهمة	2/172/82	1982/5/1	590
قواعد تفويض أعضاء اللجان	2/39/1982	1982/3/2	592
الاتفاقية الدولية للقضاء على العنصرية	1755	1981/10/27	595
آثار إعادة هيكلة الجهاز الإداري للجهة الحكومية	966/25/5	1996/8/11	597

مُقدّمة

تعتبر العلاقة بين الدولة والموظف علاقة تنظيمية وهذا الوضع هو ثمرة لتطور العلاقة من التصور الذي ساد من البداية والذي كان يعتبر هذه العلاقة علاقة عقدية، إلى التصور الحالي الذي يعتبرها علاقة تنظيمية أو لائحية، وفي هذا تقول المحكمة الإدارية العليا في مصر أن " القانون ينشئ المراكز الوظيفية، والواجبات المتعلقة بها والحقوق المستمدة منها ينشئها القانون قبل أن يعرف شاغلها، والمراكز الوظيفية مراكز آمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، فضلاً عن أن القانون يعدل أحكام الوظيفة والمراكز القانونية للعاملين دون توقف على رضائهم، إلا أنه يشترط لسريان التعديل أن يكون بنفس الأداة القانونية التي نظمت أحكام الوظيفة وحددت مركز شاغلها فلا يجوز للسلطة التي تضع قاعدة تشريعية عامة أن تخالفها بأعمال فردية[1].

وتكتسب الفتاوى القانونية الصادرة عن إدارة الفتوى والتشريع أهمية قصوى في إعطاء الرأي القانوني فيما يحل من نزاعات أو تظلمات بين الجهات الحكومية وموظفيها، وتعتبر الفتاوى القانونية مرشدة للجهات الحكومية في الأخذ بها، وإلا تتحمل الجهة الحكومية العواقب القانونية المتمثلة في عدم الأخذ برأي إدارة الفتوى والتشريع كما جاء في الفتوى رقم 2012/555/2 الصادرة عن إدارة الفتوى والتشريع.

" ومن حيث أن المسلم به أنه ولئن كانت الجهة الإدارية غير ملزمة قانوناً بتطبيق ما يصدر عن إدارة الفتوى باعتبار رأيها استشارياً إلا إنه لا خلاف على مسئوليتها القانونية عما يترتب على مخالفتها لهذا الرأي بعد أن كشفت لها إدارة الفتوى عن التطبيق السليم لأحكام القانون على المسألة محل طلب الرأي وإلا لما كان للاختصاص المخول لإدارة الفتوى في هذا الشأن معنى...".

ويأتي إصدار هذا الكتاب من ديوان المحاسبة لتوضيح القوانين والفتاوى القانونية المحددة للعلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف في إطار من الحقوق والواجبات المناطة بكلاً منهما دون إفراط أو تفريط.

---

[1]) حكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 5 نوفمبر 1955 في الطعن رقم 159 للسنة القضائية الأولى، مشار إليه في أحكام وفتاوي مجلس الدولة بخصوص العاملين المدنيين بالدولة للدكتور محمد ماهر أبو العينين، الكتاب الأول، 1999، ص 11.

تعميم رقم (47) لسنة 2007

بشـــأن تعميم المبادئ القانونية التي انتهت إليها إدارة الفتوى والتشريع

طلب جهاز خدمة المواطنين وتقييم أداء الجهات الحكومية من ديوان الخدمة المدنية تعميم المبادئ القانونية التي انتهت اليها إدارة الفتوى والتشريع على الجهات الحكومية لمراعاتها مستقبلاً منعاً من تكرار الأخطاء القانونية والتعسف في مواجهة العاملين لديها.

ومرفق بيان بهذه المبادئ وذلك فيما يتعلق بالترقية وبعقوبة الانذار والخصم من الراتب والحرمان من العلاوة الدورية.

لذا يرجى من جميع الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تطبق قانون ونظام الخدمة المدنية مراعاة ما جاء بهذه المبادئ منعاً لتكرار الاخطاء القانونية التي وردت بها مستقبلاً.

رئيـــس الديـــوان

عبد العزيز عبد الله الزبن

التاريخ: 30 من يوليو لسنة 2007

مرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية (حسب أخر التعديلات حتى يناير 2016)

بعد الاطلاع على الأمر الأميري الصادر في 4 رمضان سنة 1396هـ الموافق 29 من أغسطس سنة 1976م بتنقيح الدستور، وعلى المواد 26 و72 و73 و74 و155 من الدستور، وعلى المرسوم رقم 7 لسنة 1960 بقانون الوظائف العامة المدنية والقوانين المعدلة له، وعلى المرسوم رقم 10 لسنة 1960 بقانون ديوان الموظفين والقوانين المعدلة له، وعلى القانون رقم 18 لسنة 1960 بالعمل في القطاع الحكومي والقوانين المعدلة له، وعلى القانون رقم 30 لسنة 1964 بإنشاء ديوان المحاسبة المعدل بالمرسوم بالقانون رقم 4 لسنة 1977، وعلى القانون رقم 9 لسنة 1971 في شأن عدم إثبات السابقة الجزائية الأولى، وعلى القانون رقم 14 لسنة 1974 بشأن الأذن للحكومة في أخذ مبلغ من المال الاحتياطي العام لمواجهة زيادة نفقات المعيشة، وعلى الأمر الأميري بالقانون رقم 61 لسنة 1976 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية المعدل بالمرسوم بالقانون رقم 126 لسنة 1977، وعلى المرسوم بالقانون رقم 31 لسنة 1978 بقواعد إعداد الميزانيات العامة والرقابة على تنفيذها والحساب الختامي، وعلى المرسوم رقم 2 لسنة 1962 بإعادة تنظيم الوزارات والمراسيم المعدلة له، وعلى المرسوم الصادر في 13 يناير سنة 1976 بلائحة البعثات للموظفين والمستخدمين والعمال، المعدل بالمرسومين الصادرين في 13 إبريل سنة 1977 وأول يوليو سنة 1978، وعلى المرسوم الصادر في 22 مايو سنة 1976 في شأن الإدارة المركزية للتدريب، وبناءًا على عرض وزير الدولة للشؤون القانونية والإدارية، وبعد موافقة مجلس الوزراء، أصدرنا القانون الآتي نصه:

أحكام تمهيدية

مادة (1):

يعمل بأحكام هذا القانون فيما يتعلق بالمبادئ الأساسية للخدمة المدنية، ويعمل بنظام الخدمة المدنية الذي يصدر بمرسوم فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون.

مادة (2):

في تطبيق أحكام هذا القانون، يقصد:

بالجهة الحكومية: كل وزارة أو إدارة أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها.

الموظف: كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أيًا كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته.

مادة (3):

تسري أحكام هذا القانون على:

أ) الجهات الحكومية.

ب) الجهات التي تنظم شؤون الخدمة فيها قوانين خاصة، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه القوانين.

ولا تسري أحكامه على العسكريين من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني.

مجلس الخدمة المدنية

مادة (4):

ينشأ مجلس يسمى مجلس الخدمة المدنية يكون برئاسة رئيس مجلس الوزراء أو من يفوضه الرئيس في ذلك، ويعمل في إطار السياسة العامة للحكومية على تحديث الإدارة العامة وتطوير نظم الخدمة المدنية في الجهات الحكومية ورفع كفاءة العاملين فيها.

ويصدر مرسوم بتشكيل المجلس المشار إليه يحدد فيه مدة العضوية وقواعد وإجراءات اجتماعاته وغير ذلك مما يقتضيه نظام العمل فيه.

وللمجلس أن يشكل لجانًا سواء من أعضائه أو من غيرهم لدراسة أو متابعة الموضوعات التي يحيلها إليها.

مادة (5):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب القانون رقم 19 لسنة 2000

يختص المجلس بالأمور التالية:

1 – وضع السياسات العامة المتعلقة بالتطوير الإداري في الجهات الحكومية بما يكفل تنظيمها وتخيط القوى العاملة فيها وتنميتها وكذلك تطوير نظم التوظف وغيرها من مجالات الخدمة المدنية.

2 – العمل على تطوير التنظيم الإداري للدولة وإبداء الرأي في تحديد أهداف الوزارات والإدارات العامة واختصاصاتها وتنظيمها وسبل التنسيق بينها.

3 – اقتراح السياسة العامة للمرتبات والأجور بما يكفل التنسيق بين الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تساهم فيها الدولة أكثر من نصف رأسمالها.

4 – اقتراح مشروعات القوانين واللوائح الخاصة بالخدمة المدنية وإبداء الرأي فيما يقترح منها.

5 – اقتراح إنشاء الهيئات والمؤسسات العامة وإبداء الرأي في مشروعات إنشائها.

6 – إصدار التفسيرات الملزمة للجهات الحكومية فيما يتعلق بتشريعات الخدمة المدنية.

7 – اقتراح النظم الخاصة بالرقابة على الأداء ومتابعة نتائجه والكشف عن معوقاته.

8 – تنظيم الاستعانة بالبيوت الاستشارية المتخصصة في مجالات التنظيم والإدارة والاتصال بالهيئات العلمية وتشجيع البحوث والدراسات في هذه المجالات.

9 – النظر فيما يرى مجلس الوزراء إحالته إليه من شؤون القوى العاملة والخدمة المدنية.

10 – وضع سياسات استخدام القوى العاملة الوطنية في الجهات المختلفة ومتابعة تنفيذها بما يحقق المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين.

11 – وضع النظم التي تشجع القطاعات غير الحكومية على تشغيل القوى العاملة الوطنية وتقرير الحوافز المناسبة لجذب هذه القوى إلى تلك الجهات، وبما يكفل التنسيق في المزايا والحقوق التي تحصل عليها القوى العاملة في جميع الجهات.

12 – اتخاذ الإجراءات التي تؤدي إلى التنسيق بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية وفرص العمل المتاحة في الجهات المختلفة.

13 – وضع نظام تعيين مراقبين لشؤون التوظف بالوزارات والإدارات الحكومية والجهات الملحقة تابعين لديوان الخدمة المدنية.

14 – اقتراح السياسات المتعلقة بتعديل تركيبة القوى العاملة بما يؤدي إلى تنفيذ خطط إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وفقًا لما تسمح به إمكانيات التطبيق، **وذلك بالإضافة إلى الاختصاصات الأخرى المخولة له بمقتضى هذا القانون ونظام الخدمة المدنية المشار إليه في المادة الأولى.**

أحكام تنظيمية

مادة (6):

ألغيت بموجب المرسوم بقانون رقم 116 لسنة 1992

مادة (7):

ألغيت بموجب المرسوم بقانون رقم 116 لسنة 1992

مادة (8):

تنشأ في كل وزارة لجنة للتخطيط تختص بما يأتي:

1 – اقتراح الخطط والبرامج التنفيذية ومتابعتها.

2 – إبداء الرأي في مشروع الميزانية.

3 – دراسة الأوضاع التنظيمية والإدارية، واقتراح الإجراءات اللازمة لتطوير أساليب العمل رفع كفاءة الأداء.

4 – إعداد خطط التدريب والإيفاد في بعثات أو إجازات دراسية بما يكفل التنسيق مع الجهات الحكومية الأخرى.

5 – متابعة سير العمل في الوزارة والتنسيق بين فروعها.

6 – كل ما يرى الوزير إحالته إليها لإبداء الرأي فيه.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة وتنظيم العمل فيها قرار من الوزير.

مادة (9):

يستهدف نظام الخدمة المدنية ترتيب الوظائف في الجهات الخاضعة لهذا القانون على أساس واجباتها ومسؤولياتها وذلك بتصنيفها في مجموعات وتقييمها وفقًا للقواعد والأحكام والشروط والإجراءات والمواعيد التي يحددها مجلس الخدمة المدنية.

مادة (10):

يضع مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين نظامًا للتدريب يتضمن تحديد أنواعه ومستوياته وتقييم أداء المتدربين وآثار هذا التقييم والجهات التي تتولى التدريب والتنسيق فيما بينها، ويعتبر الانتظام في التدريب واجبًا أساسيًا من واجبات الموظف.

الوظائف العامة وشغلها

مادة (11):

الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة.

مادة (12): هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب القانون رقم 49 لسنة 1982.

الوظائف إما دائمة أو مؤقتة.

وتقسم الوظائف الدائمة إلى المجموعات الرئيسية التالية:

1 – مجموعة الوظائف القيادية.

2 – مجموعة الوظائف العامة.

3 – مجموعة الوظائف الفنية والمساعدة.

4 – مجموعة وظائف المعاونة.

ويجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين إضافة مجموعات رئيسية أخرى، وتصدر بقرار من ديوان الموظفين قواعد وأحكام توزيع الوظائف على هذه المجموعات.

مادة (13):

يجوز بقرار من الوزير بعد موافقة ديوان الموظفين تقسيم المجموعات الرئيسية المشار إليها في المادة السابقة إلى مجموعات نوعية وفقًا لطبيعة العمل في الجهة الحكومية.

مادة (14):

تحدد الدرجات المقابلة لكل مجموعة من مجموعات الوظائف الرئيسية والنوعية والربط المالي المخصص لكل درجة وفئات العلاوات الدورية وفقًا للجداول الملحقة بنظام الخدمة المدنية.

ويجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين تقرير مرتبات لبعض الوظائف دون التقيد بما ورد بالجداول المشار إليها.

مادة (15):

يكون شغل الوظائف بالتعيين أو بالترقية أو بالنقل أو بالندب، ويكون التعيين بقرار من السلطة المختصة أو بطريق التعاقد فيما عدا الوظائف القيادية فيكون التعيين فيها بمرسوم، ولا يكون تعيين غير الكويتيين إلا بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد، وتسري على المعينين بطريق التعاقد أحكام هذا القانون ونظام الخدمة المدنية، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في العقود المبرمة معهم.

ويضع مجلس الخدمة المدنية قواعد وأحكام وصيغ العقود المشار إليها.

مادة (15) مكرر:

أضيفت بموجب المرسوم بقانون رقم (2) لسنة 1989م

تكون مدة التعيين في أية وظيفة من مجموعة الوظائف القيادية لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد ويكون تجديد التعيين في الوظائف القيادية ونقل وندب المعينين في هذه الوظائف بمرسوم بناءًا على عرض الوزير المختص ".

مادة (16):

تحدد درجة التعيين والمرتب الذي يمنح فيها بمراعاة نوع الوظيفة ومستوى ونوع وندرة المؤهل والخبرة أو التدريب وكذلك عدد سنوات الدراسة المقررة.

مادة (17):

يجوز أن يكون التعيين في بعض الوظائف تحت التجربة، فإذا ثبت عدم صلاحية المعين فصل من الخدمة أو أنهي العقد المبرم معه، أما إذا أنقضت فترة التجربة بنجاح اعتبر مثبتًا في الوظيفة وحسبت هذه الفترة ضمن مدة خدمته.

حقوق الموظفين وواجباتهم

مادة (18):

يستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلمه العمل، كما يستحق علاوة دورية بالفئات وطبقًا للقواعد المقررة في نظام الخدمة المدنية.

مادة (19):

يحدد مجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين قواعد وأحكام وشروط منح ما يأتي:

1 – تعويضات عن الأعمال الإضافية التي يطلب تأديتها في غير أوقات العمل الرسمية.

2 – مكافآت مالية مقابل الخدمات الممتازة.

3 – بدلات بسبب طبيعة أعمال الوظيفة أو الحصول على مؤهل علمي أو قضاء دورة تدريبية أو لمواجهة أعباء خاصة.

4 – بدلات أو تعويضات مقابل مصروفات الانتقال ونفقات السفر.

5 – مخصصات مالية للموفدين في إجازات أو بعثات أو منح دراسية أو في دورات تدريبية.

6 – تخصيص مساكن حكومية.

7 – حوافز مادية أو عينية أو معنوية أخرى لرفع مستوى الخدمة المدنية تبعًا لما تقتضيه طبيعة العمل في الجهة الحكومية.

مادة (20):

لا يجوز إجراء خصم أو توقيع حجز على المبالغ الواجبة الأداء من الحكومة للموظف بأية صفة كانت إلا وفاء لنفقة محكوم بها من القضاء أو لأداء ما يكون مطلوبًا للحكومة من الموظف بسبب يتعلق بأداء

وظيفته أو لاسترداد ما صرف له بغير وجه حق، ولا يجوز أن يتجاوز ما يخصم من المستحق للموظف في هاتين الحالتين على نصفه، وتكون الأولوية لدين النفقة عند التزاحم.

مادة (21):

يتقادم حق الجهة الحكومية في استرداد المبالغ المدفوعة منها للموظف بدون وجه حق بانقضاء خمس سنوات من تاريخ الصرف، ولا يسري التقادم المنصوص عليه في الفقرة السابقة إذا كان الصرف قد تم بغش أو تدليس من الموظف، ويتقادم حق الموظف في المطالبة بالحقوق المالية المقررة له بانقضاء سنة من تاريخ علمه بهذه الحقوق أو خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق أي المدتين أقرب، وتعتبر أية مطالبة كتابية بالمبالغ والحقوق السابقة من أسباب قطع التقادم المنصوص عليه في هذه المادة.

مادة (22):

يجوز منح الموظفين إجازات دراسية أو إيفادهم في بعثات أو منح للدراسة أو في دورات تدريبية بمرتب كامل أو مخفض أو بدون مرتب، ويحدد مجلس الخدمة المدنية القواعد والشروط المنظمة لذلك، ويجوز في حالة الضرورة شغل وظيفة أي من هؤلاء الموظفين بصفة مؤقتة إذا كانت الأجازة أو البعثة أو المنحة أو الدورة التدريبية بغير مرتب ولمدة لا تقل عن سنة.

مادة (23):

لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا في حدود الإجازات التي يصرح له بها.

مادة (23) مكررًا: أضيفت بموجب القانون رقم (63) لسنة 1986م

تكون الأجازة الدورية لمدة خمسة وثلاثين يومًا في السنة، تزاد إلى خمسة وأربعين يومًا للموظف الذي قضى في خدمة الدولة مدة لا تقل عن خمس عشرة سنة، ولا تدخل أيام العطلة الأسبوعية والعطلة الرسمية التي تتخلل الأجازة الدورية المستحقة في حساب مدة هذه الأجازة، ولا يجوز منح الأجازة الدورية إلا بعد مضي ستة شهور، من تاريخ تسلم العمل ويصرف مرتب الأجازة الدورية المستحقة عند القيام بها.

مادة (24):

يجب على الموظف:

1 – أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وأن يؤديه بأمانة وإتقان وأن يعامل المواطنين معاملة لائقة.

2 – أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، ويجوز تكليفه بالإضافة إلى ذلك بالعمل في غير الأوقات الرسمية إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل أو طبيعة الوظيفة.

3 – أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين باللوائح والنظم المعمول بها.

4 – أن يلتزم بأحكام القوانين واللوائح وأن يحافظ على ممتلكات الدولة وأن يتقيد في إنفاق أموالها بما تفرضه الأمانة والحرص عليها.

5– أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكًا يتفق والاحترام الواجب.

مادة (25):

يحظر على الموظف:

1 – أن يشتري أو يستأجر بالذات أو بالواسطة عقارات أو منقولات من الجهة الحكومية التي يؤدي فيها أعمال وظيفته، كما يحظر عليه أن يبيع أو يؤجر لها شيئًا من ذلك.

2 – أن تكون له مصلحة بالذات أو بالواسطة في أعمال أو مقاولات أو مناقصات أو عقود تتصل بأعمال أية جهة حكومية.

3 – أن يؤدي أعمالاً للغير بمرتب أو بمكافأة أو بدونهما ولو في غير أوقات العمل الرسمية إلا بإذن كتابي من الوزير ويعتبر عدم الحصول على هذا الإذن بمثابة مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة ومع ذلك يجوز للموظف أن يتولى القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين ممن تربطه بهم صلة قربى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة على أن يخطر الموظف الجهة التابعة لها بذلك.

4 – أن يستغل وظيفته لأي غرض كان أو أن يتوسط لأحد أو أن يوسط أحدًا في شأن من شؤون وظيفته.

5 – أن يدلي بأية معلومات عن الأعمال التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو وفقًا لتعليمات خاصة أو ينشر ذلك بأية وسيلة إلا بإذن كتابي من الوزير، ويستمر هذا الحظر حتى بعد إنتهاء خدمة الموظف.

6 – أن يحتفظ لنفسه بأصول أية وثائق رسمية أو صور منها سواء كانت أوراق أو شرائط تسجيل أو أفلامًا أو غيرها مما يتعلق بالجهة التي يعمل بها ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيًا.

مادة (26):

يحظر على الموظف:

(أ) أن يزاول الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها مجلس الخدمة المدنية.

(ب) أن يكون عضوًا في مجلس إدارة شركة مساهمة تجارية أو صناعية إلا إذا كان ممثلاً للحكومة فيها.

التأديب

مادة (27):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم بقانون رقم (2) لسنة 1989م

كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبيًا، وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية الجزائية أو المدنية عند الاقتضاء. ويعفى الموظف من العقوبة التأديبية إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذًا لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر.

ولا يسأل الموظف مدنيًا إلا عن خطئه الشخصي.

مادة (28):

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين هي:

1 – الإنذار.

2 – الخصم من المرتب لمدة لا تزيد على خمسة عشر يومًا في المرة الواحدة ولا تجاوز تسعين يومًا خلال اثني عشر شهرًا.

3 – تخفيض المرتب الشهري بمقدار الربع لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز اثني عشر شهرًا عن المخالفة الواحدة.

4 – خفض الدرجة إلى الدرجة الأدنى مباشرة ويحدد القرار الصادر بتوقيع العقوبة الأقدمية في هذه الدرجة ومرتب الموظف فيها.

5 – الفصل من الخدمة.

ولا توقع على شاغلي مجموعة الوظائف القيادية إلا إحدى العقوبات التالية:

أ) التنبيه كتابة من الوزير.

ب) اللوم.

ج) الفصل من الخدمة.

مادة (29):

يجوز محو العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف وفقًا للقواعد التي يحددها نظام الخدمة المدنية، ويترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل.

مادة (30):

يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية:

1 – إذا اقتضت مصلحة التحقيق أو المصلحة العامة ذلك، ويكون الوقف بقرار مسبب لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر يجوز مده لمدة مماثلة يعود بانتهائها إلى عمله. فإذا كان وقف الموظف عن عمله لمصلحة التحقيق أوقف صرف نصف مرتبه ولا يرد له إلا إذا ثبت عدم مسؤوليته أو عوقب بالإنذار أو بالخصم من المرتب لمدة لا تزيد على أسبوع.

2 – إذا حبس في دولة الكويت حبسًا احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم قضائي.

ويوقف صرف نصف مرتبه في حالة الحبس الاحتياطي على أن يرد له إذا انتهى التحقيق الذي حبس من أجله إلى عدم مسؤوليته وإلا حرم منه، أما في الحبس تنفيذًا لحكم قضائي فيوقف صرف ثلاثة أرباع مرتبه إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد له إلا إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسؤوليته.

وفي كل الأحوال يحرم الموظف من مرتبه عن مدة حبسه إذا كانت تنفيذًا لحكم نهائي.

مادة (31):

لا يمنع إنتهاء خدمة الموظف لأي سبب من مسؤوليته الجزائية والمدنية عند الاقتضاء.

إنتهاء الخدمة

مادة (32):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب القانون رقم 103 لسنة 2013- سبق تعديله بموجب القانون رقم (22) لسنة 1995م - سبق تعديله بموجب المرسوم بقانون رقم (2) لسنة 1989م- سبق تعديله بموجب القانون رقم (59) لسنة 1986م .

تنتهي الخدمة لأحد الأسباب الآتية:

1 – الاستقالة.

2 – عدم تجديد التعيين في الوظيفة القيادية.

3 – الإحالة إلى التقاعد.

4 – الفصل بقرار تأديبي.

5- (ألغي هذا البند بموجب القانون رقم (22) سنة 1995 المشار إليه).

6 – الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.

7 – سقوط الجنسية الكويتية أو سحبها.

8 – عدم اللياقة للخدمة صحيًا أو استنفاد الأجازة المرضية أيهما أسبق.

9- بلوغ سن الخامسة والستين بالنسبة للكويتيين ولغير الكويتيين، ويستثنى من ذلك أئمة المساجد وخطباؤها ومؤذنوها ومغسلوا الموتى والأطباء والمهن الطبية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد التطبيقية الحكومية والباحثين العلميين بمعهد الكويت للأبحاث العلمية، فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين، وذلك وفقًا للقواعد والأحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية.

10 – الوفاة.

الأحكام العامة والانتقالية

مادة (33):

يكون سحب القرارات الصادرة بالتعيين أو بالترقية أو بمنح العلاوات التشجيعية المخالفة لقوانين واللوائح خلال سنة من تاريخ صدور القرار، ويوقف هذا الميعاد في حالة اعتراض ديوان الموظفين أو ديوان المحاسبة أو أية جهة مختصة على القرار إلى أن يبت في الموضوع، وفي حالة الخلاف بين ديوان الموظفين أو ديوان المحاسبة وبين الجهة الحكومية يعرض الأمر على مجلس الخدمة المدنية، ويكون قراره نهائيًا.

مادة (34):

يخطر ديوان الموظفين بصورة من القرارات الصادرة من الجهة الحكومية بالتعيين أو بالترقية أو بمنح العلاوات التشجيعية وذلك خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ صدورها، ولديوان الموظفين أن يعترض على القرارات المخالفة للقوانين أو اللوائح ويبلغ أسباب الاعتراض إلى هذه الجهة خلال ثلاثين يومًا من إخطاره بها، فإذا لم يتم الاتفاق بين الجهتين قام الديوان بعرض الأمر على مجلس الخدمة المدنية ليقرر ما يراه وفقًا للفقرة الأخيرة من المادة السابقة.

مادة (35):

الموظفون الموجودون في الخدمة وقت نفاذ هذا القانون الذين بلغوا السن المقررة لإنتهاء الخدمة وفقًا لأحكامه تضم إلى مدة خدمتهم الفعلية التي تدخل في حساب التقاعد نصف المدة المكملة لبلوغهم السن التي كانت مقررة أصلاً لإنتهاء خدمتهم قبل العمل به ويجوز لمن بلغ سن الخامسة والخمسين أو أكثر عند العمل بهذا القانون أن يطلب خلال سنة إحالته إلى التقاعد على أن تضم خمس سنوات إلى خدمته الفعلية، وتضم هذه المدة لمن تنتهي خدمته خلال مدة الاختيار ولو لم يقدم طلبًا وذلك فيما عدا من تنتهي خدمته بالفصل بالطريق التأديبي طبقًا للمادة (28) أو لأحد الأسباب الواردة في البندين (5، 6) من المادة (32) من هذا القانون.

كل ذلك مع عدم الإخلال بالحد الأقصى المقرر قانونًا للمعاش.

مادة (36):

هذا النص وفقًا لآخر تعديل بموجب قانون رقم 9 لسنة 2015

يلغى قانون الوظائف العامة المدنية الصادر بالمرسوم رقم 7 لسنة 1960 والقانون رقم 18سنة 1960، وكذلك القانون رقم 14 لسنة 1974 المشار إليه بالنسبة إلى الخاضعين لأحكام هذا القانون، كما يلغى كل حكم يتعارض مع أحكامه.

كل ذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة بالفصل الرابع من القانون رقم (30) لسنة 1964 المشار إليه.

مادة (37):

يستمر العمل باللوائح والقرارات المعمول بها في شؤون التوظف وقت نفاذ هذا القانون لمدة سنة أو لحين صدور اللوائح والنظم المشار إليها فيه أيهما أقرب وذلك بشرط ألا تتعارض مع أحكام هذا القانون، ولا يترتب على تطبيق الجداول المرافقة لنظام الخدمة المدنية أو الصادرة وفقًا للمادة (39) من هذا القانون أي زيادة في قيمة البدلات والعلاوات الإضافية والمكافآت التشجيعية التي تصرف وقت صدوره ويستمر صرف هذه القيمة إلى أن يحدد مجلس الخدمة المدنية أو السلطة المختصة القواعد والأحكام والشروط المنظمة لها.

مادة (38):

تعرض نظم المرتبات المعمول بها في الهيئات والمؤسسات العامة والشركات المملوكة للدولة ملكية كاملة على مجلس الخدمة المدنية للنظر في إقرارها أو تعديلها حسب الأحوال، ولا يجوز بعد ذلك إجراء أي تعديل على هذه النظم إلا بموافقة مجلس الخدمة المدنية، كما يجوز لمجلس الخدمة المدنية عند الاقتضاء مراجعة نظم المرتبات المعمول بها في الشركات التي تساهم فيها الدولة بأكثر من نصف رأسمالها بما يكفل تنفيذ السياسة العامة للمرتبات والأجور.

مادة (39):

يجوز بمراسيم تعديل المرتبات والعلاوات والبدلات المتعلقة بالموظفين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة.

مادة (40):

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون، وينشر في الجريدة الرسمية، ويعمل به من 1979/7/1 فيما عدا المواد 4 و5 و39 فيعمل بها من تاريخ نشره.

وتصرف الفروق المالية المترتبة على تطبيق الجداول المشار إليها بالمادة 14 من هذا القانون والمراسيم الصادرة للمادة السابقة اعتبارًا من 1979/2/25 أو تاريخ التعيين أيهما أقرب للموجودين في الخدمة وقت نفاذه، وتؤخذ المبالغ اللازمة لذلك من الاحتياطي العام للدولة.

أمير الكويت

جابر الأحمد

رئيس مجلس الوزراء

سعد العبدالله الصباح

وزير الدولة للشؤون القانونية والإدارية

سلمان الدعيج الصباح

صدر بقصر السيف في: 7 جمادى الأولى 1399هـ الموافق: 4 إبريل 1979م

المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية

لقد كانت الخدمات المدنية التي يؤديها الجهاز الإداري في الكويت محل عناية الحكومية واهتمامها، فلم تدخر وسعًا في العمل على رفع كفاءة هذا الجهاز وتحديثه حتى يتمكن من مسايرة التقدم المطرد في شتى مجالات الخدمة المدنية التي يحتاجها المواطنون.

ولقد رُئِي – على ضوء التجربة الإدارية والتطبيق العلمي للقوانين التي عمل بها منذ سنة 1955 – أن يكون تنظيم الخدمة المدنية بقانون يتضمن المبادئ الأساسية والأحكام الكلية التي تتسم بالثبات نسبيًا، أما الأحكام التفصيلية والإجراءات التي تحتاج إلى مرونة في التطبيق عن طريق تعديلها كلما اقتضت الظروف ذلك فيكون صدورها بمرسوم، وهذا ما نصت عليه المادة (1) من القانون.

وعرفت المادة (2) المقصود بالجهة الحكومية وبالموظف تطبيق أحكام هذا القانون.

ونصت المادة (3) على سريان أحكامه على جميع الجهات الحكومية التي عرفتها المادة الثانية وكذلك على الجهات التي تنظم شؤون الخدمة فيها قوانين خاصة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه القوانين واستثنت من ذلك العسكريين من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني.

وأنشأت المادة (4) مجلسًا للخدمة المدنية برئاسة رئيس مجلس الوزراء أو من يفوضه للعمل على تحديث الإدارة العامة وتطوير نظم الخدمة المدنية، ورفع كفاءة العاملين في الجهات الحكومية وبذلك توجد هيئة متخصصة نوعيًا في شؤون الخدمة المدنية تخفف عن مجلس الوزراء أعباءه التي يتولاها حالياً في هذا المجال.

وحددت المادة (5) اختصاصات هذا المجلس التي تمكنه من تحقيق الغرض من إنشائه.

وتوسعت المادتان (6) ، (7) في أحكام التفويض بالاختصاصات سواء منها ما كان خاصاً بالوزير أو الوكيل أو الوكيل المساعد سواء في حالة وجود أي منهم على رأس عمله أو في حالة غيابه أو خلو وظيفته وذلك لتبسيط الإجراءات وتيسير العمل في الجهات الحكومية.

وأنشـأت المادة (8) لجنة للتخطيط في كل وزارة وحددت اختصـاصـاتها، ونصـت المادة (9) على ترتيب الوظائف على أسـاس واجباتها ومسـؤولياتها وفقًا للقواعد والأحكام والشـروط والإجراءات والمواعيد التي يحددها مجلس الخدمة المدنية.

كما نص القانون صـــراحة على تدريب الموظفين في المادة (10) منه على أن يضـــع مجلس الخدمة المدنية نظامًا له يتضـمن تحديد أنواعه ومسـتوياته وتقييم أداء المتدربين وآثار هذا التقييم والجهات التي تتولاه واعتبار الانتظام فيه واجبًا أساسيًا من واجبات الموظف تأكيدًا لأهميته وضرورته.

وعرفت المواد من (11) إلى (17) الوظائف العامة وقسـمتها إلى مجموعات وبينت كيفية شـغلها: فرددت المادة (11) المفهوم الحقيقي للوظائف العامة الذي ورد في الدســـتور بأنها خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، وقسـمت المادة (12) الوظائف الدائمة إلى أربع مجموعات رئيسـية يجوز لمجلس الخدمة المدنية إضـــافة مجموعات رئيسـية أخرى إليها على أن تصـــدر بقرار من ديوان الموظفين قواعد وأحكام توزيع الوظائف على هذه المجموعات.

وأجازت المادة (13) بقرار من الوزير بعد موافقة ديوان الموظفين تقسـيم المجموعات الرئيسـية إلى مجموعات نوعية وفقًا لطبيعة العمل في الجهة الحكومية، على أن تحدد الدرجات المقابلة لكل مجموعة من المجموعات الرئيسية والنوعية والربط المالي المخصـص لكل درجة وفئة العلاوة الدورية وفقًا للجداول الملحقة بنظام الخدمة المدنية، كما يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين تقرير مرتبات لبعض الوظائف دون التقيد بما ورد في هذه الجداول (مادة 14).

وبينت المادة (15) أن شـغل الوظائف يكون بالتعيين أو بالترقية أو بالنقل أو بالندب، وأن التعيين في هذه الوظائف يكون بقرار من الســـلطة المختصـــة أو بطريق التعاقد، فيما عدا مجموعة الوظائف القيادية التي يكون التعيين فيها بمرسوم.

وبينما أجازت هذه المادة أن يكون تعيين الكويتيين بصـــفة دائمة أو مؤقتة بقرار أو بعقد فإنها أوجبت أن يكون تعيين غير الكويتيين بصفة مؤقتة وبطريق التعاقد فقط، على أن يسري على من يعين بطريق التعاقد سـواء من الكويتيين أو من غيرهم أحكام القانون ونظام الخدمة المدنية فيما لم يرد بشـأنه نص خاص في العقد المبرم معه، ويضـــع مجلس الخدمة المدنية قواعد وأحكام وصـــيغ العقود التي تبرم مع الكويتيين أو غيرهم.

ووضعت المادة (16) معايير معينة لتحديد درجة التعيين والمرتب الذي يمنح فيها وذلك تبعًا لأنواع الوظائف المختلفة أو المؤهلات أو الخبرات النادرة أو العملية أو اجتياز دورات تدريبية وكذلك بمراعاة سنوات الدراسة بين المؤهلات المختلفة.

وأجازت المادة (17) وضـــع المعينين في بعض الوظائف تحت التجربة فإذا ثبت عدم صـــلاحية المعين خلالها فصـــل من الخدمة أو أنهي العقد المبرم معه، أما إذا قضـــى هذه الفترة بنجاح فيثبت في الوظيفة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمته.

وقد خصص القانون المواد من (18) إلى (26) لبيان حقوق الموظفين وواجباتهم:

فنصـــت المادة (18) على المرتب والعلاوة الدورية بأن يســـتحق الأول من تاريخ اســـتلام العمل وتستحق الثانية طبقًا للقواعد وبالفئات التي يقررها نظام الخدمة المدنية، ونصت المادة (19) على حوافز ومزايا مختلفة، مادية ومعنوية، يحدد مجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين قواعد وأحكام وشـــروط منحها، وأبقت المادة (20) على القواعد المعمول بها حاليا بالنســـبة للخصـــم أو توقيع الحجز على المبالغ الواجبة الأداء من الحكومة للموظف.

واستحدث القانون نصًا خاصًا بتقادم الحقوق سواء بالنسبة للحكومة لاسترداد ما صرف للموظف، أو بالنســـبة للموظف، للمطالبة بما قد يكون له من حقوق قبل الحكومة، حيث كان هذا الموضـــوع مثار خلاف لعدم وجود نص عليه في القانون الحالي مادة (21).

وأجازت المادة (22) منح الموظف إجازة دراسية أو إيفاده في بعثة أو منحة دراسية أو دورة تدريبية بمرتب كامل أو مخفض أو بدون مرتب، وفقًا للقواعد والشروط التي يحددها مجلس الخدمة المدنية، كما أجازت شغل وظيفة أي من هؤلاء بصفة مؤقتة في حالة الضرورة، متى كانت الأجازة أو البعثة أو المنحة أو الدورة بغير مرتب ولمدة لا تقل عن سنة.

ونصت المادة (23) على عدم جواز انقطاع الموظف عن عمله إلا في حدود الإجازات التي يصرح بها، والتي يتضمنها نظام الخدمة المدنية.

أما الواجبات والمحظورات فقد حددتها المواد من (24) إلى (26):

استحدث القانون حظرين ليتفرغ الموظف لوظيفته وهما: حظر مزاولة الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية، فيما عدا الحالات التي يحددها مجلس الخدمة المدنية، والحظر الثاني أن يكون عضوًا في مجلس إدارة شركة تجارية أو صناعية مساهمة، إلا إذا كان ممثلاً للحكومة فيها.

وقد خصص القانون المواد من (27) إلى (31) لأحكام التأديب:

فاستحدث نصًا على الإعفاء من العقوبة التأديبية إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذًا لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر (مادة 27).

واكتفى القانون في تحديد العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف بخمس عقوبات فقط هي: الإنذار والخصم وتخفيض المرتب وخفض الدرجة والفصل من الخدمة.

وألغى عقوبات الوقف عن العمل وتأجيل العلاوة الدورية والحرمان منها حيث أثبت التطبيق العملي عدم جدوى هذه العقوبات أو فاعليتها. وأضاف عقوبة جديدة توقع على شاغلي مجموعة الوظائف القيادية وهي عقوبة التنبيه كتابة من الوزير (مادة 28).

وأدخل القانون في المادة (29) نظام محو العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف وفقًا للقواعد التي يحددها نظام الخدمة المدنية وذلك على غرار نظام رد الاعتبار في العقوبات الجزائية.

وقد عادل القانون من أحكام الوقف عن العمل سواء لمصلحة التحقيق أو للمصلحة العامة، فنصت المادة (30) على أن يكون الوقوف عن العمل في هاتين الحالتين بقرار مسبب ولمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر يجوز مدها لمدة مماثلة يعود الموظف بعد انتهائها إلى عمله. ويترتب على وقف الموظف عن عمله لمصلحة التحقيق وقف صرف نصف مرتبة ولا يرد له ما أوقف منه إلا إذا ثبت عدم مسؤوليته أو عوقب بالإنذار أو بالخصم من المرتب لمدة لا تزيد على أسبوع. أما الوقف عن العمل للمصلحة العامة فيصرف المرتب أثناءه كاملاً.

كما أوجبت هذه المادة وقف الموظف إذا حبس احتياطيًا أو تنفيذًا لحكم قضائي في الكويت، وفي الحالة الأولى يوقف صرف نصف المرتب وفي الحالة الثانية يوقف صرف ثلاثة أرباعه إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد ما أوقف من المرتب في الحالتين إلا إذا انتهى التحقيق أو المحاكمة إلى عدم مسؤوليته. أما إذا كان الحكم الذي حبس الموظف تنفيذًا له نهائيًا فإنه يحرم من مرتبه كاملاً عن مدة حبسه، وكذلك إذا كان الحبس بنوعية قد تم في غير دولة الكويت.

وقضت المادة (31) بأن إنتهاء خدمة الموظف لأي سبب لا يمنع من مسؤوليته الجزائية والمدنية عند الاقتضاء.

وحددت المادة (32) حالات إنتهاء الخدمة وهي:

الاستقالة، الإحالة إلى التقاعد، الفصل بقرار تأديبي، العزل بقرار من مجلس الوزراء، الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، سقوط الجنسية الكويتية أو سحبها، عدم اللياقة للخدمة صحيًا أو استنفاد الأجازة المرضية أيهما أسبق، بلوغ السن ... وأخيرًا الوفاة.

وقد خفض سن إنتهاء الخدمة إلى ستين سنة مع جواز مد الخدمة خمس سنوات طبقًا للقواعد والأحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية، فيما عدا أئمة المساجد وخطبائها ومؤذنيها فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن السبعين.

وقد تضمنت المواد من (33) إلى (39) الأحكام العامة والانتقالية:

وقد استحدث القانون حكمًا خاصًا بسحب القرارات الإدارية المخالفة للقوانين واللوائح خلال سنة من تاريخ صدور القرار على أن يكون لديوان الموظفين أو لديوان المحاسبة أو غيرها من الجهات المختصة الاعتراض على القرار الإداري المخالف للقانون أو اللوائح وفي هذه الحالة يوقف سريان ميعاد السحب إلى أن يبت في الموضوع وفي حالة الخلاف بين ديوان الموظفين أو ديوان المحاسبة وبين الجهة الحكومية مصدرة القرار يعرض الأمر على مجلس الخدمة المدنية ويكون قراره في الخلاف المعروض نهائيًا (مادة 33).

ويستلزم هذا الحكم إخطار ديوان الموظفين بصورة من القرارات الإدارية التي تصدر من الجهة الحكومية بالتعيين أو بالترقية أو بمنح العلاوات التشجيعية خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ صدورها حتى يتمكن الديوان من مراجعتها والاعتراض عليها إذا كان لذلك مقتضى على أن يبلغ أسباب اعتراضه للجهة المختصة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إخطاره بالقرار، فإذا لم يتم الاتفاق بين الديوان والجهة المختصة قام الديوان بعرض الأمر على مجلس الخدمة المدنية ليقرر ما يراه في هذا الخلاف (مادة 34).

ونصت المادة (35) على حكم انتقالي اقتضاه تخفيض سن إنتهاء الخدمة من 70 سنة، 75 سنة إلى 60، 70 سنه.

ونصت المادة (36) على إلغاء قانون الوظائف العامة المدنية الصادر بالمرسوم رقم 7 لسنة 1960 وتعديلاته، وكذلك كل حكم يتعارض مع أحكام هذا القانون، ونصت المادة (37) على استمرار العمل باللوائح والقرارات والمعمول بها في شؤون التوظف وقت نفاذ هذا القانون لمدة سنة أو لحين صدور اللوائح والنظم التي يتطلبها هذا القانون أيهما أقرب بشرط ألا تكون هذه القرارات التي يستمر العمل بها متعارضة مع أحكام هذا القانون. وتفاديًا لما قد يترتب على صدور جداول المرتبات المشار إليها في المادة 14 من زيادات في البدلات والعلاوات الإضافية والمكافآت التشجيعية فقد نصت هذه

المادة على استمرار صرف هذه البدلات والعلاوات والمكافآت بالقيمة التي وصلت إليها وقت صدور هذا القانون وذلك إلى أن يحدد مجلس الخدمة المدنية القواعد والأحكام والشروط المنظمة لها.

ولما كانت المرتبات التي تمنح لبعض موظفي الهيئات والمؤسسات العامة تجاوز ما يمنح لأقرانهم في الجهات الحكومية أو في الهيئات والمؤسسات والشركات للدولة ملكية كاملة لذلك فقد نص القانون على ضرورة عرض نظم المرتبات في هذه الهيئات والمؤسسات والشركات على مجلس الخدمة المدنية لإقرارها أو تعديلها حسب الأحوال مادة (38)، كما نصت هذه المادة على عدم جواز إجراء أي تعديل على نظم المرتبات في هذه الهيئات أو المؤسسات أو الشركات مستقبلاً إلا بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية فضلاً عن الرخصة المتروكة لهذا المجلس العامة للمرتبات والأجور.

أما الموظفون الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة فقد نص القانون في المادة (39) على جواز تعديل مرتباتهم وعلاوتهم وبدلاتهم بمراسيم وذلك لتحقيق التناسق والتجانس بين مرتب العمل الواحد سواء في الجهات الحكومية أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو غيرها من الجهات التي تنظم شؤون التوظف فيها قوانين خاصة.

ونصت المادة (40) على نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية والعمل به من 1/ 7/ 1979 فيما عدا المواد (4) و(5) و(39) فيعمل بها من تاريخ نشر القانون. كما نصت هذه المادة على صرف الفروق المالية المترتبة على تطبيق جداول المرتبات المشار إليها بالمادتين 14 و39 من القانون اعتباراً من 25 فبراير سنة 1979 أو تاريخ التعيين أيهما أقرب للموجودين في الخدمة وقت نفاذ القانون في 1979/7/1 كما تضمنت المادة أن تؤخذ المبالغ اللازمة لذلك من الاحتياطي العام للدولة.

مرسوم بقانون في شأن نظام الخدمة المدنية (حسب أخر التعديلات حتى يناير 2016)

بعد الاطلاع على المواد 26 و72 و73 و74 و155 من الدستور، وعلى المرسوم رقم 10 لسنة 1960 بقانون ديوان الموظفين والقوانين المعدلة له، وعلى القانون رقم 30 لسنة 1964 بإنشاء ديوان المحاسبة المعدل بالمرسوم بالقانون رقم 4 لسنة 1977، وعلى القانون رقم 9 لسنة 1971 في شأن عدم إثبات السابقة الجزائية الأولى، وعلى الأمر الأميري بالقانون رقم 61 لسنة 1976 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية المعدل بالمرسوم بالقانون رقم 126 لسنة 1977، وعلى المرسوم بالقانون رقم 31 لسنة 1978 بقواعد إعداد الميزانيات العامة والرقابة على تنفيذها والحساب الختامي وعلى المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية، وعلى المرسوم رقم 2 لسنة 1962 بإعادة تنظيم الوزارات والمراسيم المعدلة له، وعلى المرسوم الصادر في 13 يناير سنة 1976 بلائحة البعثات للموظفين والمستخدمين والعمال المعدل بالمرسومين الصادرين في 13 إبريل 1977 وأول يوليو سنة 1978، وعلى المرسوم الصادر في 22 مايو سنة 1976 في شأن الإدارة المركزية للتدريب، وبناءً على عرض وزير الدولة للشؤون القانونية والإدارية وبعد موافقة مجلس الوزراء، رسمنا بالآتي:

التعيين

مادة (1):

يشترط فيمن يتعين في إحدى الوظائف:

1- أن يكون كويتي الجنسية، فإن لم يوجد فتكون الأفضلية لأبناء البلاد العربية.

2- أن يكون محمود السيرة، حسن السمعة.

3- ألا تقل سنه عن ثماني عشرة سنة ميلادية، ذلك فيما عدا الحالات التي يحددها مجلس الخدمة المدنية.

4- أن تتوافر فيه الشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة.

5- أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة.

وتحدد شـروط اللياقة الصـحية بقرار من وزير الصـحة العامة، ويجوز الإعفاء من بعض هذه الشـروط بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الهيئة الطبية المختصة.

6- ألا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار تأديبي نهائي ما لم تمض على صدوره ثلاث سنوات على الأقل.

7- ألا يكون قد سـبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشـرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم 9 لسنة 1971 المشار إليه.

ويجوز للجهة الحكومية إضافة شروط أخرى وذلك بعد أخذ رأي ديوان الموظفين.

مادة (2):

يحدد ديوان الموظفين بالاتفاق مع الجهة الحكومية المختصـة الوظائف التي يلزم لشـغلها اجتياز اختبار وكذلك وضع قواعد وإجراءات الاختبار وكيفية ترشيح الناجحين لشغل تلك الوظائف.

مادة (3):

يحدد مجلس الخدمة المدنية درجة التعيين والمرتب الذي يمنح فيها بمراعاة نوع الوظيفة ومسـتوى ونوع وندرة المؤهل أو الخبرة أو التدريب، وكذلك عدد سنوات الدراسة المقررة. ويتم ترتيب الوظائف وتصنيفها خلال خمس سنوات.

مادة (4):

يشـترط للتعيين في مجموعة الوظائف العامة الحصـول على مؤهل دراسـي يتفق وطبيعة الوظيفة، ويحدد مجلس الخدمة المدنية مستويات المؤهلات الدراسية اللازمة للتعيين في هذه المجموعة.

ومع ذلك يجوز تعيين غير المؤهلين من ذوي الخبرة أو من اجتازوا دورات تدريبية في وظائف المجموعة المشار إليها وذلك وفقًا للقواعد والشروط التي يقررها مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين.

مادة (5):

يشكل مجلس الخدمة المدنية لجنة من وزارة التربية وجامعة الكويت وديوان الموظفين لتقييم ومعادلة المؤهلات الدراسية بالمستويات التي يحددها المجلس للتعيين في مجموعة الوظائف العامة، وله أن يضيف للجنة أعضاء آخرين من غير هذه الجهات.

مادة (6):

يضع مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين قواعد وأحكام التعيين في كل مجموعتي الوظائف وذلك مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام.

مادة (7):

تكون مجموعات الوظائف والدرجات المقابلة لها وربطها المالي وفئات العلاوات الدورية والحد الأدنى المقرر للبقاء في كل درجة للجداول الملحقة بهذا النظام. ويجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين تقرير مرتبات لبعض الوظائف دون التقيد بما ورد بالجداول المشار إليها.

مادة (8):

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (3) من هذا النظام يمنح الموظف عند تعيينه أول مربوط الدرجة المعين عليها، ويستحق مرتبه من تاريخ تسلمه العمل، وتحسب أقدميته في هذه الدرجة من تاريخ تعيينه فيها.

مادة (9):

يكون التعيين في درجات مجموعة الوظائف العامة بقرار من الوزير وفي درجات مجموعتي الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة بقرار من وكيل الوزارة.

مادة (10):

ترتب أقدمية الموظفين المعينين في كل درجة داخل المجموعة الوظيفية الواحدة وفقًا لتاريخ التعيين فيها، فإذا اتحد تاريخ تعيين أكثر من موظف في درجة واحدة ترتب الأقدمية فيما بينهم وفقًا للقواعد التي يحددها مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين.

مادة (11):

يجوز إعادة تعيين الموظف الذي ترك الخدمة في ذات الدرجة التي كان يشـــغلها بذات المرتب الذي يتقاضاه أو بمرتب أكبر أو في درجة أعلى من درجته السابقة وذلك بشرط:

أ) ألا يكون قد مضى على تركه الخدمة أكثر من خمس سنوات ما لم يكن قد أمضى المدة التالية لتركه الخدمة في عمل يفيد منه خبرة تتفق والوظيفة الجديدة.

ب) ألا يكون قد قدم عنه في السنتين الأخيرتين من خدمته السابقة تقرير بأنه ضعيف.

وذلك كله وفقًا للقواعد والأحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين.

مادة (12):

يبلغ الموظف بصورة من القرار الصادر بتعيينه فإذا لم يتسلم العمل خلال شهر من تاريخ إبلاغه بصورة القرار ولم يتقدم خلال هذه المدة بعذر تقبله الجهة الحكومية اعتبر القرار كأن لم يكن.

مادة (13):

فيما عدا الوظائف القيادية، يوضـع المعين لأول مرة تحت التجربة لمدة سـنة واحدة يجوز فصـله خلالها أو خلال شـــهر واحد من انتهائها إذا ثبت أنه غير صـــالح للقيام بأعباء وظيفته وإلا اعتبر مثبتًا في الوظيفة التي عين بها وحسبت مدة التجربة ضمن مدة خدمته، وتثبت صـلاحية من يخضع لفترة أو عدم صـلاحيته وفقًا للقواعد والإجراءات التي يضـعها الوزير بالاتفاق مع ديوان الموظفين، ويخضـع من يعاد تعيينه لحكم الفقرتين السابقتين إذا لم يكن قد أمضى فترة التجربة بنجاح في وظيفته السابقة أو إذا كانت الوظيفة المعاد تعينه عليها تختلف عن الوظيفة السابقة، ولا يستحق الموظف أية مكافأة عن مدة التجربة التي تقضى بغير نجاح.

تقييم كفاءة الموظفين

مادة (14):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب مرسوم رقم 111 لسنة 2015 وقد سبق تعديله بموجب مرسوم رقم 92 لسنة 2014 – وقد سبق تعديله بموجب المرسوم رقم 332 لسنة 2008 – وقد سبق تعديله بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005 .

على الرئيس المباشر تقييم كفاءة الموظفين الذين يرأسهم من شاغلي مجموعات الوظائف العامة والفنية والمساعدة والمعاونة عن كل سنة ميلادية منتهية بتقدير ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو ضعيف ثم يعرضه على من يليه في المسئولية لإبداء رأيه وفي حالة اختلاف رأي الرئيسين ، وكذلك في حالة عدم وجود رئيس تال للرئيس المباشر يعرض التقرير على لجنة شئون الموظفين لتقدير الكفاءة وتعتبر التقارير نهائية فيما عدا تقارير الكفاءة بدرجة ضعيف ويضع مجلس الخدمة المدنية قواعد وأسس التقييم والإجراءات والمواعيد اللازمة لذلك ، ويحدد سنة التقييم استثناءً من التقييم عن سنة ميلادية للوظائف التي تتطلب طبيعتها أو ظروفها ذلك، أما شاغلي الوظائف القيادية فيضع مجلس الخدمة المدنية نظاماً خاصاً يتضمن قواعد وأسس إجراءات ومواعيد تقييمهم والآثار المترتبة على هذا التقييم ويتولى الوزير المختص وضع تقرير تقييم الأداء بالنسبة لكل منهم.

وفي الجهات التي تنظم شئون الخدمة فيها قوانين خاصة، يجوز للوزير المختص إذا خلت هذه القوانين من أحكام تقييم الأداء أن يصدر قراراً بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية يتضمن قواعد وأسس ومواعيد تقييم الأداء والإجراءات اللازمة لذلك وآلية الإخطار بهذا التقييم وقواعد وإجراءات التظلم منه.

مادة (15):

ألغيت بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005 م

مادة (16):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005

تقوم وحدة شؤون الموظفين بإبلاغ الموظف الذي قُدم عنه تقرير بدرجة ضعيف بصورة من هذا التقرير، ويجوز له أن يتظلم من أمام لجنة شؤون الموظفين ويحق للموظف طلب سماع أقواله أمام اللجنة، ويضع مجلس الخدمة المدنية قواعد وإجراءات ومواعيد بحث التظلم.

مادة (17):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005

الموظف الذي يحصل على تقريرين نهائيين متتاليين بدرجة ضعيف يُعرض أمره على وكيل الوزارة للنظر في توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (60) عدا عقوبة الفصل.

فإذا حصل في السنة التالية على تقرير نهائي بدرجة ضعيف أُعتبر مفصولاً من الخدمة.

مادة (18):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005.

الموظف الذي يحصل على تقرير نهائي بدرجة ضعيف يُحرم من أول علاوة دورية أو ترقية تستحق له، ويظل الحرمان قائمًا إلى أن يحصل على تقرير نهائي بدرجة جيد على الأقل.r> ولولا يجوز منحه العلاوة الدورية إذا حل ميعادها أو الترقية عند استحقاقها قبل البت في التظلم المقدم منه.

مادة (19):

ألغيت بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005.

العلاوات

مادة (20):

يمنح الموظف علاوة دورية بالفئات الواردة بالجدول الملحقة بهذا النظام وتستحق العلاوة الدورية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة.

مادة (21):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005

يجوز بقرار من الوزير وبناءًا على اقتراح لجنة شـــؤون الموظفين منح الموظف علاوة تشـــجيعية بفئة علاوته الدورية لا يجاوز بها نهاية مربوط درجته وذلك بالشروط الآتية:

1 – أن يكون الموظف قد حصل على تقرير بدرجة جيد جدًا على الأقل لم تمضِ عليه سنة.

2– ألا يُمنح الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة واحدة في ذات الدرجة.

3 – ألا يكون الموظف قد رُقي بالاختيار إلى درجته الحالية.

ولا يغير منح هذه العلاوة من موعد استحقاق الموظف لعلاوته الدورية، وتصرف العلاوة التشجيعية من تاريخ القرار الصادر بمنحها.

الترقية

مادة (22):

تكون الترقية في درجات مجموعات الوظائف العامة والفنية المساعدة والمعاونة بالأقدمية والاختيار وذلك وفقًا لأحكام المادتين التاليتين، وفي جميع الأحوال لا تكون ترقية الموظف إلا إلى الدرجة التالية لدرجته مباشرةً وفي نفس المجموعة التي تندرج فيها، وكل ترقية تعطي الحق في أول مربوط الدرجة المرقى إليها الموظف مضافًا إليه علاوة واحدة من علاواتها الدورية.

مادة (23):

يرقى الموظف بالأقدمية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة على بلوغ مرتبه آخر مربوط درجته، وذلك مع عدم الإخلال بنص المادة (18).

مادة (24):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005.

يجوز بقرار من الوزير بناءًا على اقتراح لجنة شؤون الموظفين ترقية الموظف بالاختيار، وذلك بالشروط التالية:

1 – وجود درجة شاغرة مخصصة للترقية بالاختيار بالميزانية.

2 – أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير نهائي بدرجة ممتاز.

3 – أن يكون الموظف قد أمضـــى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة المشـــار إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.

4 – ألا يكون الموظف قد رُقي إلى درجته الحالية بالاختيار.

ويضـــع مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الخدمة المدنية قواعد المفاضـــلة بين المرشـــحين للترقية بالاختيار إذا تســـاووا في توافر شـــروط الترقية المشـــار إليها، وتعتبر الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صـــدور القرار بها، ولا تغير هذه الترقية من موعد اســـتحقاق العلاوة الدورية، وإذا اتحد تاريخهما يســـتحق الموظف أول مربوط الدرجة المرقى إليها مضافًا إليه علاوة واحدة من علاواتها الدورية.

مادة (25):

يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين إضافة أحكام أخرى للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا النظام.

مادة (26):

ترتب الأقدمية فيما بين الموظفين الذين يرقون في تاريخ واحد طبقًا لأقدميتهم في درجتهم السابقة. وفي كل الأحوال إذا اتحد تاريخ ترقية موظف مع تاريخ تعيين موظف آخر في نفس الدرجة والمجموعة قدم المرقى على المعين.

لجنة شؤون الموظفين

مادة (27):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005

تشكل بقرار من الوزير لجنة أو أكثر لشؤون الموظفين حسب نوع العمل أو حجم الجهة الحكومية من أربعة أعضاء على الأقل من كبار موظفيها ورئيس وحدة شؤون الموظفين الذي يجوز له في حالة تشكيل أكثر من لجنة لشؤون الموظفين أن يفوض أحد موظفي الوحدة لعضوية اللجنة.

وتكون رئاسة اللجنة لأعلى الأعضاء درجةً وفي حالة التساوي في الدرجة يتولى الرئاسة الأقدم في الدرجة، كما يتولى رئيس وحدة شؤون الموظفين أو من يفوضه أمانة السر باللجنة.

وتختص هذه اللجنة بالآتي:

1- تقدير درجة الكفاءة في الأحوال المنصوص عليها في المادة (14) من هذا المرسوم.

2- البت في التظلمات المقدمة من الموظفين الذين تقدر كفاءتهم بدرجة ضعيف وتقدير درجة الكفاءة في حال قبول التظلم.

3- اقتراح ترقية الموظفين بالاختيار.

4- اقتراح منح العلاوات التشجيعية.

5- إبداء الرأي فيما يحال إليها من الوزير.

وترفع اللجنة اقتراحاتها فيما يتعلق باختصاصاتها المنصوص عليها في البنود 3و4و5 إلى السلطة المختصة لاعتمادها أو تعديلها أو رفضها ويكون قرارها نهائيًا.

مادة (28):

تجتمع لجنة شؤون الموظفين بدعوة من رئيسها أو بناءً على طلب الوزير ويكون الاجتماع صحيحًا إذا حضره رئيس اللجنة ونصف الأعضاء على الأقل من بينهم رئيس وحدة شؤون الموظفين أو من يفوضه في ذلك.

مادة (29):

تكون قرارات لجنة شؤون الموظفين بأغلبية الآراء، فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذي فيه الرئيس وبعد الامتناع عن التصويت بمثابة رفض للاقتراح المعروض ويجب في هذه الحالة إبداء سبب الامتناع.

مادة (30):

يكون لاجتماعات اللجنة محاضر تتضمن بوجه خاص المسائل المعروضة عليها والقرارات والاقتراحات التي انتهت إليها، ويوقع على المحضر كل من رئيس اللجنة وأمين السر، وينشأ سجل خاص لدى رئيس وحدة شؤون الموظفين تثبت فيه هذه المحاضر، ولا يجوز الاطلاع على المحاضر أو استخراج صورة منها إلا بناءً على أمر صادر من الوزير أو وكيل الوزارة أو من جهة قضائية أو هيئة تأديبية.

مادة (30) مكرر:

أضيفت بموجب مرسوم رقم 111 لسنة 2015

يرشح الوزير المختص عدد (3) على الأقل لشغل الوظيفة القيادية على أن يشترط لشغل هذه الوظيفة توافر الشروط التالية:

1-وجود وظيفة شاغرة في الهيكل التنظيمي المعتمد للجهة.

2-الحصول على مؤهل جامعي تخصصي مناسب.

3- توافر الخبرة التالية على المؤهل الدراسية وفقاً لما يلي :

(22) سنة للتعيين بالدرجة الممتازة.

(20) سنة للتعيين بدرجة وكيل وزارة.

(16) سنة للتعيين بدرجة وكيل وزارة مساعد.

4- الحصول على تقرير كفاءة بتقدير امتياز أو التقدير الذي يضعه مجلس الخدمة المدنية حسب الأحوال في كل سنة من السنتين الأخيرتين .

5- أن يقدم تصور التطوير العمل .

6- الإلمام بقدر كاف باللغة الإنجليزية والحاسب الآلي.

7- اجتياز الدورات التدريبية الخاصة بالتأهيل لشغل الوظيفة القيادية المحددة بالنظام الخاص بالقياديين والذي يصدر به قرار من مجلس الخدمة المدنية محدداً طبيعة هذه الدورات ومدتها وشروط الالتحاق بها وأماكن انعقادها .

مادة (30) مكرر (أ):

أضيفت بموجب مرسوم رقم 111 لسنة 2015

تكون الأولوية في الاختيار في حال تساوي المرشحين الذين توافرت فيهم الشروط الواردة في المادة السابقة للمرشح من ذات الجهة، ثم من جهة حكومية أخرى، ثم من جهات غير حكومية، ويفضل الأكثر خبرة في المجالات الأكثر ملاءمة مع طبيعة الوظيفة.

مادة (30) مكرر (ب):

أضيفت بموجب مرسوم رقم 111 لسنة 2015

يرفع الوزير المختص – قبل ستة أشهر من تاريخ إنتهاء مدة شغل الوظيفة القيادية – تقريراً إلى مجلس الوزراء لبيان رأيه في التجديد أو عدم التجديد لشغل الوظيفة القيادية مشفوعاً بالمبررات وفي ضوء التقارير السنوية المقدمة عنه.

مادة (30) مكرر (ج):

أضيفت بموجب مرسوم رقم 111 لسنة 2015.

تستثنى وظائف الديوان الأميري وديوان سمو ولي العهد وديوان سمو رئيس مجلس الوزراء والأمانة العامة لمجلس الوزراء من قواعد وضوابط وشروط التعيين والتجديد فيها.

مادة (31):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005.

يجوز نقل الموظف داخل الجهة الحكومية إلى وظيفة من ذات درجة وظيفته وفي ذات المجموعة الوظيفية، ومن جهة حكومية إلى أخرى بشرط أن يكون النقل إلى وظيفة شاغرة من ذات درجة وظيفته وفي ذات المجموعة الوظيفية، ويكون النقل بقرار من السلطة المختصة بالتقييم في الجهة الحكومية المنقول إليها بعد موافقة ذات السلطة في الجهة الحكومية المنقول منها، ويصدر قرار من مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الخدمة المدنية بقواعد وأحكام وشروط النقل بين الجهات الحكومية التي يتفق أو يختلف فيها نظام الوظائف والدرجات.

مادة (32):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005

يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف كل أو بعض الوقت للقيام مؤقتًا بأعباء وظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرةً في الجهة الحكومية التي يعمل بها أو في جهة حكومية أخرى، ويجوز أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي، ولا تجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات ويكون الندب بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في الجهة المنتدب إليها بعد موافقة ذات السلطة في الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف، ويصدر قرار من مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الخدمة المدنية بقواعد وأحكام وشروط الندب بين الجهات الحكومية التي يتفق أو يختلف فيها نظام الوظائف والدرجات.

مادة (33):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم 71 لسنة 1992

يجوز إعارة الموظف بعد موافقته إلى الجهات التالية:

1- الهيئات والمؤسسات العامة.

2- الهيئات الرياضية وجمعيات النفع العام.

3- الشركات التي تساهم فيها الدولة.

4- الحكومات والهيئات العربية أو الأجنبية أو الدولية.

ويجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين إضافة جهات أخرى إلى تلك الجهات، ولا تكون الإعارة إلا وفقًا للقواعد والأحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية.

مادة (34):

عند إعارة الموظف تبقى وظيفته خالية، ويجوز في حالة الضرورة شغلها بصفة مؤقتة بطريق التعيين إذا كانت الإعارة بدون مرتب ولمدة لا تقل عن سنة على أن تخلي عند عودته.

الإجازات

مادة (35):

الإجازات التي يجوز منحها للموظف هي:

1- إجازة طارئة.

2- إجازة دورية.

3- إجازات خاصة بمرتب كامل أو منخفض أو بدون مرتب.

4- إجازة مرضية.

مادة (36):

يجوز للموظف أن ينقطع عن العمل لسبب طارئ لا يستطيع الإبلاغ عنه مقدمًا للتصريح له بالغياب، وتكون الأجازة الطارئة لمدة لا تزيد على أربعة أيام في السنة ولا تتجاوز يومًا واحدًا في كل مرة، ويجب على الموظف أن يقدم لرئيسه عقب عودته إلى عمله بيانًا بالأسباب التي اقتضت غيابه وتخضع هذه الأسباب لتقدير الرئيس المختص، ويسقط حق الموظف في هذه الأجازة بإنتهاء السنة.

مادة (37):

ألغي حكمها بموجب القانون رقم (63) لسنة 1986 بإضافة مادة جديدة برقم ((23 مكرراً).

مادة (38):

لا تمنح الأجازة الدورية إلا بناءًا على طلب من الموظف وفي حدود رصـــيده منها، ولا يجوز للموظف القيام بالأجازة الدورية إلا بعد إبلاغه بالموافقة عليها، وعلى الموظف أن يعود إلى عمله فور إنتهاء إجازته ولا يجوز مدها إلا بناءً على طلب من الموظف وإبلاغه بالموافقة قبل إنتهاء إجازته، ولا يجوز للجهة الحكومية تأجيل الأجازة الدورية أو تقصيرها أو قطعها بعد القيام بها إلا لأسباب تقتضيها مصلحة العمل.

مادة (39):

لا يستحق الموظف إجازة دورية عن المدد التي يقضيها في إجازة دراسية أو بعثة علمية أو معارًا أو موقوفًا عن العمل أو مرافقًا لمريض أو في أية إجازة خاصة لمدة ستة شهور فأكثر.

مادة (40):

يحتفظ للموظف برصيد إجازاته الدورية التي لم ينتفع بها خلال خمس سنوات باعتبار السنة الجارية والأربع سنوات السابقة عليها ويسقط ما يجاوز ذلك، ويجوز التصريح له إذا سمحت ظروف العمل بأن ينتفع في سنة واحدة بما لا يزيد عن تسعين يومًا، ويخطر كل موظف برصيد إجازاته الدورية في شهر يناير من كل عام.

مادة (41):

يستحق الموظف عند إنتهاء خدمته بدلاً نقديًا من رصيد إجازاته الدورية التي لم ينتفع بها بما لا يزيد على تسعين يومًا محسوبًا على أساس آخر مرتب تقاضاه ويسقط ما زاد على ذلك، فإذا أعيد للخدمة قبل انقضاء المدة التي تقاضى عنها البدل النقدي رد من هذا البدل ما يقابل المدة المتبقية منها مع إضافتها إلى رصيد إجازاته.

مادة (42):

استثناءً من أحكام المواد السابقة يحدد مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين مدة الأجازة الدورية وقواعد وأحكام منحها لموظفي المعاهد والمدارس وكذلك للموظفين الذين تقتضي ظروف أو طبيعة عملهم ذلك.

مادة (43):

يجوز للوزير أن يمنح الموظف إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاته الأخرى لمدة ثلاثين يومًا لأداء فريضة الحج ولا تمنح هذه الأجازة إلا مرة واحدة طوال مدة الخدمة، ويصرف مرتب هذه الأجازة عند القيام بها.

مادة (44):

يمنح الموظف في حالة وفاة الزوج أو أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية إجازة بمرتب كامل لمدة لا تزيد على أربعة أيام.

مادة (45):

يجوز للوزير منح الموظف إجازة خاصـــة بعد اســـتنفاد رصـــيده من الإجازات الدورية لمرافقة مريض قررت وزارة الصـحة العامة علاجه في الخارج مع مرافق له، وذلك للمدة المقررة للعلاج بحيث لا تزيد على ستة شـهور بمرتب كامل ويصرف المرتب في هذه الحالة في أول كل شهر. ويجوز مد هذه المدة بما لا يجاوز مثلها بدون مرتب.

مادة (46):

يجوز بموافقة الوزير منح الموظف إجازة تفرغ بمرتب كامل لتأدية أعمال فنية أو أدبية معينة أو للقيام بمهام علمية أو رياضية محددة وذلك بناءً على طلب من الجهات المعنية.

ويضع مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين القواعد المنظمة لمنح هذه الأجازة.

مادة (47):

تستحق الموظفة إجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة شهرين للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها.

مادة (48):

يجوز بموافقة الوزير منح الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة.

مادة (49):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم 395 لسنة 2009

يجوز للوزير أن يمنح الموظفة إجازة خاصة بمرتب كامل أو مخفض أو بدون مرتب لمرافقة زوجها الموظف في الخارج إذا نقل أو أوفد في بعثة علمية أو إجازة دراسية أو مهمة رسمية أو إعارة وذلك وفقاً للقواعد والأحكام التي يقررها مجلس الخدمة المدنية.

مادة (50):

يجوز بموافقة الوزير منح الموظف إجازة خاصة بدون مرتب لا تزيد على خمسة عشر يومًا في السنة إذا أبدى أسبابًا مقبولة تبرر ذلك.

مادة (51):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم 128 لسنة 1993م.

يجوز منح الموظف بناءً على طلبه إجازة خاصة بمرتب كامل أو بنصف مرتب أو بدون مرتب خلاف الإجازات الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام وذلك وفقًا للقواعد والأحكام التي يقررها مجلس الخدمة المدنية.

مادة (52):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005

إذا أصيب الموظف بمرض يمنح إجازة مرضية بقرار من الهيئة الطبية المختصة لمدة لا تزيد على سنتين، ويصدر قرار من مجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الخدمة المدنية بالمدد والقواعد والأحكام اللازمة لمنحها براتب كامل أو منخفض أو بدون مرتب أو تحويلها إلى إجازة دورية.

مادة (53):

يكون التصريح بالإجازات المرضية وفقًا للقواعد التي يصدر بها قرار من مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح وزير الصحة العامة.

التأديب

مادة (54):

يكون الوقف عن العمل لمصلحة التحقيق طبقًا للبند (1) من المادة (30) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه بقرار من الوزير بالنسبة لشاغلي مجموعتي الوظائف القيادية والعامة، أما بالنسبة لشاغلي الوظائف الأخرى، فيصدر القرار من وكيل الوزارة، وفي جميع الأحوال يكون الوقف عن العمل للمصلحة العامة بقرار من الوزير.

مادة (55):

لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بقرار مسبب بعد التحقيق معه كتابة أو شفاهة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه.

مادة (56):

تكون إحالة الموظفين من شاغلي مجموعتي الوظائف القيادية والعامة إلى التحقيق بقرار من الوزير، وتكون الإحالة بقرار من وكيل الوزارة بالنسبة لشاغلي الوظائف الأخرى، ويثبت التحقيق إذا كان كتابةً في محضر بأرقام مسلسلة وتذيل كل ورقة من أوراقه بتوقيع المحقق والكاتب إن وجد.

مادة (57):

لا يكون التحقيق إلا بحضور الموظف ومع ذلك يجوز إذا اقتضت مصلحة التحقيق أن يجرى في غيبته، وللمحقق الاطلاع على الأوراق المتصلة بالتحقيق وسماع الشهود من الموظفين وغيرهم ويكون أداء الشهادة بعد حلف اليمين.

مادة (58):

كل موظف يستدعى لسماع شهادته في تحقيق ويمتنع عن الحضور أو عن الإدلاء بما لديه من معلومات دون عذر مقبول يسائل تأديبيًا.

مادة (59):

إذا بدت للمحقق أثناء التحقيق شبهة جريمة من جرائم القانون العام وجب عليه عرض الأمر على وكيل الوزارة لتولي عرضه على الوزير للنظر في إبلاغ السلطات القضائية وفي استمرار التحقيق أو وقفه.

مادة (60):

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين هي:

1- الإنذار.

2- الخصم من المرتب لمدة لا تزيد على خمسة عشر يومًا في المرة الواحدة ولا تجاوز تسعين يومًا خلال اثنتي عشر شهرًا.

3- تخفيض المرتب الشهري بمقدار الربع لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز اثنتي عشر شهرًا عن المخالفة الواحدة.

4- خفض الدرجة إلى الدرجة الأدنى مباشرةً ويحدد القرار الصادر بتوقيع العقوبة الأقدمية في هذه الدرجة ومرتب الموظف فيها.

5- الفصل في الخدمة.

ولا توقع على شاغلي مجموعة الوظائف القيادية إلا إحدى العقوبات التالية:

أ) التنبيه كتابةً من الوزير.

ب) اللوم.

ج) الفصل من الخدمة.

مادة (61):

يختص وكيل الوزارة بتوقيع جميع العقوبات التأديبية المشار إليها في المادة السابقة بالنسبة إلى شاغلي مجموعتي الوظائف الفنية والمساعدة، أما بالنسبة إلى شاغلي مجموعة الوظائف العامة فيختص وكيل الوزارة بتوقيع جميع العقوبات التأديبية عدا الفصل من الخدمة فيصدر به قرار من الوزير، ويكون للوزير في جميع الأحوال تعديل القرار الصادر من وكيل الوزارة لتخفيف العقوبة أو تشديدها كما يكون له إلغاء القرار وحفظ التحقيق.

مادة (62):

يختص مجلس الخدمة المدنية بتأديب شاغلي مجموعة الوظائف القيادية وذلك بتوقيع عقوبتي اللوم والفصل من الخدمة، وللمجلس إحالة الموضوع إلى لجنة تشكيل من بين أعضائه لدراسته واقتراح القرار المناسب، ويجوز للجنة أن تستعين بآراء من تختاره من غير أعضائها، كما يجوز لها أن تكف أحد أعضائها أو غيرهم لاستكمال التحقيق، وتعرض اقتراحات اللجنة على المجلس ويكون قراره نهائيًا.

مادة (63):

تكون إحالة شاغلي مجموعة الوظائف القيادية إلى مجلس الخدمة المدنية كهيئة تأديبية بقرار من الوزير يتضمن بيانًا بالمخالفات المنسوبة لموظف والأدلة التي تؤيد الاتهام ويبلغ الموظف بصورة من قرار الإحالة قبل الموعد المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يومًا على الأقل، ويكون للموظف حق الاطلاع على التحقيقات وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها والحصول على صورة منها.

مادة (64):

يجوز للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابيًا إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بغير عذر مقبول رغم إخطاره بذلك كتابةً.

مادة (65):

فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية، تكون إحالة الموظف إلى التحقيق وإجرائه من اختصاص الجهة الحكومية التي وقعت فيها المخالفة ولو كان تابعًا لجهة أخرى. ويختص بتوقيع العقوبات التأديبية الجهة الحكومية التابع لها الموظف وقت توقيع العقوبة.

مادة (66):

مع عدم الإخلال بالمادة (63) من هذا النظام إذا وقعت على الموظف عقوبة الفصل من الخدمة كان له الحق في الاطلاع على التحقيقات أو الحصول على صور منها. ويجوز لمن وقعت عليه هذه العقوبة من شاغلي مجموعتي الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة التظلم إلى الوزير، ويكون التظلم إلى مجلس الخدمة المدنية بالنسبة إلى شاغلي مجموعة الوظائف العامة. ويجوز للمجلس تشكيل لجان من بين أعضائه لفحص هذه التظلمات وتقديم توصياتها، وفي جميع الأحوال يجب على الموظف تقديم التظلم خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إبلاغه بالقرار ويكون القرار الصادر بالبت في التظلم نهائيًا.

مادة (67):

لا تجوز ترقية الموظف الموقوف عن العمل أو المحال إلى التحقيق أو إلى المحاكمة الجزائية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة خلال مدة الوقف أو الإحالة، فإذا ثبت عدم مسؤوليته أو عوقب بالإنذار وجب عند ترقيته رد أقدميته في الوظيفة المرقى إليها إلى التاريخ الذي استحقها فيه.

مادة (68):

لا يجوز النظر في ترقية موظف وقعت عليه إحدى العقوبات التأديبية إلا بعد انقضاء الفترات المحددة قرين كل منها:

- ستة شهور في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على الأسبوع.
- سنة في حالة خفض المرتب.
- سنتان في حالة خفض الدرجة.

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة.

مادة (69):

لا تجوز معاقبة الموظف عن مخالفة مضي على وقوعها خمس سنوات ما لم تنقطع هذه المدة بالتحقيق مع الموظف أو إيقافه عن العمل أو اتخاذ أية إجراءات تأديبية أخرى، وتسري هذه المدة من جديد من تاريخ آخر إجراء، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلى الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة.

مادة (70):

تمحى العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترة التالية دون أن توقع عليه أية عقوبة تأديبية:

- ستة أشهر في حالة الإنذار.
- سنة في حالة الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز أسبوع.
- سنتان في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على أسبوع.

- ثلاث سنوات في حالة تخفيض المرتب بمقدار الربع لمدة لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تجاوز اثني عشر شهرًا.
- أربع سنوات في حالة خفض الدرجة.

كما تمحى عقوبة التنبيه أو اللوم التي توقع على شاغلي مجموعة الوظائف القيادية بانقضاء ثلاث سنوات، ويكون المحو بقرار من السلطة المختصة بتوقيع العقوبة ويترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل.

إنتهاء الخدمة

مادة (71):

تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:

1- الاستقالة.

2- عدم تجديد التعيين في الوظيفية القيادية.

3- الإحالة إلى التقاعد.

4- الفصل بقرار تأديبي.

5- (ألغيت هذه المادة بموجب القانون رقم (22) لسنة 1995)

6- الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويجوز للوزير استيفاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.

7- سقوط الجنسية الكويتية أو سحبها.

8- عدم اللياقة للخدمة أو استنفاد الأجازة المرضية أيهما أسبق.

9- بلوغ سن الخامسة والستين للكويتيين، وسن الستين بالنسبة لغير الكويتيين ويجوز مدها إلى سن الخامسة والستين وفقًا للقواعد والأحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية، أما أئمة المساجد وخطباؤها ومؤذنوها فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين.

10- الوفاة.

مادة (72):

تثبت عدم اللياقة الصحية للخدمة بقرار من الهيئة الطبية المختصة بناءً على طلب الموظف أو الجهة الحكومية التابع لها، وتنتهي خدمة الموظف من تاريخ هذا القرار أو استنفاد الأجازة المرضية في المادة (52) من هذا النظام أيهما أسبق.

مادة (73):

تحدد أحوال وشروط عدم اللياقة الصحية وكذا الهيئات الطبية المختصة ونظام العمل فيها بقرار من وزير الصحة العامة بعد الاتفاق مع ديوان الموظفين.

مادة (74):

للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته ويصدر القرار بقبولها من الوزير إذا كان الموظف من شاغلي مجموعة الوظائف القيادية ومن وكيل الوزارة بالنسبة لغيرها من الوظائف، وللسلطة المختصة بقبول الاستقالة إرجاء النظر فيها وذلك خلال ثلاثين يومًا من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون، ولا يجوز تأجيل قبول الاستقالة لأكثر من ستة أشهر تعتبر بانقضائها مقبولة، ويجب أن تكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أي قيد أو شرط. فإذا اقترنت الاستقالة بقيد أو علقت على شرط اعتبرت كأن لم تكن ما لم يتقرر قبولها مع إجابة الموظف إلى طلبه.

ولا يجوز قبول استقالة الموظف إذا كان قد أُحيل إلى التحقيق أو أُوقف عن العمل أو اتخذت ضده أية إجراءات تأديبية أخرى. فإذا انتهت هذه الإجراءات إلى عدم مسؤوليته أو مجازاته بغير عقوبة الفصل جاز قبول استقالته.

مادة (75):

على الموظف أن يستمر في أداء عمله إلى أن يبلغ بقرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المحدد لاعتباره مقبولة، ويستحق الموظف مرتبه حتى إبلاغه بقرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة.

مادة (76):

يجوز إحالة الموظف إلى التقاعد بشرط أن يكون مستحقًا لمعاش تقاعدي فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة وقت هذه الإحالة، وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من الوزير فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية فتكون بقرار من مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح الوزير.

مادة (77):

لا يجوز إعادة تعيين الموظفين الذين يحالون إلى التقاعد وفقًا لأحكام المادة السابقة بالجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام.

مادة (78):

في حالة سحب الجنسية الكويتية من الموظف أو إسقاطها عنه تنتهي خدمته بقوة القانون من تاريخ صدور المرسوم بسحب الجنسية أو إسقاطها.

مادة (79):

إذا عوقب الموظف بالفصل من الخدمة وكان موقوفًا عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه، وفي هذه الحالة لا يجوز أن يسترد من الموظف المفصول ما سبق أن صرف له خلال مدة الوقف.

مادة (80):

يستحق الموظف مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لأحد الأسباب المنصوص عليها في المادة (71).

مادة (81):

إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن ولو كان ذلك عقب إجازة مرخص له بها يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية، فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يومًا متصلة أو ثلاثين يومًا غير متصلة في خلال اثني عشر شهرًا اعتبر مستقيلاً بحكم القانون.

أحكام عامة

مادة (82):

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب المرسوم رقم (235) لسنة 2005

يكون تحديد العطلات الرسمية بقرار من مجلس الوزراء.

ويصـــدر قرار من مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الخدمة المدنية بقواعد وضـــوابط الدوام الرســـمي في الجهات الحكومية، ويجوز للمجلس وضـــع نظام يســـمح فيه بالتغيب عن العمل عدد من الساعات بدون أجر، وتحدد مواعيد وساعات العمل الرسمية بتلك الجهات بقرار من ديوان الخدمة المدنية ويجوز تحديد مواعيد خاصـــة لجهات حكومية معينة، أو لوظائف محددة بالاتفاق مع هذه الجهات، كما يجوز تكليف الموظفين بالعمل في غير المواعيد الرسمية إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

مادة (83):

يجوز للوزير تكليف الموظف بتأدية أعمال أو مهمات تتعلق بالجهة الحكومية في داخل البلاد أو خارجها. وتعتبر مدة التكليف أيام عمل رسمية.

مادة (84):

يكون حساب المدد المنصوص عليها في هذا النظام بالتقويم الميلادي.

مادة (85):

يتولى ديوان الموظفين إصدار التعليمات والتوجيهات اللازمة لتطبيق أحكام هذا النظام ومتابعة تنفيذها.

مادة (86):

تتولى وحدة شؤون الموظفين مسؤولية تطبيق أحكام القوانين والقرارات والنظم المتعلقة بشؤون الموظفين في الجهة الحكومية.

مادة (87):

على الجهات الحكومية الخاضـــعة لهذا النظام أن تمد ديوان الموظفين بكافة البيانات التي يطلبها وأن تسهل لمندوبيه الاطلاع على السجلات والأوراق والملفات وغيرها مما تقتضيه ممارسة اختصاصاته، كما يجب عليها أن ترد على ملاحظات الديوان في أي شأن من شؤون التوظف خلال ثلاثين يومًا من تاريخ ورودها إليها.

أحكام انتقالية

مادة (88):

يمنح الموظفون الموجودون في الخدمة وقت العمل بهذا النظام الذين يزاولون أيًا مما هو محظور في المادة (26) من قانون الخدمة المدنية مهلة للتفرغ للوظيفة وإلا اعتبروا مســـتقيلين بحكم القانون من تاريخ إنتهاء هذه المهلة، وتكون مدة المهلة المنصوص عليها في الفقرة السابقة على النحو الذي يجدده مجلس الخدمة المدنية.

مادة (89):

يجمد رصـــيد الإجازات الدورية المســـتحقة للموظفين الموجودين في الخدمة وقت العمل بهذا النظام ويجوز الانتفاع به بالإضـــافة إلى الأجازة الدورية التي تســـتحق وفقًا لأحكام هذا النظام بحد أقصـــى تســـعين يومًا في السنة، ولا يسري السقوط المنصوص عليه في المادة (40) على هذا الرصيد.

مادة (90):

تستمر المجالس التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظائف العامة المدنية في نظر الدعاوى التأديبية المحالة إليها قبل نفاذ هذا النظام إلى أن يتم الفصل فيها.

مادة (91):

يحدد مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الموظفين قواعد وأحكام نقل الموظفين في الخدمة وقت العمل بهذا النظام إلى المجموعات والدرجات الواردة بالجداول الملحقة به.

مادة (92):

الموظفون الموجودون في الخدمة وقت نفاذ هذا النظام تنقل مواعيد استحقاقهم العلاوة الدورية إلى المواعيد المنصوص عليها في المادة (20) وفقًا لما يقرره مجلس الخدمة المدنية، واستثناءًا من أحكام المادة (23) يحدد مجلس الخدمة المدنية تاريخ ترقية الموظف الذي بلغ نهاية مربوط درجته.

مادة (93):

يستمر العمل باللوائح والقرارات المعمول بها في شؤون التوظف وقت نفاذ هذا النظام لمدة سنة أو لحين صدور اللوائح والقرارات المشار إليها فيه أيهما أقرب وذلك بشرط ألا تتعارض مع أحكام هذا النظام.

مادة (94):

على رئيس الوزراء والوزراء – كلٍّ فيما يخصه – تنفيذ هذا المرسوم، وينشر في الجريدة الرسمية ويعمل به من 1979/7/1.

أمير الكويت

جابر الأحمد

رئيس مجلس الوزراء

سعد العبد الله الصباح

وزير الدولة للشؤون القانونية والإدارية

سلمان الدعيج الصباح

صدر بقصر السيف في 7 جمادى الأولى 1399 هـ.

الموافق 4 إبريل 1979 م

جدول الدرجات والمرتبات الشهرية للموظفين في الجهات الحكومية ومدرج به الزيادة المقررة بموجب القانون رقم (49) لسنة 1982.

مجموعات الوظائف ودرجاتها	أول المربوط	آخر المربوط	العلاوة الدورية السنوية		المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة
			قيمتها	عددها	
مجموعات الوظائف القيادية					
درجة ممتازة		790			–
وكيل وزارة	700	780	16	خمس علاوات	–
وكيل وزارة مساعد	600	680	16	خمس علاوات	–
مجموعة الوظائف العامة					
الدرجة (أ)	520	580	12	خمس علاوات	سنتان
الدرجة (ب)	460	520	12	خمس علاوات	سنتان
الدرجة الأولى	410	460	10	خمس علاوات	سنتان
الدرجة الثانية	360	410	10	خمس علاوات	سنتان
الدرجة الثالثة	310	360	10	خمس علاوات	سنتان
الدرجة الرابعة	260	310	10	خمس علاوات	سنتان
الدرجة الخامسة	200	240	8	خمس علاوات	سنتان
الدرجة السادسة	165	200	7	خمس علاوات	سنتان

الدرجة السابعة	135	165	6	خمس علاوات	سنتان
الدرجة الثامنة	110	135	5	خمس علاوات	سنتان
مجموعة الوظائف الفنية المساعدة					
الدرجة الأولى	205	295	7	عشر علاوات	–
الدرجة الثانية	165	225	6	عشر علاوات	خمس سنوات
الدرجة الثالثة	140	165	5	خمس علاوات	سنتان
الدرجة الرابعة	120	140	4	خمس علاوات	سنتان
الدرجة الخامسة	105	120	3	خمس علاوات	سنتان
الدرجة السادسة	90	105	3	خمس علاوات	سنتان
مجموعة الوظائف المعاونة					
الدرجة الأولى	160	210	5	عشر علاوات	خمس سنوات
الدرجة الثانية	120	160	4		خمس سنوات
الدرجة الثالثة	90	120	3		خمس سنوات

□

مرسوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981

بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية (وفقاً لأخر تعديل)

بعد الاطلاع على الأمر الأميري الصادر بتاريخ 4 من رمضان 1396هـ، الموافق 29 من أغسطس سنة 1976م بتنقيح الدستور، وعلى الأمر الأميري الصادر في 14 من شوال 1400هـ، الموافق 24 من أغسطس سنة 1980م، وعلى المادتين (164 و169) من الدستور، وعلى قانون تنظيم القضاء الصادر بالمرسوم الأميري رقم (19) لسنة 1959 والقوانين المعدلة له، وعلى القانون رقم (38) لسنة 1980 بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية، وعلى القانون رقم (61) لسنة 1976 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والقوانين المعدلة له، وعلى القانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية، وعلى القانون رقم (17) لسنة 1973 في الرسوم القضائية، وبناءً على عرض وزير العدل، وبعد موافقة مجلس الوزراء، أصدرنا القانون الآتي نصه:

مادة (1):

معدلة بموجب القانون رقم(61) لسنة 1982 م

تنشأ بالمحكمة الكلية دائرة إدارية تشكل من ثلاثة قضاة وتشتمل على غرفة أو أكثر حسب الحاجة، وتختص دون غيرها بالمسائل الآتية، وتكون لها فيها ولاية قضاء الإلغاء والتعويض:

أولاً: المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت والعلاوات المستحقة للموظفين المدنيين أو لورثتهم.

ثانيًا: الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة المدنية.

ثالثًا: الطلبات التي يقدمها الموظفون المدنيون بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بالترقية.

رابعًا: الطلبات التي يقدمها الموظفون المدنيون بإلغاء القرارات الصادرة بإنهاء خدماتهم أو بتوقيع جزاءات تأديبية عليهم.

خامسًا: الطلبات التي يقدمها الأفراد أو الهيئات بإلغاء القرارات الإدارية النهائية عدا القرارات الصادرة في شأن مسائل الجنسية وإقامة وإبعاد غير الكويتيين وتراخيص إصدار الصحف والمجلات ودور العبادة.

مادة (2):

معدلة بموجب القانون رقم(61) لسنة 1982 م

تختص الدائرة الإدارية وحدها بنظر المنازعات التي تنشأ بين الجهات الإدارية والمتعاقد الآخر في عقود الالتزام والأشغال العامة والتوريد أو أي عقد إداري آخر وتكون لها فيها ولاية القضاء الكامل.

مادة (3):

معدلة بموجب القانون رقم(61) لسنة 1982 م

مع عدم الإخلال بنص المادة الثانية من قانون تنظيم القضاء رقم (19) لسنة 1959، لا تقبل الطلبات المقدمة من أشخاص ليست لهم فيها مصلحة شخصية مباشرة.

مادة (4):

معدلة بموجب القانون رقم(61) لسنة 1982م

يشترط لقبول الطلبات المبينة بالبنود **ثانيًا وثالثًا ورابعًا وخامسًا** من المادة الأولى أن تكون الطعن مبنيًا على أحد الأسباب الآتية:

أ) عدم الاختصاص.

ب) وجود عيب في الشكل.

ج) مخالفة القوانين واللوائح أو الخطأ في تأويلها أو تطبيقها.

د) إساءة استعمال السلطة.

ويعتبر في حكم القرارات الإدارية رفض السلطات الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب اتخاذه وفقًا للقوانين واللوائح.

مادة (5):

معدلة بموجب القانون رقم(61) لسنة 1982م

تكون للدائرة الإدارية وحدها ولاية الحكم بإلغاء القرارات الإدارية المشار إليها في البنود: **ثانيًا وثالثًا ورابعًا وخامسًا من المادة الأولى،** كما تكون لها وحدها ولاية الحكم في طلبات التعويض عن الأضرار الناشئة عن تلك القرارات، سواء رفعت إليها بطريقة أصلية أو تبعية.

مادة (6):

معدلة بموجب القانون رقم(61) لسنة 1982م

لا يترتب على طلب إلغاء القرار، وقف تنفيذه، على أنه يجوز للدائرة الإدارية متى طلب في صحيفة الدعوى:

1 – أن تأمر بوقف تنفيذ القرار إذا رأت أن نتائج التنفيذ قد يتعذر تداركها وكان من القرارات المنصوص عليها في البند خامسًا من المادة الأولى.

2 – أن تأمر باستمرار صرف المرتب كله أو بعضه لحين الفصل في طلب إلغاء قرار إنهاء الخدمة إذا رأت في ظروف الدعوى ما يبرر ذلك.

مادة (7):

ميعاد رفع دعوى الإلغاء ستون يومًا من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح الحكومية أو إعلان صاحب الشأن به، أو ثبوت علمه به علمًا يقينيًا، وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهات الرئاسية لها، ويجب أن يبت في التظلم خلال ستين يومًا من تاريخ تقديمه، وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسببًا، ويعتبر فوات ستين يومًا على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه، ويحسب ميعاد رفع الدعوى من تاريخ الرفض الصريح أو الضمني حسب الأحوال.

مادة (8):

معدلة بموجب القانون رقم(61) لسنة 1982م

لا تقبل طلبات الإلغاء المنصوص عليها في البنود ثانيًا وثالثًا ورابعًا من المادة الأولى عدا القرارات الصادرة من مجالس تأديبية قبل التظلم منها إلى الجهة التي أصدرتها أو الجهات الرئاسية وانتظار المواعيد المقررة للبت في التظلم. ويصدر مرسوم ببيان إجراءات تقديم التظلم والبت فيه.

مادة (9):

يكون رفع الدعوى بصحيفة تودع إدارة كتّاب المحكمة الكلية ويجب أن تشتمل هذه الصحيفة على بيان موضوع المنازعة وأسبابها وطلبات مقدم الصحيفة وذلك بالإضافة إلى البيانات العامة التي يجب اشتمال أوراق الدعاوى عليها، وتقدم مع الصحيفة المستندات المؤيدة لها.

ويجب أن يقدم إلى إدارة الكتّاب بالإضافة إلى أصل الصحيفة عدد كافٍ من الصور.

مادة (10):

عند إيداع الصحيفة تسلم إدارة الكتّاب إلى المودع إيصالاً يثبت فيه تاريخ الإيداع وساعته ويجب على إدارة الكتّاب خلال الثلاثة أيام التالية إعلان الخصوم بصحيفة الطعن على أن يكون إعلان الجهات الحكومية والمؤسسات العامة بمقر إدارة الفتوى والتشريع، ويكون لكل من الخصوم الحق في الرد على ما جاء فيها بمذكرة تودع إدارة كتاب المحكمة مع المستندات اللازمة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إعلانه بالطعن، وبمجرد إنتهاء هذه المهلة تقوم إدارة كتّاب المحكمة بتحديد جلسة لنظر الموضوع خلال شهرين على الأكثر وبإبلاغ جميع أطراف النزاع بتاريخ تلك الجلسة قبل موعد عقدها بأسبوع على الأقل وذلك بموجب خطابات موصى عليها بعلم الوصول، ويجوز تقديم مستندات أو مذكرات جديدة أثناء المرافعة إذا صرحت المحكمة بذلك وفي خلال المواعيد التي تتولى المحكمة تحديدها.

مادة (11):

يفرض رسم ثابت على طلبات الإلغاء ووقف التنفيذ قدره عشرة دنانير لكل طلب ويتعدد الرسم بتعدد القرارات والطلبات، أما الدعاوى الأخرى فتقدر الرسوم المستحقة عليها حسب القواعد المقررة لسائر الدعاوى.

مادة (12):

تكون الأحكام الصادرة من الدائرة الإدارية بالمحكمة الكلية قابلة للاستئناف إذا كان النزاع غير مقدر القيمة أو كانت قيمته تتجاوز ألف دينار، وفيما عدا ذلك يكون الحكم نهائيًا.

مادة (13):

تُرتب بمحكمة الاستئناف العليا غرفة خاصة أو أكثر للنظر فيما يُستأنف من الأحكام الصادرة من الدائرة الإدارية بالمحكمة الكلية.

مادة (14):

ميعاد استئناف الأحكام الصادرة في المسائل السابقة ثلاثون يومًا من تاريخ صدور الحكم، ويرفع الاستئناف بصحيفة تودع إدارة كتّاب محكمة الاستئناف العليا ويجب أن تشتمل على بيان الحكم المستأنف وتاريخ صدوره وأسباب استئنافه وطلبات المستأنف. ويجب أن تكون صحيفة الاستئناف موقعة من أحد المحامين أو من أحد أعضاء إدارة الفتوى والتشريع إذا كان الاستئناف مرفوعًا من المحكمة أو إحدى المؤسسات العامة وإلا كان باطلاً. وتسلم إدارة الكتّاب المستأنف إيصالاً يثبت فيه تاريخ الإيداع، ويجب على إدارة الكتّاب خلال الثلاثة أيام التالية إعلان الخصوم بصحيفة الاستئناف على أن يكون إعلان الجهات الحكومية والمؤسسات العامة بمقر إدارة الفتوى والتشريع، ويكون لكل من الخصوم الحق في الرد على ما جاء فيها بمذكرة تودع إدارة كتّاب المحكمة خلال ثلاثين يومًا من تاريخ إعلانه بالاستئناف. وبمجرد إنتهاء هذه المهلة تقوم إدارة الكتّاب بتحديد جلسة لنظر الاستئناف خلال شهرين على الأكثر وبإبلاغ جميع الأطراف بتاريخ تلك الجلسة قبل موعدها بأسبوع على الأقل وذلك بموجب كتاب موصى عليه بعلم الوصول.

مادة (15):

معدلة بموجب القانون رقم(61) لسنة 1982م

فيما عدا ما نص عليه في هذا القانون يسري على الدعاوى المنصوص عليها فيه والأحكام الصادرة فيها وطرق الطعن في هذه الأحكام القواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية، وتكون للأحكام الصادرة بالإلغاء حجية عينية في مواجهة الكلفة، وتكون صورتها التنفيذية مشمولة بالصيغة الآتية: **(على الوزراء ورؤساء المصالح المختصين تنفيذ هذا الحكم وإجراء مقتضاه).**

أما الأحكام الأخرى فتذيل صورتها بالصيغة التنفيذية المقررة لسائر الأحكام.

مادة (16):

يلغى كل نص يتعارض مع أحكام هذا القانون.

مادة (17):

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا القانون، وينشر في الجريدة الرسمية، ويُعمل به من أول أكتوبر سنة 1981.

أمير الكويت

جابر الأحمد

رئيس مجلس الوزراء

سعد العبد الله الصباح

وزير العدل بالنيابة

يوسف جاسم الحجي

صدر بقصر السيف في: 12 ربيع الثاني 1401هـ،

الموافق: 17 فبراير 1981م.

المذكرة الإيضاحية لقانون إنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية

عندما صدر الدستور أجازت المادة (169) منه أن تخول الفصل في الخصومات الإدارية لغرفة أو محكمة خاصة يبين القانون نظامها وكيفية ممارستها للقضاء الإداري ومنذ ذلك الوقت قُدمت بحوث ومشروعات عديدة في هذا الشأن.

وقد قامت الحكومة بدراسة مختلف الآراء والمشروعات التي طرحت للبحث في هذا الشأن وتبين لها أن الأغلبية تتجه إلى العهود بقضاء الإلغاء إلى إحدى دوائر القضاء العادي دون إنشاء محكمة إدارية مستقلة عن القضاء العادي وهذا النظر يتفق مع واقع البلاد التي سيعتبر فيها قضاء الإلغاء في دور التجربة وحتى لا ينشأ جهاز جديد ضخم لعدد محدود من القضايا، فإذا ما أسفرت التجربة عن نجاح هذا القضاء وتزايد عدد القضايا المنظورة أمامه أمكن إعادة النظر في الموضوع واختيار الحل الملائم في ضوء ما يستجد من ظروف.

وقد نصت المادة الأولى بأن يعهد بالقضاء الإداري إلى دائرة تخصص لهذا الغرض في المحكمة الكلية على أن يراعى في تكوينها أن تكون مشكلة من ثلاثة قضاة نظرًا لما يتميز به قضاء الإلغاء من مقومات أهمها أنه ليس قضاءً تطبيقيًا وإنما هو قضاء يبتدع الحلول المناسبة للمنازعات التي تنشأ بين الإدارة والأفراد وهي تختلف بطبيعتها عن منازعات القانون الخاص، كما تضمنت هذه المادة بيان المسائل التي تختص بها المحكمة الإدارية وكلها تتعلق بشؤون الموظفين المدنيين العاملين في أية جهة حكومية سواء أكانت إحدى الوزارات أو مؤسسة أو هيئة عامة.

وأفردت المادة (2) من المشروع للمنازعات المتعلقة بالعقود الإدارية لاختلاف ولاية القضاء الإداري في مسائل العقود عنها في قضايا الإلغاء إذ أن المحاكم العادية تختص حاليًا بنظر منازعات العقود الإدارية وتطبق بشأنها قواعد القانون الإداري ونقل الاختصاص إلى الدائرة المنشأة بموجب هذا المشروع لن يترتب عليه أي أثر جديد بالنسبة لاختصاص المحاكم بهذه العقود سوى قصر الاختصاص بنظر هذه العقود على هذه الدائرة وحدها لتخصصها.

وأوردت المادة (3) من المشروع شرطًا هامًا من الشروط اللازمة في القضاء الإداري وهو عدم قبول الطلبات المقدمة من أشخاص ليست لهم فيها مصلحة شخصية مباشرة لأن شرط المصلحة وإن كان شرطًا لازمًا في كل دعوى إلا أنه بالنسبة لدعوى الإلغاء يجب أن يكون مباشرةً وقد كان هذا الشرط محل جدل وخلاف طويل في القضاء الإداري انتهى فيه الرأي إلى وجوب أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة.

وبينت المادة (4) من المشروع أسباب الطعن، وهي ترد جميعها إلى سبب رئيسي أصيل وهو مخالفة القانون وإنما قد تكون المخالفة راجعة إلى قواعد الاختصاص أو إلى قواعد الشكل وقد تكون مخالفة لمضمون القانون أو لأهدافه.

ثم نصت المادة (5) من المشروع على أن يكون لهذه الدائرة وحدها ولاية الحكم بإلغاء القرارات الإدارية المطعون فيها كما يكون لها وحدها ولاية الحكم بالتعويض عن الأضرار الناشئة عن تلك القرارات وذلك سواء رُفعت إليها بطريقة أصلية أي رُفع إليها طلب التعويض عن القرار الإداري كدعوى مستقلة أو رفع إليها بصفة تبعية كطلب تابع أو احتياطي لطلب إلغاء القرار الإداري.

كما عالجت المادة (6) من المشروع سلطة المحكمة في وقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلى أن يُفصل في موضوع الطعن فوضعت في صدرها القاعدة الأصلية وهي أنه لا يترتب على طلب الإلغاء وقف تنفيذ القرار المطعون فيه وإذ كانت المحكمة لا تختص كما هو واضح من المادة الأولى من المشروع إلا بالطلبات الخاصة بالموظفين المدنيين فإنه يصبح من غير المتصور أن يترتب على تنفيذ القرار أضرار جسيمة إلا في حالة واحدة وهي حالة القرار الصادر بإنهاء الخدمة مع ما يترتب على ذلك من قطع مرتب الموظف بالرغم من احتمال إلغاء هذا القرار لذلك عالجت هذه المادة هذا الغرض بأن أجازت للمحكمة أن تأمر باستمرار صرف كل المرتب أو بعضه لحين الفصل في الدعوى.

ثم تناولت المادة (7) من المشروع بيان ميعاد الطعن في القرارات الإدارية فجعلته ستين يومًا من تاريخ نشر القرار المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح الحكومية أو

إعلان صاحب الشأن به أو ثبوت علمه به علمًا يقينيًا ثم أوضح المشروع أحكام انقطاع هذا الميعاد وذلك لإعطاء ذوي الشأن الفرصة للتظلم من القرارات إلى الجهة التي أصدرتها.

وحتى تقل المنازعات بين الحكومة وأصحاب الشأن وحتى يمكن للجهات الإدارية تدارك ما تقع فيه من أخطاء، قررت المادة (8) من المشروع عدم قبول طلبات الإلغاء المنصوص عليها في المادة الأولى إلا بعد التظلم منها إلى الجهة التي أصدرتها أو الجهة الرئاسية لها وانتظار المواعيد المقررة للبت في التظلم الموضحة في المادة (7) من الشروع وذلك حتى تتهيأ للحكومة فرصة دراسة أسباب التظلم وإجابة صاحب الشأن إلى طلبه إذا ما ثبتت سلامة التظلم قبل لجوئه إلى القضاء.

وقد أحال مشروع القانون إلى مرسوم يصدر ببيان إجراءات تقديم التظلم والبت فيه إذ قد يكون من الملائم أن تستعين الجهة الإدارية بالأجهزة المتخصصة كديوان الموظفين لبحث التظلم.

وبينت المادتان (9،10) من المشروع إجراءات طرح الدعوى الإدارية على المحكمة موضحة أن يكون ذلك بصحيفة تودع إدارة كتاب المحكمة مع تحديد مواعيد مناسبة لتحضير الدعوى وتبادل المذكرات والاطلاع على المستندات وإيداعها من الجانبين وما يعقب ذلك من تحديد جلسة لنظر الدعوى بعد إنتهاء مرحلة التحضير التي روعي فيها اختصار دون تضييق مع تخويل المحكمة سلطة منح الخصوم مواعيد أخرى أثناء المرافعة لتقديم مستندات أو مذكرات جديدة وأوضح المشروع أن إعلان الجهات الحكومية والمؤسسات يتم بمقر إدارة الفتوى والتشريع.

وعالجت المادة (11) من المشروع رسوم طلبات الإلغاء ووقف التنفيذ فحددته بعشرة دنانير لكل طلب مع تعدد الرسم بتعدد القرارات والطلبات إذ لا يعالج القانون (17) لسنة 1973 في شأن الرسوم القضائية هذا النوع من الدعاوى أما الدعاوى الأخرى التي تنظرها هذه الدوائر فتقدر الرسوم عليها حسب القواعد المقررة لسائر الدعاوى.

وجاءت المادتان (12، 13) من المشروع مقررتين قابلية أحكام الدائرة الإدارية للاستئناف إذا كان النزاع غير مقدر القيمة أو كانت قيمته تتجاوز ألف دينار على أن يكون ذلك أمام دائرة خاصة بمحكمة الاستئناف العليا. وبينت المادة (14) من المشروع ميعاد الاستئناف وإجراءاته.

ثم قررت المادة (15) من المشروع أنه فيما عدا ما نص عليه في هذا القانون تسري على الدعاوى المنصوص عليها في القانون والأحكام الصادرة بها وطرق الطعن في هذه الأحكام القواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية دون تحديد مواد بذاتها ويترتب على ذلك جواز الطعن بالتمييز في الأحكام الصادرة استئنافيًا بالنسبة للأحكام الصادرة من هذه الدائرة وذلك وفقًا للشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في قانون المرافعات المدنية والتجارية للطعن بالتمييز في سائر الأحكام الاستئنافية.

أما المادة (16) من المشروع فقد حرصت على تقرير إلغاء كل نص يتعارض مع هذا القانون نظرًا لأن بعض التشريعات قد تضمنت نصوصًا تتعلق بالطعن في بعض القرارات الإدارية كالمادة الثانية من قانون تنظيم القضاء التي تمنع إلغاء القرارات الإدارية أو وقف تنفيذها، وطبيعي أن إلغاء ما جاء بهذه المادة مقصورًا على ما أُبيح فيه الطعن طبقًا لهذا المشروع ويبقى ما عداه قائمًا وعلى الأخص منع النظر في أعمال السيادة.

وأخير نصت المادة (17) من المشروع على سريان هذا القانون من أول أكتوبر سنة 1981 وذلك لإفساح المجال لاتخاذ الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذ القانون كتعيين القضاة المتخصصين في هذا النوع من الدعاوى.

وبديهي أن القرارات الإدارية التي صدرت قبل العمل بهذا القانون لن تكون محلاً للرقابة القضائية بطريق الإلغاء المستحدث بموجب هذا القانون، إذ أن هذه القرارات وقد صدرت حصينة من الطعن بالإلغاء فإن إباحة الطعن بالإلغاء لا تسري إلا على القرارات التي صدرت في ظل هذه الإباحة وهذا أمر مستقر.

مرسوم بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه

بعد الاطلاع على القانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية، وبناءًا على عرض وزير العدل والشؤون القانونية والإدارية، وبعد موافقة مجلس الوزراء، رسمنا بالآتي:

مادة أولى

يكون التظلم من القرارات الإدارية المنصوص عليها بالفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة الأولى من القانون رقم 20 لسنة 1981 المشار إليه إلى الجهة التي أصدرتها أو الجهات الرئاسية لها، بطلب يقدم أو يرسل بكتاب مسجل بعلم الوصول.

مادة ثانية

يجب أن يشتمل التظلم على البيانات الآتية:

أ) **اسم المتظلم ووظيفته وعنوانه.**

ب) **تاريخ صدور القرار المتظلم منه، وتاريخ نشره في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح الحكومية أو تاريخ إعلان المتظلم به.**

ج) **موضوع القرار المتظلم منه، والأسباب التي بني عليها التظلم ويرفق بالتظلم المستندات التي يرى المتظلم تقديمها.**

مادة ثالثة

تقوم الجهة التي تتلقى التظلم بقيده في سجل خاص – برقم مسلسل – يبين فيه تاريخ تقديمه، ويسلم للمتظلم إيصال مبين فيه رقم التظلم وتاريخ تقديمه، أو يرسل إليه بكتاب مسجل بعلم الوصول.

مادة رابعة

على الجهة التي أصدرت القرار المتظلم منه أن تحرر مذكرة بوجهة نظرها في التظلم وأن ترسلها إلي ديوان الموظفين خلال عشرة أيام من تاريخ تقديم التظلم مع صورة من القرار المتظلم منه وجميع الأوراق

والمستندات المتعلقة بالموضوع. وإذا كان التظلم مقدمًا إلى الجهة الرئاسية فعلى هذه الجهة أن تحيل التظلم إلى الجهة التي أصدرت القرار المتظلم منه لاتباع ما ورد في الفقرة السابقة.

مادة خامسة

يرسل ديوان الموظفين التظلم مشفوعًا برأيه وبوجهة نظر الجهة التي أصدرت القرار المتظلم منه وجميع الأوراق والمستندات المتعلقة بالموضوع إلى إدارة الفتوى والتشريع خلال عشرين يومًا من تاريخ ورود التظلم إليه. وتقوم إدارة الفتوى والتشريع بفحص التظلم وموافاة السلطة المختصة برأيها خلال عشرين يومًا من تاريخ وروده إليها.

مادة سادسة

تبت السلطة المختصة في التظلم بقبوله أو رفضه خلال عشرة أيام من تاريخ ورود رأي إدارة الفتوى والتشريع إليها، ويبلغ المتظلم بكتاب مسجل بعلم الوصول بالقرار الصادر في تظلمه وكذلك الأسباب التي بني عليها إذا صدر القرار بالرفض.

مادة سابعة

على الوزراء – كل فيما يخصه – تنفيذ هذا المرسوم، ويُعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

أمير الكويت

جابر الأحمد

رئيس مجلس الوزراء

سعد العبد الله الصباح

وزير العدل والشؤون القانونية والإدارية

سلمان الدعيج الصباح

صدر بقصر السيف في: 7 ذي الحجة 1401هـ

الموافق: 5 أكتوبر 1981م

قرار رقم (36) لسنة 2006 بشأن قواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقييم أداء الموظفين والتظلم منه ،،،

-القرار وفقاً لآخر تعديل يناير 2016 م

مجلس الخدمة المدنية،

بعد الإطلاع على المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979م في شأن الخدمة المدنية الصادر في 7 جمادى الأولى 1399هـ الموافق 4 إبريل 1979م وتعديلاته، وعلى المرسوم الصادر في 7 جمادى الأولى 1399هـ الموافق 4 إبريل 1979م في شأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته، وعلى المادة (25) من المرسوم سالف الذكر، وبناءً على اقتراح ديوان الخدمة المدنية، وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، قرر:

مادة (1)

فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية يخضع كل موظف كويتي وغير كويتي لقواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقييم الأداء والتظلم منه المبينة في هذا القرار، وتكون مراتب التقييم (ممتاز ــ جيد جدًا ــ جيد ــ ضعيف).

مادة (2)

يكون تقييم أداء الموظفين عن كل سنة ميلادية منتهية (الفترة من أول يناير حتى نهاية شهر ديسمبر) ويعبر عنها في هذا القرار بسنة التقييم.

مادة (3)

تعد كل جهة حكومية نماذج تقييم الأداء السنوي (الفعلي) للموظفين القائمين بأعباء وظائفهم وفقًا لنماذج المرافقة لهذا القرار مع مراعاة قواعد وإجراءات ومواعيد استيفائها وذلك على النحو التالي:

أولاً: نموذج رقم (1) التقييم الأولى نصف السنوي للموظف:

يضع الرئيس المباشر التقييم الأولى نصف السنوي عن أداء الموظف على هذا النموذج وذلك بإبداء ملاحظاته الأولية عن أول ستة أشهر من سنة التقييم خلال شهري (يوليو، أغسطس) ويحيله للرئيس التالي

له – إن وجد – ليبدي رأيه خلال ذات الفترة ثم يعيده للرئيس المباشر لمتابعة أداء الموظف حتى نهاية سنة التقييم.

ولا يخضع الموظف للتقييم الأولي في الحالتين التاليتين:

أ) إذا لم تكن قد ثبتت صلاحياته خلال فترة التجربة قبل إنتهاء هذه المدة (ستة أشهر).

ب) إذا قيم أداء الموظف المعين أو المعاد تعيينه خلال سنة التقييم وفقًا للمادة (6) من هذا القرار.

ثانيًا: نموذج رقم (2) المعلومات الوظيفية عن الموظف:

تتولى وحدة شؤون الموظفين في الجهة الحكومية مسؤولية استيفاء بيانات النموذج رقم (2) عن سنة التقييم المنتهية وذلك خلال الخمسة عشر يومًا الأولى من شهر يناير ثم تحيله إلى الرئيس المباشر مع النموذج رقم (3) خلال ذات الفترة.

ثالثًا: نموذج رقم (3) من جزئين:

أ) **الجزء الأول من النموذج رقم (3) عوامل ودرجات التقييم:**

ويتكون هذا الجزء من أربع مجموعات لعوامل ودرجات التقييم مع بيان أوصاف كل عامل وذلك على النحو التالي:

- المجموعة الأولى: عوامل كفاءة الأداء الفردي.
- المجموعة الثانية: عوامل كفاءة الأداء الجماعي.
- المجموعة الثالثة: عوامل القدرات الشخصية.
- المجموعة الرابعة: عوامل تقييم كفاءة شاغلي الوظائف الإشراقية فقط.

وتحتوي هذه المجموعات على عدد من عوامل تقييم الأداء يتم الاختيار منها أو الإضافة إليها حسب ما تقتضيه طبيعة الوظائف في الجهة وفقًا لما هو وارد بالنماذج المرافقة لهذا القرار.

ب) الجزء الثاني من النموذج رقم (3) النتيجة النهائية للتقييم:

ويخصص هذا الجزء لرصد المجموع النهائي لدرجات التقييم في كل مجموعة من مجموعات عوامل التقييم التي تضمنها الجزء الأول من هذا النموذج وتحديد التقدير العام اللفظي المقابل للنسبة المئوية وفقًا للقاعدة الحسابية الواردة في الجزء الثاني مع بيان توصيات الرئيس المباشر، ورأي الرئيس التالي له، وقرار لجنة شؤون الموظفين حسب الأحوال.

رابعًا: يجري الرئيس المباشر متابعة مستمرة للموظف الذي يرأسه وعلى هذا الأساس يحدد في الجزء الأول من النموذج رقم (3) الوصف الممثل لحالة الموظف ودرجته في كل عامل من عوامل تقييم الأداء مع حساب المجموع النهائي للدرجات في كل مجموعة من مجموعات عوامل التقييم، كما يقوم في الجزء الثاني من ذات النموذج بحساب النسبة المئوية وتحديد التقدير العام اللفظي مع بيان توصياته – إن وجدت – في الجزء المخصص لهذا الغرض في النموذج ويحيله إلى الرئيس التالي له قبل نهاية شهر يناير مع النموذجين رقمي (1)، (2) ليبدي رأيه خلال السبعة أيام الأولى من شهر فبراير ثم يحيل النماذج إلى وحدة شؤون الموظفين لإعمال شؤونها في هذا الشأن، فإذا لم يكن للرئيس المباشر رئيس تالٍ له أحال النموذج إلى الوحدة المباشرة.

خامسًا: تلتزم وحدة شؤون الموظفين بعرض تقارير الأداء المحالة إليها وفقًا للبند رابعًا أعلاه (النماذج (1)، (2)، (3)) خلال سبعة أيام من تاريخ ورودها على لجنة شؤون الموظفين لاعتمادها أو تقدير درجة الكفاءة في الحالتين التاليتين فقط دون غيرهما:

أ) إذا اختلف رأي الرئيس المباشر والرئيس التالي له.

ب) إذا لم يكن هناك رئيس تالٍ للرئيس المباشر.

وعلى لجنة شؤون الموظفين الانتهاء من عملية التقييم في الحالتين المشار إليهما قبل نهاية شهر فبراير وإحالة التقارير إلى وحدة شؤون الموظفين لاتخاذ ما يلزم قانونًا.

مادة (4):

إذا قلت المدد الفعلية لمزاولة الموظف لأعباء وظيفته عن مائة يوم متصلة أو متفرقة خلال سنة التقييم أو قلت عن نصف عدد أيام النوبة للعاملين بهذا النظام خلال هذه السنة – بعد استبعاد مدد الانقطاع

والوقف عن العمل والإعارة والتفرغ والإجازات أيًا كان نوعها أو مدتها وأيام العطلات الرسمية والجمع والراحات – خرج من نطاق تقييم أداء الموظفين القائمين بأعباء وظائفهم وأعتد بتقدير آخر تقييم أداء نهائي وضع عنه مع مراعاة عدم الاعتداد بأي تقدير غير فعلي وذلك في المجالين التاليين:

أ) في مجال إعمال المادة (17) من نظام الخدمة المدنية.

ب) في مجال ترقية الموظف بالاختيار.

مادة (5)

لا تحتسب خدمة الموظف خلال فترة التجربة ضمن سنة تقييم الأداء إلا إذا قررت الجهة ثبوت صلاحيته خلالها وفقًا للقواعد والإجراءات المقررة وذلك قبل إنتهاء سنة التقييم.

مادة (6)

إذا عين أو أعيد تعيين الموظف خلال سنة التقييم، وثبتت صلاحيته خلال فترة التجربة قبل إنتهاء هذه السنة أو كان غير خاضع لفترة تجربة جديدة حسب الأحوال قيم أداءه عن الفترة من تاريخ تعيينه أو إعادة تعيينه حتى نهاية شهر ديسمبر من سنة التقييم التي عين أو أعيد تعيينه خلالها واعتبرت هذه الفترة هي سنة التقييم استثناءً من المادة (2) من هذا القرار – فإذا قلت هذه الفترة أو المدد الفعلية لمزاولته أعباء وظيفته خلالها عن المدة المنصوص عليها في المادة (4) من هذا القرار أو لا زال خاضعًا لفترة التجربة قبل إنتهاء سنة التقييم فلا يجوز أداءه عن هذه الفترة.

مادة (7)

إذا عدل وضع الموظف لحصوله على مؤهل علمي أو دورة تدريبية أو سويت حالته لحصوله على الجنسية الكويتية خلال سنة التقييم، احتسبت الفترة السابقة على التعديل أو التسوية في الجهة ضمن سنة التقييم وتستكمل مراحل تقييمه على هذا الأساس وذلك مع عدم الإخلال بالمادتين (4)، (5) من هذا القرار.

مادة (8)

الموظف المنتدب داخل الجهة أو خارجها – سواء اتفق أو اختلف نظام الوظائف والدرجات – تختص الجهة أو الوحدة التنظيمية المنتدب إليها بتقييم أدائه إذا قضى سنة التقييم كاملة لديها. أما إذا قضى جزء من سنة التقييم لدى الوحدة التنظيمية أو جهة العمل الأصلية الجزء الآخر لدى الوحدة

التنظيمية أو الجهة المنتدب إليها، فتكون الجهة أو الوحدة التي قضى فيها المدة الأطول هي المختصة بتقييم أدائه وتلتزم الوحدة أو جهة العمل الأخرى بموافاتها بتقرير يتضمن رأيها في أداء الموظف خلال الجزء من سنة التقييم الذي قضي لديها فضلاً عن المعلومات الوظيفية وغيرها التي قد تطلبها الجهة أو الوحدة المختصة بالتقييم للاسترشاد بها على أن يتم ذلك خلال (15) يومًا من تاريخ الطلب.

مادة (9)

الموظف المنقول داخل الجهة أو خارجها خلال سنة التقييم – سواءًا أتفق أو اختلف نظام الوظائف والدرجات – تكون الوحدة التنظيمية أو الجهة المنقول إليها هي المختصة بتقييم أدائه وتلتزم الوحدة أو الجهة المنقول منها بموافاتها بتقرير يتضمن رأيها في أداء الموظف خلال الجزء من سنة التقييم الذي قضي لديها فضلاً عن المعلومات الوظيفية وغيرها التي قد تطلبها الجهة أو الوحدة المختصة بالتقييم للاسترشاد بها على أن يتم ذلك خلال (15) يومًا من تاريخ النقل.

مادة (10)

يعتد بتقارير الأداء النهائية للموظف خلال السنوات السابقة على النقل سواء كان النقل بين جهتين يتفق أو يختلف فيهما نظام الوظائف والدرجات.

مادة (11)

إذا انتهت خدمة الرئيس المباشر أو نقل أو ندب كل الوقت أو غاب لأي سبب من الأسباب – دون تحديد الجهة الحكومية غيره للقيام بأعباء وظيفته – ولم يتمكن من الإنتهاء من التقييم في المواعيد المقررة أو كان الرئيس المباشر معينا أو منقولاً أو منتدبًا حديثا على نحو لا يمكنه من الحكم على أداء الموظفين الذين يرأسهم خلال الموعد المحدد لإجراء التقييم – حل محله الرئيس التالي له وعوملت هذه الحالة معاملة حالة عدم وجود رئيس تالٍ للرئيس المباشر، فإذا لم يكن للرئيس المباشر رئيس تالٍ له حددت الجهة من يحل محل الرئيس المباشر في عملية التقييم على أن يراعى أن يكون ممن لهم اتصالاً مستمرًا بالموظفين الخاضعين للتقييم.

مادة (12)

إذا انتهت خدمة الرئيس التالي للرئيس المباشر أو نقل أو ندب كل الوقت أو غاب لأي سبب من الأسباب ـ دون تحديد الجهة الحكومية غيره للقيام بأعباء وظيفته ـ ولم يتمكن من الانتهاء من التقييم في المواعيد المقررة أو كان

الرئيس التالي معينًا أو منقولاً أو منتدبًا حديثًا على نحو لا يمكنه من الحكم على أداء الموظفين الخاضعين لتقييمه خلال الموعد المحدد لإجراء التقييم ـ عُملت هذه الحالة معاملة حالة عدم وجود رئيس تالٍ للرئيس المباشر.

مادة (13)

استثناءً من أحكام المادتين السابقتين يتم إرجاء التقييم في حالة غياب الرئيس المباشر أو الرئيس التالي له بشرط ألا تتجاوز مدة غيابه عشرين يومًا عقب إنتهاء الموعد المحدد لاتخاذ الإجراء الذي يخصه وفي هذه الحالة يتعين اتخاذ الإجراءات المُرجاة عقب العودة في أقرب وقت ممكن.

مادة (14)

إنتهاء خدمة الموظف أو نقله بعد إنتهاء سنة التقييم وقبل استكمال الجهة الحكومية إجراءات تقييم الأداء عن هذه السنة لا يحول بينها وبين استكمال هذه الإجراءات عقب إنتهاء خدمته أو نقله وذلك وفقًا للقواعد المقررة في هذا القرار.

مادة (15)

في مجال تقييم الأداء يكون تحديد الرئيس المباشر والرئيس التالي له والحالات التي لا يتوافر فيها رئيس تالٍ حسب التقسيمات التنظيمية في الجهة وفقًا للهيكل التنظيمي المعتمد من مجلس الخدمة المدنية.

مادة (16)

يعتبر تقييم الأداء بتقدير ممتاز أو جيد جدًا أو جيد نهائيًا في الحالتين التاليتين:

أ) إذا اتفق رأي الرئيس المباشر والرئيس التالي له على التقدير.

ب) إذا كان التقدير قد وضع أو اعتمد من لجنة شؤون الموظفين.

أما تقييم الأداء بتقدير ضعيف فلا يعتبر نهائيًا إلا إذا انقضت مواعيد التظلم دون تقدم الموظف تظلمه أو في حالة رفض التظلم من قبل لجنة شؤون الموظفين وفقًا للإجراءات والمواعيد المبينة في المادتين رقمي (20)، (21) من هذا القرار.

مادة (17)

إذا استوفى تقييم الأداء شروط اعتباره نهائيًا وفقًا للمادة السابقة رتب الآثار الوظيفية نهائية التقييم المقررة قانونًا اعتبارًا من اليوم التالي لبداية سنة التقييم الجديدة عدا الفصل من الخدمة وفقًا لأحكام المادة (17) من نظام الخدمة المدنية فيرتب أثره في إنهاء الخدمة اعتبارًا من صيرورة التقييم نهائيًا وفقًا للمادة السابقة.

مادة (18)

العبرة في الآثار المترتبة على تقييم الأداء بالتقدير اللفظي (ممتاز– جيد جدًا ـ جيد ـ ضعيف) بغض النظر عن النسبة المئوية الحاصل عليها الموظف.

مادة (19)

هذا النص وفقاً لآخر تعديل بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (11) لسنة 2010

مع عدم الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في هذا القرار يجوز تقييم أداء الموظفين الخاضعين لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (5) لسنة 1980 بشأن الأجازة الدورية لموظفي المعاهد والمدارس ولفئات معينة من موظفي وزارة التربية– عن العام الدراسي وفقًا للقواعد والإجراءات التالية ويُعبر فيما يلي عن الجهات الخاضعة لقرار مجلس الخدمة المدنية (1980/5) المنوه عنه بالمعاهد والمدارس، وعن العاملين فيها المشمولين بذات القرار بموظفي المعاهد والمدارس:

أولاً: يجوز تقييم أداء موظفي المعاهد والمدارس عن فترة الدوام المقررة التي تُحددها الجهة الحكومية سنويا لدوام كل فئة منهم وتُعتبر هذه الفترة هي سنة التقييم بالنسبة لهم وذلك استثناء من المادة 2 من هذا القرار ويُعبّر عنها فيما بعد بالعام الدراسي.

ثانيًا: تُحدد الجهة الحكومية مواعيد وضع وعرض واعتماد تقييم الأداء واستيفاء النماذج أرقام (1)، (2)،(3) المرافقة لهذا القرار وذلك بالنسبة لموظفي المعاهد والمدارس بما يتناسب مع العام الدراسي.

ثالثًا: إذا استوفى تقييم الأداء شروط اعتباره نهائيا رتب الآثار الوظيفية لنهائية التقييم المقررة قانونًا من اليوم التالي لنهاية العام الدراسي وذلك عدا الفصل من الخدمة وفقًا لأحكام المادة 17 من نظام الخدمة المدنية فيرتب أثره في إنهاء الخدمة اعتبارًا من صيرورة التقييم نهائيا وفقًا للمادة 16 من هذا القرار.

رابعًا: يكون تقييم أداء الموظف المنتدب حسب سنة التقييم المعمول بها في جهة عمله الأصلية مع ما يترتب على ذلك من استمرار تقييم الأداء عن كل سنة ميلادية إذا كان ندبه إلى المعاهد أو المدارس أما إذا كان ندبه منها فيستمر تقييمه عن كل عام دراسي وذلك مع مراعاة المادة 8 من هذا القرار.

خامسًا: تجري الجهة الحكومية تقييم لأداء الموظف المنقول إلى المعاهد أو المدارس عن السنة الميلادية المنتهية التي نقل خلالها، ويوضع التقييم اللاحق عليه عن العام الدراسي في الفترة من اليوم التالي لنهاية هذه السنة الميلادية حتى نهاية العام الدراسي، أما المنقول من المعاهد أو المدارس فتجري تقييمه عن العام الدراسي المنتهي الذي نُقل خلاله ويوضع التقييم اللاحق عليه عن السنة الميلادية التالية على نقله، وفي جميع الأحوال تُراعى المادة 9 من هذا القرار.

مادة (20)

تقوم وحدة شؤون الموظفين بإبلاغ الموظف الذي قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف مع بيان الأسباب التي بني عليها وذلك خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ ورود النماذج إلى الوحدة من الرئيس التالي المباشر (في حالة اتفاق رأي الرئيسين) أو من لجنة شؤون الموظفين حسب الأحوال، فإذا كان الموظف قد انتهت خدمته أو نقل أو ندب أو في إجازة أو غائب لأي سبب من الأسباب يتم إبلاغه بخطاب مسجل بعلم الوصول بالتقرير وأسبابه على العنوان الذي يحدده على نموذج الإقرار المرافق لهذا القرار والذي يلزم الحصول عليه من كل موظف يعمل لدى الجهة.

مادة (21)

يجوز للموظف الحاصل على تقرير أداء بتقدير ضعيف أن يتظلم إلى لجنة شؤون الموظفين خلال خمسة عشر يومًا من تاريخ إبلاغه، على أن يقدم التظلم إلى وحدة شؤون الموظفين متضمنًا الأسباب التي بني عليها وعلى الوحدة إحالته خلال ثلاثة أيام من تاريخ تقديمه إلى اللجنة للبت فيه خلال عشرين يومًا من تاريخ إحالته إليها، مع تقدير درجة الكفاءة في حالة قبوله ويكون قرارها في هذا الشأن نهائيًا وعلى وحدة شؤون الموظفين إبلاغ الموظف بقرار اللجنة خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره.

مادة (22)

يحق للموظف أن يطلب في التظلم الذي يتقدم به سماع أقواله أمام لجنة شؤون الموظفين، ويجوز للجنة قبول طلبه أو رفضه مع التسبيب.

مادة (23)

يجوز للجهة الحكومية الاكتفاء بتقييم الأداء على النموذجين رقمي (2)، (3) سواء لكل موظفيها أو لفئة منهم حسب ظروف العمل في الجهة أو طبيعة بعض الوظائف.

مادة (24)

تعتبر النماذج المرافقة لهذا القرار والملاحظات المدونة عليها جزءًا لا يتجزأ من أحكامه.

مادة (25)

لا يترتب على تطبيق هذا القرار مساس بقواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقييم الأداء والتظلم منه وفقًا لأنظمة وظيفية خاصة.

مادة (26)

يُعمل بهذا القرار اعتبارًا من سنة التقييم التي تبدأ من 2007/1/1، ويتم تطبيق القواعد المعمول بها قبل صدور هذا القرار بالنسبة لتقييم الأداء عن عام 2006.

مادة (27)

يُنشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويلغى كل حكم يتعارض مع أحكامه.

رئيس مجلس الخدمة المدنية بالنيابة

د. إسماعيل خضر الشطي

صدر في: 29 رمضان 1427هـ،

الموافق: 21 أكتوبر 2006م.

اختصاصات مجلس الخدمة المدنية
وإدارة الفتوى والتشريع

مجلس الخدمة المدنية هو المختص وحده بوضع قواعد وشروط للترقية بالاختيار

رقم الفتوى : 2013/375/6
التاريخ : 2013/9/18

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2013/5/7، بشأن التظلم المقدم من السيد/..... على القرارات رقم 617، 618 ، 619 ، 620، لسنة 2012 المؤرخة 2012/4/9 صدرت القرارات المتظلم منها المذكورة أعلاه بندب مجموعة من المعلمين لشغل بعض الوظائف الإشرافية عملاً بقرار ديوان الخدمة المدنية (1250) لسنة 2011 بشأن إضافة شروط إضافية على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام ونظام الخدمة المدنية.

وبتاريخ 2012/5/31 تقدم المذكور بتظلمه الماثل على سند من القول أن لديه خبرة عملية لأكثر من 22 سنة وأنه لم يتم إنصافه باختياره لشغل وظيفة إشرافية.

وقد انتهي رأي الديوان إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع برفضه.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية.
ورداً على ذلك نفيد بالآتي:

ومن حيث الشكل:

ومن حيث أنه لما كانت القرارات المتظلم منها قد صدرت بتاريخ 2012/4/9 وقدم التظلم بتاريخ 2012/5/31، فمن ثم يكون المتظلم قد راعي الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم (1980/20) بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم (61) لسنة 1982، وإذ استوفى التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

من حيث أن المادة (1) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية تنص على أنه:

(تحدد المسميات الوظيفية الإشرافية في البناءً التنظيمي في الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية على النحو التالي: (مدير إدارة – مراقب – رئيس قسم – رئيس شعبة ...)

ونص في المادة (2): (أن يكون الحد الأدنى لشروط شغل الوظائف الإشرافية في الجهات المشار إليها على النحو التالي:

- .....
- رئيس قســم أو من في حكمه (مؤهل جامعي تخصــصــي + خبرة لا تقل عن6 سنوات فعلية في مجال العمل).
- .....
- على أن تضاف أربع سنوات فعلية لمدة الخبرة العملية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادلها والدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن ســنتين بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.
- أن يكون أخر تقريرين حصل عليها الموظف بتقدير ممتاز.

كما أن المادة (3) من القرار المشار إليه تنص على أنه: (يراعى عند إسناد تلك الوظائف:

1) أن يكون إسناد تلك الوظائف الإشرافية بالندب لمدة سنة على الأقل قبل التثبيت.
2) أن يكون الموظف قد أمضى في ذات الجهة الحكومية أو الهيئة أو المؤسسة العامة مدة سنتين ميلاديتين كاملتين على الأقل قبل ندبه لأي من الوظائف الإشرافية.

3) أن تكون الوظيفة المتعمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.

وتنص المادة (4): تمثل الشـــروط الواردة في المادة (2) من هذا القرار الحد الأدنى الذي يتعين التزام الجهات بها لشغل هذه الوظائف ويجوز إضافة شروط أخرى لشغل الوظائف الإشرافية حسب الظروف وطبيعة العمل والنشاط في كل جهة على أن يكون من شأنها الإخلال بالضوابط المشار إليها في المادة (2).

ومن حيث أن البين من القرارات المتظلم منها قد صدرت استنادا لقرار ديوان الخدمة المدنية رقم (1250) لسنة 2011 بشأن إضافة شروط إضافية على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام ونظام الخدمة المدنية كما هو مبين من ديباجتها.

ومن حيث أنه من المستقر عليه قضاء أن المشرع قد قصر سلطة إضافة أحكام أخرى على الترقية بالاختيار على مجلس الخدمة المدنية وبالتالي لا يجوز للجهات الإدارية الأخرى أن تضع أو تضيف شروطاً جديدة للترقية بالاختيار، والهدف من ذلك توفير ضبط وإحكام هذه القواعد بحيث تصدر عن جهة واحدة، ويتعين على الجهات الإدارية الأخرى الإلتزام بما يصدر من مجلس الخدمة المدنية من قواعد أو شروط إضافية.

وبتطبيق ما تم بيانه على التظلم الماثل يبين لنا أن ديوان الخدمة المدنية عن إصداره للقرارات المتظلم منها بإضافة شروط إضافية على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية قد خالف ما استقر عليه القضاء بقصر هذه السلطة على مجلس الخدمة المدنية وعليه يكون قد صدر ممن لا يملكه قانوناً، مما يترتب عليه وجوب سحب القرارات المتظلم منها لمخالفتها صحيح حكم القانون.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرارات المتظلم منها أرقام (617 / 618، 619 ،620) لسنة 2012 وذلك على النحو المبين بالأسباب.

مجلس الخدمة المدنية هو المختص وحده بتحديد قواعد وأحكام وشروط منح البدلات

رقم الفتوى : 2012/586/2
التاريخ : 2013/3/19

بالإشارة إلى كتابكم رقم (2012/...) المؤرخ 2012/11/20 في شأن طلب إبداء الرأي حول ضوابط منح بدل التخصص النادر لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتية بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية والمنصوص عليه بالقانون رقم 2011/28 وحول أساس منح هذا البدل.

وتخلص وقائع الموضوع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – أنه بتاريخ 2011/12/11 صدر القانون رقم 28 /2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية حيث نص في المادة الأولى منه على منح عدة بدلات منها بدل تخصص نادر بقيمة (200 د.ك) ولم يحدد القانون ضوابط منح هذا البدل.

وتذكرون أن إدارة الفتوى والتشريع قد أصدرت فتواها رقم 2012/93/2 حيث ورد في الرأي المبدى "بقاء القواعد لمنظمة لمنح هذا البدل إذا لم يتضمن القانون تعديلاً لها".
وتذكرون أن الوزارة لم تطبق هذا البدل سابقاً ولم تحدد ضوابط لمنحه في السابق.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بانه:

حيث تنص المادة (19) من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية على أن: " يحدد مجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين قواعد وأحكام وشروط منح ما يأتي:

1) .....
2) .....
3) بدلات بسبب طبيعة أعمال الوظيفة أو الحصول على مؤهل علمي أو قضاء دورة تدريبية أو لمواجهة أعباء خاصة.

1) .....

2) .....

3) .....

4) حوافز مادية أو عينية أو معنوية أخرى لرفع مستوى الخدمة المدنية تبعا لما تقتضيه طبيعة العمل في الجهة الحكومية.

ويستفاد من سياق النص المتقدم أن مجلس الخدمة المدنية هو المختص وحده بتحديد قواعد وأحكام وشروط منح البدلات الواردة بالنص ومنها ما يمنح من البدلات بسبب الحصول على مؤهل علمي أو مواجهة أعباء خاص، ومن ثم يندرج تحت هذه البدلات بدل التخصص النادر الذي يمنح لأعضاء الهيئة التعليمية طبقاً لأحكام القانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية.

ومن حيث أنه بالإطلاع على القانون رقم 28 لسنة 2011 يبين أن المادة الاولى منه تقضي بمنح بدل تخصص نادر بقيمة 200 د.ك دون أن يحدد هذا القانون ضوابط منح البدل المذكور كما لم يتضمن هذا القانون ما يفيد إلزام الجهة الإدارية بوضع هذه الضوابط ومن ثم يتعين الرجوع في هذا الشأن إلى مجلس الخدمة المدنية باعتباره الجهة المختصة قانوناً بتحديد قواعد واحكام وشروط منح بدل التخصص النادر، وذلك بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين، وفقا لحكم المادة 19 من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 المشار إليه كما سلف البيان، دون أن يغير من هذا النظر ما تنص عليه المادة العاشرة من القانون رقم 28 لسنة 2011 المشار إليه على أنه:" على رئيس مجلس الوزراء والوزراء كل في ما يخصه تنفيذ هذا القانون: " إذ لا يعدو أن تكون هذه المادة نصا عاماً يرد بكل التشريعات دون تدخل من السلطة التنفيذية في هذه الأحكام والشروط طالما لم تأذن لها السلطة التشريعية بذلك كما هو الحال بالنسبة لمنح بدل التخصص النادر بالقانون رقم 28 لسنة 2011 المشار إليه والذي خلا من النص على تخويل الجهة الإدارية سلطة وضع ضوابط أو شروط أخري لمنح هذا البدل، وإن كان ذلك

لا يحول دون مشـاركة الجهة الإدارية – باعتبارها الجهة المسـتفيدة – لديوان الخدمة المدنية بالرأي ليقوم بدوره برفع الاقتراح لمجلس الخدمة المدنية.

لذلك:

نري اختصاص مجلس الخدمة المدنية بتحديد ضوابط وشروط منح بدل التخصص النادر لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتية بوزارة التربية ووزارة الاوقاف والشـئون الإسـلامية طبقاً لأحكام القانون رقم 28 لسنة 2011 المشار إليه وذلك على النحو المبين بالأسباب بالفتوى.

ضرورة موافقة مجلس الخدمة المدنية على تجديد العقد لمن بلغ سن الستين

رقم الفتوى : 99/54/6

التاريخ : 2000/9/11

بالإشارة إلى كتاب وزارة التربية في شأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيد/.... فني صيانة آلات موسيقية بالوزارة، طعناً في قرار الوزارة رقم .... الصادر بتاريخ 1999/2/1 فيما تضمنه من إنهاء عقده بأثر رجعى من نهاية يوم 1997/7/14، وسحب قرارات إجازاته الدورية واعتبار الفترة من تاريخ إنهاء خدمة حتى 1999/1/31 مدة خدمة فعلية.

وتتحصل وقائع التظلم – حسبما يبين من مطالعة الاوراق – في أن وزارة التربية كانت قد تعاقدت مع السيد/..... للعمل لديها وفقا للعقد الثاني حيث شغل وظيفة سفرجي اعتبارا من 1956/11/6 ثم عدل وضعه الوظيفي إلى فني صيانة آلات موسيقية في 1959/6/30 وحتى 1990/8/1، وبتاريخ 1991/7/15 أعيد التعاقد معه لشغل ذات وظيفته السابقة بالعقد الثاني وقد استمر في العمل حتى تاريخ 1999/1/31.

وبتاريخ 1999/2/1 أصدر مدير إدارة الموارد البشرية بالوزارة القرار المتظلم منه بإنهاء خدمته لبلوغه سن الستين حيث قضي بما يلي:

أولاً: إنهاء العقد المبرم مع المذكور اعتباراً من نهاية 1997/7/14.

ثانيا: صرف مزاولة فعلية عن الفترة من1997/7/15 لنهاية 1997/8/27 والفترة من 1998/7/27 لنهاية 1998/8/30.

وبتاريخ 1999/4/18 قدم المذكور تظلما من هذا القرار طالبا إلغاءه وما ترتب عليه من خصومات مالية بأثر رجعى.

وقد انتهى رأى وزارة التربية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً تأسيساً على أنه لا سند للتظلم المذكور حيث استلم رواتب كاملة حتى نهاية 1998/8/31 واعتبرت الفترة من 1997/7/15 حتى نهاية 1999/1/31 مزاولة فعلية استحق عليها الأجر مقابل العمل إضافة إلي أنه قد تمتع بإجازته الدورية خلال المدة المحسوبة مزاولة فعلية، كما صرف المقابل النقدي لها ولم تسترده منه الوزارة.

كما انتهى رأي ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً ما عدا الشق الخاص بخصم أيام الخميس والجمع في الفترة من 1998/1/1 حتى 1999/1/31 مع التنبيه على وزارة التربية بعدم توقيع أي خصومات مالية على المذكورة عن الفترة من 1997/7/15 حتى 1999/1/21 واستحقاقه لمرتبات الإجازات التي قام بها خلال تلك الفترة وإعادة صرف المرتبات المستحقة له عن الفترة إيقاف الراتب.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.
ورداً على ذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل:

فإنه لما كان مثار التظلم هو ما تضمنه القرار المتظلم منه من حرمان المتظلم من مقابل الإجازات الدورية التي حصل عليها من 1997/7/15 لنهاية 1997/8/27 والفترة من 1998/7/27 إلى نهاية 1998/8/30، ومن ثم فإن التظلم ينصب علي منازعة في راتب وهو مما يندرج تحت البند أولا من المادة الاولى من المرسوم بالقانون رقم (1981/20) بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (1982/61 والتي لا يتقيد فيها التظلم بالميعاد المنصوص عليه في المادة (7) من ذات المرسوم بالقانون المشار إليه، وإذا استوفى التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعها الشكلية الاخرى، فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث إنه عن الموضوع:

فإن الفقرة الثانية من المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 14 لسنة 1979 بشأن التعيين بالعقدين الثاني والثالث تنص على أنه " إذا كان المرشح أو الموظف قد بلغ سن الستين فيشترط لتعيينه أو لتجديد العقد المبرم معه علاوة على ما ورد في الفقرة السابقة موافق مجلس الخدمة المدنية بناء علي طلب الوزير المختص وعرض ديوان الموظفين".

ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أنه لم يتم الحصول علي موافقة مجلس الخدمة المدنية علي تجديد العقد المبرم مع المذكور وذلك على النحو المشار إليه، ومن ثم فإن خدمة المذكور تعتبر منتهية اعتباراً من تاريخ بلوغه سن الستين، إلا أن مدة مزاولته العمل اعتباراً من هذا التاريخ وحتى تاريخ صدور القرار المتظلم منه تعتبر مدة خدمة فعلية يستحق عنها كافة المرتبات التي كان يتقاضاها بما في ذلك مقابل أيام العطلات والراحات والعطلات الرسمية ومقابل الإجازات الدورية التي يتمتع بها خلال مدة عمله، وذلك إعمالاً لقاعدة الأجر مقابل العمل،

وعلى ذلك يكون القرار المتظلم منه قد صدر صحيحاً مطابقاً لأحكام القانون فيما يتعلق بإنهاء عقد المذكور، أما فيما يتعلق بما تضمنه القرار المتظلم منه في البند رابعاً من سحب قرار الأجازة الدورية الممنوحة له من الفترة من 1997/7/15 حتى 1997/8/27، ومن 1998/7/27 حتى 1998/8/30، فإنه يكون قد صدر مخالفاً لصحيح حكم القانون الأساس الذي سلف بيانه، الأمر الذي يتعين معه سحبه فيما يتعلق بهذا الخصوص مع ما يترتب على ذلك من آثار.

وبناءًا على ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً وفى الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه البند رابعاً من سحب قرار الأجازة الدورية الممنوحة للمتظلم من 1997/7/15 حتى 1997/8/27، ومن 1998/7/27 لنهاية 1998/8/30 مع ما يترتب على ذلك من آثار.

مجلس الخدمة المدنية هو المختص وحده بوضع قواعد استثنائية في الترقيات

رقم الفتوى : 99/26/6
التاريخ : 1999/11/22

بالإشارة إلى كتاب وزارة التربية (الشئون الإدارية والمالية) في شأن التظلم من المقدم من السـيد/..... الباحث الفني بوحدة القياس والتقويم بوزارة التربية طعناً في القرار المؤرخ 1998/6/27 فيما تضمنه من عدم ترقيته إلى الدرجة (ب) بالاختيار.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1998/6/27 صدر القرار رقم .... بترقية عدد (436) موظفاً بالوزارة بالاختيار من الدرجة الأولى إلى الدرجة (ب) عامة. وبتاريخ 1999/5/16 قدم المذكور تظلماً من القرار المشار إليه جاء فيه أنه استوفى جميع الشروط التي تلزم للترقية للدرجة (ب) بالاختيار وأنه يحمل مؤهلاً علمياً عالياً (ماجستير) ويشغل وظيفة باحث فني، وانتهى المذكور في تظلمه إلي طلب ترقيته بالاختيار إلى الدرجة (ب).

وقد عقبت وزارة التربية على التظلم المقدم من المذكور بأن لجنة شئون الموظفين بالوزارة قد رشحت المذكور للترقية، إلا أن ديوان الخدمة المدنية لم يوافق على ترقية الذين يشغلون وظائف إدارية وكان من بينهم المتظلم وانتهت الوزارة إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، كما انتهى رأي ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.
وإجابة لذلك نفيد بانه:

من حيث الشـــكل فإنه لما كان الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صـــدر بتاريخ 1998/6/27 وقدم التظلم الماثل بتاريخ 1999/5/16 وحيث أنه لم يقم من الأوراق دليل علي أن

المتظلم قد علم بالقرار المتظلم منه بكافة عناصـره علما يقينياً قبل تقديمه التظلم وإذا اسـتوفى التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإن المادة 24 من المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن: " **يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط الآتية:**

1) **وجود درجة شاغرة.**
2) **أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.**
3) **أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.**
4) **ألا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية بالاختيار.**

كما نص في المادة (25) منه على أنه: " يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين إضافة أحكام أخري للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا النظام.

ومن حيث أنه يستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن المشرع قد حدد الشروط والضوابط التي تلزم كأصل عام لترقية الموظف بالاختيار وتتمثل في وجود درجة شاغرة وأن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة وأن يكون قد حصل في السنتين الأخيرتين على تقدير ممتاز، وأن لا يكون قد رقى إلى الدرجة الحالية بالاختيار، وأناط المشرع بمجلس الخدمة المدنية بناءًا علي اقتراح ديوان الخدمة المدنية سلطة وضع أحكام أخرى للترقية علاوة علي الأحكام المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية كذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من القواعد المقررة للترقية.

ومن حيث أن مجلس الخدمة المدنية قد قرر بجلســـته رقم 85/9 المنعقدة بتاريخ 1985/10/19 جواز الترقية بالاختيار على أن تكون لشـاغلي ووظائف معينة مثل الوظائف الإشـرافية والمدير والمراقب ورئيس القسم ورئيس الشعبة، وبناءًا على ذلك استبعد ديوان الخدمة المدنية بكتابه رقم 2563 /2-613 المؤرخ 1998/7/1 شاغلي الوظائف غير الإشرافية من كشوف الترقية إلى الدرجتين (ب-أ).

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المتظلم يشـغل وظيفة باحث بوحدة القياس والتقويم وبالتالي لم يشـمله القرار المتظلم منه، إذ أنه اقتصـر على ترقية من يشـغلون وظائف إشـرافية إعمالاً لقرار مجلس الخدمة المدنية آنف الذكر، وتنفيذا لتوجيهات ديوان الخدمة المدنية في هذا الشــأن، وعلى ذلك يضــحى التظلم غير قائم على سبب صحيح من الواقع أو القانون حقيقا بالرفض.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

التعيين في الوظائف الخاضعة لكادر خاص يخرج عن اختصاص ديوان الموظفين

رقم الفتوى : 93/16/2/27

التاريخ : 1993/2/01

يجوز للسلطة المختصة في الجهة الإدارية أن تتولى على استقلال التعيين في الوظائف الخاصة بالإدارة القانونية بها إذا ما توافرت شروط التعيين المقررة حيث أن التعيين في الوظائف الخاضعة لكادر خاص يخرج عن اختصاص ديوان الموظفين.

طلب إبداء الرأي حول مدي جواز التعيين بوظيفة باحث بمجموعة الوظائف الخاصة في الإدارة القانونية لبلدية الكويت دون الرجوع إلى ديوان الموظفين.

من المقرر أن التعيين في الوظائف العامة سلطة تقديرية لجهة الإدارة تجريه بما يتفق مع مقتضيات المصلحة العامة وبحسب احتياجات المرفق العام إلى تلك الوظائف، وأنه من الأمور المسلمة أن حق الجهة الإدارية أن تتثبت من توافر شروط التعيين في المرشح وملاءمته للوظيفة، ولها عامة كامل السلطة في تحديد الصلاحية لشغل الوظيفة العامة.

ومن حيث أنه متي كان ديوان الموظفين قد أبدي في كتابه المنوه عنه بأن التعيين في وظائف الكادر الخاص يخرج عن اختصاصاته، وإذ كان لا يوجد نص يلزم البلدية بضرورة أخذ رأي الديوان عند التعيين في الوظائف الخاصة في الإدارة القانونية بها، فمن ثم فإن لبلدية الكويت أن تترخص في إجراء التعيين في هذه الوظائف في ضوء الشروط والضوابط المقررة قانوناً وذلك من حيث المؤهلات الدراسية ومدة الخبرة العملية المطلوب توافرها في المرشح لها وصلاحيته لشغلها والقيام بأعبائها وذلك دون الحاجة إلى الرجوع إلى ديوان الموظفين في هذا الشأن.

لذلك نرى أنه يجوز للسلطة المختصة ببلدية الكويت أن تتولى على استقلال التعيين في الوظائف الخاصة بالإدارة القانونية بها إذا ما توافرت شروط التعيين المقررة قانوناً على الأساس سالف البيان.

مجلس الخدمة المدنية هو المختص بإقرار أي تعديل في نظم المرتبات

رقم الفتوى : 90/46/2

التاريخ : 1990/2/28

إبداء الرأي حول بيان المقصود بنظم المرتبات التي يجب عرضها على مجلس الخدمة المدنية إعمال لحكم المادة (38) من المرسوم بالقانون رقم 1997/15 في شأن الخدمة المدنية وهل تقتصر على جداول المرتبات أو تشمل جداول المرتبات والبدلات والعلاوات الإضافية وأية مزايا مادية أو عينية أم أنها تعني هذه المفردات جميعا بالإضافة إلى القواعد والأحكام المنظمة لها كقواعد التعيين والترقية ومنح البدلات والعلاوات.

وكما ورد في رأي الجهة الإدارية أن نظم المرتبات في مفهوم المادة (38) من قانون الخدمة المدنية تشمل جداول المرتبات والبدلات والعلاوات الإضافية وأية مزايا مادية أو عينية وكذلك القواعد والأحكام المنظمة لها جميعا بإعتبارها تتعلق بالمرتبات وتؤثر فيها مما يجعلها جزءاً لا يتجزأ من هذه النظم.

وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بإدارة الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ 1990/2/17 فاستبان لها:

أن المادة (5) من المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن يختص المجلس بالأمور التالية:

1) .....
2) .....
3) اقتراح السياسة العامة للمرتبات والأجور بما يكفل التنسيق بين الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تساهم فيها الدولة بأكثر من نصف رأس مالها.

وتنص المادة (38) من ذات القانون على أن تعرض نظم المرتبات المعمول بها في الهيئات والمؤسسات العامة والشركات المملوكة للدولة ملكية كاملة على مجلس الخدمة المدنية للنظر في إقرارها أو تعديلها

حسب الأحوال ولا يجوز بعد ذلك إجراء أي تعديل على هذه النظم إلا بموافقة مجلس الخدمة المدنية كما يجوز لمجلس الخدمة المدنية عند الاقتضاء مراجعة نظم المرتبات المعمول بها في الشركات التي تساهم فيها الدولة بأكثر من نصف رأسمالها بما يكفل تنفيذ السياسة العامة للمرتبات والأجور.

الثابت مما تقدم أن المشرع قد ناط بمجلس الخدمة المدنية مراجعة نظم المرتبات الخاصة بالهيئات والمؤسسات العامة والشركات المملوكة ملكية تامة للدولة وخوله الحق في إقرارها أو تعديلها حسب الأحوال والأصل أن يتحدد نطاق هذا الاختصاص في ضوء الغاية التي شرع النص من أجلها وهي كفالة التناسق والتجانس بين مرتب العمل الواحد سواء في الجهات الحكومية أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المملوكة ملكية كاملة للدولة وهو ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقانون المشار إليه تعقيباً على المادة (38) سالفة البيان إذ جاء البيان بها أنه:

" ولما كانت المرتبات التي تمنح لبعض موظفي الهيئات والمؤسسات العامة تجاوز ما يمنح لأقرانهم في الجهات الحكومية أو في الهيئات والمؤسسات والشركات المملوكة ملكية كاملة للدولة لذلك فقد نص القانون على ضرورة عرض نظم المرتبات في هذه الهيئات والمؤسسات والشركات على مجلس الخدمة المدنية لإقرارها أو تعديلها حسب الأحوال – (مادة)38 – كما نصت هذه المادة على عدم جواز إجراء أي تعديل على هذه النظم إلا بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية".

وعلى ذلك فإن المقصود بنظم المرتبات في مفهوم المادة (38) سالفة البيان هو تحديد الدرجات المقابلة للوظائف في الهيئة أو المؤسسة أو الشركة والربط المالي المخصص لكل درجة وفئات العلاوات الدورية لها والأجور الإضافية والبدلات وأية مزايا مادية أو عينية أخرى بوصفها حقوقاً مالية تصرف للموظف لقاء عمله في الوظيفة التي يشغلها في الهيئة أو المؤسسة أو الشركة طبقاً للشروط والأوضاع المقررة في اللوائح أو النظم الوظيفية لهذه الهيئات وذلك بما يكفل الرقابة على هذه النظم والتنسيق بينها على وجه يحقق الغاية المستهدفة وهي تحقيق التناسق والتجانس بين مرتب العمل الواحد سواء في الجهات الحكومية أو الهيئات المذكورة.

وغني عن البيان أن عرض نظم المرتبات الخاصـــة بهذه الجهات على مجلس الخدمة المدنية للنظر في إقرارها أو تعديلها يسـتتبع بحكم اللزوم أن يقترن ذلك بعرض النظم الوظيفية الخاصـة بها حتى يتسـنى للمجلس إجراء مقارنة بين القواعد والأحكام الموضـوعية والشـروط التي تنظم التعيين أو الترقية أو منح العلاوات الدورية أو غيرها من المزايا المادية أو العينية ويبين الحقوق والمزايا المالية المقابلة لها أو المترتبة عليها وذلك بما يحقق الغاية أو الهدف من أعمال سـلطته في المراجعة والتي تتمثل في كفالة التنسـيق والتقارب والتجانس بين المزايا المالية المقررة للوظائف سواء في هذه الجهات أو الجهات الحكومية.

لذلك أنتهي رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بإدارة الفتوى والتشريع إلى ما يلي:

أن اختصاص مجلس الخدمة المدنية في إقرار أو تعديل نظم المرتبات يشمل المرتبات الأساسية والعلاوات الدورية والأجور الإضافية والبدلات وأية مزايا مادية أو عينية أخرى تتقرر للموظف وأن مباشرة هذا الاختصاص يوجب على الهيئة أو المؤسسة العامة أو الشركة – حسب الأحوال – أن تعرض على المجلس النظام الوظيفي الخاص بها وذلك على الوجه المبين آنفاً.

رقم الفتوى : 2014/570/6

التاريخ : 2014/6/611

بالإشارة إلى كتابكم رقم (4848) المؤرخ 2014/4/10 الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن التظلم المقدم من السيد/..... من القرار رقم (5743) لسنة 2013 بشأن نقله من إدارة ..... إلى مكتب السيد وكيل الوزارة المساعد لشئون المساجد.

نفيد بأنه لما كان الثابت من استقراء الأوراق أن المتظلم قد أقام دعوى أمام المحكمة الكلية الدائرة الإدارية (6) قيدت برقم (...../2014) يطلب فيها (قبول الدعوى شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء القرار رقم ...../2013 الصادر في تاريخ 2013/10/1)، وكل ما يترتب على ذلك من آثار، وذلك للأسباب المبداه في صحيفة الدعوى).

ولما كان موضوع الدعوى هو ذاته موضوع التظلم فقد أضحى من غير الملائم إبداء الرأي القانوني في التظلم الماثل بعد انعقاد الاختصاص بالفصل فيه للقضاء.

لذلك نري:

عدم ملاءمة بحث التظلم المعروض وإبداء الرأي فيه وذلك على النحو المبين بالأسباب.

عدم ملائمة البت في تظلم معروض أمام القضاء

رقم الفتوى : 96/26/6
التاريخ : 1996/12/2

إشارة إلى كتاب وزارة المالية في شأن ابداء الرأي حول التظلم المقدم من الأستاذ/..... بتاريخ 1996/3/19 مطالباً بأحقيته في المبالغ التي تم استقطاعها من راتبه لقاء انتفاعه بالسكن الحكومي عن الفترة من 199/8/2. وحتى 1991/6/30.

وتجمل الوقائع – حسبما يبين من الإطلاع على الأوراق– في أن الأستاذ المذكور أقام الدعوى رقم ..... إداري ضد وزارة المالية طالباً الحكم بإلزام الوزارة بأن تؤدي له مبلغ 438 د.ك وتذكرون أن الوزارة دفعت هذه الدعوى بسقوط الحق في المطالبة بالتقادم إستناداً إلى نص المادة 3/21 من قانون الخدمة المدنية.

إذ تطلبون إبداء الرأي على ضوء الدفع المبدئ من الوزارة فإننا نفيد بأنه:

من حيث أن هذه الإدارة قد انتهي رأيها في شأن التظلم المقدم من الأستاذ/ ..... إلى أحقيته في استرداد ما تم استقطاعه من راتبه ما قبل انتفاعه بالسكن الحكومي عن الفترة من 91/1/1 وحتى 1991/6/30 والبالغ قيمته 438...د.ك وعدم أحقيته عن الفترة من 1990/8/1 وحتى 1990/12/31

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المذكور قد أقام الدعوى رقم ..... إداري ضد الوزارة وأن الوزارة قد دفعت الدعوى بسقوط الحق في المطالبة بالتقادم.

ومن حيث أنه لما كان الموضوع محل الفتوي الماثلة معروض أمام القضاء الذي سيكون له القول الفصل في هذه المنازعة. لذلك نرى عدم ملاءمة إبداء الرأي في الموضوع الماثل.

رقم الفتوى : 96/11/6

التاريخ : **1996/5/22**

عدم ملاءمة إبداء الرأي القانوني في التظلمات المعروضة بعد أن انعقد الاختصاص بالفصل فيها للقضاء – بيان ذلك.

إشارة إلى كتاب ديوان الموظفين بشأن التظلم المقدم من السادة/..... طعناً على القرارات الصادرة بتاريخ 1995/11/20 والتي تحمل أرقام من .... إلى .... القاضية بتعيين ثلاثين باحثاً قانوناً بوزارة العدل على كادر الوظائف العامة.

نفيد بأنه لما كان الثابت من استقراء الأوراق أن المتظلمين المذكورين قد أقاموا دعوى أمام المحكمة الكلية الدائرة الإدارية الدائرة الثانية قيدت برقم (96/162) يطلبون فيها الحكم بإلغاء القرار المشار إليها للأسباب المبداه في صحيفة الدعوى ومن ثم فقد اضحى من غير الملائم إبداء الرأي القانوني في التظلماًت الماثلة بعد أن انعقد الاختصاص بالفصل في النزاع الذي تدور حوله للقضاء.

لذلك نرى

عدم ملاءمة بحث التظلمات المعروضة وإبداء الرأي حولها وترك الفصل فيها للقضاء.

إصابات العمل

لا يجوز الاتفاق مع المتطوع مقدماً على الإعفاء من المسئولية المدنية

رقم الفتوى : 2/271/92/196

التاريخ : **1993/1/25**

إبداء الرأي حول مدي جواز الإتفاق مع المرشح المتطوع بإدارات الرعاية الاجتماعية على إعفاء الوزارة من المسئولية المدنية الناتجة عن إصابة هذا المتطوع بأضرار أثناء تأدية عمله.

إن الوزارة تستعين ببعض المتطوعين ذوي المؤهلات الخاصة لفترة محدودة وبدون مقابل وذلك لتوفير الرعاية للأفراد ذوي الظروف الخاصة كالمعوقين وضعاف العقول والأحداث وغيرهم ممن تقوم الوزارة بالإشراف والرقابة عليهم.

ولما كان العمل مع هؤلاء الأفراد ينطوي على مخاطر مما قد يثير مسئولية الوزارة المدنية عن تعويض المتطوعين عما يلحقهم من أضرار أثناء تأدية عملهم وفقا للأحكام العامة للمسئولية المدنية الأمر الذي قد يرهق كاهل الوزارة مالياً كما أنه يتنافى مع الغاية التي من اجلها تم الاستعانة بهؤلاء المتطوعين، فمن ثم تستطلعون الرأي عن ما إذا كان يجوز للوزارة أن تعفي نفسها من المساءلة المدنية عند الإتفاق مع المرشح للعمل التطوعي.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه يجب التنبيه بادئ ذي بدء إلى أن المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام تخلص في أن يكون تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم أو مؤقت في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام سواء بأجر أو بغير أجر وتأسيساً على ذلك ولما كان المتطوع يعمل في خدمة مرفق عام تديره وزارة الشئون الاجتماعية والعمل فمن ثم فإن صفة الموظف العام تنطبق عليه.

ومن حيث أن المادة (227) من القانون المدني الصادر بالمرسوم بالقانون رقم 67 لسنة 1980 تنص على أن:

1) **كل من أحدث بفعله الخاطئ ضرراً بغيره يلتزم بتعويضه سواء أكان في إحداثه الضرر مباشراً أو متسبباً.**
2) **ويلتزم الشخص بتعويض الضرر الناشئ عن فعله الخاطئ ولو كان غير مميز.**

والمستفاد صراحة من سياق هذا النص أنه يقرر مسئولية الشخص عن أعمال نفسه بوصفها الأصل العام في المسئولية عن العمل غير المشروع وهي تقوم في كل حالة تتوافر فيها أركانها وتتمثل هذه الأركان في الخطأ والضرر ورابطة السببية.

ومن حيث أن المادة 238 من القانون المدني سالف الذكر تنص على أن:

1) **كل من يجب عليه قانوناً أو اتفاقاً رقابة شخص في حاجة إلى الرقابة بسبب قصره أو بسبب حالته العقلية أو الجسمية، يكون ملزماً في مواجهة المضرور، بتعويض الضرر الذي أحدثه ذلك الشخص بعمله غير المشروع، وذلك ما لم يثبت أنه قام بواجب الرقابة على نحو ما ينبغي، أو أن الضرر كان لابد واقعاً ولو قام بهذا الواجب** ".

ومؤدي هذا النص أن مسئولية المكلف بالرقابة عن عمل الخاضع لرقابته تقوم في أساسها على افتراض وقوع خطأ بين الأول في تربية الثاني وتوجيهه ورقابته والإشراف عليه وذلك إلى أن يقيم الدليل على أنه قد قام بواجب الرقابة على نحو ما ينبغي، ومن حيث أن الرأي في هذه الإدارة قد أستقر على أنه بالنسبة لحالات إصابة العمل التي يستغلق فيها على المصاب أو ذويه من بعده الطريق إلى جبر الضرر الناجم لهم على أساس قواعد المسئولية التقصيرية عن العمل غير المشروع، فإنه في هذه الحالات يمكن الاستناد في تقدير التعويض المناسب إلى قواعد العدالة باعتبارها مصدرا من المصادر الأساسية لأحكام القانون.

واعتناقا لهذا النظر فقد أصدر مجلس الوزراء القرار رقم 15 لسنة 1983 متضمنا القواعد والإجراءات التي تتبع في تقدير التعويض المناسب مثل إصابة تقع للموظف أثناء أداء أعمال وظيفته أو بسببها.

ومن حيث أن المادة (254) من القانون المدني المشار إليه تنص على أن " يقع باطلاً كل اتفاق يبرم قبل قيام المسئولية عن العمل غير المشروع ويكون من شأنه أن يعفي منها كلياً أو جزئياً "، وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون المدني السالف الذكر أن المشرع عرض في المادة (254) لاتفاقات الإعفاء من المسئولية عن العمل غير المشروع مقرراً بطلانها سواء أكان هذا الإعفاء كلياً أو جزئياً كلما كان الاتفاق حاصلاً قبل قيام المسئولية ذاتها.

ومن حيث أنه متي كان إلتزام جهة الإدارة بتعويض العامل عما قد يصيبه من ضرر أثناء أداء أعمال وظيفته أو بسببها إنما يقوم في كل صوره على قواعد المسئولية المدنية عن الفعل الضار، **فمن ثم لا يجوز الإتفاق مقدما مع المتطوع على إعفاء الوزارة من المسئولية المدنية عما قد يصيبه من ضرر في أداء أعمال وظيفته أو بسببها إذ أن هذا الاتفاق يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته للنظام العام.**

وبالبناء على ما تقدم نري أنه لا يجوز الإتفاق مع المتطوع مقدماً على إعفاء الوزارة من المسئولية المدنية الناتجة عن إصابته أثناء أداء أعمال وظيفته أو بسببها وذلك على النحو السالف بيانه.

رقم الفتوى : 2/148 – 82 – 2524

التاريخ : 1982/4/12

إيماءًا إلى كتاب وزارة الأشغال العامة رقم ..... بتاريخ ..... في شأن الموضوع الذي تجمل وقائعه في أنه بتاريخ ..... وبينما كان السيد/ ..... العامل بالوزارة يقوم بعمله في تحميل سيارة طابوق بمصنع الطابوق بالصليبية أصيب في أحد أصابع يده اليسرى وقد قرر المجلس الطبي العام بعد الكشف الطبي عليه وعرضه على لجنة من أطباء العظام أن لديه هرساً في أصبع السبابة لليد اليسرى مع جرح تهتكي في الأصبع وتخلف لديه ضعف في الاحساس للسبابة المصابة وقرر المجلس الطبي العام نسبة العجز الناجم عن الإصابة بـــ 1% من قدرة الجسم كله، تذكرون أنه بعرض الموضوع على رئيس المحكمة الكلية إعمالاً لتعميم السيد نائب رئيس العدل رقم 5 لسنة 61 إفادة بكتابه المؤرخ 1982/1/9 بأن تقوم الوزارة بتقدير التعويض المستحق للمذكور إستناداً إلى أحكام القانون المدني والمرسوم الصادر بلائحة جدول الديات. كما تذكرون أنه بعرض الموضوع على ديوان الموظفين أفاد بعدم اختصاصه ببحث الموضوع وأنه يتعين أن تقوم الوزارة بتقدير قيمة التعويض المستحق للمذكور وفقاً لأحكام المرسوم الصادر بلائحة جدول الديات.

وتطلبون الإفادة بالرأي في هذا الشأن.

ورداً على ذلك يفيد بأن أحكام وقانون ونظام الخدمة المدنية قد خلت من نصوص تنظيم التعويض عن إصابات العمل التي تحدث للعاملين في الحكومة ومن ناحية أخرى أوقف العمل بأحكام الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية والخاصة بتأمين أصابات العمل. وبالتالي فإنه لا توجد نصوص تشريعية متشابهة لتلك الواردة بالنسبة لعمال القطاع الأهلي يمكن الاستناد عليها في منح المذكور تعويضاً عن إصابة العمل التي حدثت له كما إنه لا يبين من كتابكم أنه يمكن أن تثار مسئولية الحكومة المدنية عن الإصابة التي لحقت المذكور، الأمر الذي يمتنع معه تعويضه عما لحقه من ضرر وفقاً لقواعد القانون المدني.

هذا ومن ناحية أخرى فقد أســـتقر الرأي في هذه الإدارة على أنه يتعين الرجوع إلى قواعد العدالة وهي من المصـــادر الأســـاســـية لأحكام القانون وذلك بأن يترخص مجلس الوزراء في تقدير تعويض المصاب عن الإصابة التي لحقت به على أن تكون له السلطة الكاملة في تقدير هذا التعويض.

لذلك وتأسيساً على ما تقدم ـ نرى

إنه يمتنع طبقاً للقانون المدني تعويض إصابة العمل التي حدثت للسيد ..... العامل بالوزارة وإن كان يمكن تعويضه عن هذه الإصابة إستناداً إلى قواعد العدالة إذا أرتىء معالي وزير الأشغال العامة عرض حالته على مجلس الوزراء الموقر لتقدير التعويض المستحق له.

رقم الفتوى : 252/2/4346

التاريخ : **1982/4/12**

القواعد الواجبة التطبيق على حالات إصابات العمل بأمراض المهنة بالنسبة للعاملين في القطاع الأهلي . تحديدها بالقواعد الواردة في قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 8 في شأن جدول تحديد نسب العجز الدائم في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة.

إيماءًا إلى كتابكم (وزارة الصحة العامة) رقم ..... بتاريخ ..... فيها شأن الاستفسار عن القواعد الواجبة التطبيق على حالات إصابات العمل أمراض المهنة بالنسبة للعاملين فيها القطاع الأهلي وهل هي القواعد الواردة فيها قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل رقم 8 فيها شأن جدول تحديد نسب العجز الدائم فيها حالات أصابات العمل وأمراض المهنة أم القواعد التي تضمنها المرسوم الصادر بلائحة جدول الديات. وكذلك عن القواعد الواجبة التطبيق على حالات إصابات العمل بالنسبة للعاملين فيها القطاع الحكومي.

ورداً على ذلك نفيد بأننا سبق أن أوضحنا بكتابنا رقم 43460 1550 بتاريخ 2/3/1982 أن قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل رقم 8 فيها شأن جدول تحديد نسب العجز الدائم فيها حالات إصابات العمل وأمراض المهنة بالنسبة للعاملين فيها القطاع الأهلي، وبالتالي فإنه يتعين على اللجان الطبية الالتزام بالقواعد الواردة فيها هذا القرار وتطبيقها على حالات إصابات العمل المعروضة عليها بالنسبة للعاملين فيها هذا القطاع الحكومي.

أما بالنسبة لإصابات العمل التي تحدث للعاملين فيها الجهات الحكومية فإنه فيها ضوء وقف العمل بأحكام الباب الرابع من التأمينات الاجتماعية الخاصة بتأمين اصابات العمل، وخلو قانون ونظام **الخدمة المدنية** من نصوص تنظيم التعويض عن هذه الإصابات وكذلك ليس للجان المحلية الاسترشاد فيها تحديد نسبة العجز لحالات إصابات العمل التي تعرض عليها بالنسبة للعاملين فيها الجهات الحكومية بالقواعد

الواردة فيها المرسوم الصادر بلائحة جدول الديات بإعتبار أن هذا المرسوم صدر استنادًا إلى أحكام القانون المدني الذى تمثل أحكامة الشــريعة العامة الواجبة التطبيق عند عدم وجود نص ينظم مســألة ما، على أن يؤخذ فيها الاعتبار ان الاسترشاد بالقواعد الواردة فيها المرسوم المشار إليه لا ينشئ للمصاب أي حق فيها المطالبة بالتعويض وفقاً لأحكام هذه اللائحة مالم تثبت مسئولية الحكومة عن هذه الإصابة بحكم قضائي طبقاً لأحكام ضمان أذى النفس المنصوص عليها فيها القانون المدني.

لذلك وتأسيساً على ما تقدم نرى:

أن القواعد الواردة فيها قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل رقم 8 فيها شأن جدول تحديد نسبة العجز الدائم فيها حالات إصابات العمل وأمراض المهنة هي الواجبة التطبيق على حالات إصابات العمل التي تحدث للعاملين فيها القطاع الأهلي، وأنه بالنسبة لحالات الإصابة بالعمل التي تحدث للعاملين فيها الجهات الحكومية فإنه يمكن الاسترشاد فيها تحديد نسبة العجز بالقواعد الواردة فيها المرسوم الصادر بلائحة جدول الديات دون أن ينشأ للمصاب أي حق فيها المطالبة بالتعويض وفقاً لأحكام هذه اللائحة على التفصيل السابق بيانه.

عدم وجود نص في قانون الخدمة المدنية تنظم تعويض إصابة معينة

رقم الفتوى : 4217/2
التاريخ : 1982/1/4

عدم وجود نصوص فيها قانون الخدمة المدنية تنظم تعويض الإصابة- استقرار الرأي على تعويضه على أساس من قواعد العدالة كمصدر من مصادر القانون – بيان ذلك.

إيماءًا إلى كتاب (فيها وزارة التربية) رقم .... بتاريخ .... فيها شأن طلب الرأي فيها موضوع إصابة السيدة/..... ومدى استحقاقها للتعويض استناداً للقواعد العامة كي لا تضار من جراء تأجيل العمل بتأمين إصابات العمل فيها قانون التأمينات الاجتماعية.

وإلحاقاً لكتابنا رقم 7495 بتاريخ 1981/12/12 الذي انتهينا فيه إلى اعتبار الإصابة التي وقعت للسيدة المذكورة بتاريخ 1981/2/19 إصابة عمل.

نفيد أن الرأي فيها هذه الإدارة قد استقر على أنه إزاء خلو قانون الوظائف العامة من نصوص تعالج موضوع التعويض عن إصابات العمل فإنه يتعين الرجوع إلى قواعد العدالة وهي من المصادر الأساسية لأحكام القانون إذا لا يوجد ما يمنع قانوناً من تطبيق هذه القواعد على موظفي الحكومة الذين يصابون أثناء العمل وبسببه، وذلك بأن يترخص مجلس الوزراء فيها تقرير تحمل الدولة بنفقات علاجهم وتعويضهم عما يترتب على إصاباتهم من عجز على أن تكون له السلطة الكاملة فيها تقدير هذا التعويض.

ونضيف إلى ما تقدم أن هذا الرأي يسرى على الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين ذلك أن المزايا التي قررها المشرع فيها قانون التأمينات الاجتماعية للموظفين الكويتيين قد تأجل منها العمل بأحكام

الباب الرابع من هذا القانون وهو الخاص بتأمين إصـابات العمل وبذلك أصـبحوا بلا معالجة قانونية لهذا الموضوع ولا سبيل لتعويضهم عن هذه الإصابات إلا طبقاً لقواعد العدالة عن طريق مجلس الوزراء.

ولذلك نرى:

أن تعويض السيدة المذكورة عن إصابة العمل التي وقعت لها بتاريخ 1981/2/19 يستند إلى قواعد العدالة، ولمجلس الوزراء السلطة الكاملة إزاء تقدير هذا التعويض.

إصابة عمل ناتجة عن سوء سلوك الموظف

رقم الفتوى : 2/4411

التاريخ : **1981/12/14**

إيماءًا إلى كتاب وزارة التربية فيها شأن موضوع إصابة السيد/ مشرف مختبرات بإدارة التقنيات التربوية ..... وتتحصل الوقائع فيها أنه بتاريخ 1980/11/1 أتهم المذكور وآخر بأنهما تسببا عن غير قصد وبإهمال فيها حدوث حريق فيها مختبر مدرسة وربة الابتدائية للبنات، وقضت المحكمة الكلية (الدائرة الجزائية) فيها القصية رقم 1981/627 بتاريخ 1981/3/31 بتغريم كل من المتهمين سبعين ديناراً عما أسند إليهما وكان الحادث قد أصاب الموظف 1981/627 المذكور بحروق أدخل بسببها المستشفى للعلاج وقرر المجلس الطبي العام أن العجز الناجم عن هذه الإصابة بقدر نسبة 2% من قدرة الجسم كله، وتطلبون الإفادة بالرأي فيما إذا كانت إصابة الموظف المذكور – برغم ما ثبت ضده جزئياً– تعد إصابة عمل أم لا ليتسنى على ضوء ذلك تقرير مدى أحقيته فيها التعويض المقرر وفقاً لأحكام الدية الشرعية.

ورداً على ذلك نفيد ابتداءًا أن إصابة العمل هي الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء العمل أو بسببه أو الإصابة بأحد الأمراض المهنية التي يصدر بتحديدها قرار من وزير المالية بالإتفاق مع وزير الصحة العامة (مادة (1) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976)، وعلى ذلك فإن إصابة الموظف المذكور هي من قبيل إصابات العمل طالما إنها حدثت أثناء العمل أو بسببه، وإنما ينحصر البحث فيما إذا كانت هذه الإصابة بالذات تعطيه حقاً فيها التعويض عنها أم لا.

ولا يوجد فيها قانون الخدمة المدنية أو مرسوم نظام الخدمة المدنية أي تنظيم للتعويض عن إصابات العمل، كما أن تأمين إصابات العمل المنصوص عليه فيها الفصل الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية رقم 61 لسنة 1976 لم يبدأ العمل به بعد، وقد أستقر الرأي فيها هذه الإدارة على إنه لا مناص من الرجوع إلى قواعد العدالة فيها هذا الصدد والنظر فيها منح ما يقابل التعويض طبقاً للقواعد العامة.

ومن المبادئ المستقرة فيها قوانين العمل فيها القطاع الحكومي وفيها القطاع الأهلي وفيها قانون التأمينات الاجتماعية أن المصاب لا يستحق تعويضاً إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب، وقد ضرب قانون التأمينات الاجتماعية من الأمثلة على ذلك كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية (م 44)، وهو ما يصح اتخاذه معياراً للحكم على الحالة المعروضة بغض النظر عن أن تأمين إصابات العمل فيها هذا القانون لم يبدأ تطبيقه بعد إذ أن هذه القاعدة من المسائل المجردة وتتفق مع القواعد العامة فيها هذا الخصوص.

ويبين من الإطلاع على أسباب الحكم الجزائي الذي صدر فيها القضية رقم 527/1980 أنه أثبت أن الموظف المذكور (المتهم الثاني قد باشر نشاطاً يتطلب نوعاً خاصاً من الحيطة ورغم لك أشعل ناراً داخل المختبر وهو العالم بما يمكن أن يؤدى إليه تصرفه من نتائج ضارة باعتباره مراقب المختبرات بالمدرسة فأدى عدم احتياطه إلى حدوث الحريق، وكان نزوله فيها سلوكه فيها المألوف من سلوك الشخص المتوسط الحرص من فئته وعن الحد الذي يفرضه القانون من الحيطة والحذر هو السبب المباشر فيها وقوع الحادث.

وترتيباً على ذلك فإن الموظف المذكور يكون قد تسبب بخطئه هذا بالاشتراك مع زميله فيها إحداث الحريق فيها مختبر المدرسة التي بعمل بها، وبذلك فلا محل للنظر فيها منحه مقابل التعويض عن العجز الذي نتج عن إصابته بنسبة 2%.

ولذلك نرى:

عدم أحقية السيد/..... فيها أية منحة أو تعويض عن الإصابة التي لحقته من حادث حريق مختبر مدرسة وربة الابتدائية بتاريخ 1980/11/1.

رقم الفتوى : 4323

التاريخ : **1981/11/10**

طلب وزارة الدفاع إبداء الرأي بشأن إصابة السيد/..... الذي يعمل بعقد خاص ميكانيكا.

وتلخص الموضوع فيها أن المذكور أصيب بتاريخ 1980/9/22 فيها حادث أثناء الدوام الرسمي عندما وقع عليه باب المشغل وعرض على لجنة طبية عسكرية قررت بتاريخ 1981/7/1 أنه لائق لعمله الحالي وتقدر بنسبة الدية المستحقة له بـ 35% من الدية الكاملة (قصر بالطرف السفلى الأيسر وضمور بعضلات الفخذ الأيسر وقيد بالحركة الدائرية لمفصل هذا الفخذ) وقد وافق على ذلك المجلس الطبي الأعلى بتاريخ 1981/8/5 وصادق رئيس الأركان العامة على هذا القرار . وتذكرون أن حالته تكون بذلك قد أستقرت من تاريخ موافقة المجلس الطبي الأعلى.

وتشيرون إلى المادة 251 من القانون المدني التي تقدر الدية الكاملة بعشرة آلاف دينار وإلى الأمر الإداري رقم 1981/781 الذي أشار فيها مادته الثالثة (بند جـ) إلى صرف بدل العجز إستناداً للقانون المدني بالقيمة التي حددها عن حالات الإصابة الواقعة قبل العمل به فيها 1981/2/25 ولم تستقر أو يثبت فيها العجز نهائياً إلا بعد هذا التاريخ، وقد جاء بكتابكم إنه لما كانت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لا تلتزم بتعويض غير العسكريين وكان استحقاق المذكور عما أصابه من ضرر هو 3500 دينار (35% من الدية الكاملة) فإنكم تطلبون الإفادة بالرأي فيها هذا الموضوع.

ورداً على ذلك نفيد أن أساس استحقاق العسكريين للتعويض فيها حالة الإصابة بعجز جزئي هو ما ورد فيها المادة 12 من القانون رقم 69 لسنة 1980 فيها شأن معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين من إنه (يستحق المستفيد إذا أصيب بعجز جزئي لا يترتب عليه إنتهاء خدمته وكان ذلك نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه تعويضاً طبقاً لقواعد الدية الشرعية يقدر نسبة درجة العجز الجزئي ولا يصرف التعويض إلا بعد ثبوت العجز نهائياً). أما بالنسبة لغير العسكريين الكويتيين من موظفيها الدولة فإنه على خلاف الوضع فيها قانون

العمل فيها القطاع الأهلي الذي خصص الباب الثاني عشر منه لوضع إلتزام على صاحب العمل بتعويض العامل عن إصابات العمل وأمراض المهنة فإنه لا يوجد تنظيم تشريعي نافذ يخول موظفيها الدولة حق الحصول على تعويض عن إصابات العمل . ذلك أن أحكام الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية المتعلقة بتأمين إصابات العمل لا تزال موقوفة بمقتضى القانون رقم 126 لسنة 1977 كما أنه لا يوجد أصلاً تنظيم يعالج هذا الموضوع بالنسبة لموظفيها الدولة من غير الكويتيين.

ومؤدى ما تقدم أنه لا يوجد نص قانوني يقرر تعويض الموظف الذي تشيرون إلى حالته فيها كتابكم عن إصابة العمل التي لحقته ويقتصر حقه على توفير العلاج المجاني له عن إصابته طبقاً لنص البند 9 من العقد المبرم معه على ان رأى هذه الإدارة فيها الحالات الماثلة السابقة قد أستقر على أنه يتعين الرجوع فيها مثل هذه الحالات إلى قواعد العدالة وهى من المصادر الأساسية لأحكام القانون إذ لا يوجد ما يمنع قانوناً من تطبيق قواعد العدالة على حالات الإصابة بسبب العمل فيها أثناءه وذلك بأن يترخص مجلس الوزراء فيها تقرير تحمل الدولة التعويض عما يترتب على الإصابة من عجز (أو وفاة) وفيها تقدير هذا التعويض. وعلى هذا فإنه لما كانت الإصابة التي حدثت للمذكور أثناء الدوام الرسمي وبسبب قيامه بواجباته تعتبر إصابة عمل فإنه إستناداً إلى قواعد العدالة يمكن منحه تعويضاً عنها يقدره مجلس الوزراء على الوجه الذي يراه مناسباً، وله فيها هذا السبيل الاسترشاد بالقواعد المقررة فيها المادة 12 من قانون معاشات العسكريين السابق الإشارة إليها وذلك بأن يكون التعويض طبقاً لقواعد الدية الشرعية ويقدر بنسبة درجة العجز الذي أصابه أي بنسبة 35%.

ويلاحظ أن الإصابة التي ترتب عليها العجز وإن كانت قد حدثت فيها 1980/9/22 أي قبل 1981/2/25 تاريخ العمل بالقانون المدني الذي رفع قيمة الدية الشرعية من 6000 إلى 1000 دينار، إلا أنه لما كانت المادة 12 من قانون معاشات العسكريين سالفة الذكر قد ربطت بين صرف التعويض عن العجز وثبوت هذا العجز نهائياً كما أن الأمر الإداري رقم 1981/781 السابق الإشارة إليه قد نص فيها البند جـ من المادة 3 على صرف التعويض على أساس أن الدية الشرعية 10000 دينار بالنسبة

للحالات التي وقعت قبل 1981/2/25 ولم تستقر أو يثبت بها العجز إلا بعد هذا التاريخ، لذلك ونظراً لإن حالة المذكور ولم تستقر ولم يثبت عجزه نهائياً إلا بعد إنتهاء إجراءات فحصه طبياً واعتماد قرار اللجنة الطبية من المجلس الطبي الأعلى فيها 1981/8/5 أي بعد العمل بالقانون المدني، فليس هناك ما يمنع مجلس الوزراء من الاستئناس بهذه الأحكام وتقدير التعويض فيها الحالة المعروضة على النحو المشار إليه بكتابكم أي على أساس 35% من قيمة الدية الشرعية مقدرة وفقاً لأحكام القانون المدني وبذلك تكون قيمته هي 3500 دينار.

وعلى هذا نرى:

أن تقدم الوزارة بعرض هذا الموضوع على مجلس الوزراء ليقرر ما يراه مناسباً فيها شأن التعويض عن العجز الذي أصاب المذكور وذلك على التفصيل السابق بيانه.

البـــــدلات

عدم أحقية العاملين بالهيئة التعليمية في صرف بدل التدريس أثناء جميع الإجازات

رقم الفتوى : 2014/199/2

التاريخ : **2014/8/5**

بالإشـــارة إلى الكتاب رقم .... المؤرخ 2014/4/28 بشـــأن طلب إبداء الرأي عن مدى أحقية العاملين بالهيئة التعليمية في صرف علاوة التدريس في حالة الحصول على إجازة براتب كامل.

وتلخص الوقائع – حسـبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 2012/2/20 صـدر كتاب ديوان الخدمة المدنية رقم 54 /19 /2012 والمتضمن كيفية تطبيق أحكام القانون رقم 28 لسنة 2011 وقد ورد في البند العاشـر منه في تفسـير نص المادة السـابعة من القانون رقم 28 لسـنة 2011 بوقف صـــرف بدل التدريس أثناء جميع الإجازات حتى ولو كانت براتب كامل، وتشـــيرون إلى أنه بتاريخ 2012/5/3 صـــدر كتاب ديوان الخدمة المدنية رقم 141 /2012/19 بإلغاء التفســير الوارد بالكتاب السابق رقم 54 /2012/19 تضمن هذا الكتاب أنه بالاتفاق مع إدارة الفتوى والتشريع تقرر صرف بدل التدريس أثناء فترة الأجازة الدورية (العطلة الصـــيفية) مع اســـتبعادها من المرتب عند حســـاب مكافأة الاستحقاق.

وتضـيفون أنه في 2013/9/23 صـدر كتاب ديوان الخدمة المدنية رقم 2012/19/417 المتضـمن في البند أولاً: إلغاء كتابي الديوان رقم 19/55، 19/90 لسـنة 2012 في هذا الخصـوص وكذلك أية كتب تكون قد صـدرت عن الديوان بشـأن تطبيق بدلا المعلمين بعد صـدور القانون رقم 28 لسـنة 2011، كما أنه قد تم إلغاء كتاب الديوان رقم 54 /2012/19 الموجه إلى وزارة التربية المؤرخ 2012/2/20 هذا وقد تضـمن ذات الكتاب بشـأنها في البند ثالثا منه: " أن أية اسـتفسـارات لم يتضـمن كتاب إدارة الفتوى والتشـريع الرأي بشـأنها وترتبط بتطبيق القانون رقم 28 لسنة 2011 أو ترتبط بأحكام البدلات أو المكافآت أو العلاوات الخاصـة الواردة بقرارات مجلس الخدمة المدنية التي رأت إدارة الفتوى والتشـريع اسـتمرار العمل بها يرجع في شأنها إلى إدارة الفتوى والتشريع مباشر لإبداء الرأي".

وتذكرون أنه في 2013/12/31 صـــدر قرار رقم 2013/7785 من مدير إدارة الشـــئون الإدارية بالوزارة تضــمن في البند ثانيا منه وقف علاوة التدريس أثناء جميع الإجازات حتى ولو كانت براتب كامل وقد وردت تظلمات من هذا القرار إلى الوزارة فحواها مخالفة القرار القانون رقم 28 لسنة 2011.

وإذ تطلبون إبداء الرأي عن مدى استحقاق العاملين بالهيئة التعليمية في صرف علاوة التدريس أثناء الأجازة الدورية (العطلة الصيفية) في ضوء ما ورد بالقانون رقم 28 لسنة 2011 وتفسيراته الواردة بكتب ديوان الخدمة المدنية المشار إليها سالفاً نفيد بأنه:

من حيث أن المادة الأولى من القانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية تنص على أن: " يمنح أعضاء الهيئة التعليمية مكافأة المستوى الوظيفي وبدل إشراف للوظائف الإشرافية والتوجيه ومكافآت تشجيعية وذلك وفقا للفئات المبينة بالجدولين رقمي (1، 2) المرفقين بهذا القانون ...."

كما تنص المادة (7) من ذات القانون على أن:

" **تأخذ كل من مكافأة المستوى الوظيفي وبدل إشراف الوظائف الإشرافية والتوجيه والمكافأة التشجيعية حكم المرتب فتصرف كاملة او مخفضة تبعا له**".

ومن حيث أنه ورد في المذكرة الإيضاحية للقانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية ما يلي:

تضمن المادة السابعة من القانون بعض الشروط التي تحكم المرتب بالنص على أن تأخذ كل من مكافأة المستوى الوظيفي، وبدل الإشراف للوظائف الإشرافية والتوجيه والمكافأة التشجيعية حكم المرتب فتصرف كاملة أو مخفضة تبعا له ومن ثم فلا يخضع بدل التدريس للنظم والأحكام المقررة في شأن المرتبات التي تصرفها الدولة لموظفيها إلا إذا نص على ذلك صراحة.

وحيث ورد في الجدول رقم (1) المرافق للقانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن مسميات وظائف التعليم العام وشرط شغلها والذي تضمن النص على منح بدل تدريس بفئات معينة مقابل كل وظيفة.

وحيث أنه من الأصول المقررة أنه متى كان النص عاماً صريحاً في الدلالة على المراد منه فإنه لا محال لتقييده أو تخصيصه او تأويله، إذ في ذلك استحداث لحكم مغاير لم يأت به النص عن طريق التأويل، كما أنه لا يجوز تفسير النصوص إلا في حالة غموض عباراتها عن بيان مقصود الشارع منها أو وجود لبس فيها.

ومن حيث أن المشرع قد حدد بدلات معينة على سبيل الحصر ونص صراحة على أنها تأخذ حكم المرتب فإن ما عداها من البدلات أو المكافآت الشهرية الواردة في ذات القانون والتي من بينها بدل التدريس لا تأخذ حكم المرتب بمفهوم المخالفة لأن المشرع لو قصد إعطائها حكم المرتب ما أعجزه النص على ذلك في المادة السابعة ويؤكد ذلك ما ورد في المذكرة الإيضاحية بأن بدل التدريس لا يأخذ حكم المرتب على النحو السالف ذكره، وعلى هذا الأساس فإن بدل التدريس يوقف أثناء كافة أنواع الأجازات حتى ولو كانت الأجازة بمرتب كامل كما أنه يعامل في مجال مرتب العطلات المدرسية معاملة البدلات التي لا تأخذ حكم المرتب.

لكل ما تقدم نري:

عدم أحقية العاملين بالهيئة التعليمية في صرف بدل التدريس أثناء الأجازات أيا كان نوعها وذلك على النحو المبين بالأسباب.

رقم الفتوى : 2013/198/2
التاريخ : 2013/4/24

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2013/3/17 في شأن طلب إبداء الرأي حول تغيير المسمى الوظيفي للسيدة/ .....

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكورة حاصلة على الأجازة الجامعية تخصص لغة عربية، وتعمل لدي الوزارة بوظيفة "مصحح أول لغوى"، وترغب في تغيير مسماها الوظيفي إلى وظيفة "معلم" وشمولها بأحكام القانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، وتذكرون أن ديوان الخدمة المدنية طلب في كتابه رقم 201302001763 المؤرخ 2013/1/30 " الرجوع لإدارة الفتوى والتشريع للاستفسار عن مدى شمول كل حالة من الحالات المطلوب تغيير مسمياتها الوظيفية لوظائف التعليم العام المتدرجة فنياً استناداً لمؤهلات جامعية غير تربوية بأحكام القانون رقم (28) لسنة 2011 ومن ثم موافاتنا برأيهم في هذا الشأن – وذلك ليتسنى لنا البت في طلبات تغيير المسمى المنوه عنها أعلاه".

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بانه:

ومن حيث أن الجدول رقم (1) – مسميات وظائف التعليم العام وشروط شغلها ومكافأة المستوى الوظيفي والمكافأة التشجيعية وبدل التدريس – المرفق بالقانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية – قد أورد وظائف التعليم العام بالتدرج من وظيفة معلم متخصص (أ) نزولا إلى وظيفة معلم (هـ) واشترط لشغل كل هذه الوظائف – فيما عدا وظيفة معلم (هـ) ان يكون المتقدم للوظيفة حاصلا على مؤهل "تربوي أو ما يماثله".

ومن حيث أنه قد سبق لديوان الخدمة المدنية أن خاطب إدارة الفتوى والتشريع بكتابه رقم 201302003120 المؤرخ 2013/2/17 حول المقصود بعبارة " أو ما يماثله" الواردة بالجدول رقم (1)

سالف الذكر وتحديد الجهة المختصة بتحديد ما يماثل المؤهل التربوي في نطاق تطبيق أحكام القانون رقم 28 لسنة 2011 المشار إليه، وانتهت هذه الإدارة في كتابها رقم 2 /112/ 2013 – 1235 المؤرخ 2013/3/19 (مرفق صورة منه) إلى " أن الاختصاص بتفسير النص التشريعي الوارد بالجدول رقم (1) المرافق للقانون رقم 28 لسنة 2011 المتضمن شروط شغل وظائف التعليم العام، والتي من بينها عبارة مؤهل جامعي تربوي (أو ما يماثله) إنما ينعقد لمجلس الخدمة المدنية..."

ومن حيث أن بحث توافر شروط شغل وظيفة تعليمية للحالة المعروضة يقتضي حتما بحث ما إذا كان المؤهل الذي حصلت عليه المذكورة مماثل لمؤهل تربوي، وهذا بدوره يتطلب صدور قرار من مجلس الخدمة المدنية بتفسير عبارة "أو ما يماثله" سالفة الذكر.

ومن حيث أن الوزارة هي المختصة أصلا بتقدير مدى توافر شروط شغل الوظيفة التعليمية في الحالة المعروضة، كما تتمتع الوزارة بسلطة تقديرية في الموافقة على شغل المذكورة لوظيفة تعليمية او رفض ذلك حسبما تراه محققاً للصالح العام، إذ لا يستلزم توافر شروط شغل الوظيفة التعليمية في حق المذكورة وجوب موافقة الوزارة على طلبها.

بناءًا على ما تقدم نرى:

أولاً: أن على وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية مخاطبة ديوان الخدمة المدنية للطلب من مجلس الخدمة المدنية إصدار قرار بتفسير عبارة "أو ما يماثله" الواردة في الجدول رقم (1) المرفق بالقانون رقم 28 لسنة 2011 بشأن منح بدلات ومكافآت لأعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية.

ثانياً: اختصاص الوزارة – بعد صدور قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه في البند (أولاً) أعلاه – بتقدير مدى توافر شروط شغل وظيفة (معلم) في حالة السيدة/.....وفي حال توافر هذه الشروط يجوز للوزارة تعيين المذكورة في هذه الوظيفة إذا رأت الحاجة إلى ذلك.

البدل النقدي للإجازة الدورية

رقم الفتوى : 2012/519/2
التاريخ : 2012/12/2

بالإشارة إلى كتابكم رقم ..... المؤرخ 2012/10/10 بشأن استحقاق السيد/..... إجازة دورية عن المدة التي عمل فيها بالجامعة وبالتالي استحقاقه بدل نقدي عن تلك المدة من عدمه.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من الأوراق – في أنه بتاريخ 2012/4/4 صدر القرار رقم..... بتعيين السيد/... موظفاً بجامعة الكويت قسم العقود – إدارة الإنشاءات والصيانة بوظيفة مهندس اختصاصي.

وبتاريخ 2012/6/6 تقدم المذكور بطلب استقالة عن العمل اعتباراً من نهاية يوم 2012/6/30 وبتاريخ 2012/6/27 صدر القرار رقم ..... بقبول استقالته اعتباراً من نهاية يوم 2012/6/30 وتسوية مستحقاته وفقا للقوانين واللوائح.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول استحقاق المذكور إجازة دورية عن المدة التي عمل فيها بالجامعة وبالتالي استحقاقه بدل نقدي عن ذلك عند إنتهاء خدمته من عدمه – نفيد بأنه:

من حيث أن المادة 23 مكرر من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على: " تكون الأجازة الدورية لمدة خمسة وثلاثين يوماً في السنة، تزداد إلى خمسة واربعين يوماً للموظف الذي قضي في خدمة الدولة مدة لا تقل عن خمسة عشر سنة، ولا تدخل أيام العطلة الأسبوعية والعطلة الرسمية التي تتخلل الأجازة الدورية المستحقة في حساب مدة هذه الأجازة، ولا يجوز منح الأجازة الدورية إلا بعد مضي ستة شهور من تاريخ تسلم العمل ويصرف مرتب الأجازة الدورية المستحقة عند القيام بها".

ومن حيث أنهي ستفاد من النصوص سالفة البيان أن الموظف يستحق إجازة عن الفترة التي قضاها بالخدمة تبلغ خمسة وثلاثون يوماً لمن قضي في الخدمة سنة كاملة إلا أنه لا يمنح إجازة دورية إلا بعد

مضي ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وفي حال عدم تمتع الموظف برصيد أيام الأجازة المستحق له فإنه يستحق بدلاً نقدياً عن رصيد هذه الأجازة عند إنتهاء خدمته وذلك عن الأيام التي عمل بها، ولما كان المذكور قد تسلم عمله بتاريخ 2012/4/4 وتم قبول استقالته اعتباراً من نهاية يوم 2012/6/30 فإنه يستحق رصيد أيام اجازة عن هذه المدة، ولما كان المذكور لم يتمتع بالأيام المستحقة فإنه يستحق بدلاً نقدياً عن رصيد إجازات الأيام التي عمل فيها.

لكل ما تقدم نري:

استحقاق السيد/.....البدل النقدي لرصيد اجازاته المستحقة له عن المدة التي قضاها بالخدمة لدي جامعة الكويت وذلك على النحو المبين بالأسباب.

البدلات المستحقة لموظفي وكالة الأنباء الكويتية "كونا"

رقم الفتوى : 2011/48/2

التاريخ : **2012/6/23**

بالإشارة إلى الكتب المنتهية بالكتاب رقم كونا ..... المؤرخ 2012/3/22 في شأن إبداء الرأي حول قرار مجلس الخدمة المدنية في اجتماعه رقم 2010/3 بشأن منح موظفي ومستخدمي الوكالة الكويتيين للبدلات والمكافآت.

ومجمل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن مجلس الخدمة المدنية قد أصدر القرار رقم 2005/11 بشأن وظائف ومكافآت الكويتيين حملة المؤهل الجامعي تخصص محاسبة أو حقوق أو قانون في الجهات الحكومية والقرار رقم 2006/27 بشأن تطبيق قرارات مجلس الخدمة المدنية على الموظفين الكويتيين المعينين على جداول المرتبات الخاصة في الهيئات والمؤسسات العامة التي يتبعون لها وعليها قامت وكالة الأنباء الكويتية بتطبيق ذلك القرار على موظفيها ممن يشغلون هذه التخصصات قم أقر مجلس الخدمة المدنية في اجتماعه رقم 2010/3 بتاريخ 2010/4/22 بدالات ومكافآت لقيادي وموظفي وكالة الأنباء الكويتية وتتمثل تلك المزايا الحالية في المكافأة التشجيعية وبدل الإشراف ومكافأة المؤهل العلمي وبدل الانتقال.

وتذكرون أنه قد تبين بالتطبيق بأن هناك بعض الإشكاليات والاستفسارات فيما يتعلق بالوظائف المستحقة أصلاً لبدلات ومكافأة مقررة بموجب قرارات ديوان الخدمة المدنية كالوظائف القانونية والمحاسبية والعاملين في مجال نظم وتقنية المعلومات باعتبار أن هذه الفئات كانت تتقاضى هذه المكافآت بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2006/27.

وتستفسر عما إذا كانت تستحق هذه الفئات إضافة إلى مكافأة المستوي الوظيفي والمكافأة التشجيعية المقررة بموجب القرار رقم 2006/27 على ضوء ما ورد في المادة (3) من القرار رقم 27 لسنة 2006

المشار إليه والذي نص على عدم جواز الجمع بين ما تم تقريره لموظفي الوكالة من مزايا مالية وفقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية باجتماعه رقم 2010/3 المنعقد بتاريخ 2010/4/22 وبين أيه ميزة أخرى مقررة لدي الهيئة أو المؤسسة العامة لذات الغرض باعتبار أن هناك فئة سوف تتضرر في حالة الاستمرار بتطبيق قرارات ديان الخدمة المدنية الخاصة بالوظائف القانونية والمحاسبية المذكورين بالقرارات السالف الإشارة إليها دون المزايا المالية لموظفي الوكالة المقررة مؤخراً كما أن منحهم فقط المزايا المالية المقررة لموظفي الوكالة يلحق الضرر بهم باعتبار أن المزايا المالية المخصصة لهذه الوظائف هي الأكثر.

وتفيدون بأنه قد تبين عند التطبيق أن هناك فئات لن تستفيد من المزايا التي أقرت مؤخراً لموظفي الوكالة باعتبارهم يتقاضون أصلاُ البدلات والمكافآت التي أقرت لبعض الوظائف بموجب قرارات الخدمة المدنية المشار إليها وهي الأصلح لهذه الفئة وذلك وفقاً للضوابط والقرارات الصادرة من مجلس الخدمة المدنية كما أن هناك فئات من الأصلح لها أن تتقاضي ما أقر مؤخراً للوكالة من مزايا مالية باعتبار هذه المزايا هي الأعلى لهذه الفئة.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن القرار رقم 11 لسنة 2005 بشأن وظائف ومكافآت الموظفين الكويتيين حملة المؤهل الجامعي تخصص محاسبة أو حقوق أو قانون في الجهات الحكومية قد نص في المادة الأولى منه على (1) " يمنح الموظفون الكويتيون حملة المؤهل الجامعي تخصص محاسبة أو حقوق أو قانون المعينون على درجات مجموعة الوظائف العامة بجدول المرتبات العام العاملون في مجال التخصص الشاغلون للوظائف المالية والقانونية التخصصية الواردة بالجدولين رقم (1) ، (2) المرافقين لهذا القرار وكذلك من يشغل وظائف إشرافية على هذه الوظائف – مكافأة مستوي وظيفي على النحو الموضح في هذين الجدولين.

كما نصت المادة الثانية من ذات القرار على "يمنح الموظفون الكويتيون الذين يستحقون مكافأة المستوي الوظيفي المنصوص ليها في المادة السابقة – مكافآت تشجيعية بالفئات الواردة بالجدول رقم (3) المرافق لهذا القرار".

ومن أن القرار رقم 27/ لسنة 2006 في شأن تطبيق قرارات مجلس الخدمة المدنية على الموظفين الكويتيين المعينين على درجات جداول المرتبات الخاصة في الهيئات والمؤسسات العامة قد نص في المادة الأولى منه على:-

"**تسري على الموظفين الكويتيين المعينين على درجات المرتبات الخاصة في الهيئات والمؤسسات العامة التي يتبعون لها – كافة قرارات مجلس الخدمة المدنية بشأن منح الموظفين الكويتيين المعينين على درجات جدول المرتبات العام البدلات المرتبطة بنوع العمل أو التخصص**"

كما نص في المادة الثالثة منه على:-

"لا يجوز الجمع بين المزايا المالية الواردة بقرارات مجلس الخدمة المدنية المشار إليها في المادة (1) من القرار رقم 11 لسنة 2005 من ناحية وبين أية ميزة أخرى مقررة لدي الهيئة أو المؤسسة العامة لذا الغرض ويتم ذلك بالتنسيق مع ديوان الخدمة المدنية".

ومن حيث أن مجلس الخدمة المدنية قد قرر في اجتماعه رقم 2010/3 المنعقد في 2010/4/22.

أولاً: عدم المساس بعدد الدرجات والمرتبات الأساسية والعلاوات الدورية والعلاوة الاجتماعية وبدل طبيعة العمل وبدل التمثيل وبدل الإشراف لرؤساء نوبات العمل بمجلس التحرير – المعمول بها حاليا.

ثانياً: يمنح الموظفون والمستخدمون الكويتيون بالوكالة – مكافأة تشجيعية وفقاً للجدول المرافق.

ثالثاً: ..... رابعاً: ..... خامسا: .....

سادساً: ..... سابعاً: .....

ثامناً: " لا يجوز الجمع بين البدلات والمكافآت المقررة للوكالة من ناحية وبين أية بدلات ومكافآت مقررة لنوع العمل أو التخصص أو للجهة وكذلك أية مكافأة تصرف بصفة شخصية من ناحية أخرى.

ولما كان البين من خلال المقارنة بين الأسماء الواردة في الجدول المرفق أن الوكالة قد ألغت مكافأة المستوي الوظيفي الذي كان مقرراً لهذه الفئات بموجب قراري مجلس الخدمة المدنية رقم 2005/11 ،

2006/27 واكتفت بإدراج المكافأة التشجيعية التي أقرت بموجب اجتماع مجلس الخدمة المدنية رقم 2010/3 وفقاً للجدول المرافق للقرار المذكور وهو الأمر الذي يعد مخالفة لأحكام القرار الأخير الذي لم يرد فيه ما يقضى بإلغاء العلاوات السابق إقرارها مما نتج عنه تفاوت بيّن في رواتب بعض موظفي الوكالة المذكورين في الجدول المرافق من {رقم (1) إلى رقم (8)} مما أدي إلى إلحاق الضرر بهم بالانتقاص من قيمة المرتب عما كان عليه قبل إلغاء المستوي الوظيفي الممنوح فيما زادت رواتب زملائهم الموظفين التابعين للمؤسسة من شاغلي ذات المستويات الوظيفية.

ومن حيث أن استحقاق موظفي الوكالة شاغلي الوظائف والقانونية والمحاسبية والعاملين في مجال نظم وتقنية المعلومات وغيرها بموجب قرارات مجلس الخدمة المدنية رقمي2006/27 و 2005/11 بما تم تقريره لموظفي الوكالة من مزايا مالية متمثلة بمكافأة المستوى الوظيفي والمكافأة التشجيعية ولا يجوز حرمانهم خمن أي منهما بصدور قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2010/3 على أنه لا يجوز الجمع بين المكافأة التشجيعية المقررة في القرار رقم 2005/11 والخاصة بشاغلي الوظائف القانوني والمحاسبية والإحصاء ونظم وتقنية المعلومات وبين المكافأة التشجيعية المقررة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2010/3 والخاصة بالعاملين بوكالة الأنباء الكويتية كوناً وبذلك فإن حق شاغلي الوظائف القانونية والمحاسبية والإحصاء بناءًا على ما تقدم يكون باستحقاقهم لعلاوة المستوي الوظيفي المقررة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2005/11 والمكافأة التشجيعية المقررة بموجب القرار رقم 2010/3 الخاص بمكافأة المستوي التوظيفي.

ولا ينال من ذلك ما ورد في نص المادة الثامنة من ذات القرار على أنه لا يجوز الجمع بين البدلات والمكافآت المقررة للوكالة حيث أن شرط الجمع المحظور حسب مفهوم النص هو أن تكون هذه البدلات أو المكافآت لذات نوع العمل أو التخصص.

ومن حيث أن مكافأة المستوي الوظيفي المقررة بموجب القرار رقم 11 لسنة 2005 تختلف في طبيعتها من المكافأة التشجيعية المقررة بموجب القرار رقم 2010/3 فإن موظفي الوكالة بما فيهم شاغلي

الوظائف القانونية والمحاسبية والإحصاء بناءًا على ما تقدم يكون باستحقاقهم لعلاوة المستوي الوظيفي المقررة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2005/11 والمكافأة التشجيعية المقررة بموجب القرار رقم 2010/3 الخاص مكافأة المستوى الوظيفي.

ولا ينال من ذلك ما ورد في نص المادة الثامنة من ذات القرار على أنه لا يجوز الجمع بين البدلات والمكافآت المقررة للوكالة حيث أن شرط الجمع المحظور حسب مفهوم النص هو أن تكون هذه البدلات أو المكافآت لذات نوع العمل أو التخصص.

ومن حيث مكافأة المستوى الوظيفي المقررة بموجب القرار رقم11 لسنة 2005 تختلف في طبيعتها عن المكافأة التشجيعية المقررة بموجب القرار رقم 2010/3 فإن موظفي الوكالة بما فيهم شاغلي الوظائف القانونية والمحاسبية والإحصاء ونظم تقنية المعلومات وغيرها ممن أقر لهم مجلس الخدمة المدنية مزايا مالية باعتبارهم حملة بع التخصصات يستحقون المكافأة التشجيعية المقررة لجميع موظفي الوكالة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقمي 2005/11، 2006/27 (مكافأة المستوى الوظيفي) وذلك بأثر رجعي اعتباراً من 2010/4/1.

لكل ما سبق نرى:

أحقية موظفي "وكالة الأنباء الكويتية كونا" شاغلي الوظائف القانونية والمحاسبية ونظم وتقنية المعلومات لمكافأة المستوي الوظيفي المقررة بموجب قرارات مجلس الخدمة المدنية أرقام {2005/11} و{2006/27} بالإضافة إلى العلاوة التشجيعية التي أقرت باجتماع مجلس الخدمة المدنية رقم 2010/3 وذلك على النحو المذكور بالأسباب.

استحقاق المكافأة الشهرية للمعينين بالعقدين الثاني والثالث

رقم الفتوى : 95/26/6
التاريخ : **1995/11/13**

إشارة إلى كتب وزارة التربية في شان إبداء الرأي حول مطالبة السيد/..... المدرس السابق بمدرسة ضاحية م. بنين وزارة التربية بصرف الزيادة في المكافأة الشهرية الشاملة اعتباراً من 1992/10/24 في ضوء موافقة الديوان بتاريخ 1993/7/7 على هذه الزيادة.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكور قد عين بوزارة التربية في وظيفة مدرس اعتباراً من 1976/9/15 وانتهت خدمته فيها يوم 199/8/1. وأعيد التعاقد معه اعتباراً من 1991/10/24 بالعقد الثاني بمكافأة قدرها (470) د.ك وقد طلبت الوزارة من ديوان الموظفين الموافقة على زيادة المكافأة التي تمنح لبعض الموظفين ومن بينهم المذكور بما يعادل العلاوة الدورية للدرجة المعينين عليها وقبل أن يصل رد ديوان الموظفين بالموافقة قدم المذكور استقالته من الخدمة بتاريخ 1993/4/10 طالباً إنهاء عقده بنهاية يوم 1993/9/3 ومن ثم سويت مستحقاته على أساس أخر مكافأة شهرية شاملة مستحقة له عند إنتهاء خدمته وهي (470) دينارا، وبتاريخ 1993/7/7 ورد كتاب ديوان الموظفين بالموافقة على منح الزيادة المشار إليها، على ان تسرى اعتباراً من تاريخ تجديد العقد الثاني المبرم مع الموظف وبتاريخ 1994/10/10 قدم السيد الدكتور تظلماً مطالباً الوزارة بصرف مستحقاته حتي إنتهاء خدمته على سند من القول بأن الزيادة التي وافق عليها الديوان تقررت إثناء سريان عقده وإنها صرفت لزملائه.

وقد طلبت وزارة التربية من ديوان الموظفين في كتابها المشار إليه إبداء الرأي في هذا التظلم.

وقد انتهي رأي ديوان الموظفين في نتيجة بحثه لهذا التظلم إلى قبوله شكلاً وفي الموضوع بعدم أحقية المذكور في المبلغ المشار إليه نظراً لأن هذه الزيادة تستحق للمذكور اعتباراً من 1993/10/24 تاريخ تجديد عقده وقد انتهت خدمته بناء على طلبه اعتباراً من 1993/9/3.

ومن حيث أن التظلم الماثل قد أحيل لهذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بِان إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبث فيه.
وإجابة لذلك نفيد بانه:

من حيث أن هذا التظلم ينصب على منازعة في راتب مما يندرج تحت البند الأول من المادة الاولي من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 1982/61 والتي لا يتقيد التظلم فيها بالميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من القانون المشار إليه، وبالتالي يكون التظلم مقبول شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة(2) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (14) لسنة 1979 بشأن التعيين بالعقدين الثاني والثالث والمعدلة بالقرار رقم 1 لسنة 1988 تنص على أنه: " تكون المكافأة الشهرية الشاملة التي تدون في العقد الذي يبرم مع من يجري تعيينه بأي من العقدين المشار إليهما في المادة السابقة في حدود ما يستحقه فيما لو عين على درجة طبقاً لقانون ونظام الخدمة المدنية "

ولا يجوز أن تزيد المكافأة الشهرية على هذه الحدود سواء عند التعاقد أو أثناء سريان العقد أو عند تجديده إلا بعد الاتفاق مع ديوان الموظفين. ومن حيث أن الثابت بالأوراق أن

المذكور قد عين بالعقد الثاني اعتبارا من 1991/10/24 حتي 1993/9/3 وأن أخر مكافأة شهرية شاملة مستحقة له عند إنتهاء خدمته كانت (470) ديناراً.

ومن حيث أن ديوان الموظفين قد قرر في كتابه المرسل إلى الوزارة برقم د/23822/24/3 بتاريخ 1993/7/7 الموافقة على زيادة مكافأة المذكور وأخرين وذلك اعتباراً من تاريخ تجديد العقد وبالتالي لا يجوز المطالبة بالزيادة لكون حق المذكور قد تعلق بها في حالة تجديد عقده لفترة أخري اعتباراً من 1993/10/24 وهو ما لم يحدث لإنتهاء عقده بناء على طلبه اعتباراً من نهاية يوم 1993/9/3 أي قبل تجديد العقد الأمر الذي يتعين معه القول بعدم أحقية المذكور في هذه الزيادة.

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع برفضه لعدم أحقية المذكور في زيادة مكافأته وفقاً لما تقدم بيانه.

حالات وقف صرف بدل طبيعة عمل

رقم الفتوى : 95/12/6
التاريخ : **1995/7/9**

بالإشارة إلى كتاب الهيئة العامة لشئون الزراعة والثورة السمكية في شان التظلم المقدم من السيدة من قرار الهيئة رقم ../94 المؤرخ 1994/6/25 بإيقاف صرف بدل طبيعة العمل اعتباراً من 1992/7/4.

وتوجز الوقائع في أن المذكورة تعمل بالهيئة بوظيفة (محلل مختبر) وإعمالا لقرار وزير المالية رقم 1976/58 كانت تتقاضي بدل طبيعة عمل بواقع 41.25.د.ك شهرياً، ثم صدر القرار الإداري رقم 6 لسنة 1992 بتاريخ 1992/7/4 بتعيينها بوظيفة رئيس..... وقد قدم مفتش ديوان المحاسبة تقريرا للهيئة لإيقاف صرف هذا البدل للمذكورة، فصدر القرار الإداري رقم /94 بإيقاف صرف هذا البدل للمذكورة اعتباراً من 1992/7/4 تاريخ نقلها إلى وظيفة رئيس.

ولما لم ترض المذكورة عن هذا القرار فقد نعت عليه بالتظلم الماثل المؤرخ 1995/1/21 مخالفته للقانون والواقع، إذ ليس هناك ثمة قرار بنقلها إلى وظيفة رئيس المكتب الفني بالهيئة، وإنما مجرد تعميم إداري، وأن رئاساتها له هو بالإضافة إلى عملها بوظيفة (محلل مختبر).

وقد انتهت الهيئة ديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً واحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/54 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

أولاً: من حيث الشكل:

لما كان التظلم الماثل يتعلق ببدل طبيعة عمل، وهو بذلك يعد من قبيل المنازعات المتعلقة بالراتب الواردة في البند أولاً من المادة الأولي من المرسوم بالقانون رقم 81/20 المعدل بالقانون رقم 1982/61 بإنشاء الدائرة الإدارية بالمحكمة الكلية والتي لا تتقيد بالميعاد المنصوص عليه بالمادة السابعة من هذا القانون ومن ثم فهو مقبول شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع:

من حيث أن قرار وزير المالية رقم 1976/58 ينص على الآتي: يمنح الموظفون المعينون على الوظائف دائمة في الميزانية الشاغلون..... لوظائف رئيس محلل مختبر، مساعد محلل مختبر ..... بدل طبيعة عمل بنسبة 25 % من أول مربوط الدرجة التي يشغلونها. ويوقف صرف هذا البدل إذ نقل الموظف أو المستخدم او العامل إلى عمل غير ما أشير إليه...)

ومن حيث أن المتظلمة المذكورة كانت تصـــرف بدل طبيعة عمل إبان شـــغلها لوظيفة (محلل مختبر) بالهيئة تطبيقا لقرار وزير المالية المشـار إليه، ورغم نقلها لوظيفة رئيس بالهيئة الإداري رقم 6 لسنة 1992 المؤرخ 1992/7/4، ظلت تقاضـي هذا البدل حتى صـــدور القرار رقم /94 (محلـل التظلم) بـإيقـاف صـــرف هـذا البـدل اعتبـاراً من 1992/7/4.

ومن حيث أن يبين من مطالعة القرار الإداري رقم 6 لســنة 1992 بإســناد وظيفة رئيس للمتظلمة انه قد خلا من أية إشـارة تفيد أن إسـناد هذه الوظيفة للمتظلمة بالإضـافة لعملها الأصلي (محلل مختبر).

ومن ثم فإن إدعاء المتظلمة بانها تباشر رئاستها للمكتب المذكور بالإضافة لوظيفة التحليل في المختبر لم يقم عليه دليل من الأوراق.

ومن حيث أنه بناءًا على ما تقدم فإن القرار المتظلم منه إذ قضي بوقف صرف بدل طبيعة العمل للمتظلمة اعتباراً من 1992/7/4 (تاريخ نقلها إلى وظيفة رئيس بالهيئة) يكون قد صدر صحيحاً متفقاً مع أحكام القانون ولا مطعن عليه، ويضحي التظلم منه على غير سنمد من القانون واجب الرفض.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

رقم الفتوى : 90/25/6
التاريخ : **1990/7/17**

موافقة ديوان الموظفين على تخصيص سكن حكومي للموظفين ذوي الكفاءات والخبرات ينصب على مجرد تخصيص السكن للموظف، أما تحديد نوعه فذلك يتم وفق حالته الاجتماعية وما يطرأ عليها من تغيير ولا يملك ديوان الموظفين إزاء ذلك أية سلطة تقديرية – بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتاب بلدية الكويت بشأن التظلم المقدم من المهندس/ ..... لتقرير أحقيته في بدل السكن.

وتتحصل الوقائع حسبما هو ثابت من الأوراق في أن المتظلم عين بتاريخ 1969/2/19 ببلدية الكويت بوظيفة مهندس وقد تم تخصيص سكن حكومي له منذ بداية تعيينه وفقاً لحالته الاجتماعية آنذاك (أعزب) وذلك بعد الحصول على موافقة من ديوان الموظفين بتاريخ 1969/3/15 وقد تم تغيير هذا السكن من فئة عازب إلى فئة متزوج تبعاً لتغيير حالته الاجتماعية عام 1978 بعد زواجه وذلك بطلب من البلدية وموافقة إدارة أملاك الدولة وقد استمر منتفعاً بسكنه (بفئة متزوج) إلى أن صدر تعميم ديوان الموظفين رقم 2 لسنة 1989 بِان منح بدل سكن عوضاً عن تخصيص السكن الحكومي فقدم المذكور بتاريخ 1989/3/1 طلبا لمنحه هذا البدل وبتاريخ 1989/7/20 صدر قرار مدير البلدية العام رقم .... لسنة 89، قاضياً بمنح المذكور بدل سكن بواقع 300 د.ك شهرياً اعتباراً من 1989/6/25، وهو تاريخ إخلاء المذكور للسكن الحكومي المخصص له وتسليمه إلى وزارة المالية وصرف له هذا البدل حتى تاريخ إنتهاء خدمته في 1990/2/16 وقد اعترض ديوان

الموظفين في كتابة الموجه إلى بلدية الكويت رقم (.....) المؤرخ 89/9/14 على منح المذكور بدل السكن على سند من القول بعدم استيفائه للشروط المقررة قانوناً لاستحقاق هذا البدل وأثر ذلك قررت البلدية بتاريخ 1989/12/6 وقف صرف بدل السكن المستحق للمذكور واسترداد ما صرف له منه لحين الانتهاء من بحث الموضوع مع ديوان الموظفين، وبتاريخ 1989/12/13 طلبت البلدية من ديوان الموظفين إعادة النظر فيما انتهي إليه رأي الديوان من عدم استحقاق المذكور لبدل السكن أو إعادة السكن إليه فاكد الديوان في كتابه رقم (.....) المؤرخ 1989/12/25 عدم استحقاق المذكور لبدل السكن وقد استند ديوان الموظفين في ذلك إلى أن تعميم ديوان الموظفين رقم 2 لسنة 89 طبقاً لما هو مبين في كتاب رئيس ديوان الموظفين رقم ..... لا يسري على الموظفين المتمتعين بسكن حكومي بفئة أعزب فيما عدا الأطباء، وان ديوان الموظفين قد سبق له الموافقة على منح المذكور سكناً حكومياً بفئة أعزب ولم يستدل على ما يفيد موافقة الديوان الصريحة على تحويل فئة سكنه إلى متزوج وان موافقة إدارة أملاك الدولة والخدمات على تحويل فئة سكنه إلى متزوج قد تم من جهة غير مختصة ذلك أن الديوان هو الجهة الوحيدة المختصة بذلك وبتاريخ 199/2/16. انتهت خدمة المذكور لبلوغه السن القانونية وبتاريخ 1990/3/15 قدم السيد/ ..... بصفته وكيلاً عن المتظلم التظلم الماثل يطلب فيه تقرير أحقية المتظلم في بدل السكن وقد أقام تظلمه تأسيساً على أن حرمانه من حقه في بدل السكن مخالف للقانون وذلك للأسباب التي أوردها تفصيلاً في تظلمه والتي توجز في أن قرار مجلس الخدمة المدنية بِان منح بدل سكن عوضاً عن تخصيص السكن الحكومي الذي أورد أحكامه تعميم ديوان الموظفين رقم 2 لسنة 89 المشار إليه لم يتضمن أية شروط لاستحقاق بدل السكن سوى أن يكون مخصصاً للموظف سكن حكومي فعلاً وانه خصص لعه سكن حكومي فعلاً بموافقة ديوان الموظفين وأن هذه الموافقة تكفي لاستحقاقه بدل السكن هذا فضلاً عن أن اشتراط تعميم ديوان الموظفين وجود موافقة صريحة من ديوان الموظفين على تخصيص

سكن فيه إضافة لشرط جديد لاستحقاق بدل السكن لم يقرره مجلس المدينة وخلص المتظلم من ذلك إلى طلب تقرير أحقيته في بدل السكن.

وقد انتهي رأي بلدية الكويت في بحثها لهذا التظلم للأسباب التي تضمنها كتابها الموجه إلى ديوان الموظفين ..... المؤرخ 1990/4/17 إلى أحقية المتظلم في بدل السكن اعتباراً من 1989/6/25م وذلك عوضا عن السكن الذي يشغله بينما انتهي رأي ديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً تأسيساً على ذات الأسباب التي استند إليها في الاعتراض على منح المذكور لهذا البدل السالفة البيان وأضاف إليها أن قرار مجلس الوزراء رقم 62/5 الصادر بتاريخ 1962/2/11 قد منح ديوان الموظفين دون غيره اختصاص منح السكن، ومن ثم يكون صاحب الاختصاص في تحديد فئته وفي تغييرها بعد ذلك وفقاً للمصلحة العامة إذا تغيرت حال الموظف الاجتماعية هذا فضلاً عن أن هذا القرار قد فوض ديوان الموظفين ومنحه سلطة تقديرية في الموافقة أو عدم الموافقة على منح السكن الحكومي للموظفين وأنه ما دان أن هذا الاختصاص قد جاء بصيغة العموم فإن تغيير فئة السكن تدخل كجزئية من حيث الواقع والقانون في الاختصاص الأصيل المخول له، وخلص ديوان الموظفين من ذلك إلى رأيه سالف البيان.

ومن حيث أن هذا التظلم قد أحيل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه وإجابة لذلك نفيد بان هذا الموضوع قد عرض على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستها المنعقدة بتاريخ 11 يوليو سنة 1990 فاستبان لها ما يلي:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان التظلم الماثل يدور حول أحقية المتظلم في بدل السكن ومن ثم فهو من المنازعات المنصوص عليها في البند أولاً من المادة الأولي

من المرســـوم بالقانون رقم 20 لســـنة 1981 بإنشـــاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 81 لسنة 1982 والتي لا يتقيد التظلم في شـأنها بالمواعيد المقررة للتظلم من القرارات الإدارية وفقاً للمادة (7)، من المرســـوم بالقانون المشـار إليها وإذا اسـتوفي التظلم في الوقت ذاته سـائر أوضـاعه الشـكلية فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أن عن الموضوع فان البين من الإطلاع لي قرار مجلس الوزراء الصادر بجلسة 62/5 المنعقدة بتاريخ 1962/2/11 أنه قد نص على " ان كل وزارة ترغب في استخدام موظفين ذوي كفاءات أو خبرات تحتاج إليها البلاد وترى تخصيص مساكن لهم على حساب الدولة، على هذه الوزارات أن تتصل بديوان الموظفين لأخذ موافقته " والمستفاد من ذلك أنه لئن اشترط هذا القرار لتخصيص سكن حكومي للموظفين الحصول على موافقة ديوان الموظفين إلا أنه لم يشر بأي وجه من الوجوه إلى اختصاصه في تحديد نوع السكن وما إذا كان بفئة أعزب أم بفئة متزوج ومودى ذلك أن موافقة ديوان الموظفين على تخصيص السكن، أما تحديد نوعه فذلك متروك للوزارة او الجهة التابع لها الموظف التي تجريه وفقاً للحالة الاجتماعية للموظف وما يطرأ عليها من تغيير خلال مدة خدمته ومرد ذلك إلى أن موافقة ديوان الموظفين على تخصيص سكن حكومي للموظف إنما تتصرف بداهة إلى السكن الذي يتحدد طبقاً للحالة الاجتماعية للموظف لذلك فإنه يكفي الحصول على موافقة ديوان الموظفين عند تخصيص السكن الحكومي لأول مرة ولا يشترط الحصول على موافقة جديد كلما تغيرت حالة الموظف الاجتماعية لتغيير السكن بالفئة التي تتفق مع هذه الحالة الاجتماعية ولا يغير من ذلك القول بان ديوان الموظفين سلطة تقديرية في منح السكن للموظف بما يستتبع ذلك من تحديد لنوعه، فذلك مردود أن سلطة ديوان الموظفين تقف عند حد الموافقة على تخصيص سكن للموظف، أما تحيد نوع هذا السكن فيكون وفقاً للحالة الاجتماعية للموظف ولا يملك ديوان الموظفين إزاء هذا التحدي أية سلطة تقديرية .

ومن حيث أنه متي كان الثابت من الأوراق أنه خصص للمتظلم سكن حكومي منذ بدء تعيينه في بلدية الكويت وفقاً لحالته الاجتماعية آنذاك "أعزب" وقد وافق ديوان الموظفين صراحة على هذا التخصيص في كتابه رقم (.....) المؤرخ 69/2/25 وقد وافقت كل من بلدية الكويت وإدارة أملاك الدولة على تعديل هذا السكن إلى سكن بفئة متزوج بعد تغيير حالة المتظلم الاجتماعية بزواجه من ثم يكون قد توافرت فيه شروط استحقاقه بدل السكن وفقاً لتعميم ديوان الموظفين رقم 89/2 وكتاب رئيس ديوان الموظفين ..... المؤرخ 89/3/16 ولا ينال من ذلك القول بان ديوان الموظفين لم يوافق على تحويل فئة سكن المتظلم من أعزب إلى متزوج وأن قرار مجلس الوزراء رقم 62/5 المشار إليه قد منحه وحده دون غيره من الجهات اختصاص منح السكن، فمن ثم يكون صاحب الاختصاص في تحديد نوع هذا السكن يجريه وفقاً للمصلحة العامة إذا تغيرات حالته الاجتماعية، فذلك مردود وعليه ما سلف بيانه أن موافقة ديوان الموظفين على تخصيص سكن حكومي للموظف في مفهوم قرار مجلس الوزراء رقم 62/5 المشار إليه إنما تنصب على مجرد الموافقة على تخصيص السكن للموظف أما تحديد نوعه فذلك يتم وفقاً لحالته الاجتماعية وما يطرأ عليها من تغيير ولا يملك ديوان الموظفين إزاء ذلك أية سلطة تقديرية.

وبناءًا على ما تقدم انتهي رأي الجمعية العمومية إلى قبول التظلم شـــكلاً وفي الموضوع بأحقية المتظلم في بدل السكن بالفئة لدرجته اعتباراً من 89/6/25 تاريخ تركه الســـكن المخصـــص له حتى تاريخ إنتهاء خدمته في 1990/2/16 م مع ما يترتب على ذلك من آثار.

صرف بدل صرافة

رقم الفتوى : 2/4452
التاريخ : **1982/1/21**

القواعد الواردة باللائحة المذكورة فيها شأن النسب المقررة لبدلات شاغلي وظائف المؤسسة المماثلة لنظائرها فيها الحكومة ـ وجوب التزام هذه النسب سواء كانت محددة بمبالغ مقطوعة أو بنسب مئوية ـ الاستثناء منها يكون لمجلس إدارة المؤسسة مع الإلتزام بعرض قراره على مجلس الخدمة المدنية ـ بيان ذلك.

إيماءًا إلى كتاب (المؤسسة العامة للموانئ) فيها شأن البدلات المنصوص عليها فيها اللائحة الداخلية للمؤسسة والذي ورد به طبقاً لنص المادة 26 من هذه اللائحة.

لجأت المؤسسة فيها تحديدها البدلات المزمع إصدارها إلى الاقتداء بمثيلاتها المعمول بها فيها الحكومة وبنسب كل منها المقررة لشاغلي الوظائف المماثلة فيها المؤسسة، ولما كانت بعض البدلات قد وردت على نحو مقطوع دون تحديد نسبتها إلى المرتب وهو ما يتعذر تطبيقه عملاً ما لم يتم تحديد نسبته إلى المرتب الأسبق الصادر فيها ظله ثم إعمال ناتج النسبة للمرتب الجديد وتحديد قيمة البدل تبعاً لذلك. وعلى هذا الأساس أصدر مجلس الإدارة قراراً فيها 1981/11/15 بتحديد بدل الصرافة بثلاثين ديناراً بدلاً من خمسة عشر ديناراً.

وتطلبون الإفادة بالرأي فيها هذا الموضوع.

ورداً على ذلك نفيد أن المادة 26 من اللائحة الداخلية لمؤسسة تنص على أن "يمنح موظفو المؤسسة البدلات والعلاوات المبينة فيها الجدول المرافق لهذا المرسوم، كما يجوز لمجلس الإدارة منح البدلات والعلاوات الإضافية المعمول بها فيها الحكومة والنسبة المقررة لشاغلي الوظائف المماثلة فيها المؤسسة".

وأنه بالنسبة لبدل الصرافة فإنه مقرر للعاملين فيها الحكومة بمقتضى قرار وزير المالية رقم 2 لسنة 1965 والذي يقضى بأن "يمنح الموظفون المعينون على وظائف دائمة بالميزانية ويشغلون وظائف أمين خزينه – مساعد أمين خزينه – صراف – محصل، بدل صرافه بواقع 15 ديناراً كويتياً فيها الشهر، ويستمر المنح أثناء الإجازات الدورية على أن "يستمر العمل باللوائح والقرارات المعمول بها فيها شئون التوظف وقت نفاذ هذا القانون لمدة سنة او لحين صدور اللوائح والنظم المشار إليها فيه أيهما أقرب وذلك بشرط ألا تتعارض مع أحكام هذا القانون، ولا يترتب على تطبيق الجداول المرافقة لنظام الخدمة المدنية أو الصادرة وفقاً للمادة 39 من هذا القانون أي زيادة فيها قيمة البدلات والعلاوات الإضافية والمكافآت التشجيعية التي تصرف وقت صدروه، ويستمر صرف هذه القيمة إلى أن يحدد مجلس الخدمة المدنسة أو السلطة المختصة القواعد والأحكام والشروط المنظمة لها". وقد أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم 6 لسنة 1980 بشأن منح البدلات والعلاوات الإضافية والمكافآت التشجيعية ونص على أن يكون منحها وفقاً للقواعد والأحكام الواردة فيها هذه القرارات.

وعلى ذلك فإن وزير المالية رقم 2 لسنة 1965 سالف الذكر لا يزال هو القاعدة المطبقة فيها شان منح بدل الصرافة لموظفيها الحكومة، وان القاعدة الواردة بهذا القرار هي التي يجب على المؤسسة الالتزام بها عند تقرير هذا البدل لشاغلي الوظائف المماثلة بها وذلك تطبيقاً لنص المادة 26 من اللائحة الداخلية للمؤسسة، فمن الواضح ان المقصود بالتزام المؤسسة عند منح البدلات بذات النسب التي تمنح بها لموظفيها الحكومة هو أنه إذا كانت القواعد المنظمة لمنح البدل تقضى بحساب قيمته بنسبة مئوية معينة من أول مربوط الدرجة أو من المرتب الأساسي تعين على المؤسسة مراعاة هذه القاعدة ومنح البدل بذات النسبة، اما إذا كان قاعدة المنح تقضى بمنح البدل فيها كل مبلغ مقطوع كان على المؤسسة ان تلتزم بهذه القمة المقطوعة لأنه لم يراع فيها هذه الحالة البدل بالراتب زيادة او نقصاناً وإنما يصرف بقيمة موحدة أياً كانت درجة الموظف التي يتقاضى هذا البدل أو راتبه، وإذا أراد المشرع غير ذلك لجعل الراتب المقطوع متدرجاً يزداد كلما زادت الدرجة المالية للموظف.

وتأسيساً على ما تقدم فإنه لا صعوبة فيها تنفيذ أحكام المادة 26 من اللائحة الداخلية للمؤسسة عند تقرير أحد البدلات المقررة فيها الحكومة بقيمة مقطوعة ومن ذلك بدل الصرافة فإنه يتعين أن تلتزم المؤسسة بذات القيمة، وهذا هو ما يدخل فيها سلطة مجلس إدارة المؤسسة، أما إذا أراد المجلس زيادة تلك القيمة عما هو مقرر في القرار المطبق على موظفي الحكومة، فإنه يلزم عرض قرار المجلس على مجلس الخدمة المدنية عملاً بأحكام المادتين 19، 38 من قانون الخدمة المدنية.

ولذلك نرى

أن يكون تحديد بدل الصرافة فيها المؤسسة بواقع خمسة عشر ديناراً لشاغلي الوظائف المماثلة للوظائف التي ينطبق عليها قرار وزير المالية رقم2.

بعثات دراسية

رقم الفتوى **905-85/157/2**
التاريخ **1985/11/19**

يجوز الرجوع على الطالب لسداد نفقات دراسته في حالة عدم تنفيذه لالتزامه بسبب خطئه الشخصي وليس بسبب أجنبي أو بفعل الغير.

إبداء الرأي عن مدي جواز الرجوع على الخريجين بالنفقات الدراسية التي تحملتها الوزارة عند إخلالهم بتنفيذ التزاماتهم بالعمل لديها المدة المتعهد بها في الأحوال المنصوص عليها في الفقرات 5 و6 و7 من المادة 71 من نظام ال**خدمة** ال**مدنية**.

نفيد بأنه يبين من الإطلاع على اللائحة الداخلية أن المادة الخامسة منها تنص على أن يقدم كل طالب عند قيده تعهدا موقعا منه ومن ولي أمره بأن يعمل في وظيفة مساعد ممرض بمستشفيات الكويت مدة ثلاث سنوات على الأقل عن كل سنة دراسية قضاها بمدرسة مساعدي الممرضين وأهلته لكي يحصل على شهادة مساعد ممرض.

وحيث أن التعهد الذي وقعه الطالب وولي أمره هو عقد إداري توافرت فيه خصائص ومميزات العقد الإداري حسبما استقر عليه الفقه والقضاء الإداريين ويترتب على الإخلال بشروطه الالتزام بأداء ما أنفق من مصروفات تعليم الطالب إلا أنه يشترط لأداء ما أنفق من مصروفات أن يقع خطأ من جانب الطالب يؤدي إلى عدم قيامه بتنفيذ التزامه بالخدمة لدي الوزارة المدة المقررة، فإذا لم يكن ثمة خطأ وكان عدم تنفيذه لالتزامه يعود لسبب أجنبي أو بفعل الغير فإنه في هذه الحالة تنقضي مسئوليته عن هذا الالتزام وعلى ذلك فإن مناط مسئولية الطالب عم الوفاء بالتزامه هو قيام خطأ من جانبه أيا كان سبب هذا الخطأ.

وبتطبيق ذلك على الأحوال المنصوص عليها في الفقرات 5 و6 و7 من المادة (71) من نظام الخدمة المدنية يبين انه في الحالتين الأولي والثانية وهما الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو إسقاط الجنسية الكويتية أو سحبها، فإن الأصل في هذه الحالات أن هناك

خطأ من جانب الطالب استوجب توقيع العقوبة عن الجرائم المشار إليها كما أن إسقاط جنسيته أو سحبها تم طبقاً للأحوال المنصوص عليها في المواد (13) و(14) و(21) مكرر من قانون الجنسية الكويتية.

أما في الحالة الثالثة الخاصة بعدم اللياقة الصحية أو استنفاذ الإجازات المرضية فليس ثمة خطأ من جانب الطالب لأن إنهاء خدمته بسبب المرض أمر خارج عن إرادته وبالتالي لا يجوز الرجوع على الطالب بالنفقات الدراسية التي تكبدتها الوزارة في حالة عدم قيامه بالخدمة لديها للسبب المشار إليه.

وإذا كان هذا هو الأصل العام بالنسبة لحق الإدارة في الرجوع على الطالب بنفقات الدراسة في حالة إخلاله بالتزامه بأداء الخدمة في الحالتين المنصوص عليهما بالفقرتين 5 و6 من المادة (71) من نظام الخدمة المدنية إلا أننا نرى الرجوع إلى الإدارة في كل حالة على حدة قبل قيام الوزارة بمطالبة الطالب وولي أمره بهذه النفقات.

ضرورة رد (30%) من المرتبات والبدلات والمخصصات للمبعوث الذي لم يكمل دراسته

رقم الفتوى : 1982/246/2
التاريخ : 1982/7/26

عدم قيام الموظف بالدراسة التي انبعثت من أجلها ولو لأسباب صحية يرتب ضرورة رد النسبة المنصوص عليها في قرار مجلس الخدمة المدنية من المرتبات والمخصصات التي تحملتها الدولة خلال مدة البعثة أو الأجازة الدراسية . بيان ذلك .

إيماءًا إلى كتابكم (وزارة الدفاع) بخصوص البعثة الدراسية للسيد/ .....

نفيد أنه لما كان المذكور قد التحق ببعثة دراسية للحصول على درجة الماجستير في القانون العام بجامعة القاهرة اعتبار من 1978/9/15 للعام الدراسي 1978/ 1979 ثم قرر الديوان في نوفمبر سنة 1979 مد بعثته عن العام الدراسي 1979/ 1980، وبما أن طالب البعثة لم يتقدم إلى دور امتحان سنه 1980 وقدم تقريراً طبياً يفيد بأنه كان تحت العلاج في القاهرة منذ 1980/5/24 ولمدة أسبوع وقد اعتمد هذا التقرير من القومسيون الطبي العام بالكويت مع اختلاف على مدته فقط وليس على أساس المرض، ولما كان طالب البعثة قد تقدم بطلب في 1980/10/6 بطلب قطع بعثته الدراسية وإعادته إلى عمله وذلك لأسباب صحية، وعندما أخطر ديوان الموظفين بذلك أفاد بأن المذكور لم يثبت أنه التحق بالدراسة وقرر سحب إيفاده واسترداد ما صرف له بسبب البعثة الدراسية بالإضافة إلى الرواتب التي تقاضاها خلال مدة البعثة.

وبما أن سحب قرار الإيفاد إلى البعثة قد تم في ظل قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 12 لسنة 1980 والذي ينص صراحة في مادته الرابعة عشرة على أنه: " **يلزم كل مبعوث أو مجاز داخل أو خارج الكويت ألغي قرار إيفاده أو لم يخدم الدولة المدة المنصوص عليها في هذه اللائحة سواء كان ذلك بسبب**

الاستقالة أو الفصل برد (30%) من المرتبات والبدلات والمخصصات التي تحملتها الدولة خلال مدة البعثة أو الأجازة الدراسية ".

وبما أن هذا النص جاء عاماً وصريحاً في الرد لذلك نرى أن يقتضي من المبعوث رد (30%) من المرتبات والبدلات والمخصصات التي صرفت له.

التأديب

للوزير وحده سلطة إصدار قرار استمرار التحقيقات الإدارية أو وقفها

رقم الفتوى : 2013/332/2

التاريخ : 2013/6/26

بالإشارة إلى كتابكم رقم ... المؤرخ 2013/5/23 في شأن طلب إبداء الرأي حول إرجاء التصرف في التحقيقات الإدارية بشأن المخالفات التي شابت العقد رقم ... للصيانة الدورية والبسيطة بإدارة مساجد ...

وتخلص الواقعات – حسبما يبين من كتابكم المشار إليه – أن وزير الأوقاف والشئون الإسلامية شكل لجنة لتقصي الحقائق عن عدة مخالفات إدارية ومالية مرتكبة من قبل المسئولين بإدارة مساجد..... وكان من ضمن مهام هذه اللجنة تقصى الحقيقة بشأن المخالفات التي شابت العقد رقم... للصيانة الدورية والبسيطة بإدارة مساجد....، وتذكرون بأن اللجنة انتهت وفقاً لما جاء في تقريرها إلى ثبوت العديد من هذه المخالفات، وأودعت تقريرها الذي تضمن عدة توصيات من بينها سرعة الانتهاء والبت في التحقيقات الجارية بشأن المخالفات التي شابت هذا العقد، كما تذكرون بأن اللجنة رفعت تقريرها إلى معالى الوزير الذي قام بدوره باعتماده وإحالته إلى النائب العام بموجب الكتاب المؤرخ في 2013/3/31 المرفق ضمن كتابكم المرسل لنا.

وتذكرون أيضا بأن إدارة الشئون القانونية بالوزارة قامت بإعداد كتاب تضمن طلب إرجاء البت في التصرف في هذه المخالفات من الناحية التأديبية لحين صدور قرار من النيابة العامة بشأن ما أحيل إليها من مخالفات.

وتشيرون بأنه تمت إحالة هذا الطلب إلى مكتب التنسيق والدعم الفني بالوزارة للدراسة والإفادة بالرأي والذي خلص إلى سرعة الانتهاء من التحقيقات والبت فيها نظراً لاستقلال الدعوى الجزئية عن الدعوى التأديبية.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول إرجاء التصرف في التحقيقات الإدارية بشأن المخالفات التي شابت العقد رقم .... للصيانة الدورية والبسيطة بإدارة مساجد.... لحين إنتهاء النيابة العامة من التحقيق في الواقعة أم البت في التحقيقات الإدارية وسرعة الانتهاء منها نفيد بالآتي:

من حيث إن المادة (55) من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية الصادر بتاريخ 1979/4/4 نصت على أنه:

" **لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بقرار مسبب بعد التحقيق معه كتابة أو شفاهة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه**"

ومؤدى ذلك أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه بحسبان أن التحقيق هو وسيلة استبانة الحقيقة ووجه الحق فيما ينسب إلى الموظف من اتهام، وإنه يجب أن يكون للتحقيق الإداري كل مقومات التحقيق القانوني وكفالاته وضماناته.

وحيث إن المادة (59) من ذات المرسوم المشار إليه تنص على أنه:

" **إذا بدت للمحقق أثناء التحقيق شبهة جريمة من جرائم القانون العام وجب عليه عرض الأمر على وكيل الوزارة ليتولى عرضه على الوزير للنظر في إبلاغ السلطات القضائية وفي استمرار التحقيق أو وقفه**".

وحيث أنه من المقرر أنه ولئن كان من المستقر عليه هو **استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية، فالمخالفة التأديبية مستقلة في أساسها ونظامها القانوني عن الجريمة الجنائية**، ذلك أن مناط مسئولية الموظف تأديبياً هو مدى إخلاله بواجباته الوظيفية، بينما الجريمة الجنائية هي إتيان فعل أو سلوك تنهى عنه القوانين لكونه خروج واعتداء على سلامة المجتمع وحقوق أفراده.

ولا يوجد هناك ترابط بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية، **فالحكم ببراءة الموظف لعدم كفاية الأدلة لا يحول دون مساءلته تأديبياً عن الفعل ذاته**، وقد يكون الفعل الذي يرتكبه الموظف يشكل مخالفة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت، فيمكن في هذه الحالة توقيع العقوبة التأديبية عليه دون انتظار النتيجة التي ينتهى إليها الحكم الجنائي، وإن كان من الأفضل للجهة الإدارية الانتظار لحين إنتهاء

المحاكمة الجنائية والتي قد تنتهى لبراءة الموظف مما لا يسوغ معاقبته تأديبياً طالما ثبتت براءته عن ارتكاب الجريمة الجنائية.

وحيث إنه لما كان ذلك وكان وزير الأوقاف والشئون الإسلامية قد شكل لجنة لتقصى الحقائق عن عدة مخالفات إدارية ومالية مرتكبة من قبل المسئولين بإدارة ..... والتي كان من بينها المخالفات التي شابت العقد رقم.... موضوع طلب الرأي، وحيث إن اللجنة انتهت بتقريرها إلى ثبوت العديد من هذه المخالفات وأودعت تقريرها التي تضمن عدة توصيات من بينها سرعة الانتهاء والبت في التحقيقات الجارية بشأن المخالفات التي شابت هذا العقد، وقامت اللجنة برفع تقريرها إلى الوزير بدوره باعتماده وإحالته إلى النائب العام بموجب الكتاب المؤرخ في 2013/3/31. وحيث أن وزير الأوقاف والشئون الإسلامية قد مارس سلطته المقررة قانونا بالمادة (59) من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية المشار إليها، ولما كانت المادة (59) السالف ذكرها قد أوكلت للوزير سلطة إبلاغ السلطات القضائية إذا بدت أثناء التحقيقات الإدارية شبهة جريمة من جرائم القانون العام، وله أن يقرر استمرار التحقيقات الإدارية أو وقفها، فإنه وتبعاً لذلك يكون للوزير وحده سلطة إصدار قرار استمرار التحقيقات الإدارية او وقفها وذلك حسبما يتراءى له مناسباً للصالح العام.

لذلك نرى:

عرض الموضوع على معالي وزير الأوقاف والشئون الإسلامية لتقرير الاستمرار في التحقيقات الإدارية عن المخالفات التي شابت العقد رقم للصيانة الدورية والبسيطة بإدارة مساجد ..... أو وقفها وإرجاء البت فيها لحين صدور حكم جنائي، وذلك على النحو المبين في الأسباب.

الخروج من الدوام بدون إذن يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 99/53/6
التاريخ : **1999/10**

إشارة إلى كتاب وزارة التخطيط بشأن التظلم المقدم من السيدة/..... طعناً في القرارات الصادرة بتاريخ 7/21 و8/2 و1999/8/4 على الترتيب فيما تضمنه كل منها بمجازاتها بخصم أجر يوم من راتبها الشهري. وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكورة تعمل بوزارة التخطيط في وظيفة محلل بقطاع الإحصاء والمعلومات، وقد نسب إليها بناء على ما أسفرت عنه التحقيقات الإدارية أرقام 99/20 ، 99/23 ، 99/24 التي أجرتها الوزارة مع عدد من الموظفين ومنهم المتظلمة من أنها خرجت من الوزارة دون تصريح خلال أوقات الدوام الرسمي بتاريخ 7، 99/6/12 (تحقيق رقم 99/20) 99/6/15 (تحقيق 99/23) 99/6/16 (تحقيق 99/24).

وبتاريخ 7/21 و8/2 و99/8/4 أصدرت الوزارة القرارات أرقام 260 و277 و288 تضمنت كل منها معاقبة المذكورة بخصم أجر يوم من راتبها لما نسب إليها بتلك التحقيقات من مخالفة، وقد تظلمت منها في 1999/8/7 طالبة حفظ التحقيق وعدم أي يوم من راتبها وأسست تظلمها على أنها قد عملت بالوزارة منذ 21 عام مضت ويشهد لها الجميع بانها ملتزمة بقوانين الوزارة ولم يوقع عليها أي شكوى خلال هذه المدة، وأن ما نسب إليها من خروج من الدوام في الأيام المشار إليها بالتحقيقات غير صحيح وأنها وقعت في خطأ بأن تسرعت في التوقيع على التحقيق وأنها غير مقتنع به وذلك على النحو الوارد تفصيلاً بتظلمها.

وقد انتهى رأي كل من وزارة التخطيط وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وأحال التظلم إلى هذه الدائرة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1998/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بالآتي:

من حيث الشكل فإنه لما كانت القرارات المتظلم منها أرقام 260، 277،288 قد صدرت بتاريخ 21 و8/2 و1999/8/4 على الترتيب وتقدمت المتظلمة بتظلمها الماثل طعان عليها بتاريخ 1999/8/7 أي خلال ميعاد الستين يوما المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم (20) /1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (61) /1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية الأخرى فمن ثم يكون مقبول شكلاً.

ومن حيث أن المادة 24 من المرسوم بالقانون رقم 1979/15 في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه "

يجب على الموظف: .....
أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته.
أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين.
أن يلتزم بأحكام القوانين واللوائح .....".

وتنص المادة (27) من ذات القانون على أن:

" كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً ..... ".

ومن حيث أن البين من مطالعة أوراق التحقيقات التي أجريت في الموضوع ان المخالفات المنسوبة إلى المتظلمة بقرارات الجزاء المشار إليها ثابتة في حقها على وجه اليقين وذلك بإقرارها بها في تلك التحقيقات ومن ثم تكون قد خرجت على مقتضى الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجوب مراعاة القواعد والتعليمات المنظمة لمواعيد العمل الرسمية وعدم الخروج أثناء الدوام دون تصريح بذلك وذلك ضمانا لحسن سير المرفق، مرتكبة بذلك ذنباً تأديبياً يسوغ لجهة الإدارة الحق في مساءلتها ومجازاتها عنه بما تراه من جزاء يتلاءم ومدى جسامة هذا الذنب.

ومن حيث أنه لا وجه لما ذهبت إليه المتظلمة من طلب حفظ التحقيق وإلغاء القرارات المتظلمة منها بحجة عدم اقتناعها بكل ما جاء بالتحقيقات، ذلك أن الثابت من أوراق التحقيق ان المتظلمة قد ووجهت بالمخالفات المنسوبة إليها على وجه التحديد وقد اقرت بها صراحة متعللة بأنها خرجت يومي 7، 6/12 لزيارة والدها المريض وبانها خرجت يومي 15، 6/16 لإدخال سيارتها في الموقف بعد أن كانت قد تركتها في الطريق وذهبت للتوقيع بالحضور لحضورها متأخرة إذ أن ذلك لا يصلح سبباً لإعفائها من العقاب حيث كان يتعين عليها عدم الخروج دون إذن بذلك وهو ما لم تفعله.

ومن حيث أنه متي كان ذلك وكانت القرارات المتظلم منها قد صـــدرت ممن يملك إصدارها قانوناً بعد تحقيق قانوني استوفيها أوضاعه الشكلية ومقوماته القانونية ولم يشبها غلو في تقدير الجزاء بالنظر إلى المخالفات التي ارتكبتها المتظلمة والثابتة في حقها على ما سـلف البيان فمن ثم تكون قد قامت على سـببها الصـحيح المبرر لها قانونـاً ولا وجـه للطعن عليها ويغدو النعي عليها بالتظلم الماثل في غير محله حقيقاً بالرفض.

وبناءًا على ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

الخروج من الدوام بدون إذن يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 99/30/6
السـنة : **1999/10/6**

بالإشـارة إلـى كتـابكم الموجـه إلـى ديـوان الخدمـة المدنيـة فـي شـأن الـتظلم المقـدم مـن السـيد/..... طعنـاً علـى القـرار القاضـي بتوقيـع عقوبـة الخصـم مـن مرتبة لمدة ثلاثة أيام.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكور يشغل وظيفة (مخطط برامج وتصميمات) بإدارة مركز المعلومات الألي بوزارة المالية، وقد نسب إليه ارتكابه لمخالفات إدارية تتمثل في خروجه أثناء الدوام الرسمي بدون إذن وذلك في الأيام التالية: 98/9/21 – 98/11/2 – 98/11/23 – 98/12/5 – 98/12/7 98/12/14 – 99/1/19 – 99/3/2 – 99/3/3 – 99/2/22 وحتي1999/3/22، وهذا بالإضافة إلى رفضه التعامل مع أي مسئول في وزارة المالية.

وبتاريخ 99/1 وجهت إليه الإدارة القانونية بوزارة المالية الكتاب رقم 3 للحضور إلى مقر الإدارة إلا أنه رفض استلام ذلك الكتاب، كما رفض بعد ذلك استلام عدة كتب للإدارة القانونية باستدعائه لإجراء التحقيق معه وسماع أقواله. بتاريخ 1999/4/2 صدر القرار المتظلم منه رقم ..... بتوقيع عقوبة خصم ثلاثة أيام من راتبه وذلك بسبب خروجه أثناء الدوام الرسمي دون إذن، وقد قدم المذكور تظلماً بتاريخ 1999/6/6 من هذا القرار إلى السيد وكيل وزارة المالية طالباً إلغاءه، وقد انتهى رأي وزارة المالية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، في حين انتهى رأي ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وموضوعاً، وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة

من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/1/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيها.

ورداً على ذلك نفيد بانه:

من حيث أن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/4/2 وتم التظلم منه بتاريخ 1999/6/6 ومن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (61) لسنة 1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإنه ولئن كان للجهة الإدارية سلطة تقدير الجزاء التأديبي في حدود النصاب القانوني إلا أن مناط ذلك أن يكون هذا التقدير على أساس قيام سببه بجميع أشطاره.

ولما كان الثابت في الأوراق أن القرار المتظلم منه رقم .... المؤرخ 1999/4/20، كان قد أحال مذكرة الإدارة القانونية رقم 358 بتاريخ 1999/4/11 ببيان المخالفات الثابتة في حق المتظلم مع تقدير الجزاء بالقدر الذي يتلاءم مع جسامة تلك المخالفات من القيام بالخروج من العمل بدون استئذان في أيام عديدة وما تضمنته استجابته للمحاولات العديدة من قبل الإدارة القانونية بالوزارة باستدعائه لإجراء التحقيق معه ورفضه استلام الإخطارات والكتب الخاصة بحضوره إلى مقر الإدارة وسماع أقواله، فإنه بذلك يكون قد أهدر حقه في الدفاع عن نفسه مما حدا بجهة الإدارة إلى توقيع الجزاء المشار إليه إعمال لنص المادة (654) من المرسوم الصادر بتاريخ 79/4/4 في شأن الخدمة المدنية والذي جاء به أنه: " يجوز للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بغير عذر مقبول رغم إخطاره بذلك كتابياً"

ومن ثم فإن هذه المخالفة وحدها تكفيها لإقامة القرار المطعون فيه على سببه الصحيح ويكون الجزاء الموقع على المتظلم مناسباً لما ثبت في حقه من خروج على مقتضى الواجب الوظيفي وإخلال بواجبات وظيفته على الوجه السالف بيانه.

ومن حيث أنه متي كان ذلك يكون قرار مجازاته عنها آنف الذكر قد استخلص استخلاصاً سائغاً.

وبناءاً عليه نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

ضغط العمل لا يبرر الوقوع في الخطأ أو الإهمال

رقم الفتوى : 99/44/6
السـنة : **1999/9/21**

بالإشارة إلى كتاب وكيل وزارة الشئون الاجتماعية والعمل الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة/ .... من قرار الوزارة رقم 1634 لسنة 1999 القاضي بمجازاتها بخصم يومين من راتبها.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكورة تعمل بوظيفة مشغلة كمبيوتر بقسم الضبط والمراجعة بالحاسب الألي – إدارة الرعاية الأسرية – بالوزارة وبتاريخ 1999/7/4 أصدرت الوزارة القرار رقم .... لسنة 1999 القاضي بخصم يومين من راتبها وذلك بناء على ما أسفر عنه التحقيق الذي أجري في الشكوى رقم 234 لسنة 97 ضدها والمقدم من السيد/ مدير إدارة الرعاية الأسرية وذلك بسبب استمرار صرف المساعدة المالية للمنتفعة/..... حيث أن المتظلمة ادخلت المعلومات عن القرار الصادر بإيقاف مساعدة المنتفعة ولم يقم بالإيقاف الفعلي للمساعدة مما ترتب على ذلك استمرار صرف المساعدة للمنتفعة المذكورة رغم صدور قرار لجنة المساعدات الفرعية بإيقاف المساعدة اعتباراً من يونيو /97 مما نشا عنه مبلغ المديونية المستحق للوزارة وقدره 1918 د.ك.

وبتاريخ 1999/7/10 قدمت المذكورة التظلم الماثل طعناً في القرار التأديبي سالف الذكر طالبة إعادة النظر فيه تأسيساً على أن العقوبة الموقعة عليها لا تناسب الفعل المنسوب إليها، وان خطأها ناتج عن ضغط العمل.

وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحل ديوان الخدمة المدنية التظلم إلى هذه الإدارة بالكتاب رقم د 18/11 المؤرخ 1999/8/25 لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بانه.

من حيث أنه عن الشكل فأن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/7/4 وقدم التظلم الماثل بتاريخ 1999/7/10 ومن ثم تكون المتظلمة قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (61) لسنة 1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبول شكلاً.

أما عن الموضوع:

فمن حيث أن المادة رقم 24 من قانون الخدمة المدنية تنص على أن: " يجب على الموظف أن يلتزم بأحكام القوانين واللوائح أن يتقيد في تنفيذها بما تفرضه الأمانة والحرص عليها، وأن يحافظ على ممتلكات الدولة وأن يتقيد في إنفاق أموالها بما تفرضه الأمانة والحرص عليها.

ومن حيث أن المادة 27 من ذات القانون تصن على أن: " كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين او اللوائح يعاقب تأديبياً.

ويستفاد مما تقدم وجوب إلتزام الموظف بأحكام القوانين واللوائح والتقيد في إنفاق أموال الدولة بما تفرضه الأمانة والحرص عليها وإلا عوقب تأديبياً.

ومن حيث أن الثابت بالأوراق أن المتظلمة أقرت في تظلمها بخطئها الأمر الذي ترتب عليه صرف مبلغ 1918 د.ك من مال الدولة للغير دون وجه حق فإنها تكون قد

خرجت على مقتضي الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجوب أداء العمل المنوط بها في حدود القوانين واللوائح مرتكبه بذلك ذنباً تأديبياً يسوغ لجهة الإدارية الحق في مساءلتها ومجازتها عنه.

ولا ينال من ذلك ما أوردته المتظلمة بصحيفة تظلمها من أن الخطأ غير معتمد ونتج عن ضغط العمل إذ أن ذلك لا يصلح سبباً في إعفائها من المسئولية عن إهمالها في عملها وأن كان يصلح سبباً في تخفيف الجزاء وهو ما راعته جهة الإدارة.

ومن حيث أنه متي كان ذلك وكان القرار المتظلم منه قد صدر ممن يملكه قانوناً وقام على سببه الصحيح فلا يكون هناك ثمة محل للطعن عليه ويغدو النعي عليه بالتظلم الماثل في غير محله حقيقاً بالرفق.

وبناءًا على ما نرى، قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

الاعتداء على زميل في العمل خروج على مقتضى الواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 99/34/6

التاريخ : **1999/8/31**

إشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن التظلم المقدم من السيدة/..... طعناً في القرار رقم ..... فيما تضمنه من مجازاتها بخصم ثلاثة أيام من راتبها.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكورة تعمل بوظيفة (مشرفة اجتماعية) بنادي الشهيد زعل الظفيري بإدارة المرأة والطفولة بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل وقد نسب إليها إرتكابها مخالفات إدارية تتمثل في الإخلال بأحكام القوانين واللوائح بعدم المحافظة على كرامة الوظيفة نظراً لما هو ثابت في حقها من اعتدائها بالضرب على زميلتها المشرفة / ..... حيث أقرت بقيامها بدفعها نحو حافة الطاولة وأسقطت نظارتها من على وجهها وهو ما تأيد بالتقرير الطبي المؤرخ 1999/3/25 بشأن تعرضها إلى كدمات بركبتها اليمني من الخلف وآلام في الظهر، كما ثبت في حق المتظلمة/..... تلفظها بألفاظ غير لائقة في حق المشكو ضدها وذلك إستناداً لأقوال شهود الإثبات /..... و..... و..... اللاتي استشهدت بهن المتظلمة وبتاريخ 1999/6/29 صدر القرار الإداري محل البحث بمجازاتها بالخصم ثلاثة أيام من راتبها فتظلمت منه بتاريخ 1999/7/6 وقالت شرحاً لتظلمها أن القرار المذكور قد صدر مجحفاً بحقها وقائم على غير دليل وذلك لعدم ثبوت صدور أي قول أو فعل غير قانوني بل أنها هي المعتدي عليها طبقاً للثابت من التقرير الطبي الخاص بها والمؤيد بأقوال الشهود.

وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، وقد أحال الديوان التظلم المذكور إلى هذه الإدارة

لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.
وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل فإن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 96/6/29 وتقدمت المتظلمة بتظلمها الماثل في 99/7/6 أي في الميعاد القانوني المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981، بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 إذ استوفي التظلم – في الوقت ذاته – سائر أوضاعه الشكلية فإن يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه من حيث أن المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه " يجب على الموظف: أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب".
وحيث أن المادة 27 من ذات القانون تنص على أن " كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً".
ويستفاد مما تقدم التزام الموظف بالمحافظة على كرامة الوظيفة وسلوك ما يتفق الاحترام الواجب لها وإلا وقع تحت طائلة العقاب.

ومن حيث أنه يبين من مطالعة أوراق التحقيق الذي أجرى مع المتظلمة وشهادة الشهود أنها قد ردت الاعتداء عليها بألفاظ نابية ودفعت المشكو في حقها بيديها على النحو المفصل بالأوراق وأقرت بارتكابها المخالفات المنسوبة إليها من الأفعال والأقوال والتي لا تتفق والاحترام والواجب للوظيفة ومن ثم فإنها تكون قد خرجت على مقتضى الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجوب أداء العمل المنوط به في حدود القوانين واللوائح مرتكبة بذلك ذنباً تأديبياً يسوغ لجهة الإدارة الحق في مساءلتها ومجازاتها عنه، ولا ينال

من ذلك أنها كانت في مجال الدفاع عن نفسها فذلك لا يصلح سبباً لإعفائها من المسئولية وإن كان يخفف من مسئوليتها وهذا ما قدرته جهة الإدارة حين قررت توقيع عقوبة الخصم لمدة ثلاثة أيام في حين أوقعت على/..... عقوبة أشد وهي الخصم لمدة أسبوع من مرتبها.

وتأسيساً على ما تقدم يكون القرار المتظلم منه قد صدر بعد تحقيق سمعت فيه أقوال المتظلمة وجاء مستمداً من أصول ثابتة في التحقيق وصدر ممن يملكه قانوناً يكون قد صدر متفقاً وأحكام القانون ولا محل للطعن عليه ويغدو النعي عليه بالتظلم الماثل حقيقاً بالرفض، لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

التطاول بألفاظ غير لائقة على زميل

رقم الفتوى : 99/41/6
التاريخ : 1999/8/28

إشارة إلى كتاب وزارة المواصلات في شأن التظلم المقدم من السيدة/..... طعناً في القرار الصادر بتاريخ 1999/2/14 والقاضي بتوقيع عقوبة الإنذار عليها.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أن المذكورة تعمل بوظيفة "مسجلة بيانات" بمراقبة تخطيط المشروعات بوزارة المواصلات بالدرجة الرابعة من مجموعة الوظائف العامة وبتاريخ 1999/2/14 أصدرت وزارة المواصلات القرار القاضي بتوقيع عقوبة الإنذار على المذكورة لما ثبت في حقها من قيامها بالتطاول بألفاظ غير لائقة بحق السيد/..... رئيس قسم تحليل وتصميم النظم مما جعله يتقدم بشكوى ضدها.

وبتاريخ 1999/3/7 تظلمت المذكورة من القرار سالف الإشارة إليه طالبة إعادة النظر فيه وقد انتهي رأي كل من وزارة المواصلات وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أُحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/2/14 وقدم التظلم الماثل في 1999/3/7 ومن ثم تكون المتظلمة قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من القانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية

لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن البين من مطالعة الأوراق والتحقيق الإداري الذي أجرى في هذا الشأن أنه قد نسب إلى المتظلمة تطاولها وعلو صوتها على رئيس قسم تحليل وتصميم النظم، الأمر الذي لا يتفق الاحترام بين الموظفين في العمل، ولما كانت هذه المخالفة ثابتة في حق المتظلمة وقد قام الدليل على ثبوتها من أقوال الشهود، ومن ثم تكون المتظلمة قد خرجت على مقتضى الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجوب مراعاة اللياقة في معاملة ومخاطبة الرؤساء والمحافظة على كرامة الوظيفة وقدسيتها مرتكبة بذلك ذنباً تأديبياً يسوغ لجهة الإدارة الحق في مساءلتها ومجازاتها عليه.

ومن حيث أن المادة (24/5) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على الموظف: ..... **5- أن يحافظ على كرامة الوظيفية وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب**".

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر من مختص وذلك بعد إجراء تحقيق قانوني وكان الباعث على إصداره تحقيق الصالح العام كما أن الجزاء الموقع يتناسب مع المخالفة المرتكبة ومن ثم يكون هذا القرار قد صدر مستوفياً لكافة شروطه القانونية متفقاً وصحيح حكم القانون.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

الإهمال في العمل يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 99/22/6
التاريخ : 1999/8/21

إشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل (الشئون القانونية) المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية والمحال إلى هذه الإدارة بشأن التظلم المقدم من السيدة/..... طعناً على القرار رقم 398 الصادر بتاريخ 1999/2/15 فيما تضمنه من مجازاتها بخصم ثلاثة أيام من راتبها.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أن المذكورة تعمل في وزارة الشئون الاجتماعية والعمل في وظيفة رئيسة قسم المساعدات الطارئة بإدارة الرعاية الأسرية، وقد نسب إليها الإهمال في أداء عملها وتقاعسها عن اتخاذ الإجراءات اللازمة وعدم ممارستها لصلاحياتها لإيقاف صرف المساعدة للمدعوة/..... كإجراء احتياطي لحين إحضارها عقد زواجها مما تسبب في صرفها مبلغ (985 د.ك) دون وجه حق.

وبتاريخ 1999/2/15 صدر قرار الشئون الاجتماعية والعمل رقم (.....) في الشكوى رقم (99/175) قاضياً بمعاقبة المذكورة بخصم ثلاثة أيام من راتبها، وقد تظلمت المذكورة من هذا القرار في 1999/2/23 طالبة إعادة التحقيق تمهيداً لإلغاء القرار التأديبي، وأسست تظلمها على أنها لم ترتكب خطأ إذ أنه يشترط لإيقاف المساعدات وجود المستند اللازم لإيقاف بالملف.

وانتهت الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحال الديوان التظلم المشار إليه إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/2/15 وقدم التظلم الماثل طعناً عليه بتاريخ 1999/2/23، وبذا يكون قد قدم خلال ميعاد الستين يوماً المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وقدم استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية الأخرى فمن ثم فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم 1979/15 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن:

يجب أن الموظف:

أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به، وأن يؤديه بأمانة واتقان، وأن يعامل المواطنين معاملة لائقة.

أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته.

أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين.

أن يلتزم بأحكام القوانين واللوائح.

وتنص المادة 27 من ذات القانون على أن:

" كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً....".

ومن حيث أن البين من مطالعة أوراق التحقيق الذي أجري في الموضوع أنه بتاريخ 1995/2/21 أرسل الباحث القانوني/.....كتاباً يطلب فيه وقف المساعدة عن المنتفعة/..... وذلك لحين احضار عقد زواجها إلا انه لم يتم وقف المساعدة عن المذكورة

إلا في 1996/5/19 وبمواجهة المتظلمة التي تشغل وظيفة رئيس قسم المساعدات الطارئة بذلك أقرت بأنها تسلمت ملف المنتفعة المذكورة بتاريخ 1995/2/28 وأنها لم توقف صرف المساعدة لعدم وجود مستند رسمي يفيد زواجها وأضافت أنها أحالت كتاب المذكورة إلى الموظفة..... لمخاطبة قسم التوثيقات في وزارة العدل لإرسال صورة من عقد زواج المنتفعة المذكورة وأنه عندما وصل عقد الزواج بتاريخ 1996/12/21 تم إيقاف صرف المساعدة.

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن المخالفة المنسوبة إلى المتظلمة ثابتة في حقها وقد قام الدليل على ذلك من إقرارها صراحة بأنها لم توقف صرف المساعدة، واكتفت بتكليف السيدة/..... بطلب عقد زواج المنتفعة من إدارة التوثيقات بوزارة العدل مما ترتب عليه صرف مبالغ مالية للمنتفعة دون وجه حق وذلك على الرغم من أنه كان في إمكان المذكور وقف المساعدة كإجراء احتياطي لحين الحصول على وثيقة الزواج قد تأيد هذا الاعتراف بأقوال الشاهد الباحث القانوني.

ومن حيث أنه متي كان ذلك وكان القرار المتظلم منه قد صدر ممن يملك إصداره قانوناً وبناء على تحقيق استوفي أوضاعه الشكلية ومقوماته القانونية ولم يشبه فيما قضي به من جزاء غلو بالنظر إلى المخالفات التي ارتكبتها المتظلمة والثابتة في حقها فمن ثم يكون هذا القرار قد قام على سببه الصحيح ولا وجه للطعن عليه ويغدو التظلم الماثل في غير محله حقيقاً بالرفض.

وبناءًا على ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

سحب قرار التأديب لتعديل العقوبة في ظروف معينة

رقم الفتوى : 99/28/6
التاريخ : **1999/8/15**

بالإشارة إلى الكتاب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل (الشئون القانونية) بشأن التظلم المقدم السيدة/..... كاتبة بإدارة عمل محافظة الفروانية – من قرار مجازاتها بخصم أسبوع من راتبها.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلمة استلمت معاملة تحويل إذن عمل خاص بعامل من كفيل سابق إلى صاحب العمل الجديد برقم 16697 ووقعت عليها بعد أن تأشر عليها من مساعد/ مدير الاستخدام بإدارة عمل محافظة الفروانية بعبارة "لا مانع" وعند قيام لجنة التدقيق والتفتيش بالوزارة بالتفتيش على أعمال الإدارة المذكورة تبين لها أن المعاملة المشار إليها قد تمت بالمخالفة لأحكام القرار الوزاري رقم 1998/119 الذي يقضي بعدم جواز تحويل إذن العمل للعامل المقيم في البلاد إلا بعد مرور سنتين متصلتين بالبلاد لدي أخر صاحب عمل وحيث تم إنجاز إذن العمل قبل استكمال مدة السنتين بثلاثة شهور.

وقد تم التحقيق مع السيدة المذكورة وصدر القرار رقم ..... المؤرخ 99/5/12 من وكيله وزارة الشئون بمجازاتها بخصم أسبوع من راتبها لثبوت ارتكابها للمأخذ والتجاوزات المنسوبة إليها بالشكوى موضوع التحقيق فتظلمت منه بتاريخ 1999/5/21 بطلب رفع الخصم للأسباب المبينة فيه.

وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون وديوان الخدمة المدنية إلى رفض التظلم لقيام مسئوليتها الشخصية عن الخطأ الحاصل وإقرارها بذلك مما يعد إخلالاً منها بواجباتها الوظيفية.

وقد أحال ديوان الخدمة المدنية التظلم إلى هذه الإدارة بالكتاب رقم د/18/11 المؤرخ 1999/7/24 لإبداء الرأي فيه.

وإذ تطلبون إبداء في التظلم المذكور نفيد بأن:

أولاً: من حيث الشكل:

من حيث أن التظلم المعروض بنصب على جزاء تأديبي فمن ثم يندرج ضمن البند رابعاً من المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم 20 /1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 1982/61

ومن حيث أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/5/12 وكانت السيدة المذكورة قد تظلمت منه بتاريخ 1999/5/31 فإنه يكون قد قدم في الميعاد ويكون مقبولاً شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع:

من حيث أن المادة 24 من المرسوم بقانون رقم 1979/15 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن: "يجب على الموظف":

أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به أن يؤديه بأمانة وإتقان.

.....

أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم والمعمول بها."

ومن حيث أن المادة 27 من ذات القانون تنص على أن:

" كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً.

ويعفيها الموظف من العقوبة التأديبية إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المخالفة على مصدر الأمر".

ويستفاد مما تقدم التزم بالموظف بأداء عمله بأمانة واتقان وأن تنفيذ أوامر رؤسائه إنما يكون في حدود ما تقضي به اللوائح والقوانين، ولا يعفي من العقوبة التأديبية المستحقة عن المخالفة المرتكبة إلا إذا كان ذلك تنفيذاً لأمر كتابي صادر إليه من رئيسه وبشرط قيامه بتنبيه رئيسه إلى وجه المخالفة.

ومن حيث أن الثابت في أوراق التحقيق أن المتظلمة أقرت بارتكابها للمخالفة المنسوبة إليها وهي قيامها بتحويل إذن العمل من كفيل لأخر قبل انقضاء المدة اللازمة مخالفة لذلك أحكام القرار الوزاري رقم 1998/119 على نحو ما سبق بيانه فإنها تكون قد خرجت على مقتضى الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجوب أداء العمل المنوط بها في حدود القوانين واللوائح مرتكبة بذلك ذنباً تأديبياً يسوغ لجهة الإدارة الحق في مساءلتها ومجازاتها عنه.

أما بخصوص ما ساقته بصحيفة تظلمها من أنها استلمت المعاملة ووقعت عليها بناء على تأشيرة من رئيس قسم الاستخدام تفيد بأنه لا مانع، وأنها أنجزت المعاملة بحسن

نية كباقي المعاملات التي قامت بإنجازها وأن حجم العقوبة يؤثر على حالتها المادية والمعيشية فإن ذلك لا يصلح سبباً لإعفائها من المسئولية عن إهمالها حيث كان يتعين عليها تنبيه رئيسها في العمل الذي أشر لها بعبارة "لا مانع" بوجود مخالفة قانونية وإن كان يمكن أن يكون سبباً في تخفيف الجزاء خاصة وأن ملف خدمتها خلو من المخالفات الإدارية والعقوبات التأديبية وأن أصحاب المعاملة المذكورة نفوا وجود أي تواطؤ معها أو حصولها على ثمة منفعة أو عطية أو وعد بذلك مما يؤكد حسن نيتها، الأمر الذي نرى معه تعديل العقوبة لتكون مناسبة لما ثبت بحقها من مخالفات وفق ما تقدم من ظروف.

وبناءًا عليه نرى:

أولاً: قبول التظلم شكلاً.

ثانياً: وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما قضي به من خصم أسبوع من راتبها وإعادة تقدير الجزاء بما يتلاءم مع ما ثبت في حقها من مخالفات.

وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

تعدي بألفاظ غير لائقة على موظف

رقم الفتوى : 99/25/6
التاريخ : **1999/8/11**

بالإشـــارة إلى كتاب وزارة الشـــئون الاجتماعية والعمل الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية في شـــأن التظلم المقدم من الســـيد/..... المفتش التعاوني بإدارة الرقابة التعاونية بالوزارة طعناً على القرار التأديبي الصادر بتاريخ 1999/4/10 بمعاقبته بخصم ثلاثة أيام من راتبه.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن وزارة الشئون الاجتماعية والعمل قد أصدرت بتاريخ 1999/4/10 القرار المتظلم منه قاضياً بمعاقبة المتظلم بخصم ثلاثة أيام من رابته بناء على ما أسفر عنه التحقيق رقم 99/28 في الشكوى المقدمة بتاريخ 1999/2/15 من السيد/..... الكاتب بإدارة الشئون الإدارية بالوزارة ضد المتظلم من ثبوت تعديه على الشاكي يوم 1999/2/15 بألفاظ غير لائقة وتهديده بإنزال الأذى به. وبتاريخ 1999/4/18 قدم المذكور تظلماً من هذا القرار قيد برقم 16 لسنة 1999 التمس فيه رفع العقوبة المشار إليها على سند من القول بعدم صحة المخالفة المنسوبة إليه وعدم تناسب العقوبة مع هذه المخالفة وتأثيرها على مستقبله الوظيفي.

وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً على النحو الثابت بالأوراق وإحالة الديوان إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل: فإن الثابت بالأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/4/1 وقد قدم المتظلم تظلمه الماثل بتاريخ 1999/4/18 أي خلال الميعاد القانوني المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر بالمنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية الأخرى ومن ثم فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع: فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضي بمجازاة المتظلم بخصم ثلاثة أيام من راتبه لما نسب إليه من أنه تعدي بألفاظ غير لائقة على الموظف... مع تهديده بإنزال الأذى به على النحو الثابت بالأوراق.

وحيث أن المتظلم قد دفع القرار المتظلم منه بعدم صحة المخالفة المنسوبة إليه فضلاً عن عدم تناسب العقوبة مع تلك المخالفة وتأثيرها على مستقبله الوظيفي.

ومن حيث أن المادة "24" من المرسوم رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن: "على الموظف 1-..... 2-.....3-.....4-.....5-أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يشلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب".

وتنص المادة "27" من ذات المرسوم بالقانون على أن " كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً .....".

ومن حيث أنه يبين من مطالعة أوراق التحقيق الذي أجرى في الموضوع أن المخالفة المنسوبة إلى التظلم ثابتة في حقه بما قرره الشاهد/..... رئيس قسم الدوام بإدارة الشئون الإدارية من تلفظ المتظلم بألفاظ غير لائقة وتهديده على النحو الوارد في التحقيق.

ومن حيث أنه متي كان ذلك يكون المتظلم قد خالف مقتضى الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجوب مراعاة اللياقة والآداب في معاملة ومخاطبة الزملاء والمحافظة على

كرامة الوظيفية مرتكباً بذلك ذنباً تأديبياً يسوغ معه لجهة الإدارة الحق في مساءلته ومجازاته عنه بما تراه من جزاء يتلاءم ومدي جسامة المخالفة المنسوبة إليه.

وإذ كان القرار المتظلم منه قد قضي بمجازاة المتظلم بخصم أجر ثلاثة أيام من راتبه قد صدر ممن يملكه قانوناً بعد تحقيق قانوني استوفي مقوماته وأوضاعه القانونية وثبت صحة نسبة المخالفة إلى المتظلم على الوجه الذي سلف بيانه، وكان الباعث على إصداره الصالح العام فضلاً عن تناسب مقدار الجزاء مع المخالفة المنسوبة إلى المتظلم، فمن ثم يكون القرار محل التظلم الماثل قد جاء متفقاً وأحكام القانون ويغدو التظلم منه حقيقاً بالرفض.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

الغياب عن العمل مع وجود توقيع حضور وانصراف

رقم الفتوى : 99/19/6
السنة : 1999/7/28

إشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل شأن التظلم المقدم من السيدة/..... التي تعمل في وظيفة " مسجلة مراسلات" في بيت الضيافة للفتيات بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل من القرار الصادر بمجازاتها بخصم ثلاثة أيام من راتبها.

وتتلخص وقائع الموضوع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1999/2/15 صدر قرار وكيل وزارة الشئون الاجتماعية والعمل تنفيذاً للقرار الصادر بتاريخ 1999/2/3 قاضياً بمجازاة المتظلمة بخصم ثلاث أيام من راتبها، وذلك لما ثبت في حقها من تغيبها يوم 1998/7/22 عن العمل رغم قيامها بالتوقيع بكشف الحضور والانصراف في ذلك اليوم، وكذلك تعديها على مشرفة بيت ضيافة الفتيات بألفاظ غير لائقة، وبتاريخ 1999/2/8 قدمت المذكورة تظلماً من القرار آنف الذكر طالبة إعادة النظر فيه على سند من القول بأن القرار المطعون فيه قد جاء مجحفاً بحقها على النحو الوارد بالتظلم، وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحال ديوان الخدمة المدنية التظلم المشار إليه إلى هذه الإدارة وذلك لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

ومن حيث الشكل: فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/2/3 وقدم التظلم الماثل بتاريخ 1999/2/8 أي خلال الستين يوماً التالية لصدور القرار

المتظلم منه ومن ثم تكون المتظلمة قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية الأخرى فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع: فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضي بمجازاة المتظلمة بخصم ثلاثة أيام من راتباه لما كشف عنه التحقيق الإداري الذي أجري معها في الشكوى رقم 98/317 من أن المتظلمة قد قامت بالتوقيع بكشف الحضور والانصراف ليوم 1998/7/22 رغم تغيبها عن العمل في ذلك اليوم، كما أنها تلفظت بألفاظ غير لائقة في وجه مشرفة بيت ضيافة الفتيات الأمر الذي أخل بالنظام والعمل داخل المرفق التربوي. ومن حيث أن البند "5" من المادة "24" من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية قد نص على أن " يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب" وأن المادة "27" من هذا المرسوم بالقانون قد قضت بأن "**كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً**".

ومن حيث أن البين من مطالعة التحقيق الذي أجري في الموضوع أن المخالفات المسندة إلى المتظلمة ثابتة في حقها، على وجه اليقين وذلك بإقرارها بتغيبها عن العمل يوم 1998/7/22 وبتوقيعها في دفتر الحضور والانصراف عن ذلك اليوم، وكذلك بإقرارها بتوجيه عبارات غير لائقة إلى السيدة/..... بيت ضيافة الفتيات، الأمر الذي يشكل خروجاً منها على مقتضى الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجود احترام مواعيد العمل الرسمية واتباع القواعد والتعليمات المقررة للحصول على الاجازات ومراعاة اللياقة والآداب في معاملة ومخاطبة الزملاء والمحافظة على كرامة الوظيفة وبذلك تكون

قد ارتكبت ذنباً تأديبياً يرتب مساءلتها ومجازاتها عنه ويضحي القرار المتظلم منه حين أدائها في تلك المخالفة قد قام على سببه الصحيح واستمد من أقول ثابتة في الأوراق نتيجة وتؤدي إليه مادياً وقانوناً ويغدو التظلم منه حقيقاً بالرفض.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

الإهمال في العمل يعد خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 99/16/6

التاريخ : 1999/5/29

إشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن التظلم المقدم من السيد/..... الذي يشغل وظيفة " مشرف وحدة اجتماعية" بإدارة الرعاية الأسرية بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل طعناً على القرار الصادر بتاريخ 98/11/9 والقاضي بمعاقبته بخصم يومين من راتبه.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أنه بتاريخ 1998/11/9 أصدرت الوزارة قراراً بقضي بمعاقبة السيد/..... بخصم يومين من راتبه وذلك لثبوت إهماله وتقصيره في أداء واجبات وظيفته وما ترتب على ذلك من صرف مبالغ دون وجه حق للمنتفعة، وبتاريخ 98/11/14 قدم المذكور تظلماً من القرار المشار إليه طلب فيه سحب هذا القرار واعتباره كأنه لم يكن، وقد انتهى رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الغدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل:

فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 98/11/9 وتظلم منه بتاريخ 98/11/14 فمن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة لنظر المنازعات الإدارية

معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي بالتظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع:

فإن المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 79 في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه: " يجب على الموظف:

أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وأن يؤديه بأمانة وإتقان.

.....

.....

ومن حيث أنه يبين من الرجوع إلى أوراق التحقيق الذي أجرى مع المتظلم في هذا الشأن أن المخالفات المنسوبة إليه في القرار المتظلم منه تتمثل في عدم توجيه تعليمات للموظفات في الوحدة بإجراء مقارنة بين كشوف صرف المساعدات للمنتفعات الواردة للوحدة من الإدارة شهرياً مع سجل الصادر للاستدلال على وجود ملف المنتفعة/..... لدي الإدارة للإيقاف، وكذلك عدم توجيه تعليمات للباحثات الاجتماعيات في الوحدة بعمل كشف دوري بالملفات الموجودة لدي الإدارة لعرضه عليه وذلك تمهيداً لقيامه بالاستفسار عن تلك الملفات لدي الإدارة، وذلك فضلاً على عدم توجيه الباحثات إلى الإطلاع على كشف الصرف لعدم إدراج اسم المنتفعة ضمن أسماء المنتفعات المستمر في صرف مساعدتهن ، وإذ ثبتت المخالفات المذكورة في حق المتظلم بشهادة الشهود وبإقرار المتظلم فمن ثم يكون قد خرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته وارتكب بذلك ذنباً تأديبياً يسوغ لجهة الإدارة التدخل لمساءلته ومجازاته عنه لما تراه من جزاء يتلاءم ومدي جسامة هذا الذنب، وذلك بغض النظر عما أثاره من أوجه دفاع سواء في التحقيق أو في تظلمه من عدم وجود أية تعليمات موجهة إليه من المسئولين في الإدارة حول العمل في الوحدة بما يمكنه من تجنب ارتكاب المخالفات المنسوبة إليه، إذ أن هذا الدفاع مردود عليه بما

قرره كل من الشاهدين/ .... من كون الواجبات التي أهمل المتظلم القيام بها من صميم عمله ولا يجوز له الاعتذار بالجهل بها.

ومن حيث أن المخالفات المشار إليها ثابتة في حق المتظلم وقد قام الدليل على ثبوتها فيما شهد به الشهود في التحقيق الإداري الذي أجرى حول هذه المخالفات.

ومن حيث أن المادة (27) من القانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن: " **كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً**".

ومن حيث أن المتظلم يشغل وظيفة (مشرف وحدة اجتماعية) بإدارة الرعاية الأسرية بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل، وإذ ثبت في حقه حسبما جاء في التحقيق الإداري وشهادة الشهود ما نسب إليه من مخالفات إدارية فمن ثم فإن هذا السلوك يمثل إخلالاً بالواجب يوجب مساءلته تأديبياً.

ومن حيث أنه ترتيباً على ما تقدم فإن القرار المتظلم منه فيما قضي به من مجازاته بخصم يومين من راتبه يكون قائماً على سنده الصحيح متفقاً مع أحكام القانون ومبرأ من كل عيب يشوب ويضحي التظلم منه حرياً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

التعدي بألفاظ نابية يعد خروجاً على مقتضي الواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 99/10/6

التاريخ : **1999/4/20**

بالإشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل في شأن التظلم المقدم من السيد/.... مساعد مدير إدارة عمل محافظة الأحمدي طعناً في القرار المؤرخ 1998/9/15 القاضي بإنذاره.

وتخلص الوقائع ـ حسبما يبين من مطالعة الأوراق ـ في أنه نسب إلى المذكور أنه بتاريخ 1998/5/2 تعدى على .... السكرتيرة بإدارة عمل محافظة الأحمدي بألفاظ نابية أمام الموظفين والمراجعين كما حاول التعدي عليها بالضرب.

وبتاريخ 1998/9/15 صدر القرار الإداري رقم ..... بمجازاة المذكور بعقوبة الإنذار.

وبتاريخ 1998/10/5 قدم المذكور تظلماً من القرار آنف الذكر وقال شرحاً لتظلمه أنه لم تبدر منه أية ألفاظ نابية غير لائقة للموظفة المذكورة أو تخل بحيائها.
وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه وذلك عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1998/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.
وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل فإن الثابت من مطالعة الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر في 98/9/15 وقدم المتظلم تظلمه الماثل في 1998/10/15 أي خلال الستين يوماً التالية لصدور القرار ومن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة لنظر

المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية الاخرى ومن ثم فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضي بمجازاة المتظلم بإنذاره لتعديه على الموظفة المذكورة بألفاظ نابية أمام الموظفين والمراجعين.

ومن حيث أن البند (5) من المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية يقضي بأن: **(يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام والواجب).**

وتأسيساً على ما تقدم ولما كان الثابت من التحقيق الذي أجري في هذا الشأن أن المتظلم قد تعدي بألفاظ نابية على الموظفة وأن هذه المخالفة ثابتة في حقه بشهادة الشهود وتمثل إخلالاً بواجبات وظيفته وتسيء إلى كرامة الوظيفة الأمر الذي لا يتفق والاحترام الواجب وبالتالي يكون القرار المتظلم منه قد صدر متفقاً وصحيح حكم القانون مما يتعين معه رفض التظلم موضوعاً.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

سحب قرار الفصل لعدم تناسب الجزاء مع مخالفات الموظف

رقم الفتوى : 1999/11/6

التاريخ : 1999/4/12

إشارة إلي كتاب وزارة الصحة المرسل إلي ديوان الخدمة المدنية والمحال منه إلي هذه الإدارة في شأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة/ ..... الموظفة بوزارة الصحة، طعناً في القرار الوزاري رقم ..... الصادر بتاريخ 1998/10/11 والقاضي بفصلها تأديبيا من الخدمة اعتبارا من تاريخه.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن كل من السيدتين/ ..... و..... الطباعتين بقسم السجل العام بإدارة الوظائف العامة قد تبادلتا الألفاظ النابية عقب إنتهاء دوام يوم 1998/8/11 حيث انتظرت الأخيرة الأولى أمام باب الوزارة وتعدت عليها بالسب والضرب علانية وعلى النحو المفصل بالأوراق، وقد قامت الموظفة .... باستخراج تقرير طبي مؤرخ 1998/8/21 ثبت فيه ما أصابها من جراء الواقعة المذكورة، ولم تقم بإبلاغ مخفر الشرطة المختص بالواقعة.

وقد أجرى تحقيق في الموضوع بمعرفة إدارة الشئون القانونية بالوزارة أسفر عن ثبوت قيام السيدة/..... بالتعدي بالسب والضرب على زميلتها الموظفة امام موظفي الوزارة بالساحة الامامية للوزارة يوم 1998/8/11. وقد اقترحت الإدارة القانونية إنهاء خدمتها، واستنادا إلى ذلك صدر القرار المتظلم منه.

وتقدمت المتظلمة/ ..... بتظلمها الأول إلى وزارة الصحة بتاريخ 1998/9/28 تحت رقم 711 قبل صدور القرار ، كما تقدمت بتظلم أخر إلى رئيس ديوان الخدمة المدنية بتاريخ 1998/10/25 عقب صدور القرار المتظلم منه بتاريخ 1998/10/11 القاضي بفصلها من الخدمة – طالبة إعادة النظر في هذه العقوبة نظرا لما يترتب علي هذا القرار من آثار مدمرة لحياتها لمدة ثلاث سنوات، ولأن العقوبة لا تتناسب مع المخالفة المنسوبة إليهما وقد أحال معالى وزير الصحة تظلم المتظلمة إلى السيد وكيل الوزارة المساعد للشئون القانونية لتشكيل لجنة للنظر في الظلم والإفادة بالتوصيات.

وبناء عليه شكلت اللجنة المذكورة وارتأت بعد بحث التظلم للأسباب الموضحة بمذكرتها تخفيف العقوبة والاكتفاء بمجازاة المتظلمة بخصم أسبوعين من راتبها او تطبيق العقوبات الأخرى المنصوص عليها في المادة 60 من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية. بيد أنه بعرض مذكرة اللجنة المذكورة على معالي وزير الصحة رأى بتاريخ 1998/10/17 أن التظلم لم يتطرق لأي جانب يتعلق بالتحقيق وما انتهى إليه، ولم يتغير أي من معطيات الموضوع مما يبقي الرأي السابق كما هو.

وقد انتهى رأى ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وموضوعاً تأسيساً على أن القرار الصادر بفصل المتظلمة قد صدر معيباً بعيب الغلو في تقدير الجزاء الموقع على المتظلمة بحيث جذبه إلى دائرة عدم المشروعية، على نحو يستوجب تعديل نوع الجزاء الموقع عليها بما يتناسب والمخالفة المعروضة وفقاً لسلطات السيد وزير الصحة، وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بانه:

من حيث أن هذا التظلم ينصب على منازعة في قرار إداري مما يندرج تحت البند الرابع من المادة الاولى من المرسوم بالقانون رقم 1981/2 المعدل بالقانون رقم 61 / 1982 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية مما يتقيد بمواعيد الطعن بالإلغاء.

ومن حيث أن القرار المذكور قد صدر بتاريخ 1998/10/11 وقد تظلمت منه المتظلمة بتاريخ 1998/9/28 عقب نتيجة التحقيق الذي أجرى معها وقبل صدور القرار الوزاري بفصلها من الخدمة ثم أعقبه بالتظلم لديوان الخدمة المدنية وذلك في 1998/10/25، أي أن المتظلمة قد راعت الميعاد القانوني المقرر لتقديم التظلم.

وإذا استوفيها التظلم في الوقت ذاته كافة أوضاعه الشكلية الاخرى فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع، فقد نصت الفقرة (5) من المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 على أنه: (يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة الوظيفة، وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب).

ومن حيث إنه يبين من أوراق التحقيق الذي أجري في الموضوع ومن أقوال الشهود المدرجة في الأوراق المرفقة به ثبوت المخالفة التأديبية المنسوبة إلي المتظلمة بالقرار المتظلم منه في حقها على وجه اليقين لإتيانها تصرفات غير لائقة تشكل إخلالاً منها بمقتضي الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجوب التحلي بالخلق القويم وحسن معاملة الزملاء، مما يجعل القرار المتظلم منه قائماً على سببه المبرر له قانوناً، ولا يحاج في ذلك بوقوع الواقعة خارج مكان وزمان العمل، لأن سلوك الموظف يمتد أثره إلى خارج حدود ومقر العمل لما له من أثر ينعكس على الوظيفة ، ومن ثم يتعين طرح دفاع المتظلمة في هذا الشأن جملة وتفصيلاً.

ومن حيث أن المادة (28) من قانون الخدمة المدنية المذكور نصت على أن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين:

1) الإنذار.
2) الخصم من المرتب لمدة لا تزيد عن 15 يوم.
3) تخفيض المرتب الشهري بمقدار الربع لمدة لا تقل عن 3 شهور.
4) خفض الدرجة إلى الدرجة الأدنى مباشرة.
5) الفصل من الخدمة.

وقد راعى المشرع في نصه على هذه العقوبات التدرج في توقيعها، فلا يكفي أن يراعى القرار مبدأ المشروعية في تقرير الجزاء التأديبي، على نحو يجعل من السلطة التأديبية هي المختصة بتوقيع العقوبة التي حددها المشرع على سبيل الحصر، إنما يتعين أن يراعى مبدأ جوهرياً لا ينفصل عن فكرة شرعية المخالفات والعقوبات التأديبية، وهو التناسب بين الفعل والعقوبة.

ومن حيث ان المادة 61 /3 من المرسوم بقانون الصادر في 1979/4/4 في شأن الخدمة المدنية ينص على أن (يكون للوزير في جميع الأحوال تعديل القرار الصادر بالعقوبة أما بتخفيضها أو تشديدها، كما يكون له إلغاء القرار وحفظ التحقيق).

ولما كان البين من الأوراق أن ما ارتكبته المتظلمة من مخالفات ورغم كونها تشكل سلوكاً سيئاً لا يتفق والاحترام الواجب الذي يجب أن يتحلى به الموظف، إلا أنها لا ترقى إلى الدرجة التي تستأهل أن يكون الفصل من الخدمة مناسباً لها، الأمر الذي يكون معه للسيد الوزير استخدام سلطاته المقررة بالمادة 61 /3 المذكورة، بتعديل العقوبة من الفصل إلى عقوبة أخرى مناسبة، مما عددتها أحكام المادة المذكورة، تتناسب مع ما هو ثابت في حق المتظلمة من ذنب تأديبي.

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلم شكلاً، وفيها الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما قضى به من مجازاة المتظلمة بالفصل من الخدمة مع إعادة تقرير الجزاء بما يتناسب مع المخالفة المنسوبة إلى المتظلمة وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

عدم تنفيذ أوامر الإدارة يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 1999/3/6
التاريخ : 1999/2/2

إشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل المؤرخ ..... المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن التظلم المقدم من السيدة/ ..... التي تشغل وظيفة باحثة إدارية بمركز تنمية المجتمع طعناً على القرار التأديبي الصادر في 1998/8/5 والقاضي بتوقيع عقوبة الإنذار عليها.

وبتاريخ 1998/8/5 صدر القرار الإداري محل التظلم قاضياً بتوقيع عقوبة الإنذار على المتظلمة وذلك لرفضها دون مبرر مقبول تنفيذ طلب نائب مدير الإدارة بإخلاء غرفة المكتب لحاجة الإدارة إليها.

وبتاريخ 1998/8/26 قدمت المذكورة تظلماً من القرار سالف الذكر طلبت فيه رفع العقوبة الصادرة الموقعة عليها في القرار التأديبي على سند من القول بأن هذا القرار قد صدر مجحفاً بحقها، وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 81/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم في القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

ومن حيث أنه عن الشـــكل فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد صـــدر بتاريخ 1998/8/5 وتظلمت منه المتظلمة بتاريخ 1998/8/26 فمن ثم تكون المتظلمة قد

راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث إنه عن الموضوع فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضي بتوقيع عقبة الإنذار على المتظلمة، وذلك لما ثبت من التحقيق الإداري الذي أجرى معها ومن شهادة الشهود أن المذكورة لم تقم بتنفيذ أمر النقل فوراً لحاجة الإدارة إلى الغرفة التي كانت تجلس فيها وزميلتها وذلك لتطوير العمل بالإدارة وعندما رفضت المتظلمة ترك الغرفة قامت نائبة مدير الإدارة بإصدار قرار نقل داخلي لها بالنقل إلى مركز الفردوس تأسيساً على أن المذكورة تقوم بإثارة المشاكل والمعوقات بالإدارة والتحرش بها شخصياً وبكل من رئيسة القسم المالي والإداري بالإدارة والاعتداء بألفاظ غير لائقة على رئيس قسم البرامج والأنشطة.

ومن حيث أن المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن: (يجب على الموظف: 3- أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها).

كما نصت المادة (27) من ذات القانون على أن (كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب عليها تأديبياً).

ومن حيث أن المتظلمة تشغل وظيفة (كاتبة) بإدارة تنمية المجتمع بوزارة تنمية المجتمع بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل قد سلكت- حسبما ثبت في التحقيق وشهادة الشهادة الشهود – مسلكاً لا يتفق مع ما يفرضه عليها القانون من تنفيذ ما يصدر إليها من أوامر بدقة وامانة وأخلت بالواجبات الوظيفية التي حرص المشرع على النص عليها

حفاظاً لحسن سير العمل وانتظامه وذلك بأن رفضت دون مبرر مقبول تنفيذ طلب نائب مدير الإدارة بإخلاء غرفة المكتب لحاجة الإدارة إليها لدواعي تطوير العمل، ومن ثم فإن هذا السلوك المخالف للقانون يشكل إخلالاً بالواجبات الوظيفية ويوجب مساءلتها عنه تأديبياً.

ومن حيث أن ما أبدته المتظلمة في التحقيق لا يبرر ما صدر منها ومن ثم فإن القرار المتظلم منه فيما قضي به من عقوبة الإنذار المتظلمة بعد إجراء التحقيق في المخالفة المنسوبة إليها سمعت فيها أقوالها وحقق دفاعها، وثبت من شهادة الشهود قيام المخالفة في حقها – يكون قائماً على سنده الصحيح، متفقاً مع أحكام القانون بريئاً من كل عيب يشوبه ويضحي التظلم منه حرياً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

رقم الفتوى : 1998/26/6
التاريخ : 1998/5/6

يحظر على الموظف أن يستغل وظيفته لأي غرض أو يتوسط لأحد أو يوسط أحداً في شئون وظيفته – ويترتب على ذلك مساءلته قانونياً:

إشارة إلى كتاب وزارة التربية في شأن تظلم السيد/..... من القرار الصادر بتوقيع عقوبة الإنذار عليه.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكور يعمل بوظيفة "صائغ برامج" بوحدة القياس والتقويم بمركز البحوث التربوية بوزارة التربية بالدرجة الرابعة من مجموعة الوظائف العامة وبتاريخ 1997/10/26 أصدرت وزارة التربية القرار رقم.... القاضي بتوقيع عقوبة الإنذار على المذكور لما ثبت في حقه من قيامه بمراجعة السيد/.... مراقب الشئون الوظيفية بشأن معاملة تخص شخص آخر.

وبتاريخ 1997/11/19 تظلم المذكور من القرار سالف الإشارة إليه طالباً إعادة النظر فيه، وقد انتهي رأي كل من وزارة التربية وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقدين من القرارات الإدارية والبت فيه.
وإجابة لذلك نفيد بأنه:
من حيث أنه عن الشكل فإن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1997/10/26 وقدم التظلم الماثل في 1997/11/19 ومن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص

عليه في المادة السابعة من القانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضى بمجازاة المتظلم بعقوبة الإنذار لما ثبت في حقه من قيامه بمراجعة السيد/ مراقب الشئون الوظيفية بإدارة الموارد البشرية بشأن موضوع خاص بشخص أخر.

ومن حيث أن المادة (25) من قانون الخدمة المدنية تنص على أن " يحظر على الموظف: ..... 4- أن يستغل وظيفته لأي غرض كان أو أن يتوسط لأحد أو أن يوسط أحداً في شأن من شئون وظيفته.

ومن حيث أنه تبين من التحقيق قيام المتظلم بمراجعة مراقب الشئون الوظيفية بصفة مستمرة بشأن قرار يخص قريباً له، وقد ثبتت المخالفة في حق المتظلم باعترافه، ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم فيه قد صدر من مختص وذلك بعد إجراء تحقيق قانوني وكان الباعث على إصداره تحقيق متكاملاً لكافة شروطه القانونية متفقاً وصحيح حكم القانون.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

التأخر في تسوية العهدة النقدية يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 98/13/6

السـنة : 1998

يجب على الموظف أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وأن يؤديه بأمانة وإتقان ويترتب على مخالفة ذلك مساءلته تأديبياً:

إشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية بشأن التظلم المقدم من السيد/..... طعناً على القرار الصادر بتاريخ 1997/10/18 والقاضي بمجازاته بالإنذار.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أن وزارة الشئون الاجتماعية والعمل قد أصدرت بتاريخ 1997/10/18 القرار المشار إليه قاضياً بمعاقبة السيد/..... بعقوبة الإنذار نتيجة لما ثبت في حقه من إهمال في أداء عمله وذلك لتأخره في تسوية العهدة النقدية المسلمة له.

وبتاريخ 1997/11/2 قدم المذكور تظلماً طعناً على القرار المذكور وطلب رفع عقوبة الإنذار، وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه وذلك عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه. وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشـــكل فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد صـــدر بتاريخ 1997/9/21 وتظلمت منه المتظلمة بتاريخ 1997/9/22 فمن ثم تكون المتظلمة قد

راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشـــاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لســـنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن الفقرة (1) من المادة (24) من قانون الخدمة المدنية تنص على أنه "يجب على الموظف أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وأن يؤديه بأمانة واتقان.

كما نصت المادة (27) من القانون ذاته بأن " كل موظف يخل بالواجبات والمحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً ".

ومن حيث أن الثابت من مطالعة أوراق التحقيق الذي أجري في هذا الشأن أنه أثناء عمل المتظلم بإدارة رعاية الأحداث سلمت له بتاريخ 1996/3/31 عهدة نقدية قدرها 35.د.ك بالاستمارة رقم (1141) وذلك لشراء برامج توجيهيه ولم يقم بتسوية هذه العهدة النقدية إلا في 1997/6/23 متجاوزاً بذلك الميعاد الذي كان يتعين فيه إجراء التسوية وهو 1996/6/20 مخالفاً بذلك البند السادس من تعميم وزارة المالية رقم 17 لسنة 1985 والذي يوجب على الموظفين الذين لديهم عهد نقدية ضرورة ترسيتها قبل نهاية السنة المالية.

ومن حيث أن البين من إستقراء التحقيق الذي أجري في هذا الشأن أنه بمواجهة المتظلم بالمخالفة المنسوبة إليه أفاد بأن تأخره في تسوية العهدة المالية يرجع إلى عدة أسباب منها انتقاله من إدارة رعاية الأحداث إلى إدارة عمل محافظة حولي ومروره بظروف خارجة عن إدارته بالإضافة إلى أن الفواتير الخاصة بالعهدة كانت مفقودة وعندما حصل على بدل فاقد بادر إلى القيام بكافة الإجراءات اللازمة في إدارة الشئون المالية لإغلاق عهدته.

ومن حيث أن الأوراق تشهد على ثبوت المخالفة المشار إليها في حق المتظلم ومن ثم يكون القرار المتظلم منه والقاضي بمجازاته عنها بعقوبة الإنذار وقد صدر مستنداً إلى أصول ثابتة ومتفقاً مع صحيح حكم القانون ولا يشفع له ما أثاره في دفاعه إذ أنه لا مبرر عنه المخالفة التي قارفها على الوجه المتقدم وعلى هذا المقتضى فإن التظلم الماثل يكون غير قائم على أساس من القانون حقيقاً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

التعدي بالقول على زميل يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 98/16/6

التاريخ : 1998/3/21

يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب ويترتب على مخالفة ذلك مسألته تأديبياً بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتاب وزارة التخطيط في شأن التظلم المقدم من السيدة/..... من قرار توقيع عقوبة الخصم من راتبها مدة يوم واحد.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أنه بتاريخ 97/11/17 أصدرت وزارة التخطيط القرار التأديبي رقم ..... متضمناً مجازاة المتظلمة المذكورة بخصم يوم من راتبها وذلك لما ثبت في حقها من خروج على مقتضى الواجب الوظيفي وذلك بتعديها بالقول على موظفتين بقسم الدوام والاجازات أثناء وبسبب تأدية عملها الرسمي، لرفضها السماح لعا بالتوقيع على كشف الانصراف قبل الموعد الرسمي بتاريخ 97/10/26.

وبتاريخ 1997/12/1 تظلمت المذكورة من هذا القرار طالبة إعادة النظر فيه، وفد انتهي رأي كل من وزارة وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه إعمالاً لحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر في 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1997/9/21 وتظلمت منه المتظلمة بتاريخ 1997/9/22 فمن ثم تكون المتظلمة قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20

بإنشـــاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لســـنة 1982 وإذ اســـتوفي التظلم في الوقت ذاته ســـائر أوضـــاعه الشـــكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً، ومن حيث أنه عن الموضـوع فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضـي بمعاقبة المتظلمـة بخصـــــم يوم واحـد من راتبهـا لإخلالهـا بواجبـات وظيفتهـا وخروجهـا على مقتضـــياتها وما تفرضـــه من احترام يجب أن يســـود العمل بين الزملاء بتعديها بالقول على موظفتين بقســـم الدوام والاجازات أثناء وبســـبب تأدية عملهما الرســـمي لرفضـــهما السماح لها بالتوقيع في كشف الانصراف قبل الموعد الرسمي يوم 97/10/26.

وحيث أنه يبين من مطالعة المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية أن المادة (24) تنص على أنه : "يجب على الموظف :

....."

2- أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته ..... "

5- أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام والواجب"

وتنص المادة (27) من ذات القانون على أن "كل موظفاً يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً.

ومن حيث أنه من أولى الواجبات الوظيفية المقررة على الموظف أن يقوم بأداء العمل المنوط به في وقت العمل الرسمي، وأن يراعى القواعد والتعليمات المقررة لنظام العمل من حيث مواعيد الحضور والانصراف وذلك ضماناً لحسن سير العمل بانتظام واطراد، ومراعاة اللياقة والآداب في معاملة ومخاطبة الرؤساء والزملاء، ويترتب على مخالفة ذلك مساءلته ومجازاته بما تراه جهة الإدارة من جزاء يتلاءم ومدي جسامة المنسوب المنصوب إليه.

ومن حيث أنه يبين من أوراق التحقيق الذي أجرى مع المذكورة في هذا الشأن أن المخالفة المنسوبة إليها وهي تعديها بالقول على موظفتين بقسم الدوام والاجازات وقد ثبتت في حقها هذه المخالفة على وجه يقين من أقوال كل من الشاكية /..... مسجلة بيانات بقسم الدوام والاجازات وزميلتها السيدة/..... التي تجاور الشاكية في المكتب والموظفة في ذات القسم، ومن ثم تكون المتظلمة قد خرجت على مقتضى الواجب الوظيفي بما يستلزمه من وجوب مراعاة مواعيد العمل الرسمية وحسن معاملة ومخاطبة الزملاء ومرتكبة بذلك ذنباً إدارياً يستوجب مساءلتها ومجازاتها عنه.

ومن حيث أنه متي كان ذلك يكون القرار المتظلم منه قد صدر من مختص وذلك بعد إجراء تحقيق قانوني وكان الباعث على إصداره تحقيق الصالح العام كما أن الجزاء الموقع يتناسب مع المخالفة المرتكبة، ومن ثم يكون هذا القرار قد صدر متكاملاً لكافة شروطه القانونية متفقاً وصحيح حكم القانون ولا محل للطعن عليه ويكون التظلم منه جدير بالرفض.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

عدم القيام بالعمل بدقة وأمانة يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 98/9/6

التاريخ : 1998/3/9

يجب على الموظف أن يقوم بأداء العمل المنوط به بدقة وأمانة ضماناً لحسن سير العمل في المرافق العامة بانتظام واطراد ويترتب على مخالفة ذلك مساءلته تأديبياً – بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية والعمل في شأن تظلم السيد/ ..... المشرف بالوحدة الاجتماعية بالصباحية من قرار توقيع عقوبة خصم خمسة عشر يوماً من راتبه.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أنه بتاريخ 1997/9/15 أصدرت وزارة الشئون الاجتماعية والعمل القرار التأديبي رقم .... لسنة 1997 بمجازاة المتظلم المذكور بخصم خمسة عشر يوماً من راتبه، وذلك لما ثبت في حقه من إهمال في عمله بعدم قيامه بالواجبات الإدارية والفنية المحددة لمشرفي الوحدات مما تسبب في صرف مبلغ (10789 د.ك) دون وجه حق إلى بعض المنتفعين بالمساعدة في حالات الطلبة والمطلقات.

وبتاريخ 1997/11/18 تظلم المذكور في هذا القرار طالباً إلغاءه تأسيساً على أن الأخطاء التي أدت إلى صرف المبلغ المشار إليه ترجع إلى مسئولية الباحثين القانونيين بإدارة الرعاية الأسرية وتقاعسهم عن إرسال ملفات المساعدات المصروف لها مبالغ دون وجه حق إلى وحدة الصباحية لإستكمال أعمال البحث الدورية فضلاً عن عدم تعاون المنتفعين ذاتهم في إبلاغ الوحدة بالمستجدات التي تطرأ على حالتهم.

وقد انتهي رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وأحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 81/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.
وإجابة لذلك نفيد

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1997/9/21 وتظلمت منه المتظلمة بتاريخ 1997/9/22 فمن ثم تكون المتظلمة قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضي بمعاقبة المتظلمة بخصم خمسة عشر يوماً من راتبه وذلك لما ثبت في التحقيق الإداري الذي أجرى معه ومن شهادة الشهود أنه لم يقم بمتابعة الملفات التي نتج عنها عدم إجراء البحث الدوري في المواعيد المحددة له بالوحدة المخالفة لقانون المساعدات العامة وبالتالي صرف مبالغ لبعض المنتفعين دون وجه حق.

ومن حيث أن المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه: "يجب على الموظف:

أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وأن يؤديه بأمانة واتقان...."

أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته ..... "

أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

وتنص المادة (27) من ذات القانون على أن "كل موظفاً يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً.

ومن حيث أنه من المقرر أنه يجب على الموظف أن يقوم بأداء العمل المنوط به بدقة وأمانة ذلك ضماناً لحسن سير العمل في المرافق العامة بانتظام واطراد.

ومن حيث أن المخالفة المنسوبة إلى المتظلم وهي إهماله في عمله بعدم قيامه بالواجبات الإدارية والفنية المحددة ثابتة في حقه على وجه قطعي وذلك بإقراره بها في التحقيق وعدم إنكاره لها في تظلمه، فضلاً عما أجمعت عليه كلمة الشهود من أن المتظلم مشرف الوحدة لم تكن له أية توجيهات للمسؤولين عن ملفات الطلبة والمطلقات، وذلك على النحو الوارد بأوراق التحقيق، ومن ثم يكون المتظلم قد ارتكب ذنباً إدارياً يوجب مساءلته ومجازاته عنه ولا ينال من ذلك ما أداه من أوجه دفاع وتبرير سواء في تظلمه أو في التحقيق من أن الأخطاء التي أدت إلى صرف المبلغ المشار إليه ترجع إلى غيره من المسئولين، وذلك أنه كان يتعين عليه بحسبانه مشرف للوحدة المشار إليها أن يتابع حركة الملفات التي ترسل منه إلى الإدارة وأن يطلبها في مواعيد مناسبة وسابقة على ميعاد إجراء البحث الدوري، وهو ما لم يفعله المتظلم.

ومن حيث أنه متى كان ذلك يكون القرار المتظلم منه قد صدر ممن يملكه قد قام على سببه المبرر له قانوناً ويكون المتظلم منه على غير سند سليم من الواقع والقانون حقيقاً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

رقم الفتوى : 98/3/6
التاريخ : 1998/2/2

خروج الموظف من مقر العمل بدون إذن رسمي وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة يترتب عليه مساءلة تأديبية – بيان ذلك.

إشارة إلى كتاب وزارة التربية والتعليم المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن التظلم المقدم من السيدة/ ..... التي تشغل وظيفة سكرتيرة بإدارة التقنيات التربوية طعناً على القرار المؤرخ 1997/9/21 والقاضي بتوقيع عقوبة الإنذار عليها.

وتتلخص الوقائع – حسبما بين من مطالعة الأوراق– في أنه بتاريخ 1997/9/21 صدر القرار الإداري محل التظلم قاضياً بتوقيع عقوبة الإنذار على المتظلمة وذلك لخروجها من مقر عملها يوم 1997/4/26 بدون إذن رسمي.

وبتاريخ 1997/9/22 قدمت المذكورة تظلماً من القرار سالف الذكر طلبت فيه رفع العقوبة الصادر بها القرار التأديبي، وقد انتهي رأي كل من وزارة التربية وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 81/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم في القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1997/9/21 وتظلمت منه المتظلمة بتاريخ 1997/9/22 فمن ثم تكون المتظلمة قد

راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضي بتوقيع عقوبة الإنذار على المتظلمة، وذلك لما ثبت في التحقيق الإداري الذي أجري معها وفي شهادة الشهود من أنها خرجت من العمل بدون إذن، لا ينال في ذلك القول بأن رئيسها المباشر قد سمح لها بالخروج شفوياً، حيث أن تعليمات وكيل الوزارة المساعد للشئون المالية والإدارية تقضي بضرورة أن يكون إذن الخروج مكتوباً وموقعاً من رئيس القسم والمراقب أو مدير الإدارة ولمدة لا تزيد عن ساعتين.

ومن حيث أن المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه: "يجب على الموظف:

أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وأن يؤديه بأمانة واتقان...."

أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته ..... "

أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

وتنص المادة (27) من ذات القانون على أن "كل موظفاً يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً.

ومن حيث أن المتظلمة تشغل وظيفة سكرتيرة بإدارة التقنيات التربوية بوزارة التربية وقد سلكت – حسبما ثبت في التحقيق وشهادة الشهود– مسلكاً لا يتفق مع ما يفرضه عليها القانون من التزام بمواعيد العمل وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة في الواجبات الوظيفية التي حرص المشرع على النص عليها حفاظاً لحسن سير العمل

وانتظامه وذلك بأن غادرت مقر العمل بناء على إذن شفوي وكان يجب اتباع الإجراءات السارية في هذا الشأن ومؤداها أن يكون هذا الإذن مكتوباً، ومن ثم فإن هذا السلوك المخالف للقانون يشكل إخلالاً بالواجبات الوظيفية ويوجب مساءلتها عنه تأديبياً.

ومن حيث أن ما أدته المتظلمة في التحقيق لا يبرر ما صدر منها ومن ثم فإن القرار المتظلم منه فيما قضي به من توقيع عقوبة الإنذار على المتظلمة بعد إجراء التحقيق في المخالفة المنسوبة إليها سمعت فيه أقوالها وحقق دفاعها، وثبت من شهادة الشهود قيام المخالفة في حقها – يكون– قائماً على سنده الصحيح، متفقاً مع أحكام القانون، وبرأ من كل عيب يشوبه ويضحى التظلم منه حرياً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

غلو الإدارة في تقدير الجزاء التأديبي

رقم الفتوى : 96/42/6

التاريخ : 1997/5/24

الغلو في تقدير الجزاء التأديبي – مناط المشروعية في تقدير الجزاء – إخلال الموظف بواجبه الوظيفي وإهماله الأصول المتبعة في تسليم الملف مما تسبب في فقدانه يستدعي مساءلته ومجازاته بقدر ما فرط في أداء واجبات وظيفته وبما يتلاءم مع درجة خطورة هذا الذنب الذي اقترفه.

مناط مشروعية السلطة التأديبية في تقدير الجزاء هو ألا يشوب استعمالها غلو يتمثل في عدم الملاءمة الظاهرة بين خطورة الذنب الإداري ونوع الجزاء ومقداره الأمر الذي يخرجها من نطاق المشروعية – إعادة تقدير الجزاء بما يتلاءم مع المخالفة الثابتة في حق المتظلم باعتبار المخالفة لا ترقي درجة جسامتها بحيث تستأهل جزاء الخصم من الراتب الأمر الذي يتعارض مع الهدف الذي يسعي إليه القانون من وراء التأديب مم يجعل الجزاء قد شابه غلو في التقدير حقيقاً بالسحب – بيان ذلك.

إشارة إلى كتاب وزارة العدل المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية والكتاب المرسل إلى هذه الإدارة برقم في شأن التظلم المقدم من السيد/..... الطباع بإدارة التنفيذ طعناً على قرار وكيل وزارة العدل بمعاقبة المتظلم بخصم سبعة أيام من راتبه وذلك لإخلاله بواجبه الوظيفي وإهماله الأصول المتبعة في تسليم الملف التنفيذي رقم .... مما تسبب في فقدانه.

وبتاريخ 96/9/3 قدم المذكور تظلماً من القرار سالف الذكر طالباً إلغاءه وقد انتهي رأي المكتب الفني بوزارة العدل بعد بحثه للتظلم إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع

بتخفيض الجزاء الصادر ضد المتظلم المذكور، كما انتهي رأي ديوان الخدمة إلى قبول التظلم شكلاً وفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم المشار إليه إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 81/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وردأ على ذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل: فإن الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 96/7/2 وتظلم منه المذكور بتاريخ 1996/9/3 وإذ لم يقم من الأوراق دليل على أن المتظلم قد أعلن بالقرار المتظلم منه أو علم به علماً يقينياً قبل تقديم التظلم ومن ثم يكون التظلم قد قدم في الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 2.لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع: فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضى بمعاقبة المتظلم بخصم سبعة أيام من رابته وذلك لما نسب إليه من إخلاله في واجباته الوظيفية وإهماله الأصول المتبعة في تسليم الملف التنفيذي رقم ..... مما تسبب في فقدانه.

ومن حيث أنه بمواجهة المتظلم بما نسب إليه في التحقيق الإداري الذي أجرى معه فقد أنكر واقعة استلامه للملف رقم ..... وأضاف أنه تسلم مجموعة من الملفات عدا هذا الملف، واستدل على ذلك بوجود توقيعين له بالاستلام بذات التاريخ وهو 96/2/16 وكل مجموعة منها محددة بقوس، وأن الملف المذكور لا يدخل في أي من هاتين المجموعتين.

ومن أن الثابت من التحقيق الإداري الذي أجرى مع المذكور والمستندات وشهادة زملائه في العمل ولاسيما الذي يعمل مع المتظلم في ذات الغرفة أن الملف كان موجوداً بين الملفات التي استلمها المتظلم.

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن المخالفة المنسوبة إلى المتظلم ثابتة في حقه وتشكل إخلالاً بواجبات وظيفته وبما يتلاءم مع درجة خطورة الذنب الإداري الذي قارفه إذ أن من المسلم به أنه ولئن كان للسلطة التأديبية الحق في تقدير الجزاء الموقع عليه دون معقب عليها في ذلك، إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها في ذلك شأن أية سلطة تقديرية، ألا يشوب استعمالها غلو يتمثل في عدم الملاءمة الظاهرة بين خطورة الذنب الإداري ونوع الجزاء ومقداره الأمر الذي يخرجها من نطاق المشروعية.

وتأسيساً على ما قدم ولما كان البين من الوقائع السالف ذكرها أن المخالفة المنسوبة إلى المتظلم ثابتة في حقه إلا أنها لا ترقي إلى درجة الجسامة بحيث تستأهل جزاء خصم سبعة أيام من راتبه الأمر الذي يتعارض مع الهدف الذي يسعي إليه القانون من وراء التأديب خصوصاً أنه عثر على الملف المذكور على الأرض خلف الخزانة عند المنفذين مما يجعل الجزاء قد شابه غلو في التقدير حقيقاً بالسحب لتعود إلى جهة الإدارة سلطتها في تقدير الجزاء من جديد بما يتناسب مع المخالفة الثابتة في حق المتظلم بالوصف المشار إليه.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما قضى به من خصم سبعة أيام من راتبه وإعادة تقدير الجزاء بما يتلاءم مع المخالفة الثابتة في حق المتظلم وفقاً للأسباب المبين في الأسباب.

تغيب الموظف بدون عذر مقبول من الإدارة

رقم الفتوى : 96/43/6

السـنة : 1997/4/13

خروج على مقتضى الواجب الوظيفي- عدم الإلتزام بالدوام الرسمي وتغيب الموظف بدون عذر مقبول من الأسباب الداعية لمساءلة الموظف تأديبياً- بيان ذلك:-

إشارة إلى كتاب وزارة الخارجية والكتاب المرسل إلى هذه الإدارة في شأن التظلم المقدم من السيد/..... كاتب الحسابات بقسم الرواتب والصرف طعناً في قراري الوزارة المؤرخين 1996/8/18 صدر قرار وكيل وزارة الخارجية قاضياً بمعاقبة السيد/..... بخصن ثلاثة أيام من راتبه وذلك لما نسب إليه من تكرار التأخير في الحضور عن موعد الدوام الرسمي وتغيبه عن العمل، كما صدر بتاريخ 1996/10/14 قرار وكيل الوزارة بخصم 12 يوماً من راتب المذكور نظراً لعدم التزامه بالدوام الرسمي للوزارة بدون عذر مقبول.

وبتاريخ 1996/11/20 قدم المذكور تظلماً من القرارين آنفيها الذكر طالباً الغائهما، وقال شرحاً لتظلمه أن القرارين المذكورين معيباً بعيب الغلو في تقدير العقوبة كما أن العقوبتين وقعتا عليه دون إجراء أي تحقيق، وقد عقبت الوزارة على ما جاء بتظلم المذكور بأنه لم يكن يبدي لرئيسه المباشر الأسباب أو الأعذار لتأخره عن الحضور للدوام عند التحقيق معه شفاهة وكان عديم الاكتراث بالإجابة.

وقد انتهي رأي كل من وزارة الخارجية وديوان الخدمة المدنية إلى رفض التظلم شكلاً وموضوعاً بالنسبة للقرار الأول وقبوله شكلاً ورفضه موضوعاً بالنسبة للقرار الثاني، وقد أحال ديوان الخدمة المدنية التظلم المشار إليه إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً

بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.
وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشـــكل فإنه لما كان القراران المتظلم منهما قد صـــدرا بتاريخ 1996/8/18 و1996/10/14 وقدم المتظلم المـاثل في 1996/11/20 أي خلال السـتين يوماً التالية لصـدور القرار الثاني وإذ لم يقم من الأوراق دليل على أن المتظلم قد أعلن أو علم بـالقرار الأول قبـل تقـديم التظلم ومن ثم يكون المتظلم قـد راعى الميعـاد المنصـــوص عليه في المادة الســـابعة المرســـوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشـــاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لســنة 1982 بإنشـــاء دائرة بـالمحكمـة الكليـة لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لســـنة 1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة (55) من مرسوم نظام الخدمة المدنية الصادر في 4 إبريل 1979 تنص على أن " لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بقرار مسبب بعد التحقيق معه كتابة أو شفاهة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه".

كما تنص المادة (24) من قانون الخدمة المدنية على أن يجب على الموظف:
1-..... 2- أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته....."

ومن حيث أنه يستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن الموظف يتمتع في مجال التأديب بعدد من الضمانات التي لابد أن يستوفيها التحقيق ذلك لتأمين عدالة العقوبة التأديبية وبث الطمأنينة في نفس الموظف، وتتمثل هذه الضمانات في ضرورة مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه، وتمكينه من إبداء دفاعه وتحقيق هذا الدفاع إثباتاً أو نفياً بما يكفل الاطمئنان

إلى ثبوت المخالفة من حقه، وبما أن الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها قبل أن تكون حقاً لهم، والهدف منها هو تسيير مرافق الدولة وتنفيذ أهدافها العامة.

وتأسيساً على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن الوزارة قامت بالتحقيق مع المذكور شفاهة عدة مرات حسب ما قرره رئيسه المباشر، وتمت مواجهته بالمخالفات المنسوبة إليه وهي تكرار التأخير في الحضور عن موعد الدوام الرسمي وتغيبه عن العمل وكان رده في كل مرة ما يحصل عليه من عمل خارج الوزارة أكثر من مرتبه وأنه لا يعول كثيراً على عمله في الوزارة الأمر الذي يستفاد منه عدم اكتراثه بالأمر ولم ينكر ما نسب إليه فيكون القراران الصادران ضده صحيحين.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

رقم الفتوى : 96/38/6
التاريخ : 1997/1/4

التأخر في الحضـــور عن بداية الدوام الرســـمي بغير عذر مقبول مخالفة للنظم المرعية وفقاً لتقدير جهة الإدارة بيان ذلك.

إشـارة إلى الكتابين المرسـلين إلى ديوان الخدمة المدنية في شـأن التظلمين المقدمين من .... طعناً على القرارين رقمي ... المؤرخ 1996/6/12 والمؤرخ 1996/7/14 فيما قضـي كل منهما من خصم يوم من راتب المتظلمة لعدم التزام بنظم الدوام المقررة.

نفيد بأنه لما كانت وقائع التظلمين تتحصل في أن الوزارة قد أصدرت القرارات الأدبية الآتية:

القرار رقم بتاريخ 1996/6/12 قاضياً بمجازاة السيدة سكرتيرة بإدارة التقنيات التربوية بخصم يوم من راتبها لما نسب إليها من تأخرها على بداية الدوام الرسمي بغير عذر مقبول يوم 96/4/6 مخالفة بذلك النظم المرعية.

القرار رقم بتاريخ 96/7/14 بمجازاة السيدة المذكورة بخصم يوم واحد من رابتها لمخالفتها نظم الدوام المقررة، حيث ثبت تباطؤها في الرد على الإشعار المرسل إليها من إدارة الموارد البشرية عن تأخرها عن بداية دوام يوم 1996/1/8 حيث أرسل الرد بتاريخ 1996/1/27.

وقد تظلمت المذكورة من هذين القرارين بتاريخ 1996/9/8 حيث طلبت إعادة النظر فيما قضياً به من عقوبة على سند من أن كلاً من هذين القرارين لم يراع ظروفها الصحية.

وقد انتهي رأي كل من وزارة التربية وديوان الخدمة المدنية إلى قبول كل من التظلمين شكلاً ورفضه موضوعاً، وقد أحيل التظلمانِ إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيهما عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإن الثابت أن القرارات المتظلم منها صدرت بتاريخ 1996/6/12 و964/7/14 على التوالي فتظلمت منهما بتظلمين قدماً بتاريخ 1996/9/8 وحيث أنها أفادت بتاريخ 1996/10/13 بأنها علمت بالقرار الأول بتاريخ 96/8/28 فمن ثم تكون قد راعت المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 ويكون كل من التظلمين مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع:

أولاً: بالنسبة للقرار رقم المؤرخ 96/6/12 فقد نسب المتظلمة تأخرها عن بداية الدوام الرسمي بعذر غير مقبول يوم 96/4/6 مخالفة بذلك النشرة العامة رقم (وت/ش أ/23791/14) المؤرخة 1985/3/9 من البند أولاً الفقرة الثامنة والتي تقضي على أنه يحيل مدير إدارة الإجازات والدوام إفادات الموظفين المتأخرين بعذر غير مقبول إلى إدارة الشئون القانونية لاتخاذ إجراءات المساءلة التأديبية.

حيث أنه تم استدعاء المتظلمة لسماع أقوالها فيما نسب إليها إلا أنها لم تحضر في الموعد المحدد بغير عذر مقبول رغم إخطارها بذلك وتوقيعها بما يفيد العلم.

ومن حيث أن المادة (64) من نظام الخدمة المدنية تنص على أنه (يجوز للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بغير عذر مقبول رغم إخطاره بذلك كتابة.

ومن حيث أنه بتطبيق النص السابق على المخالفة المنسوبة للمتظلمة السالفة الذكر فإنها تشكل القرار المتظلم منه حيث قضي بخصم يوم من رابتها قد قام على سببه وبرئ من أي عيب ولم يشبه أي غلو وصدر متفقاً وأحكام القانون مما يجعل التظلم منه جديراً بالرفض.

ثانياً: بالنسبة للقرار رقم المؤرخ 96/7/14 فإن البادئ من مطالعة الأوراق أن القرار المتظلم منه قد قضي بمجازاة المتظلمة بخصم يوم واحد من راتبها لما ثبت في حقها من عدم التزامها بنظم الدوام الرسمي المقررة في يوم 1996/1/8 وقد قام الدليل على ذلك باعترافها في التحقيق الإداري الذي أجرى معها.

ولما كان تكييف الواقعة التي نسبت إلى الموظفة يجعلها من الأفعال المحظورة إدارية، ومبلغ انضباط هذا التكييف على هذه الواقعة من حيث الخروج على الواجب الوظيفي أو الإخلال بحسن سير المرفق مرجعة إلى تقدير جهة الإدارة فإذا ما خالف الموظف واجبات وظيفته أو خرج على مقتضياتها ولم ينهض عذر يشفع له في هذا السلوك يبرر المخالفة فقد ارتكب فعلاً محظوراً إدارياً.

ومن حيث أنه بتطبيق هذا المبدأ على المخالفة المنسوبة للمتظلمة السالفة الذكر فإنه تشكل في حقها خروجاً منها على مقتضيات واجبات وظيفتها وتنال من حسن سير المرفق، ومن ثم يكون القرار المتظلم منه حين قضي بخصم يوم راتبها قد قام على سببه وبرئ من أي عيب ولم يشبه أي غلو وصدر متفقاً وأحكام القانون مما يجعل التظلم منه جديراً بالرفض.

لذلك نرى قبول كل من التظلمين شكلاً ورفضهما موضوعاً.

تنفيذ الموظف الأوامر الشفهية الصادرة من رئيسه رغم مخالفتها للقوانين

رقم الفتوى : 95/33/6
التاريخ : **1996/11/5**

إشارة إلى كتاب وزارة التربية بشأن التظلم المقدم من السيدة/..... وكيلة ثانوية والتي تطلب فيه إلغاء القرار رقم ..... بتاريخ 1995/9/13 الصادر من مدير عام منطقة الفروانية بمجازاتها بالإنذار.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الاوراق في أن السيد مدير عام منطقة الفروانية أصدر القرار المشار إليه قاضياً بمجازاتها بالإنذار لتنفيذها الأمر الصادر لها من رئيسها المباشر خلافا للقانون وذلك بتعديل نتيجة الطالبة/..... بالصف الأول فصل سادس بمدرسة ..... بناء في مادة الحاسب الآلي، وبتاريخ 1995/10/8 قدمت المذكورة تظلماً من هذا القرار طالبة إعادة التحقيق.

وقد انتهي رأي كل من وزارة التربية وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم المتقدم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان الثابت فإنه لما كان الثابت ان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1995/9/17، وقدمت المتظلم تظلمها الماثل بتاريخ 1995/10/8، فمن ثم فإن المتظلمة تكون قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 /1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية

معدلا بالقانون رقم 1982/61، وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان الثابت من الإطلاع على الأوراق والتحقيق الإجباري الذي أجري مع المتظلمة أنها تلقت أمرا شفيهاً من السيدة ناظرة المدرسة لتغيير خانة امتحان النظري لمادة الحاسب الآلي الخاص بالطالبة المذكورة من حرف (غ) بوضع درجة (30) من مجموع (35)، وقد أقرت المتظلمة بذلك في التحقيق الذي أجرى معها. ومن حيث أن الفقرة الثالثة من المادة (24) من الرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شان الخدمة المدنية تنص على أنه: " يجب على الموظف أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وامانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها كما نصت المادة (27) من ذات المرسوم بالقانون على أن : " كل موظف يخل بالواجبات والمحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية الجزائية او المدنية عند الاقتضاء ويعفي الموظف من العقوبة التأديبية إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة تنفيذاً لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيه إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر ".

ومن حيث أن الثابت أن المتظلمة قد قامت بتنفيذ الأمر الشفهي الصادر إليها من السيدة ناظرة المدرسة على الرغم من مخالفته للقوانين واللوائح وعلمها بذلك ولم تقم بتنبيه الناظرة إلى ما ينطوي عليه هذا الأمر من مخالفة للقوانين واللوائح والقيم المعمول بها. وحيث أن القرار المتظلم منه قد صدر بعد إجراء تحقيق مع المتظلمة سمعت فيه أقوالها وحقق دفاعها وكان مستمداً من أصول ثابتة بالتحقيقات، كما أن العقوبة تتناسب مع ما نسب إلى المتظلمة من مخالفة.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

تغيب الموظف عن حضور التحقيق معه في قرار تأديبي

رقم الفتوى :96/21/6
السـنة :**1996/9/17**

يجوز للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابيا إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بغير عذر مقبول رغم إخطاره بذلك كتابة – تقدير الجزاء على أِساس قيام سببه بجميع أشطاره – كفاية قيام بعض المخالفات في حق الموظف لإقامة القرار المتظلم فيه على سببه الصحيح – بيان ذلك.

إشارة إلى كتاب وزارة المالية بشأن التظلم المقدم من السيد/..... والقاضي بتوقيع عقوبة الخصم من مرتبه لمدة خمسة عشر يوماً.

وتتخلص الوقائع – حسـبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلم المذكور قد نسـب إليه عدة مخالفات إدارة – وبتاريخ 1996/3/1 أصـدرت الوزارة قرارها بتوقيع الجزاء المشـار إليه بعد إجراء التحقيق والذي تغيب عنه بغير عذر ولم يرتض المتظلم هذا القرار فقد تظلم منه بتاريخ 1996/3/24 على سند من القول بعدم قيام القرار على أسـبابه وبطلان الادعاءات الواردة بمذكرة إدارة الشـئون القانونية والتعسـف والاضـطهاد والتخبط في الإجراءات وانعدام الحياد والنزاهة وصـدوره دون إجراء تحقيق معه وعدم التحقيق في شكواه ضد رئيس قسم الأجازات والدوام ورئيس المشاريع وذلك بقصد إلحاق الأضـرار المادية والمعنوية به بسبب لجوئه للقضـاء، وأن كل ذلك إنما تم تمهيداً لفصـله من الخدمة.

وقد انتهى رأي وزارة المالية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً بينما انتهى رأي ديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه مع ما يترتب على ذلك من آثار.

وإذ أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه وذلك عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه. وإجابة لذلك نفيد بانه:

من حيث الشـكل فأن الثابت أن القرار المتظلم منه قد صـدر بتاريخ 1996/3/6 وقدم المتظلم تظلمه الماثل بتاريخ 1996/3/24 ومن ثم يكون قد راعى المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 /1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 /1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبول شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإنه ولئن كان للجهة الإدارية سلطة تقدير الجزاء التأديبي في حدود النصاب القانوني إلا أن مناط ذلك أن يكون هذا لتقرير على اساس قيام سببه بجميع أشطاره، ولما كان الثابت في الأوراق أن القرار الإداري رقم (....) المؤرخ 96/3/1 سالف الذكر كان قد أحال إلى مذكرة الإدارة القانونية ببيان المخالفات الثابتة في حق المتظلم مع تقرير الجزاء بالقدر الذي يتلاءم مع جسامة تلك المخالفات من القيام بالخروج من العمل بدون استئذان في أيام مختلفة تكفيها لإقامة القرار المطعون فيه على سببه الصحيح ويكون الجزاء الموقع على المتظلم مناسباً لما ثبت في حقه من اخلاله بواجبات وظيفته على الوجه السالف بيانه، ولا يقدح في ذلك ما نعاه المتظلم من أن القرار الإداري المتظلم منه قد صدر دون إجراء التحقيق معه إذ أن جهة الإدارة كانت قد قامت بتكليفه بالحضور امام سلطة التحقيق عدة مرات. إلا أنه كان يرفض استلام الإخطارات والحضور، فإنه بذلك يكون قد أهدر حقه في الدفاع مما حدى بجهة الإدارة إلى توقيع هذه الجزاءات عليه إعمالاً لنص المادة (64) من نظام الخدمة المدنية والذي جاء به أنه

(يجوز للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابيا إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بغير عذر مقبول رغم إخطاره بذلك كتابة).

ومن حيث أن المخالفات السالفة البيان قد ثبتت في حق المتظلم فإنها تشكل في حقه خروجاً منه على مقتضيات وواجبات وظيفته ويكون قرار مجازاته عنها آنف الذكر، قد استخلص استخلاصاً سائغاً قائماً على أسبابه ومتفقاً مع أحكام القانون.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً على التفصيل الوارد بالأسباب.

إخلال الموظف بواجبات الوظيفة يرتب عليه مساءلته تأديبياً

رقم الفتوى : 96/3/6
السـنة : **1996/9/3**

إخلال الموظف بواجبات الوظيفة وخروجه على مقتضياتها يرتب عليه مساءلته تأديبياً.

إشارة إلى كتاب وزارة المواصلات والاجتماع الذي دار بمقر هذه الإدارة مع الأستاذ... المحاسب بإدارة التدقيق والتفتيش المالي بوزارة المواصلات في شأن التظلم المقدم من السيد/.....

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من ظاهر الأوراق – في أنه بتاريخ 1995/12/10 صدر قرار الإدارة العامة للجمارك رقم ..... بمجازاة المتظلم المنتدب لوزارة المواصلات بخصم خمسة عشر يوماً من راتبه وذلك لما أسفر عن التحقيق الذي أجرى معه من قبل الشئون القانونية بالوزارة بأنه قام بإلغاء ايصال دفع المشترك مع عدم توريد قيمة الإيصال الملغى.

وبتاريخ 1995/12/12 قدم المذكور تظلماً من هذا القرار طالبا إلغاءه على سند من القول بأنه بني على سبب غير صحيح إذ أن الإيصال الذي تم إلغاءه والخاص بالدفع قد قام بتوريده وإيداع الإيصال الدال على ذلك لدى أمين صندوق التحقيق، وانتهى المتظلم إلى طلب إلغاء الجزاء المذكور.

وقد انتهى رأي كل من وزارة المواصلات وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه. وإجابة لذلك نفيد بانه:

من حيث أنه عن الشكل فإن هذا التظلم يتعلق بعقوبة تأديبية مما يندرج تحت البد الرابع من المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982.

ومن حيث أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1995/12/10، وإذ تظلم المذكور في 1995/12/12، فمن ثم تكون قد راعى المواعيد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون المذكور، وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان القرار المتظلم منه الصادر بتاريخ 1995/12/10 قد قضي بمعاقبة المتظلم بخص خمسة عشر يوماً من راتبه الشهري وذلك نتيجة لما أسفر عنه التحقيق الذي أجرى معه من ثبوت قيامه بإلغاء إيصال دفع خاص وعدم توريد قيمة الإيصال الملغي للصندوق.

ومن حيث أن هذه المخالفة ثابتة في حق المتظلم من التحقيق الذي أجري معه وما أوضحه الاستاذ المحاسب بإدارة التدقيق والتفتيش المالي بوزارة المواصلات من أنه بتاريخ 1994/3/26 وفي الساعة 12.2. ظهراً استخرج السيد/..... إيصالاً باسم السفارة الأمريكية يفيد سداد مبلغ (62.15. ديناراً) وفي الساعة 2.14 ظهراً من ذات اليوم ألغى هذا الإيصال وأن عملية الإلغاء هذه تفيد استمرار مديونية السفارة الأمريكية بذات المبلغ رغم أن الموظف لم يسترد منها الإيصال، وقد احجت السفارة على مديونيتها بهذا المبلغ وقدمت الإيصال الأصلي الذي يفيد سداد المبلغ وبناء على هذا الإيصال اعتبرت الوزارة أن السفارة الأمريكية قد سددت هذا المبلغ.

ومن حيث أن ادعاء المتظلم السيد/ .... قيامه بتوريد قيمة الإيصال الملغى إلى خزينة الوزارة وذلك بتقدميه إيصال التوريد بمبلغ إجمالي (4.461.422 د.ك) يوم

1994/3/26 فإن هذا الإيصال خاص بتوريد إيرادات ذلك اليوم ولم يتضمن المبلغ الخاص وقيمته (62.15. د.ك) نظراً لأنها ألغيت ولم يتم إدخالها في الروبورت (التقرير الخاص بالكمبيوتر) أي أن إيصال الإلغاء لم يظهر في هذا التقرير، ومن ثم كان من الطبيعي أن يطابق مبلغ التوريد مع التقرير لأن ما تم توريده هو مبلغ التحصيل اليومي فقط دون مبلغ الإيصال الملغي.

ومن حيث أن الثابت مما تقدم أن المخالفة سالفة البيان ثابتة في حق المتظلم وتشكل إخلالاً منه بواجبات وظيفته وخروجاً على مقتضياتها، ومن ثم يكون القرار المتظلم منه قد قام على سببه الصحيح واستخلص استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجه وتؤدي إليه وصدر متفقاً وأحكام القانون مما يجعل التظلم منه حقيقاً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

انقطاع الموظف عن العمل بعذر مقبول

رقم الفتوى : 96/18/6

التاريخ : **1996/8/14**

إشـــارة إلى كتاب وزارة المالية بشـــأن التظلم المقدم من الســـيد/..... وتتحصـــل الوقائع – حسـبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلم يشـغل وظيفة مخطط بإدارة مركز المعلومـات الألي بـالوزارة وقـد نســـــب إليـه انقطـاعـه عن العمـل في أيـام 20، 1995/12/25 و1996/1/22 وتم إخطاره بإشـــعارات الغياب لإبداء الأســـباب، ونظراً لعدم قبول عذره فقد تقرر حســـاب الأيام المشـــار إليها انقطاعا عن العمل بدون إذن ومن ثم حرمانه من مرتبة عن هذه الأيام إعمالا لنص المادة (81) من نظام الخدمة المدنية، وبتاريخ 1996/2/17 تظلم المذكور من هذه القرارات طالباً إعادة النظر فيها، وذكر شـــرحاً لتظلمه أن هذه القرارات قد صـــدرت مشـــوبة بعيب الانحراف عن الســـلطة وذلك لتعمد رئيس قســـم المشـــروعات وقواعد البيانات الإســـاءة إلى شـــخصـــه كذلك رئيس قســـم الأجازات والدوام، وأن هذا الخصـــم قد تم بدون وجه حق بقصـــد إلحاق الإضـــرار المادية والمعنوية، كما أن غيابة يوم 1996/1/22 كان بســـبب المرض وحصـــوله على أجازة مرضـــية وانه كلف أحد أصـــدقائه بإحضـــار النموذج الطبي المعد لهذا الغرض، إلا أن المســـئول رفض ذلك كما رفض إعطاءه له في اليوم التالي، واختتم المتظلم تظلمه بطلب إلغاء هذه القرارات واسترداد ما تم خصمه من مرتباته.

وقد أحيل التظلم الماثل من ديوان الموظفين إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 81/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

من حيث الشكل: فإنه لما كان موضوع التظلم يتعلق بالمطالبة بإلغاء القرارات الصادرة باعتبار المتظلم منقطعاً عن عمله أيام (20، 1995/12/25 و 1996/1/22) ومن ثم حرمانه من مرتباتها وهذه المنازعة في طبيعتها تتدرج ضمن المنازعات المنصوص عليها في البند أولاً في المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم 81/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، والتي لا يتقيد ميعاد التظلم فيها بالمواعيد المقررة للتظلم من القرارات الإدارية ومن ثم يكون التظلم مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع: فإنه لما كان البين من مطالعة الأوراق انه فيما يتعلق بخصم يومي الغياب (20 و 1995/12/25) فإن المتظلم قد أقام الدعوى رقم ... أمام الدائرة الإدارية الأولى ضد وزارة المالية والمتعلقة بإلغاء القرارات الإدارة أرقام .... وكذلك قراري خصم يومي 20 و 25 /95/12 وبالتالي يكون من غير الملائم إبداء الرأي القانوني في التظلم بالنسبة لخصم يومي 20 و 95/12/25 بعد أن انعقد الاختصاص بالفصل فيه للقضاء.

ومن حيث أنه فيما يتعلق بالقرار رقم (.....) الصادر بتاريخ 1996/2/7 فقد أسس المتظلم طلب إلغاء خصم يوم 1996/1/22 من راتبه على سند من القول بأنه كان مريضا وقدم تأييداً لأقواله صورة من الوصفة الطبية الصادرة من منطقة الفروانية الصحية والتي تفيد بأنه حضر بتاريخ 1996/1/22 وينضح بالراحة اليوم وأضاف المتظلم ان التصريح بالأجازة المرضية لم يصدر على النموذج الطبي المعد لذلك بسبب رفض رئيسه المباشر تسليم هذا النموذج لأحد أصدقائه ورفضه كذلك إعطاءه له في اليوم التالي، وقد أرسل ديوان الموظفين للوزارة الكتاب المرقم.... والمؤرخ في 1996/4/8 للوقوف على مدى صحة ما أدعاه المتظلم، وبيد أن الوزارة قد اكتفت بالإفادة في كتابها المرسل إلى الديوان رقم .... بتاريخ 1996/4/14 بانها لم تقم بمنح أي نموذج طبي للمتظلم.

ومن حيث أن الثابت بالأوراق أن المتظلم كان مريضاً يوم 1996/1/22 وبالتالي كان انقطاعه عن العمل في هذا اليوم بعذر مقبول والذي يتعين معه القول بأن القرار الصادر في 1996/2/7 باعتبار المتظلم المذكور منقطعاً دون إذن عن العمل يوم 1996/1/22 ومن ثم حرمانه من راتبه عنه قد جاء فاقداً لركن السبب ومنطوياً على مخالفة للقانون ومن ثم يتعين سحبه.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار رقم .... لسنة 1996 فيما تضمنه من اعتبار المتظلم منقطعا عن العمل يوم 1996/1/22 وخصم هذا اليوم من راتبه مع ما يترتب على ذلك من آثار وبعدم ملاءمة النظر فيما عدا ذلك من طلبات على الوجه المبين في الأسباب.

خروج الموظف أثناء الدوام بدون استئذان رسمي

رقم الفتوى : 96/14/6
التاريخ : **1996/7/27**

اعتبار خروج الموظف أثناء الدوام الرسمي بدون استئذان من رئيسه المباشر والتعدي على رؤساء الأقسام وعدم التعاون مع الإدارة القانونية إخلالاً منه بواجبات الوظيفة وخروجا على مقتضياتها مما يستوجب مساءلته تأديبياً – يجوز للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بعذر غير مقبول رغم إخطاره بلك كتابة – بيان ذلك.

بالإشارة إلى الكتاب المرسل إلى ديوان الموظفين بشأن التظلماًت المقدمة من السيد/.... صائغ برامج بوزارة المالية – من قرارات وزارة المالية.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 95/11/5 أصدر وكيل وزارة المالية القرار رقم ..... قاضياً بمجازة صائغ برامج بالدرجة الرابعة عامة / بإدارة مركز المعلومات بالوزارة بخصم خمسة أيام من راتبه وذلك لخروجه أثناء الدوام الرسمي بتاريخ 95/10/11 بدون استئذان من رئيسه المباشر.
كما أصدر القرار رقم ..... بتاريخ 95/11/15 قاضياً بمجازاة الموظف المشار إليه بالإنذار لخروجه بدون استئذان من رئيسه المباشر يوم 95/9/18.

والقرار رقم بتاريخ 96/1/7 قاضياً بمجازاة الموظف غيبة بخصم سبعة أيام من راتبه لقيامه بالتعدي على كل من رئيس العقود بالإدارة القانونية ورئيس قسم المشاريع بإدارة مركز المعلومات الآلي بنفس الإدارة، وعدم تعاونه مع الإدارة القانونية.

وقد قدم المذكور ثلاث تظلمات من القرارات آنفة الذكر بتاريخ 95/11/27، 95/11/20، 1996/2/4 على التوالي طالباً إلغاءها وقد انتهى الرأي في وزارة المالية

وديوان الموظفين إلى قبول هذه التظلمات شـــكلاً ورفضـــها موضـــوعاً وقد أحل الديوان التظلمات المشـــار إليها إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيها عملاً بأحكام المادة الخامســـة من المرســـوم الصـــادر بتاريخ 1981/10/5 بشـــأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل –فإنه لما كانت التظلمات الماثلة قد قدمت خلال الستين يوماً التالية لصدور القرارات المتظلم منها فمن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذا استوفت التظلمات في الوقت ذاته سائر أوضاعها الشكلية فإنها تكون مقبولة شكلاً.

ومن حيث أنه عن موضوع التظلم من القرار رقم ..... الصادر بتاريخ 95/11/5 بخصم خمسة أيام من راتب المتظلم لخروجه دون استئذان أثناء الدوام الرسمي يوم 95/10/11 فإن المخالفة الصادر بشأنها القرار المشار إليه ثابتة في حق المتظلم مما ورد بمذكرة الشئون الإدارية بالوزارة بتاريخ 1995/10/18 ومن مذكرة إدارة الشئون القانونية رقم 801 بتاريخ 1995/10/31 والتي أشارت إلى أن المتظلم رفض استلام الكتاب المتضمن استدعاؤه للتحقيق معه في المخالفة المذكورة على النحو الذي شهدت به السيدة/العاملة بإدارة مركز المعلومات الألي في محضر التحقيق المؤرخ 1995/10/21 ولا يغير من هذه النتيجة ما ساقه المتظلم في تظلمه من أنه استأذن من المسئول لحضور الجلسة المحددة لنظر الدعوى القضائية المرفوعة منه ضد الوزارة يوم 95/10/11 إذ لم يقدم دليلاً على أنه قد حصل على إذن بذلك.

كما لا يغير من تلك النتيجة تخلف المتظلم عن حضور التحقيق إذ تنص المادة (64) من نظام الخدمة المدنية على أن يجوز للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بعذر غير مقبول رغم إخطاره بذلك كتابة. ومن حيث أن المخالفة المسندة إلى المتظلم تشكل إخلالاً منه بواجبات وظيفته وخروجا على مقتضياتها ومن ثم يكون القرار المتظلم منه حيث قرر مجازاته عنها بخصم خمسة أيام من راتبه قد استخلص استخلاصاً سائغاً من أصول ثابتة تنتجه وتؤدي إليه وصدر متفقاً وصحيح حكم القانون مما يجعل التظلم منه حقيقاً برفضه موضوعاً.

ومن حيث أنه بالنسبة لموضوع التظلم من القرار الصادر بتاريخ 95/11/15 بمجازاة المتظلم بتوقيع عقوبة الإنذار لخروجه بدون استئذان من رئيسه المباشر بتاريخ 95/9/18 فإن المخالفة التي صدر القرار المشار إليه في شأنها ثابتة في حق المتظلم فما شهد به السيد الموظف بمركز المعلومات بوزارة المالية بمحضر التحقيق المؤرخ 1995/10/17 من ان المتظلم خرج من العمل يوم 1995/9/18 دون أن يستأذن منه بصفته رئيس القسم الذي يعمل به، ولا عبرة بما ساقه المتظلم بمحضر التحقيق المؤرخ 1995/10/21 من انه استأذن من رئيس القسم المذكور قبل يوم 1995/9/18 وأنه استأذن في ذلك اليوم من السيد الذي ينوب عن رئيس القسم لعدم وجود الأخير في ذلك الوقت. إذ لم يقدم دليلاً على ذلك وإذ كان ذلك وكانت المخالفة المشار إليها تشكل إخلالاً منه بواجبات وظيفته وخروجاً على مقتضياتها ومن ثم يكون القرار المتظلم منه حين قرر مجازاته عنها بعقوبة الإنذار قد بني على أسباب صحيحة لها سندها من الأوراق مما يجعل التظلم جديراً برفضه موضوعاً.

ومن حيث أنه بالنسبة لموضوع التظلم من القرار رقم .... الصادر بتاريخ 96/1/17 بمجازاة المتظلم بالخصم سبعة أيام من راتبه بسبب قيامه بالتعدي على كل من رئيس

قسم العقود بالإدارة القانونية ورئيس قسم المشاريع بإدارة مركز المعلومات الآلي والمحاضر السيد/..... فضلاً عن عدم تعاونه مع الإدارة القانونية.

فإن الثابت من التحقيق الإداري الذي أجرى حول هذه المخالفات أنها ثابت في حق المتظلم مما قرره السيد/.... بمحضر التحقيق المؤرخ 1995/11/18 من ان المتظلم حضر متأخراً عن موعد المحاضرة وبعد بدئها ثم خرج أثناء المحاضرة وعاد مرة أخرى وكان كير التذمر في المحاضرة ويقاطع المحاضر باستمرار.... ومما قرره السيد/..... رئيس قسم المشاريع بوزارة المالية بالمحضر المؤرخ في 95/11/15 من ان المتظلم اتهمه بالكذب ودفعه وأغلق الباب بوجهه ثم فتح الباب ودفعه مرة أخرى وأنه قام بإبلاغ الشرطة بذلك، كما ثبت ذلك من الحكم الجزائي الصادر ضد المتظلم في القضية رقم ... الصالحة بتاريخ 96/5/6 بتغريمه عشرين ديناراً عن كل من التهمتين المسندتين إليه وهما التعدي والسب العلني، كما ثبت أن المتظلم وجه ألفاظاً جارحة للسيد رئيس قسم العقود بالإدارة القانونية بالوزارة واتهمه بعدم النزاهة على النحو الوارد في مذكرة إدارة الشئون القانونية رقم بتاريخ 1995/12/3 ولا يغير من ذلك تخلف المتظلم عن حضور التحقيق إذ يجوز للسلطة التأديبية المختصة طبقاً لحكم المادة 64 من نظام الخدمة المدنية سالفة الذكر معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بعذر غير مقبول رغم إخطاره بذلك كتابة ومن حيث أن المتظلم بارتكابه المخالفات المشار إليها يكون قد أخل بواجبات وظيفته ومن ثم فإن القرار المتظلم منه وقد قرر مجازاته عنها بخصم سبعة أيام من راتبه يكون قد بنى على أساس صحيحة ولها ما يؤيدها من الثابت من الأوراق وبالتالي يتعين رفض التظلم موضوعاً.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلمات الثلاثة المشار إليها شكلاً ورفضها موضوعاً.

رفض العمل مع المسئول يعد إخلالاً بالواجب الوظيفي

رقم الفتوى : 96/17/6
السنة : **1996/7/22**

قيام الموظف برمي السجلات الرسمية في المرور ورفض العمل مع منع المسئولة من دخول المكتب يمثل إخلالاً منه بواجبات الوظيفة وخروج على مقتضياتها مما يستوجب مساءلته تأديبياً – ضمانات التحقيق الذي يقوم عليها القرار التأديبي – أثر تخلف احدي الضمانات – يجب أن يستوفي التحقيق الذي يجري مع الموظف مقوماته الأساسية وأهمها إحاطة الموظف بالاتهام الموجه إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاع بما يكفل الاطمئنان إلى ثبوت المخالفة في حقه ويترتب على إغفال أحد هذه الضمانات بطلان قرار الجزاء لعيب في إجراءات التحقيق ومن ثم سحب القرار المتظلم منه وإعادة التحقيق مع المتظلم ومواجهته بالمخالفات المنسوبة إليه وسماع أقوال الشهود والتصرف به من جديد على ضوء ما يسفر عنه التحقيق – بيان ذلك.

إشارة إلى الكتاب المرسل إلى ديوان الموظفين في شان التظلمين المقدمين من السيدة/.... والسيدة/..... طعنا على قراري الوزارة رقمي لسنة 1995.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الاوراق – في أنه بتاريخ 1995/10/25 صدر قرار وكيل الوزارة متضمناً مجازاة السيدة بخصم ثلاثة أيام من مرتبها، وبذات التاريخ صدر التاريخ رقم بخصم يومين من مرتب السيدة/.... وذلك لقيامها برمي السجلات الرسمية في الممر ورفضهما العمل ومنع المسئولة من دخول المكتب.

وبتاريخ 1995/11/22 تظلمت كل من المذكورتين من القرارين السالفي الذكر لإساءة استعمال السلطة الممنوحة لرئيسة القسم والانحراف بها نحو الغاية الموضوعة

وذلك بغية التخلص منهما، والتمســـا إلغاء القرارين المتظلم منهما، وقد انتهي رأي كل من وزارة المواصلات وديوان الموظفين إلى قبول التظلمين شكلاً ورفضهما موضوعاً وقد أحيل التظلمانِ إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيهما عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإن القرارين المتظلم منهما صدرا بتاريخ 1995/10/25، وقد قدم التظلمانِ الماثلان في 1995/11/22، ومن ثم تكون كل من المتظلمتين قد راعتا المواعيد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشـــاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذا استوفي التظلمانِ في الوقت ذاته سائر أوضاعهما الشكلية فإنهما يكونان مقبولانِ شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان القراران المتظلم منهما قد قضيا بمجازاة السيدة الأولي بالخصم ثلاثة أيام من مرتبها والثانية بخصم يومين من راتبها مع لفت نظرهما. ومن حيث أنه باســـتدعاء المتظلمة والتحقيق معها وســـماع اقوالها فيما هو منسوب إليها أفادت بانها أخرجت السجلات بالممر بسبب شعورها بالغبن والضيق لقيام رئيستها بتقديم شكوى ضدهما إلى المدير، ومن ثم فإن المخالفة المنسوبة إلى المذكورة الأولى ثابتة في حقها وتمثل إخلالاً منها بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضـــياتها الأمر الذي يكون معه القرار رقم .... المتظلم منه قد استخلص استخلاصا سائغا من أصول ثابتة ف الأوراق تنتجه وتؤدي إليه مما يجعل التظلم حقيقاً بالرفض موضوعاً.

ومن حيث أنه بالنسبة للتظلم المقدم من السيدة/ ..... طعناً على القرار رقم .... لسنة 1995 الذي قضي بمعاقبة المذكورة بخصم يومين من راتبها لثبوت مشاركتها

السيدة/... في رمي السجلات الرسمية في الممر تحدياً للمسئولة ورفض العمل مع منع المســـئولة من دخول المكتب، ومن حيث أنه بالرجوع إلى التحقيق الذي أجرى في هذا الشأن يبين ان المحقق لم يسأل المتظلمة سوى عن طبيعة العلاقة الوظيفية بينها وبين المسئولة وعن سبب منعها المسئولة من دخول الغرفة، وقد أجابت عن السؤال الأخير بالنفي وقد انتهي المحقق إلى ثبوت المخالفة في حق المذكورة إســـتناداً إلى أنها أكدت في التحقيق أن المتظلمة الأولي هي التي قامت برمي الســجلات الرســمية بالممر وإنما أقرت بتضامنها معها في تحدى المسئولة الأمر الغير ثابت في أوراق التحقيق المرسلة إلى هذه الإدارة.

ومن حيث أن المادة 545 من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن (لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بقرار مسبب بعد التحقيق معه كتابة او شفاهه وسماع اقواله وتحقيق دفاعه).

ومن حيث أن مفاد هذا النص انه يجب أن يستوفي التحقيق الذي يجرى مع الموظف مقوماته الاساسية وأهمها إحاطة الموظف بالاتهام الموجه إليه سماع اقواله وتحقيق دفاعه بما يكفل الاطمئنان إلى ثبوت المخالفة في حقه.

ومن حيث أن البين من الإطلاع على التحقيق الذي أجرى مع المتظلمة الثانية أن الوزارة قد استخلصت منه ثبوت المخالفة في حقها دون أن تحقق دفاعها ولم تسمع أقوال الشهود سيما وان المتظلمة لم تقر بالمخالفة المنسوبة إليها.

ومن حيث مواجهة المتظلمة بالمخالفة المنسوبة إليها وتحقيق دفاعها على الوجه السالف ذكره يعتبر من الضمانات الأساسية الذي يترتب على إغفالها بطلان قرار الجزاء لعيب في إجراءات التحقيق الأمر الذي يقتضي سحب القرار المتظلم منه وإعادة التحقيق

مع المتظلمة ومواجهتها بالمخالفات المنسوبة إليها وسماع أقوال الشهود والتصرف فيه من جديد على ضوء ما يسفر عن التحقيق.

لكل ما تقدم نرى:

أولاً: قبول التظلم المقدم من السيدة/..... ورفضه موضوعاً.

ثانياً: قبول التظلم المقدم من السيدة/..... شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه من مجازاتها بخصم يومين من راتبها وما يترتب على ذلك آثار على الأساس المبين في الأسباب.

التلفظ بأقوال غير لائقة يعد إخلالاً بكرامة الوظيفة

رقم الفتوى : 96/16/6
التاريخ : **1996/7/20**

مخالفة الموظف لتعميم الوزارة بتسلمه شيكاً غير مصدق، وبه بعض التعديلات بالإضافة إلى التلفظ بأقوال غير لائقة يعد إخلالاً منه بكرامة الوظيفة وخروج على مقتضياتها مما يستوجب مساءلة تأديبياً – بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتاب وزارة المواصلات الموجه إلى ديوان الموظفين في شان التظلم المقدم من السيدة/..... طعنا على قرار الوزارة بمعاقبتها تأديبياً بخصم يومين من راتبها.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأورق – في أنه بتاريخ 1996/3/6 أصدرت وزارة المواصلات القرار رقم ..... قاضيا بمجازة المتظلمة المذكورة بخصم يومين من راتبها لمخالفتها تعميم الوزارة رقم (95/12) لتسلمها شيكاً غير مصدق وبه بعض التعديلات إلى جانب تلفظها بأقوال غير لائقة في حق مسئول الصندوق.

وبتاريخ 1996/3/23 قدمت المتظلمة تظلماً طالبة إلغاء القرار المذكور، وقد انتهي رأي كل من وزارة المواصلات وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد:

من حيث أنه عن الشكل فإن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1996/3/6، وقد قدم التظلم الماثل في 1996/3/23، ومن ثم تكون المتظلمة قد راعت المواعيد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة

الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع: فمن الثابت من التحقيق الإداري الذي أجري مع المتظلمة أنها اعترفت بأنها استلمت شيكاً غير مصدق عليه ويوجد به شطب وتعديل مخالفة بذلك التعميم رقم 12 لسنة 1995 والثابت كذلك أنها تلفظت بألفاظ غير لائقة في حق مسئول الصندوق وذلك حسبما ثبت من أقوال أمين الصندوق الأمر الذي يعتبر إخلالا بكرامة الوظيفة، ويتنافى مع ما نصت عليه المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شان الخدمة المدنية من أنه يجب على الموظف أن يحافظ على كرامة الوظيفة وان يسلك في تصرفاته مسلكة يتفق والاحترام الواجب.

ومن حيث أنه بناءًا على ما تقدم فإن القرار المتظلم منه إذ قضي بمجازاة المتظلمة بخصم يومين من راتبها يكون قد جاء صحيحاً متفقاً مع أحكام القانون ولا مطعن عليه، ويضحي التظلم منه على غير سند من القانون ومن ثم حرياً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

عدم تنفيذ التعليمات الإدارية

رقم الفتوى : 99/12/6

التاريخ : **1996/7/1**

بالإشارة إلى الكتاب المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية في شان إبداء الرأي في التظلم المقدم من السيدة/..... والتي تعمل بوظيفة مساعد باحث علم النفس بكلية الآداب من قرار أمين عام الجامعة رقم (...) القاضي بتوقيع عقوبة الخصم من راتبها.

وتجمل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 98/12/7 صدر قرار أمين عام الجامعة رقم ... قاضياً بمعاقبة المتظلمة بخصم ثلاثة أيام من راتبها وذلك لرفضها المراقبة في الامتحان مع السيد الدكتور/..... يوم الاثنين الموافق 98/10/19 وتحدثها مع رئيس قسم علم النفس بلهجة شديدة مخالفة بذلك النظم المقررة.

وبتاريخ 1998/12/20 قدمت المذكورة تظلماً من القرار السالف ذكره طلبت فيه قبول التظلم وإلغاء القرار المتظلم منه واعتباره كأن لم يكن وقد انتهى رأي كل من الجامعة وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه علماً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على ذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإن الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 98/12/7، وقدمت المتظلمة تظلمها الماثل بتاريخ 98/12/20، ومن ثم فإنها تكون قد راعت المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة

1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة (24) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شان الخدمة المدنية تنص على أن " يجب على الموظف:

2-أن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، ويجوز تكليفه بالإضافة إلى ذلك بالعمل في غير الأوقات الرسمية إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل أو طبيعة الوظيفة".

وتنص المادة (27) من ذات القانون على أن " كل موظف يخل بالواجبات او يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً....".

ومن حيث أنه بالنسبة للمخالفة الأولى المنسوبة للمتظلمة والتي تتمثل في رفضها المراقبة في الامتحان يوم 98/10/19 بالاشتراك مع الدكتور.... فإن البين من مطالعة أوراق التحقيق أن المتظلمة قد أقرت بأنها هي التي أعدت الجدول الخاص بمراقبة الامتحانات وأنها اختارت أن تشترك مع الدكتور/..... في مراقبة الامتحانات إلا أنه بمواجهتها بهذه المخالفة قررت بأنها لم تحضر المراقبة لوجود ظرف خاص بها وأضافت بأنها لم تقدم اعتذارا لعدم حضور المراقبة كما أنها لم تكن تعلم بان المراقبة ستكون بعد الساعة الثانية ظهراً.

ومن حيث أن هذه المخالفة ثابتة في حق المتظلمة وقد قام الدليل على ثبوتها من اعترافها في التحقيق الإداري بعدم حضور المراقبة في الامتحان بتاريخ 98/10/19 وقد تأيد هذا الاعتراف بما جاء بمذكرة رئيس قسم علم النفس، ومن حيث أنه بالنسبة للمخالفة

الثانية والمتمثلة في تلفظها بألفاظ غير لائقة وبلهجة شديدة لرئيس القسم فلم يثبت من أقوالها أو أقوال الشهود ارتكابها لهذه المخالفة بالوصف المشار إليه.

ومن حيث أنه وأن كان الأصل أن يكون القرار الإداري بتوقيع الجزاء عن أكثر من تهمة قائماً على كامل سببه إلا أنه لا يؤثر في سلامة الجزاء أن تكون بعض المخالفات غير ثابتة في حق المخالف متي كانت المخالفة الثابتة تكفي لإقامة القرار المتظلم منه على سببه الصحيح.

وتأسيساً على ما تقدم ولما كانت المخالفة الأولى ثابتة في حق المتظلمة وهى تشكل خروجاً منها على مقتضيات واجبات وظيفتها، ومن ثم يكون القرار المتظلم منه بمجازاتها بخصم ثلاثة أيام من راتبها قد استخلص استخلاصاً سائغاً من أصول ثابتة وصدر متفقاً وأحكام القانون ومبرأ من أي عيب يشوبه ويضحى التظلم منه حقيقاً بالرفض موضوعاً.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

التطاول بالقول المؤذي يترتب عليه المسألة التأديبية

رقم الفتوى : 96/2/6

التاريخ : 1996/2/19

على الموظف أن يحافظ على كرامة الوظيفة ان يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب – التطاول بالقول المؤذي يعتبر خروجاً على مسلك الحفاظ على كرامة الوظيفة ومنم ثم يترتب عليه المساءلة التأديبية – بيان ذلك.

إشارة إلى كتاب وزارة التربية في شان التظلم المقدم من السيدة/..... من القرار رقم ..... المؤرخ 1995/9/4 والقاضي بمجازاتها بالإنذار.

وتتحصـــل الوقائع – حســـبما يبني من مطالعة الأوراق في – أن المذكورة تعمل بوظيفة مدرسة اقتصاد منزلي بمدرسة .... الثانوية بنات، وبتاريخ 1995/9/4 صدر القرار رقم (....) المتضـــمن توقيع عقوبة الإنذار عليها لتعديها بالســـب على زميلتها.....

وبتاريخ 95/9/18 قدمت المذكورة تظلماً طلبت فيه إلغاء القرار المشار إليه فيما قضي به من مجازاتها بالإنذار بمقولة أنه قد تضمن ظلماً لها وأن زميلتها المذكورة هي التي أعتدت عليها بالسب والقذف وإهانة الزي الإسلامي بألفاظ نابية.

وقد انتهى رأي كل من وزارة التربية وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم المذكور إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان الثابت فإنه لما كان الثابت ان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1995/9/4، وتظلمت منه المتظلمة بتاريخ 1995/9/18، ومن ثم تكون قد راعت المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 معدلا بالقانون رقم 1982/61، بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية، وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع:

فإن الثابت من التحقيق الذي أجري بشأن الواقعة المذكورة أنه نسب للمتظلمة قيامها بسب المدرسة ..... في سيارة الوزارة.

ومن حيث أن المادة ("24) من قانون الخدمة المدنية تصن على أنه: " يجب على الموظف:

5-أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب ....."

ومن حيث أن الثابت من التحقيقات التي أجريت مع المتظلمة المذكورة وشهادة الشهود ان المتظلمة قد تطاولت على زميلتها بالقول المؤذي والذي يفترض أن لا يصدر من شخص وظيفته هي تعليم وتربية الأجيال في وظيفة سامية كوظيفة التعليم، ومن ثم يكون القرار المتظلم منه قد قام على سببه الصحيح واستمد من أصول ثابتة في الأوراق تنتجه وتؤدي إليه مما يجعل التظلم منه حقيقا بالرفض.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

عدم إتقان الموظف لعمله يعد إخلالاً منه بواجبات الوظيفة

رقم الفتوى : 95/22/6
التاريخ : **1995/9/23**

عدم إتقان الموظف لعمله في ملاحظة ساعة الدوام يعد إخلالاً منه بواجبات الوظيفة يرتب المساءلة الإدارية – بيان ذلك.

إشارة إلى كتاب وزارة التربية في شان التظلم المقدم من السيد/..... من القرار رقم ..... المؤرخ 1995/5/21 والقاضي بمجازاته بالإنذار.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكور يعمل كاتب في إدارة .... وبتاريخ 1995/5/21 صدر القرار الإداري رقم .... متضمناً توقيع عقوبة الإنذار عليه لما نسب إليه من عدم إتقانه لعمله متسبباً بذلك في قيام أحد الموظفين بختم بطاقة متابعة الدوام الخاصة بالموظف/..... في نهاية دوام يوم 1994/11/15 رغم عدم وجوده بالإدارة، مخالفاً بذلك النظم القانونية المقررة.

وبتاريخ 1995/6/7 قدم المذكور تظلماً طلب فيه إلغاء القرار المشار إليه فيما مضي به من مجازاته بالإنذار بمقولة انه غير مذنب وبان ذلك يعد الإنذار الأول الذي تلقاه طوال مدة خدمته.

وقد انتهي رأى كل من وزارة التربية وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، وقد أرسل الديوان إلى هذه الإدارة إعمالا لحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.
وردا على ذلك نفيد بانه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان الثابت فإنه لما كان الثابت ان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1995/5/21، وقدم المتظلم تظلمه الماثل بتاريخ 1995/6/7، فمن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلا بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن الثابت من مطالعة الأوراق وبوجه خاص التحقيق الإداري ان القرار المطعون فيه قد صدر إستناداً إلى ما نسب إلى المتظلم من عدم إتقانه لعمله متسببا في قيام أحد الموظفين المدعو/.... بختم بطاقة الدوام الخاصة بالموظف/..... المحاسب في الإدارة – في نهاية دوام يوم 1994/11/15 رغم عدم وجوده في الإدارة مخالفا بذلك النظم القانونية المتبعة ومخالفا المهمة المنوط به وهي ملاحظة ساعة الدوام والتأكد من قيام كل موظف بختم الكارت الخاص به بنفسه.

ومن حيث أنه بمواجهة المتظلم بالمخالفة المنسوبة إليه أفاد بان ذلك أول جزاء يوقع عليه وانه رأي الموظف..... يختم احد الكروت وذلك عندما كان كل من الموظفين ..... يتكلمان معه، وبعد ذلك حضر..... وجلس بجانبه ثم عاد مرة أخري وختم كارته وقد نبه رئيس القسم السيد/..... إلى أن الموظف/..... هو الذي ختم الكارت الخاص بالموظف/.....

ومن حيث أن المادة (24) من قانون الخدمة المدنية قضت بانه يجب على الموظف أن يقوم بنفسه بالعمل المنوط به وان يؤديه بأمانه واتقان كما قضت المادة (27) من القانون ذاته أنه : "كل موظف يخل بالواجبات والمحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً".

ومن حيث أن كلا من المادة (28) من قانون الخدمة المدنية والمادة (60) من النظام ذاته قد بنيت حصـــرا للعقوبات التأديبية التي توقع على الموظف وذلك بدءاً بالإنذار وحتى الفصـــل من الخدمة. ومن حيث أنه قد تبين من واقع الأوراق ثبوت المخالفة المنســوبة إلى المتظلم حيث أن مهمته هي ملاحظة ســاعة الدوام والتأكد من قيام كل موظف بختم الكارت الخاص به بنفسه حرصاً على الانضباط في سير العمل، وقد أقر المتظلم انه لم ينتبه إلى أن الموظف..... قد ختم كارت زميله..... إلا بعد تنبيه رئيس القسم السيد/..... بذلك، ومن ثم يكون القرار المتظلم منه والقاضي بمجازاته بالإنذار قد صدر مستندات إلى أصول ثابتة ومتفقاً مع صحيح حكم القانون وبالتالي يضحي التظلم الماثل غير قائم على أساس من القانون حقيقاً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

استقلال الجريمة الإدارية عن الجريمة الجنائية

رقم الفتوى : 95/18/6
التاريخ : **1995/9/12**

اتهام الموظف في جريمة يعد مما يعيب الوظيفة العامة ويضر بها – استقلال الجريمة الإدارية عن الجريمة الجنائية – للإدارة السلطة التقديرية في اتخاذ ما تراه من إجراءات وقرارات دون ترقب لنتيجة المحاكمة الجزائية

بالإشارة إلى كتب الإدارة العامة للجمارك شأن التظلم المقدم من /.... طعناً على القرار رقم .... لسنة 1994 القاضي بنقله إلى وظيفة "كاتب"

وتخلص وقائع الموضوع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكور حصل على شهادة إتمام الدراسة المتوسطة ونجح في دورة تدريبية لمدة سنة على أعمال وظيفة "مفتش جمركي" ثم رقي إلى الدرجة السادسة/ عامة وحصل على خمس علاوات.

وبتاريخ 1994/4/18 سافر المذكور إلى البحرين وعاد في ذات اليوم وبحوزته ست زجاجات تحتوي على مشروبات روحية، وبعد خروجه من المطار ضبط بشارع التعاون بواسطة رجال الشرطة أثناء تفتيش سيارته، وقبض عليه وأحيل إلى النيابة حيث أفرج عنه بتاريخ 1994/4/23 بضمان مالي، وقد اعترف المذكور في تحقيقات وزارة الداخلية وفي التحقيق الإداري بأنه جلب هذه المشروبات من دولة البحرين وذلك بقصد التعاطي، وقد تبين من التحقيق الإداري الذي اجري معه ومعه زملائه الذين كانوا بالعمل بالمطار عند قدومه أنه أخبر زملائه بأنه قادم من السعودية .

وبتاريخ 1994/12/28 صدر قرار مدير عام الإدارة العامة للجمارك رقم 5846 لسنة 1994 متضمنا نقل المذكور إلى وظيفة كاتب بالدرجة السادسة/ عامة مع علاوة

واحدة، وبتاريخ 1995/1/24 علم المذكور بالقرار فقدم بتاريخ 1995/2/28 تظلماً من هذا القرار وقال شرحاً لتظلمه انه لم يرتكب ما يستوجب توقيع مثل هذا الجزاء عليه إذ أن المخالفة المنسوبة إليه هي استغلال وظيفته " كمفتش جمركي " وهو الأمر غير الثابت في حقه فضلاً عن أن تهمة جلب خمور بقصد التعاطي لم تثبت في حقه إذ أن القضية الجزائية لا زالت منظورة أمام القضاء ولم يصدر فيها حكم بعد. وإنتهاء المتظلم إلى التماس إلغاء القرار رقم 5846 لسنة 1994 فيما تضمنه من نقله إلى وظيفة كتابية وما يترتب على ذلك من آثار.

وقد بحثت الإدارة العامة للجمارك التظلم وانتهت إلى رفضه شكلاً لمرور أكثر من ثلاثين يوماً على علم المتظلم بمضمون القرار، كما بحث ديوان الموظفين التظلم وانتهى في نتيجة بحثه إلى قبوله شكلاً وفي الموضوع بإلغاء القرار المتظلم منه ما يترتب على ذلك من آثار، تأسيساً على أن نقل المذكور إلى وظيفة "كاتب" يتطلب موافقته فضلاً عن أن قرار النقل قد ترتب عليه تنزيل المذكور في الدرجة، الأمر الذي يمكن اعتباره بمثابة عقوبة وقعت عليه لأمور ما زالت معروضة على القضاء ولم يبت فيها حتى الآن.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 في شان إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه. وإجابة على ذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإن الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1994/12/28 وعلم المتظلم به بتاريخ 1995/1/24 فقدم تظلمه المعروض في 1995/2/28 ومن ثم يكون التظلم قد قدم خلال الستين يوما من تاريخ علم المتظلم بالقرار والتالي كون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات

الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم سائر اوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإنه قد نسب إلى المتظلم استغلال وظيفته "كمفتش جمركي" وجلبه من الخارج ست زجاجات تحتوي على مشروبات روحية، وقد قام الدليل على ثبوت هذا الفعل في حق المتظلم بما قرره في محضر التحقيق الإداري الذي أجري معه من أنه أثناء عودته من البحرين كان بحوزته الزجاجات المذكورة وانها كانت أسفل الحقيبة كما جاء بأقواله أن الغرض من إحضارها هو التعاطي الشخصي، كما قرر رئيس التفتيش ان المتظلم عرف زملاءه بانه قادم من الرياض حيث تصادف وجود طائرة أخرى قادمة من السعودية الأمر الذي أبعد الشبهات عنه وساعده على الخروج دون التدقيق في تفتيش حقيبته.

ومن حيث أن اتهام الموظف في جريمة، وبالذات في مثل الجريمة التي اتهم فيها المتظلم وقبض عليه متلبساً بارتكابها مما يصيب الوظيفة العامة ويضر بها، ويكون للإدارة في هذه الحالة ان تسارع إلى التدخل فتتخذ، بمقتضي السلطة المخولة لها قانوناً، من الإجراءات والقرارات ما تراه واجبا لمواجهة الموقف بحسب ظروف الواقعة وملابساتها دون ترقب لنتيجة المحاكمة الجزائية، وهي وحدها التي تقدر ملائمة ذلك، وهذا مرده إلى أصل مقرر هو اختلاف الوضع بين الجريمة الإدارية عن الجريمة الجنائية.

وتأسيساً على ما تقدم ولما كانت المخالفة المنسوبة إلى المتظلم ثابتة في حقه على نحو ما سلف بيانه فإنه تهز وضعه في ميزان الثقة والاحترام المطلوب منه لما تنطوي عليه من خروج على مقتضيات الوظيفة وما تتطلبه منه من بعد عن مواطن الريبة وما يمس الأمانة والنزاهة ويفقده الثقة والاعتبار.

ومن حيث أنه متي كانت المخالفة المسندة إلى المتظلم على الوجه المتقدم ثابتة فإن القرار المطعون فيه، حيث قضي بإبعاده عن وظيفة "مفتش جمركي" بمراعاة ما ثبت من سلوكه وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة التي تقتضي توافر السمعة السنة والسيرة الطيبة في من يولون وظائف مفتشي الجمارك، هو في حقيقة الأمر يدخل في نطاق السلطة التقديرية التي تنفرد بها الإدارة دون معقب عليها، ومن ثم يكون القرار المتظلم منه قد قام على سببه الصحيح واستمد من أصول ثابتة في الأوراق تنتجه وتؤدي إليه، وبالتالي يكون متفقاً وأحكام القانون مما يجعل التظلم منه حقيقاً بالرفض.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

تبادل الموظفين الألفاظ غير اللائقة أثناء العمل

رقم الفتوى : 95/14/6
التاريخ : **1995/6/28**

تبادل الموظفين الألفاظ غير اللائقة أثناء العمل يعد خروجا على مقتضـــي الواجب الوظيفي يمس كرامة الوظيفة ويتنافى مع واجباتها ويرتب المســـاءلة الإدارية – بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتاب وزارة المواصلات في شأن التظلم المقدم من السيدة/..... والتي تعمل بوظيفة محصلة بمقسم بوزارة المواصلات من قرار الوزارة بخصم يومين من راتبها.

وتخلص الوقائع – حســبما يبين من مطالعة الأوراق – في ان وزارة المواصـــلات أصـدرت بتاريخ 1995/2/28 القرار رقم ..... قاضـيا بمعاقبة المتظلمة بالخصـم مدة يومين من راتبها الشـهري مع لفت نظرها وذلك لما ثبت في حقها من تلفظها بألفاظ غير لائقة في محل العمل، وأنه قد أجري أكثر من تحقيق معها، ودخلت في مشادات كلامية مع زميلة لها أثناء العمل وتلفظت أثناء ذلك بألفاظ لا تليق، وأنه قد سبق تنبيهها بحسن التعامل مع زميلاتها من قبل رئيســها المباشــر إلا أنها لم ترتدع بذلك التنبيه واســتمرت في سـوء معاملاتها وأن السـيدة/..... والتي تقدمت بالشـكوى ضـد المتظلمة وان كان قد نسـب إليها التلفظ بألفاظ فهم منها عكس المقصـود بشـهادة الشـهود إلا أنها لم تجاوز حدود المعقول في الحديث أثناء مشادتها مع المتظلمة، مما اوجب لفت نظرها فقط.

وقد تظلمت المذكورة من هذا القرار بتاريخ 1995/3/28 طالبة إعادة النظر فيه، وقد انتهي رأي من وزارة المواصـلات وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شـكلاً ورفضـه موضـوعاً، وقد أحيل هذا التظلم إلى هذه الإدارية لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم

الصـــادر بتاريخ 1981/10/5 بشـــأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على ذلك نفيد: من حيث أنه عن الشكل فالثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1995/2/28 وقدمت المتظلمة تظلمها الماثل بتاريخ 1995/3/28 ومن ثم فإنها قد راعت المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلا بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان الثابت من مطالعة التحقيق وأقوال الشهود وأن المتظلمة قد تبادلت مع زميلتها أثناء العمل الفاظا غير لائقة تتنافي مع واجبات وظيفتها وتمس كرامة هذه الوظيفة وقد اجري معها أكثر من تحقيق ولم تطع امر رئيسها بحسن التعامل مع زميلاتها.

وحيث أن المادة 24 من قانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979 توجب في البند الخامس منها على الموظف أن يحافظ على كرامة الوظيفة وان يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب.

وحيث أن المادة 27 من ذات القانون تنص على أن: " كل موظف يخل بالواجبات او يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً .... الخ.

ومن حيث أن البين من الوقائع الســـالف ذكرها أن المخالفة المنســـوبة إلى المتظلمة تشـــكل في حقها خروجا على مقتضـــيات وواجبات وظيفتها وقد ثبت أمن التحقيق وشهادة الشهود ارتكابها للمخالفة محل التحقيق ومن ثم يكون القرار المتظلم

منه حيث قضى بمجازاتها بالخصم يومين من راتبها الشهري قد استخلص استخلاصا سائغا من أصول ثابتة تنتجه وتؤدي إليه، وصدر متفقاً وصحيح حكم القانون مما يجعل التظلم منه حقيقاً بالرفض.

وبناءًا على ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

لا يجوز اللجوء لقرار الفصل إلا للضرورة القصوى

رقم الفتوى : 94/4/6
التاريخ : **1994/11/6**

ارتكاب مخالفات تشكل إخلالاً بواجبات الوظيفة – مدى تناسب جسامة المخالفة مع العقوبة وملائمة الجزاء الموقع له – من حق السلطة التأديبية تقدير مدى خطورة الذنب الإداري وملاءمته الجزاء الموقع له دون معقب عليها وفقاً لسلطتها التقديرية في ذلك بشرط ألا يشوب استعمالها غلو – تعارض نتائج عدم الملائمة الظاهرة مع الهدف الذي تغياه القانون من التأديب وهو ضمان سير المرافق بانتظام – لا يتحقق ذلك إلا إذا كان الجزاء مناسباً – الفصل من الخدمة في طبيعته أشد الجزاءات لا يجوز اللجوء إليه إلا للضرورة القصوى – المخالفات التي أدين فيهما الموظف لم ترقيا إلى درجة الجسامة – القرار جاء معيبا بعيب عدم المشروعية مما يجعله حقيقا بالسحب – تقدير الجزاء من جديد بما يتناسب مع المخالفتين – بيان ذلك.

بالإشارة إلى الكتاب رقم المرسل إلى ديوان الموظفين والكتب المنتهية بالكتاب رقم ..... المرسل إلى هذه الإدارة في شان التظلم المقدم من السيد/ ..... من القرار رقم ..... المؤرخ 1993/10/24 المتضمن فصله تأديبياً من الخدمة.

وتتحصل الوقائع – حسبما بين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلم كان يعمل في الإدارة العامة للجمارك بوظيفة " مفتش جمركي" بإدارة الجمارك الجوي بالدرجة الرابعة/ عامة وبتاريخ 1993/10/24 صدر القرار الإداري رقم ... متضمناً فصله تأديبياً من الخدمة لما ثبت في حقه من ارتكابه مخالفتين هما قيامه مع السيد/..... الموظف في مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية بإتلاف القطعة رقم (F.B./.8./67) إتلافا جزئياً في يوم الاربعاء الموافق 1993/8/10 ثم عادا وأتلفا باقي القطعة إتلافاً كليا يوم الجمعة الموافق 1993/8/27 مع علمه بصلاحيتها ثم نقلها إلى سيارة السيد/ ..... بواسطة

أحد العمال التابعين لشركة كاسكو وبتاريخ 1993/11/18 قدم المذكور تظلماً طلب فيه إلغاء القرار المتظلم منه تأسيساً على أنه صدر مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة.

وقد عقبت الإدارة العامة للجمارك على هذا التظلم في كتابها المؤرخ 1993/12/7 بان كلا من المخالفتين المذكورتين ثابتة في حق المتظلم بشهادة الشهود.

وفي ضوء ما تقدم فقد انتهي رأي كل من ديوان الموظفين والإدارة العامة للجمارك إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

ومن حيث أن ديوان الموظفين قد أرسل التظلم المذكور إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيدكم بان هذا الموضوع قد عرض على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للتظلم والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ 1994/11/2 فاستبان لها أنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1993/10/24 وقدم المذكور تظلمه الماثل في 1993/11/8 ومن ثم فإنه قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن الثابت من مطالعة الأوراق والتحقيق الإداري أن القرار المتظلم منه قد صدر إستناداً لما نسب للمتظلم من اشتراكه مع أخر في واقعة

إتلاف القطعة رقم ..... (F.B./.8./67) إتلافا جزئياً بتاريخ 1993/8/11، ثم عادا وأتلفا باقي القطعة إتلافا كليا بتاريخ 1993/8/.2، كما شارك في إتلاف ثمان قطع من المواد الغذائية رغم صلاحيتها.

ومن حيث أنه بالنسبة لما نسب للمتظلم في أنه بتاريخ 1993/8/11 اشتراك مع آخر في إتلاف القطعة رقم ..... (F.B./.8./67) إتلافا جزئياً وأتلفا باقي القطعة إتلافا كلياً يوم الجمعية 1993/8/29 فإن البين من محضر التحقيق أن المتظلم قام بالتوقيع على محضري الإتلاف يوم 1993/8/29 وليس بتاريخ 1993/8/20 وذلك عندما عرض عليه الكاتب/..... المحضرين موقعين من موظف الكويتية فقط وبدون توقيعه فأقر بهما ووقع عليهما على أساس انه على رأس عمله في تلك التواريخ ولم يثبت في الأوراق او أُوال الشهود أن المذكور قد اخذ محتويات هذه القطعة أو اقتسمها مع موظف الكويتية.

ومن حيث أنه بالنسبة للمخالفة الخاصة بالتوقيع على محضر إتلاف القطع الثماني من المواد الغذائية (كاكو وحلوي) مع علمه بصلاحيتها ونقلها جميعا للسيارة المملوكة لموظفي الكويتي بواسطة أحد العمال التابعين لشركة كاسكوا فإن الثابت من أوراق التحقيق ان المتظلم قد أقر بانه أشرف على إتلاف هذه القطع (كاكو وحلوى) بإلقائها في القمامة وذلك بسبب حرارة المخزن والحشرات وانبعاث رائحة كريهة من المخزن، وانكر المذكور أن يكون قد اشترك مع السيد ..... موظف الكويتية بإعطاء الأمر لعامل شركة كاسكو بنقلها إلى سيارة الأخير ولا يوجد بالأوراق ما يؤكد أن موظف الكويتية قد اقتسمها معه الأمر الذي يفتقر إلى وجود دليل مادي يساند ما جاء على لسان الشهود.

ومن حيث أنه يبين مما ســـبق أن المخالفتين المنســـوبتين إلى المتظلم بوصـــفهما المتقدم ثابتتان في حقه وتشـــكل كل منهما إخلالاً بواجبات وظيفته لعدم أدائه العمل المنوط به بدقة الامر الذي يرتب مســـاءلته ومجازاته عنهما بقدر ما فرط في أداء واجبات وظيفته وتتلاءم مع درجة خطورة الذنب الإداري وملاءمة الجزاء الموقع لع دون معقب عليها في ذلك إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها شأن أية سلطة تقديرية إلا يشوب اســـتعمالها غلو ومن صـــور هذا الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري ونوع الجزاء ومقداره ففي هذه الصورة تتعارض نتائج سير المرافق العامة بانتظام وإطراد ولا يتحقق ذلك إلا إذا كان الجزاء مناسباً فلا ينطوي على مفارقة صارخة بينهما.

ومن حيث أن البين في الوقائع السالف ذكرها أن الفصل من الخدمة هو في طبيعته أشد الجزاءات ومن ثم لا يجوز اللجوء إليه إلا للضرورة القصوى، وإن كانت المخالفتان اللتان ادين فيهما المتظلم على النحو سالف البيان لم ترقيا إلى درجة الجسامة بحيث تستأهل جزاء الفصل من الخدمة فمن ثم يكون القرار المتظلم منه حيث قضي بمجازاته عنهما بالفصل قد شابه غلو في تقدير الجزاء ومن ثم جاء معيباً بعيب عدم المشروعية مما يجعله حقيقاً بالسحب لتعود إلى جهة الإدارة بسلطتها في تقدير الجزاء من جديد بما يتناسب مع المخالفتين الثابتتين في حق المتظلم بالوصف المشار إليه.

لكل ما تقدم فقد انتهي رأي الجمعية العمومية إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار لمتظلم منه فيما قضي به من مجازاة المتظلم بفصله من الخدمة وما يترتب عليه ذلك من آثار.

وذلك على الإساس المبين في الأسباب

حالة مرتب الموظف المحال إلى التقاعد ثم إعادته للعمل

رقم الفتوى : 1993/68/6

التاريخ : **1993/12/29**

عدم استحقاق الموظف للمرتب عن المدة من تاريخ إحالته للتقاعد حتي إعادته للعمل بموجب حكم قضائي تطبيقا لقاعدة الأجر مقابل العمل – بيان ذلك.

إشارة إلى كتاب وزارة المالية في شان إبداء الرأي حول تكييف المبالغ التي تم صرفها من وزارة التجارة والصناعة للسيد/.....

وتجمل الوقائع – حسبما بين من مطالعة الأوراق– في أن المذكور كان يشغل وظيفة مدير إدارة بوزارة التجارة والصناعة، وبتاريخ 1988/3/8 أصدر وزير التجارة والصناعة القرار رقم ... لسنة 1988 متضمنا إحالته إلى التقاعد إستناداً إلى المادتين 71 ، 76 من نظام الخدمة المدنية فقام المذكور برفع دعوى ضد وزير التجارة والصناعة بصفته طالبا إلغاء القرار رقم ... / 1988 وبصفة مستعجلة الاستمرار في صرف مرتبه كاملا إلى حين الفصل في طلب الإلغاء باعتبار القرار جاء مخالفاً للقانون معيباً بعيب إساءة استعمال السلطة وبجلسة 1988/11/1 قضت محكمة أول درجة برفض الطلب المستعجل بالاستمرار في صرف المرتب، وبجلسة 1989/4/18 قضت المحكمة برفض طلب إلغاء القرار المطعون عليه، وبتاريخ 1989/5/18 استأنف المذكور الحكم طالباً إلغاءه وإلغاء القرار المطعون فيه، وبتاريخ 1992/2/13 أصدرت محكمة الاستئناف العليا – الدائرة المدنية والإدارية حكمها المتضمن إلغاء الحكم المستأنف وإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار، وقد أُبح هذا الحكم نهائياً بعدم الطعن فيه بالتمييز، وبتاريخ 1992/7/25 أصدر وزير التجارة والصانعة القرار رقم .... لسنة 1992 متضمنا إلغاء

القرار الوزاري رقم ... لسنة 1988 وإعادة السيد المذكور إلى العمل اعتباراً من 1992/8/1 تنفيذا لحكم محكمة الاستئناف العليا آنف الذكر.

وقد أعدت إدارة الشئون القانون بالوزارة مذكرة في شان كيفية تنفيذ حكم الاستئناف السالف ذكره، انتهت فيها إلى أن المذكور قد أصابه ضرر نتيجة حرمانه من مرتبة خلال مدة الفصل وبالتالي فهو يستحق تعويضاً يعادل مرتبه وكافة بدلاته ومستحقاته عن المدة من 1988/3/8 حتى تاريخ إعادته إلى العمل في 1992/8/1 مع إلزام الوزارة بأداء اشتراكات التأمينات الاجتماعية عن هذه الفترة بالنسبة لحصة صاحب العمل وحصة المؤمن عليه، وقد أشر السيد الوزير على المذكرة المذكورة بتاريخ 1992/10/6 بان يعتمد دفع الاشتراك، وبتاريخ 1992/11/15 أرسل مدير الشئون الإدارية بالوزارة إلى مدير الشئون المالية يطالبه بصرف راتب المذكور بالكامل عن المدة من 1988/4/1 حتى 1992/8/1 تاريخ مزاولته العمل بالوزارة مع الأخذ في الاختبار حساب ما طرأ من زيادات على المرتب خلال المدة المذكورة، وبناء على ذلك قامت الوزارة بصرف مبلغ 51791 /300 د.ك للسيد المذكور.

وإذ تطبون إبداء الرأي حول تكييف المبالغ التي تم صرفها للسيد المذكور وهل تعتبر رواتب أم تعويض وذلك حتى يتسنى تحديد الباب الذي يتم تعزيزه في الميزانية.

وإجابة لذلك نفيد بان هذا الموضوع قد عرض على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بالإدارة بجلستها المنعقدة بتاريخ 1992/12/28 فاستبان لها أن بحث الطلب المبدى من الوزارة يقتضي بحكم اللزوم استظهار مدى استحقاق المذكور للمبالغ التي صرفت له سواء بوصفها مرتبات أو تعويضات.

ومن حيث أنه بالنسبة لمدى استحقاق السيد المذكور للمرتب عن المدة الواقعة من تاريخ إحالته إلى التقاعد حتي تاريخ إعادته للعمل فإن الموظف لا يستحق مرتباً عن تلك

المدة تأسيساً على أن المرتب حق للموظف غير مستمد من الوظيفة وحدها بل هو منوط بما يؤديه من عمل، فإذا كان إلغاء قرار الإحالة إلى التقاعد يقتضي إعادة الموظف المذكور إلى وظيفته واعتبار خدمته فيها متصلة مع ما يترتب على ذلك من آثار تتعلق بالأقدمية واستحقاق العلاوات والترقيات إلا أنه لا يحقق شرط استحقاق المرتب لعدم أداء المذكور عملاً خلال مدة إحالته إلى التعاقد، فالمرتب لا يرتبط بالوظيفة فحسب بل بما يقوم به الموظف من عمل.

ومن حيث أنه بالنسبة لاشتراكات التأمينات المستحقة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية فإن المادة 11 من قانون التأمينات الاجتماعية بالصادر بالقانون رقم 61 لسنة 1976 تنص على أن: " ينشا صندوق لتأمين الشيخوخة والعجز والمرض والوفاة للعاملين في القطاع الحكومي والقطاعين الأهلي والنفطي، وتتكون موارده من الأموال التالية:

أولاً: الاشتراكات عن المؤمن عليهم وتشمل:

الاشتراكات التي تقتطع من مرتبات المؤمن عليهم وذلك بواقع 5%
الاشتراكات الشهرية التي يؤديها أصحاب الأعمال وذلك بواقع 10% من مرتبات المؤمن عليهم العاملين لديها.

المساهمة السنوية التي تخصص في الميزانية العامة للدولة لأغراض هذا الصندوق.

وتنص المادة 12 من ذات القانون على أن: " يدخل في حساب مدة الاشتراكات في هذا التأمين كل مدة يقضيها المؤمن عليه لدي صاحب عمل إذا كانت بمرتب أو كان المؤمن عليه يعمل بدون مرتب، وكذلك مدد الإجازات المرضية.

ويجوز بناء على طلب المؤمن عليه حساب المدد الآتية مدة الاشتراك وذلك طبقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير بعد موافقة مجلس الإدارة.

المدد التي لا يتقاضى المؤمن عليه مرتبه عنها.

المدد التي يفيد منها المؤمن عليه خبرة في عمله.

المدد التي يحقق حسابها أهداف هذا التأمين.

وتنص المادة 16 من ذات القانون على أن: " يتحمل المؤمن عليه الذي يعمل بمرتب بالاشتراكات المنصوص عليها في البندين (أ، ب) من (أولاً) من المادة 11 من هذا القانون متي طلب حساب المدد الآتية ضمن مدة الاشتراك في هذا التأمين.

إذا كانت المدة بدون مرتب.

إذا كانت من المدة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 12 من هذا القانون متي قضيت لدي صاحب العمل لا يخضع أصلا لأحكامه.

مدد الإعارة أو الانتداب لدي صاحب عمل لا يخضع لأحكام هذا القانون متي كان صاحب العمل الأصلي لا يتحمل بمرتب المؤمن عليه خلالها.

ومن حيث أنه يستفاد من جميع النصوص السالف ذكرها أن صاحب العمل يلتزم بان يؤدي إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية حصة قدرها 10% من مرتبات المؤمن عليه وذلك عن المدة التي يقضيها الأخير لدى صاحب العمل إذا كانت بمرتب أو كان المؤمن عليه فيها لدي صاحب العمل بدون مرتب وكذلك مدد الأجازات المرضية.

ومن حيث أن المعروضة حالته لم يؤد أي عمل لدي وزارة التجارة والصناعة خلال الفترة من تاريخ إحالته إلى التقاعد حتى تاريخ إعادته إلى العمل ومن ثم فإنه لا يستحق عنها أي أجر كما سلف البيان، وبالتالي فإنه هو الذي يتعين عليه أن يؤدي لمؤسسة التأمينات الاجتماعية كامل اشتراكات التأمينات سواء عن حصة صاحب العمل أو حصة المؤمن عليه وذلك عن الفترة المشار إليها، وعلى ذلك فإنه يتعين على الوزارة أن تطالب

المذكور بسداد جميع المبالغ التي صرفت له سواء بصفة رابت أو كاشتراكات التأمينات الاجتماعية.

ومن حيث أنه فيما يتعلق ببيان مدى اعتبار المبالغ التي صرفت للسيد المذكور من قبيل التعويض فإنه لئن كان المذكور أصل حق في التعويض على ضوء ما ثبت بالحكم النهائي المشار إليه من أن القرار الصادر بإحالته إلى اتقاعد قد خالف القانون وانطوي على عيب إساءة استعمال السلطة وذلك إذ ما توافرت لي جانب هذا الخطأ باقي أركان المساءلة الإدارية من ضرر وعلاقة سببية ولئن كان الأمر ما تقدم فقد تبين من البحث أن المذكور قد أقام الدعوى رقم 135 لسنة 1993 إداري ضد وزارة التجارة والصناعة طالباً فيها الحكم بإلزام الوزارة بان تؤدي إليه مبلغ 228/ 28.442 د.ك تعويضا له عن إحالته إلى اتقاعد وما نتج عن ذلك من آثار مادية وأدبية ومن ثم فإنه الفصل في حق المذكور في التعويض أصلا ومقدرا أضحي معقوداً للقضاء.

لكل ما تقدم انتهي رأي الجمعية العمومية إلى ما يلي:

أولاً: عدم استحقاق السيد/ ..... للمرتب عن المدة من تاريخ إحالته إلى التقاعد حتي إعادته إلى العمل.

ثانياً: أن يلتزم السيد المذكور بأداء كامل اشتراكات التأمينات للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

ثالثاً:أن على الوزارة اتخاذ ما يلزم نحو استرداد ما صرف للسيد المذكور بدون وجه حق.

وذلك كله على النحو السالف ذكره.

لا أثر للامتناع عن النطق بالعقاب على الوضع الوظيفي للموظف

رقم الفتوى : 88/13/2
السـنة : 1988/4/3

1) **قانون الخدمة المدنية حدد على سبيل الحصر الأسباب التي تنتهي بها خدمة الموظف ومنها الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة.**
2) **الحكم الصادر بتقرير الامتناع عن النطق بالعقاب لا يعد من الأحكام الموجبة لإنهاء الخدمة.**

إبداء الرأي حول أثر الحكم الصادر من محكمة الجنايات والقاضي بتقرير الامتناع عن النطق بالعقاب على أن يتعهد المحكوم عليه بغير كفالة الالتزام بحسن السلوك لمدة ستة أشهر على الوضع الوظيفي للمذكور

ووقائع هذا الموضوع سبق بيانها في كتاب هذه الإدارة رقم ..... المؤرخ في .... والتي تلخص في أنه بتاريخ ..... أصدرت محكمة الجنايات حكما غيابيا في القضية رقم ..... قضي بحبس ..... سنتين مع الشغل والنفاذ لما أسند إليه من أنه في يوم ..... بدائرة مخفر الصناعية محافظة العاصمة أصدر بسوء نية لأمر ..... شيكين والمسحوبة على بنك ..... كل منهما بمبلغ ..... دون أن يكون له مقابل وفاء قائم وقابل للتصرف فيه وقد عارض المذكور في هذا الحكم وبتاريخ ..... حكمت المحكمة المذكورة بقبول المعارضة شكلاً وفي الموضوع بتعديل الحكم المعارض فيه وبتقرير الامتناع عن النطق بعقاب المتهم على أن يتعهد بغير كفالة بالالتزام بحسن السلوك لمدة ستة أشهر .....

وتطلبون إبداء الرأي حول أثر الحكم الصادر ضد المذكور على وضعه الوظيفي

وبعرض الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالإدارة بجلستها المنعقدة في 1988/3/22 استبان لها أنه:

من حيث أن المادة (32) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن " تنتهي الخدمة لأحد الأسباب الآتية:

1- .....

2- .....

3- .....

4- .....

5- الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة وهو ما رددته المادة 5/71 من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية.

ومن حيث أن البين من سياق النص المشار إليه أن المشرع قد حدد على سبيل الحصر الأسباب التي تنتهي بها **خدمة** الموظف ومنها الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة فإذا كان الحكم قد قضي بإيقاف تنفيذ العقوبة جاز للوزير بما له من سلطة تقديرية في هذا الشأن عدم إنهاء **خدمة** الموظف ومن حيث أن المادة (81) من قانون الجزاء الصادر بالقانون رقم 1960/15 تنص على أنه" إذا أُتهَم شخص بجريمة تستوجب الحكم بالحبس جاز للمحكمة إذا رأت من أخلاقه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها جريمته أو تفاهة هذه الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام أن تقرر الامتناع عن النطق بالعقاب وتكلف المتهم بتقديم تعهد بكفالة شخصية أو عينية أو بغير كفالة يلتزم فيه مراعاة شروط معينة والمحافظة على حسن السلوك المدة التي تحددها على ألا تجاوز سنتين وللمحكمة أن تقرر وضعه خلال هذه المدة تحت رقابة شخص تعينه ويجوز لها أن تغير هذا الشخص بناء على طلبه وبعد إخطار المتهم بذلك وإذا انقضت المدة التي حددتها المحكمة دون أن يخل المتهم بشروط

التعهد اعتبرت إجراءات المحاكمة السابقة كأن لم تكن أما إذا أخل المتهم بشروط التعهد فإن المحكمة تأمر بناء على طلب سلطة الاتهام أو الشخص المتولي رقابة المجني عليه المضي في المحاكمة وتقضي عليه بالعقوبة عن الجريمة التي ارتكبها ومصادرة الكفالة العينية إن وجدت " والواضح من النص المشار إليه أن الحكم الصادر بتقرير الامتناع عن النطق بالعقاب لا ينطوي في ذاته على عقوبة من العقوبات الجزائية المنصوص عليها في قانون الجزاء وإنما يهدف إلى وضع المتهم تحت الاختبار المدة التي يحددها على ألا تجاوز سنتين ويكمن المتهم خلال هذه المدة خاضعا للإشراف ويتوقف مصيره على سلوكه خلالها فإن اجتاز الاختبار بنجاح اعتبرت إجراءات محاكمته كأن لم تكن أما إذا أخل بالالتزامات التي فرضت عليه فيتعين السير في إجراءات محاكمته جزائيا عما هو منسوب إليه.

ومتي كان الأمر ما تقدم وكان الحكم الصادر من محكمة الجنايات في القضية رقم ..... ضد السيد/..... قد مضي بتقرير الامتناع عن النطق بالعقاب ستة أشهر وعلى ذلك فإن هذا الحكم لا يعد من الأحكام الموجبة لإنهاء الخدمة على النحو المنصوص عليه في المادة 5/32 من قانون الخدمة المدنية والمادة 5/71 من المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية وبالتالي فلا أثر له في ذاته على الوضع الوظيفي للموظف المذكور.

لذلك انتهي رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالإدارة إلى أنه لا أثر للحكم الصادر من محكمة الجنايات بتاريخ ..... في القضية رقم ..... والقاضي بتقرير الامتناع عن النطق بعقاب السيد / ..... على وضعه الوظيفي على النحو السالف البيان.

جمع الموظف للعمل في جهتين حكوميتين

رقم الفتوى : 2/295/1982
التاريخ : 1982/7/31

جمع الموظف العمل فيها جهتين حكوميتين وأن شكل مخالفة تأديبية لا يحرمه من استحقاقه أجره عن العمل فيها الجهتين لأن الأجر مقابل العمل . بيان ذلك.

إشارة إلى كتابكم (وزارة الكهرباء والماء) رقم ..... المؤرخ ..... فيها شأن طلب الإفادة بالرأي عما إذا كان من الجائز قانوناً استرداد الراتب الذي تقاضاه السيد/..... بسبب جمعه بين العمل بالوزارة وبين قوة الشرطة بوزارة الداخلية المعين بها أصلا وعما إذا كان من الممكن استمرار عمله بالوزارة نظرا للحاجة لخدماته.

نفيد أنه سبق لهذه الإدارة أن أفتت (الفتوى رقم 2/ 2995/ فيها 28/8/1978) بأنه لما كانت القاعدة أن الأجر مقابل العمل ، فإن الموظف يستحق أجره من تلك الجهتين اللتين كان يعمل بهما خلال فترة جمعة بين العمل فيهما ، ولا يجوز بالتالي استرداد ما سبق صرفة من مرتبات خلال هذه الفترة و ذلك لا يخل بحق الجهة الإدارية المعين بها أصلا فيها مجازاته تأديبياً عن هذه المخالفة، وعلى مقتضى ذلك فإن الموظف المذكور يستحق الجمع بين مرتبه الذي تقاضاه من كل من قوة الشرطة ووزارة الكهرباء و الماء و ذلك مع عدم الإخلال بحق وزارة الداخلية . وهى الجهة التي يتبعها . فيها مجازاته تأديبياً عن جمعه العمل فيها جهتين حكوميتين.

وحيث إنه لما كانت المادة 32 من المرسوم الصادر فيها شأن نظام الخدمة المدنية تنص على إنه " يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف للقيام مؤقتاً بأعباء وظيفة أخرى في الجهة الحكومية التي يعمل بها ويجوز أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي وذلك بالشرطين الآتيين:

"1- لا يكون الندب إلى وظيفة درجتها أدنى من درجة وظيفته الأصلية ".

"2- ألا تتجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد مدة ثلاث سنوات ".

"كما يجوز ندبه إلى وظيفة فيها جهة حكومية أخرى . بمراعاة الشرطين السابقين ـ "

" يكون الندب فيها هذه الحالة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين فيها هذه الجهة بعد موافقة نفس هذه السلطة فيها الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف ".

ومن ثم فإنه وفقاً لهذا النص فإنه يجوز ندب الموظف المذكور للعمل بوزارتكم بالإضافة إلى عمله الأصلي بقوة الشرطة بوزارة الداخلية وذلك بمراعاة الشروط والإجراءات المنصوص عليها فيها هذه المادة.

تنفيذ حكم محكمة غير كويتية على موظف حكومي غير كويتي

رقم الفتوى : 2/4361
التاريخ : **1981/11/10**

إيماءًا إلى كتاب الإدارة العامة للجمارك رقم.... بتاريخ..... 1981م فيها شأن طلب الإفادة بالرأي عن مدى إمكانية تنفيذ الحكم الصادر من محكمة عابدين الجزئية (دائرة الأجانب) بالقاهرة بتاريخ... فيها الدعوى رقم 4 سنة 1980 ضد السيد/..... بتقدير نفقة وقتية عاجلة شاملة قدرها خمسة وعشرون جنيهاً شهرياً لمطلقته السيدة/.....

نفيد أن إتفاق التعاون القانوني والقضائي فيها المواد المدنية والتجارية والجزائية مواد الأحوال الشخصية بين دولة الكويت وجمهورية مصر العربية المصدق عليه بالقانون رقم 96 لسنة 1977 نص فيها المادة (23) على أن "أ- يعترف كل من الطرفين المتعاقدين بالأحكام الصادرة من محاكم الطرف الآخر في المواد المدنية والتجارية ومواد الأحوال الشخصية الحائزة لقوة الأمر المقضي وينفذها في بلده إذا كانت محاكم الدولة التي أصدرت الحكم...." كما نصت المادة 29/ب على أن " تخضع الإجراءات الخاصة بالاعتراف بالحكم أو تنفيذه لقانون الدولة المطلوب إليها/ وذلك في الحدود التي لا يقضى فيها هذا الإتفاق بغير ذلك".

وحددت المادة 32 الأوراق التي يجب على الطرف الذي يطلب الإعتراف بحكم أو تنفيذه في الدولة الأخرى تقديمها وفي مقدمتها صورة كاملة رسمية من الحكم مصدقاً على التوقيعات فيها من الجهات المختصة، وشهادة بأن الحكم حائز لقوة الأمر المقضي.

ومؤدى ذلك أنه حتى يتسنى تنفيذ الحكم موضوع هذه الفتوى يتعين على طالبة التنفيذ أن تتبع الإجراءات المنصوص عليها فيها المواد 199-23 من قانون المرافعات المدنية والتجارية الكويتي الصادر بالقانون رقم 38 لسنة 1980 فيها شأن تنفيذ الأحكام والأوامر والسندات الأجنبية. على أن . إذا قبل

الموظف المحكوم عليه تنفيذ الحكم المذكور وقدم إقراراً بقبول خصم المبلغ المحكوم به من راتبه، فأنه يجوز إجراء هذا الخصم تنفيذاً لما نصت عليه المادة 20 من قانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979.

ولذلك نرى عدم إمكانية تنفيذ الحكم إلا بعد اســـتيفاء الإجراءات المنصـــوص عليها فيها قانون المرافعات المدنيـة والتجاريـة الكويتي، ما لم ينص المحكوم عليه هذا التنفيذ عن طريق الخصـــم من راتبه.

الترقيات

سحب القرار الإداري سحباً مجرداً لعدم جواز شغل الوظيفة الإشرافية بغير طريق الندب

رقم الفتوى : 2013/688/6

التاريخ : 2013/11/18

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2012/6/18 والموجه إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن التظلم المقدم من السيد/..... من قرار وزارة الأوقاف رقم ..... لسنة 2012 فيما تضمنه من نقل السيد/..... لوظيفة (رئيس قسم .....) بإدارة .....

وتوجز الوقائع – حسبما يبين من طالعة الأوراق – في أن المذكور يشغل وظيفة (مصمم ...) بإدارة ..... وبتاريخ 2012/11/14 أصدرت الوزارة القرار رقم ..... لسنة 2012 بنقل السيد/..... والذي يشغل وظيفة (مشرف دار قرآن) ندبا بإدارة الدراسات وظيفة (مشرف دار قرآن) ندباً بإدارة الدراسات الإسلامية إلى وظيفة (رئيس قسم حلقات الدراسات) بنفس الإدارة اعتباراً من تاريخ صدور القرار.

وحيث أن المتظلم لم يرتض بهذا القرار، فقد تقدم بتظلمه الماثل بتاريخ 2013/1/7 على سند من القول أنه لم يتم الإعلان بالترشيح لقسم حلقات الدراسات من قبل الوزارة كعادتها في شواغر الوظائف الإشرافية، وأنه تقدم إلى السيد الوكيل المساعد لشئون القرآن الكريم بكتاب رسمي للترشيح لوظيفة (رئيس قسم) وتم تحويل الكتاب إلى لجنة الوظائف الإشرافية، فضلاً عن أحقيته عن المتظلم ضده في شغل تلك الوظيفة.

واختتم تظلمه بطلب إلغاء القرار لمخالفته صحيح القانون والواقع.

وقد انتهت وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد انتهى ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً، وفي الموضوع بسحب القرار رقم .... سحباً مجرداً مع ما يترتب على ذلك من آثار على النحو المبين بالأسباب.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على ذلك نفيد بأنه:

أولاً: من حيث الشكل:

من حيث أن الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 2012/11/14، وتقدم المتظلم بتظلمه الماثل بتاريخ 2013/1/7، فمن ثم يكون التظلم مقدماً في الميعاد القانوني وفقا لنص المادة (7) من المرسوم بقانون رقم (20) لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (61) لسنة 1982، وإذ استوفيها التظلم سائر أوضاعه الشكلية الأخرى، وبالتالي يكون مقبولاً شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع:

من حيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية ينص في مادته الأولى على أنه: " تحدد المسميات الوظيفية الإشرافية في البناء التنظيمي في الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها احكام قانون ونظام الخدمة المدنية على النحو التالي: **(مدير إدارة، مراقب، رئيس قسم، رئيس شعبة)**.

وتنص المادة (2) من ذات القرار على أنه: "يكون الحد الادنى لشروط شغل الوظائف الإشرافية في الجهات الحكومية المشار إليها على النحو التالي:

- مدير إدارة او من في حكمه (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 10 سنوات فعلية في مجال العمل).
- مراقب او من في حكمه (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 8 سنوات فعلية في مجال العمل).

- رئيس قسم أو من في حكمه (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 6 سنوات فعلية في مجال العمل)
- على أن تضاف 4 سنوات فعلية لمدة الخبرة العملية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتان بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.
- أن يكون أخر تقريرين حصل عليهما الموظف بتقدير ممتاز.

ونص في المادة (3) " يّراعَى عند إسناد تلك الوظائف:

1) **أن يكون إسناد الوظائف الإشرافية بالندب لمدة سنة على الأقل قبل التثبيت.**
2) **أن يكون الموظف قد أمضى في ذات الجهة الحكومية أو الهيئة أو المؤسسة العامة مدة سنتين ميلاديتين كاملتين على الاقل.**
3) **أن تكون الوظيفة معتمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.**

ومفاد ذلك، أن المشرع حصر الوظائف الإشرافية في (4) مسميات وهي: (مدير إدارة – مراقب – رئيس قسم – رئيس شعبة) أو ما في حكمها، واستلزم لترقية الموظف لوظيفة رئيس قسم حصوله على مؤهل جامعي تخصصي، وأن تتوافر لديه مدة خبرة فعلية لا تقل عن (6 سنوات)، فإن كان الموظف من حملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتين بعد الثانوية العامة فاشترط إضافة أربع سنوات فعلية أخرى لمدة الخبرة العملية لشغل وظيفة رئيس قسم، كما اشترط حصول الموظف على تقريرين كفاءة بتقدير ممتاز في آخر سنتين، وأن تكون الوظيفة معتمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية، وأخيراً أن يندب الموظف للوظيفة الإشرافية لمدة سنة قبل تثبيته بها.

وهدياً بما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق ان المتظلم حاصل على مؤهل جامعي مكتبات ومعلومات، ويشغل وظيفة (مصمم تقنيات تربوية) بإدارة الدراسات الإسلامية، وتقدم بكتاب لوكيل الوزارة

لترشيح نفسه لوظيفة (رئيس قسم حلقات الدراسات) بإدارة الدراسات الإسلامية علماً بأن مؤهله لا يتفق مع هذه الوظيفة بموجب كتاب الوزارة رقم (..../2013).

وحيث أن المتظلم ضده حاصل على ماجستير في العلوم الإسلامية، وتم ندبه بموجب القرار رقم (...../2011) الصادر بتاريخ 2011/10/5 إلى وظيفة مشرف دار قرآن لمدة عام، وبتاريخ 2012/11/14 أصدرت الوزارة القرار رقم ..../2012 المتضمن نقل المتظلم ضده إلى وظيفة رئيس قسم حلقات الدراسات بإدارة الدراسات الإسلامية.

وقد تبين أن وظيفة مشرف دار قرآن والتي شغلها ضده ندباً بموجب القرار رقم (..../2011) الصادر بتاريخ 2011/10/5، غير معتمدة بالهيكل التنظيمي لوزارة الأوقاف حسب الكتاب المرسل من إدارة التنظيم إلى مكتب المراجعة والدراسات القانونية بتاريخ 2013/6/24، ومن ثم يكون شغله لهذه الوظيفة مخالف للقانون، ويعتبر كأن لم يكن.

وحيث أن المادة (3) من القرار رقم (5) لسنة 2006 حددت طريقة شغل الوظيفة الإشرافية بطريق الندب لمدة سنة على الأقل قبل تثبين الموظف عليها، ومن ثم فلا يجوز للجهات الإدارية ولوج طريقاً آخر غير طريق الندب المؤقت الذي حدده المشرع طريقاً لشغل الوظيفة الإشرافية، حيث أن المحكمة التي ابتغاها المشرع من اشتراط ندب الموظف لمدة سنة على الأقل قبل تثبيته على الوظيفة الإشرافية، مردها ما يتميز به الندب من أنه طريقاً مؤقتاً لشغل الوظائف العامة ولا يكسب الموظف حقاً أو مركزاً قانونياً في شغل الوظيفة المنتدب إليها بصورة دائمة، وفيما يتعلق بالوظائف الإشرافية فإنه يعد بمثابة مدة اختبار للموظف المنتدب لشغل الوظيفة الإشرافية حتى يتسنى للجهة الإدارية التثبت من قدرة الموظف المنتدب لشغل الوظيفة الإشرافية حتى يتسنى للجهة الإدارية التثبت من قدرة الموظف وكفايته للاضطلاع بمهامه الإشرافية قبل تثبيته عليها، وهذه الطبيعة المؤقتة للندب تختلف عن طبيعة شغل الوظيفة الإشرافية بطريق النقل، ذلك أن النقل – ولئن كان عرضة للإلغاء – إلا أنه يعد من أحد الطرق

المقررة لشغل الوظيفة بصفة دائمة، وبهذه المثابة فإنه يعد تثبيتا على الوظيفة الإشرافية والذي يخالف ما استهدفه المشرع من وجوب ندب الموظف مؤقتا قبل شغله الوظيفة إياها بطريقة دائمة.

وترتيب على ذلك فإنه لا يجوز شغل الوظيفة الإشرافية ابتداءاً بطريق النقل إليها، لما في ذلك من مخالفة صريحة للمادة (3) من القرار رقم 25 لسنة 2006، حيث أن ذلك من شأنه الإلتفاف والتحايل على الضابط والشروط الواردة في القرار رقم 25 لسنة 2006، وفيه إهدار لحقوق الموظفين الآخرين وذلك بمزاحمة الموظف المنقول لهم دون إعمال قواعد المفاضلة المنصوص عليها في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2011 بين الموظف المنقول وبين باقي المرشحين لشغل الوظيفة الإشرافية، وهو ما يؤدي إلى إهدار المساواة بينهم، وعدم تكافؤ الفرص بين المرشحين لشغل الوظيفة الإشرافية.

ولما كانت القاعدة هي عدم جواز شغل الوظائف الإشرافية ابتداءاً بغير طريق الندب المحدد قانونا بالمادة (3) من القرار رقم 25 لسنة 2006، مما من شأنه أن يصم القرار رقم .../2012 الصادر بنقل المتظلم ضده إلى وظيفة رئيس قسم حلقات الدراسات بعيب عدم المشروعية لمخالفته للمادة (3) من القرار رقم 25 لسنة 2006.

وترتيباً على ما تقدم، وحيث أن المتظلم لا تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة الإشرافية في القرار المتظلم منه كون أن مؤهله لا يتفق مع الوظيفة المنقول إليها على النحو الثابت بكتاب الوزارة رقم 2013/11581، علاوة على عدم مشروعية القرار المتظلم منه لعدم جواز شغل الوظيفة الإشرافية بغير طريق الندب، ومن ثم فإنه يتعين سحب القرار المتظلم منه سحباً مجرداً مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها استرداد جهة الإدارة لسلطتها في شغل تلك الوظيفة بالأداة المقررة قانوناً وهى الندب على أن ذلك رهين بإعمال القواعد والشروط المقررة بالقرارين رقم (25) لسنة 2006 و(18) لسنة 2011 فيما بين كافة الموظفين الذي تتوافر فيهم شروط شغلها، مع مراعاة أن سحب القرار المتظلم منه سحباً مجرداً

لا يحول بين مزاحمة المتظلم ضـــده لغيره من الموظفين في شـــغل تلك الوظيفة إذا توافرت في شـــأنه الشروط المقررة قانونا لشغلها.

لذلك نري:

قبول التظلم شكلاً وسحب القرار المتظلم منه سحباً مجرداً مع ما يترتب على ذلك من آثار على النحو المبين بالأسباب.

سحب قرار الندب لوظيفة إشرافية لتخطي شرط الأقدمية

رقم الفتوى : 2013/743/6
السـنة : **2013/9/24**

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2013/7/3 الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية بشأن التظلم المقدم من السيد/..... من القرار رقم ..... لسنة 2013 فيما تضمنه من تخطيه بالندب لوظيفة (رئيس قسم التدقيق والرقابة الداخلية) بالوزارة.

وتوجز الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أن المتظلم يعمل بوظيفة (محاسب) بقسم الصرف والتوريد – مراقب الصرف والتوريد– إدارة الشئون المالية – برنامج العام، وبتاريخ 2013/2/3 أصدرت الوزارة القرار رقم ..... لسنة 2013 بندب السيد/..... لوظيفة (رئيس قسم التدقيق والرقابة الداخلية) وذلك لمدة سنة.

وإذ لم يرتض المذكور بهذا القرار فتظلم منه بتاريخ 2013/3/13 على سند من القول أنه مستوفي كل الشروط المطابقة للوائح وقوانين الخدمة المدنية، واختتم تظلمه بطلب سحب القرار. وقد انتهى رأي كلاً من وزارة النفط وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والترقية.
ورداً على ذلك نفيد بالآتي:

أولاً: من حيث الشكل:

من حيث أن الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 2013/2/3 وقدم المذكور تظلمه الماثل بتاريخ 2013/3/12، أي خلال الستين يوماً التالية لصدور هذا القرار، فمن ثم يكون قد راعي الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981 بإنشاء دائر

بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (61) لسنة 1982، وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

من حيث أن المادة (1) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية تنص على أنه:

(تحدد المسميات الوظيفية الإشرافية في البناء التنظيمي في الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية على النحو التالي: (مدير إدارة – مراقب – رئيس قسم – رئيس شعبة ....)

ونص في المادة (2) : (أن يكون الحد الأدنى لشروط شغل الوظائف الإشرافية في الجهات المشار إليها على النحو التالي:

- .....
- رئيس قسم أو من في حكمه (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 6 سنوات فعلية في مجال العمل).
- .....
- على أن تضاف أربع سنوات فعلية لمدة الخبرة العملية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادلها والدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتين بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.
- أن يكون أخر تقريرين حصل عليها الموظف بتقدير ممتاز.

كما أن المادة (3) من القرار المشار إليه تنص على أنه: يراعي عند إسناد تلك الوظائف:

1) **أن يكون إســـناد تلك الوظائف الإشـــرافية بالندب لمدة ســـنة على الأقل قبل التثبيت.**
2) **أن يكون الموظف قد أمضـى في ذات الجهة الحكومية أو الهيئة أو المؤسـسـة العامـة مدة ســـنتين ميلاديتين كاملتين على الأقل قبل ندبه لأي من الوظائف الإشرافية.**
3) **أن تكون الوظيفة المتعمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.**

وتنص المادة (4): تمثل الشروط الواردة في المادة (2) من هذا القرار الحد الأدنى الذي يتعين التزام الجهات بها لشغل هذه الوظائف ويجوز إضافة شروط أخرى لشغل الوظائف الإشرافية حسب الظروف وطبيعة العمل والنشاط في كل جهة على أن يكون من شأنها الإخلال بالضوابط المشار إليها في المادة (2).
ومن حيث أنه تطبيقاً للمادة المشار إليها أصدرت وزارة النفط قرارها رقم (2012/20 المؤرخ 2012/3/6 بشأن إضافة شرط إلى شروط شغل الوظائف الإشرافية إلى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (2006/25) والذي نص على أن: "**يكون الموظف قد أمضى سنتين في العمل (القسم /المراقبة) حسب الإدارة التي توجد بها الوظيفة الإشرافية الشاغرة**".

وبتاريخ 2011/9/21 صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (18) لسنة2011 بشأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار، وألغي العمل بالقرار رقم (37) لسنة 2006 المعدل بالقرار رقم (6) لسنة 2008، نص في المادة (4) منه على أنه: "في مجموعة الوظائف العامة تكون الأولوية في المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار وفقاً للترتيب التالية:

1) الأقدم في الدرجة العامة الحالية.
2) المرقى إلى الدرجة المالية الحالية
3) شاغل الوظيفة الإشرافية الأعلى.
4) الأقدم في شغل الوظيفة الإشرافية.

5) الأعلى مؤهلاً.

6) الأقدم تخرجاً.

7) الأكبر سناً.

وبتطبيق ما تقدم يبين أن المشرع استلزم لترقية الموظف لوظيفة (رئيس قسم) حصوله على مؤهل معين وقضاء مدة فعلية محددة في مجال العمل والحصول على تقريرين (ممتاز) في أخر سنتين قبل الندب، فإذا توافرت تلك الشروط في أكثر من موظف كما هو موضح في المادة (3) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم(18) لسنة 2011 سالف البيان، تجري قواعد المفاضلة بينهم حسب الترتيب الواردة في المادة (4) من ذات القرار.

وحيث أن الثابت من الأوراق أن المتظلم السيد/ ..... ويعمل وزارة النفط منذ 2000/3/12 وحاصل على شهادة جامعية (بكالوريوس محاسبة) في عام 2009 ويشغل الدرجة الثانية ويعمل حالياً (محاسب بقسم الصرف والتوريد)، وقد حصل على تقدير كفاءة (ممتاز) عن عامي (2011، 2012)

كما أن الثابت بالأوراق أن المتظلم ضده السيد/..... يعمل بوزارة النفط منذ 2005/6/19 وحاصل على شهادة جامعية (إدارة أعمال تمويل) ويشغل الدرجة الثالثة ويعمل حالياً (رئيس قسم التدقيق والرقابة المالية) بإدارة الشئون المالية، وقد حصل على تقدير (ممتاز) عن عامي (2011 ، 2012).

ويستفاد مما تقدم بيانه أن كلاً من المتظلم والمتظلم ضده مستوفيان للشروط العامة لشغل وظيفة (رئيس قسم) والواردة بالمادة (2) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 سالف الذكر، إلا انه بإعمال قواعد المفاضلة الواردة في المادة (4) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (18) لسنة 2011 بشأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار يبين ان المشرع جعل الأولوية للأقدم في الدرجة المالية الحالية البند (1) المشار إليه. وحيث أن المتظلم يشغل الدرجة (الثانية) في حين أن المتظلم ضده يشغل الدرجة (الثالثة) فبالتالي يكون المتظلم السيد/..... أحق بشغل وظيفة (رئيس قسم) ولا ينال من ذلك توافر شروط شغل الوظيفة الإشرافية (رئيس قسم) في المتظلم ضده استناداً إلى شروط المفاضلة

الإضافية التي نص عليها قرار وكيل وزارة النفط رقم (2012/20) والمؤرخ 2012/3/6 بشأن إضافة شرط إلى شروط الوظيفة الإشرافية إلى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بحسبان أن هذه الضوابط تنطوي على تفريغ الضوابط المنصوص عليها في المادة (2) من ذات القرار، وحيث أن الشرط المضاف قصر المفاضلة بين المرشحين لشغل الوظيفة الإشرافية بأن يكون الموظف قد أمضى سنتين في العمل في القسم حسب الإدارة التي توجد بها الوظيفة الإشرافية الشاغرة، وفي حالة عدم وجود موظف بالإدارة المشار إليها تكون أولوية الترشيح أولاً لموظفي القطاع ثم لباقي قطاعات الوزارة، ومن ثم يكون قرار الوزارة قد ضيق المفاضلة بين المرشحين لشغل الوظيفة الإشرافية على نحو ينطوي على إخلال جلي وتعارض بين مع ضوابط المفاضلة التي نص عليها المادة (2) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 التي تعلو مرتبته عن مرتبة قرار الوزارة مما يتعين معه سحب القرار بالندب للوظيفة الإشرافية الذي جاء تنفيذاً له.

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلم شكلاً، وفي الموضوع بسحب القرار رقم .... لسنة 2013 مع ما يترتب على ذلك من أثار أهمها أحقية المتظلم في الندب لشغل الوظيفة الإشرافية (رئيس قسم التدقيق والرقابة الداخلية) بمراقبة الحسابات والميزانية – إدارة الشئون المالية برنامج الديوان العام – على النحو المبين بالأسباب.

سحب قرار الترقية لتخطي الأقدم في الدرجة المالية

رقم الفتوى : 2013/587/6
التاريخ : **2013/9/17**

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ ../../2013 المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيد/..... من القرار رقم ..... لسنة 2013 فيما تضمنه من تخطيه في الندب إلى وظيفة (مراقب).

وتخلص الوقائع حسبما يبين من مطالعة الأوراق في أنه بتاريخ ../../2013 أصدرت وزارة المالية القرار رقم .... لسنة 2013 بشأن نقل السيد/..... لوظيفة (مراقب .....) بإدارة الخضوع الضريبي والتخطيط اعتباراً من2012/10/24.

وحيث أن الثابت من الأوراق أن المذكور قد سبق له التظلم من قرار ندب السيد/..... لذات الوظيفة المتظلم منها وفق الإجراءات المقررة وقد انتهي رأي هذه الإدارة بكتابنا رقم 4360-2012/368/6 المؤرخ 2012/8/23 إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع سحب القرار المتظلم منه (653) لسنة 2011 فيما تضمنه من تخطي المتظلم في الندب لوظيفة (مراقب....) بإدارة الخضوع الضريبي والتخطيط مع ما يترتب على ذلك من أثار وفقاً لما سبق بيانه في الأسباب.

وبتاريخ 2013/2/13 تقدم المذكور بتظلمه الماثل على سند من القول بأنه مخالفاً للقانون لكونه أفضل من المتظلم ضده في التعيين والدرجة المالية واختتم تظلمه بطلب سحب القرار المتظلم منه وأحقيته بشغل وظيفة (مراقب.....).

وقد انتهي رأي وزار المالية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، في حين انتهي رأي ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه رقم (34) لسنة 2007 ومع ما يترتب عليه من أثار.

وأحال الديوان التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5م بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيها.

وإجابة عن ذلك نقيد بأنه :

أولاً: من حيث الشكل:

وحيث أنه الثابت بالأوراق أن القرار المتظلم منه رقم 34 لسنة 2013 قد صدر بتاريخ 2013/1/22، وتقدم المتظلم بتظلمه الماثل بتاريخ 2013/2/13، فمن ثم يكون التظلم قد قدم في الميعاد القانوني وفقاً لحكم المادة (7) من المرسوم بقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية وهو ستين يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلان صاحب الشأن به أو ثبوت علمه به علماً يقيناً، وإذ استوفيها التظلم سائر مقوماته الشكلية الأخرى، فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع:

من حيث أن المادة (1) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية تنص على أنه:

(تحدد المسميات الوظيفية الإشرافية في البناءً التنظيمي في الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية على النحو التالي: (مدير إدارة – مراقب – رئيس قسم – رئيس شعبة ....).

ونص في المادة (2): (أن يكون الحد الأدنى لشروط شغل الوظائف الإشرافية في الجهات المشار إليها على النحو التالي:

- .....
- **رئيس قسم أو من في حكمه (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 6 سنوات فعلية في مجال العمل).**
- .....

- **على أن تضاف أربع سنوات فعلية لمدة الخبرة العملية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادلها والدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتين بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.**
- **أن يكون أخر تقريرين حصل عليها الموظف بتقدير ممتاز.**

كما أن المادة (3) من القرار المشار إليه تنص على أنه: (يراعي عند إسناد تلك الوظائف:

1) أن يكون إسناد تلك الوظائف الإشرافية بالندب لمدة سنة على الأقل قبل التثبيت.
2) أن يكون الموظف قد أمضى في ذات الجهة الحكومية أو الهيئة أو المؤسسة العامة مدة سنتين ميلاديتين كاملتين على الأقل قبل ندبه لأي من الوظائف الإشرافية.
3) أن تكون الوظيفة المتعمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.

وتنص المادة (4): تمثل الشروط الواردة في المادة (2) من هذا القرار الحد الأدنى الذي يتعين التزام الجهات بها لشغل هذه الوظائف ويجوز إضافة شروط أخرى لشغل الوظائف الإشرافية حسب الظروف وطبيعة العمل والنشاط في كل جهة على أن يكون من شأنها الإخلال بالضوابط المشار إليها في المادة (2).

وحيث أن المادة (4) من قرار مجلس الخدمة رقم (18) لسنة 2011 بشأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار على أنه:

في مجموعة الوظائف العامة، تكون الأولوية في المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار وفقاً للترتيب التالي:

(1) الأقدم في الدرجة المالية الحالية.

(2) المرقى إلى الدرجة المالية الحالية.

(3) شاغل الوظيفة الإشرافية الأعلى».

ويقصد بشغلها أن يكون الموظف قد تم تثبيته في هذه الوظيفة بالجهة الحكومية المُرقىَ فيها قبل إجراء الترقية، وأن تكون الوظيفة ضمن تقسيمات الهيكل التنظيمي المعتمد قانوناً في هذه الجهة».

(4) الأقدم في شغل الوظيفة الإشرافية.

ويُقصد بالأقدمية بداية شغل الوظيفة الإشرافية بالجهة المرقى فيها، وتحسب من تاريخ الندب الكلي إليها، بشرط أن يكون الموظف قد تم تثبيته فيها قبل إجراء الترقية.

(5) الأعلى مؤهلاً:

ويُقصد بالمؤهل الأعلى درجة الدكتوراه، ثم الماجستير، فدبلوم الدراسات العليا فالأجازة الجامعية أو ما يعادلهم، فإذا كان المؤهل دون الجامعي – سواء أكان علمياً أو تدريبياً– اعتُبر المؤهل الأعلى هو المؤهل المقررة له درجة مالية أعلى بغض النظر عن عدد العلاوات الإضافية التي قد تُمنح فوق الدرجة المقررة لبعض المؤهلات

على أن يُشترط –في جميع الأحوال– العمل في مجال المؤهل الذي يُتخذ أساسا للمفاضلة ما لم يكن قد تم الإعفاء من العمل في مجاله وفقا للمقرر قانوناً.

(6) الأقدم تخرجاً.

(7) الأكبر سناً.

ومفاد ذلك أن المشرع حصر الوظائف الإشرافية في أربع مسميات وهي (مدير إدارة ومراقب ورئيس قسم ورئيس شعبة أو ما في حكمها) واستلزم لترقية الموظف لوظيفة (مراقب) حصوله على مؤهل جامعي تخصصي وقضاء مدة خبرة فعلية لا تقل عن (8 سنوات) في مجال العمل أو الحصول على دبلوم تخصصي أو ما يعادله أو دورة تدريبية لمدة سنتان بعد الثانوية العامة وقضاء (12سنة) خبرة فعلية في مجال العمل، كما اشترط حصول الموظف على تقريرين ممتاز في أخر سنتين أو كون الوظيفة معتمدة على الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية ويجب أن يمضي مدة سنة بالندب ثم يصدر قرار بثبيته.

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل للترقية بالاختيار هي من الملائمات التي تترخص فيها جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار في مجال هذه الترقية أستمد من عناصر صحيحة تنتجه وتؤدي إليه وأن يجري بناءًا على مفاضلة جادة وحقيقية بين الموظفين المرشحين للترقية المستوفين شروطها وفقاً لمعايير المفاضلة المقررة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (18) لسنة 2011

سالف الذكر وعلى الترتيب الوارد به فإذا جرت الترقية بالاختيار على غير الأساس المتقدم فإن القرار الصادر بها يكون مخالفاً للقانون.

وهدياً مما تقدم ولما كان الثابت أن كل من التظلم والمتظلم ضده مستوفيان لشروط الترقية إلى وظيفة مراقب من حيث إنهما حاصلين على مؤهل جامعي تخصصي (إدارة أعمال)، ولديهما مدة الخبرة العلمية المطلوبة لشغل وظيفة (مراقب)، بالإضافة إلى حصولهما على درجة (ممتاز) في تقييم الكفاءة عن عامي (2011، 2012) وهو ما يوجب إجراء المفاضلة بينهما وفقاً لأحكام المادة (4) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (18) لسنة 2011 السالف ذكره.

ولما كان الثابت أن المتظلم أقدم في الحصول على الدرجة المالية حيث أنه يشغل الدرجة (الأولى ب) منذ تاريخ 2010/3/1، بينما المتظلم ضده يشغل الدرجة المالية (الأول ب) بتاريخ 2011/3/1، ومن ثم يكون المتظلم أحث من المتظلم ضده في شغل وظيفة (مراقب .....)، وإذ تضمن القرار المتظلم ضده ترقية السيد/..... بالتخطي للمتظلم أي أنه رقي الأحدث في الدرجة المالية الحالية وتخطى الأقدم في الدرجة المالية الحالية، فإنه يكون قد خالف صحيح القانون ويكون القرار جديراً بالسحب مع ما يترتب على ذلك من أثار أهمها أحقية المتظلم في الترقية إلى وظيفة (مراقب .....).

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار رقم (34 لسنة 2013) فيما تضمنه من تخطي المتظلم من الترقية إلى وظيفة (مراقب ...) مع ما يترتب على ذلك من آثار.

وجوب الإلتزام بالمدة البينية للترفيع بين الدرجات

رقم الفتوى : 2013/35/2

التاريخ : 2013/6/12

بالإشارة إلى الكتب المنتهية بالكتاب رقم ..... المؤرخ 2013/2/11 في شأن مدى صحة ما قامت به الوزارة من رفع المستوى الوظيفي للسيدة/..... من مستوى (معلم أ) إلى مستوى (معلم متخصص ب).

وتتلخص واقعات الموضوع – حسبما يبين من المستندات المرافعة – أن السيدة/..... هي من أعضاء الهيئة التعليمية بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية منذ تاريخ 1998/3/23م، وحصلت على شهادة ماجستير في الحديث الشريف بتاريخ 2003/12/27م، وقد تم رفع المستوى الوظيفي إلى (معلم متخصص ب) بموجب القرار الإداري رقم ..../2012 وذلك اعتباراً من تاريخ 2011/12/31م.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول مدى صحة قيام الوزارة برفع المستوى الوظيفي للسيدة/..... دون الإلتزام بفترة بقاء 4 سنوات في مستوى (معلم أ) قبل انتقالها (معلم متخصص ب) وفقا لما ورد بقراري مجلس الخدمة المدنية رقمي (2) لسنة 1996 و (20) لسنة 2006 نفيد بأنه:

من حيث إن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (56) لسنة 2012 اللاحق لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (3) لسنة 2012 بشأن تطبيق القانون رقم (2011/28) الخاص ببدلات ومكافآت أعضاء الهيئة التعليمية الكويتيين بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية قد نص في مادته الأولى على أن "يستبدل ينص المادة (2) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (2012/3) المشار إليه النص التالي:

(تلغى قرارات مجلس الخدمة المدنية الخاصة ببدلات ومكافآت وعلاوات أعضاء الهيئة التعليمية بوزارة التربية ووزارة الأوقاف والشئون الإسلامية فيما يتعلق بالبدلات والمكافآت والعلاوات التي أعيد تنظيمها بالقانون رقم (2011/28) المشار إليه مع سريان أحكامها الأخرى على الموضوعاًت التي لم ينظمها هذا القانون....)".

وحيث إنه لما كان ذلك وكان الموضوع المطلوب إبداء الرأي فيه غير متعلق بالبدلات والمكافأت والعلاوات وإنما يتعلق بالمدة الكلية للخبرة والمدة البينية للترفيع من درجة إلى درجة، ومن ثم يتم الرجوع إلى قرارات مجلس الخدمة المدنية لتحديد عدد سنوات الخبرة اللازمة للانتقال من مستوى وظيفي إلى مستوى وظيفي أعلى منه.

وظائف التعليم العام المتدرجة فنيا وشروط شغلها ومكافآت المستوى الوظيفي المقرر لها قد اشترط لحملة المؤهل الجامعي التربوي 13 سنة خبرة للانتقال لمستوى (معلم متخصص ب) على أن تشمل هذه المدة 4 سنوات خبرة على الأقل في المستوى الوظيفي السابق (معلم أ)، وهو ذات ما ورد في الجدول رقم (1) المرافق لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (2) لسنة 1996.

وحيث أنه لما كان ذلك وكانت السيدة/..... قد تم تعيينها كعضو من أعضاء الهيئة التعليمية بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بتاريخ 1998/3/23م، وتم رفع مستواها الوظيفي إلى مستوى (معلم أ) بموجب القرار الإداري رقم ... /2008 اعتباراً من 2008/11/1م، ثم تم رفع مستواها الوظيفي إلى مستوى (معلم متخصص ب) بموجب القرار الإداري رقم ...../2012 وذلك اعتبارًا من تاريخ 2011/12/31م، وبحساب سنوات الخبرة الكلية التي قضتها منذ تاريخ التعيين وحتى تاريخ الترقية لمستوى (معلم متخصص ب) نجد بأنها لم تبلغ ما يقارب ثلاث عشرة سنة وتسعة أشهر، إلا أن المذكورة أعلاه لم تكمل 4 سنوات خبرة على الأقل في مستوى (معلم أ) كمدة بينية قبل انتقالها لمستوى (معلم تخصص ب) والتي نص عليها قراري مجلس الخدمة المدنية رقمي (2) لسنة 1996 و (20) لسنة 2006. ومن ثم فإن ما قامت به الوزارة من رفع المستوى الوظيفي للمذكورة من مستوى (معلم أ) إلى مستوى (معلم متخصص ب) دون قضاء المدة البينية المقررة بين الدرجات يكون قد خالف القواعد المقررة في هذا الخصوص.

لذلك نري: عدم صحة القرار الصادر برفع المستوى الوظيفي للسيدة/.....من مستوى (معلم أ) إلى مستوى (معلم متخصص ب) وذلك على النحو المبين في بالأسباب.

للوزارة سلطة تقديرية في تغيير المسمى الوظيفي حال توافر الشروط

رقم الفتوى : 2013/109/2
السـنة : 2013/3/19

بـالإشـــــارة إلى كتـابكم رقم ..... المؤرخ 2013/2/13 في شـــأن تغيير المســـمى الوظيفي للسيد/.....

وتتلخص الواقعات في أن السيد/..... حاصل على درجة الأجازة الجامعية في الشريعة الإسلامية "أصول الدين" ويعمل لدى الوزارة بوظيفة "باحث مبتدئ دراسات إسلامية"

وتذكرون أن السيد/..... قد عين بوظيفة معلم (د) بموجب القرار رقم 54 /2011 وذلك خلال الفترة من 2001/1/16 م حتى تاريخ 2003/11/29م ثم صدر القرار رقم ... /2003 بنقله من العمل بوظيفة "معلم" إلى وظيفة" باحث مبتدئ دراسات إسلامية" بتاريخ 2003/11/30 ولا زال على رأس علمه حتى تاريخه.

وإذ تستطلعون الرأي حول مدى جواز تغيير مسماه الوظيفي إلى وظيفة "معلم" وشمولها بأحكام القانون رقم 2011/28.

نفيد بأنه: من حيث أن المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية ينص في المادة (4) منه على أن : " .... يحدد مجلس الخدمة المدنية مستويات المؤهلات الدراسية اللازمة للتعيين في هذه المجموعات".

ومن حيث أن المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية ينص في المادة (5) منه على أن:

"يختص مجلس الخدمة المدنية بالأمور التالية:

1) .....
2) .....
3) .....

4) .....

5) .....

6) إصدار التفسيرات الملزمة للجهات الحكومية فيما يتعلق بتشريعات الخدمة المدنية.

ويستفاد من ذلك أن المشرع ناط بمجلس الخدمة المدنية تحديد مستويات المؤهلات الدراسية اللازمة للتعين في الوظائف العامة كما أناط به إصدار المؤهلات الدراسية اللازمة للتعين في الوظائف العامة كما أناط به إصدار التفسيرات الملزمة للجهات الحكومية فيما يتعلق بتشريعات الخدمة المدنية، وان نطاق مجال إعمال ذلك إنما يتعلق بالتشريعات المنطبقة على موظفي الدولة إذ يحكم هؤلاء نصوص تشريعات خاصة.

كما أن الأصل في التفسيرات التشريعية إنها تصدر لتكشف عن غموض النص وإزالة الإبهام الذي قد يلابسه، إلا أنه ليس من شأن ذلك الخروج عن النص أو تعديل حكمه او استحداث احكام لم يتناولها لخروج ذلك عن وظيفة التفسير.

من حيث أن المسألة المطلوب إبداء الرأي فيها هو مدى جواز تغيير المسمى الوظيفي للسيدة/ ..... من وظيفة "باحث مبتدئ دراسات إسلامية" إلى وظيفة "معلم" ، وهو ما يعتبر من الأمور التي تختص بتقديرها الوزارة، فهي التي تقدر مدى الحاجة إلى نقل الموظفين فيها من عدمه وتأثيره على ديمومة العمل في الوزارة عملاً بأحكام القانون الخدمة المدنية وتنفيذاً للقرارات الصادرة من مجلس الخدمة المدنية في هذا الشأن بما يحقق مصلحة المرفق، على أن تتوافر الشروط المطلوبة لشغل هذه الوظيفة.

لكل ما تقدم نري:

للوزارة سلطة تقديرية في تغيير المسمى الوظيفي للسيد/..... حال توافر شروط شغل الوظيفة وفقاً للقواعد المقررة قانونا في هذا الشأن وذلك على النحو المبين في الأسباب

رقم الفتوى : 2012/628/6
السـنة : 2012/12/3

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2012/9/26 الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيد/..... من القرار رقم ..... بشأن ندب السيد/..... لشغل وظيفة "مدير مكتب التفتيش والتدقيق".

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من الأوراق– في أنه بتاريخ 2012/4/29 صدر القرار رقم ..... بندب السيد/..... مديراً لمكتب التفتيش والتدقيق لمدة سنة مما حدا بالسيد/..... إلى تقديم تظلمه الماثل طالباً في ختامه إلغاء القرار المتظلم منه، وما يترتب على ذلك من آثار أخصها أحقيته في ندبه لوظيفة (مدير مكتب التفتيش والتدقيق) على سند من القول إنه أحق من المتظلم ضده وأن القرار جاء مخالفاً للقانون.

وقد انتهى رأي كل من وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه رقم ..... مع ما يترتب على ذلك من آثار.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر في 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على ذلك نفيد بأنه:

أولاً: من حيث الشكل:

حيث أن الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 2012/4/29، وقدم المتظلم تظلمه الماثل بتاريخ 2012/5/3، فمن ثم يكون التظلم مقدما في الميعاد القانوني طبقاً لما نصت عليه المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفيها التظلم سائر أوضاعه الشكلية، فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع:

من حيث أن المادة (22) من مرسوم نظام الخدمة المدنية الصادر في (1979/4/4) المعدلة بموجب المادة الخامسة من القانون رقم (49) لسنة 1982 تنص على أنه: "..... في جميع الأحوال لا تكون ترقية الموظف إلا إلى الدرجة التالية لدرجته مباشرة وفي نفس المجموعة التي تندرج فيها....."

وحيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية ينص في مادته الأولى على أنه: " تحدد المسميات الوظيفية الإشرافية في البناء التنظيمي في الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية على النحو التالي: (مدير إدارة، مراقب، رئيس قسم، رئيس شعبة)

وتنص المادة (2) من ذات القرار على أنه: "يكون الحد الادنى لشروط شغل الوظائف الإشرافية في الجهات الحكومية المشار إليها على النحو التالي:

- مدير إدارة أو من في حكمه «مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 10 سنوات فعلية في مجال العمل ....)
- على أن تضاف 4 سنوات فعلية لمدة الخبرة العملية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتان بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.
- أن يكون أخر تقريرين حصل عليهما الموظف بتقدير ممتاز.

والمادة (3) من نفس القرار نصت على أن: "يراعى عند إسناد تلك الوظائف:

1) **أن يكون إسناد الوظائف الإشرافية بالندب لمدة سنة على الأقل قبل التثبيت.**
2) **أن يكون الموظف قد أمضى في ذات الجهة الحكومية او الهيئة أو المؤسسة العامة مدة سنتين ميلاديتين كاملتين على الأقل.**
3) **أن تكون الوظيفة معتمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.**

كما نص القرار الوزاري رقم (1609) لسنة (2008) الصادر من وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بشأن إضافة شرطين لشروط شغلا لوظائف الإشرافية المقررة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25 /2006) سالف الذكر وهما:

1) أن يكون الموظف قد أمضى مدة سنتين في العمل بالإدارة التي توجد بها الوظيفة الإشرافية الشاغرة وفي حالة عدم وجود موظف بالإدارة المشار إليها يتم الاختيار من موظفي القطاع التابع له هذه الإدارة ثم من موظفي باقي القطاعات بالوزارة.

2) أن تكون الوظيفة معتمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.

وبتطبيق ما تقدم على الحالة الماثلة يبين أن المتظلم ضده كان يشغل درجة (مراقب) في 2004/7/6، وقد توافر في حقه الشـــروط اللازمة لشـــغل وظيفة (مدير إدارة) بطريق الندب، بينما المتظلم يشـــغل وظيفة (رئيس قســـم) من 2000/12/5 ومن فإنه لم يكن مســـتوفيا لشـــروط الترقية بالندب إلى وظيفة (مدير إدارة) حيث لا يتأتى ندبه أو ترقيته مباشـــرة من وظيفة رئيس قســـم إلى مدير إدارة دون أن يشـــغل الوظيفة الأدنى منها في مدراج السلم الإداري بالهيكل التنظيمي للوظائف الإشرافية وهي رئيس قسم ثم مراقب ثم مدير إدارة.

الأمر الذي يكون معه المتظلم فاقد لشرط الندب أو الترقية إلى وظيفة مدير إدارة لأنه لم يشغل وظيفة مراقب إعمالاً لقاعدة أن الترقية لا تكون إلا إلى الوظيفة التي تعلو مباشرة الوظيفة التي يشغلها الموظف وقت إجراء الترقية أو الندب، الأمر الذي يضحى معه التظلم جديراً بالرفض، ولا ينال من ذلك ما انتهى إليه ديوان الخدمة المدنية من سحب التظلم منه إعمالاً لقواعد المفاضلة الواردة بالقرار رقم (18) لسنة 2011، حيث لا يجوز إعمال هذه القواعد طالما اختلت قاعدة المساواة واختلفت المراكز القانونية بين المتظلم والمتظلم ضده.

وعليه نري: قبول التظلم شكلاً، ورفضه موضوعاً.

الترقية للوظائف الإشرافية للأعلى مؤهل

رقم الفتوى : 2011/89/6

التاريخ : 2011/4/24

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ ../../2011 الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية بشأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة/..... من قرار الوزاري رقم .... لسنة 2010 فيما تضمنه من تخطي في الندب إلى وظيفة مدير إدارة.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– أن السيدة/... عينت بالوزارة بتاريخ 1985/9/10 بمؤهل بكالوريوس هندسة كيميائية وتشغل حالياً وظيفة رئيس قسم الكيمياء وأنه بتاريخ 2010/11/21 صدر قرار الوزارة رقم.... /2010 بندب السيدة/..... رئيس قسم متابعة الأعمال الصحية والطرف بإدارة ضبط بقطاع المركز الحكومي للفحوصات وضبط الجودة والأبحاث للعمل بوظيفة (مدير إدارة السلامة) بنفس القطاع وذلك لمدة سنة وقد عينت بالوزارة بتاريخ 1992/1/29 بمؤهل ماجستير هندسة كيميائية. ولما لم ترتضي المتظلمة المذكورة هذا القرار فقد تقدمت بتاريخ 2010/12/9 بتظلمها الماثل على سند من القول على أنها عينت بالوزارة بقطاع المركز الحكومي من سنة 1985 وحصلت على عدة دورات في الأمن والسلامة واختتمت تظلمها بطلب إعادة النظر في هذا القرار وأيضاً منها.

وانتهي رأي كل من وزارة الأشغال العامة وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحال ديوان الخدمة المدنية التظلم المشار إليه إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/15 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه. وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل:

فإنه لما كان الثابت بالأوراق أن القرار المتظلم منه صدر بتاريخ 2010/11/21 وقد قدمت المتظلمة تظلمها الماثل بتاريخ 2010/12/9 ومن ثم تكون قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابقة من المرسوم بالقانون رقم 61 لسنة 1982 والمحددة بستين يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلان صاحب الشأن به أو ثبوت علمه به علماً يقينياً وإذ استوفيها المتظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

حيث أن المادة (32) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية والمعدل بالمرسوم رقم (235) لسنة 2005 تنص على أنه : "يجوز بقرار السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف كل أو بعض الوقت للقيام مؤقتاً بأعباء وظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في الجهة الحكومية التي يعمل بها أو في جهة حكومية أخرى، ويجوز أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي، ولا تجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات، ويكون الندب بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في الجهة المنتدب إليها بعد موافقة ذات السلطة في الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف.

من حيث أن المادة (1) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (25) لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية تنص على أنه:

(تحدد المسميات الوظيفية الإشرافية في البناءً التنظيمي في الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية على النحو التالي: (مدير إدارة – مراقب – رئيس قسم – رئيس شعبة ....)

ونص في المادة (2): (أن يكون الحد الأدنى لشروط شغل الوظائف الإشرافية في الجهات المشار إليها على النحو التالي:

- .....
- رئيس قسم أو من في حكمه (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 6 سنوات فعلية في مجال العمل).
- .....
- على أن تضاف أربع سنوات فعلية لمدة الخبرة العملية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادلها والدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتين بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.
- أن يكون أخر تقريرين حصل عليها الموظف بتقدير ممتاز.

كما أن المادة (3) من القرار المشار إليه تنص على أنه: (يراعي عند إسناد تلك الوظائف:

1) .....

2) .....

3) أن تكون الوظيفة المتعمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.

4) .....

5) .....

وحيث أن المتفق عليه فقهاً وقضاءًا أن الترقية ولئن كانت تتصرف أساساً إلى ترقية الموظف إلى درجة مالية أعلى من درجته السابقة إلا أنه لا شك يندرج في مدلولها وينطوي في معناها تعيين الموظف أو نقله إلى وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفية التي يشغلها في مدارج السلم الإداري إذ أن الترقية في حقيقتها على غيره من مدارج السلم الإداري ويتحقق ذلك بطبيعة الحال بتقليد الموظف وظيفة في مجال الاختصاص وأن لم يصاحب ذلك نفع مادي وهو ما يعرف بالترقية الأدبية والترقية بالاختيار التي تجريها الجهة الإدارية هي من الملائمات التي تترخص فيها الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون تقديمها غير منسوب بإساءة استعمال السلطة وأن يكون قد استمدت اختيارها من مجال هذه الترقية من عناصر صحيحة وأن تجري ذلك الاختيار بناءًا على مفاضلة جادة وحقيقية بين المرشحين من

حيث مستوي الكفاية في جميع جوانبها مع الإلتزام بالأصل المستقر عليه في هذا الشأن وهو الترقية بالاختيار نجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان هذا الأخير هو الأكفأ أما عند التساوي في الكفاءة فيجب ترقية الأقدم، وبغير ذلك تكون الترقية بالاختيار عرضة للتحكم والأهواء ويكون القرار الصادر لها مخالفة القانون.

ولما كان الثابت بالأوراق أن المتظلمة حاصلة على بكالوريوس هندسة كيميائية والمتظلم ضدها حاصلة على مؤهل ماجستير في الهندسية الكيميائية فمن ثم تكون المتظلم ضدها أعلى مؤهلاً من المتظلمة وتكون أحق منها بالندب إلى وظيفة (مدير إدارة) وفقاً لقواعد المفاضلة السابق بيانها، وإذ صدر القرار المتظلم منه رقم 239 لسنة 2010 بندب السيدة/..... إلى وظيفة مدير إدارة السلامة فإنه يكون قد صدر وفق صحيح القانون ويغدو التظلم منه جديراً بالرفض.

لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

ترقية خبير إلى مساعد مدير إدارة في إدارة الخبراء

رقم الفتوى : 2011/149/2
السـنة : **2011/4/19**

بالإشارة إلى الكتاب رقم .... المؤرخ 2011/3/22 في شأن إبداء الرأي في طلب الخبير/..... بإدارة الخبراء بتثبيته على وظيفته الإشرافية المنتدب إليها (مساعد مدير إدارة التحكيم القضائي) منذ تاريخ 2006/12/11 بموجب القرار الإداري رقم 2006/940.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 2006/12/26 أفادت إدارة الشئون الإدارية بأن تثبيت الخبراء في الوظائف الإشرافية المنتدبين إليها مشروط بأن يكون داخل إدارة الخبراء (الكادر الخاص) وأنه في حالة التثبيت في الوظائف الإشرافية بالكادر العام يتم النقل من وظائف بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2006/38 وما انتهي إليه ديوان الخدمة المدنية بالكتاب رقم 17003 المؤرخ 2009/5/31 وأنه من الضوابط التي وضعتها الوزارة للتثبيت في الوظائف الإشرافية أن يقدم المرشح بحثاً يبين فيه تصوراته وكيفية النهوض بها ومعالجة السلبيات فيها.

وتقدم السيد المذكور بمذكرة بتاريخ 2011/1/16 أوضح أنه شغل هذه الوظيفة لمدة أربع سنوات متصلة وأن مدة بلغت 15 عام وكان تقدير كفايته فيها بدرجة ممتاز وأن لا يتضمن أي عقوبات ولم ينسب إليه أي تقصير وأن ميعاد ترقيته لوظيفة كبير خبراء في شهر يونيو 2011 وهي أعلى وظيفة بكادر الخبراء وأن وظيفة مساعد إدارة التحكيم القضائي تتطلب متابعة أقسام الخبراء من محاسبين ومهندسين وموظفين قانونين بالقسم الفني وتوزيع القضايا الصادر بشأنها أحكام تمهيدية بالإحالة إلى إدارة الخبراء وحضور جلسات الخبراء في حالة وجود نقص في اللجان الثلاثية ومتابعة سير الإجراءات المتخذ من الخبرة ومتابعة إعداد التقارير ومناقشة الخبراء وتعديل وتصحيح التقارير قبل إحالتها إلى هيئات التحكيم والتوقيع نيابة عن الخبراء في حال قيامهم بالسفر والأجازات والتنسيق بين هيئات التحكيم والخبراء في المسائل الفنية والإشراف الفني على الخبراء وإعداد الإحصائيات وتقارير الخبراء.

كما أوضح في مذكرته المشار إليها أن قطاع الخبرة والتحكيم بالوزارة يضم كلاً من الإدارات التالية إدارة الخبراء – إدارة التحكيم القضائي – إدارة التفتيش الفني والمكتب الفني للخبراء.

كما أشار بتلك المذكرة بأنه قد سبق للوزارة أن ثبت السيد/..... بوظيفة مدير إدارة التفتيش الفني وكذلك الحال بالنسبة للسيد/..... وهما من إدارة الخبراء وذلك لأن طبيعة العمل تتطلب من شاغلي الوظيفة أن يكون من الخبراء وهو ما يماثل الحال بالنسبة لوظيفة مساعد إدارة التحكيم القضائي للشئون الفنية.

وقد أرفق السيد المذكور بطلبه بحثاً يتضمن تصوراته لتطوير العمل بوظيفة مساعد إدارة التحكيم القضائي للشئون الفنية. وتذكرون بأنه لما كان البين من القرار الوزاري رقم 1995/44 أن إدارة التحكيم القضائي تتكون من مدير ومساعدين وأقسام فنية تضم عدداً من الخبراء الهندسيين والحسابين **وأن مهام وظيفة مساعد مدير إدارة الشئون الفنية بطبيعتها لا يمكن شغلها إلا من الخبراء وبالتالي لا يجوز أن يتم التثبيت فيها من غير الخبراء.**

وتفيدون بأن المكتب الفني بالوزارة قد انتهي إلى أحقية المتظلم في التثبيت في الوظيفة المنتدب إليه أسوة بغيره من الخبراء الذين تم تثبيتهم بوظائف مشابهة خارج إدارة الخبراء مثل إدارة التفتيش الفني، وتشيرون بأنه باستطلاع رأي ديوان الخدمة المدنية أفاد بكتابة المؤرخ 2011/2/23 بأن تثبيت المعروض حالته ينطبق بشأنه ما ورد بكتاب الديوان رقم 17003 المؤرخ 2009/5/31 من وجوب نقله من وظيفة بكادر الخبراء إلى إحدى وظائف الكادر العام.

وبتاريخ 2011/2/24 تقدم السيد المذكور بمذكرة تعقيباً على رد الديوان أوضح فيها بأن إدارة التحكيم والميزانية الخاصة بها من الإدارات التابعة لمرفق القضاء وأن الوظيفة الإشرافية المنتدب إليها تعتبر بحسب الاختصاصات المنوط بها من الوظائف التي يشغلها خبير مثلها في ذلك مثل مدير إدارة التفتيش الفني وكلاهما خارج التنظيم الخاص بإدارة الخبراء.

وإذا تطالبوا إبداء الرأي فيها تقدم نفيد بأنه:

لما كان المكتب الفني بالوزارة قد انتهي إلى أحقية المتظلم في التثبيت بالوظيفة المنتدب إليها أسوة بغيره من الخبراء الذين تم تثبيتهم بوظائف مشابهة خارج إدارة الخبراء مثل مدير إدارة التفتيش الفني.

من حيث أن القرار الوزاري رقم 1995/44 قد تبين أن إدارة التحكيم القضائي تتكون من مدير ومساعدين وأقسام فنية تضم عددا من الخبراء الهندسيين والحسابين وأن مهام وظيفة مساعد مدير إدارة التحكيم القضائي للشئون الفنية بطبيعتها لا يمكن شغلها إلا من الخبراء ومن ثم يجوز التثبيت فيها من غير الخبراء.

ونظراً لأن إدارة التحكيم القضائي والميزانية الخاصة بها من الإدارة التابعة لمرفق القضاء ومن حيث أن المكتب الفني بالوزارة وكذلك رأي ديون الخدمة المدنية قد اتفقا على أحقية السيد المذكور بالتثبيت في الوظيفة الإشرافية المنتدب وقد قام المذكور بتقديم بحثا يوضح فيه كيفية تطوير الوظيفة إلا أن ديون الخدمة المدنية رأي بنقله من الكادر الخاص إلى الكادر العام لتثبيته في الوظيفة الإشرافية المنتدب إليها وهو كتاب قد ورد بصيغة العموم ولم يرد خاصاً بشخصاً بعينه وهو ذاته الذي يطبق على هذا الخبير وغيره من الخبراء الآخرين الذين تم انتدابهم لفترة ثم تم تثبيتهم في الوظائف الإشرافية المنتدبين إليها والذي يشغلون وظائف تماثل بطبيعتها الفنية الوظيفة التي يشغلها السيد المذكور فنري أن يتم تثبيته بذات الطريقة والأداة التي اتبعت من الآخرين من الخبراء ثم تثبيتهم بوظائف مماثلة لوظيفة السيد المذكور، وهم كل من السيد /..... بوظيفة مدير إدارة التفتيش الفني وكذلك السيد/..... وكلاهما من إدارة الخبراء وتنطبق عليهم ذات أحكام ديون الخدمة المدنية.

لكل ما تقدم نرى أحقية السيد/..... في التثبيت في وظيفته الإشرافية المنتدب إليها وذلك على الأساس الوارد بالأسباب.

الترقية للوظائف الإشرافية للأعلى مؤهل

رقم الفتوى : 2010/428/6

التاريخ : 2010/11/1

بالإشارة إلى الكتاب المنتهية بالكتاب رقم.....المؤرخ 2010/8/26 في شأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيد /..... من قرار وزارة الكهرباء والماء رقم (.... /2010) فيما تضمنه من ندب السيد/ ..... لشغل وظيفة رئيس قسم طوارئ مياه .... بإدارة تشغيل وصيانة الشبكات المائية.

وتحمل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ ../../2010 أصدرت الوزارة قرارها رقم (..../2010) بندب السيد/..... بوظيفة رئيس .... بمراقبة المنطقة الشمالية بإدارة وصيانة الشبكات المائية بقطاع التشغيل وصيانة المياه. ولما لم يرتض المذكور بذلك القرار فقد تظلم منه بتاريخ 2010/6/15 على سند من القول أن هذا القرار يضر به ويمس مصلحته حيث أنه تم تعينه بالوزارة منذ عام 1994 وحاصل على شهادة الدبلوم بعد الثانوية وفضلاً عن أن تقاريره السنوية جاءت بتقدير ممتاز.

وقد انتهي رأي وزارة الكهرباء وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل:

فأنه لما كان الثابت من الوقائع الثابت ذكرها أن القرار المتظلم منه يعد بمثابة قرار ترقية أدبية باعتباره ينصب على قرار شغل إشرافية تؤثر على حالة الموظف في مدرج السلم الإداري الوظيفي وقد صدر بتاريخ ../../2010 وقد المتظلم تظلمه الماثل في 2010/6/15 ومن ثم فأنه قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة (7) من المرسوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية

لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذا استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فأنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

فأن المادة (2) من القرار رقم 25 لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسرى بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية تنص على أنه" يكون الحد الأدنى لشروط شغل الوظائف الإشرافية في الجهات المشار إليها على النحو التالي:

- .....
- **رئيس قسم أو من حكمة (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 6 سنوات فعلية في مجال العمل).**
- **على أن تضاف أربع سنوات فعلية لمدة الخبرة العملية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتين بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظيفة.**
- **أن يكون أخر تقريرين حصل عليهما الموظف بتقدير ممتاز.**

وتنص المادة (3) من القرار المشار على أنه " يراعي عند إسناد تلك الوظائف:

1) أن يكون إسناد الوظائف الإشرافية بالندب لمدة سنة على الأقل قبل التثبيت.
2) أن يكون الموظف قد أمضى في ذات الجهة الحكومية أو الهيئات أو المؤسسة العامة مدة سنتين ميلاديتين كاملتين على الأقل قبل ندبه لأي من الوظائف الإشرافية.
3) أن تكون الوظيفة معتمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.

وتنص المادة (4) من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (37) لسنة 2006 بشأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية والاختيار على أنه : في مجموعة الوظائف العامة تكون الأولوية في المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار للأعلى مؤهلاً ، فشاغل الوظيفة الإشرافية الأعلى وفقاً لتقسيمات الهيكل التنظيمي المعتمد في الجهة الحكومية فإذا تساووا في مستوي الوظيفة الإشرافية قد الأقدم في شغلها لدي الجهة المرقى فيها ثم الأقدم في التعيين لديها فالأقدم في شغل الدرجة الحالية ثم الأقدم في شغل الدرجة المالية السابقة عليها فإذا اتحد تاريخ شغل الأخيرة قدم إليها الأقدم تخرجا فالأكبر سناً. وتنص المادة (5) من ذات القرار" **يقصد بالمؤهل في المادة السابقة درجة الدكتوراه فالماجستير فدبلوم الدراسات العليا فالإجازة الجامعية أو ما يعادلهم**".

فإذا كان المؤهل دون الجامعي سواء أكان علمياً أو تدريبياً اعتبر المؤهل الأعلى هو المؤهل المقرر له درجة مالية أعلى بغض النظر عن عدد العلاوات الإضافية التي تمنح فوق الدرجة المقررة ببعض المؤهلات وعلى أن يشترط العمل في مجال تخصص المؤهل المقرر له درجة استثنائية وذلك ما لم يكن قد تم الإعفاء من العمل في مجاله وفقاً للمقرر قانوناً.

من حيث أن المستفاد مما تقدم أن المشرع قد حدد الشروط والضوابط اللازمة لشغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسرى بشأنها قانون الخدمة المدنية وتطلب لشغل وظيفة رئيس قسم وجود درجة شاغرة وأن يكون الموظف المرقي لوظيفة رئيس قسم حاصل على مؤهل جامعي ولديه خبرة لا تقل عن 6 سنوات فعلية أو أن يكون حاصلاً على دبلوم تخصص أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتين بعد الثانوية العامة ولديه خبرة 10 سنوات فعلية بعد المؤهل كما اشترط أن يكون الموظف حاصلاً على تقرير ممتاز في آخر سنتين وأن الوظيفة معتمدة من الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية وقضاء مدة سنتين كاملتين على الأقل بالجهة قبل الندب ويجب أن يمضي مدة سنة بالندب ثم يصدر قرار بتثبيته، فإذا استوفيها أكثر من موظف – بمجموعة الوظائف العامة – شروط شغل الوظيفة الإشرافية تمم المفاضلة بينهم للمعايير الواردة بالمادة

(4) من قرار مجلس الخدمة الدنية رقم 37 لسنة 2006 وعلى الترتيب الوارد به بحسبانها مراحل شغل الوظيفة الإشرافية تنتهي بالتثبيت فيها وهو ما يعد ترقية بالاختيار.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المتظلم السيد/..... عين بالوزارة بتاريخ 1994/11/26 بوظيفة (فني ثالث الكترونيات/عام) استناداً لحصوله على شهادة الدبلوم وتدرج في مسماه الوظيفي إلى (مشرف الكترونيات / عام) بإدارة تشغيل وصيانة الشبكات المائية في حين أن المتظلم ضده السيد/..... نقل للعمل بالوزارة بتاريخ 1998/8/4 بوظيفة (فني ثاني ميكانيكا/عام) لحصوله على شهادة الدبلوم ثم تدرج في مسماه الوظيفي إلى (مساعد مشرف ميكانيكا/عام) بإدارة تشغيل وصيانة الشبكات المائية ، ومن ثم أكمل دراسته الجامعية في الهندسة المدنية وعل مسماه الوظيفي إلى (مهندس مبتدئ مدني) في 2009/8/17 ومن ثم يكون المتظلم ضده أعلى بالمؤهل الجامعي من المتظلم وذلك لحصوله على الشهادة الجامعية في الهندسية المدنية وعدل مسماه الوظيفي على مهندس مبتدئ مدني وبالتالي يكون أحق بشغل وظيفة (رئيس قسم طوارئ مياه الشويخ) وفق قواعد المفاضلة الواردة بالمادة (4) من قرار مجلس الخدمة الدنية رقم 37 لسنة 2006 وإذا صدر القرار المتظلم منه رقم (150) لسنة 2010 بندب المتظلم ضده لشغل وظيفة (رئيس قسم طوارئ مياه الشويخ) بإدارة تشغيل وصيانة .... ، فإنه يكون صدر مطابقاً لصحيح حكم القانون وقائماً على سببه المبرر له الأمر الذي يتعين معه رفض التظلم .

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً ، وذلك على الوجه المبين بالأسباب.

الترقية للوظائف الإشرافية للأعلى مؤهل

رقم الفتوى : 2010/260/6
السـنة : 2010

بالإشارة إلى الكتاب رقم..... المؤرخ 2010/5/13 والموجه إلى ديوان الخدمة المدنية بشأن تظلم السيد/ ..... من القرار الوزاري رقم ...../2009 فيما تضمنه تخطيه في الترقية إلى وظيفة مدير إدارة.....

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – أنه بتاريخ 2009/7/27 أصدرت وزارة الشئون الاجتماعية والعمل قرارها رقم ...../2009 المتضمن ندب الموظف لشغل منصب مدير إدارة الرقابة المالية والإدارة بإدارة الرقابة والتدقيق.

ولم يرتض المذكور ذلك ، تقدم بتظلمه الماثل على سند من القول أن القرار سالف الذكر قد أسقط حقه في الترشيح لهذا المنصب علماً بأنه أحق من المتظلم ضده في شغل المنصب الإشرافي في إدارة الرقابة والتدقيق وذلك لكونه أقدم منه بالعمل بالوزارة فضلاً عن كونه إلى منه بالمؤهل العلمي حيث أنه حاصل على الماجستير بإدارة التقنية بالإضافة إلى حصوله إلى بكالوريوس محاسبة واجتيازه لامتحانات القيد في سجل مراقبي الحسابات مما يجعله كفواً لمتابعة أعمال الإدارة نظراً لكونها إدارة فنية متخصصة للحاصلين على مؤهل محاسبة حيث يتضمن عملها وفق البيان التوصيفي على متابعة تقارير ديوان المحاسبة .

وقد انتهي رأي الوزارة إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً وانتهي رأي ديون الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه.

وقد أحال ديوان الخدمة المدنية التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 في شأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.
وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل:

لما كان القرار المتظلم منه ينصب في حقيقة الحال على قرار دائمة فمن ثم يندرج ضمن البند الثالث من المادة الأولي من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية والمعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 ويخضع بالتالي للميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من ذات القانون وهو ستون يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلان صاحب الشأن به أو ثبوت علمه به علماً يقينياً.

وإذ صدر القرار الوزاري رقم 20009/119 بتاريخ 2009/7/27 وقد المتظلم تظلمه الماثل في 2009/7/28 فمن ثم يكون قد قدم تظلمه في المواعيد المقررة قانوناً وإذا استوفيها التظلم كافة أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

من حيث الموضوع:

حيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 25 لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية ينص في المادة (1) على أنه:

تحدد المسميات الوظيفية الإشرافية في البناءً التنظيمي في الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية على النحو الآتي (مدير إدارة – مراقب – رئيس قسم – رئيس شعبة)

ونص في المادة (2) من القرار المذكور:

يكون الحد الأدنى لشروط شغل الوظائف الإشرافية في الجهات المشار إليها على النحو التالي:

(مدير إدارة أو من حكمه (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن عشر سنوات فعلية في مجال العمل)

- .....
- .....
- **وأن يكون آخر تقريرين حصل عليهما الموظف بتقدير ممتاز.**

ونص المادة (3) منه:

1) أن يكون إسناد الوظائف الإشرافية بالندب لمدة سنة على الأقل قل التثبيت.

2) أن يكون الموظف قد أمضي في ذات الجهة الحكومية أو الهيئات المؤسسة العامة مدة سنتين ميلاديتين كاملتين على الأقل قبل ندبه لأي من الوظائف الإشرافية

3) أن تكون الوظيفة المعتمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية

وحيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 37 لسنة 2006 بشأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية الاختيار بنص المادة (4) على أن: " **في مجموعة الوظائف العامة تكون الأولوية في المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار للأعلى مؤهلاً، فشاغل الوظيفة الإشرافية الأعلى وفقاً لتقسيمات الهيكل التنظيمي المعتمدة في الجهة الحكومية فإذا تساووا الوظيفة الإشرافية قدم الأقدم في شغلها لدى الجهة المُرقى فيها ثم الأقدم التعيين لديها فالأقدم في شغل الدرجة المالية الحالية في شغل الدرجة السابقة عليها فإذا اتحد تاريخ شغل الأخيرة قدم المُرقَى إليها ثم الأقدم تخرجاً فالأكبر سناً** " ونص في المادة الخامسة **(يقصد بالمؤهل الأعلى في المادة السابقة درجة الدكتوراه فالماجستير فدبلوم الدراسات العليا فالأجازة الجامعية أو ما يعادلها).**

وحيث أن مؤدى ما سبق، ولما كان القرار المتظلم منه هو ندب لوظيفة إشرافية أعلى والذي أضعى أحد شروط الترقية للوظيفة الإشرافية الأعلى التي تطلبها القرار رقم 25 لسنة 2006 المشار إليه وبالتالي فإنه يأخذ أحكام وقواعد الترقية الأدبية بالاختيار المذكور في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 37 لسنة 2006 في شأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار والسابق الإشارة إليها.

وحيث أن الثابت من الاوراق أن المتظلم السيد/..... حاصل على ماجستير في حين أن المتظلم ضده السيد/ ..... حاصل على الأجازة الجامعية ومن ثم تكون للمتظلم الأولوية في شغل وظيفة مدير إدارة لكونه يتمتع بالمؤهل الأعلى وفقاً لقواعد المفاضلة الواردة بالمادة (4) من القرار رقم 37 لسنة 2006 سالف البيان.

وترتيباً على ما تقدم، وإذ صدر القرار المتظلم منه رقم (2009/119) متضمناً ندب المتظلم ضده لشغل وظيفة (مدير إدارة الرقابة المالية والإدارية) بإدارة الرقابة والتدقيق، فمن ثم يكون قد صدر مخالفاً لصحيح حكم القانون غير قائم على سبب يبرره مما يتعين سحبه.

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع سحب القرار رقم 119 لسنة 2009 وفقاً لما سبق بيانه.

سحب قرار الترقية سحباً مجرداً لعدم اتفاق المؤهل مع الوظيفة المُرقَىّ إليها

رقم الفتوى : 2010/517/6

التاريخ : 2010/10/19

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2010/6/16 المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية بشأن التظلم المقدم من السيد /..... من قرار وزارة الشئون الاجتماعية رقم ..... لسنة 2010 من تخطيه في الترقية إلى وظيفة مراقب.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 2010/3/11 أصدرت وزارة الشئون الاجتماعية والعمل قرارها رقم (802/أ) بندب السيد /.....ولما لم يرتض المذكور بذلك القرار فقد تقدم بتظلمه على سند من القول أنه أقدم من المتظلم ضده كما أن لديه الخبرة والكفاءة وحاصل على أخر تقريرين بتقدير (امتياز).

وانتهي رأي الوزارة إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً كما انتهي رأي ديون الخدمة المدنية إلى قبوله شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه سحباً مجرداً مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها أحقية الإدارة في إصدار قرار بالندب للوظيفة الإشرافية (مراقب التقييم والمتابعة بإدارة عمل محافظة .....) وذلك لمن يكون مستوفياً لشغل هذه الوظيفة وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن الإجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه ، وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

أولاً من حيث الشكل:

لما كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 2010/3/11 وقد قدم التظلم بتاريخ 2010/4/28 فمن ثم يكون التظلم قد في الميعاد القانوني وإذا استوفيها التظلم سائر مقوماته الشكلية فإنه يكون مقبول شكلاً.

ثانياً من حيث الموضوع:

حيث أن المادة (2) من القرار رقم 25 لسنة 2006 بشأن شروط الوظائف الإشرافية بالوزارة والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري عليها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية تنص على أن " يكون الحد الأدنى لشروط لشغل الوظائف الإشرافية في الجهات المشار إليها على النحو التالي :

- **مراقب أو من في حكمة (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 8 سنوات فعليه في مجال العمل).**
- **على أن تضاف أربع سنوات فعلية لمدة الخبرة العملية لحمله الدبلوم تخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتان بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظيفة.**
- **أن يكون أخر تقريرين حصل عليها الموظف بتقدير ممتاز.**

كما أن المادة 3 من القرار المشار إليه تنص على أنه " يراعي عند إسناد تلك الوظائف:

1) أن يكون إسناد الوظائف الإشرافية بالندب لمدة سنة على الأقل قبل التثبيت.

2) أن يكون الموظف قد أمضي في ذات الجهة الحكومية أو الهيئات أو المؤسسة العامة مدة سنتين ميلاديتين كاملتين على الأقل قبل ندبه لأي من الوظائف الإشرافية.

3) أن تكون الوظيفة معتمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.

وحيث أن الثابت من الأوراق أن المتظلم حاصل على مؤهل ثانوية عامة في إدارة عمل محافظة الجهراء ويشغل وظيفة رئيس قسم تصاريح العمل وعين بالوزارة سنة 1992 ويشغل الدرجة الأولي وحصل على تقدير ممتاز عامي 2008 – 2009 ومن ثم يكون غير مستوفي لشروط شغل وظيفة مراقب لأن مؤهل المتظلم ليس من المؤهلات المطلوبة لشغل وظيفة مراقب وأيضاً لأن مؤهل المتظلم ليس من

المؤهلات المطلوبة لشغل وظيفة إشرافية وفقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 25 لسنة 2006 سالف الذكر الأمر الذي يضحي معه المتظلم الماثل خليقاً بالرفض.

أما فيما يتعلق بالمتظلم ضده السيد/..... فإن الثابت أنه حاصل على مؤهل جامعي تربية بدنية بتاريخ 1995/1/25 وعين بالوزارة سنة 2003 وحاصل على تقريرين ممتاز عن عامي 2008 /2009 **ومن ثم يكون غير مستوفي لشروط شغل وظيفة مراقب لأن المؤهل الحاصل على المتظلم (بكالوريوس تربية بدنية) لا يتفق ووظيفة مراقب التقييم والمتابعة بالإضافة إلى أن خبرته بمجال العمل الإداري فقط (منسق إداري معاملات).**

وذلك عن الفترة من 2003/2/15 وحتى تاريخه لا تؤهله هذه الوظيفة وفقاً للضوابط الواردة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2006/25 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية.

ولما كان كل من المتظلم ضده لا يتوفر فيها شروط شغل وظيفة مراقب فمن ثم يكون القرار المتظلم منه قد صدر فاقداً لسببه مما يتعين سحبه سحباً مجرداً وتسترد الجهة سلطاتها في شغل الوظيفة لمن تتوافر فيه الشروط المطلوبة قانوناً.

لذلك نري:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع سحب القرار المتظلم منه سحباً مجرداً.

سحب قرار الترقية لتخطي شرط الأقدمية

رقم الفتوى : 2010/311/6

التاريخ : **2010/7/13**

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2010/6/17 المرسلة إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن تظلم السيد/..... من قرار وزارة الكهرباء والماء رقم .../2010 فيما يتضمنه من تخطيه في الندب لوظيفة رئيس قسم.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أن المتظلم يشغل وظيفة (مهندس مبتدئ ميكانيك) وأنه منذ تعيينه من عشر سنوات مشهود له بالكد والمثابرة بالعمل، كما أن تقاريره كلها امتياز ولكنه فوجئ بالقرار الإداري رقم 2010/17 بندب السيد/ ..... رئيساً لقسم الصيانة بإدارة الأعمال الكيماوية تخطاه وألحق له أضراراً مادية وأدبية مما حدا به إلى التقدم بتظلمه الماثل الذي انتهت الجهة قبوله شكلاً ورفضه موضوعاً.

وانتهي رأي الديوان إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع سحب القرار رقم 2010/17 وما يترتب على ذلك من أثار أهمها أحقية المتظلم في شغل وظيفة رئيس قسم الصيانة بإدارة الأعمال الكيماوية.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم المؤرخ 1981/10/5 في شأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإذ تطلبون إبداء الرأي، نفيد بأنه:

أولاً: من حيث الشكل:

ومن حيث أن المستقر عليه أنه بصدور قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 25 لسنة 2006 بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات الإدارات الحكومية والمؤسسات أضحى الندب أحد الشروط الواجب توافرها في الموظف قبل الترقية إلى الوظيفة الإشرافية، وذلك بأن يندب إليها الموظف لمدة سنة

قبل تثبيته عليها، وبالتالي أصبح الندب في هذه الحالة إحدى الحلقات المتطلبة قانوناً للترقية للوظيفة الإشرافية لما يترتب عليه من إكساب المرشح للترقية خبرة عملية خلال مدة تؤهله للترقية وبدون هذا الندب لا يمكن ترقية المرشح للترقية إلى الوظيفة الإشرافية، وبالتالي يخرج مفهوم الندب طبقاً للقرار رقم 25 لسنة 2006 المشار إليه عن المفهوم المطلق للندب بالنسبة للقرارات الإدارية الأخرى والتي لا تعطي للموظف الحق في شغل الوظيفة وتخرج عن الاختصاص الولائي للدائرة الإدارية، أما في الحالة الماثلة فإن مفهوم الندب أصبح إحدى الحلقات المتطلبة للترقية ويدخل في اختصاص الدائرة الإدارية واعتباره مرحلة تمهيدية للترقية إلى الوظيفة الإشرافية وبدونه لا تتوافر في المرشح شروط شغلها، وللدائرة الإدارية أن تبسط رقابتها على القرارات الصادرة في مثل هذه الحالة لمعرفة ما إذا كانت مطابقة للقانون من عدمه وإنزال حكم الشرعية عليها.

وحيث أنه عن الميعاد فإن الثابت بالأوراق أن القرار المتظلم منه رقم 2010/17 قد صدر بتاريخ 2010/2/3 وقدم المتظلم تظلمه الماثل في 2010/3/25، فمن ثم يكون الأخير قد قدم في الميعاد القانوني بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية، وإذ استوفيها التظلم سائر مقوماته الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع:

حيث قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 25 لسنة 2006 بشأن شغل الوظائف الإشرافية بالوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية ينص في المادة (1) أنه: (تحدد المسميات الوظيفية الإشرافية في البناءً التنظيمي في الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة التي تسري بشأنها أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية على النحو التالي : (مدير إدارة – مراقب – رئيس قسم – رئيس شعبة ....)، ونص في المادة (2): (أن يكون الحد الأدنى لشروط شغل الوظائف الإشرافية في الجهات المشار إليها على النحو التالي:

- .....

- رئيس قسم أو من في حكمه (مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن 6 سنوات فعلية في مجال العمل).
- .....
- على أن تضاف أربع سنوات فعلية لمدة الخبرة العملية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادلها والدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتين بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.
- أن يكون أخر تقريرين حصل عليها الموظف بتقدير ممتاز.

كما أن المادة (3) من القرار المشار إليه تنص على أنه: (يراعي عند إسناد تلك الوظائف:

1) أن يكون إسناد تلك الوظائف الإشرافية بالندب لمدة سنة على الأقل قبل التثبيت.
2) أن يكون الموظف قد أمضى في ذات الجهة الحكومية أو الهيئة أو المؤسسة العامة مدة سنتين ميلاديتين كاملتين على الأقل قبل ندبه لأي من الوظائف الإشرافية.
3) أن تكون الوظيفة المتعمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.

وتنص المادة (4): تمثل الشروط الواردة في المادة (2) من هذا القرار الحد الأدنى الذي يتعين التزام الجهات بها لشغل هذه الوظائف ويجوز إضافة شروط أخرى لشغل الوظائف الإشرافية حسب الظروف وطبيعة العمل والنشاط في كل جهة على أن يكون من شأنها الإخلال بالضوابط المشار إليها في المادة (2).

وحيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2006/37 بشأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيارين صفي المادة (4) على أن : (في مجموعة الوظائف العامة تكون الأولوية في المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار للأعلى مؤهلاً فشاغل الوظيفية الإشرافية الأعلى وفقاً لتقسيمات الهيكل التنظيمي المعتمد من الجهة الحكومية فإذا تساووا في مستوى الوظيفة الإشرافية قدم الأقدم في شغلها لدي الجهة المرقى فيها فإذا تساووا في مستوي الوظيفة الإشرافية قدم الأقدم في شغلها لدي الجهة المرقى فيها

ثم الأقدم في التعيين لديها فالأقدم في شغل الدرجة المالية الحالية ثم الأقدم في شغل الدرجة المالية السابقة عليها فإذا اتحد تاريخ شغل الأخيرة قدم المرقى إليها قم الأقدم تخرجاً فالأكبر سناً).

وحيث أن مفاد ما سلف أن الترقية الأدبية وإن لم ينص عليها المشرع صراحة باعتبارها من صنع القضاء الإداري بوصفه الأمين على التزام الجهات الإدارية بمبدأ الشرعية وسيادة القانون إلا أنها تأخذ حكم الوجه الأخر من الترقية أي الترقية على درجة مالية سواء من حيث الجهة المختصة بإصدارها أو من حيث الضمانات المقررة دون أن ينال منها ما يصاحب الترقية الأخيرة دون الأولى من أثار مالية تقتضيها سمتها المالية إذ أنهما – رغم ذلك – صنوان من أثل واحد هو تغيير المركز القانون للموظف بتصعيده في مدارج السلم الإداري ومن ثم يتحدان في الضوابط العامة المنظمة لهما (في هذا المعني حكم محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم 2003/260 إداري جلسة 2004/2/16).كما أنه من المقرر أن الترقية الأدبية لا تكون إلا بالاختيار (طعن تمييز رقم 2002/309 إداري – جلسة 2003/3/2).

وحيث أن مؤدى ذلك، ولما كنا قد انتهينا إل يأن القرار المتظلم منه هو ندب لوظيفة إشرافية أعلى والذي أضحي أحد شروط الترقية للوظيفة الإشرافية الأعلى التي تطلبها القرار رقم 25 لسنة 2006 المشار إليه، وبالتالي فإنه9 يأخذ أحكام وقواعد الترقية الأدبية بالاختيار خاصة قواعد المفاضلة التي أقرها القضاء الإداري وقننها قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 37 لسنة 2006 في شأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار.

وحيث إن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 25 لسنة 2006 بخصوص شروط شغل الوظائف الإشرافية قد خلا من قواعد المفاضلة في حالة تساوي المرشحين واستيفائهم الشروط المطلوبة قبل ندبهم لشغل الوظائف الإشرافية وبالتالي تسري عليهم قواعد المفاضلة الخاصة بالترقية بالاختيار الواردة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 37 لسنة 2006 بشأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للرقية بالاختيار.

وحيث أنه بناءًا على تقدم فإنه استيفاء الموظفين المرشحين للترقية لشروط شغل الوظيفة الإشرافية الواردة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 25 لسنة 2006، فإن المفاضلة بينهم – قبل ندبهم – تدون على الترتيب التالي:

1) الأعلى مؤهل(الدكتوراه ثم الماجستير ثم دبلوم الدراسات العليا ثم الأجازة الجامعية).
2) شغل الوظيفة الإشرافية الأعلى.
3) الأقدم في شغل الوظيفة الإشرافية.
4) الأقدم في التعيين لدى الجهة المرقي فيها.
5) الأقدم في شغل الدرجة المالية الحالية.
6) الأقدم في شغل الدرجة المالية السابقة.
7) المرقى في الدرجة المالية السابقة يسبق المعين فيها.
8) الأقدم تخرجاً.
9) الأكبر سناً.

وغني عن البيان أن تلك القواعد هي قواعد أمرة يجب على جهة الإدارة إتباعها وعدم مخالفتها عند إجراء أية مفاضلة على أن يتم عند البدء بالمفاضلة تطبيق المعيار الأول وهو المؤهل يتم اللجوء إلى المعيار التالي وهكذا بالترتيب حتى المعيار الأخير.

وحيث أن الثابت من الأوراق أن المتظلم تم تعيينه بتاريخ 1994/12/19 بوظيفة مساعد مهندس كيمياء ثم أكمل دراسته الجامعية وحصل على بكالوريوس هندسة ميكانيكية وتم تعديل وضعه حيث تم تعيينه بوظيفة مهندس مبتدئ ميكانيك بتاريخ 2009/5/17 وله مدة خبرة أكثر من عشر سنوات وحاصل على تقريرين امتياز عن عام 2008 /2009 في حين حصل المتظلم ضده على شهادة دبلوم كيمياء وتم تعيينه بوزارة الكهرباء والماء بتاريخ 1997/6/11 بوظيفة مساعد مهندس كيمياء ثم حصل على مؤهل

جامعي (بكالوريوس هندسة ميكانيكا) وتم تعديل وضعه الوظيفي حيث تم تعيينه بوظيفة مهندس مبتدئ ميكانيك بتاريخ 2006/3/4 وله مدة خبرة أكثر من ست سنوات وحصل على تقريرين امتياز عن عامي 2009/2008 وحيث أن مؤهل المتظلم والمتظلم ضده هو في ذات مجال تخصص الدبلوم فإنه يتم الاعتداد بالمؤهل التخصصي وتحسب خبرته اعتباراً من حصوله على الدبلوم وأن هذه المدة قد تجاوزت عشر سنوات خبرة فعلية باعتبار أن الأجازة الدراسية التي حصل عليها المتظلم ضده عليها تدخل ضمن الخبرة المطلوبة لشغل وظيفة (رئيس قسم) ومن ثم يكون المتظلم ضده مستوفي لشروط شغل وظيفة رئيس قسم الصيانة.

وحيث أنه وإن كان الثابت تساوي المتظلم والمتظلم ضده في الحصول على المؤهل الجامعي وعدم شغل أي وظيفة إشرافية إلا أن المتظلم أقدم من المتظلم ضده في التعيين لدي الوزارة على النحو السالف بيانه فمن ثم يكون المتظلم أحق المتظلم ضده في شغل وظيفة رئيس قسم الصيانة ويكون القرار المتظلم منه إذ صدر متخطياً الأقدم في التعيين إلى الأحدث في التعيين مشوباً بعيب مخالفة القانون ومن ثم يكون القرار جديراً بالسحب.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع سحب القرار رقم ..... /2010 ومع ما يترتب على ذلك من أثار أهمها أحقية المتظلم في شغل وظيفة رئيس قسم الصيانة بإدارة الأعمال الكيماوية.

لا يستحق المُرقىَ بأثر رجعي مرتب الدرجة التي رُقيَ إليها

رقم الفتوى : 2009/317/2
السـنة : 2009/6/20

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2009/6/10 بشأن الطلب المقدم من السيد/ ..... بطلب الموافقة على صرف فرق الحافز الوقفي المقرر للعاملين بقطاع المساجد بفئة مراقب إدارة وذلك بأثر رجعي من 2006/5/12.

وتتلخص الوقائع حسبما يبين من مطالعة الأوراق أن الوزارة قد أصدرت القرار رقم (2006/65) بتعيين السيد/ ..... بوظيفة "مراقب صيانة" بإدارة ..... وذلك في 2006/5/12. وإذ لم يرتض السيد/..... القرار المذكور فقام برفع الدعوى رقم 2006/696 بطلب إلغاء القرار 2006/65 فيما تضمنه من تخطيه في التعيين في وظيفة "مراقب صيانة " بإدارة ..... والحكم بالتعويض عن الأضرار المادية والأدبية التي أصابته من ذلك القرار. وبجلسة 2007/6/12 قضت محكمة أول درجة بقبول الدعوى شكلاً وبرفضها موضوعاً.

واستأنف المذكور الحكم أمام محكمة الاستئناف بالاستئناف رقم 2007/463، وبجلسة 2008/9/15 قضت محكمة الاستئناف بقبول الاستئناف شكلاً وفي الموضوع بإلغاء وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف بإلغاء تقرير كفاءة المستأنف عن عام 2005 وإلغاء القرار 2006/65 فيما تضمنه من تخطي المذكور (المستأنف) في الترقية إلى وظيفة مراقب الصيانة وتأييد الحكم المستأنف فيما قضى فيه برفض طلب التعويض.

وتنفيذاً للحكم الاستئنافي أصدر معالي وزير العدل والأوقاف القرار رقم (3) لسنة 2009 والذي قضى بإلغاء القرار الوزاري رقم 2006/65 وترقية المذكور إلى وظيفة مراقب الصيانة بإدارة ..... اعتباراً من 2006/5/12.

وقد تقدم السيد/ ..... بطلب الموافقة على صرف الحافظ الوقفي المقرر للعاملين بقطاع المساجد بفئة مراقب وليس بفئة رئيس قسم بأثر رجعي من تاريخ 2006/5/12.

ونفيد بأنه: لما كان المستقر عليه في القضاء الإداري أن الحكم الصادر بإلغاء قرار تخطي الطاعن في الترقية يستلزم صدور قرار بترقية الطاعن وهو من تخطي في الترقية بأن ترجع أقدميته في هذه الترقية إلى التاريخ المعين لذلك القرار الذي ألغي إلغاءً جزئياً وأما من ألغيت ترقيته فيعتبر وكأن لم يرق في القرار الملغي ومن ثم يتضمن ذلك القرار أثراً رجعياً ينسحب إلى تاريخ صدور القرار الملغي وهو ما نفذته الوزارة بإصدار القرار رقم 2009/23 بترقية المذكور اعتباراً من 2006/5/12، وقد كان من المنطق المجرى لهذا الأثر الرجعي أن يستحق المحكوم له جميع الحقوق المالية المترتبة على هذا القرار، والمزايا المالية الأخرى التي كان يتقاضاها فعلاً لو تم ترقيته في القرار المطعون عليه إلا أن تطبيق هذا المنطق المجرد تحول دونه اعتباراًت أخرى وهي قاعدة أصولية استقر عليها الفقه والقضاء الإداري من أن "الأجر مقابل العمل" مما يجعل استحقاق المرقى للمرتب والمزايا المالية المرتبطة بالدرجة المرقي عليها متعارضاً مع ذلك المبدأ ولذلك استعاض القضاء الإداري عن ذلك بحق المحكوم له في الحصول على تعويض قد يتساوى مع تلك المزايا المالية وقد يزيد أو يقل عنها بحسب الأحوال.

وبتطبيق تلك المبادئ على المذكور فإنه تم ترقيته بأثر رجعي ، ولما كان الثابت بأنه لم يزاول عمل "المراقب" وهي الدرجة التي رقي إليها ومن ثم وتطبيقاً لقاعدة الأجر مقابل العمل "فإنه لا يستحق مرتب هذه الدرجة بأثر رجعي وما يصاحب ذلك المرتب وهذه الدرجة من مزايا مالية ومنها ما نص عليه القرار رقم (6) لسنة 2006 بشأن نظام المكافأة الشهرية لشاغلي الوظائف الإشرافية في قطاع المساجد والذي نص على أن قيمة مكافأة المراقب (175 د.ك) ورئيس القسم (100 د.ك) ومن ثم فإن المذكور لا يستحق مكافأة "مراقب" بأثر رجعي وهو تاريخ الترقية لأنه لم يزاول عمل "مراقب" إلا من تاريخ صدور قرار الترقية.

والثابت من الحكم الاستئنافي المرفق بالأوراق أن المحكمة الاستئنافية وإن نصت بإلغاء قرار تخطي المذكور في الترقية إلى درجة مراقب وأحقيته في الترقية لهذه الدرجة بأثر رجعي من تاريخ صدور القرار

الملغي، إلا أنها قضت في شق طلبه التعويض برفضه سواء بالنسبة للتعويض المادي أو الأدبي، ومن ثم فإن المذكور لا يستحق الحصول على فرق المكافأة المقررة للمراقب بأثر رجعي.

بناءًا عليه نرى رفض طلب المذكور في صرف الحافز الوقفي المقرر للعاملين بقطاع المساجد مراقب بأثر رجعي اعتباراً من 2006/5/12 وذلك على الأساس المبين.

رفض التظلم من التخطي في الترقية لانتفاء المصلحة

رقم الفتوى : 2008/439/6
التاريخ : 2009/1/19

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... /2008 المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن التظلم المقدم من السيدة/..... من قرار وزارة الأوقاف رقم ..../2008 فيما تضمنه من تخطيها للترقية لوظيفة موجه عام.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلمة تشغل وظيفة موجه أول بإدارة الدراسات الإسلامية بوزارة الأوقاف وأن الوزارة أصدرت القرار رقم11 لسنة 2008 بترقية السيد/ ..... إلى وظيفة موجه عام.

وبتاريخ 2008/6/1 قدمت المذكورة تظلمها من القرار على أساس أنخها أحق من المذكور بشغل هذه الوظيفة لتوافر كافة الشروط المطلوبة مما حدا بها لتقديم تظلم إلى الوزارة واختتمت تظلمها بطلب انصافها وترقيتها لوظيفة موجه عام.

وقد انتهت الهيئة من ترقية المتظلمة لشغل وظيفة موجه فني عام للنساء بالقرار رقم 334 لسنة 2008 المؤرخ 2008/11/23، وقد انتهي رأي ديوان الخدمة المدنية إلى عدم قبول التظلم لانتفاء المصلحة.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 81/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه: من حيث أن المقرر قانوناً أن المصلحة الشخصية المباشرة شرط لقبول أي تظلم ويتعين أن نوجد هذه المصلحة وقت التظلم وتستمر قائمة إلى أن يبت فيه الرأي النهائي. ومن حيث الثابت من الأوراق أن وزارة الأوقاف أصدرت القرار المتظلم منه رقم 2008/11 بترقية السيد/

..... لوظيفة موجه فني عام ومتخطياً المتظلمة في الترقية بهذه الوظيفة ثم صدر القرار رقم 334 لسنة 2008 المؤرخ 2008/11/23 بترقية المتظلمة لشغل وظيفة موجه فني عام نساء ومن ثم تكون جهة الإدارة قد استجابت لطلبات المتظلمة الأمر الذي تنتفي معه مصلحة المتظلمة في التظلم مما يتعين معه عدم قبول التظلم.

لذلك نرى:

عدم قبول التظلم لانتفاء المصلحة.

لا يجوز للإدارة تخطي الموظف المستوفي للشروط في الترقية

رقم الفتوى : 2000/54/6

التاريخ : 2001/5/2

بالإشارة إلى كتاب وزارة المالية بشأن التظلم المقدم من السيد/ .... من قرار الوزارة رقم ... لسنة 2000 المؤرخ 2000/4/9 فيما تضمنه من تخطيه في الترقية إلى الدرجة الأولى بالاختيار – وظائف عامة.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكور يعمل في وزارة المالية في وظيفة كاتب بالدرجة الثانية من مجموعة الوظائف العامة بغدارة مجمع الوزارات بقسم الأثاث واللوازم.

وبتاريخ 2000/4/1 رشح للترقية بالاختيار للدرجة الأولى، إلا أن الوزارة أصدرت القرار رقم ... لسنة 2000 بترقية عشرة موظفين من الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى عامة بالاختيار طبقاً للضوابط والمعايير التي وضعتها لجنة شئون الموظفين للترقية بالاختيار، وذلك في اجتماعها رقم 1994/1 المنعقد بتاريخ 1994/1/11، ولم يكن المتظلم ضمن المرقين في هذا القرار فتظلم من ذلك القرار بتاريخ 2000/4/18 طالبا ترقيته إلى الدرجة الأولى عامة.

وقد انتهى رأي وزارة المالية إلى أنه ليس هناك مجل لتظلم المذكور بحسبان أن الترقية من مطلقات سلطة الجهة الإدارية، أما ديوان الخدمة المدنية فقد انتهى رأيه إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بإلغاء القرار رقم.... لسنة 2000 فيما تضمنه من تخطى المتظلم في الترقية إلى الدرجة الأولى بالاختيار مع ما يترتب على ذلك من آثار.

وقد أحال ديوان الخدمة المدنية التظلم الماثل إلى هذه الإدارة بالكتاب رقم ... المؤرخ 2000/7/29 لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر تاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

واستيفاء للبيانات فقد أفادت الوزارة هذه الإدارة بالكتاب المؤرخ 2001/3/31 المشار إليه بعالية بأن الترقية بالاختيار لا تتم استنادا على عدد الدرجات في كل برنامج وإنما تكون على مستوى إجمالي الدرجات في جميع البرامج.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بانه:

من حيث الشكل:

فإنه لما كان القرار المتظلم منه يندرج ضمن البند ثالثاً من المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 1982/61.
ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 2000/4/9 وتظلم منه المتظلم بتاريخ 2000/4/18 أي في الميعاد القانوني، وإذ استوفيها التظلم في ذات الوقت سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

فإن المادة (24) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن: "الموظفين وذلك بالشروط الآتية:

1) وجود درجة شاغرة.
2) أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.
3) أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.
4) لا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية الاختيار وتعتبر الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار بها"

وتنص المادة (26) من ذات المرسوم على أن: "ترتب الأقدمية فيما بين الموظفين الذين يرقون في تاريخ واحد طبقاً لأقدميتهم في درجتهم السابقة".

ومن حيث أن المستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن المشرع قد حدد الشروط والضوابط التي تلزم كأصل عام لترقية الموظف بالاختيار وتتمثل في وجود درجة شاغرة، وان يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة، وأن يكون قد حصل في كل من السنتين الاخيرتين على تقدير ممتاز، وأن لا يكون قد رقى إلى الدرجة الحالية بالاختيار.

ومن حيث أن الأصل في الترقية بالاختيار أنها من الملاءمات التي تترخص بها الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار في مجال هذه الترقية قد استمد من عناصر صحيحة تنتجه وتؤدي إليه وأن يجري بناءًا على مفاضلة جادة بين المرشحين من حيث مستوى الكفاية كما تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطى الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان هذا الأخير هو الأكفأ، أما عند التساوي في الكفاءة فيجب ترقية الأقدم ، وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء، ومن ثم فإنه إذا ما جرت الترقية بالاختيار على غير الأساس المتقدم فإن القرار الصادر بها يكون مخالفا للقانون.

ومن حيث أنه بناءًا على ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أن وزارة المالية قد أصدرت القرار المتظلم منه رقم .... لسنة 2000 متضمنا ترقية عشرة موظفين من الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى وظائف / عامة بالاختيار، متخطيا المتظلم السيد/ ..... في الترقية إلى هذه الدرجة، بحجة أن الترقية بالاختيار هي سلطة تقديرية للجنة شئون الموظفين والإدارة، وإذ كان المذكور قد تدرج في وظيفته وحصل على درجته الحالية الثانية وظائف عامة بالأقدمية بتاريخ 1997/7/1، وحصل في السنتين الأخيرتين 98،99 على تقريرين بمرتبة ممتاز، وقد تضمن القرار المتظلم منه ترقية كل من السيد/ ..... والسيد/..... الحاصلين على الدرجة الثانية بتاريخ 1998/1/1، ومن ثم يكون المتظلم أقدم منهما في ترتيب الأقدمية في الدرجة الثانية وظائف عامة، وإذ تساوى معهما في مرتبة الكفاية بحصولهم جميعا على تقرير ممتاز في السنتين الأخيرتين وكانت الترقية بالاختيار بالوزارة لا تتم استنادا على عدد الدرجات في كل برنامج من برامج

الوزارة وإنما تكون على مستوى إجمالي الدرجات في جميع البرامج على النحو السالف بيانه بالوقائع، وعلى ذلك فما كان يجوز للإدارة تخطى المتظلم في الترقية إلى الدرجة الأولى بالاختيار بالقرار المتظلم منه رقم ..... لسنة 2000 بحسبانه أقدم من زميليه المشار إليهما في ترتيب أقدمية الدرجة الثانية، ومن ثم يكون القرار المتظلم منه حين تخطى المتظلم في الترقية قد صدر مخالفاً للقانون حقيقاً بالسحب.

لذلك نري:

قبول التظلم شكلاً، وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه رقم ... لسنة 2000 فيما تضمنه من تخطي المتظلم السيد/.... في الترقية إلى الدرجة الاولى بالاختيار مع ما يترتب على ذلك من آثار.

لا يجوز تخطى الأقدم إلى الأحدث في الترقية إلا في الكفاءة

رقم الفتوى : 2000/55/6
التاريخ : 2000/9/26

إشارة إلى كتاب وزارة المالية والمرسل إلى ديوان الخدمة المدنية في شأن التظلم المقدم من السيد/ ..... وتتلخص وقائع الموضوع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 2000/4/9 أصدرت وزارة المالية القرار الوزاري متضمنا ترقية سبعة موظفين من الدرجة الأولى إلى الدرجة (ب) عامة بالاختيار.

وبتاريخ 2000/4/12 قدم السيد/ ..... الذي يشغل وظيفة رئيس قسم في إدارة الشئون المالية تظلماً من هذا القرار، وقال شرحاً لتظلمه إنه قد استوفيها جميع شروط الترقية بالاختيار وانتهى إلى طلب إعادة النظر في القرار المتظلم منه فيما تضمنه من تخطيه في الترقية إلى الدرجة (ب).

وقد أرسلت وزارة المالية التظلم المذكور إلى ديوان الخدمة المدنية بالكتاب المشار إليه الذي جاء فيه أن المتظلم عين في 1983/11/1 بالدرجة الثالثة عامة وبعد مرور سنة صدر قرار بتعيينه رئيس قسم وأنه لم يرق خلال مدة خدمته إلى أي درجة بالاختيار وان الوزارة قد أصدرت القرار المؤرخ 2000/4/9 بترقية سبعة موظفين من الدرجة الأولى إلى الدرجة (ب) ولم يكن المتظلم ضمن المرقين بذلك القرار، وانتهت الوزارة إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً تأسيساً علي أنه إعمالاً لحكم المادة 24 من قانون الخدمة المدنية فإن للجنة شئون الموظفين مطلق الحرية في الاختيار من بين المرشحين حسب أولوية الترشيح وأن الأمر يدخل في سلطتها التقديرية.

وقد انتهى رأي ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه، وذلك استنادا إلى أن المتظلم أقدم من المرقين في الحصول على الدرجة الأولى وانه يتساوى معهم في مرتبة الكفاية بحصولهم جميعا على مرتبة امتياز ومن ثم لم يكن يجوز للوزارة تخطى المتظلم في الترقية إلى الدرجة (ب) بالقرار المشار إليه.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه إعمالاً لحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 في شأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل:

فإنه لما كان الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 2000/4/9 وقدم المتظلم تظلمه الماثل بتاريخ 2000/4/12 ومن ثم فإنه يكون قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 /1982، وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع:

فإنه باستعراض أحكام المرسوم الصادر بتاريخ 4 من أبريل سنة 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية يبين أنه قد نص في المادة 24 منه على أن: " يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط الآتية:

1) وجود درجة شاغرة.
2) أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة المشار إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.
3) أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.
4) لا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية الاختيار.

وتعتبر الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار بها. ولا تغير هذه الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية، وإذا اتحد تاريخها يستحق الموظف أول مربوط الدرجة المرقي إليها مضافا إليه علاوة واحدة من علاوتها الدورية".

كما نص في المادة 25 منه على أن:

(يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين إضافة أحكام أخري للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا النظام).

كما نص في المادة 27 منه على أن:

(تشكل بقرار من الوزير لجنة أو أكثر لشئون الموظفين حسب نوع العمل أو حجم الجهة الحكومية من أربعة أعضاء على الأقل من كبار موظفيها ورئيس وحدة شئون الموظفين) وتختص هذه اللجنة بالآتي:

1. .....
2. .....
3. **اقتراح ترقية الموظفين بالاختيار.**
4. .....

وترفع اللجنة اقتراحاتها فيما يتعلق باختصاصاتها المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 إلى السلطة المختصة لاعتمادها أو تعديلها أو رفضها ويكون قرارها نهائياً.

ومن حيث أن المستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن المشرع قد حدد الشروط والضوابط التي تلزم كأصل عام لترقية الموظف بالاختيار وتتمثل في وجود درجة شاغرة، وان يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة، وأن يكون قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقدير ممتاز، وأن لا يكون قد رقي إلى الدرجة الحالية بالاختيار، وناط المشرع بمجلس الخدمة المدنية بناءًا علي اقتراح ديوان الموظفين – الخدمة المدنية حالياً – سلطة وضع أحكام أخرى للترقية، وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في نظام الخدمة المدنية، وقد عنى المشرع ببيان دور لجنة شئون الموظفين في مجال الترقية بالاختيار فقصره علي مجرد اقتراح هذه الترقية، وغنى عن البيان أن ذلك إنما يتم في نطاق الضوابط وبمراعاة الشروط المقررة لهذه الترقية إعمالاً لحكم المادتين 24 ، 25 من نظام الخدمة المدنية سالف ذكرهما.

ومن حيث أن أحكام كل من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 79 في شأن الخدمة المدنية والمرسوم الصادر نفاذا له قد خلت من نص يجيز للجنة شئون الموظفين أن تستقل باستحداث ضوابط للترقية بالاختيار، ذلك أن وضع مثل تلك الضوابط إنما هو أمر يختص به مجلس الخدمة المدنية دون سواه على الوجه الذي سلف بيانه.

ومن حيث أنه لئن كان الأصل في الترقية بالاختيار أنها من الملاءمات التي تترخص بها الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار في مجال هذه الترقية قد استمد من عناصر صحيحة تنتجه وتؤدي إليه وأن يجري بناءًا علي مفاضلة جادة وحقيقة بين المرشحين من حيث مستوى الكفاية في جميع جوانبها، ذلك أن الأصل المستقر في القضاء الإداري أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطى الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان هذا الأخير هو الأكفأ، أما عند التساوي في الكفاءة فيجب ترقية الأقدم، وعلى هذا المقتضى فإن جرت الترقية بالاختيار علي غير الأساس المتقدم فإن القرار الصادر بها يكون مخالفاً للقانون .

ومن حيث أن الثابت من استعراض الوقائع السالف ذكرها أن الوزارة قد قامت بترقية من هم أحدث من المتظلم في شغل الدرجة المرقى إليها ولم يثبت تفوقهم عليه. وإذ كان المتظلم قد استوفيها شروط الترقية المنصوص عليها في القانون فمن ثم يكون تخطيه في الترقية في القرار المتظلم منه قد وقع مخالفاً للقانون ويكون القرار المتظلم منه بناءًا على ذلك قد صدر مشوباً بعيب مخالفة القانون مما يتعين معه سحبه فيما تضمنه من تخطى المتظلم في الترقية إلى الدرجة (ب).

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه من تخطي السيد/..... في الترقية إلى الدرجة (ب) مع ما يترتب على ذلك من آثار وذلك على النحو السالف بيانه.

لا يجوز تخطى الأقدم إلى الأحدث إلا في الكفاءة

رقم الفتوى : 2000/20/6
التاريخ : 2000/9/25

إشارة إلى الكتب في شأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة/ ..... طعناً في القرار رقم ..... المؤرخ 1999/6/29 فيما تضمنه من تخطيها في الترقية إلى الدرجة الرابعة/وظائف عامة بالاختيار.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1999/6/29 أصدرت الوزارة القرار الوزاري رقم ... بترقية عدد (100) موظف من الدرجة الخامسة إلى الدرجة الرابعة عامة بالاختيار، طبقاً للمعايير والضوابط التي وضعتها لجنة شئون الموظفين للترقية بالاختيار ، ولما لم تكن المتظلمة التي تشغل وظيفة مساعد باحث إداري بمراقبة رياض الأطفال بمنطقة حولي التعليمية ضمن هذا القرار فقد تقدمت بتاريخ 1999/8/21 بتظلم التمست فيه ترقيتها للدرجة المذكورة على سند من القول بأنها قد استوفت جميع شروط الترقية بالاختيار وأنها منذ تعيينها في 1996/6/29 قد حصلت خلال هذه المدة على امتياز في تقدير الكفاءة، وحصلت على أربع علاوات منهم ثلاثة دورية وواحدة تشجيعية، وأنها قد تم ترشحيها للحصول علي الدرجة الرابعة من قبل رؤسائها في العمل، وقد فوجئت بعدم ترقيتها كما فوجئ رؤسائها باستبعاد اسمها من المرشحين للترقية بالاختيار.

وقد أرسلت وزارة التربية التظلم المذكور إلى ديوان الخدمة المدنية بالكتاب المؤرخ 1999/11/29 رأت فيه قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً تأسيساً على أن التظلم قدم في الميعاد القانوني وأن لجنة شئون الموظفين في الوزارة قد أعملت سلطتها في الترقية بالاختيار لهذا العام بحسب الدرجات الشاغرة والموفرة لكل برنامج وأن السبب في عدم ترقيتها هو عدم وصول الدور إليها حيث الدرجات المتوفرة للبرنامج السابع الذي تتبعه المتظلمة كانت (38) درجة فقط وعدد المستوفين للترقية كان 187 ورقمها 95 بكشف الأقدمية، ومن ثم فقد تم استبعاد المذكورة لتخلف أحد الشروط وهى عدم وجود درجة شاغرة ومن ثم يضحي تظلمها غير قائم عير سبب صحيح من الواقع والقانون.

وقد انتهى رأي ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً وذلك استنادا للأسباب الواردة بمذكرة الديوان المحالة إلى هذه الإدارة مع التظلم المشار إليه بكتاب الديوان المؤرخ 2000/4/11 عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه، وقد أفاد مدير إدارة الموارد البشرية بالوزارة بالكتاب رقم و ت/ هـ 3 المؤرخ 2000/5/20 الموجه إلى مدير الشئون القانونية بالوزارة – أنعدم ترقية المتظلمة بالقرار المتظلم منه هو أن الترقية بالاختيار تمت بناءًا علي شروط وضوابط لجنة شئون الموظفين، حيث تمت ترقية الموظفين بالأقدمية المطلقة بالدرجة وعليه لم يتم ترقية أي موظف أحدث من المتظلمة في ترتيب الأقدمية.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بانه:

من حيث الشكل:

فإنه لما كان الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1999/6/29 وقدمت المتظلمة تظلمها الماثل بتاريخ 1999/8/21 أي في الميعاد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية الأخرى ومن ثم فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

فإنه باستعراض أحكام المرسوم الصادر بتاريخ 4 من أبريل 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية يبين أنه قد نص في المادة 24 منه علي أنه: " يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا علي اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط الآتية:

1) وجود درجة شاغرة.
2) أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.
3) أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.

4) لا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية الاختيار وتعتبر الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار بها ولا تغير هذه الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية، وإذا اتحد تاريخها يستحق الموظف أول مربوط الدرجة المرقي إليها مضافا إليه علاوة واحدة من علاوتها الدورية".

كما نص في المادة 25 منه على أنه: " يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين إضافة أحكام أخري للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا النظام".

كما نص في المادة 27 منه علي أنه: " تشكيل بقرار من الوزير لجنة أو أكثر لشئون الموظفين حسب نوع العمل أو حجم الجهة الحكومية من أربعة أعضاء على الأقل من كبار موظفيها ورئيس وحدة شئون الموظفين- وتختص هذه اللجنة بالآتي :

1- .....

2- .....

3- اقتراح ترقية الموظفين الاختيار.

4- .....

وترفع اللجنة اقتراحاتها فيما يتعلق باختصاصاتها المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 إلى السلطة المختصة لاعتمادها أو تعديلها أو رفضها ويكون قرارها نهائياً.

ومن حيث أن المستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن المشرع قد حدد الشروط والضوابط التي تلزم كأصل عام لترقية الموظف بالاختيار وتتمثل في وجود درجة شاغرة، وان يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة، وأن يكون قد حصل في كل من السنتين الاخيرتين على تقدير ممتاز، وأن لا يكون قد رقى إلى الدرجة الحالية بالاختيار، وناط المشرع بمجلس الخدمة المدنية بناءًا علي اقتراح ديوان الموظفين – الخدمة المدنية حالياً – سلطة وضع أحكام أخرى للترقية، وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في نظام الخدمة المدنية، وقد عنى المشرع ببيان

دور لجنة شئون الموظفين في مجال الترقية بالاختيار فقصره علي مجرد اقتراح هذه الترقية، وغنى عن البيان أن ذلك إنما يتم في نطاق الضوابط وبمراعاة الشروط المقررة لهذه الترقية إعمالاً لحكم المادتين 24 ، 25 من نظام الخدمة المدنية سالف الذكر.

ومن حيث أن أحكام كل من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 79 في شأن الخدمة المدنية والمرسوم الصادر نفاذا له قد خلت من نص يجيز للجنة شئون الموظفين أن تستقل باستحداث ضوابط للترقية بالاختيار، ذلك أن وضع مثل تلك الضوابط إنما هو أمر يختص به مجلس الخدمة المدنية دون سواه على الوجه الذي سلف بيانه.

ومن حيث أنه لئن كان الأصل في الترقية بالاختيار أنها من الملاءمات التي تترخص بها الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار في مجال هذه الترقية قد استمد من عناصر صحيحة تنتجه وتؤدي إليه وأن يجري بناءًا علي مفاضلة جادة وحقيقة بين المرشحين من حيث مستوى الكفاية في جميع جوانبها، ذلك أن الأصل المستقر في القضاء الإداري أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطى الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان هذا الأخير هو الأكفأ، أما عند التساوي في الكفاءة فيجب ترقية الأقدم ، وعلى هذا المقتضي فإن جرت الترقية بالاختيار علي غير الأساس المتقدم فإن القرار الصادر بها يكون مخالفا للقانون .

ومن حيث أن الثابت من استعراض الوقائع السالف ذكرها أن الوزارة قد قامت بترقية عدد 38 من الموظفين التابعين للبرنامج السابع التي تتبعه المتظلمة من الدرجة الخامسة من الدرجة الرابعة وظائف عامة وذلك حسب الدرجات الشاغرة المتوفرة لذلك البرنامج، ولم يصل الدور إلى المتظلمة للترقية بحسبان ترتيبها في كشف الأقدمية للدرجة المذكورة هو 95 وعلى ذلك يكون القرار المتظلمة منه لم يتضمن تخطياً للمتظلمة في الترقية للدرجة المذكورة ومن ثم لا محل للطعن عليه وبالتالي يكون التظلم الماثل في غير محله حقيقا بالرفض.

لكل ما تقدم نري قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وجوب حصول الموظف على امتياز في أخر سنتين للحصول على الترقية

رقم الفتوى : 2000/53/6
التاريخ : 2000/8/29

إشارة إلى كتاب رئيس ديوان الخدمة المدنية بشأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة/..... طعناً في القرار رقم ..... المؤرخ 2000/6/29 فيما تضمنه من عدم ترقيتها إلى الدرجة الثانية بالاختيار أسوة بزملائها.

ونجمل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلمة تشغل وظيفته كاتبة حسابها بالشئون المالية بديوان بالدرجة الثالثة والتي حصلت عليها بتاريخ 1997/1/1، وبتاريخ 2000/6/29 صدر القرار رقم ..... بترقية 28 موظفاً بالاختيار منهم 4 موظفين من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية متخطياً المتظلمة في الترقية إلى الدرجة الثانية.

وبتاريخ 2000/7/3 قدمت المذكورة تظلماً طلبت فيه ترقيتها بالاختيار إلى الدرجة الثانية لتوافر شروطها بالنسبة لها لأنها الأحق بالترقية كما أنها ذات كفاءة ولما مدة خدمة في القطاع الخاص تربو، عن ثمانية عشر عاماً ونصف بالإضافة إلى حصولها على علاوة تشجيعية في العام قبل الماضي وحصولها على تقريري امتياز في سنتي 1997 و1998.

وقد انتهى رأي الديوان إلى رفض التظلم موضوعاً استناداً إلى أن المتظلمة لم تستوف الشروط الوارد ذكرها في نص المادة (24) من قانون الخدمة المدنية وذلك بسبب حصولها على تقرير كفاءة لعام 1999 بتقدير (جيد).

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1998/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.
وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بانه:

من حيث الشكل:

فإن التظلم ينصب علي ترقية بالاختيار ومن ثم فإنه يندرج تحت البند ثالثاً من المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم 81/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 82/61 ولما كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 2000/6/29 وقدم التظلم الماثل بتاريخ 2000/7/3 فإنه يكون قد قدم خلال الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من القانون بتاريخ 2000/7/3 فإنه يكون قد قدم خلال الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من القانون المذكور، وإذا استوفيها التظلم سائر أوضاعه الشكلية ومن ثم فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة (24) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص علي أنه : (يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا علي اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط الآتية:

1) وجود درجة شاغرة.
2) أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.
3) أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.
4) ألا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية الاختيار...)

ومن حيث أن البين من مطالعة كتاب الديوان المؤرخ 2000/8/1 عدم استيفاء المذكورة لشرط التقدير الوارد بالفقرة (3)، حيث أنها لم تحصل علي تقديري (امتياز) في السنتين السابقتين لقرار الترقية المشار إليه، إذ قدرت كفايتها عن عام 1999 بدرجة (جيد) ومن ثم يكون قد تخلف لدى المتظلمة شرط من شروط الترقية بالاختيار وفقا لحكم المادة (24) من نظام الخدمة المدنية السالف ذكرها، وعلى ذلك يكون القرار المتظلم منه قد صدر صحيحاً ومتفقا مع أحكام القانون.

لكل ما سبق نرى قبول التظلم شكلاً، ورفضه موضوعاً.

ضوابط الترقية بالاختيار للوظائف التعليمية والإشرافية

رقم الفتوى : 99/56/6

التاريخ : 2000/8/27

بالإشارة إلى كتاب وزارة التربية المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية والمحال منه إلى هذه الإدارة بكتابه رقم ..... وإلى كتاب الوزارة رقم .... في شأن التظلم المقدم من السيدة/ ..... مدرسة لغة إنجليزية من عدم ترقيتها إلى وظيفة مدرسة أولى.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكورة تعمل مدرسة لغة إنجليزية بمدرسة ثانوية الفنطاس مقررات بنات بمنطقة الأحمدي التعليمية، وقد رشحت للترقية إلى وظيفة مدرسة أولى لمادة اللغة الإنجليزية من قبل لجنة الترشيحات بالوزارة، واجتازت المقابلة الأولية في المنطقة المذكورة بنجاح إلا أنها لم تجتز المقابلة التي أجريت لها في الوزارة بتاريخ 1999/5/2 من قبل لجنة اختيار المدرسين الأوائل للعام الدراسي 99 /2000 حيث رأت اللجنة أنها لا تصلح للترقية للوظيفة المذكورة.

وبتاريخ 1999/5/5 تظلمت المذكورة من نتيجة المقابلة على سند من القول أن رئيسه لجنة اختيار المدرسين التي أجرت معها المقابلة هي نفسها التي أجرت معها المقابلة سنة 1997 وأوصت بعدم ترقيتها في ذلك الوقت وأنهت تظلمها بطلب إعادة النظر في نتيجة المقابلة التي تمت معها واستطلاع رأي من هم أقرب إليها في العمل التربوي لتقييم أدائها.

وقد انتهى رأي كل من وزارة التربية وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وأحال الديوان التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات والبت فيه.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث الشكل فإن الثابت بالأوراق ان حقيقة طلب المتظلمة هو إلغاء القرار الصادر من لجنة الترشيحات بالوزارة فيما تضمنه من عدم صلاحيتها للترقية إلى وظيفة مدرسة أولى لغة إنجليزية.

ومن حيث أن الثابت أنه قد أجريت للمتظلمة المقابلة من قبل لجنة اختيار المدرسين الأوائل للعام الدراسي 99 /2000 بتاريخ 1999/5/2 حيث لم تجتز تلك المقابلة وتقدمت بتظلمها الماثل بتاريخ 1999/5/5 أي خلال الميعاد القانوني وإذ استوفيها التظلم في ذات الوقت سائر أوضاعه الشكلية الأخرى، فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

فإنه يبين من مطالعة قرار وكيل وزارة التربية رقم و ت / و ت 2 / 481 – 2847 المؤرخ 1994/4/12 بشأن شروط وضوابط الترقية للوظائف الإشرافية أنه بحسبانه القرار الواجب التطبيق في الحالة الماثلة أنه قد نص في البند ثانيا منه على أن: " تكون الترقية للوظائف التعليمية والإشرافية وفقا للشروط والضوابط التالية:

1) **ان يكون حاصلاً على تقرير كفاءة بدرجة (امتياز) عن السنة الأخيرة السابقة لسنة الترشيح من الامتياز في سنة الترقية.**
2) **أن يكون مستوفياً لشروط الخبرة المبينة قرين كل وظيفة في الجداول المرفقة....**
3) **أن يجتاز المقابلة الشخصية التي تجريها الوزارة.....**

ومن حيث أن الأصل في الترقية بالاختيار إلى الوظائف الإشرافية أنها من الملاءمات المتروكة لتقدير جهة الإدارة مما لا معقب عليها في هذا الصدد طالما أن تصرفها قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة، ومن الوظائف ما يعتبر متميزاً بطبيعته حيث يقتضي لشغله تأهيلاً خاصاً وصلاحية معينة ولا يتم اختيار المرشحين إليها إلا إذا توافرت اعتباراًت يمليها الصالح العام.

ومن حيث أنه لئن كان الثابت في الأوراق أن المتظلمة قد توافرت فيها الشروط التي تتطلبها الترقية إلى وظيفة مدرسة أولى لغة إنجليزية من حيث المؤهل ومدة الخبرة وتقارير الكفاية إلا أنها لم تجتز المقابلة الشخصية التي أجريت لها بالوزارة حيث رأت اللجنة عدم صلاحيتها، ومن ثم تكون قد فقدت أحد الشروط التي تلزم للترقية إلى الوظيفة المشار إليها، وإذ لم تقدم المتظلمة ثمة دليل على تعسف اللجنة معها في نتيجة المقابلة يمكن أن يصم قرارها بعدم صلاحية المذكورة للترقية للوظيفة المشار إليها، فمن ثم يكون قرارها قد صدر متفقاً وأحكام القانون ولا محل للطعن عليه ويغدو نعي المتظلمة عليه في التظلم الماثل في غير محله مما يجعل هذا التظلم حقيقا بالرفض.

لذلك نري قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

لا وجه لنظر التظلم لإنعدام وجود قرار بالترقية

رقم الفتوى : 2000/10/6
التاريخ : 2000/8/10

بالإشارة إلى كتب وزارة التربية بشأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيد/..... من عدم ترقيته لوظيفة وكيل المدرسة.

وتخلص الوقائع – على النحو المبين بالأوراق – في أنه بتاريخ 1982/2/16 عين المذكور في وظيفة مدرس بالوزارة بمؤهل دبلوم معه المعلمين.

وقد قامت منطقة الفروانية التعليمية بترشيحه لوظيفة وكيل مدرسة عن العام الدراسي 1995/94 إلا أن نتيجة مقابلته مع اللجنة المختصة كانت (يبقى).

وأضاف المذكور أنه لم يطلب للمقابلة مرة أخرى منذ ذلك التاريخ حتى 1997/5/10 وبتاريخ 1997/5/11 استدعى للمقابلة تمهيداً لترقيته إلى مدرس أول وكانت نتيجة المقابلة عدم انطباق معايير تلك الوظيفة عليه، ولم يوفق في مقابلتين مع اللجنة لذات الأسباب.

وبتاريخ 1999/5/25 استدعى للمقابلة للمرة الخامسة إلا أنه لم يحضر وطلب مقابلة مراقب التنسيق واشتكى له من معايير الاختيار التي لا تنطبق عليه فأشار عليه مراقب التنسيق بان يحول من المرحلة المتوسطة إلى المرحلة الإبتدائية حتى يتم ترشيحه للوكالة.

وبتاريخ 99/5/29 قدم تظلماً للسيد/ ..... إدارة التعليم الديني طلب فيه ترقيته إلى وكيل مدرسة استنادا على حصوله على تقارير امتياز منذ 12 عاماً متصلة وعدم وجود ثمة شكاوى ضده طول فترة عمله.

وقد انتهى رأي كل من الوزارة وديوان الخدمة المدنية إلى عدم قبول التظلم شكلاً لتقديمه بعد الميعاد المقرر قانوناً ومن ثم عدم جدوى بحثه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه إعمالاً لحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر في 5 من أكتوبر 1981، بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أن المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 /1982 تنص على أن:

"**تنشأ بالمحكمة الكلية دائرة إدارية تشكل من ثلاثة قضاة وتشتمل على غرفة أو أكثر حسب الحاجة، وتختص دون غيرها بالمسائل الآتية، وتكون لها فيها ولاية قضاة الإلغاء والتعويض:**

أولاً: .....

ثانياً: الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة المدنية.

ثالثاً: الطلبات التي يقدمها الموظفون المدنيون بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بالترقية.

رابعاً: الطلبات التي يقدمها الموظفون المدنيون بإلغاء القرارات الصادرة بإنهاء خدماتهم أو بتوقيع جزاءات تأديبية عليهم....."

كما تنص المادة السابعة من ذات المرسوم بالقانون على أن: " **ميعاد رفع دعوى الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح الحكومية أو إعلان صاحب الشأن به، أو ثبوت علمه به علما يقينيا. وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهات الرئاسية لها.....**"

وتنص المادة الأولى من المرسوم المؤرخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الاولى من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه على أن: **(يكون التظلم من القرارات الإدارية المنصوص عليها بالفقرات الثانية والثالثة والرابعة من**

المادّة الأولى من المرسوم بالقانون 20/ لسنة 1981 المشار إليه إلى الجهة التي أصدرتها أو الجهات الرئاسية لها، بطلب يقدم أو يرسل بكتاب مسجل بعلم الوصول)

كما تنص المادّة الثانية من ذات المرسوم على أن:

أ) اسم المتظلّم ووظيفته .....

ب) تاريخ صدور القرار المتظلّم منه، وتاريخ نشره .....

ج) موضوع القرار المتظلّم منه .....

ويستفاد مما تقدم أنه يتعين للنظر في التظلم الإداري سواء من حيث الشكل أو الموضوع في أي من حالاته الوجوبية الثلاثة المشار إليها أن ينصب على قرار إداري صدر بالفعل سواء أكان قراراً إيجابيا أم سلبياً ويجب أن تتضمن صحيفة التظلم تاريخ صدور القرار المتظلم منه وموضوعه.

فإذا لم يكن قد صدر قرار إداري فلا وجه لنظر التظلم لإنعدام المحل باعتبار أن محل التظلم الإداري يدور وجوداً وعدماً مع القرار الإداري المتظلم منه.

ومن حيث أن القرار الإداري هو ذلك القرار الذي تفصح به الجهة الإدارية عن إرادتها الملزمة في الشكل ممكنا وجائزا وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة، وكان البين من مطالعة الأوراق أن محل التظلم المعروض ليس قراراً إدارياً بالمعنى المذكور آنفاً وإنما لا يعدوا أن يكون مجرد توصية تصدرها اللجنة تمهيداً لصدور القرار الإداري بالترقية بناءًا عليها من السلطة المختصة وهذا القرار الأخير هو الذي يمكن أن يكون محلاً للتظلم من صاحب الشأن إذا قامت دواعيه ومبرراته وبالترتيب على ما تقدم فإن التظلم يكون قد افتقد محله ومن ثم لا يجوز نظره لإنعدام المحل.

وبناءًا على ما تقدم نري:

عدم جواز نظر التظلم المقدم من السيد/..... وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية بالاختيار

رقم الفتوى : 99/45/6

التاريخ : 1999/11/9

إشارة إلى كتاب الهيئة العامة للشباب والرياضة في شأن التظلم المقدم من السيد/ .... من قرار الهيئة العامة للشباب والرياضية رقم .... الصادر بتاريخ 1999/7/11.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 99/7/11 صدر قرار الهيئة العامة للشباب والرياضة رقم ... بتولي السيد/..... بنفس درجته وظيفة نائب مدير إدارة الهيئات الشبابية، وبتاريخ 99/7/26 قدم السيد/..... تظلماً من هذا القرار ملتمساً فيه تصحيح وضعه الوظيفي لدى الهيئة، وقال شرحاً لتظلمه بانه أولى من زميله المرقى لشغل وظيفة نائب مدير إدارة الهيئات الشبابية باعتباره أسبق منه في التخرج وأقدم في التعيين كما أنه يشغل الدرجة الأولى في حين أن المرقى بالدرجة الثالثة بالإضافة إلى حصوله على امتياز في جميع تقاريره السنوية منذ تاريخ تعيينه وحتى صدور القرار المتظلم منه.

وقد عقبت الهيئة العامة للشباب والرياضة على التظلم الماثل بمذكرة أرفقتها بالكتاب المشار إليه انتهت فيها إليه قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً استناداً إلي أن الترقية في مفهوم كل من قانون ونظام الخدمة المدنية تعنى منح الموظف درجة (مالية) أعلى من درجته المالية التي يشغلها وعلى ذلك ولما كان القرار المتظلم منه قد تضمن تولى السيد/..... بنفس درجته وظيفة نائب مدير إدارة الهيئات الشبابية، ومن ثم فإن هذا القرار لا يخضع لأحكام الترقية سواء كانت بالأقدمية أو بالاختيار، ولا يجوز للمتظلم الاحتجاج في هذا الصدد بأسبقيته في تاريخ الميلاد أو الحصول على المؤهل او توليه وظيفة رئيس قسم قبل المتظلم. وقد انتهى رأي ديوان الخدمة المدنية إلي قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بإلغاء القرار رقم ..... /99 فيما تضمنه من توليه وظيفة نائب مدير إدارة الهيئات الشبابية.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة بإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارة والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه: من حيث أنه عن الشكل فإن لما كان الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 99/7/11 وقدم المتظلم تظلمه الماثل بتاريخ 99/7/26 ومن ثم فإنه يكون قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 81 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 82 وإذا استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لئن كانت الترقية التي أجاز المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 81 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية الطعن في القرارات الصادر بها تنصرف أساسا إلي ترقية الموظف إلي درجة مالية أعلى من درجته إلا أنه لا شك يندرج في مدلولها وينطوي في معناها نقل الموظف إلى وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري، إذ أن الترقية هي في حقيقتها ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره في مدارج السلم الوظيفي والإداري، ويتحقق ذلك بطبيعة الحال بنقل الموظف إلي وظيفة تعلو وظيفته في مجال الاختصاص وإن لم يصاحب هذا النقل نفع مادى. ومن حيث أنه وإن كان الأصل أن الترقية بالاختيار من الملائمات التي تترخص فيها الإدارة بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار في مجال هذه الترقية قد استمد من عناصر صحيحة نتيجة وتؤدي إليه وان يجرى بناءًا علي مفاضلة جادة وحقيقية بين المرشحين من حيث مستوى الكفاءة في جميع جوانبها، ذلك ان الأصل في الفقه والقضاء الإداري أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطى الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان الأخير هو الأكفأ ممن يسبقونه في الأقدمية وأكثرهم جدارة بالترقية، بعد تمحيص حالاتهم واستعراض كفايتهم والإطلاع على ملفاتهم – أما عند التساوي في الكفاية فيجب ترقية الأقدم، وعلى هذا المقتضى فإذا إذا جرت الترقية على غير الأساس المتقدم فإن القرار الصادر

يكون مخالفا للقانون. ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن الهيئة قد قامت بترقية السيد/..... إلى وظيفة نائب مدير إدارة الهيئات الشبابية متخطية بذلك المتظلم ولم يثبت تفوق الأول عليه، خصوصاً وان المتظلم حصل على تقديري كفاءة عن السنتين الأخيرتين بدرجة امتياز وهذا يكشف عن كفاءته واستعداده الشخصي وقدرته على الاضطلاع بمسئولياته والنهوض بأعباء وظيفته إضافة إلي أنه أسبق من زميله في شغل وظيفة رئيس قسم وأسبق منه في الحصول علي المؤهل الجامعي وأقدم منه في الدرجة المالية ومن ثم يكون هذا التخطي مخالفا للقانون.

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلم شكلاً، وفي الموضوع سحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه من تخطى المتظلم في الترقية إلى وظيفة نائب مدير إدارة الهيئات الشبابية.

رقم الفتوى : 98/56/6

التاريخ : 1999/4/12

بالإشارة إلي الكتب المنتهية بكتاب وزارة التربية والمرسل إلي هذه الإدارة بشأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة/ من القرار رقم ..... المؤرخ 1998/6/27 فيما تضمنه من عدم ترقيتها بالاختيار إلى الدرجة (أ) – وظائف عامة.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1998/6/27 أصدرت وزارة التربية القرار رقم ..... بترقية عدد (355) موظفا من الدرجة (ب) إلى الدرجة (أ) بالاختيار، وبتاريخ 1998/8/8 قدمت السيدة/ ..... تظلماً من القرار المشار إليه طالبة إعادة النظر فيه لأحقيتها في الترقية، وقد انتهى رأي كل من ديوان الموظفين ووزارة التربية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل:

فإنه لما كان الثابت من مطالعة الأوراق أن القرار المتظلم منه صدر بتاريخ 1998/6/27م، وإذ قدمت المتظلمة تظلمها الماثل بتاريخ 1998/8/8 أي خلال ستين يوماً ومن ثم فإنها تكون قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 1982/61، وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

فإنه لما كان المادة 24 من المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن: " يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا علي اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:

1) وجود درجة شاغرة.
2) أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.
3) أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.
4) ألا يكون الموظف قد رقي إلي درجته الحالية الاختيار.

ومن حيث أن الثابت بالأوراق أن المتظلمة لم تستوف الشرط الثالث التي تضمنته المادة 24 من مرسوم نظام الخدمة المدنية المشار إليه، إذ لم تحصل على تقريري ممتاز في السنتين الأخيرتين حيث أن تقرير كفاءتها عن عام 97 كان بتقدير جيد ومن ثم فلا يكون للمتظلمة أي حق في الترقية بالاختيار للدرجة (أ) – وظائف عامة وعلى ذلك يكون القرار المتظلم منه قد صدر متفقا وأحكام القانون.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

رفض التظلم شكلاً - لمرور ستين يوماً - يتبعه رفضه موضوعاً

رقم الفتوى : 99/14/6
السنة : 1999/4/12

إشارة إلي الكتاب المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية، بشأن التظلم المقدم من السيد/ ..... مساعد امين مكتبة – طعناً في القرار الصادر بتاريخ 1999/6/27 فيما تضمنه من عدم ترقيته إلى الدرجة (ب) بالاختيار.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1997/6/27 صدر القرار رقم ..... قاضيا بترقية 436 موظفا من الدرجة الاولى – عامة إلى الدرجة (ب) عامة بالاختيار، وبتاريخ 1998/12/13 قدم المذكور تظلما من هذا القرار وقد جاء بالقرار أنه علم بالقرار المتظلم منه خلال شهر 1998/7 وانه عند استفساره عن سبب عدم ترقيته أفيد بان الإداريين قد استبعدوه من هذه الترقية.

وقد انتهى رأي كل من وزارة التربية وديوان الخدمة المدنية إلى عدم قبول التظلم شكلاً، تأسيساً على أن المتظلم لم يراع المواعيد المنصوص عليها في المادة السابقة من المرسوم بالقانون رقم(81/20) بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (61 /82) وان الترقية بالاختيار أمر يخضع للسلطة التقديرية لجهة الإدارة ولا معقب عليها في ذلك عملاً بحكم المادة (24) من نظام الخدمة المدنية وقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1980/7).

وقد أحيل هذا التظلم لهذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة على ذلك نفيد بانه:

من حيث أنه عن الشكل:

فإن المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 تنص علي أن: (ميعاد رفع دعوى الإلغاء ستون

يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح الحكومية أو إعلان صاحب الشأن به، أو ثبوت علمه به علماً يقينياً.

وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهات الرئاسية لها، ويجب أن يبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه...)

ومن حيث أنه يجب مراعاة ميعاد رفع دعوى الإلغاء وهي ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به أو ثبوت علمه به علما يقيناً، وأن انقضاء هذا الميعاد دون تقديم التظلم يترتب عليه عدم قبول دعوى الإلغاء، كما يمتنع على الجهة الإدارية وفقا لما استقر عليه الفقه والقضاء، إعادة النظر في قراراتها وسحب ما يكون منها مخالفا للقانون مما يترتب عليه عدم قبول التظلمات التي تقدم بعد انقضاء هذا الميعاد.

ومن حيث أن القرار المتظلم منه صدر بتاريخ 1998/6/27 وأن المتظلم حسبما جاء بإقراره، قد علم به خلال شهر يوليو 1998، وقدم تظلمه بتاريخ 1998/12/13 أي بعد فوات الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 المشار إليه، ومن ثم يكون التظلم غير مقبول شكلاً وبالتالي لا جدوى من بحثه موضوعاً.

ولكل ما تقدم نرى عدم قبول التظلم شكلاً.

لا يجوز تخطي الموظف الأقدم إلى الأحدث في الترقية بالاختيار

رقم الفتوى : 99/20/6

التاريخ : 1999/1/31

إشارة إلى كتب وزارة التربية بشأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة/ ..... طعناً على القرار المؤرخ 1998/6/27 فيما تضمنه من عدم ترقيتها إلى الدرجة (أ) عامة.

وبتاريخ 1998/8/3 قدمت المذكورة تظلماً طلبت فيه منحها الترقية بالاختيار إلى الدرجة (أ) لتوافر شروطها بالنسبة لها من حيث الأقدمية وحصولها على تقريري امتياز في السنتين السابقتين على القرار المتظلم منه.

وقد انتهى رأي وزارة التربية إلى رفض التظلم استنادا على ان عدم ترشيحها للترقية راجع غلي حصولها على إنذار لعدم تعاونها مع الموجهة الأولى للزهرات والمرشدات مما ترتب عليه تعطيل تمثيل الإدارة العامة للتعليم الخاص من الإعداد للاحتفال بيوم المرشدة العربية يومي 9 و10 /1997/11، وانها لم تتظلم منه فضلا عن أن وكيل الوزارة المساعد للتعليم الخاص والنوعي طلب نقلها من جهة عملها وأنه لا إلزام علي جهة الإدارة في ترقية كل من تتوافر فيه شروط الترقية بالاختيار لكونها جوازية.

كما انتهى رأي ديوان الخدمة المدنية إلى رفض التظلم موضوعاً لذات الأسباب والتي استندت عليها الوزارة في عدم ترشيحها للترقية.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1998/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأن:

ومن حيث الشكل:

من حيث أن التظلم ينصب على ترقية بالاختيار فإنه يندرج تحت البند ثالثا من المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 /1982.

ومن حيث ان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1998/6/27 كان التظلم الماثل قد قدم من صاحب الصفة فيه بتاريخ 1998/8/3 فإنه يكون قد قدم في الميعاد وإذا استوفيها سائر أوضاعها الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع: فإن المادة 24 من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن: يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا علي اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط الآتية:

1) وجود درجة شاغرة.
2) أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.
3) أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.
4) ألا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية الاختيار.

كما نص في المادة (25) منه على أنه: " يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين إضافة أحكام أخري للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا النظام".

وقد أصدر مجلس الخدمة المدنية قراره رقم 7 /1980 بشأن قواعد الترقية إلى الدرجتين أ ، ب ونص في مادته الأولى على أن : " لا تكون الترقية إلى الدرجتين (أ ،ب) إلا بالاختيار ويشترط لترقية الموظف لأي من هاتين الدرجتين أن يكون كويتيا وأن يكون قد أمضي مدة لا تقل عن أربع سنوات في الدرجة

المرقى منها، وذلك بالإضافة للشرطين المنصوص عليهما في البندين 1 ، 3 من المادة 24 من نظام الخدمة المدنية".

ويستفاد مما تقدم ان الشرع قد بين الشروط التي يلزم توافرها في المرشح للترقية إلى الدرجتين أ ، ب عامة بالاختيار بحيث إذا توافرت فيه يكون صالحاً للترقية وذلك بمراعاة الضوابط التي وضعها مجلس الخدمة المدنية في شأن الترقية إلى هاتين الدرجتين على الوجه الذي سلف بيانه.

ومن حيث أن البين من مطالعة كتاب الوزارة المؤرخ 1999/1/31 الموجه لديوان الخدمة المدنية استيفاء المذكورة لشرط المدة والتقدير حيث أمضت في الدرجة (ب) أكثر من أربع سنوات حتى صدور قرار الترقية إلى الدرجة (أ) المتظلم منه وحصلت علي تقريري امتياز في السنتين السابقتين لقرار الترقية المشار إليه فضلا عن كونها كويتية الجنسية وتوجد درجات شاغرة فإن الشروط المتطلبة للترقية كون قد توافرت بالنسبة لها وهو ما أكدته الوزارة حين حصرت عدم ترشيح المتظلمة للترقية بحصولها على إنذار دون ذكر موانع أخرى الأمر الذي لا تكون معه المتظلمة أهلا للاختيار من السلطة المختصة بالترقية بالوزارة وفقا لسلطتها التقديرية في الاختيار مع مراعاة أنه وإن كان الأصل في الترقية بالاختيار أنها من الملاءمات التي تترخص فيها جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة منتجة وتؤدي إليه وأن يجري بناءًا عليه مفاضلة جادة وحقيقة بين المرشحين من حيث مستوى الكفاية في جميع جوانبها ذلك أن المقرر أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطى الأقدم إلى الأحدث في الترقية إلا إذا كان هذا الأخير أكفأ من الأقدم اما عند التساوي في الكفاية فيجيب ترقية الأقدم وإلا كان تخطى الأقدم في الترقية مخالفاً للقانون.

ومن حيث أن الثابت بالأوراق عدم استيفاء المتظلمة لشروط الترقية بالاختيار إلى الدرجة (أ) بالاختيار بعد توافر شروط الترقية فيه فإن القرار الصادر بترقية الأحدث منها رغم استيفائها لشروط الترقية يكون معيباً بعيب مخالفة القانون بما يجعله جديراً بالسحب.

ولا ينال من ذلك ما ساقته كل من الوزارة وديوان الخدمة المدنية في رأيهما من ان السبب في عدم ترشيحها للترقية يكمن في حصولها على إنذار لأن الإنذار وإن كان عقوبة إلا أن المشرع لم يترب عليه في قانون الخدمة المدنية ونظامها أية آثار تتمثل في منع أو تأجيل هذه الترقية حسبما يستفاد من أحكام المادة 68 من مرسوم نظام الخدمة المدنية المشار إليه الأمر الذي يكون معه التظلم المقدم من المذكورة علي أساس صحيح من الواقع والقانون ويكون القرار المتظلم منه قد صدر مخالفاً لأحكام القانون مما يتعين معه سحبه فيما تضمنه من تخطى المتظلمة في الترقية إلى الدرجة (أ) عامة وما ترتب علي ذلك من آثار.

لكل ما سبق نرى:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه من تخطى المتظلمة في الترقية إلى الدرجة (أ/عامة) مع ما يترتب على ذلك من آثار، وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

رقم الفتوى : 98/2/6
التاريخ : 1998/3/9

بالإشارة إلي كتاب وزارة التربية المرسل إلى ديوان الخدمة المدنية، في شأن التظلم المقدم من السيد/..... مدرس التربية الإسلامية بثانوية أحمد العدواني مقررات طعناً في القرار رقم .... المؤرخ 1997/6/25 فيما تضمنه من عدم ترقيته إلى الدرجة الثالثة – وظائف عامة بالاختيار.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1997/6/25 صدر القرار رقم ..... بترقية 822 موظفا بالوزارة بالاختيار من الدرجة الرابعة للدرجة الثالثة عامة.

وبتاريخ 1997/6/28 قدم المذكور تظلما من القرار المشار إليه جاء فيه، انه بتاريخ 1998/2/20 عين في وظيفة مدرس بالدرجة الخامسة عامة، وفي 1994/7/1 رقى إلى الدرجة الرابعة عامة وذلك بالأقدمية، وأضاف المتظلم انه استوفيها جميع الشروط التي تلزم للترقية للدرجة الثالثة، إذ انه حصل على شهادة جامعية وأن آخر أربعة تقارير كفاية كانت بدرجة ممتازة، وانتهى المذكور في تظلمه إلى طلب ترقيته بالاختيار إلى الدرجة الثالثة.

وقد انتهى رأى كل من وزارة التربية وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بانه:

من حيث الشكل فإنه لما كان الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1997/6/25، وقدم التظلم الماثل بتاريخ 1997/6/28، أي خلال الستين يوماً التالية لصدور القرار المتظلم منه، فمن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

فإنه لما كانت المادة (234) من المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن: " يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:

1) **وجود درجة شاغرة.**
2) **أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.**
3) **أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.**
4) **ألا يكون الموظف قد رقي إلي درجته الحالية الاختيار.**

ومن حيث أن لجنة شئون الموظفين بالوزارة قد أعملت سلطتها في الترقية الاختيار لهذا العام بإعطاء الأولوية للمدرسين والمدرسات حسب أقدميتهم في الدرجة وحسب الشواغر المتوفرة لكل برنامج وأن السبب في عدم ترقية المذكور هو عدم وصول الدور إليه حيث لم يرق بالقرار المتظلم منه من هو أحدث منه في أقدمية الدرجة الرابعة في البرنامج الخاص الذي ينتمي إليه.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المتظلم لم يتخط في ذات البرنامج الذي ينتمي إليه في القرار المتظلم منه بمن هو أحدث منه في الأقدمية حيث وقفت الترقية عند من ترجع أقدميته في الدرجة الرابعة عامة إلى 1994/2/21 بينما ترجع أقدمية المتظلم في هذه الدرجة إلى 1994/7/1، ومن ثم يضحى تظلمه غير قائم على سبب صحيح من الواقع أو القانون حقيقا بالرفض.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

إجازة مرافقة الزوج لا تمنع الموظفة من الترقية بالأقدمية بقوة القانون

رقم الفتوى : 96/13/6
التاريخ : 1996/9/24

عدم تقيد التظلم بالميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 82/61 من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن الخدمة المدنية – الترخيص للموظفة بإجازة خاصة لمرافقة زوجها بالخارج لا يترتب عليه انفصام العلاقة الوظيفية بل يترتب عليه كافة آثار الوظيفة ومنها استحقاق العلاوة والترقية بالأقدمية – مخالفة تعميم ديوان الموظفين رقم 6 لسنة 1981 بشأن تقييم كفاءة الموظفين غير القائمين بأعباء وظائفهم لأحكام المواد 14 و 18 و 23 من نظام الخدمة المدنية.

إشارة إلى كتاب وزارة التربية والمرسل إلي ديوان الموظفين في شأن التظلم المقدم من السيدة/ طعناً على قرار الوزارة رقم ..... الصادر بتاريخ 1993/11/18 القاضي بسحب قرار ترقيتها.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن السيدة المذكورة قد عينت بوزارة التربية بتاريخ 1986/9/9 في وظيفة إخصائية نفسية بإدارة الخدمة النفسية، ومنحت إجازة بنصف راتب اعتبار من 1986/9/11 لمرافقة زوجها بالخارج والذي يعمل بوزارة الخارجية وبتاريخ 1993/9/11 انتهت أجازتها الخاصة بعودتها للبلاد وقد باشرت عملها في 1993/9/25 حيث تقرر ندبها للعمل بالهيئة العامة لشئون القصر في 1993/11/13، وبتاريخ 1993/1/7 أصدرت الوزارة القرار رقم ..... القاضي بترقيتها بالأقدمية للدرجة الثالثة (عامة) اعتباراً من 1993/1/1 وكان ذلك أثناء الأجازة الخاصة الممنوحة لها ، وبتاريخ 1993/11/18 أصدرت الوزارة القرار رقم .... متضمناً سحب قرار الترقية وذلك استنادا لعدم توافر الشروط المقررة قانونا للترقية نظراً لكونها غير خاضعة لنظام تقييم الكفاءة ووفقا لتعميم ديوان الموظفين رقم 6 لسنة 1981 بشأن تقييم كفاءة الموظفين غير القائمين بأعباء وظائفهم. وبتاريخ

1995/11/26 قدمت المذكورة تظلماً طعناً على القرار الصادر بسحب ترقيتها إلى الدرجة الثالثة طالبة إعادة النظر فيه، وقد انتهى رأى كل من الوزارة وديوان الموظفين إلى عدم قبول التظلم شكلاً.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه إعمالاً لحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر في 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على ذلك نفيد بانه:

من حيث الشكل فإن المستقر فقهاً وقضاءاً أنه إذا كان المركز القانوني الذي اكتسبه الموظف ينشأ مباشـرة من قاعدة قانونية عامة فإن عمل الجهة الإدارية يقتصـر علي تطبيق هذه القاعدة علي الحالة المعروضة وهذا العمل لا يعتبر قراراً إدارياً بالمعنى الصحيح وإنما هو في حكم العمل المادي أو الإجراء المقرر للمركز القانوني والذي نشـأ مباشـرة من القاعدة القانونية ذاتها وليس من القرار الصـادر في هذا الشـأن، وعلى ذلك ولما كان حق المتظلمة في الترقية بالأقدمية إلي الدرجة الثالثة تسـتمده مباشـرة من المادة 23 من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية فإن التظلم من مخالفة الوزارة للشـروط والقواعد المنصـوص عليها في هذه المادة لا يتقيد بالميعاد المنصـوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وبالتالي يكون التظلم مقبولاً شكلاً.

ومـن حيـث أنـه عـن الموضـوع فـإن المرسـوم الصـادر بتـاريخ 1979/4/4 فـي شـأن نظـام الخدمـة المدنيـة قـد نـص فـي المـادة (14) منـه علـى أن: " علـى الـرئيس المباشـرة تقيـيم كفـاءة المـوظفين الـذين يرأسـهم – وذلـك فيمـا عـدا شـاغلي الوظـائف القياديـة – مـرة علـى الأقـل فـي السـنة وأن يقـدم تقريـراً عـن الموظـف الـذي يـرى أنـه ممتـاز أو ضـعيف مـن أسـباب الامتيـاز أو الضـعف .... ويعتبـر جيـدا مـن لـم يقـدم عنـه تقريـر وفقـا للفقـرة السـابقة " كمـا نـص فـي المـادة (18) منـه علـى أن: "يحـرم الموظـف الـذي يحصـل علـى تقريـر نهـائي بانـه ضـعيف مـن أول عـلاوة دوريـة أو ترقيـة تسـتحق لـه، ويسـتمر هـذا الحرمـان إلـى أن يقـدم عنـه رئيسـه المباشـر تقريـرا بانـه جيـد وذلـك

استثناء من أحكام المادة (14) ....". ونص في المادة (23) منه على أن: " يرقى الموظف بالأقدمية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضى سنة على بلوغ مرتبه آخر مربوط درجته، وذلك مع عدم الإخلال بنص المادة (18)".

ومن حيث أنه يستفاد من سياق النصوص المتقدمة أنه يتعين تقييم كفاءة الموظف مرة على الأقل كل عام، ويعتبر جيداً من لم يقدم عنه تقرير، ولا يجوز حرمان الموظف من العلاوة الدورية أو الترقية بالأقدمية، إلا إذا تحقق سببه، وهو حصول الموظف على تقرير نهائي بدرجة ضعيف، وبمعنى أخر أن الموظف يجب أن يحصل علي العلاوة الدورية بمجرد ميعادها، كما أنه يجب أن يرقى بقوة القانون في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة على بلوغ مرتبه آخر مربوط درجته ، ولا يحرم الموظف من أيهما إلا في حالة واحدة هي حصوله علي تقرير بدرجة ضعيف، وعلى ذلك فإن القول بأن قيام الموظفة المذكورة بإجازة لمرافقة زوجها الذي يعمل بوزارة الخارجية بالخارج، والتي رخص لها بها وفقاً لأحكام القانون وبعد موافقة الجهة التابعة لها، يحرمها من الترقية بالأقدمية أو العلاوة الدورية، هذا القول لا يجد له أي سند في نصوص المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 أو المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية، لا سيما وان الترخيص للموظفة بإجازة خاصة لمرافقة زوجها بالخارج لا يترتب عليه انفصام العلاقة الوظيفية التي تربطها بجهة الإدارة وإنما تظل هذه العلاقة قائمة وترتب عليه كافة آثارها ومنها استحقاق العلاوة والترقية بالأقدمية.

ومن حيث أنه بناءًا علي ما تقدم فإن تعميم ديوان الموظفين رقم 6 لسنة 1981 بشأن تقييم كفاءة الموظفين غير القائمين بأعباء وظائفهم يكون قد خالف أحكام المواد 14 ، 18 ، 23 من نظام الخدمة المدنية فيما قرره من حرمان الموظفة الحاصلة على إجازة لمرافقة زوجها من العلاوات الدورية والترقية بالأقدمية التي تستحق خلال مدة الأجازة الأمر الذي يتعين معه عدم الاعتداد به.

ومن حيث أنه لما كان القرار رقم ..... الصادر بتاريخ 1993/1/7 بترقية المتظلمة إلى الدرجة الثالثة عامة، أثناء قيامها بالأجازة، قد صدر سليما مطابقاً لأحكام المادة 23 من نظام الخدمة المدنية،

فإن صدور القرار رقم .... بسحب القرار رقم ..... يعتبر باطلاً ولا يتحصن لمخالفته أحكام القانون لانطوائه على إهدار للضوابط والشروط التي وضعها المشرع عند الترقية بالأقدمية الأمر الذي يتعين معه سحبه.

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلم المقدم من السيدة/ ..... شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار رقم ..... الصادر بتاريخ 1993/11/18 فيما تضمنه من سحب قرار ترقيتها إلى الدرجة الثالثة بالأقدمية مع ما يترتب على ذلك من آثار وذلك على النحو السالف بيانه.

لا عبرة للفت النظر في استحقاق الموظف للترقية بالاختيار

رقم الفتوى : 95/9/6

التاريخ : 1995/7/10

إشارة إلي كتب وزارة التربية بشأن التظلم المقدم من السيدة/ ..... مساعد باحث بمركز من القرار المؤرخ 1994/6/8 لعدم ترقيتها إلى الدرجة الأولى بالاختيار.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1994/6/8 صدر القرار رقم ..... قاضيا بترقية (467) موظفاً من الدرجة الثانية إلى الدرجة الأولى بالاختيار وبتاريخ 1994/7/27 قدمت المذكورة تظلمها من القرار المشار إليه طالبة إعادة النظر فيه لأحقيتها في الترقية، وقد انتهى رأي كل من ديوان الموظفين ووزارة التربية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل هذا التظلم لهذه الإدارة لإبداء فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه، هذا ورداً على كتاب هذه الإدارة المرسل لوزارة التربية برقم .... المؤرخ 1995/4/24 ورد كتاب الوزارة رقم .... المؤرخ 1995/5/31 يفيد بانه قد تمت ترقية من يلي المتظلمة في ترتيب الأقدمية بمقتضي القرار المتظلم منه ولم تتم ترقية المتظلمة في القرار محل التظلم لحصولها على لفت نظر بتاريخ 1993/6/8.

وإجابة لطلب إبداء الرأي في هذا التظلم نفيد بانه:

من حيث الشكل فإنه لما كان الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1994/6/8 وتظلمت منه المذكورة بتاريخ 1994/7/27 أي خلال الستين يوماً من ثم فإنها تكون قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 1980/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 1982/61، وإذ استوفى التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يتعين قبوله شكلاً.

ومن حيث أن الموضوع فإن الثابت من كتاب وزارة التربية المرسل إلي ديوان الموظفين تحت رقم ..... بتاريخ 1994/2/27 أن المتظلمة قد استفت شروط الترقية التي تضمنتها المادة 24 نظام الخدمة المدنية التي تجيز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:

1) **وجود درجة شاغرة.**
2) **أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.**
3) **أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.**
4) **ألا يكون الموظف قد رقي إلي درجته الحالية الاختيار.**

ومن ثم فإنه يكون من حق المتظلمة بالاختيار إلي الدرجة الاولى عملاً بالمادة 24 السالف الإشارة إليها وإذا خالف القرار المتظلم منه هذا النظر فإنه يكون قد خالف القانون مما تري معه هذه الإدارة سحبه فيما يتعلق بتخطي المتظلمة في الترقية إلي الدرجة الأولى خاصة وقد ثبت من كتاب الوزارة المؤرخ 1995/5/31 أنه قد تمت ترقية من يلي المتظلمة في الأقدمية بمقتضي القرار المتظلم منه ولا عبرة بما ورد بكتابي وزارة التربية الأول المؤرخ 1995/2/27 والثاني المؤرخ 1995/5/31 السابق الإشارة إليهما من أن سبب عدم ترقية المتظلمة هو انه قد تم لفت نظرها بتاريخ 1993/6/8 وأن الضوابط التي وضعتها لجنة شئون الموظفين بشأن الترقية هي استبعاد كل من وقع عليه لفت نظر عام 1993، لا عبرة بما تقدم لأن كل من المدة 28 من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والمادة 60 من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية قد حددت العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين ولم يرد من بينها لفت النظر الذي لا يعدو أن يكون حقيقته مجرد إجراء يقصد به تحذير الموظف وتوجيهه في عمله دون أن يترتب عليه أي أثر في مركزه القانوني، كما أنه لا عبرة بما ورد بكتاب الوزارة من أن الترقية بالاختيار تخضع للسلطة التقديرية لجهة الإدارة ذلك لأنه وإن كانت الترقية بالاختيار جوازية ويصدر بها قرار من الوزير بناءًا علي اقتراح لجنة شئون الموظفين إلا أنه إذا ما استعملت جهة الإدارة هذه

الرخصة التي خولها إياها نص المادة 24 من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية وأجرت حركة ترقية بالاختيار فإنها تكون ملزمة بما ورد في المادة المذكورة من شروط دون إضافة شروط أخرى إليها لأن المشرع لم يعط لجنة شئون الموظفين الحق في إضافة شروط أخرى للترقية بالاختيار خلاف تلك الواردة في المادة 24 السابق الإشارة إليها، وينحصر اختصاصها فقط في اقتراح ترقية الموظفين بالاختيار عملاً بالبند 3 من المادة 27 من المرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية.

لكل ما تقدم نري:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه من تخطى المتظلمة في الترقية إلى الدرجة الأولى وما يترتب عليه ذلك من آثار.

رفض التظلم شكلاً بعد مرور(60) يوماً من العلم بالقرار يتبعه رفضه موضوعاً

رقم الفتوى : 94/14/6
التاريخ : 1994/7/10

إشارة إلى كتاب وزارة التربية بشأن التظلم المقدم من السيد وكيل مدرسة بمنطقة الأحمدي التعليمية من القرار رقم الصادر بتاريخ 1993/6/30، فيما تضمنه من عدم ترقيته إلى الدرجة (ب) بيان بالاختيار.

وتجمل الوقائع حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1993/6/20 صدر القرار رقم ..... قاضيا بترقية عدد (124) موظفا من الدرجة الاولى إلى الدرجة (ب) بالاختيار، وبتاريخ 1993/9/21 قدم المذكور تظلماً من القرار المشار إليه طالباً إعادة النظر فيه لأحقيته في الترقية، وقد انتهى رأي كل من ديوان الموظفين ووزارة التربية إلى رفض التظلم شكلاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بانه:

من حيث أن المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة العليا لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 تنص على أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو النشرات التي قد تصدرها المصالح الحكومية او إعلان صاحب الشأن أو ثبوت علمه به علماً يقينياً وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الجهات الرئاسية لها...

ومن حيث أن البين من سياق النص المشار إليه أن ميعاد رفع دعوى الإلغاء هو ستون يوماً من تاريخ نشر القرار او إعلانه إلي صاحب الشأن أو علمه به علما يقينا لا ظنياً ولا افتراضيا، وينقطع هذا الميعاد بالتظلم إلي الجهة مصدر القرار أو إلي السلطات الرئاسية فإذا انقطع هذا الميعاد دون أن يتقدم صاحب الشأن بالتظلم كانت الدعوى غير مقبولة شكلاً، والحكمة من التظلم من القرارات الإدارية قبل

اللجوء إلي القضاء طلبا لإلغائها هو تقليل المنازعات بين الحكومة وأصحاب الشأن وتمكين الجهات الإدارية من تدارك ما وقعت فيه من أخطاء وحتى تتهيأ لها فرصة دراسة أسباب التظلم وإجابة صاحب الشأن إلي طلبه إذا ما ثبتت سلامة التظلم، وتحقيق هذه المحكمة لا يتأتى إذا كانت الجهة تملك سحب هذا الميعاد ويمتنع عليها ذلك كأصل عام إذا كان ميعاد الطعن القضاء قد انقضي بما يترتب عليه عدم قبول التظلم الذي يقدم بعد انقضاء هذا الميعاد.

ومن حيث أن القرار المتظلم منه قد قضي بترقية (124) موظفاً من الدرجة الاولى إلى الدرجة (ب) ولم يكن المتظلم المذكور ولم المتظلم المذكور من ضمن المرقين ومن ثم فالقرار بهذه المثابة يعد من القرارات الواردة في البند (ثالثا) من المادة (1) من المرسوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982 المشار إليه مما يتعين معه التظلم منه خلال الستين يوماً من تاريخ نشره أو إعلانه أو ثبوت علمه به علما يقيناً على الوجه الذي سلف بيانه.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم قد صدر بتاريخ 1993/6/20 وان المذكور قد علم بالقرار حسب إقراره في 1993/7/1 إلى أنه لم يقدم تظلمه الماثل إلا في 1993/9/21 رغم ادعائه بان هذا التظلم الثاني وهو ما لم يقم الدليل عليه كما أن الوزارة قامت بالبحث في سجلاتها ولم تجد أي تظلم سابق مما يعني أن التظلم الماثل قدم بعد انقضاء ميعاد الطعن القضائي المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 السالف بيانه ومن ثم يكون التظلم غير مقبول شكلاً.

وحيث أن التظلم غير مقبول شكلاً فلا جدوى من بحثه موضوعاً لذلك نرى رفض التظلم شكلاً.

الحصول على تقدير امتياز أخر سنتين أحد شروط الترقية بالاختيار

رقم الفتوى : 93/71/6

التاريخ : 1993/12/1

إشارة إلي كتاب وزارة التربية في شأن التظلم المقدم من السيدة/..... وتجمل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1993/6/20 أصدرت وزارة التربية القرار رقم ..... بترقية عدد من موظفيها بالاختيار إلى الدرجة الثانية / عامة دون أن يشمل اسم المتظلمة.

وبتاريخ 1993/8/21 قدمت المذكورة تظلماً من القرار سالف الذكر بسبب عدم ترقيتها بالاختيار إلى الدرجة الثانية / عامة.

وقد انتهى رأي كل من ديوان الموظفين ووزارة التربية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بانه:

من حيث أنه لئن كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1993/6/20 إلا أنه لم يثبت من الأوراق أن هذا القرار قد تم نشره في الجريدة الرسمية أو في النشرة التي تصدرها الوزارة أو انها أخطرت المتظلمة به، وإذ ذهبت المتظلمة إلى أن تاريخ علمها بالقرار منه هو تاريخ تقديمها لتظلمها الماثل بتاريخ 1993/8/21 بحسبان أنه تاريخ علمها اليقين بالقرار المتظلم المذكور فمن ثم يكون هذا التظلم مقدما بمراعاة المواعيد القانونية.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة 24 من نظام الخدمة المدنية تنص على أن: "يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:

1) **وجود درجة شاغرة.**

2) **أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة المشار إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.**

3) **أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير ممتاز.**

4) **ألا يكون الموظف قد رقي إلي درجته الحالية الاختيار.**

وتعتبر الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار بها.

والبين مما تقدم أن المشرع أجاز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا على اقتراح لجنة شئون الموظفين بشرط توافر الشروط المشار إليها ومن بينها أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على السنة التي تم فيها الترقية على تقدير ممتاز.

ولما كان الثابت من كتاب وزارة التربية رقم .... وكتاب إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية رقم و ت/هـ المؤرخ 1993/9/7 أن المتظلمة لم تحصل علي تقدير كفاية بدرجة ممتاز للعام الدراسية 92/91 حيث قدرت كفايتها بدرجة جيد، فمن ثم يكون قد تخلف لديها شرط من شروط الترقية بالاختيار وفقا لحكم المادة (24) من نظام الخدمة المدنية المنوه عنه.

وترتيباً على ذلك فإن القرار المتظلم منه يكون قد صدر متفقاً وأحكام القانون.

شروط استحقاق الترقية بالاختيار

رقم الفتوى : 91/2/6

التاريخ : 1992/4/27

إشارة إلي كتاب وزارة التربية المرسل لديوان الموظفين رقم ..... في شأن التظلم المقدم من السيدة/.....

وتجمل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلمة عينت بوظيفة كاتبة (أ) بالدرجة الخامسة من مجموعة الوظائف العامة اعتباراً من مجموعة الوظائف العامة اعتباراً من 1985/10/3 لحصولها على دبلوم تجاري / إدارة ومواد 1985، وبتاريخ 1990/6/9 صدر القرار الوزاري رقم ..... بترقية عدد من الموظفين الكويتيين بالاختيار من الدرجة الخامسة/ عامة إلى الدرجة الرابعة / عامة، وبتاريخ 1990/6/6 قدمت المذكورة تظلما من القرار سالف الذكر بسبب عدم ترقيتها بالاختيار إلي الدرجة الرابعة / عامة.

وقد انتهى رأي كل من ديوان الموظفين ووزارة التربية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

ومن حيث أن هذا التظلم قد أحيل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن شكل التظلم فإن الثابت أن المتظلمة قد تقدمت بتظلمها إلي وكيل وزارة التربية بتاريخ 1990/6/16 أي خلال الستين يوماً التالية لصدور القرار المتظلم منه ومن ثم تكون قد راعت المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم 20 /1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 60 لسنة 1982 ومن ثم يكون التظلم مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن المادة (24) من نظام الخدمة المدنية الواجب التطبيق تنص على أن: "**يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:**

1) **وجود درجة شاغرة.**
2) **أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة المشار إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.**
3) **أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير بأنه ممتاز.**
4) **ألا يكون الموظف قد رقى إلي درجته الحالية بالاختيار.**

وتعتبر الترقية في هذه الحالية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ....."

ومن حيث أن المادة (14) من نظام الخدمة المدنية تنص علي أن: "على الرئيس المباشر تقييم أداء الموظفين الذين يرأسهم – وذلك فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية – عن كل سنة ميلادية منتهية بتقدير ممتاز أو جيد جداً أو جيد أو ضعيف ثم يعرضه على من يليه في المسئولية لإبداء رأيه وملاحظاته وإرساله إلي شئون الموظفين خلال سبعة أيام من عرضه عليه . ويعتبر جيداً من لم يقدم عنه تقريراً وفقا للفقرة السابقة".

ومفاد هذا النص ان المشرع قد أقام قرينة قانونية مؤداها أن من لم يقدم عنه تقرير عن كفايته سواء بدرجة ممتاز أو ضعيف وفقا لأحكام الفقرة الأولى من هذه المادة فإن كفايته تعتبر بدرجة جيد حكماً ويرتب هذا التقرير آثاره على هذا النحو في المركز القانوني للموظف.

ومن حيث ان الثابت في الأوراق أنه لم يقدم عن المتظلم تقرير عن عام 1989 إعمالاً لحكم الفقرة الأولى من المادة 14 من نظام الخدمة المدنية سالفة الذكر، ومن ثم قدرت كفايتها عن هذا العام بدرجة جيد تطبيقا لحكم الفقرة الثانية من المادة ذاتها ولا معقب على هذا التقرير طالما كان مبنياً علي حكم القانون ومؤسسا عليه وجاء مسلك الوزارة حياله مبرئا من عيب إساءة استعمال السلطة.

ومن حيث أنه متى كان الثابت أن المتظلمة لم تحصل على تقدير كفاية بدرجة ممتاز عن السنتين الأخيرتين السابقتين على صدور قرار الترقية المتظلم منه إذا قدرت كفايتها عن عام 1989 بدرجة جيد، فمن ثم يكون قد خلف لديها شرط من شروط الترقية بالاختيار وفقا لحكم المادة 24 من نظام الخدمة المدنية المنوه عنها.

وترتيبا علي ذلك فإن القرار المتظلم منه يكون قد صدر متفق وأحكام القانون .

لذلك نري:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً

لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية بالاختيار

رقم الفتوى : 91/17/6

التاريخ : 1992/4/19

إشارة كتاب وزارة التربية والمرسل إلي ديوان الموظفين في شأن التظلم المقدم من السيدة/ ..... وتتلخص وقائع الموضوع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1990/6/9 صدر القرار الوزاري رقم ..... بترقية عدد (438) موظفاً بالاختيار من الدرجة الثالثة إلي الدرجة الثانية وبتاريخ 1990/6/27 قدمت السيدة/..... المرشدة التربوية بثانوية هدية للمقررات – بنات – تظلماً من هذا القرار، وقالت شرحاً لتظلمها انها قد استوفت جميع شروط الترقية بالاختيار، إذ أنها رقيت بالأقدمية إلي الدرجة الثالثة بتاريخ 1988/1/1، كما أن تقارير كفايتها عن السنوات التي تلت حصولها على آخر درجة كانت جميعها بتقدير ممتاز، وانتهت المتظلمة إلي طلب سحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه من تخطيها في الترقية إلي الدرجة الثانية.

وقد أرسلت وزارة التربية التظلم المذكور إلي ديوان الموظفين بالكتاب المشار إليه مشفوعاً بمذكرة في هذا الشأن جاء فيها أن المتظلمة قد عينت بتاريخ 1980/9/8 في وظيفة مدرسة بالدرجة الرابعة من مجموعة الوظائف العامة، وانتهت خدمتها بالاستقالة اعتباراً من نهاية يوم 1983/9/26، وبتاريخ 1984/10/28 صدر القرار مرقم .... بتعيينها في وظيفة اخصائية نفسية بالدرجة الرابعة وبتاريخ 1988/1/1 رقيت إلي الدرجة الثالثة بالأقدمية، ولقد ورد اسم المتظلمة ضمن المرشحين للترقية بالاختيار إلي الدرجة الثانية تحت رقم 132، وذلك بعد ان توافرت لها جميع الشروط المنصوص عليها في المادة (24) من نظام الخدمة المدنية وأضافت الوزارة أن لجنة شئون الموظفين قد وضعت ضوابط للترقية بالاختيار إلي الدرجة الثانية تقضي بأن تكون الترقية بالاختيار حسب الأقدمية، وان يكون المرقى من شاغلي الوظائف الإشرافية مثل (ناظر ووكيل ومدرس أول)، وذكرت الوزارة أن عدد الموظفين الذي يتبعون البرنامج الخامس والمستوفين لشروط الترقية في هذا البرنامج (147) من بينهم المتظلمة، وان المتظلمة ليست من شاغلي الوظائف الإشرافية وبالتالي فلا مجال للاستجابة إلي طلبها حيث أن الضوابط التي وضعتها اللجنة لا تنطبق عليها.

وقد ثبت من الإطلاع على الأوراق المرفقة بكتاب الوزارة أن المتظلمة حصلت على تقارير تفيد بانها ممتازة للاستجابة إلي طلبها حيث أن الضوابط التي وضعتها اللجنة لا تنطبق عليها.

وقد ثبت من الإطلاع على الأوراق المرفقة بكتاب الوزارة أن المتظلمة حصلت على تقارير تفيد بأنها ممتازة منذ ترقيتها للدرجة الرابعة، وانه قد تم ترقية كل ممن يكون المتظلمة في ترتيب الأقدمية.

ولقد انتهى رأي كل من وزارة التربية وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 في شأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان الثابت من الوقائع السالف ذكرها ان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1990/6/9 وقدمت المتظلمة تظلمها الماثل بتاريخ 1990/6/27، ومن ثم فإنها تكون قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه باستعراض أحكام المرسوم الصادر بتاريخ 4 من أبريل سنة 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية يبين أنه قد نص في المادة 24 منه على أن: "يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناء على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:

1) وجود درجة شاغرة.
2) أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة المشار إليها في الجداول اللجنة بهذا النظام.
3) أن يكون الموظف قد حصل في علي من السنتين الأخيرتين على تقرير بانه ممتاز.
4) ألا يكون الموظف قد رقى إلي درجته الحالية بالاختيار.

وتعتبر الترقية في هذه الحالية نافذة من تاريخ صدور القرار بها، ولا تغير هذه الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية، وإذا اتحد تاريخيهما يستحق الموظف أول مربوط الدرجة المرقي إليها مضافاً إليها علاوة واحدة من علاوتها الدورية.

كما نص في المادة (25) يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الموظفين إضافة أحكام أخري للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا النظام.

كما في نص في المادة (27) منه على أن:" تشكل بقرار من الوزير لجنة شئون الموظفين حسب نوع العمل أو حجم الجهة الحكومية من أربعة أعضاء على الأقل من كبار موظفيها ورئيس وحدة شئون الموظفين ..... وتختص هذه اللجنة بالآتي:

1-.....

2- .....

3 - اقتراح ترقية الموظفين الاختيار.

4 - .....

وترفع اللجنة اقتراحاتها فيما يتعلق باختصاصاتها المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 إلى السلطة المختصة لاعتمادها أو تعديلها أو رفضها ويكون قرارها نهائياً".

ومن حيث أن المستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن المشرع قد حدد الشروط والضوابط التي تلزم كأصل عام لترقية الموظف بالاختيار وتتمثل في وجود درجة شاغرة وأن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة وان يكون قد حصل في السنتين الأخيرتين على تقدير ممتاز وأن لا يكون قد رقى إلي الدرجة الحالية بالاختيار، وأناط بمجلس الخدمة المدنية بناء علي اقتراح ديوان الموظفين سلطة وضع أحكام أخرى للترقية وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في نظام الخدمة المدنية، وعنى المشرع ببيان دور لجنة شئون الموظفين في مجال الترقية بالاختيار فقصره على

وجرد اقتراح هذه الترقية وغني عن البيان أن ذلك إنما يتم في نطاق الضوابط وبمراعاة الشروط المقررة لهذه الترقية، إعمالاً لحكم المادتين 24 ، 25 من نظام الخدمة المدنية سالف الذكر.

ومن حيث أن أحكام كل من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والمرسوم الصادر نفاذا له قد خلت من نص يجيز للجنة شئون الموظفين أن تستقل باستحداث ضوابط للترقية بالاختيار، ذلك أن وضع مثل تلك الضوابط إنما هو أمر يختص به مجلس الخدمة المدنية دون سواء على الوجه الذي سلف بيانه.

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار من الملاءمات التي تترخص فيها الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار في مجال هذه الترقية قد استمد من عناصر صحيحة منتجة وتؤدي إليه، وأن يجري بناء عليه مفاضلة جادة وحقيقة بين المرشحين من حيث مستوى الكفاية في جميع جوانبها، ذلك أن الأصل المقرر أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطى الأقدم وعلى هذا المقتضى فإن جرت الترقية بالاختيار على غير الأساس المتقدم فإن القرار الصادر بها يكون مخالفاً للقانون.

ومن حيث أن الثابت من استعراض الوقائع السالف ذكرها أن الوزارة قد قامت بترقية من هم أحدث من المتظلمة في شغل الدرجة الأدنى ولم يثبت تفوقهم عليها في تقارير الكفاية كما سلف القول، فإن هذا التخطي يكون قد وقع مخالفا للقانون ويكون القرار المتظلم منه بناءًا على ذلك قد صدر مشوباً بعيب مخالفة القانون مما يتعين معه سحبه من تخطي المتظلمة في الترقية إلى الدرجة الثالثة.

لكل ما تقدم نري:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه من تخطي المذكورة في الترقية إلى الدرجة الثالثة مع ما يترتب على ذلك من آثار.

رقم الفتوى 6/91/117
التاريخ **1992/2/9**

إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة/..... الذي تذكر فيه أنه بتاريخ 1990/6/9 صدر القرار الوزاري رقم 1990/119 بترقية عدد من الموظفين بالاختيار من الدرجة..... إلى الدرجة..... وقد قدمت المذكورة تظلماً من هذا القرار على سند من القول أن تقارير كفايتها عن السنوات التي تلت حصولها علي آخر درجة كانت جميعها بتقدير ممتاز وانتهت المتظلمة أي طلب سحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه من تخطيها في الترقية إلي الدرجة الثانية.

وقد أرسلت وزارة التربية التظلم المذكور إلي ديوان الموظفين مشفوعا بمذكرة في هذا الشأن جاء فيها أن المتظلمة قد عينت بتاريخ 1980/9/8 في وظيفة مدرسة بالدرجة..... من مجموعة الوظائف العامة، وانتهت خدمتها بالاستقالة اعتبارا من نهاية يوم 1983/9/26 وبتاريخ 1984/10/28 صدر القرار رقم (50378) بتعينها في وظيفة أخصائية نفسية بالدرجة..... وبتاريخ 1988/1/1 رقيت إلى الدرجة..... بالأقدمية، وقد ورد اسم المتظلمة ضمن المرشحين للترقية بالاختيار إلى الدرجة..... تحت رقم 132، وذلك بعد أن توافرت لها جميع الشروط المنصوص عليها في المادة(24) من نظام الخدمة المدنية وأضافت الوزارة أن لجنة شئون الموظفين قد وضعت ضوابط للترقية بالاختيار إلى الدرجة. تقضي بأن تكون الترقية بالاختيار حسب الأقدمية، وأن يكون المرقي من شاغلي الوظائف الإشرافية مثل (ناظر ووكيل ومدرس أول)، وذكرت الوزارة أن عدد الموظفين يتبعون البرنامج الخامس والمستوفين لشروط الترقية في هذا البرنامج(147) من ينهم المتظلمة، وأن عدد الدرجات المتوفرة للترقية(72) درجة فقط، وأن ترتيبها بكشف الأقدمية هو(132)، كما أن المتظلمة ليست من شاغلي الوظائف الإشرافية وبالتالي فلا مجال للاستجابة إلى طلبها حيث أن الضوابط التي وضعتها اللجنة لا تنطبق عليها.

ولقد انتهي رأي كل من وزارة التربية وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلا ورفضه موضوعا.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملا بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 في شأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1990/6/9 وقدمت المتظلمة تظلمها الماثل بتاريخ 1990/6/27 ومن ثم فإنها تكون قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولا شكلا.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه باستعراض المرسوم الصادر بتاريخ 4 من إبريل سنة 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية يبين أنه قد نص في المادة 24 منه على أن: يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا علي اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:

1) **وجود درجة شاغرة.**
2) **أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة المشار إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.**
3) **أن يكون الموظف قد حصل في كل السنين الأخيرتين علي تقرير بأنه ممتاز.**
4) **ألا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية بالاختيار.**

وتعتبر الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار بها. ولا تغير هذه الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية، وإذا اتحد تاريخهما يستحق الموظف أول مربوط الدرجة المرقي إليها مضافا إليها علاوة واحدة من علاواتها الدورية.

كما نص في المادة (25) منه على أن يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين إضافة أحكام للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة، وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا النظام ".

كما نص في المادة (27) منه على أنه " تشكل بقرار من الوزير لجنة أو أكثر لشئون الموظفين حسب نوع العمل أو حجم الجهة الحكومية من أربعة أعضاء على الأقل من كبار موظفيها ورئيس وحدة شئون الموظفين..... وتختص هذه اللجنة بالآتي.....

1) .....
2) .....
3) **اقتراح ترقية الموظفين بالاختيار.**

وترفع اللجنة اقتراحها باختصاصاتها المنصوص عليها في البنود 3،4،5 إلى السلطة المختصة لاعتمادها أو تعديلها أو رفضها ويكون قرارها نهائيا".

ومن حيث أن المستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن المشرع قد حدد الشروط والضوابط التي تلزم كأصل عام لترقية الموظف بالاختيار، وتتمثل في وجود درجة شاغرة أو أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة وأن يكون قد حصل في السنتين الأخيرتين على تقدير ممتاز، وأن لا يكون قد رقي إلى الدرجة الحالية بالاختيار، وناط المشرع بمجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين سلطة وضع أحكام أخري للترقية، كذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام للترقية في نظام الخدمة المدنية، وقد عني المشرع ببيان دور لجنة شئون الموظفين في مجال الترقية بالاختيار فقصره على مجرد اقتراح هذه الترقية، وغني عن البيان أن ذلك إنما يتم في نطاق الضوابط وبمراعاة الشروط المقررة لهذه الترقية إعمالا لحكم المادتين 24،25 من نظام الخدمة المدنية سالف الذكر.

ومن حيث أن أحكام كل من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والمرسوم الصادر نفاذا له قد خلت من نص يجيز للجنة شئون الموظفين أن تستقل باستحداث ضوابط للترقية

بالاختيار، وذلك أن وضع مثل تلك الضوابط إنما هو أمر يختص به مجلس الخدمة المدنية دون سواه على الوجه الذي سلف بيانه.

ومن حيث انه لئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار من الملائمات التي تترخص فيها الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار في مجال هذه الترقية قد أستمد من عناصر صحيحة منتجة وتؤدي إليه وان يجري بناء على مفاضلة جادة وحقيقية بين المرشحين من حيث مستوي الكفاية في جميع جوانبها، ذلك أن الأصل المستقر أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان هذا الأخير هو الأكفأ، أما عند التساوي في الكفاية فيجب ترقية الأقدم، وعلى هذا المقتضي فإن جرت الترقية بالاختيار على غير الأساس المتقدم فإن القرار الصادر بها يكون مخالفا للقانون.

ومن حيث أنه لا حجة في القول بأن الترقية بالاختيار إنما تخضع للسلطة التقديرية لجهة الإدارة ومن ثم فلا إلزام عليها بترقية الموظف حال استيفائه شروط الترقية المنصوص عليها في المادة (24) من نظام الخدمة المدنية طالما أن الضوابط التي وضعتها لجنة شئون الموظفين وسارت عليها في الترقية لا تنطبق على المرشح– لا حجة في ذلك– إذ أنه لئن كان حقا أن الترقية بالاختيار تدخل بطبيعتها في نطاق السلطة التقديرية لجهة الإدارة فليس من شك في أن سلطة الإدارة في هذا الخصوص ليست طليقة من كل قيد وإنما ينبغي استعمالها في الحدود وبمراعاة الضوابط التي رسمها القانون على الوجه الذي سلف بيانه، وإذا جاز لجهة الإدارة وهي تباشر اختصاصها في مجال الترقية بالاختيار أن تستحدث معيارا أو ضابطا تجري على أساسه المفاضلة في هذا الشأن، فإن هذا المعيار وذلك الضابط ينبغي أن يستهدف حسن الاختيار ويكفل انتقاء أفضل المرشحين للترقية دون أن يجاوز هذا النطاق، ومن ثم فإنه لا يجوز أن ينطوي هذا المعيار أو الضابط على مخالفة للأحكام التي تنظم الترقية بالاختيار في القانون أو يكون من شأنه تعطيل حكم من هذه الأحكام وهو ما لا تملكه جهة الإدارة في نطاق سلطتها التقديرية.

ومن حيث أن الفقرة الأولي من المادة (26) من نظام الخدمة المدنية المشار إليه قد نصت أن " ترتب الأقدمية فيما بين الموظفين الذين يرقون في تاريخ واحد طبقاً لأقدميتهم في درجتهم السابقة " ومؤدى هذا النص أن العبرة في حساب أقدمية الموظفين في مجال الترقية إنما يكون بالأقدمية في الدرجة الحالية وعند التساوي تكون العبرة بالأقدمية في الدرجة السابقة.

ومن حيث أن الثابت من استعراض الوقائع السالف ذكرها أن لجنة شئون الموظفين قد استحدثت ضابطا للترقية بالاختيار إلى الدرجة..... مؤداه الترقية إلى هذه الدرجة على الموظفين شاغلي الوظائف الإشرافية مثل (ناظر ووكيل ومدرس أول) وقد تمت الترقية بالاختيار في القرار المتظلم منه. على أساس هذا الضابط دون مراعاة لضابط الأقدمية. ومن حيث أنه فضلاً عن أن لجنة شئون الموظفين لا تملك حسب اختصاصها استحداث أية ضوابط أو معايير للترقية حسبما سلف بيانه فإنه لا جدال في أن الضابط الذي اتخذته لجنة شئون الموظفين بالوزارة للترقية بالاختيار في الخصوصية الماثلة على الوجه المتقدم إنما ينطوي على مخالفة الحكم المادة (26) من نظام الخدمة المدنية المشار إليه، وهو ما ترتب عليه إهدار أقدمية الموظفين التي كان يتعين أن تتخذ أساسا في الترقية إلى الدرجة الأعلى حال التساوي في الكفاءة بين الأقدم والأحدث.

وإذ بني القرار المتظلم منه على أساس هذا الضابط، فإنه يكون بدوره قد جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله الأمر الذي يجعله حقيقا بالسحب.

ومن حيث أنه من المسلم به أنه إذا كان العيب الذي شاب قرار الترقية عيبا مطلقا يمس القرار في ذاته ويقوم بالنسبة لجميع الأفراد كأن يكون قد صدر من غير مختص أو خالف القواعد الشكلية المقررة أو النصوص الموضوعية التي تحكم الترقية كما هو الشأن في الخصوصية المعروضة فإنه يتعين سحب القرار سحبا كليا الأمر الذي يترتب عليه زوال الوجود القانوني للقرار واعتباره كأن لم يكن بجميع آثاره وذلك حماية للشرعية في ذاتها بغض النظر عن المراكز الشخصية لذوي الشأن.

ومؤدى ذلك أنك تعود لجهة الإدارة سلطتها في إجراء الترقية إلى الدرجات الشاغرة من جديد استهداء بالقواعد المقررة في القانون نصاً ومضموناً مع تلافي العيب الذي شاب القرار.

وغني عن البيان أن سحب القرار كلياً لا يرتب للمتظلمة أي حق خاص ذلك أن السحب على هذا الوجه إنما يقوم حسبما سلف البيان على عيب شاب القرار في ذاته ومن ثم لا يترتب أي إلتزام بترقية المتظلمة دون غيرها.

لذلك نري:

قبول التظلم شكلاً، وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه سحباً كلياً وما يترتب على ذلك من آثار على النحو سالف البيان.

لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية بالاختيار

رقم الفتوى : 90/4/6

التاريخ : 1990/7/19

إشارة كتب وزارة التربية على التوالي بشأن تظلم كل من السيدات/..... من القرار الإداري رقم .... المؤرخ 1989/6/15، فيما تضمنه من تخطيهن في الترقية بالاختيار إلي الدرجة (ب)، وقد تقدمت المتظلمات بتظلماتهن على النحو التالي، الأولى بتاريخ 1989/9/6، والثانية بتاريخ 1989/11/8، والثالثة بتاريخ 1989/12/12 وقالت المتظلمات شرحاً لتظلماتهن انهن قد استوفين جميع شروط الترقية بالاختيار للدرجة (ب) إذ أن المتظلمة الأولى قد رقيت إلى الدرجة الأولى بتاريخ 1983/7/1 والثانية رقيت إلي الدرجة المذكورة بتاريخ 1982/1/1 والثالثة بتاريخ رقيت بتاريخ 1984/1/1 وأنهن جميعا حاصلات علي تقدير ممتاز في العاملين 87 ، 88 وقد تضمن القرار المتظلم منه ترقية من هم أحدث منهن في الأقدمية بالدرجة الاولى.

وقد أرسلت إدارة التربية التظلمات المشار إليها إلي ديوان الموظفين بالكتب سالفة البيان وأشارت أن المتظلمات عين بالوزارة بالدرجة الرابعة / عامة الأولى بتاريخ 1969/9/24 والثانية بتاريخ 1969/9/15 لحصولها علي ليسانس فلسفة واجتماع عام 1969، والثالثة بتاريخ 1969/9/24 لحصولها علي بكالوريوس الفنون قسم تصوير عام 1969، وقد تدرجن في الترقية إلي أن حصلن علي الدرجة الاولي بالأقدمية الأولى بتاريخ 1983/7/1 بتقدير ممتاز واستطردت الوزارة مبينة أن لجنة شئون الموظفين بالوزارة قد وضعت ضوابط للترقية بالاختيار من الدرجة الاولى إلى الدرجة (ب) تقضي بقصر الترقية إلي هذه الدرجة علي المتميزين في الأداء كما أن ليس إلزاما علي الوزارة ترقية المذكورات إذ أن الترقية بالاختيار إنما تخضع للسلطة التقديرية لجهة الإدارة أن الشروط التي وضعتها لجنة شئون الموظفين طبقاً لما أفادت به إدارة الوظائف في كتابها رقم 7250 المؤرخ 1989/11/18 لم تنطبق عليهن وذلك لعدم تميزهن بالأداء، ومن ثم فلا مجال لإجابتهم إلي طلباتهن كما أفاد مدير إدارة الوظائف في الكتاب المؤرخ

1990/2/18 الموجه للوكيلة المساعدة لشئون التعليم العام بالوزارة إلي أن المفاضلة تمت بين المرشحين حسب معرفة السادة أعضاء لجنة شئون الموظفين بأشخاص المرشحين للترقية وتقديرهم لكفاءتهم.

وقد انتهى ديوان الموظفين في بحثه لتظلمات المذكورات إلى قبول التظلم شكلاً وموضوعاً.

ومن حيث أن التظلمات قد أحيلت إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيها عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 في شأن إجراءات التظلم من القرارات الإدارية والبيت فيها.

وإجابة لذلك نفيد:

أولاً: من حيث أنه عن الشكل:

فإنه لما كان الثابت من الوقائع سالفة البيان أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1989/6/15 وتقدمت المتظلمات بتظلماتهن الأولى بتاريخ 9/6 والثانية بتاريخ 11/8 والثالثة بتاريخ 1989/12/12 وقد خلت الاوراق مما يفيد نشر القرار المتظلم منه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها الوزارة أو تم إخطارهن به ومن ثم فإن التاريخ المعول عليه في حساب مدة التظلم هو التاريخ الذي تقدمن فيه بتظلماتهن على النحو السالف البيان.

باعتباره تاريخ علمهن به علماً يقيناً لا ظنياً او افتراضياً، وإذ كان كالأمر ما تقدم فإن المتظلمان يكن قد راعين المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 81/20 بإنشاء دائر بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 1982/61 وإذا استوفت التظلمات في الوقت ذاته سائر أوضاعها الشكلية فإنها تكون مقبولة شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع:

فإنه باستعراض احكام المرسوم الصادر بتاريخ 4 من أبريل 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية يبين أنه قد نص في المادة 24 منه على أن: " يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناءًا علي اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:

1) وجود درجة شاغرة.
2) أن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة المشار إليها في الجداول اللجنة بهذا النظام.
3) أن يكون الموظف قد حصل في علي من السنتين الأخيرتين على تقرير بانه ممتاز.
4) ألا يكون الموظف قد رقى إلي درجته الحالية بالاختيار.

وتعتبر الترقية في هذه الحالية نافذة من تاريخ صدور القرار بها.

كما نص في المادة (25) يجوز لمجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين إضافة أحكام أخري للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا النظام.

كما في نص في المادة (27) تشكل بقرار من الوزير لجنة شئون الموظفين تشكيل بقرار من الوزير لجنة أو أكثر لشئون الموظفين حسب نوع العمل أو حجم الجهة الحكومية من أربعة أعضاء على الأقل من كبار موظفيها ورئيس وحدة شئون الموظفين الذي يجوز له في حالة تشكيل أكثر من لجنة لشئون الموظفين أن يفوض أحد موظفي الوحدة لعضوية اللجنة. وتكون رئاسة اللجنة لأعلي الأعضاء درجة وفي حالة التساوي في الدرجة يتولى الرئاسة الأقدم في الدرجة. كما يتولى رئيس وحدة شئون الموظفين أو من يفوضه أمانه السر باللجنة. وتختص هذه اللجنة بالآتي:

1) .....
2) .....
3) اقتراح ترقية الموظفين الاختيار.
4) .....
5) .....

وترفع اللجنة اقتراحاتها فيما يتعلق باختصاصاتها المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 إلى السلطة المختصة لاعتمادها أو تعديلها أو رفضها ويكون قرارها نهائياً".

ومن حيث أن المستفاد من سياق النصوص المتقدمة ان المشرع قد حدد الشروط والضوابط التي تلزم كأصل عام لترقية الموظف بالاختيار وتتمثل في وجود درجة شاغرة وأن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة وان يكون قد حصل في السنتين الأخيرتين على تقدير ممتاز وأن لا يكون قد رقى إلي الدرجة الحالية بالاختيار، وأناط بمجلس الخدمة المدنية بناء علي اقتراح ديوان الموظفين سلطة وضع أحكام أخرى للترقية وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في نظام الخدمة المدنية، وعنى المشرع ببيان دور لجنة شئون الموظفين في مجال الترقية بالاختيار فقصره على وجرد اقتراح هذه الترقية وغني عن البيان أن ذلك إنما يتم في نطاق الضوابط وبمراعاة الشروط المقررة لهذه الترقية، إعمالاً لحكم المادتين 24 ، 25 من نظام الخدمة المدنية سالف الذكر.

ومن حيث أن أحكام كل من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والمرسوم الصادر نفاذا له قد خلت من نص يجيز للجنة شئون الموظفين أن تستقل باستحداث ضوابط للترقية بالاختيار، ذلك أن وضع مثل تلك الضوابط إنما هو أمر يختص به مجلس الخدمة المدنية دون سواء على الوجه الذي سلف بيانه.

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار من الملاءمات التي تترخص فيها الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار في مجال هذه الترقية قد استمد من عناصر صحيحة منتجة وتؤدي إليه، وأن يجري بناء عليه مفاضلة جادة وحقيقة بين المرشحين من حيث مستوى الكفاية في جميع جوانبها، ذلك أن الأصل المقرر أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطى الأقدم وعلى هذا المقتضى فإن جرت الترقية بالاختيار على غير الأساس المتقدم فإن القرار الصادر بها يكون مخالفاً للقانون.

ومن حيث أنه لا حجة في القول بان الترقية بالاختيار إنما تخضع للسلطة التقديرية للجهة الإدارية ومن ثم فلا إلزام عليها بترقية الموظف حال استيفائه شروط الترقية المنصوص عليها في المادة 24 من نظام الخدمة المدنية طالبا أن – الضوابط التي وضعتها لجنة شئون الموظفين وسارت عليها في الترقية لا تنطبق على المرشح – لا حجة في ذلك – إذ أنه لئن كان حقا أن الترقية بالاختيار تدخل بطبيعتها في نطاق السلطة التقديري لجهة الإدارة فليس من شك في أن سلطة الإدارة في هذا الخصوص ليست طليقة من كل قيد وإنما ينبغي استعمالها في الحدود وبمراعاة الضوابط التي رسمها القانون على الوجه الذي سلف بيانه وإذا جاز لجهة الإدارة وهي تباشر اختصاصها في مجال الترقية بالاختيار أن تستحدث معياراً أو ضابطاً تجرى علي أساسه المفاضلة في هذا الشأن فإن هذا المعيار او ذاك الضابط ينبغي أن يستهدف حسن الاختيار ويكفل انتقاء أفضل المرشحين للترقية دون أن يجاوز هذا النطاق، ومن ثم فإنه لا يجوز أن ينطوي هذا المعيار أو الضابط على مخالفة للأحكام التي تنظم الترقية بالاختيار في القانون او يكون من شأنه تعطيل حكم من هذه الأحكام وهو ما لا تملكه جهة الإدارة في نطاق سلطتها التقديرية.

ومن حيث أن الفقرة الاولى من المادة (26) من قانون نظام الخدمة المدنية المشار إليه قد نصت على أن: " ترتب الأقدمية فيما بين الموظفين الذين يرقون في تاريخ واحد طبقاً لأقدميتهم في درجتهم السابقة". ومؤدى هذا النص أن العبرة في حساب أقدمية الموظفين في مجال الترقية إنما تكون بالأقدمية في الدرجة الحالية وعند التساوي تكون العبرة بالأقدمية في الدرجة السابقة.

ومن حيث أن الثابت من استعراض الوقائع ان لجنة شئون الموظفين بالوزارة قد استحدثت ضابطاً للترقية بالاختيار إلى الدرجة (ب) يقضي بقصر الترقية إلى هذه الدرجة على الموظفين المتميزين في الأداء من شاغلي الدرجة الأولى دون اعتداد في ذلك بأقدمية الموظف في الدرجة المرقى منها، واجرت الترقية بالاختيار في القرار المتظلم منه على أساس هذا الضابط والتزاما به.

ومن حيث أنه فضلاً عن أن لجنة شئون الموظفين لا تملك حسب اختصاصها استحدث أية ضوابط او معايير للترقية حسبما سلف بيانه فإنه لا جدال في أن الضابط الذي اتخذته لجنة شئون الموظفين بالوزارة

للترقية بالاختيار في الخصوصية الماثلة على الوجه المقدم إنما ينطوي علي مخالفة لحكم المادة (26) – من نظام الخدمة المدنية المشار إليه وهو ما يترتب عليه إهدار أقدمية الموظف الأقدم في الدرجة المرقي منها – وهى التي تتخذ أساساً للمفاوضة عند مساواته في الكفاية مع الأحدث منه في ذات الدرجة وذلك بغير مسوغ من القانون وهو ما لا يتمشى مع القاعدة الأصولية التي تقضي بترقية الأقدم عند التساوي مع الأحدث في مرتبة الكفاية. وإذ بنى القرار المتظلم منه على أساس هذا الضابط فإنه يكون بدوره قد جاء مشوباً بعيب مخالفة القانون والخطأ في تطبيق وتأويله الامر الذي يجعله حقيقا بالسحب.

ومن حيث أنه من المسلم به أنه إذا كان العيب الذي شاب الترقية عيبا مطلقا يمس القرار في ذاته ويقوم بالنسبة لجميع الأفراد كأن صدر من غير مختص أو خالف القواعد الشكلية المقررة أو النصوص القانونية الموضوعية التي تحكم الترقية كما هو الشأن في الخصوصية المعروضة فإنه يتعين سحب القرار سحباً كلياً الأمر الذي يترتب عليه زوال الوجود القانوني للقرار واعتباره كأن لم يكن بجميع أشطاره وذلك حماية للشرعية في ذاتها بغض النظر عن المراكز الشخصية لذوي الشأن.

ومؤدى ذلك أن تعود لجهة الإدارة سلطتها في إجراء الترقية إلى الدرجات الشاغرة من جديد استهداء بالقواعد المقررة في القانون نصاً ومضموناً مع تلافي العيب الذي شاب القرار (وهذا ما سبق أن انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمي الاستشاري بالإدارة في موضوع مماثل بجلساتها المنعقدة في 1988/9/24).

وغنى عن البيان أن سحب القرار كليا لا يرتب للمتظلمات أي حق خاص بهن ذلك أن السحب على هذا الوجه إنما يقوم حسبما سلف البيان على عيب شاب القرار في ذاته ومن ثم لا يرتب أي التزام بترقية المتظلمات دون سواهم.

لذلك نري:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه سحباً كلياً مع ما يترتب على ذلك من آثار على النحو السالف البيان.

لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث في الترقية

رقم الفتوى : 88/47/6
التاريخ : 1988/10/10

إبداء الرأي حول التظلم المقدم بتاريخ ..... ضد القرار الوزاري رقم 9 لسنة 1988 بشأن ترقية عدد 126 موظفا من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية وتتحصل الوقائع في أن المدرسة/..... قدمت تظلماً من هذا القرار وقالت شرحاً لتظلمها أنها قد استوفت جميع الشروط اللازمة الترقية بالاختيار إذ أنها قد رقت بالأقدمية إلى الدرجة الثالثة بتاريخ..... ومنحت أربع علاوات، كما أن تقارير كفايتها بتقدير ممتاز في السنتين الماضيتين، وانتهت المتظلمة إلى طلب سحب القرار المتظلم منه فيما تضمنه من تخطيها في الترقية إلى الدرجة الثانية.

وقد أرسلت وزارة .... التظلم المشار إليه إلى ديوان الموظفين بالكتاب رقم.... المؤرخ... مشفوعاً بمذكرة في هذا الشأن جاء فيها أن المتظلمة قد عينت بتاريخ... في وظيفة إخصائية اجتماعية بالدرجة الرابعة لحصولها على ليسانس في الخدمة الاجتماعية، وبتاري ..... ندبت للعمل بوظيفة مدرسة، وبتاريخ ... رقيت إلى الدرجة الثالثة بالأقدمية وبتاريخ..... حصلت على دبلوم الإعداد التربوي تخصص رياض أطفال، وأضافت الوزارة أن تقارير المتظلمة عن الأعوام من 1982/1981حتى 1987/1986 بتقرير ممتاز، واستطردت الوزارة مبينة أن لجنة شئون الموظفين بالوزارة قد وضعت ضوابط للترقية بالاختيار من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية تقضي بقصر الترقية بالاختيار على الموظفين المعينين عام 1973 وما قبله، ولما كانت المتظلمة قد عينت في الوزارة بتاريخ 28/8/1979 ومن ثم فلا مجال لإجابتها إلى طلبها حيث أن الضوابط التي وضعتها اللجنة المذكورة لا تنطبق عليها، وقد أنتهي رأي ديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً وموضوعًا.

ومن حيث أن التظلم قد أحيل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/1/5 في شأن إجراءات التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ 1988/9/24 فاستبان لها أنه :من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1988/5/2 وقدمت المتظلمة تظلمها الماثل بتاريخ 8/5/1988ومن ثم فإنها تكون قد راعت المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذا أستوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإنه باستعراض أحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية يبين أنه قد نص في المادة (24) منه على أن :

يجوز ترقية الموظف بالاختيار بقرار من الوزير بناء على اقتراح لجنة شئون الموظفين وذلك بالشروط التالية:

1) وجود درجة شاغرة.
2) أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة المشار إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.
3) أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقرير بأنه ممتاز.
4) ألا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية بالاختيار. وتعتبر الترقية في هذه الحالة نافذة من تاريخ صدور القرار بها .

كما نص في المادة (25) منه على أن:" يجوز لمجلس الخدمة بناء على اقتراح ديوان الموظفين إضافة أحكام أخرى للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في هذا النظام ".

كما نص في المادة (27) منه على أن:

تشكل بقرار من الوزير لجنة أو أكثر لشئون الموظفين حسب نوع العمل أو حجم الجهة الحكومية من أربعة أعضاء على الأقل من كبار موظفيها ورئيس وحدة شئون الموظفين..... وتختص هذه اللجنة بالآتي:

1) .....
2) .....
3) اقتراح ترقية الموظفين.
4) ....
5) ....

وترفع اللجنة اقتراحاتها فيما يتعلق باختصاصاتها المنصوص عليها في البنود 5،4،3 إلى السلطة المختصة لاعتمادها أو تعديلها أو رفضها ويكون قرارها نهائيًا.

ومن حيث أنه لا حجة في القول بأن الترقية بالاختيار إنما تخضع للسلطة التقديرية لجهة الإدارة ومن ثم فلا الزام عليها ترقية الموظف حال استيفائه شروط الترقية المنصوص عليها في المادة (24) من نظام الخدمة المدنية طالما أن الضوابط التي وضعتها لجنة شئون الموظفين وسارت عليها في الترقية لا تنطبق على المرشح- لا حجة في ذلك- إذ أنه لئن كان حقا أن الترقية بالاختيار تدخل بطبيعتها في نطاق السلطة التقديرية لجهة الإدارة فليس من شك في أن سلطة الإدارة في هذا الخصوص ليست طليقة من كل قيد وإنما ينبغي إستعمالها في الحدود ومراعاة الضوابط التي رسمها القانون على الوجه الذي سلف بيانه. وإذ جاز لجهة الإدارة وهي تباشر اختصاصاتها في مجال الترقية بالاختيار أن تستحدث مصادرا أو ضابطا تجري على أساسه المفاضلة في هذا الشأن فإن هذا المعيار أو ذاك الضابط ينبغي أن يستهدف حسن الاختيار ويكفل إنتقاء أفضل المرشحين للترقية دون أن يجاوز هذا النطاق ومن ثم فإنه لا يجوز أن ينطوي هذا المعيار أو الضابط على مخالفة للأحكام التي تنظم الترقية بالاختيار في القانون أو يكون من شأنه تعطيل حكم من هذه الأحكام وهو ما لا تملكه جهة الإدارة في نطاق سلطتها التقديرية.

ومن حيث أن الفقرة الأولي من المادة (26) من نظام الخدمة المدنية المشار إليه قد نصت على أن: " ترتب الأقدمية فيما بين الموظفين الذين يرقون في تاريخ واحد طبقاً لأقدميتهم في درجتهم السابقة". ومودى هذا النص أن العبرة في حساب أقدمية الموظفين في مجال الترقية إنما تكون الأقدمية في الدرجة الحالية وعند التساوي تكون العبرة بالأقدمية في الدرجة السابقة.

والثابت من استعراض الوقائع أن لجنة شئون الموظفين بالوزارة قد استحدثت ضابطاً للترقية بالاختيار إلى الدرجة الثانية مؤداه قصر الترقية إلى هذه الدرجة على الموظفين المعينين عام 1973 وما قبله دون اعتداد في ذلك بأقدمية الموظف في الدرجة الحالية المرقي منها، وأجرت الترقية بالاختيار في القرار المتظلم منه على أساس هذا الضابط والتزاما به.

ومن حيث أن المستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن المشرع قد رسم الشروط والضوابط التي تلزم كأصل عام لترقية الموظف بالاختيار وتتمثل في وجود درجة شاغرة وأن يكون الموظف قد أمضي المدة اللازمة كحد أدني للبقاء في الدرجة وأن يكون قد حصل في السنتين الأخيرتين على تقدير ممتاز وأن لا يكون قد رقي إلى الدرجة الحالية بالاختيار، وأناط بمجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين سلطة وضع أحكام أخرى للترقية وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في نظام الخدمة المدنية، وعني المشروع ببيان دور لجنة شئون الموظفين في مجال الترقية بالاختيار فقصره على مجرد اقتراح هذه الترقية، وغني عن البيان أن ذلك إنما يتم في نطاق الضوابط وبمراعاة الشروط المقررة لهذه الترقية، إعمالا لحكم المادتين 24 و 25 من نظام الخدمة المدنية سالف الذكر .

ومن حيث أن أحكام كل من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والمرسوم الصادر نفاذا له قد خلت من نص يجيز للجنة شئون الموظفين أن تستقل باستحداث ضوابط للترقية بالاختيار، ذلك أن وضع مثل تلك الضوابط إنما هو أمر يختص به مجلس الخدمة المدنية دون سواه على الوجه الذي سلف بيانه.

ومن أنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار من الملائمات التي تترخص فيها الإدارة بما لها من سلطة تقديرية إلا أن مناط ذلك أن يكون الاختيار في مجال هذه الترقية قد أستمد من عناصر صحيحة منتجة وتؤدي إليه، وأن يجري بناء عليه مفاضلة جادة وحقيقية بين المرشحين من حيث مستوي الكفاية في جميع جوانبها، ذلك ان الأصل المستقر أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في مبدأ عادل مؤداه أنه لا يجوز تخطي الأقدم إلى الأحدث إلا إذا كان هذا الأخير هو الأكفأ، أما عند التساوي في الكفاية فيجب ترقية الأقدم وعلى هذا المقتضي فإن جرت الترقية بالاختيار على غير الأساس المتقدم فإن القرار الصادر بها يكون مخالفا للقانون.

ومن حيث أنه فضلا عن أن لجنة شئون الموظفين لا تملك حسب اختصاصها استحداث أية ضوابط أو معايير للترقية حسبما سلف بيانه فإنه لا جدال في أن الضابط الذي اتخذته لجنة شئون الموظفين بالوزارة للترقية بالاختيار في هذه الخصوصية الماثلة على الوجه المتقدم إنما ينطوي على مخالفة لحكم المادة (26) من نظام الخدمة المدنية المشار إليه.

وإذ بني القرار المتظلم منه على أساس هذا الضابط فإنه يكون بدوره قد جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون والخطأ في تطبيقه وتأويله الأمر الذي جعله حقيقا بالسحب.

ومن حيث أنه من المسلم به أنه إذا كان العيب الذي شاب قرار الترقية عيبا مطلقا يمس القرار في ذاته ويقوم بالنسبة لجميع الأفراد كأن صدر من غير مختص أو خلاف القواعد الشكلية المقررة والنصوص القانونية الموضوعية التي تحكم الترقية كما هو الشأن في الخصوصية المعروضة فإنه يتعين سحب القرار سحبا كليا الأمر الذي يترتب عليه زوال الوجود القانوني للقرار واعتباره كأن لم يكن بجميع أشطاره وذلك حماية للشرعية في ذاتها بغض النظر عن المراكز الشخصية لذوي الشأن.

ومودى ذلك أن تعود لجهة الإدارة سلطتها في إجراء الترقية إلى الدرجات الشاغرة من جديد إستهداء بالقواعد المقررة في القانون نصا ومضمونا مع تلافي العيب الذي شاب القرار. وغني عن البيان أن سحب

القرار كلياً لا يترتب للمتظلمة أي حق خاص ذلك أن السحب على هذا الوجه إنما يقوم حسبما سلف البيان على عيب شاب القرار في ذاته ومن ثم لا يترتب أي التزام بترقية المتظلمة دون غيرها.

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالإدارة قبول التظلم شكلاً، وفي الموضوع بسحب القرار المتظلم منه سحبا كلياً وما يترتب على ذلك من آثار على النحو السالف البيان.

تقارير الكفاءة

تقارير الكفاءة نهائية فيما عدا التقارير بتقدير ضعيف

رقم الفتوى : 2013/3/20
التاريخ : 2013/174/6

بالإشارة إلى الكتاب رقم .... المؤرخ 2013/1/22 بشأن التظلم المقدم من السيدة/..... من تقييم كفاءتها عن عام (2011) بتقدير (جيد جدا).

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – أن المتظلمة قد قيمت كفاءتها بتقدير جيد جدا إلا أنها لم ترتض عن ذلك التقييم فتقدمت بتظلمها الماثل على سند من القول بانها تستحق أفضل من ذلك.

وقد انتهى رأي الوزارة وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه إعمالاً لأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على ذلك نفيد:

من حيث الشكل:

لما كان القرار المتظلم منه لم يرد صراحة ضمن القرارات المنصوص عليها في البنود ثانيا وثالثا ورابعا من المادة من المرسوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (61) لسنة 1981 إلا أنه لما كانت تقارير الكفاءة بعد استيفاء مراحلها القانوني هي قرارات إدارية نهائية تؤثر مآلا في الترقية والفصل المنصوص عليهما في الفقرتين الثالثة والرابعة من المادة الأولى سالفة الذكر لذا فإنه يلزم التظلم من هذه القرارات وبذلك يخضع القرار المتظلم منه للميعاد المنصوص عليه في المادة (7) من المرسوم بالقانون المشار إليه وهو ستون يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلان الشأن به أو ثبوت علمه به علما يقينياً.

لما كان ذلك وقد خلت الأوراق من ثمة دليل يفيد علم المتظلم بالقرار المتظلم منه علماً يقينياً قبل تقديم تظلمه الماثل بتاريخ 2012/6/3، فمن ثم يعتبر تاريخ تظلمه هو تاريخ علمه بالقرار المتظلم منه وعليه يكون التظلم مقدما في الميعاد المقرر قانون وإذ استوفيها التظلم سائر أوضاعه الشكلية الأخرى وبالتالي فهو مقبول شكلاً.

من حيث الموضوع:

فإن المادة (14) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية والمعدل بالمرسوم رقم (235 /2005) تنص على أنه: " على الرئيس المباشر تقييم كفاءة الموظفين الذين يرأسهم – وذلك فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية – عن كل سنة ميلادية منتهية بتقدير ممتاز أو جيدا جدا او جيد أو ضعيف ثم يعرضه على من يليه. في المسئولية لإبداء رأيه وفي حالة اختلاف رأي الرئيسين، وذلك في حالة عدم وجود رئيس تال للرئيس المباشر يعرض التقرير على لجنة شئون الموظفين لتقدير درجة الكفاءة وتعتبر التقارير نهائية فيما عدا تقارير الكفاءة بتقدير ضعيف. ويضع مجلس الخدمة المدنية قواعد واسس التقييم والإجراءات والمواعيد اللازمة لذلك.

وإعمالاً للنص المتقدم فقد أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم (36) لسنة 2006 بِأن قواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقييم أداء الموظفين والتظلم منه ونص في المادة (3) منه على أنه : " تعد كل جهة حكومية نماذج تقييم الأداء السنوية (الفعلي) للموظفين القائمين بأعباء وظائفهم وفقا للنماذج المرافقة لهذا القرار وذلك على النحو التالي:

أولاً: نموذج رقم (1) التقييم الأولى نصف السنوي للموظف....."

ثانياً: نموذج رقم (2) المعلومات الوظيفية عن الموظف ....."

ثالثاً: نموذج رقم (3) من جزئين:

ويتكون هذا الجزء من أربع مجموعات لعوامل ودرجات التقييم مع بيان أوصاف كل عامل وذلك على النحو التالي:

المجموعة الأولى: عوامل كفاءة الأداء الفردي.

المجموعة الثانية: عوامل كفاءة الأداء الجماعي.

المجموعة الثالثة: عوامل القدرات الشخصية.

المجموعة الرابعة: عوامل تقييم كفاءة شاغلي الوظائف الإشرافية فقط.

وتحتوى هذه المجموعات على عدد من عوامل تقييم الأداء يتم الاختيار منها او الإضافة إليها حسب ما تقتضيه طبيعة الوظائف في الجهة وفقا لما هو وارد للنماذج المرفقة لهذا القرار.

ب- الجزء الثاني من النموذج (3) النتيجة النهائية للتقييم:

ويخصص هذا الجزء لرصد المجموع النهائي لدرجات التقييم عن كل مجموعة من مجموعات عوامل التقييم التي تضمنها الجزء الأول من هذا النموذج وتحديد التقدير العام اللفظي المقابل للنسبة المئوية وفقا للقاعدة الحسابية الواردة في الجزء الثاني مع بيان توصيات الرئيس المباشر ورأي الرئيس التالي له وقرار لجنة شئون الموظفين حسب الأحوال.

رابعاً: يجرى الرئيس المباشر متابعة مستمرة للموظف الذي يرأسه وعلى هذا الأساس يحدد في الجزء الأول من النموذج رقم (3) الوصف الممثل لحالة الموظف ودرجته في كل عامل من عوامل تقييم الأداء مع حساب المجموع النهائي للدرجات في كل مجموعة من مجموعات عوامل التقييم، كما يقوم في الجزء الثاني من ذات النموذج بحساب النسبة المئوية وتحديد التقدير العام الفظي مع بيان توصياته إن وجدت في الجزء المخصص لهذا لغرض في النموذج ويحيله للرئيس التالي له قبل نهاية شهر يناير مع النموذجين رقمي (1) ، (2) ليبدي رأيه خلال السبعة أيام الأولى من شهر فبراير ثم يحيل النماذج إلى وحدة شئون الموظفين لإعمال شئونها في هذا الشأن فإن لم يكن للرئيس المباشر رئيس تال له أحال النماذج إلى الوحدة مباشرة.

خامسا: تلتزم وحدة شئون الموظفين بعرض تقارير الأداء المحالة إليها وفقا – للبند رابعا – أعلاه (النماذج (1) ، (2) ، (3)) خلال سبعة من تاريخ ورودها على لجنة الموظفين لاعتمادها أو تقرير درجة الكفاءة في الحالتين التاليتين فقط دون غيرها:

(أ) إذا اختلف رأي الرئيس المباشر والرئيس التالي له.

(ب) إذا لم يكن هناك رئيس تال للرئيس المباشر.

وتنص المادة (16) على أنه: " يعتبر تقييم الأداء بتقديم الأداء بتقدير ممتاز أو جيد جدا أو جيد نهائيا في الحالتين التاليتين:

1) إذا اتفق رأي الرئيس المباشر والرئيس التالي له على التقدير.
2) إذا كان التقدير قد وضع او اعتمد من لجنة شئون الموظفين.

ومفاد ذلك أن المشرع رسم مراحل وحدد إجراءات لتقييم أداء الموظف وأناط بالرئيس المباشر تقييم كفاءة موظفيه بحكم اتصاله الدائم بهم بما يمكنه من الوقوف على حقيقة أدائهم ثم يعرض التقييم على من يليه في المسئولية لإبداء رأيه فإذا اتفقا كان تقييم الكفاءة – ما عدا التقييم بتقدير ضعيف – نهائيا وإن اختلفا وجب عرض التقرير على لجنة شئون الموظفين لتقدر كفاءة الموظف كذلك إذا لم يكن هناك رئيس تال للرئيس المباشر وجب العرض على اللجنة.

ومن المقرر أن الجهة الإدارية تتمتع بسلطة تقديرية في تقييم كفاءة الموظف طالما كان تقديرها مستمدا من عناصر مستخلصة من ملف خدمته ومتعلقا بعمله خلال السنة التي قدرت كفايته فيها وخلا هذا التقرير من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها.

ومن حيث أنه بإعمال ما تقدم ما وقائع التظلم الماثل وإذ كان الثابت بالأوراق أن الرئيس المباشر وضع تقريرا عن كفاءة المتظلمة عن عام (2011) بتقدير جيد جدا (83%) موضحا الدرجة المستحقة للمتظلم في كل عنصر من عناصر التقييم الواردة بالتقرير تفصيلاً استناداً لعناصر مستخلصة من ملف خدمته ومتعلقة بعمله خلال ذلك العام ثم عرضه على من يليه في المسئولية والذي سايره في ذلك التقدير وبذلك يكون تقدير كفاءة المتظلم قد مر بمراحله القانونية.

سحب تقرير الكفاءة (جيد) لعدم دستورية المادة (14) من المرسوم بنظام الخدمة المدنية

رقم الفتوى : 2012/9/9

التاريخ : 2012/277/6

بالإشارة إلى الكتب المنتهية بالكتاب رقم ..... المؤرخ 2012/7/15 بشأن التظلم المقدم من السيد/..... من القرار الصادر بتقدير كفاءته عن عام 2006 بمستوى "جيد"

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن الجهة الإدارية قيمت كفاءة المتظلم الذي يعمل بوظيفة (معلم (أ) تربية إسلامية) في إدارة الدراسات الإسلامية عن عام 2006 بتقدير "جيد" ولما لم يرتض المذكور بذلك، فقد تقدم بتظلمه الماثل على سند من القول أنه كان مجازاً دراسياً للحصول على درجة الماجستير في "أصول الفقه" والتي انتهت بحصوله على مؤهل بتقدير "ممتاز" عام 2009"، إلا أنه نما إلى علمه أنه تم حرمانه من تقييم كفاءته عن عام 2006 بتقدير "ممتاز"، وطلب في ختام شكواه بإعادة النظر في تقييم كفاءته عن عام 2006 ومنحه تقدير "ممتاز".

وقد انتهى رأي الوزارة برفض التظلم شكلاً لفوات مدة (60) يوم على تقديم تظلمه دون إجابة وانتهى رأي ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه إعمالاً لأحكام المادة (5) من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5م بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإداري والبت فيه.

ورداً على ذلك نفيد:

أولاً: من حيث الشكل:

لما كانت تقارير الكفاءة لم ترد صراحة ضمن القرارات المنصوص عليها في البنود ثانيا وثالثا ورابعاً من المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية – المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 – إلا أنه لما كان تقارير الكفاءة بعد استيفاء مراحلها

القانونية هي قرارات إداري نهائية تؤثر مآلاً في الترقية والفصل المنصوص عليها في الفقرتين الثالثة والرابعة من المادة الأولى سالفة الذكر لذا فإنه يلزم التظلم من هذه القرارات وبذلك يخضع القرار المتظلم منه للميعاد المنصوص عليه في المادة (7) من القانون المشار إليه وهو ستون يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلان صاحب الشأن به أو ثبوت علمه به علما يقينياً.

ولما كان ذلك وقد خلت الأوراق من ثمة دليل يفيد علم المتظلم بالقرار المتظلم منه علماً يقينياً قبل تقديم تظلمه الماثل بتاريخ 2010/1/17، فمن ثم يعتبر تاريخ تظلمه هو تاريخ علمه بالقرار المتظلم منه، وعليه يكون هذا التظلم قد قدم في الميعاد المقرر قانوناً مستوفياً سائر أوضاعه الشكلية الأخرى، وبالتالي فهو مقبول شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع:

حيث أن المادة (14) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية قبل تعديلها بالمرسوم رقم 2005/235 تنص على أنه : "على الرئيس المباشر تقييم أداء الموظفين الذين يرأسهم، – وذلك فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية – مرة على الأقل في السنة وأن يقدم تقريرا عن الموظف الذي يري أنه ممتاز أو ضعيف وأسباب الامتياز او الضعف ثم يعرضه على من يليه في المسئولية لإبداء رأيه وملاحظاته وإرساله إلى وحدة شئون الموظفين خلال سبعة أيام من عرضه عليه – كما ينص بالتعميم رقم (6) لسنة 1981 بشأن تقييم كفاءة الموظفين غير القائمين بأعباء وظائفهم على:

أولاً: حالات الندب والبعثة أو الأجازة الدراسية (والإعارة إذا كانت طبيعة عمل الموظف في الجهة المستعيرة تتفق مع وظيفته الأصلية).

يخضع الموظف الموجود في أي من هذه الحالات (والغرض أن وجوده فيها استطال لمدة سنة فأكثر) لنظام تقييم الكفاءة وفق الأحكام المنصوص عليها في المواد 14 ، 15 ، 16 من نظام الخدمة المدنية حيث يكون تقييم كفاءته من اختصاص الجهة الأصلية وعن طريق الاسترشاد بالتقارير التي ترد لها عنه من الجهة المنتدب إليها في حالة الندب ، ومن ديوان الموظفين أو الجهة التي يحددها الديوان (

عملاً بالمادة 18 من قرار رئيس ديوان الموظفين رقم 4 لسنة 1980) في حالة البعثة أو الأجازة الدراسية ، ومن الجهة المستعيرة في حالة الإعارة .

والموظف الذي لا ينتهى تقييم كفاءته على هذا النحو الى إنه ممتاز أو ضعيف، ومن ثم لا يوضع عنه تقرير – يعتبر جيداً .

كما أكد التعميم رقم (6) لسنة 1981 سالف الذكر في الفقرة (1) على إن تطبيق هذا التعميم يقتصر على تقييم كفاءة الموظف الذي تستطيل مدة وجوده في أي الحالات التي يتناولها التعميم إلى سنة فأكثر فإذا لم تبلغ مدة وجوده في الحالة هذا الحد جرى تقييم كفاءته وفقاً لنصوص نظام الخدمة المدنية المتعلقة بتقييم الكفاءة ومنها اعتباره جيداً إذا لم يقدم عنه تقرير بأنه ضعيف أو ممتاز.

ومن حيث أن المحكمة الدستورية أصدرت بجلسة 2010/4/28 حكما في الدعوى رقم 6 لسنة 2010 قضت فيه: "

أولاً: بعدم دستورية المادة (14) من المرسوم بنظام الخدمة المدنية الصادر في 1979/4/4 قبل تعديلها بموجب المرسوم رقم 235 لسنة 2005 من قصر الالتزام بتقديم تقرير الكفاءة عن الموظف الذي يرى الرئيس المباشر بانه ممتاز او ضعيف دون الموظف الحاصل على غير هاتين المرتبتين.

ثانياً: بسقوط الفقرة الثانية من ذات المادة التي يجري نصها على أنه:" ويعتبر جيدا من لم يقدم عنه تقرير وفقا للفقرة السابقة) لارتباطها ارتباط لزوم لا انفصام فيه".

ومن حيث أن المستقر عليه أن الأحكام الصادرة في الدعوى الدستورية تكون لها حجية مطلقة بحيث لا يقتصر أثرها على الخصوم في الدعاوى التي صدرت فيها وإنما ينصرف هذا الأثر إلى الكافة بها جميع جهات القضاء، سواء اكانت هذه الأحكام قد انتهت إلى عدم دستورية النص التشريعي المطعون فيه أم إلى دستوريته ورفض الدعوى على هذا الأساس، وذلك لأن الدعوى الدستورية هي بطبيعتها دعوى عينية توجه الخصومة فيها إلى النص التشريعي المطعون عليه بعيب دستوري، ولعمومية نص المادة الأولى من

قانون المحكمة الدستورية، فإن الرقابة القضائية على دستورية القوانين التي اختصت بها المحكمة الدستورية دون غيرها هي رقابة شاملة تمتد إلى الحكم بعدم دستورية النص فتلغي قوة نفاذه وإلى تقرير دستوريته وبالتالي سلامته من جميع العيوب وأوجه البطلان.

ولما كان الثابت بالأوراق أن المتظلم يشغل وظيفة (معلم أ) تربية إسلامية بإدارة الدراسات الإسلامية في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية ، وكان في إجازة دراسية في عام 2006 ولم يوضع له تقرير كفاءة لإلغاء بعثته دون حصوله على المؤهل في 2006/9/13 استنادا إلى تعميم ديوان الخدمة المدنية المشار إليه الصادر في ظل أحكام المادة (14) السالف بيانها والتي قضت المحكمة الدستورية بعدم دستوريتها في قصر الإلتزام بتقديم تقرير كفاءة عن الموظف الذي يري الرئيس المباشر بأنه ممتاز أو ضعيف دون الموظف الحاصل على غير هاتين المرتبتين وبسقوط الفقرة الثانية من ذات المادة التي نص على أنه " ويعتبر جيداً من لم يقدم عنه تقريره وفقا للفقرة السابقة، الأمر الذي يغدو معه تقدير كفاءة المتظلم بتقدير "جيد" قد جاء مخالفاً لصحيح حكم القانون جديراً بالسحب.

وتأسيساً على ما تقدم نري:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب تقييم كفاءة المتهم عن عام 2006 مع ما يترتب على ذلك من آثار.

رقم الفتوى : 98/48/6
التاريخ : 1998/4/28

وجوب أن يمر التقرير بمراحل وإجراءات حددها القانون، إغفال أي إجراء جوهري من تلك الإجراءات لا يولد الأثار المترتبة عليه قانوناً – بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتب وزارة المالية بشأن التظلم المقدم من الموظف .... طعناً على القرار الإداري بشأن حرمانه من العلاوة الدورية الممنوحة له اعتباراً من 1998/1/1.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق–في أن المذكور يشغل وظيفة صائغ برامج بإدارة مركز المعلومات الألي في وزارة المالية بالدرجة الثالثة من الوظائف العامة وقد قدرت كفاءته عن عام 97 بدرجة ضعيف وبناء على ذلك صدر بتاريخ 1998/2/15 القرار رقم ..... لسنة 1998، متضمناً حرمانه من العلاوة الدورية الرابعة الممنوحة له اعتباراً من 1998/1/1 واسترداد ما صرف له بالزيادة نتيجة منحه العلاوة الدورية المذكورة اعتباراً من تاريخ منحه هذه العلاوة الدورية.

وبتاريخ 1998/2/21 قدم المذكور تظلمين إلى السيد وكيل وزارة المالية يتظلم في الأول من تقدير كفاءته عن عام 1997 بدرجة ضعيف وفي التظلم الثاني من القرار رقم .... لسنة 1998 فيما تضمنه من حرمانه من العلاوة الدورية الرابعة، وقال شرحاً لتظلمه أن القرار المشار إليه قد صدر إستناداً لتقرير الكفاءة لسنة 1997 والذي حصل فيه على درجة ضعيف، وهذا التقرير على – حد قوله–قد شابه التعسف والانحراف في السلطة بالإضافة إلى عدم التوقيع عليه من الرئيس المباشر له في العمل.

وقد انتهي رأي كل من وزارة المالية وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، وقد أحال الديوان التظلمين إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيهما عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان تقييم كفاءة الموظف، متي استكمل الأوضاع والإجراءات التي يتطلبها المشرع، يعد قراراً إدارياً بالمفهوم القانوني، وإذ كان هذا القرار يؤثر مالاً في مركزه القانوني كموظف عام سواء من حيث علاقته بالوظيفة أو الحقوق والمزايا الناشئة عنها وفي العلاوات والترقيات ومن ثم فإنه يعد من القرارات الإدارية النهائية ويندرج بالتالي بهذه الصفة تحت بند ثالثاً من المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم 82/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61/20 ومن حيث أنه بالنسبة للتظلم من القرار رقم ..... لسنة 1998 المشار إليه فإن الثابت من الأوراق أن القرار صدر بتاريخ 1998/2/9 وقدم التظلم منه بتاريخ 1998/2/21. وإذ استوفي التظلمان سائر أوضاعهما الشكلية فإنهما يكونان مقبولين شكلاً.

فالمادة (14) من نظام الخدمة المدنية تنص على أن " على الرئيس المباشر تقييم كفاءة الموظفين الذين يرأسهم– وذلك فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية – مرة على الأقل في السنة، وأن يقدم تقريراً عن الموظف الذي يري أنه ممتاز أو ضعيف، وأسباب الامتياز أو الضعف ثم يعرضه على من يليه في المسئولية لإبداء رأيه وملاحظاته وإرساله إلى شئون الموظفين خلال سبعة أيام من عرضه عليه.

ومن حيث أنه يستفاد من هذا النص أن المشرع قد أوجب أن يمر تقرير الكفاءة بمراحل وإجراءات وأن يتضمن تقرير الكفاءة بدرجة ممتاز أو درجة ضعيف بيان أسباب الامتياز أو الضعف وهو أمر واجب قانوناً تطلبه المشرع حتى يضع رقابة على الرئيس المختص واضع التقرير في تقديره سداً لذرائع المجاملة أو التحامل سيما وأن التقدير بمرتبة ضعيف تترتب عليه نتائج خطيرة في حياة الموظف الوظيفية قد تؤدي إلى الفصل من الخدمة أو في القليل من الحرمان من أول علاوة دورية أو ترقية تستحق له وفقاً لحكم المادة 18 من نظام الخدمة المدنية المشار إليه، وعلى ذلك فإن أغفل عند تقييم كفاءة الموظف أي إجراء جوهري من تلك الإجراءات أو المراحل أو لم يسبب التقرير بدرجة امتياز أو ضعيف فإن هذا التقييم لا يولد الآثار المترتبة عليه قانوناً .

ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم ولما كان الثابت من الإطلاع على تقرير كفاءة المتظلم عن عام 1997 أن الرئيس الذي يلي الرئيس المباشر قد قدر كفاءة المتظلم بمرتبة ضعيف دون أن يبين أسباب هذا التقرير، واعتمده مدير الإدارة وكذا لجنة شئون الموظفين دون بيان الأسباب، ومن ثم فقد افتقد التقرير ذلك الشرط الجوهري الذي تطلبته المادة 14 من نظام الخدمة المدنية الأمر الذي يتعين معه سحب هذا التقرير فيما تضمنه من تقدير كفاءة المتظلم بدرجة ضعيف والقرار رقم ..... لسنة 1998 فيما تضمنه من حرمان المتظلم من العلاوة الدورية الرابعة والذي صدر إستناداً إلى تقرير الكفاءة آنف الذكر.

وغني عن البيان أن لجهة الإدارة إعادة تقدير كفاءة المتظلم عن عام 1997 المشار إليه بمراعاة الإجراءات والأوضاع التي رسمها القانون وأعمال ما يرتبه هذا التقييم من أثار في شأن المتظلم.

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلمين شكلاً وفي الموضوع بسحب كل من تقرير الكفاءة المتظلم عن عام 1997 فيما تضمنه من تقدير كفاءته بدرجة ضعيف والقرار رقم .... لسنة 1998 فيما تضمنه من حرمان المتظلم من العلاوة الدورية الرابعة مع ما يترتب على ذلك من أثار وذلك على النحو المبين في الأسباب.

فتاوى العسكريين

تعرض السيارة لحادث في غير أوقات العمل يعد خطأً شخصياً

رقم الفتوى : 2013/105/2
التاريخ : 2013/3/18

بالإشارة إلى كتابكم رقم ..... المؤرخ ../../2013 بشأن طلب إبداء الرأي حول ما إذا كان الخطأ الذي ارتكبه تابع الوزارة العسكري/ .... والذي ترتب عنه أضرار تقدر بقيمة 755/725د.ك يعد خطأ شخصياً أم مرفقياً.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق أنه بتاريخ 2011/2/6 وأثناء قيادة المذكورة أعلاه لسيارة الوزارة (المركبة العسكرية) لوحة رقم .... تسبب بحادث تصادم مع المركبة المدنية لوحة رقم .... بقيادة .... مما ألحق بها أضرار بلغت تكاليف إصلاحها (755/725د.ك) وفقاً لما ورد بموجب كتاب شركة ..... للتأمين التكافلي والتي تحملتها الشركة... وبتاريخ 2011/2/6 صدر حكم محكمة المرور في القضية رقم..../2011 قاضياً بإدانة قائد المركبة العسكرية تابع وزارة الدفاع السيد/..... وذلك بتغريمه عشرة دنانير لما نسب إليه وذلك لتسببه في وقوع الحادث. وتذكرون في كتابكم أن قائد المركبة العسكرية لم يكن مكلفاً في مهمة رسمية ولا يحمل رخصة قيادة عسكرية أثناء الحادث ، وإذا تطلبون إبداء الرأي القانوني حول ما إذ كان الخطأ الواقع من جانب تابع الوزارة هل هو خطأ شخصي أم مرفقي نفيد بأنه :

من حيث أن المادة (1/243، 2) من القانون الكويتي تنص على أن

1) **كل من يتولى حراسة شيء مما يتطلب عناية خاصة لمنع وقوع الضرر منه يلتزم بتعويض الذي يحدثه هذا الشيء ما لم يثبت أن هذا الضرر قد وقع بسبب أجنبي من قوة قاهرة أو حادث فجائي أو فعل المضرور أو فعل الغير.**
2) **وتعتبر الأشياء التي تتطلب عناية خاصة لمنع وقوع الضرر منها السيارات.**

ومن حيث أنه من المقرر بقضاء التمييز أن مسئولية حارس الشيء تقوم على أساس خطأ مفترض هو خطأ الحراسة لا يقبل إثبات العكس ولا ترتفع هذه المسئولية إلا إذا أثبت الحارس أن وقوع الضرر كان بسبب أجنبي لا يد له فيه كالقوة القاهرة والحادث الفجائي أو خطأ المضرور أو خطأ الغير.

ومن حيث أنه من المستقر عليه فقهاً وقضاءًا أن الخطأ الذي يقع من الموظف العام يعتبر خطأ شخصياً إذا كان العمل الضار مصطبغاً بطابع شخصي يكشف عن عدم تبصره وتغلبيه منفعته الشخصية أو كان الخطأ جسيماً ، أما إذا كان العمل الضار غير مصطبغ بطابع شخصي ويتم عن موظف معرض للخطأ والصواب فإن الخطأ في هذه الحالة يكون مرفقياً .

ومن حيث أن البين من الإطلاع على الأوراق أن الحارس على مركبة الوزارة هو تابعها العريف/..... والذي سلمت له المركبة بسبب وظيفته للقيام بالأعمال المتصلة بها إلا أنه وكما تذكرون أنه وقت وقوع الحادث لم يكن المذكور مكلفاً بمهمة رسمية ولم يكن يحمل رخصة قيادة عسكرية مما يدل على أنه وقت ارتكابه المخالفة لم يكن يعمل لحساب الجهة الإدارية التي يتبعها ويخضع لأوامرها ومن ثم يكون الخطأ الذي ارتكبه آنذاك خطأ جسيماً يتحمل وحده في ماله الخاص ما ترتب عليه من أضرار مادية للمركبة المدنية رقم .... بقيادة المدعو..... بمبلغ قدره 755/725د.ك.

لكل ما تقدم نرى:

أن الخطأ الذي أقترفه العريف/ .... بمركبة الوزارة هو خطأ شخصي يتحمل هو نتائجه الضارة، ويجوز للوزارة سداد مبلغ تكاليف الحادث ومن ثم الرجوع على تابعها المذكور بالخصم المباشر من راتبه.

تتحمل وزارة المالية التعويضات عن وسائل النقل المملوكة للحكومة

رقم الفتوى : 2013/103/2
التاريخ : 2013/3/18

بالإشارة إلى كتابكم رقم .... حوادث 2010 المؤرخ ../../2013 في شأن طلب إبداء الرأي حول مدي جواز الوزارة بصرف قيمة مبلغ التعويض عن تلفيات السيارة رقم .... وذلك طبقاً لقرار وزير المالية رقم 2000/22 بشأن كفالة الحكومة لوسائل النقل الخاصة بها.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالبة الأوراق – أنه بتاريخ 2009/6/17 وقع حادث بين مركبة الوزارة لوحه رقم ..... بقيادة تابع الوزارة /..... والمركبة المدنية رقم .... بقيادة مالكها المدعو/..... والمؤمن عليها لدي شركة .... للتأمين التكافلي وقيدت الواقعة بالقضية رقم ..../2009 مرور.... وتذكرون أنه بتاريخ 2009/10/29 صدر الحكم بإدانة تابع الوزارة وتغريمه مبلغ (20د.ك) وأصبح الحكم نهائياً وقد قام تابع الوزارة بسداد الغرامة بموجب إيصال رقم ..... بتاريخ 2011/5/18. وتفيدون أنه بتاريخ 2012/2/23 تقدمت شركة .... للتأمين التكافلي بطلب لصرف مبلغ وقدره 180.570 د.ك قيمة الأضرار التي لحقت بالمركبة المدنية – سالفة الذكر طبقاً لفواتير الإصلاح المقدرة من قبل شركة ا.... لقطع غيار السيارات إلا أنه وبالعرض على الإدارة العامة للإمداد والتموين (إدارة الآليات) لإبداء رأيها الفني في قيمة فواتير الإصلاح أفادت بموجب كتابها رقم .... المؤرخ 2012/4/10 إلى أن القيمة الحقيقية لتلك الأضرار تبلغ (104.313 د.ك) فقط لا غير.

وتشيرون إلى أن شركة .... للتأمين التكافلي قد أقرت بموافقتها على مبلغ (104.313د.ك) وذلك عن قيمة الأضرار التي لحقت بالمركبة المدنية سالفة الذكر من جراء الحادث المقيد بالقضية المشار إليها أعلاه.

وإذا تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن محكمة المرور أصدرت حكمها بتاريخ ../../2009 بإدانة تابع الوزارة بتغريمه عشرين ديناراً وقد أصبح الحكم نهائياً.

ومن حيث أن قرار وزير المالية رقم 22 لسنة 2000 بشأن كفالة الحكومة لوسائل النقل الخاصة بها قد نص في المادة الثانية منه على أن:

" **تضمن وزارة المالية المسئولية المترتبة على تسيير وسائل النقل المملوكة للجهات الحكومية وفقاً لأحكام قانون المرور رقم 67 لسنة 1976ولائحته التنفيذية ويقتصر ضمان هذه الوزارة على تغطية المسئولية المدنية الناشئة عن حوادث تلك المركبات فقط ، ولا تشمل المخالفات المرورية التي تقع من تلك المركبات**"

وتنص المادة الرابعة منه على أنه: **على الجهات الحكومية إحالة طلبات التعويض من المتضرر والمترتبة بناءًا على أحكام نهائية من محكمة المرور بمسئولية السائق لأية نقل مملوكة لها أي إدارة الفتوى والتشريع مشفوعة بملاحظاتها لإبداء الرأي بها في الحديد التالية:-**

1) **في حدود 500 دينا كويتي (خمسمائة دينا كويتي) لتعويض حالات الإصابة بالممتلكات.**
2) **في حالة الدية الشرعية لتعويض حالات الإصابة للأفراد.**

وتنص المادة الخامسة منه على أن:

تقوم وزارة المالية بدفع التعويضات المستحقة للغير والسابق الإشارة إليها في المادة (4) إذا ثبت أن الحادث نتيجة لخطأ مرفقي وتحمل هذه المبالغ على بند تعويضات الحوادث بميزانية وزارة المالية – الحسابات العامة "

ومن حيث أن الفقرة الأخيرة من المادة 27 من المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والتي أضيفت بالمرسوم بالقانون رقم (2) لسنة 1979 تنص على أنه " لا يسال الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي.

ومن حيث أن الثابت من مطالعة الحكم الصادر من محكمة المرور بتاريخ 2009/10/29 بإدانة تابع الوزارة بمبلغ عشرين ديناراً لما نسب إليه من أنه خرج بسيارته من الطريق الفرعي إلى الطريق الرئيسي دون مراعاة خلوه من السيارات معترضاً خط سير سيارة المجني عليه

القادمة من الطريق الرئيسي متسبباً بالتصادم معها ملحقاتها بها أضرار مادية.

من حيث أن البين من عيون الأوراق أن الخطأ الذي اقترفه تابع لوزارة والذي نجم عنه الضرر بمركبة المجني عليه لا يتسم بطابع شخصي وإنما يتم عن موظف معرض للخطأ والصواب وقد وقع الحادث أثناء تأدية الوظيفة وبسببها ومن ثم يعد خطأ مرفقياً تتحل الوزارة نتائجه الضارة طبقاً لما استقر عليه الرأي في هذه الإدارة.

لكل ما تقدم نرى:

أن تدفع وزارة المالية لشركة الأولي للتأمين مبلغ (104.313 د.ك) فقط مائة وأربعون دنانير و313 فلس لا غير قيمة الأضرار التي لحقت بالمركبة المدنية بقيادة مالكها/..... والمؤمن عليها لدي الشركة وذلك بعد الحصول على مخالصة نهائية منها بمبلغ التعويض المطالب به وذلك وفقاً لما تقدم من أسباب.

وزارة المالية المسئولة عن التعويض عن الخطأ المرفقي

رقم الفتوى : 2010/511/2

التاريخ : 2013/1/27

بالإشارة إلى الكتب المنتهية بالكتاب رقم .....حوادث 2010 المؤرخ 2012/12/24 في شأن إبداء الرأي حول مطالبة السيد /..... صاحب السيارة رقم ..... عن التلف الذي أصاب سيارته نتيجة خطأ تابع لوزارة الداخلية.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 2009/11/10 وقع حادث تصادم بين مركبة وزارة الداخلية رقم ..... بقيادة تابع الوزارة (موظف مدني باكستاني الجنسية) والمركبة المدنية رقم ..... بقيادة السيد /.....وتم قيد الحادث كقضية رقم ...../2009 مرور .....

وبتاريخ 2010/3/4 صدر حكم بإدانة تابع الوزارة وتغريمه مبلغ عشرين ديناراً لما نسب إليه من أنه لم يترك مساحة أمامية كافية بين مركبته ومركبة أخرى خففت من سرعتها بسبب زحمة السير، فاصطدم بها ودفعها للأمام لتصطدم بمركبة المجني عليه ..... ملحقاً بها أضرار مادية وأصبح هذا الحكم نهائياً بعد الطعن فيه وقيام تابع الوزارة بسداد الغرامة المقضي بها

وبتاريخ 2010/6/13 صدر كتاب من إدارة الآليات بوزارة الداخلية بتقدير قيمة الأضرار التي لحقت المركبة المدنية بمبلغ 51/877 د.ك (واحد وخمسون دينار و877 فلس) وبتاريخ 2010/6/28 تقدم السيد /.....(مالك المركبة المدنية) بطلب صرف مبلغ 51/877 د.ك (واحد وخمسون دينار و877 فلس) لجبر الأضرار التي لحقت بسيارته.

وإذا تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن الفقرة الأخيرة من المادة (27) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية المضافة بالمرسوم بقانون رقم 2 لسنة 1989 تنص على أنه: " لا **يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي**"

ومن حيث أن المادة الثانية من قرار وزير المالية رقم 22 لسنة 2000 بشأن كفالة الحكومة لوسائل النقل الخاصة بها تنص على أن:

تضمن وزارة المالية المسئولية المترتبة على تسيير وسائل النقل المملوكة للجهات الحكومية وفقاً لأحكام قانون المرور رقم 67 لسنة 1976 ولائحته التنفيذية ويقتصر ضمان هذه الوزارة على تغطية المسئولية المدنية الناشئة عن حوادث تلك المركبات فقط.

وتنص المادة الرابعة من ذات القرار على أن:" **على الجهات الحكومية إحالة طلبات التعويض من المتضرر والمترتبة على أحكام نهائية من محكمة المرور بمسئولية السائق لأية وسيلة نقل مملوكة لها إلى إدارة الفتوى والتشريع مشفوعة بملاحظاتها لإبداء الرأي بها في الحدود التالية:**

1) **في حدود 500 دينار كويتي (خمسمائة دينار كويتي) لتعويض حالات الإصابة بالممتلكات.**
2) **في حدود الدية الشرعية لتعويض حالات الإصابة للأفراد.**

وتنص المادة الخامسة من ذات القرار على أن" **تقوم وزارة المالية بدفع التعويضات المستحقة للغير والسابق الإشارة إليها في المادة الرابعة إذا ثبت أن الحادث نتيجة لخطأ مرفقي وتحمل هذه المبالغ على بند التعويضات الحوادث بميزانية وزارة المالية الحسابات العامة** "

وتنص المادة السابعة من ذات القرار على أن" تبلغ وزارة المالية الجهة الحكومية بدفع التعويض الناتج عن الخطأ الشخصي نيابة عن المسئول الشخصي وقيد المبلغ عليه بحساب وتحصيله وفقاً للإجراءات والقواعد المعمول بها" ، ومن حيث أن الخطأ يعتبر شخصياً يسأل عنه الموظف في ماله الخاص إذا كان الفعل الذي يشكل الخطأ ما يكشف عن نزوات مرتكبة وعدم تبصره وأنه قد تغيا منفعته الشخصية أو إذا كان الموظف قد قصد بفعله هذا النكاية أو الإضرار بالغير أو كان الخطأ الذي ارتكبه جسيماً أما إذا كان الفعل الذي أتاه الموظف والذي تسبب عنه الضرر مصطبغاً بطابع غير شخصي وينم

عن موظف معرض للخطأ والصواب عد هذا الخطأ مرفقياً يندمج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المنسوبة إلى المرفق وبتطبيق النصوص والمبادئ السالف عرضها على الحالة محل البحث ، يتبين أن تابع الوزارة قد تمت إدانته بحكم نهائي ، وأن خطاه لا يتسم بطابع شخصي بل يتسم بطابع مرفقي إذ لا يكشف عن نزوات مرتكبه وعدم تبصره وأنه قد تغيا منفعته الشخصية ولم يثبت أنه قصد بفعله هذا النكاية أو الإضرار بالغير ولا يعد الخطأ الذي ارتكبه جسيماً بل ينم خطؤه عن موظف معرض للخطأ والصواب ، ومن ثم تتحمل الوزارة المالية نتائج هذا الضرر. لكل ما تقدم نرى: أن تدفع وزارة المالية للسيد /.....مبلغ 51/877 د . ك (واحد وخمسون دينار و877 فلس) قيمة الأضرار التي لحقت بسيارته المدنية سالفة الذكر وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

إعفاء الموظف الذي انتهت خدماته بالوفاة أو بالتقاعد من سداد مستحقاته للدولة

رقم الفتوى : 2011/45/2

التاريخ : 2011/3/20

بالإشارة إلى الكتاب رقم المؤرخ 2011/2/1 في شأن إبداء الرأي حول مديونية رئيس عرفاء المرحوم/.... والذي ترصد بذمته بمبلغ (...د.ك)

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكور انتقل إلى رحمة الله تعالى بتاريخ ../../... وعند تسوية مستحقاته تبين أنه قد صرف له بدون وجه حق مبالغ قدرها (....د.ك) وحيث تبين أنه هو المسئول عن واقعة الخطأ حيث لم يقم بالإبلاغ عن التغييرات التي طرأت عن حالته الاجتماعية، وتذكرون أنه قد تم الاستفسار من وزارة العدل حيث أفادت بعدم وجود أي تركة للمذكور وأنه تم الاستفسار من الهيئة العامة لشئون القصر فأفادت بعدم وجود ملف للمذكور.

وإذا تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن مجلس الوزراء أصدر القرار رقم (302) في اجتماعه رقم 1993/14 بتفويض وزير المالية في حفظ المطالبات القضائية أياً كانت صفة المدين بالدعوي بعد عرض الأوراق على إدارة الفتوى والتشريع كما فوضت وزير المالية في إعفاء الموظفين الذين انتهت خدماتهم بالوفاة أو بالتقاعد عن سداد ما قد يكون مستحقاً عليهم أوي ورثتهم للخزانة العامة للدولة، وفي جميع الأحوال يجب إلا تتجاوز قيمة المطالبة أو الدين مبلغ خمسة الاف دينار وإلا لزم عرض الأمر على الوزراء لاتخاذ ما يلزم، ومن حيث أن رئيس عرفاء المتوفي/..... قد استحق عليه مبلغ (...د.ك) وإذا كان هذا المبلغ يدخل في نطاق المبالغ التي يجوز لوزير المالية الإعفاء منها وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (302) لسنة 1993 سالف الذكر وكان قد تعذر لوفاته فضلاً عن عدم وجود أي تركة له.

لكل ذلك: عرض الأمر على معالي وزير المالية للنظر في حفظ المطالبة القضائية ضد المذكور من سداد مبلغ (1972.022د.ك) وذلك في ضوء الاعتبارات التي سلف بيانها.

التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي

رقم الفتوى : 2011/660/2

التاريخ : 2011/1/11

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2010/12/16 في شأن طلب وإبداء الرأي حول دفع التعويض عن حادث مرور المطالب به من وزارة الداخلية في الدعوي رقم .... مرور.....

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق في أنه بتاريخ 2010/1/12 وقع حادث تصادم ثلاثي بين مركبة وزارة الصحة (إسعاف) بقيادة ..... الذي انحرف بمركبته نحو اليمين بإهمال وعدم انتباه واعترض مركبة المدعو الأول ..... ثم وصل المتهم انحرافه نحو اليمين ليعترض خط سير مركبة المجني عليه الثاني ..... دورية نجدة تابعة لوزارة الداخلية متسبباً بالتصادم ملحقاً بهما أضرار مادية وبتاريخ 2010/10/20 صدر حكم محكمة المرور في القضية رقم ..../2010 مخفر ..... بتغريم كل من السيد /..... سائق الوزارة مبلغ عشرة دنانير والسيد/ .... مبلغ عشر دنانير وقد أصبح الحكم نهائياً.

وبالاطلاع على فاتورة خبراء الإصلاح الصادرة من مدير إدارة الآليات بوزارة الداخلية والتي توضح الأضرار الذي حدثت بالسيارة بالواجهة الأمامية والجانب الأيمن الأمامي وهيئة أمامية يبين أن التلفيات قدرت بمبلغ (1100.000د.ك)

وتذكرون أن وزارة الداخلية تطالب الوزارة بأداء مبلغ التعويض المشار إليه.

وإذا تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه :

من حيث أن المشرع الكويتي قد قنن ما استقر عليه الفقه والقضاء الإداري من أن الموظف لا يسأل في ماله الخاص إلا عن خطئه الشخص فنصت الفقرة الأخيرة من المادة (27) من القانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية التي أضيفت بالمرسوم بالقانون رقم 2 لسنة 1989 بأن (لا يسال الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي) ومؤدى هذا النص أن المسئولية المدنية لموظفي الدولة تقوم على أساس التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي بحيث لا يجوز للإدارة أن ترجع على تابعيها لاقتضاء ما

تحملته من أضرار عن أخطائهم إلا إذا اتسم الخطأ بالطابع الشخصي أما إذا كان الخطأ مرفقياً تحملت الإدارة ما يترتب عليه من تعويض ومن حيث أن المعيار الذي استقر عليه الفقه والقضاء الإداري للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي مؤداه أن الخطأ يعتبر شخصياً يسأل عنه الموظف في ماله الخاص إذا كان يكشف نزوات مرتكبه وعدم تبصره وتعييه منفعته الشخصية أو كان قصده النكاية أو الأضرار بالغير أو كان الخطأ جسيماً أما إذا كان الفعل الذي اتاه الموظف والذي تسبب عنه الضرر غير مطبوع بطابع شخصي وينم من موظف معرض للخطأ والصواب فيعتبر هذا الخطأ مرفقياً يندمج في أعمال وظيفته بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المنسوبة إلى المرفق العام فلا يسأل عنه الموظف وتستقر نتيجته على عاتق الجهة الإدارية .

ومن حيث أن يبين من الإطلاع على الحكم الصادر من محكمة المرور في القضية رقم أنه قضي بتغريم السيد / ..... سائق الوزارة لما نسب إليه من أنه أثناء قيادة سيارة الوزارة(إسعاف) رقم .../ حكومة انحراف بها نحو اليمين بإهمال وعدم انتباه على سائق السيارة المدنية رقم .... بقيادة واستمر في الانحراف على سيارة دورية نجدة – تابعة لوزارة الداخلية رقم.../ شرطة بقيادة ..... محدثاً بها أضراراً مادية.

ومن حيث أن البين من هذا الحكم أن الخطأ الذي ارتكبه سائق سيارة وزارة الصحة المذكور والذي تسبب عنه الضرر لا يتسم بطابع شخصي وإنما ينم عن موظف معرض للخطأ والصواب ومن ثم فإن هذا الخطأ لا يعدو أن يكون خطأ مرفقياً تتحمل الوزارة نتائجه الضارة وحدها.

وترتيباً على ذلك نري:

أنه لا مانع من قيام وزارة الصحة بدفع مبلغ 110 د.ك لوزارة الداخلية تعويضاً عن الأضرار المادية التي لحقت بسيارة الوزارة عن حادث التصادم على النحو المبين بالأسباب.

تكريم شهداء الجيش والشرطة

رقم الفتوى : 2010/482/2

التاريخ : 2010

بالإشارة إلى كتابكم رقم .....المؤرخ ../../.... بشأن طلب وزارة الداخلية إعفاء المرحوم/ ملازم..... من المديونية المترتبة عليه لبيت التمويل الكويتي والبالغة (.....د.ك)

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – أن والد المذكور أعلاه تقدم بطلب لوزارة الداخلية لإعفاء نجله من المديونية المشار إليها وقد ورد بالطلب أن المرحوم المذكور قد انتقل إلى جوار ربه في يوم الخميس الموافق ../../.. أثناء تأديته لعمله على الحدود الكويتية العراقية وقد اختتم والد المذكور طلبه المشار إليه بطلب مساعدته على قضاء دين المرحوم إلى بيت التمويل.

وإذا تطلبون الرأي: حول مدي جواز إعفاء ورثة المرحوم المذكور من المديونية المترتبة على مورثهم لبيت التمويل والبالغ مقدارها (... د.ك)

ورداً على ذلك نفيد بالآتي:

من حيث أن قرار مجلس الوزراء رقم (25) الصادر بجلسته رقم (82/11) بشأن تكريم العسكريين من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني ينص على أن"

أولاً: يكرم العسكريون الآتي ذكرهم:

أ) العسكريون من رجال الجيش والقوات المسلحة.

ب) أعضاء قوة الشرطة.

ثانياً:كل كويتي من المشار إليهم في البند السابق تنتهي خدمته بسبب الوفاة أو الاستشهاد أو الحكم بثبوت الغيبة أو الإصابة بعجز كلي نتيجة إصابته أثناء العمليات الحربية أو ساحات القتال وأثناء تأدية العمل يتمتع بالمزايا الآتية:

أ) إسقاط كافة ديون الدولة قبله

ب) **أولوية الحصول على سكن مجاني من الدولة لمن أصيب منهم بعجز كلي.**

ج) **إذا كان المستفيدون من أسرة المتوفي أو الغائب غيبة منقطعة فلهم الأولوية في الحصول على سكن مجاني من الدولة ما لم يكن الغائب أو المتوفي مالك لسكن خاص أو انحصر أرثه في غير زوجته وأولاًده فإن الدولة تعوض باقي الورثة نقداً عن حصتهم.**

ومن حيث أن المستفاد من النصوص سالفة البيان أن المشرع قرر تكريم الشهداء العسكريين الكويتيين من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني وذلك بإسقاط كافة ديون قبل الشهداء وتقرير أولوية حصول المستفيد من أسرهم على سكن مجاني من الدولة ومن حيث أنه وبناءًا على ما تقدم وكان الثابت من الأوراق بأن المرحوم استشهد أثناء تأدية واجبه فإن إسقاط الديون طبقاً لأحكام قرار مجلس الوزراء رقم (25) لسنة 1982 المشار إليه يكون بالنسبة لديون الدولة قبل الشهداء أنفسهم وليس لديون أسرهم أو لأية بصفة عامة.

ومن حيث أن المادة (3) من المرسوم رقم (38) لسنة 1991 في شأن تكريم الشهداء تنص على أن يكون تكريم الشهداء وأسرهم تكريماً مادياً ومعنوياً بمختلف الصور بما يكشف عن تقدير الدولة لهم ولمجلس الأمناء اقتراح ما يراه محققاً لهذا الغرض ومن ذلك ما يلي:

1) تقديم منح مالية لأسر الشهداء.
2) تقرير معاشات استثنائية أو مساعدات خاصة لأسرة الشهداء.
3) منح الجنسية الكويتية لوالدي الشهيد وزوجته وأولاًده البلغ والقصر.
4) تقديم الرعاية السكنية المناسبة لأسرة الشهداء.
5) توفير العلاج في الداخل أو في الخارج وكذلك الخدمات الحكومية الأخرى.
6) منح الأوسمة والأنواط العسكرية والمدنية لأسماء الشهداء.

7) إطلاق أسماء الشهداء على بعض الشوارع والطرق ودور التعليم والمؤسسات الحكومية الأخرى.

ويجوز لمجلس الأمناء أن يقترح أي صور أخرى من صور التكريم المناسبة وتنص المادة (4) من ذات المرسوم على أن " **يقر مجلس الأمناء من يسري عليهم أحكام هذا المرسوم ويقوم المجلس بدراسة اقتراحات صور التكريم التي تناسب أوضاع أسر الشهداء وترفع هذه الاقتراحات إلى الأمير حفظه الله ورعاه ليأمر بما يراه مناسباً**"

ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن لمجلس الأمناء اقتراح ما يراه من صور تكريم المناسبة للشهداء وأسرهم ويأمر صاحب السمو الأمير حفظه الله ورعاه ما يراه في هذا الشأن طبقاً لما يقترحه مجلس الأمناء.

بناءاً على ما تقدم نري:

أن لمجلس الأمناء بمكتب الشهيد اقتراح ما يراه مناسباً لأسرة الشهيد/..... على أن يرفع اقتراحه في هذا الشأن إلى حضرة صاحب السمو الأمير حفظه الله ورعاه ليأمر بما يراه مناسباً.

عقد خاص على الميزانية العسكرية

رقم الفتوى : 96/15/6
التاريخ : **1996/6/12**

عدم تقيد التظلم بالميعاد المقرر في المادة 7 من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالمرسوم رقم 61 لسنة 1982 إذا كان التظلم من قبيل المنازعات الخاصة بالمرتبات – خروج التعيين على الميزانية العسكرية عن اختصاصات ديوان الموظفين ومن ثم عدم خضوع المتظلم لأحكام تعميم ديوان الموظفين رقم 15 لسنة 1991 – أحقية المتظلم في الحصول على بدل سكن باعتباره معيناً بعقد خاص حيث لم يصدر عن الوزارة أي قرار بإلغاء ميزة السكن الحكومي المقررة له – بيان ذلك:

بالإشارة إلى كتاب وزارة الدفاع في شان إبداء الرأي في التظلم المقدم من المهندس/ .... من عدم منحه بدل السكن. وتتلخص وقائعه التظلم – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 82/4/24 تعاقدت وزارة الدفاع مع المذكور للعمل بوظيفة مهندس كيميائي في القوة الجوية بعقد خاص على الميزانية العسكرية باعتباره خبيراً في مجال الغازات نظراً لأنه كان يشغل وظيفة ضابط مهندس وله خبرة في هذا المجال، وتذكرون أنه تم التوقيع على عقد عمل المذكور دون الرجوع إلى ديوان الموظفين لعدم اختصاصه بمراجعة مثل هذه العقود نظراً لأنها على الميزانية العسكرية الخاصة بسد احتياجات الجيش من الخبرات الخاصة، وأنه بناء على البند السابع من العقد المبرم معه فقد صدر قرار الوزارة بتخصيص سكن له بالشقة رقم (9) من البناية رقم (58) بالسالمية وظل محتفظاً بسكنه بمقتضي قرارات إدارية متتالية حتى الغزو العراقي الغاشم على دولة الكويت.

وتضيفون أنه بتاريخ 92/3/3 أعيد التعاقد مع المذكور بعقد خاص للعمل في وظيفة مهندس غازات نظراً لان خبرته من الخبرات النادرة في هذا المجال، ولم يتضمن العقد إشارة إلى بدل السكن نظرا لاحتفاظه بسكنه الحكومي السابق، كما أنه صدر قرار من إدارة الإسكان باستمراره في سكنه الحكومي.

وبتاريخ 95/9/1 قامت الوزارة بإخلاء جميع شقق البناية رقم (587) بالسالمية ومنها الشقة التي يقطنها المذكور وذلك لإنتهاء عقد إيجارها، وتم منح جميع من تخلوا من سكنهم من الأطباء والمستشارين والخبراء بدل سكن ما عدا المذكور، وقد رفضت الوزارة صرف بدل سكن له إستناداً إلى تعميم ديوان الموظفين رقم 15 لسنة 91 بشأن إلغاء نظام منح السكن الحكومي لغير الكويتيين.

وبتاريخ 1996/3/19 قدم المذكور تظلماً من هذا القرار طالباً إعادة النظر فيه.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بانه:

من حيث الشكل فإن التظلم المثال يعتبر من قبيل المنازعات الخاصة بالمرتبات والتي لا يتقيد التظلم فيها بالميعاد المقرر في المادة (7) من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي هذا التظلم سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه بالنسبة للموضوع فإن الثابت من الوقائع السالف ذكرها ان المذكور عين بوزارة الدفاع بعقد خاص على الميزانية العسكرية اعتباراً من 1982/4/24 في وظيفة مهندس كيميائي بالقوة الجوية باعتباره خبيراً وذلك دون الرجوع إلى ديوان الموظفين لخروج التعيين على الميزانية العسكرية عن اختصاصات الديوان.

ومن حيث أن المادة (7) من العقد المبرم مع المتظلم بتاريخ 85/5/19 تنص على أنه (يعد الطرف الأول للطرف الثاني مسكناً مجانياً مؤنثاً بصورة مناسبة ومزوداً بالتيار الكهربائي والماء طبقاً للأنظمة المعمول بها في الكويت، كما تهيئ الحكومة له ولأسرته العلاج المجاني وفقاً لأنظمتها).

ومن حيث أنه بتاريخ 92/3/3 أعيد التعاقد مع المذكور للعمل في نفس وظيفته السابقة ولم ينص في العقد على منحه بدل سكن نظراً لاحتفاظه بسكنه الحكومي، وقد صدرت قرارات إدارة الإسكان المتتالية باستمراره في سكنه السابق تخصيصه له.

ومن حيث أن البين من الإطلاع على الأوراق على أن لتعيين على الميزانية العسكرية بوزارة الدفاع يتم بعقود خاصة تبرمها الوزارة مباشرة دون الرجوع في هذا الشأن إلى ديوان الموظفين أو مراجعة الديوان لهذه العقود لخروجها عن اختصاصه، ومن ثم فلا يسري في شان المذكور تعميم ديوان الموظفين رقم 15 لسنة 1991 المشار إليه، ويؤكد ذلك ما جاء بالبند الخامس من الشق الأخير من هذا التعميم بانه يستمر العمل بالقرارات الخاصة بمنح بدل السكن للأطباء الكويتيين وكذلك القرارات التي تنظم منح السكن أو بدل سكن لشاغلي الوظائف الخاصة.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق ان ترك المذكور للسكن لم يكن إعمالا لأحكام تعميم ديوان الموظفين رقم 15 لسنة 1991 المشار إليه أو لقاعدة صادرة من وزارة الدفاع بإلغاء ميزة السكن الحكومي المقرر للمذكور وإنما بسبب إنهاء عقد إيجار البناية التي كان يقطنها هذا الأخير وأقر أنه من الأطباء والمستشارين والخبراء وقد منحت الوزارة هؤلاء الأطباء والمستشارين والخبراء بدل السكن، ومن ثم فإنه يحق للمذكور الحصول على بدل السكن أسوة بهم باعتباره معينا بعقد خاص بوظيفة خبير بالغازات ولم يصدر من الوازرة أي قرار بإلغاء ميزة السكن الحكومي المقررة له.

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بأحقية المتظلم في الحصول على بدل السكن من تاريخ إخلائه من السكن الحكومي الذي كان مخصصا له وذلك على النحو السالف بيانه بالأسباب.

مسئولية المتبوع في مواجهة المضرور من الضرر الذي يحدثه

رقم الفتوى : 314 – 2/66/91
التاريخ : 1991/10/6

إبداء الرأي حول المطالبة بالتعويض عن قيمة الأضرار المادية التي نتجت عن حادث التصادم الذي تسبب فيه سائق وزارة الداخلية.

لما كانت محكمة المرور قد أصدرت حكمها بإدانة سائق الوزارة وتغريمه مبلغ خمسين دينارا وقد أصبح هذا الحكم نهائيا. وحيث أن القرار الوزاري رقم 2 لسنة 1980 بشأن كفالة الحكومة لوسائل النقل الخاصة بها قد نص في المادة (3) منه على أن على الوزارات والهيئات العامة (القطاع الحكومي) إحالة طلبات التعويض المقدمة من المتضرر والمترتبة بناء على أحكام نهائية من محكمة المرور بمسئولية السائق لأية وسيلة نقل مملوكة لها إلى إدارة الفتوى والتشريع مشفوعة بملاحظاتها لإبداء الرأي بها في الحدود التالية:

أ) 500 د.ك (فقط خمسمائة دينار) بتعويض حالات الإصابة بالممتلكات.

ب) الدية الشرعية لتعويض حالات الإصابة للأفراد. كما نص في المادة الرابعة منه على أن " تقوم الوزارة بدفع التعويضات المستحقة للغير والسابق الإشارة إليها وتحميل هذه المبالغ على بند تعويضات الحوادث قسم ب نوع 2 وزارة المالية (الحسابات العامة). وحيث أن الفقرة الأولي من المادة 240 من القانون المدني الصادر بالمرسوم بقانون رقم 67 لسنة 1980 تنص على أن " يكون المتبوع مسئولا في مواجهة المضرور عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متي كان واقعا منه في أداء وظيفته أو بسببها".

لذلك نري:

أن تدفع وزارة الداخلية للسيد/مبلغ..... د.ك عن الأضرار التي نتجت عن حادث التصادم إليه مع مراعاة الحصول منه على مخالصة نهائية بالمبلغ المطالب به.

استفادة العسكريين من عدم احتساب أيام العطل ضمن مدة الأجازة الدورية

رقم الفتوى : 2/556/86
التاريخ : 1987/2/22

إبداء الرأي في شأن بيان الأداة القانونية المناسبة لإفادة العسكريين المعاملين بالقانون رقم 1967/32 في شأن الجيش من الحكم الخاص بعدم حساب أيام العطلة الأسبوعية والعطلة الرسمية ضمن مدة الأجازة الدورية الواردة بالمادة 23 مكررا من المرسوم بالقانون رقم 1979/15 في شأن الخدمة المدنية.

وقد تضمنت المذكرة المرافقة أنه نظرا لخلو القانون رقم 1976/32 من تنظيم للعطلات الرسمية فإن العسكريين المعاملين بأحكامه كانوا يفيدون من العطلات التي يقررها مجلس الوزراء إستناداً إلى المادة 82 من نظام الخدمة المدنية وإذ صدر القانون رقم 1986/63 المشار إليه متضمنا ماهية الأجازة الدورية وعلاقاتها بالعطلة الرسمية فإن العسكريين يفيدون من الحكم الذي قرره في هذا الشأن وهو عدم حساب أيام العطلة الأسبوعية والعطلة الرسمية ضمن الأجازة الدورية بحسبان أن قانون الخدمة المدنية هو الشريعة العامة في مجال التوظف فيما لم يرد به نص خاص في قوانين التوظف الخاصة كما أن تعميم ديوان الموظفين رقم 11 الصادر بتاريخ 10/18/ 1986ضمن أن النص المضاف إلى قانون الخدمة المدنية بالقانون رقم 63/1986ينطوي على حكمين أحدهما يتناول مدة الأجازة الدورية والآخر يقرر حكماً تنظيمياً عاماً للإجازة الدورية والعطلات الرسمية يفيد منه جميع الموظفين، واستطردت المذكرة المبينة أن إفادة الموظفين المدنيين والعسكريين من هذا الحكم الأخير يتفق والهدف الذي تغياه المشرع من تقريره كما أنه يحقق المساواة بينهم هذا فضلاً عن أن الجهات المختصة بوزارة الدفاع وافقت على مشروع القانون رقم 1986/63 فيما تضمنه من عدم حساب أيام العطلات الأسبوعية والرسمية عن الأجازة الدورية عند استطلاع رأيها في هذا الشأن وهو ما يؤكد إفادة العسكريين من هذا الحكم دون نص خاص بذلك والقول بغير هذا النظر يؤدي إلى حرمان قطاع كبير من العسكريين من الإفادة من العطلات التي تتخلل الأجازة الدورية أسوة بزملائهم المدنيين على الرغم من المساواة فيما بينهم في مدة الأجازة وقد إنتهت المذكرة إلى أنه ليس هناك تعارض بين القانون رقم 32 لسنة 1967 وما ورد في المادة 33 مكررا المضافة بالقانون

رقم 1986/63 من عدم حساب العطلات الرسمية والأسبوعية ضمن مدة الأجازة الدورية ولا يوجد نص في قانون الجيش يمنع من الإفادة من هذا الحكم، كما أنه لا يجوز لوزير الدفاع– بمقتضى السلطة المخولة له في المادة 82 من قانون الجيش– أن يصدر قرارا بتنظيم مدة الأجازة الدورية يسمح بعدم حساب العطلات الرسمية والأسبوعية ضمن هذه الأجازة.

وإذ تطلبون الرأي نفيد بأن هذا الموضوع قد عرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالإدارة بجلستها المنعقدة في 7 من فبراير 1986 فتبين لها أن استظهار مدي استفادة العسكريين من الحكم الخاص بعدم سريان أيام العطلة الأسبوعية والرسمية من مدة الأجازة الدورية يتطلب:

أولاً: بيان مدي سريان أحكام قانون الخدمة المدنية على العسكريين المعاملين بأحكام قانون الجيش.

ثانياً: مدي اختصاص وزير الدفاع بتقرير هذا الحكم بمقتضى السلطة المخولة له في المادة 82 من قانون الجيش.

وبيانا لحكم القانون في المسألة الأولي نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (1) من القانون رقم 32 لسنة 1967 في شأن الجيش تنص على أن تسري أحكام هذا القانون على العسكريين دون غيرهم أما المدنيون العاملون في وزارة الدفاع والجيش فتسري عليهم أحكام قانون الوظائف العامة المدنية وقوانين العمل في القطاع الحكومي مع مراعاة أحكام المواد 14 و15 و24 من هذا القانون.

ومن حيث أن المادة (3) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن تسري أحكام هذا القانون على (أ) الجهات الحكومية، (ب) الجهات التي تنظم الخدمة فيها قوانين خاصة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه القوانين ولا تسري أحكامه على العسكريين من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني.

ويستفاد مما تقدم أن قانون الخدمة المدنية هو القانون العام الذي يسري على جميع الوظائف المدنية وشاغليها سواء في الجهات الحكومية التي تدخل ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها أو في الهيئات العامة والمؤسسات العامة التي تحكمها قوانين خاصة فيما لم يرد به نص خاص في هذه القوانين فهو الشريعة العامة الواجبة التطبيق على الوظائف المدنية وشاغليها أيا كانت الجهة التي يعملون فيها ولذلك فقد أستبعد المشرع من نطاق تطبيقه الوظائف العسكرية وشاغليها من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني إذ لا يستقيم مع قانون الخدمة المدنية سواء من اسمه أو طبيعة أحكامه أو ما تتسم به الوظائف العسكرية من طابع خاص يميزها من غيرها من الوظائف المدنية اتخاذه قانوناً عاماً يسري عليهم، وإنما تسري عليهم النظم الخاصة بهم وحدهم كل في مجاله ونطاق تطبيقه، وترتيبا على ذلك فإن الحكم الخاص بعدم حساب أيام العطلة الأسبوعية أو الرسمية من مدة الأجازة الدورية الوارد بالمادة 23 مكررا من المرسوم بالقانون رقم 1979/15 المشار إليه والمضاف بالقانون رقم 1986/63 لا يسري على العسكريين بالجيش ولا يفيدون منه أصلاً.

وبيان لحكم القانون في المسألة الثانية نفيد بأنه:

من حيث أن المادة 82 من القانون رقم 1967/32 في شأن الجيش تنص على أن الأجازات التي يجوز منحها للعسكريين هي 1-الأجازة الدورية 2-الأجازة المرضية 3-الأجازة الإدارية 4-اجازة الحج ويصدر بنظام هذه الاجازات وإجراءات منحها وقواعد تشكيل الهيئات الطبية واختصاصاتها قرار من الوزير بناء على اقتراح رئيس الأركان العامة مع مراعاة أحكام المواد التالية .....

ونصت المادة 83 منه على أن " يستحق الضابط اجازة دورية لمدة خمسة وأربعين يوما سنويا فإذا بلغ الخمسين من عمره أستحق ستين يوما في السنة ويستحق ضابط الصف والجندي إجازة دورية لمدة خمسة وثلاثين يوما سنويا وتستحق الأجازة الدورية اعتباراً من تاريخ التعيين ولا يجوز منحها قبل انقضاء عشرة شهور من بدء الخدمة " .

ومن حيث أنه يستفاد من نص المادة 82 المشار إليه أنه ولئن فوض المشرع وزير الدفاع في إصدار قرار بنظام الاجازات على إختلاف أنواعها – دورية أو مرضية أو إدارية أو حج إلا أن هذا التفويض يجد حده الطبيعي في نطاق المسائل التنظيمية التي تستهدف كيفية الترخيص في هذه الاجازات بما يتفق وظروف العمل العسكري واحتياجاته وذلك حتى لا تتعارض مع المصلحة العليا في البلاد وكذلك إجراءات منح هذه الاجازات والسلطات المختصة بمنحها وذلك دون أن يتسع هذا التفويض ليسمح بإضافة حكم جديد يتناول تعديلا لأحكام أي من المواد 82 إلى 96 وما حظره صراحة في عجز المادة 82 سالفة البيان .

ومن حيث أن عدم حساب أيام العطلة الأسبوعية والرسمية من الأجازة الدورية لا يعد تنظيماً لهذه الإجازات وإنما يتناول كيفية حسابها بما يؤثر على مدتها الفعلية وإذ كانت نصوص القانون ذاتها قد حددت مدة الأجازة الدورية في المادة 83 لأن تقرير عدم حساب أيام العطلة الأسبوعية والرسمية من مدتها يعد تعديلاً لهذه المادة بإضافة حكم جديد لها الأمر الذي لا يتأتى إلا بقانون ولا يجوز تقريره إستناداً لسلطة التفويض المخولة لوزير الدفاع في المادة 82 المشار إليها.

ولذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالإدارة إلى أن استفادة العسكريين من الحكم الذي أورده القانون رقم 63 لسنة 1986 بشأن عدم حساب العطلة الأسبوعية والرسمية في مدة الأجازة الدورية للموظفين المدنيين يتطلب تعديلا لنص المادة 83 المشار إليها على النحو سالف البيان.

لا يصح وجود نظامين مختلفين في مد خدمة الموظفين العموميين

رقم الفتوى : 1982/127/2
التاريخ : 1982/6/10

لا يتصور وجود نظامين مختلفين في مد خدمة الموظفين العموميين ـــ الترتيب على ذلك وحدة النظام الخاضـــع لمد خدمة الموظفين العموميين وهو قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 14 لســـنة 1979.

إيماءًا إلى كتابكم (الحرس الوطني) فيها شأن موضوع السيد / ..... وتتحصل الوقائع فيها أن السيد المذكور التحق بخدمة الحرس الوطني بوظيفة باحث قانوني بالعقد الثاني اعتباراً من 1979/7/1 وتجدد هذا العقد من 1981/7/1 ، و إذا بلغ سن الستين فيها 25/9/1981 فقد صدر قرار رئيس الحرس الوطني رقم 175/ 1981 بمد خدمته حتى 1982/6/30 إستناداً إلى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1981/4 فأعترض ديوان الموظفين على هذا القرار تأسيساً على أن المذكور يخضع فيها مد خدمته لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 14/ 1979، و يرى الحرس الوطني إنه لا تعارض بين القرارين وإنه يتحتم أعمالهما معا للأسباب الموضحة بكتابكم سالف الذكر .

وتطلبون الإفادة بالرأي فيها هذا الموضوع.

ورداً على ذلك نفيد أنه طبقاً لأحكام المادة 15 من قانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979 يسري على المعينين بطريق التعاقد أحكام هذا القانون ونظام الخدمة المدنية فيما لم يرد بشأنه نص خاص فيها العقود المبرمة معهم، ويضع مجلس الخدمة المدنية قواعد وأحكام وصيغ العقود المشار إليها.

وقد أصدر مجلس الخدمة المدنية فيها هذا الصدد القرار رقم 6/ 1979 فيها شأن قواعد وأحكام التعيين بصفة مؤقتة ونصت المادة الأولى منه على أن التعيين بصفة مؤقتة على الوظائف العامة طبقاً لأحكام العقود المرافقة لهذا القرار، كما أصدر المجلس القرار رقم 14/ 1979 فيها شأن التعيين بالعقدين الثاني والثالث.

وبمراجعة الأحكام التي تضـمنتها التشـريعات المتقدمة يبين أن المعينين على العقد الثاني والثالث يخضـعون فيها إنهاء خدمتهم وتجديد عقودهم للقواعد المنصـوص عليها فيها كل من العقدين المذكورين وما يكملها من أحكام أخرى نص عليها القرار رقم 1979/14 سـالف الذكر الذي ينص فيها مادته الأولى على أنه " لا يجوز التعيين بموجب العقدين الثاني والثالث المرافقين للقرار رقم 6/ 1979 المشار إليه ممن بلغت أعمارهم الخامسـة والسـتين ، و يشـترط للتعيين بموجب هذين العقدين أو لتجديدهما إذا كان المرشـح للتعيين أو الموظف المتعاقد بأي منهما صـلاحيته للوظيفة . أما إذا كان المرشـح أو الموظف قد بلغ سـن السـتين فيشـترط لتعينه أو لتجديد العقد المبرم معه، علاوة على ما ورد فيها الفقرة السابقة، موافقة مجلس الخدمة المدنية بناء على طلب الوزير المختص وعرض ديوان الموظفين".

وعلى ذلك فإنه عند بلوغ الموظف المعين بأحد العقدين الثاني أو الثالث سن الستين يتعين أن يراعى فيها تجديد التعاقد معه أحكام الفقرة الثانية من المادة الأولى من القرار رقم 14/ 1979 سالف الذكر.

أما قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 4/ 1981 فيها شـأن مد خدمة الموظفين فيها الجهات الحكومية فقد صدر تنفيذا لأحكام المادتين 32/ 8 من القانون رقم 15/ 1979 فيها شأن الخدمة المدنية و71/ 8 من مرسوم نظام الخدمة المدنية واللتين تنظمان أحد أسباب إنتهاء الخدمة وهو بلوغ سن الستين ، وهذه القواعد كلها تتعلق بالموظفين الدائمين الشـاغلين لوظائف دائمة و الموظفين المؤقتين المعينين بمقتضـى العقد الأول ، ولا تسـرى على الموظفين المؤقتين المعينين بالعقدين الثاني والثالث ، اذ لا يتصـور أن يكون ثمة نظامان مختلفان فيها الشـروط والأحكام فيها خصـوص مد الخدمة لفئة من الموظفين ، خاصة وأن القرار رقم 4 لسنة 1981 ليس قرار مبتدئاً وإنما جاء مسبوقاً فيها ذات موضوعة بالقرارين رقمي 1979/5 ، 1980/4 مما يسـتفاد منه أن هذه القرارات يقصـد بها تنظيم مد خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة سواء بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة بمقتضى العقد الأول.

ولما كان السيد /..... قد ألتحق بخدمة الحرس الوطني بالعقد الثاني اعتباراً من 1979/7/1 وبلغ سن الستين فيها 1981/9/25 فإنه يخضع فيها شروط تجديد التعاقد معه لأحكام المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 14/ 1979 سالف الذكر وهو الرأي الذي انتهى إليه ديوان الموظفين.

وهذا علماً بأن الفقرة الثانية من المادة 34 من قانون الخدمة المدنية رقم 1979/15 تعطى لديوان الموظفين الحق فيها الإعتراض على القرارات المخالفة للقوانين واللوائح، وإذا لم يتم الإتفاق بين الديوان وبين الجهة الحكومية المعنية قام الديوان بعرض الأمر على مجلس الخدمة المدنية لإصدار قرار نهائي في الموضوع.

الأثار القانونية المترتبة على غياب المجند أو الاحتياطي على خدمته

رقم الفتوى : 173/82/2

التاريخ : 1982/6/1

إيماءًا إلى كتابكم (معاون رئيس الأركان العامة لهيئة الإدارة و القوى البشرية) رقم ..... بتاريخ ... فيها شأن طلب الرأي حول بعض النقاط التي تتعلق بالمجندين .

نفيد أننا سنجيب على الاستفسارات الواردة فيها كتابكم المذكور على التوالي كما يلي:

أولاً: أ- بيان ما إذا كان يترتب على غياب المجند أو الاحتياطي أثناء أدائه الخدمة أيه أثار قانونية على وظيفته أو عمله المدني ، بمعنى واضح ما إذا كانت مدد الغياب التي تقع أثناء الخدمة الإلزامية أو الإحتياطية تعتبر ضمن الخدمة المدنية و من ثم تدخل فيها حساب المكافأة أو المعاش و يحتفظ بما يستحقه المجند أو الاحتياطي عن هذه المدد من ترقيات و علاوات مع العلم بأن مدد الغياب هذه قد تتجاوز الثلاث سنوات.

ورداً على ذلك نفيد أن الموظف عند تجنيده يدخل فيها عداد العسكرين ويخضع للنظام العسكري وتطبق عليه القوانين واللوائح العسكرية ويظل المجند محتفظاً بالصفة العسكرية منذ التحاقه بالخدمة الإلزامية وحتى تسريحة منها إلا إنه فيها ذات الوقت يحتفظ بوظيفته المدنية طوال مدة وجوده فيها الخدمة العسكرية الفعلية كما يحتفظ له بما يستحقه من علاوات و ترقيات وقد نصت على ذلك المادة 23 من القانون رقم 102 لسنة 1980 فيها شأن الخدمة الإلزامية والاحتياطية والتي تقضى بأن " يحتفظ للمجند أو الاحتياطي بوظيفته أو عمله طوال مدة وجوده فيها الخدمة الفعلية كما يحتفظ له بما يستحقه من علاوات و ترقيات و تدخل هذه المدة فيها حساب المعاش أو المكافأة ".

وترتيباً على ذلك فإنه يجب مراعاة هذا الوضع بالنسبة للأحكام التي تطبق على الموظف المجند والتدقيق فيها إختيار الحكم المناسب لكل مسألة من المسائل التي تتعلق به وذلك على ضوء كل من قوانين نظام الخدمة المدنية العسكرية والتوفيق بينها.

وفيها خصوص مدة غياب المجند بدون إذن أثناء فترة التجنيد ومدى جواز دخولها فيها المدة المحسوبة فيها المعاش أو المكافأة فإن المادة 23 من قانون الخدمة الإلزامية والاحتياطية السالف بيانها قد بينت صراحة أن المدة التي تدخل فيها حساب المعاش أو المكافأة هي مدة وجود المجند فيها الخدمة الفعلية وقد عرفت المادة الاولى من هذا القانون الفعلية بأنها " حالة المجند أو الاحتياطي الموجود فيها عمله العسكري أو فيها المستشفى بسبب المرض أو فيها إجازة أو فيها مهمة أو محالاً إلى القضاء أو فيها الأسر عند العدو أو المفقود مالم تثبت غيبته المنقطعة " وبذلك يخرج عن إطار هذه الخدمة مدة الغياب بدون إذن التي يحرم المجند من مرتبه عنها وبالتالي لا تدخل هذه المدة فيها حساب المعاش أو المكافأة وهذا يتفق ايضا مع نص المادة 13 من قانون التأمينات الاجتماعية.

أما عن احتفاظ المجند بحقوقه فيها الترقيات والعلاوات فيها وظيفته المدنية عن مدة الخدمة الفعلية فقد نصت على ذلك المادة 23 من قانون الخدمة الإلزامية على أن المجند يخضع أيضا فيها هذا الخصوص لحكم القواعد العامة المقررة فيها شأن الموظفين وبالتالي فإن الرأي فيها ذلك يجب ان يبدى فيها كل حالة على حدة وفيها ضوء وقائعها.

ب – هل يترتب على غياب المجند الاحتياطي أثناء الخدمة الإلزامية أو الإحتياطية مدة 15 يوما متصلة أو ثلاثين يوما غير متصلة خلال أثنى عشر شهرا اعتباره مستقلا بحكم القانون كما هو منصوص عليه فيها المادة 81 من نظام الخدمة المدنية.

نفيد أن المجند أثناء تجنيده يعتبر عسكريا ويخضع لما تنص عليه القوانين واللوائح العسكرية فيها شأن الدوام وأوقات الخدمة والإجازات والغياب وذلك بما يتفق مع طبيعة الخدمة العسكرية والنظام العسكري.

وعلى ذلك فإن نص المادة 81 من نظام الخدمة المدنية لا يسرى على الموظف المجند أثناء تجنيده بل أن هذا النص بما يتضمنه من اقتراض تقديم الموظف فيها هذه الحالة استقالته وتركه للخدمة بإرادته يتعارض مع وضع المجند كونه عسكرياً ملزماً بالخدمة العسكرية الإلزامية وإنما تطبق عليه الجزاءات

المنصوص عليها فيها النظم العسكرية أما بالنسبة لوظيفته المدنية فإنه يظل محتفظا بها إلى أن يتم تسريحه من الخدمة الإلزامية.

ثانياً: أ – المدد المفقودة التي لا تحسب من مدد الخدمة الإلزامية المنصوص عليها فيها الفقرتين (أ، ب) من المادة السادسة من القانون رقم 102 لسنة 1980 هل يستحق المجند راتبا عنها وما أثرها على الخدمة المدنية ؟

نفيد أن المادة 25 من قانون الخدمة الإلزامية تنص على أن : "..... يكون تحديد رواتب المجندين والاحتياطيين وغيرها من المزايا المالية أثناء وجودهم فيها الخدمة الفعلية وفقاً لقرار يصدر من مجلس الدفاع الأعلى. ويجوز أن ينص هذا القرار على تحمل جهات عمل المجندين أو الاحتياطيين بكل أو بعض هذه الرواتب." وقد صدر فعلا قرار مجلس الدفاع الأعلى بتاريخ 1981/2/12 بتحديد هذه الرواتب وقواعد صرفها.

ومؤدى ذلك أن الرواتب التي يتقاضاها الموظف المجند يعتبر راتباً عسكرياً يستحق له قبل الجيش نظير أدائه الخدمة العسكرية حتى لو كلفت جهة عملة المدنية بتحمل كل هذا الراتب أو بعضه و على ذلك فإن استحقاق المجند للراتب المذكور إنما يخضع للقوانين واللوائح العسكرية ومن بينها قرار مجلس الدفاع الأعلى الصادر بتاريخ 1981/2/12.

وحيث أن المدد المفقودة المنصوص عليها فيها الفقرتين أ، ب من المادة السادسة من قانون الخدمة الإلزامية هي المدد التي يقضيها المجند فيها إجازة مرضية عن أصابه لحقته نتيجة تعمده أو أماله الجسيم. والمدد التي يقضيها المجند فيها الحبس تنفيذا لحكم نهائي بإدانته. وهذه المدد لا تحسب من مدة الخدمة الإلزامية طبقاً لحكم المادة المذكورة ومن باب أولى لا تعتبر ضمن مدة الخدمة الفعلية حسب تعريفها فيها نص المادة الأولى من هذا القانون.

وحيث أن قرار مجلس الدفاع الأعلى المشار إليه قد ربط بين استحقاق الراتب المنصوص عليه فيه وبين وجود المجند فيها الخدمة الفعلية وعليه فإن المجند لا يستحق راتبه عن المدد المفقودة التي لا تدخل ضمن الخدمة الفعلية.

ب – نظمت كل من المادتين 3. من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 فيها شأن الخدمة المدنية، 52 من القانون رقم 32 لسنة 1967 فيها شأن الجيش كيفية التصرف فيها رواتب المحالين إلى المحاكمة فهل يطبق على المجند نص المادة الأخيرة.

ونفيد إننا سبق أن بينا أن راتب المجند يعتبر راتباً عسكريا يخضع للنظم والقواعد العسكرية كما أن المادة 41 من قانون الخدمة الإلزامية قد نصت على أن يسرى على المجندين القوانين العسكرية فيما لم يرد فيها شأنه نص خاص فيها هذا القانون ترتيباً على ذلك فإن راتب الجند المحال إلى المحاكمة يخضع لأحكام المادة 52 من قانون الجيش ولا يخضع لحكم المادة 30 من قانون الخدمة المدنية.

ب – المدد التي يقضيها المجند فيها السجن العسكري تنفيذا لحكم عسكري صادر عن الجهات المختصة فيها الجيش عن جرم يتعلق بأداء الخدمة الإلزامية:

- هل يتقاضى راتباً عنها؟
- هل تدخل هذه المدد ضمن مدة الخدمة الإلزامية المقررة عليه وهل يستحق رواتبه عنها
- هل لهذه المدد أثر ما على الخدمة المدنية.

ونفيد أن المادة السادسة من قانون الخدمة الإلزامية قد نصت على عدم حساب المدد التي يقضيها المجند فيها الحبس تنفيذا لحكم نهائي بإدانته من مدة الخدمة الإلزامية ولم تفرق بين نوعية الحكم الصادر بالإدانة وعلى ذلك يجب استبعاد مدة الحبس تنفيذا لحكم عسكري من مدة الخدمة الإلزامية. كما لا يستحق المجند راتبه عنها لأنها لا تدخل ضمن خدمته الفعلية أما أثرها بالنسبة للخدمة المدنية فإن حكمها فيها ذلك حكم مدة الغياب بدون إذن التي سبق أن بيناه.

ج – ما هو موقف المجند الاحتياطي أثناء وجوده في الخدمة من الإجابة على التساؤلات الموضحة أعلاه من هذا البند.

ونفيد أنه يتبع فيها شأن الاحتياطي عموما ما يتبع في شأن المجند إذا لم يوجد حكم خاص فيها اللوائح والقرارات المتعلقة به.

فيما يتعلق بالرواتب التي يتقرر خصمها من المجندين أثناء أدائهم الخدمة الالزامية، إلى أي جهة تؤول، وزارة الدفاع أم جهة العمل المدني وما هو الحكم بالنسبة للاحتياطي ؟

نفيد أن رواتب المجندين تعتبر كما سبق أن بينا رواتب عسكرية وتلتزم بها وزارة الدفاع حتى وإن كانت الجهة المدنية التي يعمل بها المجند ملزمة بتحويل راتبه إلى هذه الوزارة ترتيبا على ذلك فإن المبالغ التي يتقرر خصمها من رواتب المجندين أثناء و جودهم بالخدمة الإلزامية تنفيذا لعقوبات انضباطية موقعة عليهم يسرى عليها حكم المادة 54 من قانون الجيش التي تنص على أن " يحدد بقرار من الوزير ما يخصم من رواتب العسكريين نتيجة توقيع عقوبات انضباطية عليهم و تودع الأموال الناتجة من هذا الخصم فيها حساب خاص تحدد أوجه الصرف منه بقرار من الوزير بناء على اقتراح رئيس الأركان العامة . وهذا الحكم يسرى أيضاً على رواتب الاحتياطين إعمالا لذات القاعدة.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن الأحكام السابقة تتضمن القواعد التي تطبق فيها الحالات المعتادة أما إذا كانت هناك حالة خاصة لها ظروف ووقائع معينة تخرج من هذه الحالات فإنه يتعين إبداء الرأي فيها على ضوء ظروفها وملابساتها.

إعادة تعيين ضباط الصف والأفراد والخفراء المستقيلين من الخدمة

رقم الفتوى : 108/2

التاريخ : 1982/4/8

إشارة لكتاب وزارة الداخلية بشأن طلب الإفادة بالرأي عن مدى جواز إعادة تعين ضباط الصف والأفراد والخفراء المستقيلين إلى الخدمة بقوة الشرطة.

تفيد بأن المستفاد من إستقراء نصوص القانون رقم 23 لسنة 1968 بشأن نظام قوة الشرطة أنه لم يتضمن نصاً صريحاً يجيز إعادة تعين ضابط الصف أو الأفراد أو الخفراء مثلما أجازت ذلك المادة 26 من القانون المذكور بالنسبة لضابط الشرطة التي تجيز إعادة ضابط الشرطة المستقيل أو المتقاعد أو المسرح لأسباب صحيحة طبقاً للشروط والأوضاع التي تضمنتها ويبدو أن مرد ذلك إلى أن ضابط الصف والأفراد والخفراء إنما يعينون بطريق التطوع بموجب عقود تطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد بما لا يستلزم وجود نص قانوني ينظم إعادة تعيينهم مثل الضباط الذين تتسم وظائفهم وقرارات تعيينهم بإنتفاء طابع التوقيت مما يقتضي معه وجود تنظيم يحدد رتبهم ومرتباتهم عند إعادة تعيينهم وهو ما يتضح منه أن عدم وجود مثل هذا النص بالنسبة لضابط الصف والجنود والخفراء لا يعنى عدم جواز إعادة تعيينهم يؤكد هذا المعنى أن المشرع فيها القانون المذكور يفترض جواز ذلك بنصه فيها المادة 41 من القانون المشار إليه على أن " يتقاضى ضابط الصف والأفراد أول مربوط الرتبة عند تعينهم لأول مرة " وكذلك عندما نصت الفقرة 2 من المادة 42 من القانون على أن " يقضى ضابط الصف والأفراد فترة تجربة مدتها سنة عند تعيينهم لأول مرة إذ مؤدى استعمال المشرع فيها هاتين المادتين لتعبير أول مرة هو إفتراض القانون بجواز إعادة تعيينهم ولا يحول دون ذلك أن المادة 37 فقرة 2 من القانون تشترط فيها المتطوع لوظائف أفراد الشرطة وضباط الصف والجنود والخفراء أن يكون قد أتم من العمر عشرين سنة ميلادية ولم يتجاوز سنة ثلاثين (استثنت الخفراء عن الحد الأعلى للسن) فان هذا النص لا يحول دون إعادة تعيين من تجاوز منهم سن الثلاثين ذلك أن قيد السن المنصوص عليه فيها الفقرة المذكورة إنما ينصرف إلى من يعين أو يتطوع لأول مرة هذا ما يؤدى إليه مساق نصوص القانون المذكور التي يتعين تفسيرها

بإعتبارها وحدة واحدة متكاملة يفسر بعضها بعضا على النحو الذي يحقق أعمالها جميعا فضلاً عن أن هذه المادة وردت فيها الفصل الثاني من الباب الأول الخاص بالتعيين ، فإذا أضفنا إلى ذلك أن مدة خدمة ضابط الصف والجنود والخفراء قد تمتد حتى بلوغهم السن القانونية طبقاً للمادة 38 من القانون مما مفاده أن قيد السن المشار إليه فيها المادة37 ليس شرطاً للاستمرار فيها شغل الوظيفة وإنما ينصرف إلى من يعين لأول مرة من المتطوعين أما من يعاد تعيينهم فيجوز إعادة تعيينهم دون التقيد بقيد السن سالف الذكر وهذا لا يحول دون صدور قرار من وزير الداخلية يبين فيه الشروط والأحكام التي تنظم إعادة تعينهم بما لا يتعارض وأحكام قانون نظام قوة الشرطة رقم 23 لسنة 1968 سالف البيان عملاً بالسلطة المخولة له فيها المادة 38 من القانون

لذلك فإنه لا مانع قانوناً من إعادة تعيين ضابط الصف والجنود والخفراء المستقيلين ولو تجاوزا سن الثلاثين.

تعريف العجز الذي يستحق بمقتضاه الموظف أو المجند التعويض

رقم الفتوى : 2/56/1982
التاريخ : **1982/3/12**

تعريف العجز الجزئي الذي يستحق بمقتضاه الموظف أو المجند لتعويض . تحديد هذا العجز طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية . بيان ذلك.

إيماءًا إلى كتاب وزارة الدفاع فيها شـــأن موضـــوع تعويض الجندي .... عن العجز الذي لحق به نتيجة للحادث الذي وقع له بتاريخ 1981/2/15 وتتحصـــل الوقائع كما أوردتها الأوراق المرفقة بكتابكم سالف الذكر فيها أن الجندي المذكور وهو غير كويتي ويعمل بوظيفة ميكانيكي لاسلكي قد تعرض فيها ذلك التاريخ لحادث بسيارته المدنية أثناء ذهابه إلى عمله حيث اصطدم بعامود كهرباء ولم تسجل قضية، وقد عرض على لجنة طبية عســـكرية لتشـــخيص حالته فقررت بتاريخ 1981/4/24 بأنه لائق لعمله الحالي واوصت بتركيب سن صناعية بدل المفقودة وقدرت نسبة العجز بـــ (5%) من قوة الجسم كله ووافق المجلس الطبي الأعلى على هذا القرار بجلســة 1981/4/29 وانتهى رأى فرع الشـــئون القانونية برئاسة الأركان العامة إلى أحقية الجندي المذكور فيها صرف تعويض قدره خمسمائة دينار إستناداً لنص المادة 12 من القانون رقم 69 لســـنة 1980. وبعرض الموضـــوع على المؤســـســـة العامة للتأمينات الاجتماعية أفادت بأن الحادث الذي حدث للجندي المذكور لم يتخلف عنه عجز جزئي طبقاً للتعريف الوارد بقانون التأمينات الاجتماعية. ومن ثم لا يســـتحق عنه التعويض المقرر فيها المادة 12 ســـالفة الذكر.

وتطلبون الإفادة بالرأي فيمن يتحمل بهذا التعويض فيها حالة رفض المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية خصوصاً وأن الدولة تلتزم بإدائه عند تعذر معرفة المسئول عنه بغير خطأ من المصاب أو أحد ورثته. ورداً على ذلك نفيد لما كانت المادة 1. من القانون رقم 70 لسنة 1980 فيها شأن العسكريين الذين أفادوا من أحكام القانون رقم 31 لسنة 1967 تنص على أن يسرى على العسكريين غير الكويتيين أحكام المواد 7 و 8 و 9 من هذا القانون، وإذ كانت المادة السابعة المذكورة تقضى بأن تسرى على

العاملين بأحكام هذا القانون بعض مواد القانون رقم 69 لسنة 1980 فيها شأن معاشات العسكريين ومن بينها المادة 12 التي تنص على أن "يستحق المستفيد إذا أصيب بعجز جزئي لا يترتب عليه إنتهاء خدمته وكان ذلك نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسببه تعويضاً طبقاً لقواعد الدية الشرعية يقدر بنسبة درجة العجز الجزئي ولا يصرف التعويض إلا بعد ثبوت العجز نهائياً، ويسرى حكم الفقرة السابقة إذا كانت الإصابة نتيجة حادث واقع أثناء ذهاب المستفيد إلى عمله أو دعوته منه فيها الطريق الطبيعي".

ولم تتضمن أحكام القانون قم 69 لسنة 1980 سالف الذكر تعريفاً للعجز الجزئي، ومن ثم يتعين الرجوع إلى أحكام قانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم 61 لسنة 1976 تطبيقاً للإحالة المنصوص عليها فيها المادة 18 من ذلك القانون والتي تقضى بأن "تسري الأحكام المنصوص عليها فيها القانون رقم 61 لسنة 1976 المشار إليه فيما لم يرد بشأنه نص خاص فيها هذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه".

وتنص المادة الأولى (ط) من قانون التأمينات الاجتماعية سالف الذكر على أنه . يقصد بالعجز الجزئي: كل عجز من شأنه أن يؤثر وبصفة مستديمة على قدرة المؤمن عليه على العمل فيها مهنته الأصلية أو على الكسب بوجه عام ويكون ناشئاً عن إصابة عمل ويثبت ذلك بقرار من اللجنة الطبية".

ومؤدى ذلك أنه يلتزم لتحقيق العجز الجزئي أن يكون هذا العجز مؤشراً على قدرة الشخص على العمل فيها مهنته الأصلية أو على الكسب بوجه عام.

ولما كان الثابت فيها حالة الجندي المذكور أن الإصابة التي حدثت له بتاريخ 1981/2/15 قد تخلف عنها فقد سن، وأوصى له بتركيب سن صناعية بدل المفقودة، وهذا العجز لا يؤثر على قدرته على العمل سواء فيها مهنته الأصلية أو على الكسب بوجه عام، وقد انتهى التقرير الطبي إلى إنه لائق لعمله الحالي، لذلك فإن ما تخلف له عن هذه الإصابة لا يمكن اعتباراً قانوناً عجزاً جزئياً مما يستحق عنه تعويض طبقاً لأحكام قانون المعاشات وقانون التأمينات سالفيها الذكر.

وإما بالنسبة لما تضمنه كتابكم سالف الذكر من أن الدولة تلتزم بأداء التعويض فيها مثل هذه الحالات عند تعذر معرفة المسئول، فإن هذه القاعدة قد أوردتها المادة 256 من القانون المدني الصادر بالقانون رقم 67 لسنة 1980 وهي تدخل فيها نطاق ضمان أذى النفس فيها الحالات التي يقع فيها الضرر بطريق المباشرة من الغير وإنه لم يثبت فيها الحالة المعروضة أن الضرر الذي وقع على الجندي المذكور قد تم بطريق المباشرة من الغير فإن الدولة لا تكون مسئولة عن تعويضه.

ولذلك نرى:

عدم أحقية الجندي المذكور فيها صرف تعويض عمل تخلف له عن الإصابة التي لحقت به نتيجة الحادث الذي وقع بتاريخ 1981/2/15.

مكافآت التقاعد للعسكريين على غير الكويتيين

رقم الفتوى : 4317

التاريخ : 1981/1/6

مدى سريان أحكام قانونها على غير الكويتيين من العسكريين- عدم خضوعهم لأحكام ذلك القانون يخرجهم من الخضوع لحكمه فيها شأن التقادم المنصوص فيه . خضوع تقادم مكافآتهم لقواعد العامة- بيان ذلك.

طلبت وزارة الداخلية الرأي حول مدى أحقية حارس حدود (غير كويتي) أنهيت خدمته سنة 1970 فيها المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة بعد انقضاء إحدى عشر سنة على تركه الخدمة.

نفيد أن القانون رقم 27 لسنة 1961 فيها شأن معاشات ومكافآت التقاعد للعسكريين لا يسرى على غير الكويتيين طبقاً لما نصت عليه المادة الاولى من هذا القانون وقد جاء القانون الجديد رقم 61 سنة 1980 فيها شأن معاشات ومكافآت العسكريين مردداً ذات القاعدة وعلى ذلك فإن ما تضمنه المادة 48 من القانون رقم 27 لسنة 1961 من حكم خاص فيها شأن التقادم يقضى بان "المعاش او المكافأة التي لا يطالب بها خلال خمس سنوات من تاريخ استحقاقها يسقط الحق فيها" لا يسرى على حارس الحدود المذكور لأنه غير كويتي وإنما تسرى عليه أحكام العقد الخاص به والقواعد العامة السارية فيها هذا الشأن.

وحيث أنه ليس فيها نموذج العقد الخاص بأفراد وصف ضباط الشرطة حكم خاص بتقادم مكافأة نهاية الخدمة ومن ثم يتعين الرجوع إلى القواعد العامة.

وحيث أن الأصل فيها تقادم الحقوق هو بمضي خمسة عشر عاماً على ميعاد استحقاقها فإذا لم يطالب الدائن بحقه خلال هذه الفترة سقط الدين بالتقادم وقد كانت المادة 1660 من مجلة الأحكام العدلية تنص على ذلك ثم نصت على ذلك أيضاً المادة 438 من القانون المدني التي تقضى بان "لا تسمع عند الإنكار الدعوى بحق من الحقوق الشخصية بمضي خمسة عشر سنة وذلك فيما عدا الأحوال التي يعين

فيها القانون مدة أخرى....". وحيث أنه إعمالاً لهذا الأصل العام فإن مكافأة نهاية الخدمة محل البحث لا يتقادم الحق فيها إلا بمضي خمسة عشر عاماً.

وهذا وتجدر الإشارة فيها هذا الخصوص إلى أن هذه المكافأة لا تعتبر من الحقوق الدورية المتجددة المنصوص عليها فيها المادة 431 من القانون المدني والتي تقادم بمضي خمس سنوات كما أنها لا تعتبر أيضاً من الحقوق المالية المقررة للموظف والتي تتقادم بانقضاء سنة من تاريخ علمه بهذه الحقوق أو خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق أي المدتين أقرب كما تنص على ذلك المادة 21 من قانون الخدمة المدنية ذلك أن هذه المكافأة لا تستحق إلا بعد انقطاع رابطة التوظف وزوال صفة الوظيفة وبذلك لا تعتبر من الحقوق المالية التي تستحق أثناء الوظيفة ولا تسري عليها أحكام هذه المادة.

وبناءًا على ما تقدم فإن حق حارس الحدود المذكور فيها مكافأة نهاية الخدمة ما زال قائماً لم يلحقه التقادم إذا أنه ترك الخدمة فيها عام 1970 ولم ينقض على ذلك خمسة عشر عاماً.

العـــــلاوات

استحقاق الموظف للعلاوة الدورية

رقم الفتوى : 2012/228/6

التاريخ : 2012/6/28

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ في 2012/2/9 الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية بشأن التظلم المقدم من السيد/..... بشأن إيقاف العلاوات الدورية المستحقة له عن عامي 2011/2010.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلم يشغل وظيفة (منسق أول إداري معاملات) بقسم ..... إلا أنه فوجئ بوقف العلاوة الدورية عن عامي 2011/2010 مما حدا به إلى تقديم تظلمه الماثل بتاريخ 2011/12/20.

وانتهي رأي كل من الإدارة العامة للجمارك وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بأحقية المتظلم في الحصول على العلاوة الدورية عن عامي 2010 /2011 وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارية لإبداء الرأي فيه إعمالاً لأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن الإجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على لذلك نفيد بأنه: من الناحية الشكلية:

من حيث أن موضوع التظلم الماثل يندرج ضمن طلبات التسوية المنصوص عليها في البند أولاً من المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم (20) سنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية والمعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982، والذي لا يتقيد بالتظلم فيها بميعاد الستين يوماً المنصوص عليه في المادة (7) من المرسوم بالقانون سالف البيان، وإذا قدم التظلم من صاحب المصلحة والصفة في تقديمه واستوفيها أوضاعه الشكلية، وبالتالي يكون مقبولاً شكلاً.

من حيث الموضوع:

حيث أن المادة (18) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية نص على أنه : " يحرم الموظف الذي يحصل على تقرير نهائي بأنه ضعيف من أول علاوة دورية أو ترقية

تستحق له. ويستمر هذا الحرمان إلى أن تقدم عنه رئيسه المباشر تقرير بأنه جيد، وذلك استنادا من أحكام المادة (14) لا يجوز ترقية الموظف أو منحه العلاوة الدورية على النحو المنصوص عليها في المادة (16) حل ميعاد أيهما أو قبل البت في التظلم منه "

ونصت المادة (20) من ذات المرسوم سالف الذكر على أنه: " يمنح الموظف علاوة دورية بالفئات الواردة بالجداول الملحقة بهذا النظام. وتستحق العلاوة الدورية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضى سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة".

وحيث أن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 36 لسنة 2006 بشأن قواعد وأسس وإجراءات ومواعيد تقيمي أداء الموظفين والتظلم منه، نص في المادة (4) على أنه : " إذا قلت المدد الفعلية لمزاولة الموظف لأعباء وظيفته عن مائة يوم متصلة أو متفرقة خلال سنة التقييم أو قلت عن نصف عدد أيام النوبة للعاملين بهذا النظام خلال هذه السنة – بعد استبعاد مدد الانقطاع والوقف عن العمل والإعارة والتفرغ والأجازات أيا كان نوعها أو مدتها وأيام العطلات الرسمية والجمع والراحات – خرج من نطاق تقييم أداء الموظفين القائمين بأعباء وظائفهم واعتد بتقدير آخر تقييم أداء نهائي وضع عنه مع مراعاة عدم الاعتداد بأي تقدير غير فعلى، وذلك في المجالين التاليين:

أ) في مجال إعمال المادة (17) من نظام الخدمة المدنية.

ب) في مجال ترقية الموظف بالاختيار.

ومن حيث أن البين من الأوراق أن المتظلم حصل على تقييم كفاءة بتقدير ممتاز عن عام 2007، كما أنه لم يعمل خلال 2008 (مائة يوم) فعلية، ثم حصل على إجازة دراسية اعتباراً من 2008/8/28 ولم يعمل خلال عامي 2009 ، 2010، فمن ثم فإن تقييم كفاءته عن الأعوام 2008، 2009 ، 2010 يكون بالاعتداد بتقييم كفاءته عن عام 2007، ولما كان تقييم كفاءة المتظلم عن عام 2007 بتقدير (ممتاز)، فإن تقييم كفاءته عن أعوام 2008 ، 2009، 2010 يكون ممتاز حكماً، إلا أن الإدارة العامة للجمارك انتهت إلى تقييم كفاءته عن عامي 2008 ، 2009 بتقدير (ضعيف)، وذلك بالمخالفة للمادة

الرابعة من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 36 لسنة 2006 سالف البيان، وعليه أصدرت القرارين رقمي (1519) لسنة 2009، (2693) لسنة 2010 بحرمانه من العلاوة الدورية لحصوله على تقييم كفاءة بتقدير (ضعيف).

ولما كان الثابت مما تقدم، أن تقييم كفاءة المتظلم عن عامي 2008، 2009 كان بتقدير ممتاز حكماً، فمن ثم يكون حرمانه من العلاوة الدورية خلال عامي 2010، 2011 مخالفاً للقانون.

لذلك نري:

قبول التظلم شكلاً، وفي الموضوع بأحقية المتظلم في الحصول على العلاوة الدورية عن عامي 2010، 2011 على النحو المبين بالأسباب.

حالة عدم حصول الزوجة على العلاوة الاجتماعية لأولادها

رقم الفتوى : 93/216/6
التاريخ : **1993/9/14**

إكمال الزوج لدراسته بالخارج على نفقته الخاصة لا يعد عجزاً عن العمل يسوغ لزوجته المطالبة بالحصول على العلاوة الاجتماعية لأولاًدها – بيان ذلك.

إشارة إلى كتاب معهد الكويت للأبحاث العلمية في شأن إبداء الرأي حول مدى أحقية السيدة/ ..... في الحصول على العلاوة الاجتماعية عن أولاًدها الأربعة.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من الكتاب المشار إليها – في أن السيدة المذكورة تعمل في وظيفة مشارك أبحاث بالمعهد، وقد تقدمت بطلب لمنحها علاوة اجتماعية عن أولاًدها الأربعة عل يسند من القول بأنها متزوجة من كويتي يكمل دراسته في المملكة المتحدة على نفقته الخاصة ولا يتقاضى أي راتب كما لا يعمل في أي جهة حكومية مام يعد عجزاً عن الكسب من ناحية الزوج وبالتالي فإنها تستحق صرف العلاوة الاجتماعية عن أولاًدها المذكورين؟

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن البند الثاني من المادة الأولي من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1979 بشأن منح علاوة اجتماعية للموظفين في الجهات الحكومية يقضي (بمنح الموظفة علاوة اجتماعية عن أولاًدها في حالة وفاة والدهم أو عجزه عن العمل أو الكسب مع عدم تقاضيه أي مرتب أو معاش أو مساعدة من الخزانة العامة بصفة دورية...)

ومن حيث أنه يبين من هذا النص أن يشترط لصرف العلاوة الاجتماعية للزوجة المذكورة عن أولاًدها في الحالة التي تستند إليها أن يثبت أن والدها توفي أو عجز عن العمل أو الكسب مع عدم تقاضيه أي راتب أو معاش أو مساعدة من الخزانة العامة بصفة دورية.

ومن حيث أن البادي من سياق الوقائع السالف ذكرها أن زوج السيدة المذكورة غير مصاب بعجز من شانه أن ينقص من قدرته على العمل أو الكسب وإنما يكمل دراسته بالمملكة المتحدة على نفقته الخاصة الأمر لا تستحق معه السيدة المذكورة صرف العلاوة الاجتماعية عن أولاًدها وفقاً لأحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1979 المشار إليها.

لذلك نرى:

عدم أحقية السيدة/ ..... في صرف علاوة اجتماعية عن أولاًدها الأربعة.

خضوع الموظفين الكويتيين بشركة.... لقانون العمل الكويتي

رقم الفتوى : 92/269/6
التاريخ : **1993/9/1**

خضوع الموظفين الكويتيين بشركة الزيت العربية المحدودة (مكتب الكويت) لقانون العمل الكويتي بالنسبة لعلاوة الأولاد والعلاوة الاجتماعية.

منح شركة الزيت العربية المحدودة امتيازا لاستغلال مرفق عام من مرافق الثورة الطبيعية بمثابة إنابة عن الدولة في إدارته واستغلاله ويخضع تبعاً لذلك لقواعد وأحكام القانون الكويتي والقواعد الضابطة لسير المرافق العامة ومقتضيات المصلحة العامة.

إيماءًا إلى كتاب وزارة النفط في شأن إبداء الرأي حول مدى انطباق قانون العمل الكويتي في تطبيق العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأطفال على الموظفين الكويتيين العاملين في شركة الزيت العربية المحدودة (مكتب الكويت).

وقد جاء بكتابكم المشار إليه أن شركة الزيت العربية المحدودة تعمل داخل الأراضي السعودية، وان قانون العمل السعودية هو المطبق عليها منذ سنة 197. وذلك حسب اتفاقية تقسيم المنطقة المحايدة وأن لدي الشركة مكتب في دولة الكويت وأن قانون العميل السعودية هو المطبق حاليا على العاملين بهذا المكتب.

وإذ تطلبون إبداء الرأي في هذا الموضوع نفيد بأنه:

من حيث أن مجلس الوزراء قد أصدر قراره رقم (1.72 / 13) بالموافقة على صرف مكافأة شهرية لكافة العاملين الكويتيين بشركة الزيت العربية المحدودة بمنطقة الخفجي على النحو التالي:

15. دينار كويتي للأعزب.
35. دينار كويتي للمتزوج.

وذلك بافتراض أن عدد الأولاًد للموظف المتزوج يبلغ 4 أولاًد أيمنح الموظف المتزوج مبلغ 200 دينار كويتي عن الموظف الأعزب وهذه الزيادة تعتبر علاوة اجتماعية وعلاوة أطفال وأن مبلغ الت 150 دينار يصرف لجميع الموظفين كبدل طريق ومن حيث أنه قد جاء بالمذكرة المرفوعة إلى مجلس الوزراء من وزارة النفط لاستحداث المكافأة المذكورة أن الهدف منها هو تشجيع العمالة الكويتية على العمل بمنطقة الخفجي نظرا لأن بعد المسافة بين مدينة الخفجي ومناطق سكن الكويتيين بالكويت، وكذلك الأخطار التي يتعرضون لها في الطريق وتأخرهم عن أعمالهم بسبب مراكز الحدود بين الدولتين الشقيقتين، قد أدى إلى ظهور نوع من الاستياء لدى الموظفين الكويتيين، وعلى ذلك فإن هذه المكافأة يقتصر صرفها على العاملين الكويتيين بشركة الزيت العربية المحدودة الذين يعملون بمنطقة الخفجي.

ومن حيث أن هذه الإدارة سبق أن ارسلت إليكم الكتاب رقم ف ت 2 / 269 / 92 – 1965 المؤرخ 1993/7/5 الذي انتهت فيه إلى عدم أحقية العاملين الذين يعملون بمكتب شركة الزيت العربية المحدودة (مكتب الكويت) في صرف المكافاة الشهرية المقررة للمتزوجين بمقتضي قرار مجلس الوزراء رقم 13/1072 المشار إليه.

ومن حيث أن المادة (2/و) من اتفاقية الامتياز المبرمة بين حكومة دولة الكويت وحكومة المملكة العربية السعودية في عام 1958 تنص على أن :

" و– ممارسة حقوق الشركة المنصوص عليها في الاتفاق تكون بطريقة شرعية بشرط مراعاة القوانين القابلة للتطبيق في الكويت ..."

وتنص المادة (31/هـ) من ذات الاتفاقية على أن:

"هـ – يكون مستخدمو الشركة خاضعين في جميع تصرفاتهم لقوانين الكويت ... "

" ومن حيث أنه قد سبق لهذه الإدارة أن انتهت في فتواها رقم ف ت 90/30/2 – 583 المؤرخة في 1990/3/19 الموجهة لوزارة النفط إلى أنه يتعين على شركة الزيت العربية المحدودة أن تطبق على الموظفين الكويتيين لديها القوانين الكويتية تنفيذاً لنصوص اتفاقية الامتياز المشار إليها، لأن هذه النصوص قد وردت في الاتفاقية إعمالا لأصل عام مسلم به وهو أن منح الشركة امتيازا لاستغلال مرفق عام من مرافق الثورة

الطبيعية يعتبر إنابة عن الدولة في إدارته واستغلاله وفقاً للشروط المقررة في عقد الامتياز الذي يخضع بدوره وفي صدوره وتنفيذه لأحكام القانون الكويتي ولجميع القواعد الضابطة لسير المرافق العامة بما يحقق رقابة الدولة وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، ذلك أن الدولة هي المكلفة أصلا بإدارة المرافق العامة واستغلال مصادر الثورة الطبيعية، فإنه هي عهدت إلى غيرها بأمر القيام بها لم يخرج الممنوح له الامتياز عن أن يكون معاونا لها ونائبا عنها في أمر هو من أخص خصائصها، وهذا النوع من الإنابة لا يعتبر تنازلا أو تخليا من الدولة عن المرفق بل تظل صاحبته ومسئولة عن إدارته، وهي في سبيل القيام بهذا الواجب تتدخل في شئون إدارة المرفق كلما اقتضت المصلحة العامة هذا التدخل، فتفرض على صاحب الامتياز ما تراه محققا لهذه المصلحة، وهي في كل ذلك لا تستند إلى عقد الامتياز فحسب، بل وإلى سلكتها العامة وتحقيقا لغايات هذه السلطة مستندة في ذلك إلى سيادتها.

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم وتطبيقا للنصوص سالفة البيان من اتفاقية الامتياز المشار إليها فإن على الشركة المذكورة أن تطبق على موظفيها الكويتيين بمكتب الكويت قانون العمل الكويتي وذلك في مجال العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأطفال، على أنه بالنسبة للمكافاة التي قررها مجلس الوزراء بقراره رقم (13/1.72) سالف الذكر فإنه لما كان هذا القرار قد قصر صرفها على العاملين بالشركة المذكورة بمنطقة الخفجي فإنه لا مجال لتطبيقه على العاملين بمكتب الكويت وهو ما سبق أن أبديناه في كتابنا المؤرخ 1993/7/5.

لذلك نرى:

أن قانون العمل الكويتي هو الواجب التطبيق على الموظفين الكويتيين بشركة الزيت العربية المحدودة (مكتب الكويت) في مجال العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأطفال، وذلك على الأساس المبين آنفاً.

منح علاوة اجتماعية للوزراء ومن في حكمهم

رقم الفتوى : 92/88/6
التاريخ : **1992/4/18**

سريان حكم المادة الثانية من المرسوم بالقانون رقم 14 لسنة 1992 بمنح علاوة اجتماعية للأولاًد بواقع خمسين دينار شهرياً عن كل ولد على الوزراء في حكمهم – بيان ذلك.

رداً على كتاب ديوان الخدمة المدنية بشأن طلب الرأي حول ما إذا كانت العلاوة الاجتماعية عن الأولاًد المنصوص عليها في المادة الثانية من المرسوم بالقانون رقم 14 لسنة 1992 بمنح زيادة في العلاوة الاجتماعية والمعاشات التقاعدية والمساعدات العامة تنطبق على السادة الوزراء ومن في حكمهم.

نفيد أن هذه المادة تنص على أن: (تصرف علاوة اجتماعية للكويتيين العاملين في الدولة عن أولاًدهم بواقع خمسين ديناراً شهرياً عن كل ولد. ويصدر ديوان الموظفين الضوابط اللازمة لتطبيق أحكام هذه المواد والمادة السابقة).

وحيث أن الوزراء هم من العاملين في الدولة في مفهوم هذا القانون حيث يشغلون مناصبهم على رأس السلطة التنفيذية في وزاراتهم.

وحيث أن نص المادة الثانية المشار إليها بما تضمنه من عبارة مطلقة بان تصرف علاوة اجتماعية للكويتيين العاملين في الدولة عن أولاًدهم بواقع خمسين دينار شهرياً عن كل ولد قد ورد في قانون وقصد به سريانه على جميع العاملين في الدولة ينطبق على الوزراء باعتبارهم داخلين تحت هذا المدلول.

وحيث أن ذلك الحكم لا يتنافى مع أحكام المرسوم بالقانون رقم 48 لسنة 1979، الذي نص في مادته الاولى على مرتب كل من رئيس مجلس الوزراء والوزراء، ونص في مادته الثانية على بدل التمثيل ، ثم نص في مادته الثالثة على أن يلغي القانون رقم 15 لسنة 1962 وكل حكم يمنح بدلا أو علاوة

اجتماعية خلاف لما ورد في المادة السابقة، إذ أن مؤدي هذه النصوص إلغاء البدلات والعلاوات المقررة قبل صدوره اكتفاء بما قرره القانون من مزايا مالية لهم، ولكن ذلك لا يمنع المشرح من أن يقرر فيما بعد زيادة في المرتبات أو منح مزايا مالية أخري وفقاً لما يقتضيه تطور الظروف الاقتصادية.

وإذا كان الدستور قد نص في المادة (124) على أن يعين القانون مرتبات رئيس مجلس الوزراء والوزراء فإن رأي تعديل أو زيادة في المرتبات تسري عليهم طالما أنه قد صدر بها قانون وأن يكون المشرع قد قصد سريانه عليهم، وقد طبق ذلك على الوزراء بالنسبة للقانون رقم 49 لسنة 1982 بزيادة المرتبات للعاملين في الدولة، وقد استفاد الوزراء باعتبارهم من العاملين في الدولة.

وكذلك أيضاً بالنسبة للعلاوة الاجتماعية المقررة للأولاًد المنصوص عليها في المادة الثانية من المرسوم بالقانون رقم 14 لسنة 1992 السالف بيانها فإنها تطبق أيضاً على الوزراء حيث جاء النص عليها بالصيغة التالية: (تصرف علاوة اجتماعية للكويتيين العاملين في الدولة عن أولاًدهم بواقع خمسين دينار شهرياً) وهي صيغة مطلقة تغاير الصيغة التي صدرت في شان هذه العلاوة من قبل والتي وردت في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1979 بان "يمنح الموظفين الكويتيين المعينون على درجات مجموعات الوظائف الدائمة علاوة اجتماعية عن أولاًدهم بفئة عشرة دنانير ... " ثم صدرت بعد ذلك القرارات المتتالية مرتبطة بهذا النص وكذلك القانونان رقمي 34 لسنة 1985، 1 لسنة 1990 بزيادة هذه العلاوة بإعتبارها تعديلا على هذا القرار مما يعني أن المشرع في القانون الأخير قد قصد المغايرة في أساس تطبيق هذه العلاوة وأن يشمل ذلك العاملين في الدولة من الكويتيين بما يدخل فيهم الوزراء.

بناءًا على ما تقدم:

نرى سريان حكم المادة الثانية من القانون رقم 14 لسنة 1992، بمنح علاوة اجتماعية للأولاًد بواقع خمسين دينارا شهريا لكل ولد على الوزراء ومن في حكمهم.

استحقاق الموظف لكل من العلاوة التشجيعية ومكافأة المؤهل العلمي

رقم الفتوى : 1989/6/6

التاريخ : 1990/6/25

مناط استحقاق الموظف لكل من العلاوة التشجيعية ومكافأة المؤهل العلمي أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه من جامعة معتمدة ومعترف بها.

إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيد/ ..... في أنه عين بوظيفة مدرس لغة إنجليزية لحصوله على بكالوريوس في الآداب لغة إنجليزية وقد حصل على درجة الدكتوراه في التربية من جامعة..... بولاية فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية في..... فصدر القرار الوزاري رقم بتاريخ..... بمنحه علاوة تشجيعية بواقع 30 دينار كويتي بناءًا على قرار وزير المالية رقم 84 لسنة 1974 المعدل بالقرار رقم 69 لسنة 1975. بمنح علاوة تشجيعية للموظفين الحاصلين على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ثم عدلت قيمة هذه العلاوة فأصبحت بواقع 50 دينار كويتي وسميت بمكافأة المؤهل العلمي وذلك بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1982/1 بشأن منح بدلات لأعضاء الهيئة التعليمية بوزارة التربية، وبتاريخ..... صدر القرار رقم..... بصرف هذه المكافأة مبدئياً إلى حين البت فيما إذا كانت الجامعة التي حصل منها المتظلم منها على درجة الدكتوراه معتمدة أم غير معتمدة.

وبتاريخ..... تظلم المذكور من هذا القرار طالباً إعادة النظر فيه وقد أقام تظلمه تأسيساً على أن حصوله على درجة الدكتوراه قد تم وفقاً للأصول الأكاديمية المتعارف عليها عالمياً وفي وقت لم يكن موضوع التحفظ على الجامعات الأمريكية أو عدم الاعتداد بها مثاراً.

وبتاريخ ..... صدر قرار مدير إدارة الوظائف بالوزارة رقم..... بوقف صرف مكافأة المؤهل العلمي للمتظلم اعتباراً من تاريخ بدء صرفها له واستردادًا ما تم صرفه له من المكافأة بدون وجه حق مع مراعاة التقادم المنصوص عليه في المادة(21) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية وذلك إستناداً لما تبين للوزارة من أن شهادة الدكتوراه الحاصل عليها المذكور ليس لها معادلة لأنها صادرة من جامعة غير معترف بها.

ولقد انتهى رأي كل من وزارة التربية وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

ومن حيث أن هذا التظلم قد أحيل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملا بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بإدارة الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ 1990/6/19 فاستبان لها ما يلي:

من حيث أنه لئن كان التظلم الماثل قد أنصب على القرار رقم..... الصادر بتاريخ..... بوقف صرف مكافأة المؤهل العلمي مؤقتاً إلا أنه لما كان هذا القرار قد أصبح نهائياً بصدور القرار الإداري رقم لسنة..... المشار إليه فإن التظلم ينصرف إلى هذا القرار الأخير.

ومن حيث أنه عن الشكل فإن لما كان التظلم ينصب على مدى استحقاق المتظلم للمكافأة التشجيعية ولمكافأة المؤهل العلمي، ومن ثم تعد هذه المنازعة بهذه المثابة من عداد المنازعات المنصوص عليها في البند الأول من المادة الأولي من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 والتي لا يتقيد المتظلم فيها بالمواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون المشار إليه، وإذ أستوفي المتظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبولا شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان مناط استحقاق كل من العلاوة التشجيعية ومكافأة المؤهل العلمي وفقاً لأحكام كل من قرار وزير المالية رقم 84 لسنة 1974 معدلاً بالقرار رقم 69 لسنة 1982 بشأن منح علاوة تشجيعية للحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها في فروع العلم المختلفة وقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1982 بشأن منح بدلات لأعضاء الهيئة التعليمية أن يكون الموظف حاصلاً على درجة الدكتوراه.

ومن حيث أن البين من الإطلاع على كتاب مدير إدارة الامتحانات وشئون الطلبة بوزارة التربية رقم..... المؤرخ ..... المتضمن المبادئ التي اتخذتها لجنة المعادلات أساساً في تقدير المؤهلات العلمية الصادرة من البلاد العربية والأجنبية أنه يشترط للاعتراف بالديبلومات والدرجات الجامعية أن تكون صادرة

من جهة حكومية أو جامعية معترف بها ومفاد ذلك عدم ترتيب أي أثر قانوني للدرجات الجامعية الصادرة من جهات غير حكومية أو جامعات غير معترف بها.

وترتيباً على ما تقدم فإن مناط استحقاق الموظف لكل من العلاوة التشجيعية ومكافأة المؤهل العلمي أن يكون حاصلاً على درجة الدكتوراه من جامعة معتمدة ومعترف بها.

ومن حيث أنه متي كان الثابت من كتاب المستشار الثقافي في سفارة واشنطن الموجه إلى وكيل وزارة التربية رقم ..... بتاريخ ورقم ..... بتاريخ ..... أن الجامعة التي حصل المتظلم على شهادة الدكتوراه منها غير معتمدة وقد أوضح المستشار الثقافي في هذا الكتاب الأخير أن هذه الجامعة لا زالت غير معتمدة ولم يسبق اعتمادها في عام 1979 من قبل رابطة الكليات والجامعات الجنوبية في الولايات المتحدة وهي الهيئة الرسمية المختصة بالاعتماد الإقليمي(الأكاديمي) للجامعات والكليات الأمريكية في تلك المنطقة وأن هذا النوع من الاعتماد إلى جانب اعتماد مجلس التعليم لما بعد المرحلة الثانوية، الذي لا تتمتع به هذه الجامعة هما أدني حد من معايير الاعتماد التي يتطلبها المكتب الثقافي لإدراج أي جامعة أو أي كلية على قائمة الجامعات الموصي بها.

وترتيب على ذلك فإن شهادة الدكتوراه الحاصل عليها المتظلم لا ترتب له أي أثر قانوني في استحقاقه للعلاوة التشجيعية ومكافأة المؤهل العلمي مما يقضي معه استردادًا ما صرف له منها مع مراعاة المنصوص عليه في المادة(21) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية.

ومن ثم يكون القرار المتظلم فيه قد قام على سببه الصحيح وأستمد من أصول ثابتة في الأوراق تنتجه وتؤدي إليه وصدر متفقاً وحكم القانون.

لذلك انتهي رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

تقادم الحقوق المالية للموظف (5) سنوات (التقادم الخمسي)

رقم الفتوى : 89/37/6:
السـنة : 1990/3/13:

تتقادم الحقوق المالية للموظف بانقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق واستثناء من هذا الأصل يسقط حق الموظف في المطالبة بهذه الحقوق بانقضاء سنة من تاريخ علمه بقيام هذا الحق وفقاً للقانون علماً يقينا بشرط أن يكون الحق المالي مقرراً بنص صريح على وجه جلي لا لبس فيه ولا غموض.

إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيد/..... لوقف خصم الزيادة في المقابل النقدي للسكن الحكومي المخصص له.

ومن جملة ما تقدم يتبين لنا من مطالعة الأوراق في أنه بتاريخ 1979/9/8 عين المتظلم المذكور في وظيفة مدرس في الدرجة الخامسة (تعاقد خارجي) وقد خصص له سكن حكومي بفئة أعزب وبتاريخ..... خصص له سكن عائلي بفئة متزوج بمنطقة خيطان على أن يحدد المقابل النقدي لهذا السكن بمبلغ العلاوة الاجتماعية المقررة في ..... بافتراض استحقاقه هذه العلاوة في التاريخ المذكور وذلك وفقاً لتعميم ديوان الموظفين رقم 36 لسنة 1979، وبتاريخ .... رزق المذكور بابنه..... ، وبتاريخ..... رزق بابنته.....

وبتاريخ..... نقل المذكور بناء على طلبه إلى سكن جديد مماثل للسكن الأول في ذات المنطقة، وذلك بعد أن ثبت تلف مواسير المياه الموجودة داخل السكن الأول وكثرة تساقط مياه الخزانات العلوية على السكن مما أدي إلى تلفيات كثيرة بغرف النوم والصالة والممر والحمام ووصول المياه إلى الكهرباء مما أصبح يشكل خطورة على من يسكن بالشقة المذكورة، وقد قررت الوزارة تعديل المقابل النقدي الذي يخصم من المذكور من فئة متزوج فقط إلى فئة متزوج ويعول طفلين حيث اعتبرت انتقال المذكور إلى السكن الجديد بمثابة تخصيص جديد، وفي ..... علم المتظلم بزيادة المقابل النقدي للسكن الجديد وذلك وفقاً للقرار المقدم منه بتاريخ....

وبتاريخ أرسل مدير إدارة الوظائف بالوزارة الكتاب رقم ... إلى الإدارة المالية بالوزارة لتعديل المقابل النقدي للسكن الجديد على النحو السالف ذكره، وبتاريخ..... قدم المذكور طلباً يلتمس فيه وقف خصم الزيادة، وبتاريخ..... أفادت الشئون القانونية بالوزارة بعدم إمكان تلبية طلب المذكور لاتفاق الخصم الجديد مع النظم المتبعة في هذا الشأن.

وبتاريخ..... قدم المتظلم تظلماً يلتمس فيه وقف خصم الزيادة في المقابل النقدي للسكن، وقال شارحاً لتظلمه أنه نقل إلى شقة مماثلة في عدد الحجرات للشقة السابقة وبذات الأثاث القديم وطلب معاملته كباقي زملائه الذين لهم ذات حالته ولم يخصم منهم أي زيادة.

وقد انتهي رأي كل من وزارة التربية وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

ومن حيث أن التظلم الماثل قد أحيل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملًا بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بالإدارة بجلستها التي عقدت بتاريخ 1990/2/27 فاستبان لها أنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان مثار التظلم الماثل هو تعديل المقابل النقدي الذي يخصم من مرتب المتظلم من فئة متزوج غلي فئة متزوج ويعول طفلين ومن ثم فإنه يعتبر منازعة حول المزايا المالية الخاصة بالوظيفة وبالتالي يندرج تحت البند الأول من المادة الأولي من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 والتي لا يتقيد التظلم فيها بالمواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون المشار إليه وبالتالي يكون التظلم مقبولا شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن المتظلم المذكور قد خصص له بتاريخ 1980/9/16 سكن عائلي بفئة متزوج بمنطقة خيطان ثم نقل بتاريخ.... إلى سكن آخر مماثل

في ذات المنطقة وبذات الأثاث القديم وذلك بسبب عدم صلاحية السكن الأول للسكني نتيجة تلف مواسير المياه الموجودة داخل الجدران وكثرة تساقط مياه الخزانات العلوية ومن ثم فإن هذه الحالة لا تعتبر تخصيصاً جديداً للسكن أو نقل لسكن جديد روعي فيه حالة المتظلم الاجتماعية من حيث كونه متزوجاً ويعول طفلين، وإنما لا تعدو أن تكون استبدال سكن آخر بسكنه المخصص له مماثل له وذلك لعدم صلاحية السكن الأول للسكن، من ثم فليس هناك ثمة موجب في القانون لزيادة المقابل النقدي للسكن ولذا يكون استقطاع هذه الزيادة من مرتب المتظلم قد تم دون وجه حق.

ومن حيث أن الحقوق المالية للموظف تتقادم، وفقاً لحكم المادة (21) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية، بانقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق، واستثناء من هذا الأصل يسقط حق الموظف في المطالبة بهذه الحقوق بانقضاء سنة من تاريخ علمه بقيام هذا الحق وفقاً للقانون، وغني عن البيان أن هذا العلم يجب أن يكون يقينا وهو لا يكون كذلك إلا إذا كان الحق المالي مقرراً بنص صريح على وجه جلي واضح لا لبس فيه ولا غموض.

ومن حيث أن أياً من قانون الخدمة المدنية ومرسوم نظامه وقرارات مجلس الخدمة المدنية لم يتضمن أحكاماً تنظم حالة استبدال الموظف بسكنه سكنا آخر مماثلاً له لعدم صلاحية السكن الأول للسكني، كما أن الرأي في الوزارة لم يكن قد أستقر بعد حول هذا الموضوع وعلى ذلك فإنه لم يكن في وسع المتظلم أن يعلم علماً يقينا بحقه في استردادًا الزيادة في المقابل النقدي للسكن في تاريخ سابق على تقديمه طلب وقف خصمها في ..وإذ كان التظلم الماثل قد قدم في ... فمن ثم فإن حق المتظلم لا يكون قد سقط بالتقادم المنصوص عليه في المادة (21) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 المشار إليه.

لذلك فقد انتهي رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري إلى عدم تعديل المقابل النقدي الذي يخصم من مرتب المتظلم مقابل انتفاعه بالسكن الحكومي الجديد في استردادًا ما خصم منه دون وجه حق في هذا الشأن.

أحقية الموظفة في علاوة اجتماعية

رقم الفتوى : 2/52/1982
التاريخ : 17/2/1982

مدى أحقية الموظفة التي كانت تتقاضى علاوة اجتماعية بفئة متزوج قبل صدور قانون الخدمة المدنية فيها الاستمرار فيها تقاضى هذه العلاوات بذات الفئة . بيان ذلك.

إيماءًا إلى كتاب وزارة التربية فيها شأن أحقية الموظفة التي كانت تتقاضى علاوة اجتماعية بفئة متزوج قبل صدور قانون الخدمة المدنية، فيها الاستمرار فيها تقاضى هذه العلاوة بذات الفئة إذا إنتهت خدمتها ثم أعيد تعيينها مرة أخرى بعد 19797/7/1.

وقد استفسرت الوزارة من ديوان الموظفين حول هذا الموضوع فأفاد بعدم أحقية الموظفة التي كانت تتقاضى علاوة اجتماعية بفئة متزوج فيها الاستمرار فيها تقاضى العلاوة بذات الفئة إذا إنتهت خدمتها ثم أعيد تعيينها مرة أخرى وأن الموظفة تستحق فيها هذه الحالة العلاوة الاجتماعية بفئة أعزب إعمالاً للقاعدة العامة الواردة فيها البند الأول من المادة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1979.

وتطلبون الإفادة بالرأي فيها هذا الشأن.

ورداً على ذلك نفيد بأن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1979 بشأن منح علاوة اجتماعية للموظفين فيها الجهات الحكومية ينص فيها المادة الأولى منه على أن يمنح الموظفين الكويتيون المعينون على درجات مجموعات الوظائف العامة الدائمة علاوة اجتماعية وذلك وفقاً للجدول المرافق، كما يمنح هؤلاء الموظفون فيما عدا المعينين منهم فيها مجموعة الوظائف القيادية علاوة أولاًد بفئة عشرة دنانير عن كل ولد وفيها حدود عشرة أولاًد للموظف على أن يراعى فيها ذلك الآتي: 1- منح الموظفة فيها جميع الأحوال العلاوة الاجتماعية بفئة أعزب واستثناء من ذلك يستمر صرف هذه العلاوة بفئة متزوج الواردة فيها الجدول المرافق للموظفات المتزوجات بغير موظفين فيها الجهات الحكومية متى كن يتقاضين العلاوة

الاجتماعية قبل 19797/7/1، بفئة متزوج وذلك بصفة شخصية وحتى تزول الأسباب التي من اجلها قررت لهن العلاوة بهذه الفئة..... .

ومن حيث أن الأصل الذي كان معمولاً به قبل صدور قانون الخدمة المدنية أن الموظفة الكويتية المتزوجة من شخص لا يعمل بإحدى الجهات كانت تتقاضى العلاوة الاجتماعية بفئة متزوج وإنه بعد صدور قانون الخدمة المدنية صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1979 سالف الإشارة إليه وتضمن فيها البند الاول من المادة الأولى منه قاعدة عامة مؤداها أن الموظفة الكويتية تستحق فيها جميع الأحوال العلاوة الاجتماعية بفئة أعزب ثم أورد استثناء على هذه القاعدة يقضى بأحقية الموظفة التي كانت تتقاضى هذه العلاوة بفئة متزوج قبل 1979/7/1 فيها الاستمرار فيها تقاضى العلاوة بذات الفئة بصفة شخصية وحتى تزول الأسباب التي من أجلها قررت لها هذه العلاوة.

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فإنه بالنسبة للموظفة التي كانت تتقاضى العلاوة الاجتماعية بفئة متزوج قبل صدور قانون الخدمة المدنية فإنه إذا إنتهت خدمتها لأى سبب من الأسباب ثم أعيد تعيينها مرة أخرى بعد 1979/7/1 فإن حقها قد سقط بانفصام علاقتها الوظيفية بالوزارة ولا تفيد من الاستثناء المنصوص عليه فيها البند الاول من المادة الاولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 1 لسنة 1979 سالف الذكر، ويستحق العلاوة الاجتماعية بفئة أعزب شأنها فيها ذلك شأن أي موظفة بعد 1979/7/1.

النقل والندب والإعارة

وجوب سحب قرار الندب لقيامه على أساس غير صحيح

رقم الفتوى : 2014/317/2

السـنة : 2015/3/2

بالإشارة إلى كتبكم المنتهية بالكتاب رقم ..... المؤرخ 2014/12/11 في شأن مدى صحة قرار إنهاء ندب السيدة/.....

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – أن المذكورة من ضمن أعضاء هيئة التعليم بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، حيث أنها تشغل وظيفة "معلم ج" كإحدى المسميات المتدرجة فنيا في مجموعة وظائف التعليم العام، وبموجب القرار الوزاري رقم 246 /2004 المؤرخ 2004/11/1 م تم ندب المذكورة لشغل وظيفة "مشرف دار قرآن".

وتذكرون بان الوظيفة التي تم ندب المذكورة إليها هي إحدى الوظائف الإشرافية التعليمية بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية.

كما تذكرون بان الجدول المرافق لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (2) لسنة 1996 والمعدل بقراره رقم 20 لسنة 2006 والخاص ببدلات أعضاء الهيئة التعليمية لم ترد فيه وظيفة "مشرف دار قرآن" كوظيفة إشرافية تعليمية، إلا أن هذه الوظيفة – كما تبشرون – تماثل وظيفة "مدير مدرسة" الواردة في قراري مجلس الخدمة المدنية سالفي الذكر والتي يتطلب شغلها خبرة 16 سنة في مجال التعليم ويسري عليها ما يسري على وظيفة" مدير مدرسة" الواردة بقراري مجلس الخدمة المدنية المشار إليهما سلفاً.

وتشير بأن الوزارة قامت بمراجعة قرارات الندب التي صدرت في حق أعضاء الهيئة التعليمية وتبين لها أنه عند تاريخ ندب المذكورة لشغل وظيفة "مشرف دار القرآن" لم تكن قد استوفت شرط الخبرة العملية لشغل هذه الوظيفة وهو (16 سنة)، بل إن خبرتها في مجال التعليم حتى تاريخه أقل بكثير من الحد الأدنى المطلوب لشغل وظيفة "مشرف دار قرآن"، ومن ثم يكون ندبها لشغل هذه الوظيفة مخالفاً لأحكام قراري مجلس الخدمة المدنية سالفي البيان. وتبعاً لذلك قامت الوزارة بإنهاء ندبها بموجب القرار الإداري

رقم ..../2013 المؤرخ 2013/12/22. وتضيفون بموجب كتبكم المتتالية إلى أن المذكورة تظلمت من قرار إنهاء نبدها وتم بحث تظلمها من الجهة المختصة لبحث التظلمات بالوزارة، ولا توجد مذكرة من ديوان الخدمة المدنية بالرد على تظلم المذكورة.

كما تضيفون بأنه لا توجد من مجلس الخدمة المدنية حتى تاريخه لوظيفة "مشرف دار قرآن" بوظيفة مدير مدرسة وتردفون بأن الوزارة لم تصدر أي قرار بشأن تجديد ندب المذكورة لكونها كانت متمتعة بإجازة خاصة لمرافقة الزوج بالخارج اعتباراً من 2003/7/19 وحتى 2013/6/28 وباشرت العمل بتاريخ 2013/9/8، وأن قرار ندب المذكورة صدر برغم تمتعها بإجازة خاصة لمرافقة زوجها بالخارج عن طريق الخطأ غير العمدي، كما أنه لا توجد موافقة من ديوان الخدمة المدنية عند تجديد الندب لأكثر من أربع سنوات.

وإذ تطلبون إبداء الرأي عن مدي صحة قرار الوزارة الخاص بإنهاء ندب السيدة/..... نفيد بالآتي:

من حيث أنه من المستقر عليه أن لجهة الإفتاء حال طلب إبداء الرأي القانوني منها أن تبسط رقابتها على القرارات الإدارية استهدافاً لمراقبة مدى مشروعتها وأن تمحص الأسباب التي قامت عليها للتحقق من مدي مطابقتها للقانون، فإذا كانت منتزعة من أصول غير موجودة أو أصول لا تنتجها كان القرار غير قائم على سببه ووقع مخالفاً للقانون.

وحيث أنه لما كان ذلك وكان الثابت من الأوراق أن السيدة /..... من ضمن أعضاء هيئة التعليم بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية إذ أنها تشغل وظيفة "معلم ج " كإحدى المسميات المتدرجة فنياً في مجموعة وظائف التعليم العام، وبموجب القرار الوزاري رقم 246 /2004 المؤرخ 2004/11/1 م وتم ندبها لشغل وظيفة "مشرف دار قرآن"، رغم أنها كانت في إجازة لمرافقة الزوج منذ 2003/7/19 واستمرت حتى 2013/6/28، وتبعاً لذلك قامت الوزارة بإنهاء ندبها بموجب القرار الإدارية رقم 2013/7572 المؤرخ 2013/12/22.

وحيث أن البين مما تقدم أن قرار ندب المعروضـــة حالتها اعتراه منذ صـــدوره في 2004/11/1 مخالفات قانونية جسـيمة تمثلت في فقدان السـبب والغاية من القرار الإداري بالندب هو تحقيق مصـلحة العمل إذ الثابت أنه عند صدور هذا القرار كانت المذكورة في إجازة خاصـة لمرافقة الزوج في الخارج منذ 2003/7/19 واستمرت هذه الأجازة حتى 2013/6/28/ أي أنها لم تباشر عملاً خلال هذه المدة ورغم ذلك استمر قرار ندبها مدة تجاوزت تسـعة أعوام، وتلك المخالفة – ولا شـك– تنحدر بهذا القرار إلى درك الإنعدام فلا حصـانة له تعصـمه من السـحب أو الإلغاء مهما طال أمده، وبالتالي يكون القرار الصـادر بحسـبه مطابقاً لصـحيح أحكام القانون ويغدو التظلم منه قائماً على غير سـند جديراً بالرفض مع الأخذ بعين الاعتبار أن سحب قرار الندب لا يحول دون حساب مدة ندب المعروضة حالتها ضمن مدة خدمتها الوظيفية وما يترتب على ذلك من أثار كاستحقاق الراتب والترقية عند حلول ميعادها واستيفاء شروطها.

لذلك نرى:

صحة قرار الوزارة رقم ..../2013 المؤرخ 2013/12/22 بإنهاء ندب السيدة/ ..... وذلك على النحو المبين في الأسباب.

قرار الندب قرار مؤقت لا يكسب من صدرت له أي حق

رقم الفتوى : 2013/758/6

التاريخ : **2013/9/18**

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2013/7/15 الموجه إلى ديوان الخدمة المدنية بشأن التظلم المقدم من السيد/ ..... من قرار الهيئة رقم ..... فيما تضمنه من إنهاء ندبه لوظيفة (رئيس قسم .....) وندب السيدة/..... لذات الوظيفة.

وتوجز الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الاوراق – في أن الهيئة أصدرت بتاريخ 2012/12/31 القرار رقم (....) لسنة 2012 بإنهاء ندب السيد/..... برئاسة قسم ..... وإعادته إلى وظيفته الأصلية، وتكليف السيدة/ ..... لشغل تلك الوظيفة بصفة مؤقتة لحين عودة رئيس القسم من البعثة الدراسية.

ولما لم يرتض المتظلم هذا القرار فقد تظلم منه على سند من القول بأنه أحق من المتظلم ضدها في شغل الوظيفة.

وقد انتهي رأي كلاً من الهيئة وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

قد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بالمادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ورداً على ذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل:

من حيث أن القرار صدر بتاريخ 2012/12/31، وقد تقدم المذكور بتظلمه بتاريخ 2013/2/21، فمن ثم يكون المتظلم قد راعي الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم (1980/20) بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم (61) لسنة 1982، وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

من حيث أن المادة (32) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية والمعدلة بالمرسوم رقم (235) لسنة 2005 تنص على أنه : "**يجوز بقرار السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف كل أو بعض الوقت للقيام مؤقتاً بأعباء وظيفته أخرى من ذات درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في الجهة الحكومية التي يعمل بها أو في جهة حكومية أخرى، ويجوز أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي، ولا تجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات، ويكون الندب بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في الجهة المنتدب إليها بعد موافقة ذات السلطة في الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف.**

ويصدر قرار من مجلس الخدمة المدنية بناءًا على اقتراح ديوان الخدمة المدنية بقواعد وأحكام وشروط الندب بين الجهات الحكومية التي يتفق أو يختلف فيها نظام الوظائف والدرجات".

وبناءًا على ذلك صدر القرار رقم (38) لسنة 2006 بشأن قواعد وأحكام وشروط النقل والندب وقد نصت المادة الرابعة منه في الفقرة الأخيرة على أنه: "ولا يجوز أن تجاوز مدة الندب المخاطبين بهذه المادة سنة قابلة للتجديد حتى أربع سنوات وهي الحد الأقصى لمدة الندب في المرة الواحدة بحيث يجوز تكرارها لمدد أخرى بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية سواء كان الندب في ذات الجهة أو في جهة أخرى.

وحيث أن قرارات الندب هي بطبعتها قرارات مؤقتة لا تكسب من صدرت له أي حق أو ميزة في هذا الشأن باعتبار أنها مؤقتة وأن الجهة تلجأ إليها لتسيير المرفق العام بانتظام واضطراد، ومن ثم فللجهة الحق في اختيار من تأنس إليه وتطمئن إلى كفاءته وقدرته على الاضطلاع ولو مؤقتاً للقيام بأعباء الوظيفة المنتدب إليها مع التحلل من العرض على لجنة شئون الموظفين أو الإلتزام بقواعد الأقدمية.

ولما كانت الهيئة قد أصدرت قرارها المتظلم منه بتاريخ 2012/12/31 بتكليف السيدة/..... للقيام بأعباء وظيفة ..... المشغولة بأحد موظفي الهيئة والذي تقرر إيفاده في بعثة دراسية، وأن التكليف للقيام بأعباء وظيفة ما تكسب من صدر له قرار التكليف أي حق أو ميزة باعتبار أن التكليف مؤقت إلى حين

عودة شاغل المنصب للقيام بأعباء وظيفته، كما لم يثبت إساءة استعمال السلطة في إصدار القرار، وأن المتظلم لم يبد أية أسباب تنال من القرار المتظلم منه سوى طلب استمراره في الندب لتلك الوظيفة، فمن ثم يكن القرار صحيحاً متفقاً مع القانون يتعين معه رفض التظلم.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

رقم الفتوى : 99/18/6
التاريخ : 1999/9/15

بالإشارة إلى كتاب الهيئة العامة لشئون الزراعة والثورة السمكية المؤرخ بشأن التظلم المقدم من السيد/.... طعناً في القرارين رقمي ..... لسنة 1999.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق والتحقيق الإداري الذي أجرى في هذا الصدد – في أن المتظلم كان منتدباً لوظيفة مدير إدارة الإرشاد والإعلام الزراعي بالهيئة، ونسب إليه أنه عند إصدار النشرات والحملات الإعلانية بشأن مكافحة سوسة النخيل الحمراء الهندية في المدة من أول مارس إلى 30 يونيو سنة 1999 ضمنها دعاية لشركة .... المختصة بأعمال المكافحة ودعا المواطنين الراغبين في مكافحة الحشرة المذكورة للاتصال بهذه الشركة، وقد تم التحقيق مع المتظلم وأقر بقيامه بذلك دون الحصول على إذن مسبق معللاً ذلك بوجود حملة دعاية سابقة ساهم القطاع الخاص والشركات في دعمها مالياً.

وبتاريخ 1999/4/21 صدر قرار مدير عام الهيئة رقم (..../99) قاضياً بمجازاة المتظلم بعقوبة الإنذار كما صدر بتاريخ 1999/4/25 القرار رقم (..../99) بندب المذكور لوظيفة رئيس قسم بإدارة الدعم والتسويق، وبتاريخ 1999/5/5 قدم تظلماً من القرارين سالفيها البيان طالباً إلغاءهما، على سند من القول أنهما صدرا دون وجه حق وأن هناك من لا يريد للكوادر الوطنية من ذوي الكفاءة إلا الإحباط وعدم القيام بأعمالهم. وقد انتهى رأي الهيئة العامة لشئون الزراعة والثورة السمكية إلى عدم قبول التظلم المقدم من المذكور طعناً على القرار رقم (...../99) شكلاً ورفضه موضوعاً، وعدم قبول التظلم من القرار رقم (..../99)، كما انتهى رأي ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم المقدم من المذكور من القرار رقم (.../99) شكلاً ورفضه موضوعاً وعدم قبول التظلم المقدم في القرار رقم (.../99).

وقد أحال ديوان الخدمة المدنية التظلم المشار إليه إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فلما كان الثابت من الأوراق ان القرار رقم (..../99) قد صدر بتاريخ 99/4/21 والقرار رقم (.../99) قد صدر بتاريخ 99/4/25، ولما كان المتظلم قدم بتاريخ 1999/5/5 ومن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم (20) /1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (61) /1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبول شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان القرار رقم (..../88) المتظلم منه قد قضي بتوقيع عقوبة الإنذار على المتظلم. وذلك لما ثبت في التحقيق الإداري الذي أجرى معه ومن شهادة كل من مراقب الشئون المالية ونائب المدير العام لشئون التنمية الزراعية أن المتظلم قد استغل المطبوعات التي تنشر باسم الهيئة للدعاية لصالح إحدى الشركات الخاصة وذلك دون الحصول على موافقة مسبقة من السيد رئيس مجلس الإدارة المدير العام حسبما تقضي بذلك التعليمات وإعمالاً للمادة (24) من قواعد تنفيذ الميزانية الصادرة عن وزارة المالية.

ومن حيث أن المادة 24 من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه " يجب على الموظف:

.....

أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

أن يلتزم بأحكام القوانين واللوائح وأن يحافظ على ممتلكات الدولة وأن يتقيد في إنفاق أموالها بما تفرضه الأمانة والحرص عليها .....".

وتنص المادة (27) من ذات القانون على أن: " كل موظف يخل بالواجبات او يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً". ومن حيث أن القرار المتظلم منه والقاضي بإنذار المتظلم قد صدر بعد إجراء تحقيق سمعت فيه أقواله وحقق دفاعه، وإنه قام على أسس مستمدة من عناصر ثابتة في الأوراق.

ومن حيث أن تقدير الجزاء التأديبي هو مما تستقل به جهة الإدارة دون معقب على تقديرها في ذلك ما دام هذا الجزاء واقعاً في حدود القانون والصلاحيات من غير إساءة لاستعمال سلطتها ولا انتزاع لعناصر غير صحيحة لا سند لها في الأوراق. لا سيما وأن الجزاء الذي أوقعته السلطة الإدارية على المتظلم هو (الإنذار) وهو أدنى الجزاءات التي يجوز أن توقع على الموظف، ومن ثم يكون التظلم من القرار رقم ..... /99 حقيقا بالرفض موضوعاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع بالنسبة للتظلم من القرار رقم ..../99 المشار إليه، فقد نصت المادة 32 من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية على إنه :

" يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف للقيام مؤقتاً بأعباء وظيفة أخرى في الجهة الحكومية التي يعمل بها ويجوز أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي وذلك بالشرطين التاليين:

أن لا يكون الندب إلى وظيفة درجتها أدنى من وظيفته الأصلية.

ألا تتجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد مدة ثلاث سنوات.

كما يجوز ندبه إلى وظيفة في جهة حكومية بمراعاة الشرطين السابقين...."

ومن حيث أن الندب بطبيعته إجراء موقوت بمدة معينة ولا يكسب الموظف المنتدب أي حق في التعيين أو النقل إلى الوظيفة التي ندب إليها.

ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن المتظلم كان منتدباً للعمل بوظيفة مدير إدارة الإرشاد والإعلام الزراعي ويقتضى بندبه لوظيفة رئيس قسم بإدارة الدعم والتسويق، وإذ خلت الأوراق من أي دليل على أن الوزارة قد قصدت الإضرار بالمتظلم ومن ثم يكون القرار المتظلم منه قد صدر متفقاً مع صحيح حكم القانون خالياً من عيب إساءة استعمال السلطة ويكون التظلم من القرار رقم ..../99 بالتالي حقيقاً بالرفض موضوعاً.

ولذا نرى:

قبول التظلم من القرارين رقمي ..... و...../99 شكلاً ورفضه موضوعاً.

شروط نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى

رقم الفتوى : 95/44/6
التاريخ : **1996/9/21**

وجوب ان يكون نقل الموظف إلى وظيفة تتفق في طبيعتها مع الوظيفة التي نقل منها وفي ذات الدرجة، وإلا ينطوي النقل على جزاء تأديبي مقنع يهدف إلى تنزيل الدرجة – بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتاب وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية والموجه إلى ديوان الموظفين في شأن التظلم المقدم من المهندس/ .... من القرار رقم 95/122 المؤرخ 1995/9/11 والقاضي بتعيينه مدير إدارة بقطاع المساجد مع إسناد وظيفة مدير مكتب ..... إليه.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 19956/7/5 صدر القرار رقم /95 79 بشأن البناء التنظيمي للوزارة تم بموجبه إعادة هيكلة الجهاز الإداري بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، وبتاريخ 1995/9/10 صدر القرار رقم 95/115 بشأن تنظيم قطاع المساجد، وبناء على هذا القرار تم تغيير مسمي إدارة الخدمات العامة إلى مكتب الخدمات العامة، كما قضت المادة الثانية من هذا القرار بتعيين مساعد لرئيس القطاع يعاون رئيس القطاع في متابعة العمل في مكاتب المحافظات.

وبتاريخ 1995/9/11 صدر القرار الوزارة رقم ../95 بتعين السيد/.... بوظيفة مدير إدارة ويسند إليه وظيفة مساعد رئيس قطاع المساجد لشئون ... بالمحافظات، وبتاريخ 1995/9/11 صدر القرار رقم ../95 متضمناً تعيني المتظلم في وظيفة مدير إدارة بقطاع المساجد وإسناد وظيفة مدير مكتب.... إليه.

وبتاريخ 1995/11/20 قدم السيد/.... تظلماً إلى وزير الأوقاف والشئون الإسلامية طالباً إعادة النظر في القرارات السابقة وذكر شارحاً لتظلمه ان إسناد وظيفة مساعد رئيس قطاع المساجد إلى السيد/..... ينطوي على تخطيه في الترقية إلى هذه الوظيفة التي استوفي شروطها من حيث الأقدمية والخبرة، وأضاف المتظلم أن تعيينه بمقتضي القرار رقم ../1995 في وظيفة مدير في قطاع المساجد

وإسناد وظيفة مدير مكتب قد أضره إذ ترتب عليه تأخر درجته من مدير إدارة إلى مدير مكتب كما تظلم المذكور من القرار رقم (../95) والمتضـمن ندب بعض موظفي الوزارة للعمل في وظائف مدريي بعض المكاتب الصـــادر بتاريخ 1996/9/16 وطلب المتظلم إعادة النظر في هذا القرار حيث اعتبره مجحفاً بحقه لمساواته بأشخاص أقل منه خبرة وخدمة.

وقد عقبت وزارة الاوقاف والشئون الإسـلامية على التظلم بمذكرة في هذا الشـأن أرسـلتها إلى ديوان الموظفين جاء فيها أنه صـدر القرار الوزاري رقم 79 لسـنة 1995 بإعادة تنظيم أجهزة الوزارة وذلك بعد استقلال قطاع الأوقاف وإنشاء الأمانة العامة للأوقاف، ولتنشيط العمل في المساجد للنهوض بدورها في المجتمع والأخذ بسـياسـة اللامركزية في إدارة العمل، وقد رتبت على ذلك إنشـاء قطاع للمسـاجد ونقل الأعمال التنفيذية إلى الوحدات اللامركزية في المحافظات، وقد تضـــمن هذا التنظيم إنشـــاء عدد من المكاتب في المحافظات، ومكتب الخدمات العامة الذي حل محل إدارة الخدمات العامة، وإلغاء وظيفة مدير الإدارة وتغيير مسمى بعض الإدارات إلى مكاتب، وأضافت الوزارة أنها قد تغيت فلي ذلك مصلحة العمل، وان الوظيفة التي نقل إليها المتظلم في ذات مسـتوى وظيفته السـابقة، ولم يترتب على ذلك أي ضـرر للمتظلم، واسـتطردت الوزارة مبينة أنه بالنسـبة لندب بعض العاملين إلى وظائف مديري مكاتب مساجد المحافظات فإن الوظيفة التي يشغلها المتظلم متماثلة في مستواها الوظيفي مع الوظائف المنتدبين أي أنها بمثابة نقل مكاني ولا يجوز التظلم منه وانتهت الوزارة إلى أنها ترى رفض التظلم موضوعاً.

كما أصـدرت الوزارة بتاريخ 1996/5/28 القرار الوزاري رقم 35 لسـنة 1996 بشـأن إعادة تنظيم قطاع المسـاجد والذي نص في المادة (4) منه على إلغاء ما يتعارض معه من قرارات سـابقة لاسـيما القرار الوزاري رقم 115 لسنة 1995.

وقد انتهى رأي ديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسـة من المرسـوم الصـادر بتاريخ 1981/10/5 بشـأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بانه:

من حيث أنه عن الشـكل فإن الثابت أن القرارين رقمي 117 و122 لسـنة 1995 صـدرا بتاريخ 1995/9/11 والقرار رقم 124 لسـنة 95 صـدر بتاريخ 95/9/16 وان المذكور قد تظلم منها بتاريخ 1995/11/1 وبذلك يكون قد راعى الميعاد المنصـوص عليها في المادة السـابعة من المرسـوم بالقانون رقم (20) لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم (61) لسنة 1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبول شكلاً.

ومن حيث أنه بالنسبة للتظلم من القرار الوزاري رقم (122) لسنة 1995 فإن النقل من وظيفة إلى أخري هو أحد اركان النظام القانوني الذي يسير عليه العاملون بحكم مراكزهم التنظيمية واللائحية وهو بهذه المثابة رخصة تقديرية لجهة الإدارة أن تجريه كما استوجبت مصلحة العمل على أن يكون النقل إلى وظيفة تتفق فلي طبيعتها مع الوظيفة التي نقل منها وفي ذات الدرجة وألا ينطوي النقل على جزاء تأديبي مقنع يتضمن في طياته تنزيلاً في الوظيفة او الدرجة أو أي جزاء أخر.

ومن حيث أنه تأسـيسـاً على ما تقدم ولما كان الثابت من الأوراق أن تعيين المذكور في وظيفة مدير إدارة قطاع المسـاجد وإسـناد وظيفة مدير مكتب قد جاء إعمالا للتنظيمات الجديدة التي أجرتها الوزارة لترتيب أجهزتها وذلك اسـتهداء بالسـياسـات الجديدة، ولم ينطو القرار على جزاء تأديبي مقنع يهدف إلى تنزيل درجة المتظلم حيث أن كلا الوظيفتين في ميزان تدرج الوظائف تتمتعان بمسـتوى واحد كما لم يترتب على النقل تغيير في درجة المتظلم او في مجموعة الوظائف الرئيسية التي ينتمي إليها أو مساس بميزة مالية له ومن ثم فإن تظلمه من هذا الوجه لات يكون على سند صحيح من القانون.

ومن حيث أنه بالنسبة لتظلم المذكور من قرار الوزارة رقم (..-965) بشأن ندب بعض الموظفين للعمل مديري مكاتب فإن المادة (32) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن: " يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف للقيام مؤقتاً بأعباء

وظيفة أخرى في الجهة الحكومية التي يعمل بها أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي وذلك بالشرطين الآتيين:

ألا يكون الندب إلى وظيفة درجتها أدنى من درجة وظيفته الأصلية.

ألا تتجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد مدة ثلاث سنوات.

كما يجوز ندبه إلى وظيفة في جهة حكومية أخرى بمراعاة الشرطين السابقين، ويكون الندب في هذه الحالة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في هذه الجهة بعد موافقة نفس السلطة في الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف".

ومن حيث أن مؤدى هذا النص أنه يجوز ندب الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى في الجهة الحكومية التي يعمل بها بشرط أن تكون من نفس درجة وظيفته او الدرجة التي تعلوها مباشرة وإلا تجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد بحد أقصى قدره ثلاث سنوات.

ومن حيث أن الندب بطبيعته إجراء موقوف بمدة معينة ولا يكسب الموظف المنتدب أي حق في التعيين أو النقل إلى الوظيفة التي ندب إليها.

ولما كان الثابت من الأوراق أن الوزارة قد تغيت من قرار الندب المتظلم منه وجه المصلحة العامة كما خلت الأوراق من أي دليل على أن الوزارة قد قصدت الإضرار بالمتظلم ومن ثم تكون القرار المتظلم منه قد صدر متفقاً مع أحكام القانون خاليا من عيب إساءة السلطة أو الانحراف بها.

ومن حيث أنه بالنسبة لتظلم المذكور من القرار رقم 95/117 بتعيين السيد/ ... بوظيفة مدير إدارة وتكليفه بوظيفة مساعد رئيس المساجد لشئون .... فإن القرار الوزاري رقم 35 لسنة 1995 بشأن إعادة تنظيم قطاع المساجد قد أعاد تنظيم قطاع المساجد ولم يتضمن

هذا التنظيم وظيفة مساعد رئيس قطاع المساجد ونص على إلغاء كل ما يتعارض مع أحكامه من قرارات سابقة لاسيما القرار الوزاري رقم 115 لسنة 1995 ومن ثم فلا محل لبحث التظلم من القرار رقم 95/11 المتضمن تكليف السيد/ ..... للعلم بوظيفة مساعد رئيس قطاع المساجد بعد أن ألغت الوزارة هذه الوظيفة.

لكل ما تقدم نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

لا يترتب على الندب أي مركز قانوني نهائي

رقم الفتوى : 1987/5/6
التاريخ : 1987/5/2

الندب إجراء مؤقت بمدة محدودة لا يترتب عليه أي مركز قانوني نهائي لذلك لا يشترط أن يكون المنتدب مستوفياً لشروط الوظيفة المنتدب إليها.

إبداء الرأي حول التظلم المقدم من المتظلم طعناً على القرار الوزاري رقم 28 لسنة 1986 فيما تضمنه من ندب المذكور للعمل في وظيفة مدير الشئون الإدارية والمالية وتخطي المتظلم في الترقية إلى هذه الوظيفة.

الثابت من مطالعة الأوراق أن جملة الوقائع الواردة للتظلم في أنه بتاريخ..... صدر قرار وكيل وزارة التجارة والصناعة رقم 28 لسنة 1986 متضمنا ندب السيد المذكور للعمل في وظيفة مدير الشئون الإدارية والمالية بالوزارة.

وبتاريخ ..... تظلم السيد المتظلم من القرار المذكور، وقال شارحاً تظلمه أن إسناد وظيفة مدير الشئون الإدارية والمالية إلى السيد ..... ينطوي على تخطيه في الترقية إلى هذه الوظيفة التي استوفي كافة شروطها من حيث المؤهل والأقدمية والخبرة والدرجة، والتمس المتظلم إعادة النظر في القرار المتظلم منه.

وقد أرسلت وزارة التجارة والصناعة التظلم إلى ديوان الموظفين بالكتاب آنف الذكر مشفوعا برأيها الذي انتهت فيه إلى أن القرار المطعون عليه صدر تطبيقا لحكم المادة(32) من نظام الخدمة المدنية ولا يشوبه أي عيب أو مخالفة للقانون وقد أعد ديوان الموظفين مذكرة في شأن التظلم أرفقها بكتابه إلى الإدارة رقم ..... المؤرخ ..... ارتأى فيها أن القرار المتظلم منه لا يعتبر ترقية وفقاً لحكم المادة(22) من نظام الخدمة المدنية وبالتالي لا يندرج ضمن أي بند من البنود في أولاً وثانيا وثالثا من المادة الأولي من المرسوم

بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية فضلاً عن أن قرار ندب المطعون عليه إلى وظيفة مدير الشئون الإدارية والمالية صدر في حدود أحكام القانون وفي نطاق السلطة التقديرية للوزارة وكان الباعث عليه تحقيق المصلحة العامة وعلى ذلك انتهي الديوان إلى عدم قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

ومن حيث أن التظلم أحيل إلى إدارة الفتوى والتشريع لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/1/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالجلسة المنعقدة في 1987/4/27 فاستبان لها أنه:

من حيث الشكل فإن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ ..... وقد التظلم الماثل في..... خلال الستين يوما التالية لصدور القرار المتظلم منه طبقاً لحكم المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 2. لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذا استوفي التظلم سائر أوضاعه الشكلية فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإن المادة(32) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أنه: " يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف للقيام مؤقتاً بأعباء وظيفة أخرى في الجهة الحكومية التي يعمل بها ويجوز أن يكون الندب بالإضافة إلى عمله الأصلي وذلك بالشرطين الآتيين:

1) ألا يكون الندب إلى وظيفة درجتها أدني من درجة وظيفته الأصلية.
2) ألا تتجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد لمدة ثلاث سنوات.

كما يجوز ندبه إلى وظيفة في جهة حكومية أخرى–بمراعاة الشرطين السابقين–ويكون الندب في هذه الحالة بقرار من السلطة المختصة بالتعيين في هذه الجهة بعد موافقة نفس السلطة في الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف.

ومن حيث أن مؤدي هذا النص أنه يجوز ندب الموظف للقيام بأعباء وظيفة في جهة حكومية أخري شرط أن تكون درجتها مساوية على الأقل لدرجة وظيفته الأصلية ولا تجاوز مدة الندب سنة قابلة للتجديد بحد أقص ثلاث سنوات وغني عن البيان أن الندب على هذا الوجه يترتب بطبيعته للموظف المندوب أي مركز قانوني نهائي في الجهة التي يندب إليها كما أنه لا يكسبه حقا في التعيين أو في الترقية إلى إحدى الدرجات المخصصة لهذه الجهة ما دامت مستقلة عن ميزانية الجهة التي يتبعها أصلاً والتي لم تنفصم علاقته بها بالندب.

كما أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن السيد..... قد ندب من وزارة المالية للعمل لمدة عام بوزارة التجارة والصناعة، ولما كان هذا الندب لا يترتب عليه انتظام المذكور في سلك وظائف وزارة التجارة والصناعة إذ تبقي عليه علاقته بوظيفته الأصلية بوزارة المالية، ومن ثم فإن المذكور لا يكسب أي حق في التعيين أو في الترقية إلى الوظيفة التي ندب إليها كما أنه لا يؤثر على المراكز القانونية للعاملين بوزارة التجارة والصناعة ولا يجوز الاحتجاج في هذا الصدد بأن المتظلم ضده يشغل الدرجة الرابعة وأن ندبه لوظيفة مدير الشئون الإدارية والمالية من شأنه أن يرأس من هم أعلى منه درجة الأمر الذي يخل بالهيكل الرئاسي بالوزارة ذلك لأن الندب بطبيعته إجراء موقوت بمدة محدودة وبالتالي فليس بلازم أن يكون المنتدب مستوفيا لشروط شغل الوظيفة المنتدب إليها وأن من الملائمات ترك الندب للسلطة التقديرية لجهة الإدارة حسبما تراه متفقاً مع الصالح العام وحسن تنظيم المرفق وما دامت قد ناءت به عن إساءة استعمال السلطة.

لذلك انتهي رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بقبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

قواعد نقل الموظف العام من جهة حكومية إلى أخرى

رقم الفتوى : 82/233/2
التاريخ : 1982/7/1

قواعد نقل الموظف العام من جهة حكومية إلى أخرى . مفهوم الجهة الحكومية تحدد فيها قانون الخدمة المدنية . بيان ذلك .

إيماءًا إلى كتابكم (وزارة التربية) فيها شأن الموضوع الذي تجمل وقائعه ـ حسبما يبين من الأوراق . فيها أنه بتاريخ 1981/9/26 نقلت السيدة / ..... من معهد الكويت للأبحاث العلمية إلى الوزارة، والمذكورة حاصلة على بكالوريوس فيها العلوم من جامعة الكويت سنة 1975 وعملت بالمعهد خلال الفترة من 1975/10/11 حتى 1981/9/26 تاريخ نقلها إلى الوزارة، وقد رأى ديوان الموظفين بكتابة المؤرخ 1982/3/20 أحقية المذكورة للدرجة الثالثة (عامة) من تاريخ النقل وفقاً للقواعد المنصوص عليها بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 1979 واستحقاقها للعلاوة الدورية فيها أول يناير أو أول يوليو التالي لمضى سنة من تاريخ حصولها على العلاوة الدورية السابقة، وتذكرون أن الوزارة تخالف ما اتجه إليه رأى الديوان من حيث تاريخ استحقاق المذكورة فيها تاريخ النقل على الدرجة الرابعة بأخر مربوط على أن تحتسب لها الترقية إلى الدرجة الثالثة اعتباراً من 1982/1/1.

وتطلبون الإفادة بالرأي فيها هذا الشأن.

ورداً على ذلك نفيد بأن نظام الخدمة المدنية ينص فيها المادة 31 منه على أنه " يجوز نقل الموظف من جهة حكومية إلى أخرى بشرط أن يكون النقل إلى وظيفة شاغرة من نفس درجة وظيفته وفيها مجموعة الوظائف الرئيسية التي تندرج فيها هذه الوظيفة ".

ومقتضى ذلك أن النقل لا يكون إلا بين الجهات الحكومية وأنه لا يجوز نقل الموظف كأصل عام من جهة غير حكومية إلى جهة حكومية. وقد حدد قانون الخدمة المدنية فيها مادته الثانية الجهة الحكومية بأنها كل وزارة أو إدارة أو وحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها.

ومن حيث أن معهد الكويت للأبحاث العلمية يعتبر وفقاً لما تقضى به المادة الأولى من القانون رقم 28 لسنة 1981 بشأن المعهد مؤسسة وعامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة و يتمتع بميزانية مستقلة عن ميزانية الدولة تعد على نمط الميزانيات التجارية (المادة 8 من القانون المشار إليه)، ومن ثم فإن المعهد المذكور لا يدخل فيها عداد الجهات الحكومية ولا يجوز بالتالي نقل أي من العاملين فيه إلى جهة حكومية، وأن تم ذلك يعتبر استقالة من المؤسسة وتعييناً مبتدءاً بالجهة الحكومية.

وبتطبيق ما تقدم على حالة السيدة /..... فإن نقلها للعمل بالوزارة يعد بمثابة تعيين جديد لها وتطبق فيها شأنها قواعد وأحكام التعيين المنصوص عليها فيها قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 1979 بشأن قواعد وأحكام التعيين فيها مجموعة الوظائف العامة. وينص القرار المشار إليه فيها مادته الثانية على أن يكون التعيين فيها درجات مجموعة الوظائف العامة كما يلى: 1- بأول مربوط الدرجة الرابعة لجدول الدرجات و المرتبات الملحق بنظام الخدمة المدنية للحاصلين على شهادة جامعية أو شهادة عالية ..... ومع ذلك يجوز أن يكون التعيين فيها أعلى من الدرجة المنصوص عليها فيها البندين 1و 2 من هذه المادة إذا كان المرشح للتعيين قد أمضى بعد حصوله على المؤهل العلمي خمس سنوات على الأقل فيها عمل يفيد منه خبرة فيها **الوظيفة** المرشح لها .....".

ومن حيث أن الثابت أن المذكورة حاصلة على شهادة جامعية (بكالوريوس فيها العلوم من جامعة الكويت سنة 1976) وأنها علمت بعد تخرجها مدة تزيد على خمس سنوات فيها معهد الكويت للأبحاث العلمية ومن ثم فإنها تستحق عند تعينها فيها الوزارة بتاريخ 26/9/1981 الدرجة الثالثة وفقاً لما يقضى به حكم المادة الثانية من قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه أنفا.

وفيما يتعلق بموعد استحقاق المذكور للعلاوة الدورية فإنه طبقاً لما تقضى به المادة 20 من نظام الخدمة المدنية فإن المذكورة تستحق علاوتها الدورية فيها أول يناير أو أول يوليو التالي لمضى سنة من تاريخ تعيينها فيها الوزارة أي أنها تستحق العلاوة الدورية فيها أول يناير سنة 1983.

وتجدر الإشارة إلى أنه يتعين الحصول على موافقة مجلس الوزراء على تعيين المذكورة بالوزارة وفقاً لما تقضي به قرار مجلس الوزراء رقم 50 لسنة 1976 الصادر بشأن حظر تعيين المستقيلين أو المستغنى عن خدماتهم أو المفصولين بإعتبار أن حالة المذكور تعتبر استقالة من المعهد وتعييناً جديداً فيها الوزارة.

انطباق قواعد إعارة العاملين المدنيين على الجمعيات ذات النفع العام

رقم الفتوى : 2/278/82

التاريخ : 1982/7/1

إيماءًا إلى كتابكم (ديوان الموظفين) رقم ..... بتاريخ ..... بشأن طلب الإفادة بالرأي عما إذا كانت جمعية المعلمين الكويتية تندرج تحت تعريف جمعيات النفع العام المنصوص عليه فيها القانون رقم 24 لسنة 1962 بحيث يجوز الإعارة إليها تطبيقاً لأحكام المادة 32 من مرسوم نظام الخدمة المدنية و قرار مجلس نظام الخدمة المدنية رقم 12 لسنة 1979، وعن مدى اندراج الجمعيات الأخرى تحت هذا التعريف وهي جمعيات المهندسين والمحامين والمحاسبين والمراجعين والأطباء والخريجين .

نفيد أن هذا النوع من الجمعيات ينظمه القانون رقم 24لسنة 1962 المعدل بالقانون رقم 28 لسنة 1965، وقد تضمن هذا القانون تبيان الشروط اللازمة لقيام الجمعية وأوجب وضع نظام مكتوب لها موقع من المؤسسين ويشمل بصفة خاصة على بيان الغرض الذي من أجله أنشئت الجمعية، ونص على إنشاء سجل خاص لكل جمعية فيها وزارة الشئون الاجتماعية، وأوضح إجراءات تسجيل الجمعية لدى هذه الوزارة وشهر قيامها فيها الجريدة الرسمية.

ولذلك نرى:

أنه إذا ثبت أن الجمعية قد أنشئت وسجلت طبقاً لأحكام القانون رقم 24 لسنة 1962 المشار إليها فإنها تعتبر من جمعيات النفع العام ومن ثم يجوز إعارة العاملين المدنيين إليها طبقاً للقواعد والأحكام المنصوص عليها فيها قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 12 لسنة 1979 فيها شأن قواعد وأحكام إعارة الموظفين بالجهات الحكومية.

إنهـــــاء الخـــدمة

لا يجوز قانوناً سحب الاستقالة بعد (30) يوماً من تقديمها

رقم الفتوى : 2000/21/6

التاريخ : 2000/12/11

بالإشـارة إلى كتاب وزارة التربية الموجه إلي ديوان الخدمة المدنية وإلى الكتب المنتهية بالكتاب رقم .... المؤرخ .... والمرسل إلى هذه الإدارة بشأن إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة/..... طعناً في قرار الوزارة برفض طلب سحب استقالتها وما يترتب على ذلك من آثار.

وتتلخص الوقائع – حسـبما يبين من مطالعة الاوراق – في أن السـيدة/ ..... كانت تشـغل وظيفة مدرسة لغة انجليزية بمدرسة العارضية المتوسطة للبنات بمنطقة الفروانية التعليمية وبتاريخ 1999/8/7 تقدمت إلى إدارة التعليم المتوسـط بكتاب طلبت فيه قبول اسـتقالتها لرغبتها في التقاعد اعتباراً من نهاية يوم 1999/10/2.

وتذكرون أنه بتاريخ 1999/9/25 صـدر القرار ..... قاضـياً بقبول اسـتقالتها اعتباراً من نهاية يوم 1999/10/2 إلا أن المذكورة كانت قد تقدمت بنفس التاريخ إلى إدارة المدرسـة التي كانت تعمل فيها بطلب سـحب اسـتقالتها وإلغاء التقاعد، ثم اسـتمرت بالعمل بناء علي طلب من إدارة المدرسـة، إلا أن طلبها العدول عن الاسـتقالة لم يصـل إلى منطقة الفروانية التعليمية إلا بتاريخ 1999/10/21، وقد تم إرسـال الطلب إلى الوزارة بتاريخ 1999/11/3، وأبلغا بقبول استقالتها في أواخر شهر اكتوبر 1999.

وبتاريخ 2000/1/23 أخطرت المذكورة برفض طلب سـحق الاسـتقالة وبتاريخ 2000/2/9 قدمت المذكور تظلماً من قرار الوزارة برفض طلبها باعتبار طلب الاسـتقالة كأن لم يكن وقالت شـرحاً لتظلمها أنها قد قدمت طلب سـحب الاسـتقالة بناء علي توجيه من ناظرة المدرسـة ومراقب عام التعليم المتوسـط وذلك لوجود عجز في هيئة التدريس، ولدى الاستفسار من قسم إنهاء الخدمة بالوزارة أفادها بتقديم الطلب إلي إدارة المدرسة التي تعمل بها، كما أبلغها بضرورة الاستمرار في عملها وبأن الموضوع سوف يعرض

على إدارة الفتوى والتشـريع، كما أوضـحت بانه قد تم اسـترداًد جميع الرواتب التي صـرفت لها عن فترة عملها بعد قبول الاستقالة وخلصت المتظلمة إلي التماس رفع الظلم عنها.

وقد انتهي رأي وزارة التربية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، بينما انتهى رأى ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شـكلاً وفي الموضـع برفض التظلم في شـقه الخاص الذي انتهى إلي نفاذ قرار قبول الاسـتقالة، وقبول التظلم في شـقة الخاص الذي قضـى باسـترداًد ما تم صـرفه للمتظلمة خلال فترة علمها بعد نفاذ القرار المتظلم منه وحتى ترك المتظلمة للعمل وقضـــى باســـتحقاقها لرواتبها وفقا لقاعدة الأجر مقابل العمل عن تلك الفترة.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسـة من المرسـوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإذا تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشـكل فإنه لما كان الثابت أن قرار رفض طلب سـحب الاسـتقالة وهو القرار المتظلم منه قد عملت به المتظلمة بتاريخ 2000/1/23 وتقدمت بتظلمها بتاريخ 2000/2/9 فمن ثم تكون المتظلمة قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كانت المادة (74) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن:

"للموظف أن يقدم اسـتقالته من وظيفته ويصـدر القرار بقبولها من الوزير إذا كان الموظف من شـاغلي مجموعة الوظائف القيادية ومن وكيل الوزارة بالنسبة لغيرها من الوظائف، وللسلطة المختصة بقبول الاستقالة أرجاء النظر فيها وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون.

ولا يجوز تأجيل قبول الاستقالة لأكثر من ستة أشهر تعتبر بانقضائها مقبولة...."

ومن حيث أن المادة (75) من القانون السالف ذكره تنص على أنه:

"على الموظف أن يستمر في أداء عمله إلي أن يبلغ بقرار قبول الاستقالة او إلي أن ينقضي الميعاد المحدد لاعتبارها مقبولة....."

ومن حيث أن المستفاد من سياق النصوص المتقدمة أن الاستقالة طبقاً للأصول العامة للوظيفة وللحكمة التي قام عليها تنظيمها لضمان دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد لا تنتج بذاتها أثرها القانوني في فصم رابطة التوظف، وإنما يتوقف حدوث هذا الأثر المنهى للخدمة على القرار الصادر من الجهة الإدارية المختصة بقبولها، ولكن تعليق إتمام الاستقالة على قبولها قد يدفع جهة الإدارة إلى التعنت والإضرار بالموظف عن طريق عدم البت فيها مدة طويلة، ولذلك اتجه المشرع إلي حماية الموظف الراغب في الاستقالة بأن أوجب علي جهة الإدارة أن تبت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبول بحكم القانون ما لم يصدر قرار بتأجيل قبولها، علي أنه يجوز تأجيل قبول الاستقالة لأكثر من ستة أشهر وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون .

وقد رتب المشرع على مرور مدة ثلاثين يوماً على تاريخ تقديم الاستقالة دون أن تبت فيها الإدارة او تقرر إرجاء النظر فيها – اعتباراً الاستقالة مقبول بحكم القانون ومن ثم استنفذت جهة الإدارة سلطتها في شأن الاستقالة وانفصمت بذلك العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالدولة واضحى في حل من الالتزام بالاستمرار في العمل الذي كان منوطا به بحكم هذه الوظيفة، كما أنه يتعين علي مقدم الاستقالة أن يستمر في عمله إلي أن يبلغ بقرار قبول الاستقالة أو ينقضي الميعاد المقرر لاعتبارها مقبولة، ومن المقرر في الفقه والقضاء الإداري أنه لا يجوز سحب القرار الصادر بقبول الاستقالة صراحة أو حكما بانقضاء التاريخ الذي تصبح فيه مقبولة نهائيا.

ومن حيث أن البين من الوقائع السالف ذكرها أن المتظلمة قد قدمت استقالتها بتاريخ 1999/8/7 وبالتالي فإنه بانقضاء مدة الثلاثين يوماً التي نص عليها القانون تعتبر الاستقالة مقبولة حكما، اي أنها تعتبر مقبولة بتاريخ 1999/9/6، ولا يعدو القرار الصادر من وكيل الوزارة بتاريخ 1999/9/25 بقبول الاستقالة ألا أن يكون قراراً كاشفاً عن مركزه قانوني سبق أن تقرر بحكم القانون، حيث ان ما يجري عليه العمل في الجهات الحكومية عادة هو اتخاذ مثل هذا القرار التنفيذي لكي يوزع على الإدارات والأجهزة التنفيذية المختصة بتطبيق القرار، وترتيبا على ذلك فإنه لا اعتداد بطلب المتظلمة سحب الاستقالة المقدم منها بتاريخ 1999/9/25 إذ من المقرر قانونا أنه يلزم لاعتداد بالعدول عن الاستقالة صراحة أو قبل انقضاء مدة الثلاثين يوماً التي تعتبر بانقضائها مقبولة حكما، فإذا ما صدر قرار قبول الاستقالة من السلطة المختصة أو انقضت المدة التي تعتبر بانقضائها مقبولة فإنه لا يجوز لجهة الإدارة سحب قرار قبول الاستقالة صراحة او حكما لأن سحبه ينطوي علي إهدار للضوابط والشروط التي فرضها المشرع لضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وإنما يكون سبيل العدول عنه هو إعادة التعيين طبقاً للشروط والقيود المقررة لإعادة التعيين والتي نظمتها المادة (11) من قانون الخدمة المدنية السابق الإشارة إليه. ومن حيث أنه لا جدال في أن المدة التي أمضتها المتظلمة في الخدمة بعد نفاذ الاستقالة وحتى تاريخ إخطارها بعدم قبول طلب سحب الاستقالة وذلك بناء على تكليف من إدارة المدرسة التي كانت تعمل بها، تعتبر خدمة فعلية تستحق عنها أجراً باعتبارها موظفة فعلية إعمالاً لقاعدة الأجر مقابل العمل.

وبناءًا على ما تقدم نري قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع:

أولاً: رفضه موضوعاً فيما قضي به القرار المتظلم منه من رفض طلب سحب الاستقالة.

ثانياً: استحقاق المتظلمة للرواتب عن الفترة التي أمضتها فعلا في الخدمة بعد نفاذ استقالتها بداية من 1999/10/3 إلى تاريخ تركها العمل وذلك على النحو المبين في الأسباب.

إنهاء الخدمة خلال فترة التجربة

رقم الفتوى : 2000/62/6
التاريخ : 2000/9/23

بالإشارة إلي الكتاب وزارة الصحة والموجه إلي ديوان الخدمة المدنية في شأن التظلم المقدم من السيد/..... طعناً في قرار وزارة الصحة العامة.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من طالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1999/4/7 أجرت الوزارة مقابلة شخصية مع المذكور وانتهت إلى أن خبرته تؤهله للعمل كطبيب ممارس عام في المراكز الصحية، وبتاريخ 1999/4/25 أرسلت إليه الوزارة عرض العمل للتعاقد معه.

وتذكرون أنه بتاريخ 1999/10/29 ثم تسليم المذكور العمل، وبتاريخ 2000/4/18 أصدرت الوزارة قراراً بإلغاء تعيينه وإلغاء الدرجة التي تم حجزها له، وصرف له أجر مقابل العمل عن الفترة السابقة من 1999/10/29 وحتى 2000/4/18.

وبتاريخ 2000/5/30 قدم المذكور تظلماً من القرار آنف الذكر، وقال شرحاً لتظلمه أنه تم التعاقد معه وتكليفه العمل بالوزارة، وقد بدأت الوزارة في اتخاذ إجراءات التعيين، إلا أنه فوجئ بصدور القرار المتظلم منه الذي يتصف بعدم المشروعية والمخالفة الجسيمة للقانون لما يعتريه من عيوب الشكل والاختصاص والسبب والمحل والغاية.

وقد انتهى رأى كل من وزارة الصحة العامة وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً استناداً إلى أن القرار الصادر بإنهاء خدمته قد وقع صحيحا وفقا لأحكام المادة الثالثة من العقد الثاني مبرم معه.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 2000/4/18 وتظلم منه المذكور بتاريخ 2000/5/30 فمن ثم يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة السابقة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20) بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم (1982/61)، وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإن البين من مطالعة العقد المبرم بين الوزارة والمتظلم أنه ينص في المادة الثالثة منه على أن:

(يبدأ نفاذ هذا العقد من 1999/10/29 ويكون الطرف الثاني تحت التجربة لمدة سنة يجوز لكل من الطرفين إنهاء العقد خلالها فإذا انقضت هذه المدة دون إخطار أحد الطرفين الطرف الآخر بإنهاء العقد اعتبر العقد سارياً لمدة سنتين من تاريخ نفاذه ولا يستحق الطرف الثاني مكافأة نهائية خدمة عن مدة التجربة التي بغير نجاح).

ومفاد ذلك أنه يجوز لكل من الوزارة أو المتعاقد معها إنهاء العقد خلال مدة التجربة وبالتالي يكون للإدارة بإرادتها المنفردة إنهاء العقد كلما اقتضت ظروف العمل بالمرفق او المصلحة العامة وذلك في ضوء مالها من سلطة تقديرية في تقرير صلاحية الموظف خلال فترة التجربة، ولا ينال من صحة ذلك ما يدفع به المتظلم من أن القرار المتظلم منه قد صدر مخالفاً للقانون، ذلك أن الموظف خلال فترة التجربة يكون موقفه الوظيفي معلقاً ولا يستقر وضعه القانوني إلا بانقضائها وثبوت صلاحيته، فإذا استبان لجهة الإدارة واستقر في وجدانها خلال فترة الاختبار وقبل انقضائها عدم صلاحيته للبقاء في الوظيفة فلها أن تقرر إنهاء خدمته بغض النظر عن عدم انقضاء مدة الاختبار ذاتها.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الوزارة قد درت في تقييمها للمتظلم خلال فترة التجربة أن خبرته العملية لا تتناسب مع حجم وأعباء الوظيفة، وأنه حفاظاً على سلامة وصحة المواطنين فقد أصدرت قرارها بإنهاء خدمته – وقد صدر هذا القرار إعمالاً لسلطتها التقديرية – وجاء متفقا واحكام القانون ومن ثم فلا مطعن عليه ويكون التظلم منه حرياً بالرفض.

بناءاً على ما تقدم نري:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً وذلك على النحو السالف بيانه.

إنهاء الخدمة (استقالة ضمنية)

رقم الفتوى : 2000/15/6

التاريخ : 2000/8/30

إشارة إلي كتابي وزارة الدفاع في شأن التظلم المقدم من الموظفة/..... من قرار إنهاء خدمتها بسبب الانقطاع عن العمل.

وتتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن الوزارة أصدرت قرارها المشار إليه بتاريخ 1999/9/4 متضمنا إنهاء خدمة الموظفة/.... (كويتية الجنسية) والتي تعمل بوظيفة (سكرتيرة طبية) بالدرجة الخامسة بمجموعة الوظائف العامة، من مرتب هيئة الخدمات الطبية، اعتبارا من 1999/7/22 وذلك إعمالا لأحكام المادة (81) من نظام الخدمة المدنية لانقطاعها عن العمل خمسة عشر يوماً متصلة.

وقد اعترضت المذكورة على القرار المشار إليه، وبناءًا على ذلك فقد قدمت بتاريخ 1999/10/4 تظلما أوضحت فيه أنها بتاريخ 1999/7/7، شعرت بآلام شديدة بالبطن وعدم القدرة علي التنفس وانها قامت بمراجعة المختصين في 1999/7/11، ومنحت أجازة مرضية لمدة ثلاثة أيام ولكن ساءت حالتها أكثر، ومكثت بالمنزل حتى 1999/7/23، وعند مراجعتها لجهة العمل فوجئت بقرار فصلها بمقولة أنها انقطعت عن العمل مدة خمسة عشر يوماً متصلة.

وقد انتهى رأى كل من الوزارة وديوان الخدمة إلى قبول التظلم شكلاً، وفي الموضوع برفضه، وذلك على النحو المبين في الأوراق، وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل:

فإن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر في 1999/9/4، وقدم التظلم المعروض طعناً عليه في 1999/10/4، أي خلال الميعاد القانوني المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم

بالقانون رقم 20 لسنة 1981، وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر الإجراءات المقرر قانوناً فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

فإن المادة (81) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4، في شأن نظام الخدمة المدنية تنص علي أنه (إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن ولو كان ذلك عقب أجازة مرخص له بها يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة في خلال اثنى عشر شهرياً اعتبر مستقيلا بحكم القانون).

ولما كان المستفاد من نص المادة المشار إليه أن الموظف يعتبر كأنه قدم استقالته إذا انقطع عن عمله بغير عذر مدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة خلال اثني عشر شهرياً وهي المدة التي اعتبر المشرع انقضاءها قرينة قانونية على تقديم الاستقالة.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق الخاصة بالحالة المعروضة، ومنها كتاب إدارة الشئون الإدارية المؤرخ 2000/2/23، أن المذكورة قد انقطعت عن العمل لمدة 39 يوماً غير متصلة خلال المدة من 1999/2/1، وحتى 1999/7/6، ثم عاودت الانقطاع عن العمل أكثر من 15 يوماً من تاريخ 1999/7/7، وحتى صدور القرار المتظلم منه في 1999/9/4، ولم تقدم ما يفيد منحها أجازة مرضية من جهة رسمية وإنما قدمت بعد صدور القرار المتظلم منه ورقة صادرة من طبيب خاص مؤرخة 1999/7/11، تفيد بانها مصابة بتوتر عصبي شديد وتقلص شديد بالقولون ويوصى فيها بمنحها أجازة لمدة ثلاثة أيام.

وعلى ذلك يكون القرار المتظلم منه، قد صدر صحيحاً وموافقاً لحكم الواقع والقانون، ومن ثم يكون التظلم غير قائم على سند من القانون حرياً بالرفض.

لذلك نري:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

سحب قرار الاستقالة الضمنية

رقم الفتوى : 2000/9/6
التاريخ : 2000/3/12

بالإشارة إلى كتاب وزارة المواصلات المؤرخ 2000/2/23، وكتاب الوزارة رقم ..... شأن التظلم المقدم من السيد/ ..... طعناً على قرار الوزارة رقم .... الصادر بتاريخ 1999/11/14 بشأن إنهاء خدمة المذكور من نهاية يوم 1999/6/20.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن الوزارة قررت إنهاء خدمة السيد/.... والذي يشغل وظيفة مندوب إعلان أحكام بإدارة المطالبات المالية بوزارة المواصلات بالدرجة الثامنة / عامة – اعتبار من يوم 1999/6/20، إعمالاً لأحكام المادة (81) من نظام المدنية لتجاوز انقطاعه عن العلم (15) يوماً متصلة اعتباراً من 1999/6/6، وقد اعترض المذكور على القرار المشار إليه، وبناءًا علي ذلك فقد تقدم بتظلم بتاريخ 1999/12/7، وأضاف انه باشر عمله من 1999/6/16 إلى أن فوجئ بقطع راتبه من شهر نوفمبر، بحجة أنه انقطع عن عمله من تاريخ 1999/6/16 إلى 1999/6/20.

وقد انتهى رأى ديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بإلغاء القرار المتظلم منه، وذلك على النحو المبين في الأوراق، وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/1/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل:

فإن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر في 1999/11/14 وقدم التظلم الماثل طعناً عليه في 1999/12/7، أي خلال الميعاد القانوني المنصوص عليه في المادة السابعة من

المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981، بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية والمعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر الإجراءات المقررة قانوناً فمن ثم يكون مقبولاً شكلاً

ومن حيث الموضوع:

فإن المادة (81) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أنه: (إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن ولو كان عقب إجازة مرخص له بها يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة في خلال اثني عشر شهراً اعتبر مستقبلا بحكم القانون).

ولما كان المستفاد من نص المادة المشار إليها، أن الموظف يعتبر كأنه قدم استقالته إذا انقطع عن عمله بغير عذر مدة خمسة عش يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة خلال اثني عشر شهراً وهي المدة التي اعتبر المشرع انقضاءها قرينة قانونية على تقديم الاستقالة.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق الخاصة بالحالة المعروضة ومنها التحقيق الإداري الذي أجرى مع رئيسه الموظف المذكور بتاريخ 1999/12/1، والتي أكدت فيه أن المذكور منح أجازة دورية من 1999/4/25 ولغاية 1999/6/15، ولأسباب خاصة فقط قطع أجازته وباشر عمله في 1999/6/6.

وحيث أنه وبفرض صحة ما قررته رئيس الموظف المذكور من انه عاد من أجازته الدورية وباشر العمل في 1999/6/6 فإنه يبين من مطالعة صورة بطاقة الحضور والانصراف أنه طبعها في أيام متفرقة تالية لتاريخ 1999/6/6 حتى 1999/6/20، وأنه ثبت حضوره وانصرافه على وجه اليقين يوم 1999/6/7، الأمر الذي ينتفي معه قرينة الاستقالة الضمنية لأن مدة انقطاعه لم تبلغ 15 يوماً متصلة.

ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم فإن المادة (81) المشار إليها لا تجد سبيلها في هذا الصدد وذلك مع عدم الإخلال بما تقضي به المادة من ضرورة المساءلة التأديبية للمذكور.

ومن ثم نرى:

قبول التظلم شـــكلاً، وفيها الموضـــوع بســـحب القرار المتظلم منه، فيما تضـــمنه من إنهاء خدمة السيد/..... مع ما يترتب على ذلك من آثار.

السلطة التقديرية للإدارة في نظر مدة الاستقالة الضمنية

رقم الفتوى : 99/9/6

التاريخ : 1999/5/1

بالإشارة إلى كتاب وزارة الشئون الاجتماعية ولعمل (الشئون القانونية) في شأن التظلم المقدم من السيدة/ ..... طعناً على قرار الوزارة رقم ..... الصادر بتاريخ 1998/3/11 والقاضي بإنهاء خدمتها للانقطاع عن العمل.

وتجمل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن السيدة/ ..... تشغل وظيفة (كاتبة) بالدرجة السابعة من مجموعة الوظائف العامة بإدارة الرعاية الأسرية بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل وقد ثبت انقطاعها عن العمل عقب أجازات مرضية منحت لها من 1997/11/4 وبتاريخ 1998/3/11 صدر قرار وكيل الوزارة بإنهاء خدمات المذكورة اعتبارا من نهاية دوام 1997/11/19 للانقطاع عن العمل.

وبتاريخ 1998/11/4 قدمت المذكورة تظلماً من القرار رقم .... وقالت شرحاً لتظلمها أن قرار إنهاء خدمتها صدر من وكيل وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وكان يتعين صدوره من الوزير إعمالاً لحكم المادة 61 من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية بحسبان أن المتظلمة من شاغلي الوظائف العامة وأن قرار إنهاء خدمتها المطعون فيه يرتب ذلك الآثار المترتبة على قرار الفصل وبالتالي يكون القرار المتظلم منه باطلاً أو معدوماً.

وقد انتهى رأي كل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة على ذلك نفيد بانه:

من حيث أنه عن الشكل:

فإن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1998/3/11 إلا أن الأوراق قد خلت من دليل قاطع على أن المتظلمة قد أبلغت بهذا القرار أو أنها قد عملت به علما يقينا قبل 1998/9/27، ومن ثم تقدمت بتظلمها في 1998/11/3 بعد علما ومن ثم تكون قد راعت الميعاد المنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم (81/20) بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلا بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفيها التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

من حيث أنه عن الموضوع:

من حيث أن المادة (81) من المرسوم الصادر بتاريخ 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن: "إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن ولو كان ذلك عقب اجازة مرخص له بها يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية، فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يوما متصلة أو ثلاثين يوما غير متصلة في خلال اثنى عشر شهرً اعتبر مستقيلا بحكم القانون".

ومن حيث أنه تفسيرا لهذا النص أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم 3 لسنة 1981 والذي يقضى في الفقرة (ب) من المادة الأولى منه بأن جهة الإدارة تترخص بسلطة تقديرية في نظر الاستقالة الاعتبارية، فلها أن تقبل الاستقالة، ومن ثم تنهى خدمة الموظف أو أن تعيده للعمل وذلك في ضوء تقديرها لما يقدمه لها من أعذار.

ومن حيث أن مؤدى ما تقدم أن الموظف يعتبر كأنه قد قدم استقالته إذا انقطع عن عمله بغير عذر مدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً غير متصلة خلال اثنى عشر شهراً، وهى المدة التي اعتبر المشرع انقضاءها قرينة قانونية على تقديم الاستقالة.

ومن حيث أن الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن الموظفة المذكورة قد انقطعت عن العمل عقب إنتهاء الأجازة المرضية الممنوحة لها دون عذر مقبول لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة، ومن ثم يكون القرار المتظلم منه حين قضى بإنهاء خدمتها إعمالاً لحكم المادة 81 من المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية يكون قد صدر من السلطة المختصة ووافق أحكام القانون مما يجعل التظلم منه حقيقاً بالرفض.

وبناءًا على ما تقدم نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

إنهاء الخدمة طبقا لبنود العقد

رقم الفتوى : 99/23/6

التاريخ : 1999/10/30

بالإشارة إلى الكتب وزارة التربية إلى كتاب ديوان الخدمة المدنية بشأن التظلم المقدم من السيد/..... (فني حدادة) بقسم الخدمات العامة بمنطقة الفروانية التعليمية بوزارة التربية.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ 1998/12/5 قررت وزارة التربية إنهاء خدمة المذكور اعتبارا من نهاية يوم 1999/3/4 بسبب إنهاء عقده، وقد أعلن بالقرار بتاريخ 1998/12/5 وبتاريخ 1998/12/14 أصدرت الوزارة القرار رقم ..... بذلك، وقد قدم المذكور تظلما من هذا القرار في 1999/1/31 إلى جهة الإدارة قيد تحت رقم ..... بتاريخ 1999/2/1 اوضح فيه أن مراقب الخدمات العامة عقد العزم على إنهاء خدمته بسبب خلافات حول العمل نتيجة عدم وجود آلات وعدة العمل وإلزامه بإحضارها على حسابه الخاص، وألتمس المتظلم إعادة النظر في القرار المتظلم منه.

وقد انتهى رأى كل من وزارة التربية وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعا، وقد أحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل فإن الثابت من الأوراق أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1998/12/14 وقدم التظلم الماثل بتاريخ 1999/2/1 أي خلال الستين يوماً التالية لصدور القرار المتظلم منه، ومن ثم يكون المتظلم قد قدم في الميعاد القانوني المنصوص عليه في المادة السابقة من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذ استوفيها التظلم في ذات الوقت سائر أوضاعه الشكلية الاخرى فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد قضى بإنهاء خدمة المتظلم وذلك بسبب رغبة الوزارة في إنهاء عقده، ومن ثم فإن هذه الواقعة تكون ركن لسبب في قرار إنهاء خدمته ما دام لها أصل ثابت في الأوراق وذلك إعمالاً للبند السابع من عقد الراتب المقطوع المبرم معه الذي ينص على أنه " يجوز لكل من الطرفين إنهاء العقد أثناء سريانه بغير إبداء الأسباب وبعد إنذار الطرف الآخر بمدة لا تقل عن ثلاثة شهور"

ومن حيث أنه لم يقم من الأوراق دليل على أن الوزارة قد أساءت استعمال سلطتها في استعمال هذا الحق أو انحرفت عن غايته، وإذ صدر القرار المشار إليه من المختص بإصداره وقد قام على سببه الصحيح المبرر له قانوناً واستمد من أصول ثابتة في الأوراق تنتجه وجاء مطابقا لأحكام القانون فإن التظلم يكون حقيقا بالرفض موضوعاً.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

رقم الفتوى : 99/4/6
التاريخ : 1999/3/14

عدم صرفها يعد منازعة في راتب لا يتقيد بالمدة المحددة في المرسوم بالقانون رقم 81/20 المعدل بالقانون رقم 82/61 – العقد شريعة المتعاقدين– بيان ذلك.

إشارة إلى كتب وزارة التربية في شأن التظلم المقدم من السيد/..... طعناً في القرار المؤرخ 1998/6/22 فيما تضمنه من عدم صرف مكافأة نهاية الخدمة.

وتتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المتظلم عين بالوزارة بصفة مؤقتة في وظيفة (فراش) اعتباراً من 1991/12/9، وذلك بالعقد المحلي الخاص بتعيين موظف غير كويتي بمرتب مقطوع.

وبتاريخ 98/6/22 أصدرت الوزارة القرار رقم (....) بإنهاء عقود عدد من الإداريين غير الكويتيين العاملين بالعقد الثاني وعقد الراتب المقطوع منهم المتظلم وذلك وفقاً لحكم البندين الثالث والسابع من العقد المبرم معه وذلك اعتباراً من نهاية يوم 1998/8/31.

وبتاريخ 98/9/15 قدم المذكور تظلماً من القرار المذكور طالباً صرف مكافأة نهاية الخدمة على سند من القول بانه لم يحصل على العقد الذي أبرمه مع الوزارة ولم يكن يعلم بأنه متعاقد بعقد الراتب المقطوع، وأن راتبه ظل ثابتاً لم يتغير طوال مدة خدمته.

وانتهي رأي كل من وزارة التربية وديوان الخدمة المدنية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وأحيل التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم الصادر وبتاريخ 81/1/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل فإن الثابت من الأوراق أن المتظلم يطلب صرف مكافأة نهاية الخدمة مما يعد ذلك منازعة في راتب تتدرج تحت البند (أولاً) من المادة الأولى من المرسوم بالقانون رقم 81/20 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 82/61 وهو مما لا يتقيد التظلم فيها بالمواعيد المقررة للطعن القضائي المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون المشار إليه، وإذ استوفي التظلم سائر أوضاعه الشكلية الأخرى فمن ثم فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث الموضوع فإنه من المقرر أن العقد شريعة المتعاقدين وإن البادي من مطالعة العقد الذي أبرم في 1990/12/9 بين الوزارة والمتظلم السيد/ ..... أن البند (ثامناً) منه ينص على أن ليس من حق الطرف الثاني، في حالة إنتهاء العقد لأي سبب من الأسباب المطالبة بأية مكافأة عن مدة خدمته بموجب هذا العقد.

ويبين من هذا النص أنه يتضمن عدم أحقية الطرف الثاني (المتظلم) عند إنتهاء العقد لأي سبب من الأسباب في المطالبة بأية مكافأة عن مدة خدمته ومن ثم تكون جهة الإدارة حين لم تصرف مكافأة نهاية الخدمة للمتظلم تكون قد أعملت في حقه صحيح حكم القانون ولا مطعن عليها في هذا الصدد وأن ما أبداه المتظلم من أنه لم يكن يعلم بأن عقده كان براتب مقطوع مردود عليه بأن الثابت أن المتظلم قد وقع مختاراً على العقد الذي عين بمقتضاه ومن ثم ارتضى كل ما تضمنه من بنود ومنها عدم استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة وبالتالي فليس له بعد ذلك الادعاء بالجهل بطبيعة العقد الذي وقعه والمطالبة بمكافأة نهاية الخدمة، على غير سند من هذا العقد الذي يعتبر شريعة المتعاقدين في هذا الخصوص ولذا يتعين رفضه التظلم موضوعاً. لذلك نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

لا يجوز تعديل الإحالة إلى التقاعد إلى استقالة

رقم الفتوى : 98/14/6

السـنة : 1998/4/29

طلب إعادة صياغة قرار الإحالة للتقاعد ليكون سبب إنتهاء الخدمة وهو الاستقالة – القرار الإداري الذي يقوم على أسس صحيحة مستوفياً شرائطه القانونية يمتنع على الإدارة تعديله تحقيقاً للمصلحة لعامة – بيان ذلك:

إشارة إلى كتب وزارة الخارجية بشأن إبداء الرأي في التظلم المقدم من السيدة/..... من القرار رقم 7 لسنة 1993 القاضي بإحالتها إلى التقاعد اعتباراً من نهائية يوم 1993/1/31.

وتتلخص الوقائع حسبما يبين من مطالعة الأوراق – أن السيدة ..... الباحثة القانونية من الدرجة الرابعة من مجموعة الوظائف العامة بوزارة الخارجية قدمت إلى السيد وكيل وزارة الخارجية كتاباً طلبت فيه إحالتها إلى التقاعد اعتباراً من 1993/2/1 وبتاريخ 1993/2/14 صدر القرار رقم ..... لسنة 1993 من النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء الخارجية قاضياً بإحالة السيدة المذكورة إلى التقاعد اعتباراً من نهاية يوم 1993/1/31 وصرف مرتب 90 يوماً كبدل نقدي عن رصيد إجازاتها الدورية المتجمعة.

وبتاريخ 1997/12/27 قدمت السيدة المذكورة تظلماً إلى معالي النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء ووزير الخارجية خلصت فيه لما ساقته من أسباب إلى طلب إعادة صياغة القرار المشار إليه بحيث يكون مفهوماً أن سبب إنتهاء الخدمة هو الاستقالة وليس الإحالة إلى التقاعد مع ما يترتب على ذلك من أثار.

وقد رأي ديوان الخدمة المدنية أن التظلم غير مقبول شكلاً ومن ثم لا جدوى من بحثه موضوعاً وانتهي إلى رفض التظلم شكلاً وموضوعاً.

وتطلبون إبداء الرأي حول مدي إجابة المتظلمة إلى طلبها سالف الذكر.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أن الثابت من الأوراق أن المتظلمة تقدمت إلى وكيل وزارة الخارجية بطلب مؤرخ 1993/2/8 طلبت فيه إحالتها إلى التعاقد وبتاريخ 93/2/14 أصدر معالي النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء ووزير الخارجية القرار رقم .... لسنة 93 المتظلم منه قاضياً بإحالتها إلى التقاعد اعتباراً من نهاية يوم 1993/1/31.

ومن حيث أنه من المقرر أن القرار الإداري إذا قام على أسس صحيحة مستوفياً شرائطه القانونية، فإنه يمتنع على جهة الإدارة تعديله وذلك احتراماً لسلامة القرار من ناحية واستقراراً للأوضاع تحقيقاً للمصلحة العامة من ناحية أخرى.

ومن حيث أنه من المقرر أن القرار الإداري إذا قام على أسس صحيحة من معالي نائب رئيس الوزراء وزير الخارجية في حدود اختصاصه المقرر قانوناً بناء على الطلب المقدم من المتظلمة بإحالتها إلى التقاعد، وقد صدر سليماً ومطابقاً لأحكام القانون، ومن ثم فلا يسوغ للوزارة أن تعدله لأن تعديله في هذه الحالة ينطوي على مخالفة للضوابط والشروط التي فرضها المشروع على الإدارة لتحقيق الآثار القانونية المترتبة على صدور قرار الإحالة للتقاعد.

ومن حيث أنه متي كان القرار المتظلم منه قد صدر صحيحاً فمن ثم نرى أنهن لا يجوز إعادة النظر فيه وذلك أياً كان الرأي حول مدي قبول التظلم الماثل شكلاً.

رقم الفتوى : 95/20/6
التاريخ : **1995/8/26**

ثبوت عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة خلال فترة التجربة يجيز فصله من الوظيفة – بيان ذلك.

إشارة إلى كتاب الهيئة العامة للشباب والرياضية المرسل إلى ديوان الموظفين في شان التظلم المقدم من السيدة/..... من قرار الهيئة رقم ..... لسنة 1995 فيما تضمنه من فصلها من الخدمة.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكورة عينت بالهيئة في وظيفة طباع من الدرجة الثامنة عامة بالهيئة العامة للشباب والرياضة اعتباراً من 1994/12/28 وبتاريخ 1995/6/28 أصدرت الهيئة العامة للشباب والرياضة القرار رقم ..... لسنة 1995 بفصل المذكورة لعدم صلاحيتها للقيام بأعباء وظيفتها وذلك اعتباراً من 1995/6/30، وبتاريخ 1995/7/3 قدمت لعدم المذكورة تظلماً من القرار آنف الذكر طالبة إعادة النظر فيه وإعادتها إلى عملها بالهيئة.

وقد انتهي رأي كل من الهيئة وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أحيل هذا التظلم إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث الشكل:

فإنه لما كان الثابت أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1995/6/28 وتظلمت منه المذكورة في 1995/7/3 أي خلال الستين يوماً ومن ثم فإنها تكون قد راعت الميعاد

لمنصوص عليه في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يتعين قبوله شكلاً.

ومن حيث الموضوع:

فإن المبين من استقراء أحكام المرسوم بالقانون رقم 1992/43 بإنشاء الهيئة العامة للشباب والرياضة أنه ينص في المادة 16 منه على أن " تسرى أحكام المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية ومرسوم نظام الخدمة المدنية الصادر في 4 من أبريل سنة 1979 في شان نظام الخدمة المدنية هو الواجب التطبيق في الخصوصية الماثلة كل في مجال سريانه".

ومن حيث الفقرة الأولي من المادة 13 من المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شان نظام الخدمة المدنية تنص على أن: " فيما عدا الوظائف القيادية، يوضع المعين لأول مرة تحت التجربة لمدة سنة واحدة يجوز فصله خلالها أو خلا لشهر واحد من انتهائها إذا ثبت أنه غير صالح للقيام بأعباء وظيفته وإلا اعتبر مثبتاً في الوظيفة التي عين بها وحسبت مدة التجربة ضمن مدة خدمته".

ومن حيث الثابت من مطالعة الأوراق انه قد وضع عن المذكورة تقرير عن أشهر يناير وفبراير ومارس 1995 يفيد بانها بطيئة في عملها ولا تصلح لأعباء الوظيفة المسندة إليها حاليا وكثيرة الأجازات المرضية كما وضع عنها تقرير عن أشهر أبريل ومايو ويونيو 1995 تضمن أن أداءها كطباعة ضعيف وكثيرة الأجازات المرضية والغياب وغير صالحة للقيام بمهام الوظيفة الموكولة لها.

ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم وإذا ثبت خلال فترة التجربة أن المتظلمة غير صالحة للقيام بأعباء الوظيفة التي عينت بها فمن ثم فإن القرار المتظلم منه حين قضي فصلها من الخدمة يكون قد صدر صحيحاً وفقاً لأحكام القانون واستمد من أصول ثابتة في الأوراق الأمر الذي يتعين معه رفض التظلم موضوعاً.

لكل ما تقدم نرى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.

حالات الحجز على مكافأة نهاية الخدمة

رقم الفتوى : 100-92/51/2
السـنة : 1993/1/11

من حيث أن الموظف معيناً بمقتضى العقد الأول وفقاً لقانون ونظام الخدمة المدنية ثم استقال من الخدمة ولما كان الأصل أن جميع أموال المدين ضامنه لديونه ويجوز الحجز عليها فيما عدا ما استثني منها بنص خاص وذلك إعمالا لما تقتضي به المادة 3.7 من القانون المدني التي تنص على أن:

1) أموال المدين جميعها ضامنة للوفاء بديونه.

2) وجميع الدائنين متساوون في هذا الضمان إلا من كان له منهم حق التقدم طبقاً للقانون.

وعلى ذلك فإنه يجوز توقيع حجز ما للمدين لدي الغير على مكافأة نهاية خدمة المذكور.

ومن حيث أنه لا يجوز إلا حجاج في هذا الصدد بحكم المادة 2. من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 79 في شأن الخدمة المدنية. ذلك أن حكم هذه المادة يقتصر على ما يصرف للموظف من أجور ومرتبات وما في حكمها، أما مكافأة نهاية الخدمة فإن لها طبيعة خاصة إذ أنها تدفع للموظف مرة واحدة بعد إنتهاء خدمته وانقطاع صلته بالحكومة وبالتالي زوال صفته كموظف، وعلى ذلك فإن مكافأة نهاية الخدمة تخرج من نطاق تطبيق أحكام المادة 2. من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية المشار إليها وهذا ما استقر عليه الرأي بهذه الإدارة (2/2029/2،8/3778/74.)

ومن حيث أن المادة 234 من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم بالقانون رقم 38 لسنة 1980 تنص على أن:

" **إذا لم يحصل الإيداع طبقاً للمادة السابقة أو المادة(218) وجب على المحجوز لديه أن يقرر بما في ذمته في إدارة كتاب المحكمة الكلية خلال عشـــرة أيام من إعلانه بالحجز، ويذكر في التقرير مقدار الدين وســـببه وأســـباب انقضـــائه إن وجدت، ويبين جميع الحجوز الموقعة تحت يده، ويودع الأوراق المؤيدة لتقريره أو صـــورا منها، وإذا كان تحت يد المحجوز لديه منقولات وجب عليه أن يرفق بالتقرير بياناً مفصلاً عنها.**

وإذا كان الحجز تحت يد الحكومة أو إحدى الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو أحد البنوك فيكون التقرير بما في الذمة بواسطة كتاب ترسله الجهة المحجوز لديها إلى إدارة كتاب المحكمة في الميعاد سالف الذكر يتضمن بيانات التقرير.

ولا يعفي المحجوز لديه من واجب التقرير بما في الذمة أن يكون غير مدين للمحجوز عليه وعندئذ يجوز أن يتم التقرير ببيان يثبته مأمور التنفيذ في محضر إعلان الحجز عند توقيعه. كما أن سر المهنة لا يعفيه من واجب التقرير بما في الذمة ".

كما أن المادة(237) من ذات القانون تنص على أن:

" إذا لم يقرر المحجوز لديه بما في ذمته على الوجه المقرر قانوناً، أو قدم تقريراً غير كاف أو قرر غير الحقيقة، أو أخفي الأوراق الواجب عليه إيداعها لتأييد التقرير جاز الحكم عليه للدائن يحصل على سند تنفيذي بدينه بالمبلغ الحجوز من أجله وذلك بدعوى ترفع بالإجراءات المعتادة.

ويعتبر تنفيذ الحكم الصادر بهذا الجزاء وفاء لحق الحاجز قبل المحجوز عليه، ولا يصدر الحكم بالجزاء المذكور إذا تلافي المحجوز لديه العيب الذي رفعت بسببه الدعوى حتى إقفال باب المرافعة فيها ولو أمام محكمة ثاني درجة.

ويجب في جميع الأحوال إلزام المحجوز لديه بمصروفات الدعوى والتعويضات المترتبة على تقصيره أو تأخيره ومن حيث أن البين من سياق النصيين السابق ذكرهما أنه في حالة حجز ما للمدين لدي الغير إذا لم يكن الحجز قد وقع على منقول أو دين معين أو محدد بذاته فإنه يشمل كل ما يكون للمحجوز عليه من منقولات في يد المحجوز لديه أو ينشأ له من ديون في ذمته حتى تاريخ تقرير المحجوز لديه بما في ذمته، وقد أوجب المشرع على المحجوز لديه أن يقرر بما في ذمته خلال العشرة أيام التالية لإعلانه بالحجز. لذلك ولكل ما تقدم نرى:

1) **أنه يجوز الحجز على مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للسيد/... لصالح شركة... والشركة ....**
2) **أن تقوم الوزارة بالتقرير بما في ذمتها بكتاب يرسل إلى إدارة كتاب المحكمة الكلية على النحو السالف ذكره.**

يجوز سحب قرار الإحالة إلى التقاعد

رقم الفتوى : 1389- 6/72/88
التاريخ : 1990/6/19

1) **يجوز الإحالة للتقاعد بقرار من الوزير المختص فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية فتكون بقرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الوزير.**
2) **لا يختلف قرار الإحالة للتقاعد طبقاً لحكم المادة 76 من نظام الخدمة المدنية في طبيعته عن قرار الفصل من الخدمة وعليه يجوز لجهة الإدارة إعمالاً لمقتضيات القياس سحبه في أي وقت ولو كان مشروعاً دون التقيد بميعاد السحب وذلك لاعتبارات إنسانية قوامها العدالة.**

إبداء الرأي في شأن التظلم المقدم من السيد/..... في أن المتظلم يعمل بوزارة المواصلات وصدر قرار وزير المواصلات رقم 1978/103 قاضياً بإحالة المذكور إلى التقاعد وقدم المتظلم طلباً لإعادته للخدمة وقد أشر السيد وزير المواصلات على هذا الطلب بأنه لا مانع من عودة المتظلم إلى العمل ويعين في إدارة خدمة المواطن وإذ لم يتخذ ثمة إجراء حيال تنفيذ ما أشار به السيد وزير المواصلات فقد قدم المذكور تظلما من قرار إحالته إلى التقاعد المشار إليه طالبا إلغاؤه وإعادته للعمل.

وقد أنتهي رأي ديوان الموظفين لما ساقه من أسباب إلى رفض التظلم شكلاً وموضوعاً. ومن حيث أن المتظلم قد أحيل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملا بأحكام المادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

لذلك نفيد بأنه:

من حيث أن المادة 76 من المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن الخدمة المدنية قد نصت على أن : " يجوز إحالة الموظف إلى التقاعد بشرط أن يكون مستحقا لمعاش تقاعدي فيما لو أنتهي خدمته بالاستقالة وقت هذه الإحالة. وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من الوزير فيما عدا شاغلي الوظائف القيادية فتكون بقرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الوزير ".

ونصت المادة (77) منه على أن " لا يجوز إعادة تعيين الموظفين الذين يحالون إلى التقاعد وفقاً لأحكام المادة السابقة بالجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام ".

والمستفاد من هذين النصين أنه يجوز إحالة الموظف إلى التقاعد إذا كان مستحقا لمعاش تقاعدي، أو بقرار من مجلس الخدمة المدنية إذا كان الموظف من شاغلي مجموعة الوظائف القيادية، فإذا تقرر إحالته إلى التقاعد فإنه لا يجوز إعادة تعيينه بالجهات الحكومية الخاضعة لنظام الخدمة المدنية.

ومن حيث أن الفقه والقضاء الإداري قد أستقر على أنه يجوز سحب قرار الفصل من الخدمة ولو كان صحيحاً دون التقيد بميعاد السحب وذلك لاعتبارات إنسانية قوامها العدالة إذ من المفروض أن تنقطع صلة الموظف بمجرد فصله، ويجب لإعادته للخدمة صدور قرار جديد بالتعيين، ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل أن تتغير شروط الصلاحية للتعيين، وقد يبدو الأمر مستحيلاً لوجود مانع من إعادة التعيين، وقد يؤثر الفصل تأثيراً سيئاً في مدة خدمة الموظف أو في أقدميته، فقد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فتصبح غير تلك التي فصلت الموظف، وقد لا يكون لديها الاستعداد لإصلاح الأذى الذي أصابه بفصله أو غير ذلك من اعتبارات العدالة التي توجب علاج هذه النتائج الضارة على الأساس الذي سلف بيانه. ومن حيث أن القرار الصادر بإحالة الموظف إلى التقاعد طبقاً لحكم المادة (76) من نظام الخدمة المدنية لا يختلف في طبيعته عن قرار الفصل من الخدمة إذ به تنفصم رابطة التوظف ومن ثم فإنه يجوز لجهة الإدارة أعمالا لمقتضيات القياس سحبه في أي وقت ولو كان مشروعا.

ومن حيث أنه متى كان الثابت أن المتظلم قد قدم طلبا إلى السيد وزير المواصلات بتاريخ .. التمس فيه إعادته إلى الخدمة، وقد أشر السيد الوزير على هذا الطلب في ذات تاريخ تقديمه موجها خطابه إلى السيد وكيل الوزارة بأنه لا مانع من إعادته على أن يعين في إدارة خدمة المواطن وهذه التأشيرة بحسب مدلولها لا يمكن أن تنصرف إلا أن السيد وزير المواصلات قد اتجهت إرادته إلى سحب قرار إحالة المتظلم إلى التقاعد ولا أدل على ذلك من:

أولاً: أن وزير المواصلات هو المختص دون غيره بسحب قرار إحالة المتظلم إلى التقاعد بحسبانه مصدر هذا القرار والمختص بإصداره إعمالا لحكم المادة (76) من نظام الخدمة المدنية.

ثانياً: أنه من الأصول المقررة في التفسير أن تحمل العبارات التي تعبر عن إرادة مصدرها على المعني الذي يترتب عليه أثر قانوني دون ذلك المعني الذي لا ينتج هذا الأثر.

وتأشيرة السيد وزير المواصلات السالفة البيان لا يكون لها أثر قانوني ما لم ينصرف معناها إلا أنه قد قصد بها سحب القرار المتظلم منه بإحالة المتظلم إلى التقاعد إذ تنتج أثرها فورا في سحب القرار المتظلم منه وإعادة المتظلم إلى الخدمة وذلك بعكس الحال إذا صرفت إلى معني آخر مفاده أنه قد قصد بها إعادة تعيينه إذ يحول دون ذلك نص المادة (77) من نظام الخدمة المدنية التي تحظر إعادة تعيين من صدر قرار بإحالته إلى التقاعد في الجهات الحكومية الخاضعة لنظام الخدمة المدنية.

وعلى هذا المقتضي فإنه يتعين حمل تأشيرة وزير المواصلات على أنها تنطوي على سحب للقرار المتظلم منه، ومما يؤكد ذلك أن وزارة المواصلات كانت على بينة من حكم المادة (77) من نظام الخدمة المدنية المانع من إعادة تعيين المتظلم فطلبت من ديوان الموظفين بحث إمكانية إلغاء قرار إحالة المتظلم إلى التقاعد لعدم إعادة تعيينه.

ومن حيث أنه متى كان وزير المواصلات قد قصد بتأشيرته السابقة البيان سحب القرار المتظلم منه بإحالة المتظلم إلى التقاعد وهو أمر جائز قانونا على النحو المتقدم فمن ثم يتعين أن يترتب هذا القرار أثره وفقاً للقانون في ضوء ما قصده وزير المواصلات وذلك بإعادة المتظلم إلى الخدمة.

وترتيباً على ذلك نرى:

إعمال قرار وزير المواصلات بسحب القرار الصادر بإحالة المتظلم إلى التقاعد وما يترتب على ذلك من آثار على الوجه الذي سلف بيانه.

إنهاء خدمة الموظف الذي يحكم عليه بعقوبة نهائية مع وقف التنفيذ

رقم الفتوى :82/109/2

التاريخ :1989/1/7

تحديد تاريخ إنتهاء خدمة الموظف الذي صدر ضده حكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف التنفيذ.

وتحصل وقائع الموضوع– حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أنه سبق لهذه الإدارة أن ارتأت في الفتوى رقم..... الصادرة بتاريخ .... أن خدمة الموظف المحكوم عليه بعقوبة جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف التنفيذ تنتهي اعتباراً من تاريخ صدور قرار وزير التربية بإنهاء خدمته.

وتذكرون أن المتبع أن تقوم الجهة المختصة بالوزارة برفع مذكرة إلى السيد الوزير في شأن الموظف المحكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف التنفيذ فإذا أشر على المذكرة بعدم استبقاء الموظف فإن الموضوع يحال لإعداد قرار بهذا المضمون لتوقيعه من السيد الوزير.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول تحديد التاريخ الذي تنتهي فيه خدمة الموظف الذي صدر ضده حكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف التنفيذ. وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالإدارة بجلستها المنعقدة بتاريخ 1988/12/27 فاستبان لها أنه: من حيث أن المادة (32) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن:

تنتهي الخدمة لأحد الأسباب الآتية: ..... 5) الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف تنفيذ العقوبة تنتهي خدمته حتماً وبقوة القانون من تاريخ صيرورة الجزاء نهائياً ما لم يقرر الوزير استبقاء الموظف وفقاً لما يراه متفقا مع حسن سير المرفق ومقتضيات المصلحة العامة، ويعتبر القرار الصادر بفصل الموظف المحكوم عليه بعقوبة جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة من قبيل الإجراءات التنفيذية التي تتخذها الإدارة لتنفيذ حكم القانون.

لذلك فقد أنتهي رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أن خدمة الموظف الذي يحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مع وقف تنفيذ العقوبة تنتهي اعتباراً من تاريخ صيرورة الحكم نهائياً ما لم يقرر الوزير استبقاء الموظف وفقاً لما يراه متفقاً مع حسن سير المرافق ومقتضيات المصلحة العامة.

إحالة الموظف للتقاعد شريطة أن يكون مستحقاً لمعاش تقاعدي

رقم الفتوى : 88/57/6

السـنة : 1988/11/7

أ) إحالة للتقاعد: يتعين أن يكون قرار الإحالة للتقاعد قد استهدف المصلحة العامة التي تمليها دواعي حسن المرفق بانتظام وإطراد.

ب)يجوز لجهة الإدارة إحالة الموظف للتقاعد شريطة أن يكون مستحقاً لمعاش تقاعدي فيما لو إنتهت خدمته بالاستقالة وقت الإحالة.

إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيد/ ..... من القرار الوزاري رقم 138 لسنة 1988 فيما تضمنه من إحالته إلى التقاعد.

وتتحصل الوقائع- حسبما يبين من مطالعة الأوراق- في أن المتظلم قد عين بالوزارة في وظيفة مدرس اعتباراً من وتدرج في وظائفه إلى أن رقي إلى وظيفة موجه أول تربية فنية من الدرجة الأولي عامة، وبتاريخ ..... أنهيت خدمته بقبول استقالته، وفي ..... صدر القرار رقم 10883 /1987 قاضياً بإعادة تعيينه بذات الدرجة والمرتب السابقين، ثم أصدر وزير التربية في 1988/6/8 القرار رقم 1988/138 قاضياً بإحالته للتقاعد اعتباراً من نهاية يوم 1988/6/10 و بتاريخ 1988/6/21 قدم المذكور تظلماً استهله ببيان ظروف وملابسات إصدار هذا القرار ناعياً عليه افتقاده للأسباب المبررة له وخلص في تظلمه إلى طلب إعادة النظر فيه.

وقد انتهى رأي كل من وزارة التربية وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً وذلك تأسيساً على أن المشرع أجاز للجهة الإدارية بما لها من سلطة تقدير إحالة الموظف إلى التقاعد طالما كان مستحقاً لمعاش تقاعد فيما لو إنتهت خدمته بالاستقالة وقت هذه الإحالة عملاً بنص المادة (76) من نظام الخدمة المدنية وإذا لم يذكر المشرع الهدف المخصص لهذه الإحالة فإن الأمر يكون متروكا بمحض ترخيص الإدارة ولا رقابة عليها إلا حيث يكون ثمة إنحراف في السلطة ولما كان المتظلم يشغل وظيفة

موجه أول تربية فنية من الدرجة الأولي وكان مستحقا لمعاش تقاعدي صدر قرار إحالته إلى التقاعد (المتظلم منه) من الوزير فمن ثم يكون هذا القرار مستوفيا لشروطه وأوضاعه وقائماً على أسبابه الصحيحة.

ومن حيث أن التظلم المتقدم قد أحيل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بحكم المادة الخامسة من المرسوم بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات التظلم من القرارات الإدارية والبت فيها.

وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بالإدارة بجلستها المنعقدة بتاريخ 1988/10/25 فقد استبان لها أنه:

من حيث أنه عن الشكل فإنه لما كان القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 1988/6/8 وقدم التظلم الماثل بتاريخ 1988/6/21 فمن ثم يكون قد راعى المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982 وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

وفيما يتعلق بالموضوع فإن الأصل المسلم به أن القرارات الإدارية التي تصدرها الإدارة تكون محمولة على الصحة ابتداء بافتراض أنها صدرت ابتغاء المصلحة، و من حيث أن من المقرر أن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها إلا حيث يلزمها القانون ذلك ويفترض في القرار غير المسبب في غير هذه الحالات أنه قد قام على سببه الصحيح و على من يدعي العكس أن يقيم الدليل عليه، ولكن إذا أوضحت الإدارة عن أسباب قرارها فإن ما تبديه من أسباب في هذا الخصوص يخضع لرقابة القضاء الإداري الذي له أن يمحص هذه الأسباب و بيان مدي مطابقتها للقانون وأثر ذلك على النتيجة التي انتهى إليها القرار.

ومن حيث أن المادة (76) من نظام الخدمة المدنية التي استند إليها القرار المتظلم منه على أن:

" يجوز إحالة الموظف إلى التقاعد شرط أن يكون مستحقاً لمعاش تقاعدي حسبما لو إنتهت خدمته بالاستقالة وقت هذه الإحالة وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من الوزير فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية فتكون بقرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الوزير".

والمستفاد من سياق هذا النص أن المشرع قد أجاز لجهة الإدارة بإحالة الموظف إلى التقاعد شريطة أن يكون مستحقاً لمعاش تقاعدي فيما لو انتهت خدمته بالإسقالة وقت الإحالة ولئن كانت جهة الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في هذا الشأن إلا أنه يجب أن يكون القرار الصادر إعمالاً لهذه السلطة قد أستهدف المصلحة العامة التي تمليها دواعي حسن سير المرفق بانتظام وإطراد.

ومن حيث أنه لئن كان يجوز في القانون أن تقيم جهة الإدارة قرارها بإحالة الموظف إلى التقاعد أعمال للسلطة التقديرية المخولة لها في المادة (76) من نظام الخدمة المدنية سالفة الذكر على ما تراه ملائماً من أسباب سائغة ولو كانت هذه الأسباب سواء في جملتها أو في بعضها مما يدخل في نطاق التأديب إلا أن ذلك مناطه أن تكون هذه الأسباب مستمدة من أصول ثابتة في الأوراق تنتجها وتؤدي إليها، وأن تكون كافية لحمل القرار عليها.

ومن حيث أن البادي من استقرار الأوراق وبوجه خاص المذكرة المؤرخة 1988/6/4 والتي صدر القرار المتظلم منه بناء عليها أن الأسباب التي دعت الوزارة إلى إحالة المتظلم إلى التقاعد إذا تتمثل في أنه رفض استلام جدول وأنه لا يؤدي عملاً يتفق مع مؤهله طيلة العام الدراسي الحالي فضلاً على عدم وجود درجة شاغرة للمتظلم.

ومن حيث أن ما استندت عليه الوزارة في أسباب قرارها المتظلم منه من عدم وجود درجة شاغرة للمتظلم لا يقبل منها ذلك أنها وقد أصدرت القرار رقم 1987/10883 قاضياً بإعادة تعيين المتظلم بذات درجته ومرتبه السابقين اعتباراً من1987 1987/12/31 وفقاً للثابت في الأوراق فإن الأصل بحسب طبائع الأشياء أن تكون الوزارة قد تثبتت قبل إصدار قرارها المتقدم من وجود درجة شاغرة ملائمة تصلح لإعادة تعيين المتظلم عليها، ولا شأن للمتظلم به.

ومن حيث أن ما ساقته الوزارة من أسباب أخري لإحالة المتظلم إلى التقاعد على الوجه المتقدم إنما هي في طبيعتها أسباب ترتب مساءلة المتظلم تأديبياً عنها بوصفها إخلال بواجبات وظيفته وخروجاً على مقتضياتها وذلك حال ثبوتها بعد مواجهته صراحة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه كضمانة أساسية كفلها القانون في هذا الصدد.

ومن حيث أن الأوراق قد خلت مما يشهد على أن ما نسب إلى المتظلم في هذا الخصوص قد ثبت صحته أو أنه قد أخل إخلالاً جسيما بواجبات وظيفته، ومن ثم لم يقم سبب صحيح يسوغ للوزارة إتخاذ إجراء في شأنه عن طريق التأديب أو التقاعد إعمالاً لحكم المادة (76) من نظام الخدمة المدنية بادية الذكر، ومن حيث أنه متى كان الأمر ما تقدم وكان الثابت أن المتظلم قد أعيد إلى الخدمة في ذات الدرجة والوظيفة التي يشغلها حالياً اعتباراً من 1987/12/31.

وبذلك لم يكن في1988/6/10 تاريخ إحالته إلى التقاعد بالقرار المتظلم منه قد مضـي على إعادة تعيينه أكثر من ستة أشهر لم يثبت في حقه خلالها أمر يصلح أن يكون سببا صحيحاً مسوغا لإحالته إلى التقاعد وإذا كانت كفاية المتظلم عن الأعوام من1980إلى1986 بتقدير ممتاز وعن عام 1987 بتقدير جيد فمن ثم يكون القرار المتظلم منه حين قضي بإحالته إلى التقاعد قد صدر مخالفاً للقانون.

لذلك فقد انتهى رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرار رقم 138 لسنة 1988 المتظلم منه فيما قضي به من إحالة المتظلم/..... إلى التقاعد وما يترتب على ذلك من آثار.

مكافأة نهاية الخدمة لموظف عمل في جهتين حكوميتين

رقم الفتوى : 88/52/2
التاريخ : 1988/11/6

وتخلص الوقائع–حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أن المذكور غير كويتي عين بوزارة التربية في وظيفة مدرس براتب قدره ..... إعتبارا من.....، وبتاريخ. .... طلب القائد العام للجيش والقوات المسلحة من رئيس دائرة المعارف الموافقة على نقل المذكور للعمل بالجيش نظرا لحاجة الجيش إلى مفتش تربية بدنية، وبتاريخ..... وافق رئيس دائرة المعارف على نقل المذكور للعمل بالجيش والقوات المسلحة إعتبارا من ..... وكان يشغل في هذا التاريخ الدرجة الأولي من الحلقة الثالثة ووصل مرتبه إلى ..... د.ك، وبتاريخ ..... أصدر نائب القائد العام للجيش، والقوات المسلحة الأمر الإداري رقم..... بتعيين المذكور برتبة ملازم أول إعتبارا من.... على أن يكون مسئولاً عن تدريب الرياضة في الجيش الكويتي، وتنفيذاً لأحكام المادة(115) من القانون رقم 1967/32 في شأن الجيش فقد أبرم معه العقد حرف(أ) الذي يتضمن تعيينه ضابطاً بالجيش برتبة رائد– براتب أساسي يعادل الراتب المخصص لهذه الرتبة طبقا للجدول رقم(1) المرافق لقانون الجيش لمدة سنة قابلة للتجديد وذلك إعتبارا من .... وتدرج في الترقية حتى وصل إلى رتبة مقدم ثم انتهت خدمته لأسباب صحية إعتبارا من.....

وبتاريخ ..... طلبت وزارة الدفاع من ديوان الموظفين في كتابها رقم..... الموافقة على صرف مكافأة نهاية الخدمة المستحقة للمذكور عن خدمته بوزارة التربية عن المدة من .... حتى.... وأرفقت بهذا الطلب نماذج المكافأة الخاصة بتسوية مكافآته عن تلك المدة، وبتاريخ ..... طلب الديوان في كتابه المشار إليه استطلاع رأي هذه الإدارة عن مدي أحقية المذكور في صرف مكافأة نهاية خدمته عن المدة من..... حتى ... في ضوء القواعد العامة للتقادم.

وقد أفادت وزارة التربية في كتابها المؤرخ..... المرسل إلى وزارة الدفاع أنه بالرجوع لملف المذكور المحفوظ لدي الوزارة تبين أنه لم تصرف له المكافأة المستحقة عن مدة خدمته خلال الفترة من ... وحتى نهاية... كما لم يتقدم بأي طلب لصرف هذه المكافأة كما أفادت وزارة الدفاع في كتابها المؤرخ..... بأن

المذكور لم يطالب بصرف مكافأة نهاية خدمته بوزارة التربية طوال مدة خدمته في الوزارة حتى تاريخ إنهاء خدمته لبلوغه السن القانوني المقرر لترك الخدمة.

وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في 1988/10/31 فأستبان لها أنه:

من حيث أن الثابت من مطالعة الأوراق المذكورة أن المذكور قد نقل إلى الجيش والقوات المسلحة إعتبارا من..... بعد موافقة كل من رئيس دائرة المعارف والقائد العام للجيش والقوات المسلحة، ثم عين برتبة ملازم أول إعتبارا من..... بمقتضى الأمر الإداري رقم 1961/45 الصادر من القائد العام للجيش والقوات المسلحة وأستمر في الخدمة إلى أن انتهت خدمته في 1987/12/14 لأسباب صحية وعلى ذلك فإن خدمته تكون مستمرة ومتصلة في الجهتين في مفهوم استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة ومن ثم فإنه يكون مستحقا لهذه المكافأة إعتبارا من تاريخ خدمته بوزارة الدفاع في..... وبالتالي فلا محل لتطبيق قواعد التقادم في خصوصية الحالة المعروضة، إذ يتعين محاسبته على أساس المدة الكلية التي قضاها في الجهتين بإعتبارها وحدة واحدة على أن تتحمل وزارة التربية قيمة المكافأة عن مدة خدمته فيها حتى تاريخ نقله منها وتتحمل وزارة الدفاع قيمة القدر الباقي من هذه المكافأة إعتبارا من التاريخ المشار إليه حتى تاريخ بلوغه السن القانوني لترك الخدمة في.....

لذلك أنتهي رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى أحقية السيد/ ..... في صرف مكافأة نهاية خدمته عن المدة من ... حتى .... على النحو سالف البيان.

رقم الفتوى : 88/39/6
التاريخ : 1988/10/30

بلوغ انقطاع الموظف عن عمله بغير إذن أحد الحدين المشار إليهما في المادة (81) من مرسوم الخدمة المدنية لا يستتبع إنتهاء خدمته تلقائياً وبقوة وإنما يعتبر قرينة على الاستقالة وهذه القرينة مقررة لصالح جهة الإدارة.

إبداء الرأي حول التظلم المقدم من السيدة /..... من القرار رقم .... الصادر بتاريخ 1988/1/19 بإعادة تعيينها اعتباراً من 1988/1/23.

وتحمل الوقائع –حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أن المذكورة كانت تعمل بوظيفة مدرسة بوزارة التربية اعتباراً من 79/8/28، ولم تعد المذكورة إلى عملها بعد أن انتهت إجازتها إلا بتاريخ 1987/10/3 حيث تسلمت العمل بمدرسة.....، وبتاريخ 1988/1/12 طلبت الوزارة من الديوان إعادة تعيين المتظلمة بذات الدرجة والمرتب الذين كانت عليهما وذلك على الرغم من أنها ما زالت تعمل بالوزارة بكتابه رقم ..... المؤرخ ..... بأن إعادة تعيين المذكورة يستدعي استصدار قرار بإنهاء خدمتها من عملها الحالي ثم إعادة تعيينها، وبتاريخ..... أصدرت الوزارة القرار رقم ..... قاضيا باعتبار المذكورة مستقيلة من العمل اعتباراً من نهاية يوم ..... بداية إجازة الأمومة وذلك إعمالاً لحكم المادة الثالثة من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 13 لسنة 1979 بقواعد وأحكام الأجازة الخاصة.

وبتاريخ ..... أصدرت الوزارة القرار رقم.....متضمنا إعادة تعيين المذكورة في وظيفة مدرسة بذات الدرجة والمرتب السابقين وذلك اعتباراً من 1988/8/23، وبتاريخ 1988/2/15 قدمت المذكورة تظلماً من هذا القرار طالبة أن تكون إعادة تعيينها اعتباراً من تاريخ مباشرتها العمل في 1987/10/3 وليس من تاريخ صدور القرار.

وقد انتهي رأي كل من وزارة التربية وديوان الموظفين إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً. ومن حيث أن التظلم قد أحيل إلى هذه الإدارة لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في 1988/10/11 استبان لها أنه:

من حيث أنه لما كان التظلم الماثل ينطوي في حقيقته على الطعن في القرارين رقم .... الصادر بتاريخ 1988/1/13 فيما تضمنه من اعتبار المذكورة مستقيلة من العمل من نهاية يوم 1986/10/2 بداية إجازة الأمومة ورقم ..... الصادر بتاريخ 1988/1/19 فيما تضمنه من إعادة تعيين المذكورة بوظيفة مدرسة بذات الدرجة والمرتب السابقين وذلك اعتباراً من 1988/1/23 وهما بهذه المثابة من القرارات التي يتعين التظلم منها خلال ستين يوماً من تاريخ العلم بها علماً يقينا عملاً بنص المادة (7) من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة إدارية بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية معدلاً بالقانون رقم 61 لسنة 1982. ومن حيث أن الثابت أن القرارين المتظلم منهما قد صدرا بتاريخ 1988/11/13، 1988/1/19 ومن ثم تكون المتظلمة قد راعت المواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 المشار إليه وإذ استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبولاً شكلاً.

ومن حيث أنه عن الموضوع فإنه باستعراض أحكام المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية يبين أنه قد نص في المادة (51) منه على أن:

" يجوز منح الموظف بناء على طلبه إجازة خاصة بدون مرتب خلاف الإجازات الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام وذلك وفقاً للقواعد والأحكام التي يقررها مجلس الخدمة المدنية وإعمالا لهذا النص فقد أصدر مجلس الخدمة المدنية في 1979/8/29 القرار رقم 13 لسنة 1979 بقواعد وأحكام الأجازة الخاصة حيث نص في المادة الثالثة منه على أن:

" إذا قدم الموظف استقالته أثناء الأجازة المصرح له بها أو لم يعد إلى عمله خلال خمسة عشر يوماً من انتهائها اعتبر مستقيلاً من تاريخ بدء الأجازة"

ومن حيث أن البين من سياق المادة (51) من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية سالف الذكر أن المشرع قد فوض مجلس الخدمة المدنية في تقرير القواعد والأحكام التي تنظم الأجازة الخاصة بدون مرتب التي يجوز أن تمنح للموظف بناء على طلبه إضافة غلي الإجازات الخاصة المنصوص عليها في هذا النظام وإذا كان من المقرر أن التفويض ينبغي أن يمارس في الحدود التي رسمت له فمن ثم فإن التفويض على الوجه المشار إليه إنما يقتصر في نطاقه على بيان نظام الأجازة الخاصة المنوه عنها من حيث مدتها وشرائط الترخيص فيها والسلطة المختصة بمنحها ولا يتعدى هذا النظام.

ومن حيث أنه لا ريب في أن الحكم الذي نصت عليه المادة الثالثة من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 13 لسنة 1979 المشار إليه، ومؤداه اعتبار الموظف الذي رخص له في إجازة خاصة بالتطبيق لأحكام هذا القرار مستقيلا اعتباراً من تاريخ بدء هذه الأجازة إذا طلب الاستقالة أثناها أو انقطع عن العمل لمدة خمسة عشر يوما عقب انتهائها– هذا الحكم– لا يدخل بطبيعته في نطاق التفويض الذي خول لمجلس الخدمة المدنية في هذا الخصوص غذ أنه لا يستهدف في مرماه تنظيم الأجازة الخاصة بالمفهوم سالف البيان ولا يعد بأي وجه من مقتضيات هذا التنظيم أو دواعيه وإنما يتناول في واقع الأمر بيان الأثر الذي يترتب على استقالة الموظف المرخص له في الأجازة الخاصة صريحة كانت أو ضمنية أثناء هذه الأجازة أو عقب نهايتها الأمر الذي يخرج عن نطاق الخدمة المدنية سالفة الذكر، ومن ثم فلا وجه للاعتداد به في هذا الخصوص.

ومن حيث أن نظام الخدمة المدنية المشار إليه قد تكفل ببيان الأثر الذي يترتب عليه انقطاع الموظف عن عمله ولو كان ذلك عقب إجازة مرخص له بها أيا كان نوعها –دورية أو مرضية أو خاصة.

إذ نص في المادة (81) منه على أن:

" إذا انقطع الموظف عن عمله بغير إذن ولو كان ذلك عقب إجازة مرخص بها يحرم من مرتبه عن مدة انقطاعه مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية فإذا بلغ الانقطاع خمسة عشر يوما متصلة أو ثلاثين يوما غير متصلة في خلال اثني عشر شهرا اعتبر مستقيلا بحكم القانون.

وقد صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 3 لسنة 1981 بشأن تفسير المادة (81) من نظام الخدمة المدنية قاضياً في مادته الأولي بأن:

" يكون تطبيق أحكام المادة (81) من نظام الخدمة المدنية بمراعاة الآتي:

1) **أن تعبير " اعتبر الموظف مستقيلاً بحكم القانون " الوارد في هذه المادة لا يستتبع إنتهاء خدمة الموظف تلقائيًا وإنما اعتباره مقدماً استقالته بحكم القانون من تاريخ بلوغ انقطاعه عن العمل بغير إذن أحد الحدين اللذين نصت عليهما المادة المذكورة.**
2) **أن جهة الإدارة تترخص بسلطة تقديرية في نظر الاستقالة الاعتبارية فلها أن تقبل هذه الاستقالة ومن ثم تنهي خدمة الموظف أو أن تعيده لعمله (وذلك على ضوء تقديرها لما يقدمه لها من أعذار).**

ومن حيث أن المستفاد من سياق نص المادة (81) من نظام الخدمة المدنية مفسراً بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 3 لسنة 1981 المشار إليه أن بلوغ انقطاع الموظف عن عمله بغير إذن أحد الحدين الذين نصت عليهما تلك المادة لا يستتبع إنتهاء خدمته تلقائياً وبقوة القانون وإنما يعتبر قرينة على الاستقالة وهذه القرينة مقررة لصالح جهة الإدارة فإن شاءت أعملت حكم هذه المادة في حقه إذا توافر مناط تطبيقه كما أن لها ألا تعمل أثره فلا يعتبر مستقيلاً اكتفاء بمساءلته تأديبياً مع حرمانه من مرتباته وبدلاته ومزايا وظيفته خلال مدة انقطاعه عن العمل.

ومن حيث أن الثابت من سرد الوقائع على الوجه المبين آنفا أن المتظلمة قد انقطعت عن العمل دون إذن عقب إنتهاء الأجازة الخاصة التي رخص لها فيها مدة تزيد على خمسة عشر يوماً متصلة وهي المدة التي يعتبر الموظف فيها مقدماً استقالته وفقاً لحكم المادة (81) من نظام الخدمة المدنية آنفة الذكر إلا أنها عادت للعمل في 1987/10/3 وإذ رخصت لها الوزارة في العودة إلى العمل والاستمرار فيه على وجه ينبئ عن أن نيتها لم تتجه إلى إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربطهما فمن ثم تنتفي القرينة القانونية التي رتبها القانون على الانقطاع في هذا الخصوص وبالتالي تكون خدمة المتظلمة قائمة ومستمرة لا انفصام فيها.

ومن حيث إنه على ما تقدم يكون القرار رقم 14988 الصادر بتاريخ 1988/1/13 فيما قضي له من اعتبار المتظلمة مستقيلة من العمل اعتباراً من نهاية يوم 1986/10/2 بداية إجازة الأمومة يكون قد صدر على غير سند من القانون وبالتالي خليقا بالسحب وما ترتب عليه من آثار وترتيباً على ذلك يكون القرار رقم .... الصادر بتاريخ 1988/1/19 متضمنا إعادة تعيين المتظلمة في وظيفة مدرسة بذات الدرجة والمرتب السابقين اعتباراً من 1988/1/23 قد صدر على غير محل، ومن ثم مخالفاً للقانون.

لذلك فقد انتهي رأي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى قبول التظلم شكلاً وفي الموضوع بسحب القرارين رقمي 14988، 12805 الصادرين في 13،19 من يناير 1988 على التوالي واعتبار مدة خدمة المتظلمة متصلة مع عدم استحقاقها أية مرتبات أو بدلات أو مزايا وظيفية خلال مدة انقطاعها عن العمل.

لا يجوز إعادة تعيين الموظف إلا بعد رد اعتباره قانونياً

رقم الفتوى : 88/68/2

التاريخ : 1988/4/3

عدم جواز إعادة تعيين الموظف الصادر ضده حكم قضائي بعقوبة سالبة للحرية إلا بعد أن يرد إليه اعتباره، يجوز للوزير المختص استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة من عدمه كسلطة تقديرية.

إبداء الرأي حول مدي جواز تعيين السيد/..... على ضوء الحكم الصادر من المحكمة الكلية–دائرة الجنايات– في القضية رقم..... والذي تأيد إستئنافياً بالحكم الصادر من محكمة الاستئناف العليا–الدائرة الجزائية الأولي–.

وتخلص وقائع الموضوع–حسبما تبين من مطالعة الأوراق–في أن المذكور كان يشغل وظيفة كاتب/د بالدرجة الثامنة/عامة بوزارة الداخلية اعتباراً من ونهيت خدمته بتاريخ..... تنفيذا للحكم الصادر من المحكمة الكلية–دائرة الجنايات– بتاريخ..... في القضية رقم... والقاضي:

أ) بمعاقبته بالحبس لمدة سنتين مع الشغل والنفاذ وتغريمه مبلغ ألفيها دينار عن التهمة الأولي– تقديم مخدر الحشيش للتعاطي بغير مقابل –المسندة إليه.

ب) بالحبس لمدة سنة وثمانية أشهر مع الشغل والنفاذ وتغريمه مائتي دينار وبدفع غرامة جمركية مائة فلس عن التهمتين الثانية–حيازة مخدر الحشيش للتعاطي والأخيرة–التهريب الجمركي المنسوبتين إليه وذلك بعد أن تأيد هذا الحكم إستئنافياً بالحكم الصادر من محكمة الاستئناف العليا–الدائرة الجزائية الأولي– بتاريخ ... في الطعن رقمي ....،.... الذي قضي بإيقاف تنفيذ عقوبة الحبس بالنسبة للمتهمين من الخامس حتى السابع ومن التاسع حتى الثاني عشر منهم المذكور لمدة ثلاث سنوات تبدأ من التاريخ المشار إليه على أن يقدم كل منهم تعهدا بكفالة شخصية بعدم العودة إلى الإجرام.

وتـذكرون أنــه بتـاريخ ..... ورد للـديوان كتـاب (وزارة الشـئون الاجتماعيـة والعمـل) مرفقًـا بـه صـحيفة الحالـة الجنائيـة الخاصـة بالمـذكور مبينـاً فيهـا الحكـم الصـادر ضـده بـالحبس مـع إيقـاف تنفيـذ العقوبـة فـي الجنايـة المـذكورة وذلـك لاسـتطلاع رأي الـديوان حـول مـدي جـواز تعيينـه وقـد تشـعبت الآراء حـول أثـر الحكـم الصـادر بعقوبـة مقيـدة للحريـة فـي جنايـة مـع إيقـاف التنفيـذ علـى التعيين في الوظائف العامة.

ذهب رأي إلى أن هذا الحكم لا يحول دون التعيين إعمالاً بالمادة الأولي من نظام الخدمة المدنية واحتراما لحجيته. وذهب رأي آخر إلى أن النصوص المتعلقة بالتعيين هي نصوص مقيدة لسلطة الإدارة، وبالتالي فإن هذا الحكم يعد مانعاً من موانع التعيين.

وذهب رأي ثالث إلى أن هذا الحكم وإن كان بحسب الأصل مانعاً من التعيين إلا أنه متى صدر بإيقاف التنفيذ فإن للوزير تعيينه قياساً على السلطة المخولة له في إنهاء أو عدم إنهاء خدمة الموظف الصادر ضده الحكم مع الإيقاف عملا بالمادة 32/5 من قانون الخدمة المدنية.

وبعرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بإدارة الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في 1988/3/24 فأستبان لها أنه:

من حيث أن المادة(1) من المرسوم الصادر في 1979/4/4 في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أنه: يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف:.....

7- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين وذلك مع مراعاة أحكام القانون رقم 1971/9 المشار إليه ".

ومن سياق هذا النص يتبين لنا أن من الموانع التي تحول دون تولي الشخص الوظيفة العامة سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وسواء كانت العقوبة

التي تضمنها واجبة النفاذ أم أنه قد أمر بوقف تنفيذها لعموم نص البند(7) من المادة المذكورة والقاعدة " أن العام يبقي على عمومه ما لم يتم تخصيصه.

إذا لو أراد المشرع أن يرتب أثر على وقف تنفيذ العقوبة في مجال التعيين لنص على ذلك صراحة كما فعل عندما رتب هذا الأثر في مجال إنهاء الخدمة بأن نص في المادتين 32/5 من قانون الخدمة المدنية، 71/5 من نظام الخدمة المدنية على أن:

" **ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة** ".

ولم يشـــأ حتى في هذه الحالة أن يمنع ترتيب الأثر الإداري في إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون وإنما إناطة بالوزير المختص فله إن شـاء إنهاء أو عدم إنهاء خدمة الموظف الصـادر ضـده الحكم مع الإيقاف وفقاً لما يراه متفقاً مع حسن سير المرفق ومقتضيات المصلحة العامة وعلى ذلك فإن الشخص الصـــادر ضـــده حكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشـــرف أو الأمانة مع إيقاف التنفيذ لا يجوز تعيينه أو إعادة تعيينه في إحدى الوظائف العامة إلا بعد أن يرد إليه اعتباره وغني عن البيان أنه لا محل لانطباق ما ورد في القانون رقم 1971/9 في شأن عدم إثبات السابقة الجزائية الأولي والقاضي بعدم إثبات الحكم الصادر لأول مرة في أية جريمة بالغرامة أو بالحبس أو بهما معًا في صحيفة الحالة الجنائية إذ أن هذا الحكم مقصـور على التعيين المبتدأ ولا يمتد إلى إعادة التعيين وهو ما تقتضـيه الحكمة من القانون المشـــار إليه ذلك لأنه إن جاز التجاوز عن الســـابقة الأولي عن التعيين في الوظيفة العامة ابتداء فإنه وقد أنخرط الموظف في سـلك الوظيفة والتزم بمقتضـياتها لا يجوز التجاوز عما يشـين كرامته أو يمس نزاهته ومن ثم فإذا ما أرتكب وهو موظف من الجرائم ما من شـــأنه أن يفقده وظيفته فلا يجوز إعادته إلى الخدمة إلا بعد أن يرد إليه اعتباره والقول بغير ذلك من شأنه مد الحكم الوارد في المادة 1/7 من نظام الخدمة المدنية إلى المادتين 32/5 من قانون الخدمة المدنية، 71/5 من ذات النظام الأمر الذي لم يفعله المشـرع ولم يرده إذا لو أراده لنص عليه صـراحة هذا فضـلاً عن أن الموظف الذي تنتهي خدمته طبقا لحكم المادة 32/5 من قانون الخدمة المدنية ســـيكون أفضـــل حالاً من زميله الذي

تنتهي خدمته بحكم أو قرار تأديبي إذ بينما تجوز إعادة الأول إلى الخدمة لا يجوز إعادة الآخر وفقاً لحكم المادة 1/6 من نظام الخدمة المدنية قبل مضي ثلاث سنوات على الحكم أو القرار التأديبي النهائي.

لذلك انتهي رأي الجمعية لقسمي الفتوى والتشريع بالإدارة إلى عدم جواز إعادة تعيين السيد/..... في إحدى الوظائف الحكومية إلى أن يرد إليه اعتباره على النحو سالف البيان.

صرف حقوق الموظف المادية بعد وفاته

رقم الفتوى : 2/527/85/579

التاريخ : 1986/3/1

مدي جواز صرف ما يستحقه الموظف بعد وفاته لمن يتم تسميتهم في إقراره وتطبيق ذلك على العاملين بمؤسسة الخطوط الجوية الكويتية.

إبداء الرأي حول مدي جواز صرف ما يستحق للموظف بعد وفاته لمن يتم تسميتهم في الإقرار الصادر منه بناء على تعميم ديوان الموظفين رقم 1980/17 في شأن تحديد المستفيدين من استحقاقات الموظفين لدي الحكومة عند وفاتهم ومدي براءة ذمة المؤسسة على أثر ذلك.

وتذكرون أن المستحقات المقررة للعاملين أو ورثتهم عند الوفاة تتمثل فيما يلي:

1) راتب الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له.
2) منحة تعادل راتب شهر شامل بحيث لا تقل عن مائتي دينار لمواجهة النفقات العاجلة في حالة وفاة الموظف.
3) بدل نقدي عن رصيد الإجازات المستحقة.
4) التعويض المدفوع من شركات التأمين بسبب الوفاة أو العجز الكامل.
5) مكافأة نهاية الخدمة.
6) الأموال المستحقة للموظف في صندوق الإدخار.
7) بدل نقدي عن عمل إضافي لساعات الطيران ومبيت ليلي وغير ذلك.

ورداً على ذلك نفيد بأن الأصل أن كل ما يخلفه المتوفي من أموال أو حقوق إنما يدخل في نطاق التركة ما لم يتدخل المشرع فيخرج أحد هذه العناصر من نطاق التركة بنص صريح إذ المقرر شرعا لدي جمهور الفقهاء أن التركة عبارة عن كل ما يتركه الشخص بعد موته من أموال وحقوق مالية أو حقوق

رجح فيها العنصر المالي عن الحق الشخصي بقطع النظر عن أن يكون المستحق لها وارثا أو غير وارث.

ومن حيث أنه يبين من الرجوع إلى لائحة الخدمة لمؤسسة الخطوط الجوية الكويتية الصادرة بناء على التعويض المنصوص عليه في المادة (5) من القانون رقم 21 لسنة 1965 بإنشاء المؤسسة يبين أن المادة 82 منها نصت على أنه " إذا توفي الموظف أثناء الخدمة فتستمر المؤسسة في صرف المرتب الذي كان يصرف له بافتراض عدم وفاته عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له ويجرى الصرف إلى شخص واحد يحدده الموظف فإذا لم يعين أحدا تضاف هذه المبالغ إلى مستحقات نهاية الخدمة للموظف وتصرف إلى مستحقيها ".

كما نصت المادة(83) منها على أنه " إذا توفي الموظف أثناء الخدمة فيصرف إلى زوجته أو أكبر أبناؤه البالغين المسجلين لدي المؤسسة منحة توازي مرتب شهر شامل بحيث لا تقل عن مائتي دينار ويصرف هذا المبلغ فورا لمواجهة النفقات العاجلة.

ومودى ذلك أنه يجوز للموظف أن يعين في الإقرار الذي يحرره من يصرف له مرتب الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له، أما منحة الوفاة المشار إليها فتصرف لزوجته أو أكبر أبنائه البالغين. فإذا لم يكن الموظف قد ترك زوجة أو أولاًد فإنه يتعين صرف هذه المبالغ للورثة بإعتبارها تركة، وعلى ذلك فإنه لا يجوز للمؤسسة أن تصرف هذه المبالغ لغير من ذكر في المادة(83) ولو تضمن الإقرار الصادر من الموظف غير ذلك.

وأما عن مستحقات الموظف الأخرى المشار إليها في كتابكم المشار إليه، فإنه يبين من الإطلاع على قانون الخدمة المدنية ومرسوم نظامه وكذلك لائحة الخدمة بالمؤسسة أنها خلت من تنظيم خاص لاستحقاق هذه المبالغ وصرفها بعد وفاة الموظف.

وعلى ذلك فإن هذه المبالغ جميعها تدخل في نطاق التركة كعنصر من عناصرها وتخضع لكافة ما تخضع له التركة من أحكام، ومن ثم فإنها تصرف طبقاً للأحكام المقررة في قواعد الميراث، وعلى ذلك فإن الإقرار الصادر من الموظف بتسمية من يصرف لهم هذه المبالغ لا يبرئ ذمة المؤسسة من الصرف ما لم يكن هناك توكيل بالقبض من جميع الورثة.

ولا يغير من ذلك ما أجازه التعميم رقم 1980/17 في شأن تحديد المستفيدين من استحقاقات الموظف لدي الحكومة عند وفاته إذ أن هذا التعميم لا يجوز له أن ينشئ أحكام تخالف الأصول العامة أو القواعد المنصوص في القوانين واللوائح التي تنظم التوظف.

إنهاء خدمة الموظف المتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية

رقم الفتوى : 83/39/2
التاريخ : **1984/9/1**

لجهة الإدارة إيقاف الموظف الذي يتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ثم إنهاء خدمته إذا لم يقدم نفسه إلى شعبة التجنيد التابع لها خلال المدة القانونية المقرر في القانون رقم 1979/15 في شأن الخدمة المدنية.

إبداء الرأي حول جواز إيقاف الموظف المتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية عن العمل وإمكانية إنهاء خدمته لهذا السبب.

وتخلص وقائع الموضوع في أن وزارة التربية قد طلبت من ديوان الموظفين إبداء رأيه عن مدي سلامة القرار التي تزمع إصدارة لوقف الموظف المتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية عملاً بالمادة 30 من قانون الخدمة المدنية ومدي إمكان إنهاء خدمته لهذا السبب.

وتشيرون إلى أن الرأي حول هذا الموضوع بالديوان أنقسم إلى اتجاهين على النحو الوارد تفصيلاً بكتابكم المشار إليه.

نفيد بأن المادة (30) من القانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن: يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية:

1) إذا اقتضت مصلحة التحقيق أو المصلحة العامة ذلك ويكون الوقف بقرار مسبب لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر يجوز مدها لمدة مماثلة يعود بانتهائها إلى عمله. فإذا كان وقف الموظف عن عمله لمصلحة التحقيق أو وقف صرف مرتبه ولا يرد له إلا إذا ثبت عدم مسئوليته أو عوقب بالإنذار أو بالخصم من المرتب لمدة لا تزيد عن أسبوع.

2) إذا حبس في دولة الكويت حبسا احتياطيا أو تنفيذا لحكم قضائي. ونصت المادة الثانية من القانون رقم 1.7 لسنة 198. في شأن الخدمة الإلزامية والاحتياطية على أن: " يكلف بالخدمة الإلزامية كل كويتي من الذكور أتم الثامنة عشرة ولم يتجاوز الثلاثين من عمره"

ونصت المادة الثالثة منه على أنه " يجب على كل كويتي أتم الثامنة عشرة من عمره أن يقدم نفسه خلال ثلاثين يوما من التاريخ الذي يتم فيه هذا السن شعبة التجنيد التابع لها".

وتضمنت المادة السابعة بيان حالات الاستثناء من الخدمة العسكرية والإعفاء منها.

كما بنيت المواد من التاسعة إلى الرابعة عشرة الحالات التي يتم فيها التأجيل من الخدمة الإلزامية. ونصت المادة(39) منه على أن " كل مواطن أتم الثامنة عشرة ولم يتجاوز الثلاثين سنة من عمره ولم يؤد الخدمة الإلزامية ولم يعف أو يستثني منها أو يؤجل تجنيده لا يجوز تعيينه في أي وظيفة أو عمل في جهة حكومية أو غير حكومية كما لا يجوز منحه ترخيصا بمزاولة أي عمل خاص كما لا يسمح له باستخراج جواز سفر إلا بموافقة شعبة التجنيد المختصة.

وحيث أن مفاد ما تقدم أن المشرع أورد بالمادة(39) من قانون الخدمة الإلزامية حظراً عاماً مؤداه عدم جواز تعيين أي مواطن كويتي أتم الثامنة عشرة ولم يتجاوز الثلاثين من عمره في الحكومة أو غير الحكومة من الهيئات أو المؤسسة العامة أو الخاصة ما لم يحدد موقفه من الخدمة الإلزامية بأن يقدم الشهادة الدالة على أدائه الخدمة الإلزامية أو الاستثناء أو الإعفاء أو التأجيل على النحو المبين بهذا القانون.

وهذا النص يتضمن استحداث شرط جديد من الشروط التي يجب توافرها فمن يعين بالحكومة أو غير الحكومة، فهو يعتبر تعديلاً بالإضافة إلى نص المادة الأولى من المرسوم الصادر في شأن الخدمة المدنية والخاص بالشروط الواجب توافرها فيمن يعين في إحدى الجهات الخاضعة لأحكامه، وكذلك النصوص المنظمة لشروط التعيين في الهيئات أو المؤسسات العامة أو الخاصة، وتبعا لذلك فإن تحديد الموقف من

الخدمة الإلزامية يعتبر شرطا جوهريا للتعيين في الوظائف العامة أو الخاصة– بأعتبار أن الخدمة الإلزامية هي من أسمي واجبات المواطن نحو وطنه– فإذا لم يتحقق هذا الشرط فإن الموظف يكون قد فقد أحد الشروط الجوهرية اللازمة للتعيين الأمر الذي يوجب عدم تعيينه أو إنهاء خدمته– حسب الأحوال– كأن يكون قد تم تعيينه لتوافر سبب من أسباب الإعفاء من الخدمة أو التأجيل منها ثم زال سبب الإعفاء أو التأجيل ولم يقدم نفسه لإدارة التجنيد فحينئذ يتعين على جهة الإدارة إنهاء خدمته لفقده أحد الشروط الواجب توافرها للتعيين ولها قبل إتخاذ هذا الإجراء وقفه عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر كإجراء تهديدي وهذا الإجراء يجد سنده التشريعي في نص المادة(3.) من قانون الخدمة المدنية التي تقضي باتفاق الموظف عن العمل إذا اقتضت مصلحة التحقيق أو المصلحة العامة ذلك.

فهذا الإيقاف تقضيه المصلحة العامة، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، فإن من يملك الأكثر– وهو إنهاء الخدمة– يملك الأقل وهو الإيقاف عن العمل، وبناء على ما تقدم نرى أن لجهة الإدارة إيقاف الموظف الذي يتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أشهر تم إنهاء خدمته إذا لم يقدم نفسه إلى شعبة التجنيد التابع لها خلال المدة المشار إليها.

إنهاء خدمة الموظف المرتكب لجريمة مخلة بالشرف

رقم الفتوى : 8186- 2/458/83

التاريخ : **1983/12/21**

تعريف الجريمة مخلة بالشرف: هي الجريمة التي ترجع إلى ضعف في الخلق وإنحراف في الطبع يفقد الشخص الثقة في أمانته وشرفه وتستوجب ازدراءه واحتقاره من المجتمع وفقاً لمعايير تقييمه للأفعال سواء أكان تقييماً أدبياً أو دينياً. يجوز إنهاء خدمة الموظف المرتكب لجريمة مخلة بالشرف طبقاً للمادتين 32/5 من قانون الخدمة المدنية و71/5 من نظام الخدمة المدنية.

إبداء الرأي حول إعتبار حمل موظف ذي اختصاص قضائي على الامتناع عن إتخاذ إجراءات يقضي بها القانون من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة. فقد أعترف الجاني بزنة حمل موظف ذي اختصاص قضائي على الامتناع عن إتخاذ إجراءات يقضي بها القانون وقد قضي بحبسه سنة مع الشغل والنفاذ وتأييد الحكم إستئنافياً.

ولإبداء الرأي نقول بأنه كلا من قانون الجزاء وقانون نظام الخدمة المدنية قد خلا من تعريف الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة أو تحديدها.

والمستقر عليه أن الجريمة المخلة بالشرف هي الجريمة التي ترجع إلى ضعف في الخلق وإنحراف في الطبع يفقد الشخص الثقة في أمانته وشرفه وتستوجب ازدراءه واحتقاره وفقاً لمعايير تقييمه للأفعال سواء أكان تقييماً أدبياً أو دينياً.

ولما كان الثابت أن التهمة التي نسبت إلى المذكور هي جريمة حمل موظف ذي اختصاص قضائي على الامتناع عن إتخاذ إجراءات يقضي بها القانون الأمر الذي أستوجب معاقبته ومن ثم فإن هذه الجريمة لا تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف حسب التعريف السابق للجريمة المخلة بالشرف (وإن جاز مساءلته تأديبياً عنها) وهي بهذه المثابة لا تجيز إنهاء خدمة الموظف.

ولذلك نرى أن ما ثبت في حق المذكور لا يعتبر فعلاً مخلاً بالشرف أو الأمانة مما يستوجب فصله طبقاً لقانون الخدمة المدنية.

فصل موظف لارتكابه فعلا مؤثماً جنائياً

رقم الفتوى : 1982/3/6

التاريخ : 1982/9/8

القرار الصادر بفصل موظف لارتكابه فعلاً مؤثماً جنائياً . توافر هذا السبب للقرار المذكور يبرئ القرار من العيب المتظلم منه ويوفر له السبب الصحيح الذي يحصنه ضد الإلغاء أو السحب بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتابكم (وزارة التربية إلى رئيس ديوان الموظفين) بشأن التظلم المقدم من السيدة /..... من القرار الصادر بإنهاء خدمتها.

نفيد بأنه لما كانت وقائع الموضوع توجز فيها أنه قدمت شكوى ضد السيدة المذكورة التي كانت تعمل مدرسة بمدرسة ..... للبنات نسبت إليها فيها قيامها وزوجها . بتزوير مؤهلها العلمي الذي عينت بمقتضاه و كذلك تزوير شهادة ميلاد ابنة زوجها المذكور من زوجة أخرى بأن أثبتت بشهادة الميلاد أن هي ابنتها خلافاً للحقيقة و إنها تمكنت من الحاقها بمدرسة زبيدة المتوسطة و قد أجرى تحقيق إداري فيما جاء بالشكوى المذكورة اسفر عن ثبوت سلامة المؤهل العلمي للمشكو فيها حقها وعدم تزويره و بالتالي عدم صحة الواقعة الأولى فيها حقها و بالنسبة للواقعة الثانية فقد كشف التحقيق عن أن ... من مواليد 1969 وأن أسم الأم الثابت بشهادة الميلاد محل التحقيق هو أسم المشكو فيها حقها فيها حين أنه ثبت من وثيقة الزواج انها تزوجت بزوجها الحالي ..... والد الابنة المذكورة عام 1976 وبررت المشكو فيها حقها هذا التناقص بأنها كانت متزوجة من زوجها الحالي قبل عام 1969 وأنجبت منه ابنتهما المذكورة ثم طلقت منه بعد مولدها بعام وعادت وتزوجت مرة ثانية بعقد جديد عام 1976 وطلبت أعطاها مهلة حتى نهاية الأجازة الصيفية لتقديم وثيقة زواجها قبل عام 1969 كما طلب زوجها السيد ..... إمهاله لمدة أسبوع لإحضار هذه الوثيقة وقد خلصت مذكرة التحقيق إلى وجود شبهة تزوير فيها شهادة ميلاد ..... وإنتهت إلى طلب رفع التحفظ عن جواز سفر المشكو فيها حقها وإمهالها حتى نهاية العطلة الصيفية لكى تقدم وثيقة زواجها قبل عام 1969 من إبلاغ سلطات التحقيق الجنائي بالواقعة وبعرض هذه المذكرة على السيد وكيل وزارة التربية أشر برفع الأمر إلى سيادة وزير التربية الذي قرر اعتماد رفع التحفظ على جواز سفر المشكو فيها حقها وإنهاء عقدها تأديبياً وفصل الطالبة من المدرسة لعدم أحقيتها فيها ذلك.

وبتاريخ 1982/5/19 صدر القرار رقم 5378 متضمنا إنهاء خدمة المشكو فيها حقها اعتباراً من يوم 1982/8/31 وبتاريخ 1982/7/5 تظلمت المشكو فيها حقها من هذا القرار بتظلم ذكرت فيه أنها مستعدة لتقديم المستندات الدالة على صحة أقوالها وببحث هذا التظلم بمعرفة وزارة التربية انتهت إلى رفضه تأسيساً على أن قرار الفصل المتظلم منه هو قرار إنهاء خدمة صدر إستناداً إلى البند العاشر من عقد إستخدام المتظلمة المضاف إلى العقد بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2 لسنة 1981 والذي يجيز لطرفيها العقد إنهاءه بغير إبداء الأسباب بعد إنذار الطرف الأخر بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر تحسب ضمن مدة الخدمة وأن هذا القرار لم يستند إلى الشبهات التي كانت حول المشكو فيها حقها والتي تضمنتها مذكرة التحقيق ولقد أيد ديوان الموظفين هذا الرأي إستناداً إلى أن ديباجة القرار المتظلم منه لم تتضمن إيه إشارة إلى التحقيق بما ينتفي معه أنه قرار تأديبي .

وحيث إنه يبدو واضحاً مما تقدم أن الوزارة أصدرت قرارها سالف البيان بمناسبة التحقيق الذي أجرى وبسبب ما أسند إلى المشكو فيها حقها من تزوير لشهادة الميلاد محل التحقيق فالوزارة فيها واقع الأمر استهدفت بقرار فصل المشكو فيها حقها من الخدمة لما نسب إليها من إتهام على ما وضح من الأوراق ومن ثم فإن القرار المتظلم منه هو فيها حقيقته قرار تأديبي.

وحيث أن الثابت مما أجرى من تحقيق أن تاريخ ميلاد الابنة سابق فيها تاريخه على قيام الزوجية بين المشكو فيها حقها وزوجها والد الابنة المذكورة ولم تقدم المشكو فيها حقها أو زوجها المذكور ما يثبت سبق زواجها قبل عام 1969 بالرغم من انقضاء أكثر من ثلاثة أشهر على إجراء التحقيق الأمر الذي يدل على صحة ما جاء بالشكوى من تزوير شهادة الميلاد محل التحقيق ومن ثم يكون القرار المتظلم منه بحسبانه قرارا تأديبياً قد قام على سببه الصحيح واستخلص استخلاصا سائغاً من أصول ونتيجة تؤدى إليه مما يتعين معه رفض التظلم.

الحكم على الموظف بعقوبة مقيده للحرية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف

رقم الفتوى : 2521 – 82/109/2

التاريخ : 1982/4/12

تاريخ خدمته عند الحكم عليه بعقوبة مقيده للحرية فيها جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة – تحديد هذا التاريخ بصدور قرار إنهاء الخدمة ان صدر . بيان ذلك .

بالإشارة إلى كتابكم (وزارة التربية) رقم . بتاريخ ..... بشأن الإفادة بالرأي عن تحديد التاريخ الذي انتهت فيه خدمة السيد/ ..... المراسل بمدرسة... نفيد بأنه لما كانت وقائع الموضوع توجز فيها أنه بتاريخ 1980/12/21 قضت محكمة الجنايات فيها القضية رقم 3234 / 1980 بحبس المذكور المراسل بمدرسة ..... للبنين لمدة سنة واحدة مع الشغل وأمرت بوقف تنفيذ الحكم لمدة ثلاث سنوات تبدأ من يوم صيرورته نهائياً وذلك لما ثبت فيها حقة من ارتكابه لجريمة سرقة بطريق التسور والكسر فاستأنفت النيابة العامة هذا الحكم وقضت محكمة الاستئناف العليا بجلسة 1981/3/16 بقبول الاستئناف شكلاً فيها الموضوع بتعديل الحكم المستأنف وبحبس المتهم سنة وثمانية أشهر مع الشغل فطعن المتهم فيها هذا الحكم بالتمييز وبجلسة 1982/2/8 قضت دائرة التمييز بقبول الطعن شكلاً وفيها الموضوع بتمييز الحكم المستأنف وفيها موضوع الاستئناف بتعديل الحكم المستأنف وحبس المتهم المذكور سنة وثمانية أشهر مع الشغل وأمرت بوقف هذه العقوبة لمدة ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ صدور الحكم .

ومن حيث أن المادة 32 من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 بشأن الخدمة المدنية تنص على أنه: " تنتهى الخدمة لأحد الأسباب الأتية ..... – الحكم بعقوبة مقيده الحرية فيها جناية أو فيها جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، و يجوز للوزير استبقاء الموظف فيها حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.

ومن حيث أن الوزير عندما يستخدم سلطته المخولة له فيها الفقرة الخامسة من المادة 32 سالفة البيان فيها عدم استبقاء الموظف فيها الخدمة فيها حالة الحكم عليه مع وقف التنفيذ بعقوبة جناية أو فيها جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة فإن المركز القانوني بإنهاء رابطة التوظيف لا ينشأ إلا بصدور قرار الوزير

بإنهاء الخدمة ذلك أن مؤدى حكم المادة 32/5 المشار إليها إنه بقضاء المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة أن تسترد جهة الإدارة سلطتها التقديرية فيها تقدير خطورة الجريمة التي ارتكبها الموظف و النتائج التي تترتب عليها و مدى تأثيرها على اعتبارات العمل فيها الحكومة أو المرفق فتقرر فيها ضوء هذا التقدير إما استمرار الموظف فيها الخدمة أو إنهاء خدمته ومما لا جدال فيه أن هذا التقدير من الجوانب التقديرية التي تستقل الإدارة بالترخيص فيها وبالتالي يكون قرارها فيها هذا الصدد قراراً منشئاً وليس قراراً كاشفاً.

لذلك فإن تاريخ إنتهاء خدمة الموظف المعروض حالته سالفة الذكر يتحدد بتاريخ صدور قرار وزير التربية بإنهاء خدمته".

الأخطاء الشخصية للموظفين

خطأ الطبيب يعد خطأً شخصياً يتحمله من ماله الخاص ولا تتحمله وزارة الصحة

رقم الفتوى : 2012/251/2

التاريخ : 2012/7/11

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2012/5/30 في شأن طلب إبداء الرأي حول ما إذا كان خطأ الدكتور/..... يعد خطأ شخصياً يتحمل المذكور تعويضه من ماله الخاص أم خطأ مرفقيا تتحمله الوزارة.

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أنه بتاريخ2009/4/19 أجري الدكتور/..... عملية جراحية (عملية منظار) على السيد/..... في مستشفى..... وتم إجراء هذه العملية على الركبة اليسرى (السليمة) بدلاً من الركبة اليمني (المصابة).

وبتاريخ 2009/6/11 أقام السيد/..... دعوى قضائية قيدت برقم ...../2009 تجاري مدني كلي حكومة /6 مختصماً فيها الطبيب المذكور (مدعي عليه أول) ومدير عام مستشفى بصفته (مدعي عليه ثاني) ووزير الصحة بصفته (مدعي عليه ثالث).

وبتاريخ 2011/6/21 قضت المحكمة الكلية " بإلزام المدعي عليهم بأن يؤدوا بالتضامن فيما بينهم للمدعي مبلغ وقدره خمسة الاف دينار كويتي تعويضاً نهائياً عن الأضرار المادية والأدبية..." على سند تحقيق أركان المسئولية التقصيرية من جانب الطبيب تابع الوزارة.

وبتاريخ 2011/12/13 قضت محكمة الاستئناف في الطعون أرقام 2984، 3172، 2011/3208 مدني /8 بتعديل المبلغ المحكوم به للتعويض عن الأضرار المادية والأدبية بجعله خمسة آلاف وواحد دينار كويتي على سبيل التعويض المؤقت.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن البند (1) من المادة (240) من القانون الصادر بالمرسوم بالقانون رقم 67 لسنة 1980 تنص على أن:

"**يكون المتبوع مسئولاً، في مواجهة المضرور، عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، متي كان واقعاً منه في أداء وظيفته أو بسببها**".

وتنص المادة (241) من ذات القانون على أن: " **للمسئول عن عمل الغير أن يرجع عليه بكل ما يدفعه للمضرور تعويضات عن عمله غير المشروع**"

وتنص الفقرة الأخيرة من المادة (27) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية (المضافة بموجب المرسوم بالقانون رقم 2 لسنة 1989) على أن: " **لا يسأل الموظف مدنيا إلا عن خطئه الشخصي**".

وقد ورد في المذكرة الإيضاحية للمرسوم بالقانون رقم 2 لسنة 1989 على أنه قد : " نصت المادة الرابعة على إضافة فقرة جديدة إلى المادة 27 من هذا القانون تقضي بأن " **ولا يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي**" وذلك نظراً لأن الجهات الحكومية مسئولة في مواجهة المضرور عن أعمال تابعيها غير المشروعة متي كانت واقعة منهم أثناء أداء الوظيفة أو بسببها عملاً بأحكام المادة 240 من القانون المدني، إلا أنه يجب التمييز في هذا الرجوع بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي فلا يجوز للجهات الحكومية أن ترجع على تابعيها لاقتضاء ما تحملته من تعويض عن أخطائهم إلا إذا اتسم الخطأ بالطابع الشخصي، أما إذا كان هذا الخطأ مرفقياً تحملت الجهة الحكومية ما يترتب عليه من تعويض لأن الخطأ في هذه الحالة يندمج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المنسوبة إلى المرفق وهذا هو ما استقر عليه الفقه والقضاء".

ومؤدى النصوص السالف ذكرها أن المتبوع مسئول في مواجهة المضرور عن الضرر الذي يحدثه تابعه غير المشروع متي وقع منه في أداء وظيفته أو بسببها، وأنه يحق للمتبوع الرجوع على تابعه بما دفعه للمضرور، وأنه يشترط لقيام حق الجهة الإدارية (المتبوع) في الرجوع على تابعها (الموظف) أن يكون خطأ هذا التابع شخصيا.

ومن حيث أن المستقر عليه في الفقه والقضاء الإداري أن الخطأ يعتبر شخصيا يسأل عنه الموظف في ماله الخاص إذا كان الفعل الذي يشكل الخطأ مما يكشف عن نزوات مرتكبه وعدم تبصره وأنه قد تغيبا منفعته الشخصية أو إذا كان الموظف قد قصد بفعله هذا النكاية او الإضرار بالغير أو كان الخطأ الذي ارتكبه جسيما، أما إذا كان الفعل الذي أتاه الموظف والذي تسبب عنه الضرر مصطبغا بطابع غير

شخصي وينم عن موظف معرض للخطأ والصواب عد هذا الخطأ مرفقيا يندمج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المنسوبة إلى المرفق.

ومن حيث ان محكمة أول درجة – في حكمها الصادر بتاريخ 2011/6/21 المريد بحكم الاستئناف المؤرخ 2011/12/13 – قد شيدت قضاءها على أن الطبيب المذكور " قد أقام بإجراء عملية المنظار للركبة اليسرى للمدعى بدلاً من اليمنى المصابة وأنه المعنى والمسئول الأول عن هذا الخطأ ومن ثم ثبوت الخطأ الموجب للمسئولية في حقه وبالتبعية قيام مسئولية المدعي عليهما الثاني والثالث بصفتيهما عن هذا الخطأ لوقوعه عن المدعي عليه الأول التابع لهما أثناء وبسبب أعمال وظيفته بحكم المادة 240 من القانون المدني وبالتالي قيام مسئوليتهم جميعا نحو تعويض المدعي عن كافة الأضرار التي لحقت به من جراء ذلك الخطأ.

ومن حيث أن الثابت من مطالعة الأوراق أن الطبيب المذكور قد خالف على وجه قطعي أصول الفن الطبي حيث قصر في تنفيذ إلتزامه بإجراء عملية المنظار للمريض، حيث كان يتعين عليه التأكد من أن الركبة التي سيجري عليها العملية هي الركبة المصابة ، بحسبان أن ذلك من أولي الواجبات الوظيفية والبديهيات الأولى في أداء عمله، ولما كان الخطأ الذي ارتكبه الطبيب المذكور يكشف عن عدم تبصره وإهماله إهمالا جسيما في أداء واجبات وظيفته فإنه يعد خطأً جسيماً، ومن ثم لا يعد خطأ مرفقياً وإنما هو شخصي يسأل عنه في ماله الخاص عن الأضرار التي نتجت عنه.

لكل ما تقدم نرى:

أن الخطأ المنسوب إلى تابع وزارة الصحة الدكتور/..... يعد خطأ شخصيا يسأل عنه وحده في ماله الخاص، ومن ثم يحق للوزارة أن ترجع عليه بما تدفعه من تعويض إلى المريض السيد/..... وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

خطأ الطبيب يعد خطأً شخصياً يتحمله من ماله الخاص ولا تتحمله وزارة الصحة

رقم الفتوى : 2012/254/2

التاريخ : 2012/7/8

إشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ 2012/5/30 في شأن طلب الإفادة عن نوع الخطأ المنسوب لتابعي الوزارة في الدعوى رقم ..... المقامة من / ضد الوزارة.

وتلخص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن السيدة/..... أدخلت بتاريخ 2008/8/1 مستشفى الولادة حيث كانت تعاني من آلام الولادة وقد اضطر الأطباء إلى عمل عملية قيصرية لها دون علم زوجها او أهلها وقد تخلف عن عملية الولادة جرح على الجانب الأيسر من الرحم مع وجود نزيف رحمي بسبب خطأ العملية، وقد تم خياطة الجرح ووجد نزيف بالشريان المغذي للرحم من الجدار الأيسر للجانب الأيمن كما وجد الجرح في الوريد نتيجة خطأ في العملية وإهمال الأطباء في إجراءها، وبعد ذلك قام جراح المسالك البولية بإجراء منظار مثاني أظهر سلامة المثانة.

وبتاريخ 2008/8/2 نقلت إلى العناية المركزة نتيجة لوجود جلطة في وريد الفخذ نقلت على آثارها إلى مستشفى ..... وبتاريخ 2008/8/3 تم إجراء عملية جراحية بإزالة القسطرة للجانب الأيسر لوجوده خارج الحالب بسبب خطأ الأطباء، ثم أجرى لها عملية جراحية ثانية من خلال نفس الجرح، إلا أنه تخلف عن خطأ الأطباء عدم حركة اليد والرجل اليسرى وبتر في حالب الكلي.

وحيث أن حالة المذكورة بخصوص التلف العصبي قد استقرت وتخلف لديها من جراءها عاهة مستديمة قدرها تقرير الطب الشرعي الذي ندبته محكمة أول درجة بحوالي 50 % من قدرة الجسم كله ثم عدلته اللجنة الثلاثية المنتدبة من محكمة الاستئناف بـ 15% من قدرة الجسم كله.

وقد قامت المذكور برفع دعوى رقم ...../2009 ضد الوزارة وبجلسة 2011/5/5 قضت المحكمة بإلزام وكيل وزار الصحة بصفته ومدير مستشفى الولادة بصفته بأن يوديا للمدعية مبلغها وقدره سبعون ألف دينار.

وقد قامت الوزارة باستئناف الحكم، برقم ...../2011 حيث قضت محكمة الاستئناف برقم .../2011 بجلسة 2012/3/21 بتعديل الحكم المستأنف فيما قضي به من تعويض نهائي وجعله عشرين ألف دينار.

وإذ تطلبون إبداء الرأي حول ما إذا كان الخطأ الذي ارتكبه تابعي الوزارة مرفقي تتحمله الوزارة ام خطأ شخصي يتحمله كل من ساهم فيه من ماله الخاص نفيد بأنه:

من حيث أن المادة 27 من المرسوم بقانون رمق 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه (**كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية الجزائية أو المدنية عند الاقتضاء ... ولا يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي).**

ومن حيث أنه بموجب النص سالف الذكر فإن الموظف يسأل تأديبياً في حالة إخلاله بواجبات وظيفته أو ارتكابه ما يخالف المحظورات المقررة في القوانين أو اللوائح، ولا يخل ذلك بمساءلته جنائياً ومدنياً عن ذلك، ولكن مسئوليته المدنية لا تتحقق إلا في الأحوال التي يعد فيها الخطأ المنسوب إليه شخصيا ويتحقق ذلك بالنسبة للأطباء عند ارتكابهم أخطاء مهنية في مباشرة أعمالهم تنم عن الجهل بالأصول الطبية المتعارف عليها والتي يفترض في كل طبيب الإلمام بها.

ومن حيث أن المرسوم بالقانون رقم 25 لسنة 1981 بشأن مزاولة مهنة الطب الشرعي وطب الأسنان والمهن المعاونة لها لم يخرج عن الإطار سالف البيان في مجال تحديد مسئولية الأطباء إذ نصت المادة (13) منه على أن (لا يكون الطبيب مسئولا عن الحالة التي يصل إليها المريض إذا أثبت انه بذل العناية اللازمة ولجأ إلى جميع الوسائل التي سيطبقها من كان في مثل ظروفه لتشخيص المرض ومع ذلك يكون مسئولا في الحالتين الآتيتين:

1) **إذا ارتكب خطأ نتيجة الجهل بأمور فنية يفترض في كل طبيب الإلمام بها سواء من حيث تشخيص المرض أو وصف العلاج المناسب وترتب على هذا الخطأ الإضرار بالمريض.**

2) إذا أجرى تجارب أو أبحاث علمية غير معتمدة فنياً على مرضاه وترتب على ذلك الإضرار بهم.

ومن حيث أنه بالتطبيق للنص سالف البيان فإن أحكام القضاء توارت واستقرت على أن إلتزام الطبيب في مجال العلاج ليس إلتزاماً بتحقيق نتيجة ولكنه إلتزام ببذل العناية الواجبة وانه لا يسأل إلا في الأحوال التي ينم فيها سلوكه عن جهل أو تهاون أو مخالفة لأصول الفن الطبي وقواعده العلمية الأساسية التي لا مجال فيها للجدال أو الخلاف فالعبرة تكون بثبوت الخطأ من وقائع واضحة تتنافي في ذاتها مع الأصول الطبية المستقرة والمتعارف عليها وكل ذلك من المسائل الفنية التي تقدرها الجهات ذات الاختصاص الطبي.

ومن حيث أن الحكم الصادر من محكمة أول درجة في الدعوى رقم 2009/458 ابتدائي قد ألزم الوزارة بتعويض المضرورة بمبلغ 70000 د.ك لثبوت مسئولية أطباء وزارة الصحة عن الخطأ المنسوب إليهم طبقاً للثابت بتقرير الطب الشرعي، والذي تم تأييده من محكمة الاستئناف إلا أنها عدلت مبلغ التعويض إلى (20000 د.ك) بناءًا على تقرير اللجنة الثلاثية التي انتدبتها محكمة الاستئناف.

وحيث تنص المادة 53 من المرسوم بالقانون رقم 39 لسنة 1980 بشأن الإثبات في المواد المدنية والتجارية على أن:

" **الأحكام التي حازت حجية الأمر المقضي تكون حجية فيما فصلت فيه من الخصومة ولا يجوز قبول دليل ينقص هذه القرينة ولكن لا تكون لتلك الأحكام هذه الحجية إلا في نزاع قام بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وتعلق بذات الحق محلاً وسبباً، وتقضى المحكمة بهذه الحجية من تلقاء نفسا**".

والمستقر عليه أن الحجية تثبت للحكم النهائي بعد تأييد محكمة الاستئناف وبثبوت الحجية للحكم لا يقدح فيه أن تكون المحكمة التي أصدرته قد أخطأت في تطبيق القانون ذلك أن حجية الأحكام تعلو على قواعد النظام العام، وإذا تبين للمحكمة خطأ الأطباء طبقاً لما ورد في تقرير الطب الشرعي ومن ثم فلا

يجوز أثاره مسألة أن هناك خطأ مرفقي وإنما الخطأ الذي أدي إلى الأضرار التي أصابت المذكورة والمحكوم لصالحها هو بسبب خطأ الأطباء ومن ثم فالخطأ الثابت الذي انتهي إلى التعويض هو خطأ شخصي يتحمله الأطباء ويكون للوزارة الرجوع على تابعيها بما قامت بسداده للمضرورة من تعويض تنفيذا للحكم القضائي.

وإذ أن نص المادة 241 من القانون المدني والتي تنص على أنه:" للمسئول عن عمل الغير أن يرجع عليه بكل ما يدفعه للمضرور تعويضا عن عمله غير المشروع".

ومن حيث أنه بالنسبة لطلب تحديد مقدار ما يتحمله كل من الاطباء المعالجين نتيجة الخطأ المنسوب إليهم في علاج المريضة المذكورة فإن المادة 228 من القانون المدني تنص على أنه:

" **إذا تعدد الأشخاص الذين حدث الضرر بخطئهم التزم كل منهم في ومواجهة المضرور بتعويض كل الضرر، ويتوزع غرم المسئولية فيما بين المسئولين المتعددين بقدر دور خطأ كل منهم في إحداث الضرر فإن تعذر تحديد هذا الدور وزع عليهم غرم المسئولية بالتساوي**"

ومن حيث أن المستفاد من النص سالف البيان أن المشرع قرر بموجبه أن يتم توزيع التعويض الناتج عن الخطأ في حالة تعدد المسئولين عنه عليهم جميعا وبقدر خطأ كل منهم وأثره في إحداث الضرر الموجب للتعويض ومن البديهي تحديد دور كل مسئول في هذا الشأن يجب أن يتم بمعرفة جهة فنية مختصة تتولي تحديد الخطأ المنسوب لكل مسئول وأثره في إحداث النتيجة ونسبة مساهمته في ذلك وفي حالة تعذر ذلك يتم توزيع المسئولية المتعددين بالتساوي.

لكل ما تقدم نري:

أن خطأ الأطباء المعالجين للمريضة/..... هو خطأ شخصي على الوزارة أن تقوم بتحديد مسئولية كل واحد من تابعيها عن هذا الخطأ على النحو المبين بالأسباب.

مسئولية المتبوع عن أعمال تابعه بالنسبة للموظفين

رقم الفتوى : 2/4372

التاريخ : **1981/11/1**

إيماءًا على كتاب سعادة وزير الصحة العامة رقم ..... بتاريخ 23 ذو الحجة سنة 1401هـ الموافق 21 اكتوبر سنة 1981 والموجه إلى سعادة وزير العدل والشئون القانونية والإدارية فيها شأن الموضوع الذي تجمل وقائعه فيها أنه بتاريخ 1981/11/17 وقع تصادم بين إحدى سيارات الإسعاف للوزارة وبين سيارة أخرى وأسفر الحادث عن وفاة السيد/..... المسعف بالوزارة والذي كان يجلس بجوار سائق سيارة الإسعاف، وبتاريخ 1981/4/27 أدانت محكمة المرور سائق سيارة الإسعاف وأصدرت حكمها بحبسه ستة أشهر مع الشغل وكفالة مائة دينار لإيقاف التنفيذ، وقد تأيد هذا الحكم إستئنافياً من محكمة الجنح المستأنفة بتاريخ 1981/6/13. وتذكرون ان إصابة المذكور التي نجم عنها وفاته حدثت أثناء تأديته لوظيفته الإنسانية، وتطلبون عرض الموضوع على مجلس الوزراء لتقرير ما يراه مناسباً فيها شأن تعويض ورثة المذكور عن الإصابة التي لحقت به اعتباراً أن ذلك يعود إلى سلطته التقديرية طالما ان القانون قد جاء خلوا من النص على هذا التعويض.

ورداً على ذلك نفيد بأن أحكام قانون ونظام الخدمة المدنية قد خلت من نص يقرر أحقية الموظف فيها التعويض عن الإصابة التي تحدث له أثناء العمل أو بسببه، وإنه إزاء ذلك فإنه يتعين الرجوع إلى القواعد القانونية العامة التي تضمنها القانون رقم 6 لسنة 1961 بتنظيم الالتزامات الناشئة عن العمل غير المشروع (وهو القانون الذي كان سارياً وقت وقوع الحادث وقبل صدور القانون المدني)

وفيها هذا الشأن فإن القانون رقم 6 لسنة 1961 سالف الذكر ينص فيها المادة (14) منه على إنه "يكون المتبوع مسئولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه فيها حال تأدية وظيفته أو بسببها وتقوم رابطة التبعية ولو لم يكن المتبوع حراً فيها إختيار تابعه متى كانت له عليه سلطة فعلية فيها رقابته وفيها توجيه".

ومفاد ذلك أن مسئولية المتبوع عن أعمال تابعه تتحقق بتوافر شرطين، الأول هو وجود علاقة تبعية بينهما وتقوم هذه العلاقة متى كان للمتبوع على سلطة فعلية فيها رقابته وتوجيهه، والثاني هو أن يحدث خطأ التابع حال تأدية وظيفته أو بسببها.

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم، فإن الحادث المشار إليه وقع نتيجة خطأ السائق.... أثناء قيادته سيارة الإسعاف التابعة للوزارة وذلك على النحو الثابت بالحكم الصادر ضده من محكمة المرور بتاريخ 1981/4/27 والمؤيد استئنافيا من محكمة الجنح المستأنفة بتاريخ 1981/6/13، ولما كان هذا الحادث قد أسفر عن وفاة السيد/ ..... المسعف بالوزارة والذي كان يجلس بجوار السائق المذكور، ومن ثم فإن وزارة الصحة العام تكون المسئولة عن تعويض ورثة المذكور عن الضرر الذي لحق بهم طبقاً لحكم المادة 14 سالفة الذكر.

وفيها هذا المجال نشير إلى أن قرار وزير المالية رقم (2) لسنة 1980 بشأن كفالة الحكومة لوسائل النقل الخاصة بها ينص فيها المادة الثالثة منه على إنه . على الوزارات والهيئات العامة (القطاع الحكومي) إحالة طلبات التعويض المقدمة من المتضرر والمترتبة بناء على أحكام نهائية من محكمة المرور بمسئولية السائق لأية وسيلة نقل مملوكة لها إلى إدارة الفتوى والتشريع مشغوفة بملاحظاتها لإبداء الرأي بها فيها الحدود التالية:..... (ب) فيها حدود الدية الشرعية لتعويض حالات الإصابة للأفراد، وقضى فيها المادة الرابعة بأن تقوم وزارة المالية بدفع التعويضات على بند تعويضات الحوادث بقسم 8 فرع 2 (وزارة المالية. الحسابات العامة).

وفيها ضوء ما تقدم فإننا نرى أن ورثة المرحوم/..... يستحقون تعويضاً عن وفاة مورثهم وأن وزارة الصحة العامة هي المسئولة عن أداء هذا التعويض لهؤلاء الورثة وإنه فيها ضوء أحكام قرار وزير المالية رقم 2 لسنة 1980 فإنه يتعين أن تقوم وزارة المالية بدفع قيمة التعويض للورثة المذكورين فيها حدود قيمة الدية الشرعية وقت الحادث ودون أن يخل ذلك بحق الوزارة فيها الرجوع على المسئول الأصلي عن الضرر فيها أي وقت بقيمة التعويض.

المعـــــاشات

المعاش الاستثنائي مسألة تقديرية لمجلس الوزراء

رقم الفتوى : 2012/218/2

السـنة : 2012

بالإشارة إلى الكتاب رقم ..... المؤرخ في ..... بشأن طلب إبداء الرأي حول منح معاش استثنائي للسيدة/.....

نوجز الوقائع حسبما يبين من الأوراق– أنه بموجب كتاب السيد وزير التربية ووزير التعليم العالي المرقم ب..... والمؤرخ ..... والذي خاطب فيه الأمين العام لمجلس الوزارة بطلب استصدار قرار من مجلس الوزراء – من قرارات بمنح السيدة المذكورة معاشاً استثنائياً، أسوة بما أصدره – مجلس الوزراء– من قرارات بمنح مدير جامعة الكويت والمدير العام للهيئة العامة للتعليم والتطبيقي والتدريب السابقين معاشاً استثنائياً.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بانه:

من حيث أن المادة (80) من الأمر الأميري بالقانون رقم (61) لسـنة 1976 بإصـدار قانون التأمينات الاجتماعية تنص على أنه: " يجوز بقرار من مجلس الوزراء منح معاشات أو مكافآت استثنائية للمؤمن عليهم وأصـحاب المعاشـات أو المسـتحقين عنهم أو لغيرهم من الكويتيين ولو كانوا من غير الخاضعين لأحكام هذا القانون. ومع عدم الإخلال بما يقرره مجلس الوزراء من أحكام خاصة تسري على هذه المعاشات والمكافآت الاستثنائية أحكام هذا القانون". ومن سياق هذا النص يبين أن لمجلس الوزراء سلطة تقديرية في منح معاشات أو مكافآت استثنائية للمؤمن عليهم وأصحاب المعاشات أو المستحقين عنهم حسبما يراه منسباً وفق الاعتباراًت والمبررات المطروحة. ومن حيث أن البادي من الأوراق أن السيد وزير التربية ووزير التعليم العالي قد طلب الموافقة على إقرار صـرف معاش اسـتثنائي للسـيدة المذكورة بناءًا على طلب الجامعة، وبالتالي فإنه يجوز لمجلس الوزراء وفق للمبررات التي سـاقتها جامعة الكويت في كتابها المقدم لوزير التربية منح معاش استثنائي للمذكورة حسبما يراه مناسبا في هذا الشأن.

لكل ما تقدم نري:

أن منح السيدة/..... معاش استثنائي هو مسألة تقديرية لمجلس الوزراء وفق ما يراه مناسباً في هذا الشأن وذلك على الأساس المبين بالأسباب.

المعاش الذي تتقاضاه الأرملة عن زوجها المتوفي لا يعتبر نفقة

رقم الفتوى : 2/208/92
التاريخ : 1992/11/3

المعاش الذي تتقاضاه الأرملة عن زوجها المتوفي لا يعتبر نفقة لاختلاف المعني المقصود بالمعاش من المعني المقصود بالنفقة.

طلب الرأي القانوني عما إذا كان المعاش الذي تتقاضاه الأرملة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عن زوجها المتوفي يعتبر نفقة ممن تجب عليه نفقتهم في خصوص تطبيق نص الفقرة (د) من المادة (15) من اللوائح الإدارية ونظام العاملين في مؤسسة البترول الكويتية من عدمه.

ولما كانت واقعات الفتوى تخلص حسبما يبين من كتابكم المشار إليه في أن اللوائح الإدارية ونظام العاملين في مؤسسة البترول الكويتية تنص في المادة (15) منها في خصوص العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد على أن : (يمنح جميع الموظفين الكويتيين علاوة اجتماعية وعلاوة أولاد وفقاً للجداول المقرة من مجلس الخدمة المدنية ويراعي في ذلك : أ-..... ب-..... ج-..... د- تمنح الموظفة الكويتية علاوة عن أولادها فقط في حالة عجز زوجها عن العمل عن الكسب مع عدم تقاضيه مرتب أو معاش أو في حالة وفاة زوجها وإعالتها لأولادها دون أن تتقاضى نفقة ممن تجب عليهم نفقتهم).

ورداً على ذلك نفيد بأنه: من حيث أن البين من الرجوع للأحكام التي تضمنتها اللوائح الإدارية ونظام العاملين في مؤسسة البترول الكويتية أنها قد نظمت استحقاق الموظفين الكويتيين للعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد في المادة (15) منها والتي جري نصها على أن (يمنح جميع الموظفين الكويتيين علاوة اجتماعية وعلاوة أولاد وفقاً للجداول المقرة من مجلس الخدمة المدنية ويراعي في ذلك الآتي:

أ) تمنح الموظفة الكويتية في جميع الأحوال العلاوة الاجتماعية بفئة أعزب، واستثناء من ذلك تتقاضى الموظفة المتزوجة العلاوة الاجتماعية بفئة متزوج إذا كان زوجها لا يتقاضى علاوة اجتماعية أو في حالة وفاته وإعالتها لأولادها.

ب) .....

ج) .....

د) تمنح الموظفة الكويتية علاوة عن أولاًدها فقط في حالة عجز زوجها عن الكسب مع عدم تقاضيه مرتب أو معاش أو في حالة وفاة زوجها وإعالتها لأولاًدها دون أن تتقاضى نفقة ممن يجب عليه نفقتهم.

ومن حيث أنه متي كانت المسألة مثار التساؤل في الحالة المعروضة تتمثل فيما إذا كان المعاش الذي تتقاضاه الأرملة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية عن زوجها المتوفي يعتبر نفقة ممن تجب عليه نفقتهم في تطبيق الفقرة (د) من المادة (15) من اللوائح الإدارية ونظام العاملين في مؤسسة البترول الكويتية آنفة الذكر، فمن ثم يتعين بداءة تحديد المدلول القانوني لكل من المعاش والنفقة توصلاً إلى تبيان ما إذا كان اللفظان ينصرفان إلى معني قانوني واحد أم أن كلاً منهما يحمل مدلولاً مختلفاً عن الآخر وأثر ذلك كل ذلك في بيان مفهوم النص المعروض.

ومن حيث أن المقصود(بالمعاش) في مجال تطبيق أحكام القوانين واللوائح المنظمة للتأمينات الاجتماعية هو المبلغ الذي يتقاضاه المستحق من الجهة المختصة التي أوكل لها المشرع تطبيق القوانين المنظمة للتأمينات الاجتماعية وذلك في مقابل قيامه بوصفه خاضعاً لذلك النظام التأميني بسداد قيمة الاشتراكات المقررة والتي تقتطع من راتبه، بينما يختلف الأمر تماما بالنسبة (للنفقة) فهي تقوم على معني البر بذوي القربى وتشمل الطعام والكسوة والسكن وتستحق وفقاً لضوابط شرعية في تفصيل من تجب له أو من تجب عليه تلك النفقة، ومن ثم فإن المدلول القانوني لكل من لفظي (المعاش) و(النفقة) مختلف تماماً وعلى ذلك فإن المشرع في عجز البند(د) من المادة(15) من اللوائح الإدارية ونظام العاملين في مؤسسة البترول الكويتية سالفة الذكر على منح الموظفة الكويتية علاوة عن أولاًدها في حالة عدم تقاضيها (نفقة ممن تجب عليه نفقتهم) إنما قد عني بوضوح تلك النفقة المستحقة لأولاًدها والتي يؤديها

مـن هـو ملـزم بهـا شـرعا وقانونـا وهـي تختلـف تمـام الاخـتلاف عـن أي معـاش تتقاضـاه الأرملـة عـن زوجهـا المتـوفي والـذي يكـون نتيجـة خضـوع هـذا الزوج(المـؤمن عليـه) لنظـام تـأميني وبالتـالي استحقاق ورثته من بعده للمعاش المستحق عنه.

وخلاصة ما تقدم: فإن المعاش الذي تتقاضاه الأرملة عن زوجها المتوفي لا يعتبر والحال كذلك نفقة ممن تجب عليه نفقتهم في تطبيق نص الفقرة (د) من المادة (15) من اللوائح الإدارية ونظام العاملين في مؤسسة البترول الكويتية.

فتـــــاوى متنوعة

خصم نصف الراتب لدين النفقة

رقم الفتوى : 2012/145/2

التاريخ : 2012/7/1

بالإشارة إلى الكتب المنتهية بالكتاب رقم..... المؤرخ 2012/6/4 في شأن طلب إبداء الرأي حول المبلغ الواجب استقطاعه من راتب الموظف

وتخلص الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق – في أن المذكور يعمل بوظيفة مدرس شريعة ودراسات إسلامية في إحدى الحضانات العائلية التابعة لوزارة الشئون الاجتماعية والعمل، ويتقاضى من الوزارة راتباً مقداره 1100/550 د.ك (ألف ومائة دينار كويتي و 550 فلساً).

وقد رفعت السيدة/ ..... دعوى قضائية على المذكور لمطالبته بالنفقة، حيث قضت المحكمة الكلية في القضية رقم 11000475 بإلزامه بدفع مبلغ 387/999 د.ك (ثلاثمائة وسبعة وثمانون ديناراً و 999فلساً) كمتجمد نفقة إلى نيابة شهر ديسمبر من عام 2011 ومبلغ 685 د.ك (ستمائة وخمسة وثمانون ديناراً) كنفقة شهرية مستمرة اعتباراً من أول يناير من عام 2012.

وبتاريخ 2012/1/22 قام مأمور التنفيذ بتسليم (محضر حجز تنفيذي بصفة دورية) إلى الموظف المختص بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل، وقد ورد في المحضر أن مأمور التنفيذ طلب من موظف الوزارة "توقيع الحجز التنفيذي على الأموال العائدة للمدين المذكور عبارة" توقيع الحجز التنفيذي لدى وزارة الشئون لخصم مبلغ وقدره 387.999 متجمد نفقة إلى نهاية 2011/12 مع خصم نفقة شهرية مستمرة مقدارها 685 د.ك اعتباراً من أول 1-2012 مع إرسال ما تم خصمه لصندوق إدارة التنفيذ على ألا يتعدى الخصم الحدود القانونية.

وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه: ومن حيث أن المادة (20) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه:

" لا يجوز إجراء خصم أو توقيع حجز على المبالغ الواجبة الغداء من الحكومة لموظف بأية صفة كانت إلا وفاء لنفقة محكوم بها من القضاء أو لأداء ما يكون مطلوباً للحكومة من الموظف بسبب يتعلق بأداء وظيفته أو لاسترداًد ما صرف له بغير وجه حق.

ولا يجوز أن يتجاوز ما يخصم من المستحق للموظف في هاتين الحالتين على نصفه، وتكون الاولوية لدين النفقة عند التزاحم".

وتنص المادة (216) من قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالمرسوم بالقانون رقم 38 لسنة 1980 على أنه:

" مع عدم الإخلال بما ينص عليه أي قانون أخر، ولا يجوز الحجز على ما يأتي: .....

ز- الأجور والمرتبات – التي لم يصدر قانون خاص بتنظيم شروط عدم الحجز عليها – إلا بقدر النصف، وعند التزاحم يخصص نصفه لوفاء ديون النفقة المقررة والنصف الأخر لما عداها من ديون".

وقد ورد في المذكرة الإيضاحية لقانون المرافعات المدنية والتجارية – عند شرحها للمادة (216) سالفة الذكر- أنه " ..... قد عالجت الفقرة (ز) من المادة حالة عدم جواز الحجز على الأجور والمرتبات ... وإذ كانت غالبية حالات عدم جواز الحجز على الأجور والمرتبات ترد في القوانين الخاصة المنظمة لأوضاع أربابها فقد حرص المشروع على ألا يمس ما تقرره هذه القوانين في ذلك المنحى، لأنها أدري بأوضاع من تعالجهم، تلك الأوضاع التي تختلف باختلاف الوظائف والفئات والهيئات وهو اختلاف يقتضي بطبيعة المغايرة في الحكم. ولا يبقي بعد ذلك سوي الفئات التي لا يوجد قانون خاص ينظم عدم جواز الحجز على أجورهم أو مرتباتهم، وهؤلاء وحدهم الذين تنطبق عليهم الفقرة (ز) من المادة (216) من المشروع التي تجيز الحجز إلا في حدود نصف المرتب وعند التزاحم يخصص نصف هذا القدر لوفاء ديون النفقة والنصف الاخر لما عداها من ديون ".

وبالاطلاع على النصوص المشار إليها فإنه لا محل لتطبيق نص الفقرة (ز) من المادة (216) من قانون المرافعات المدنية والتجارية على الحالة محل البحث، فقد ورد نص صراحة في بداية هذه المادة أنه يشترط لتطبيقها "عدم الإخلال بما ينص عليه أي قانون أخر" ، وذكرت الفقرة (ز) من هذه المادة انها تطبق على الأجور والمرتبات "التي لم يصدر قانون خاص بتنظيم شروط عدم جواز الحجز عليها"، ولما كان قد صدر المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية منظماً في المادة (20) منه شروط الحجز على المبالغ الواجبة الاداء من الحكومة للموظف وهو قانون خاص قد حدد نطاق تطبيقه، فإن الحالة الماثلة للسيد/ ..... يحكم نطاق تطبيقها المادة (20) من المرسوم بالقانون سالف الذكر.

والمستفاد من نص المادة (20) من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 المشار إليه أنه لا يجوز أن يتجاوز الخصم نصف المبالغ الواجبة الأداء من الحكومة لموظفيها (ومن ضمنها مبلغ الراتب)، وأنه عند تزاحم دين النفقة مع الدين المطلوب للحكومة من الموظف بسبب يتعلق بأداء وظيفته أو لاسترداًد ما صرف له بغير وجه حق تكون الأولوية لدين النفقة، ولم يؤد في المادة (20) سالفة الذكر ما يدل على تخصيص الربع فقط من المبالغ الواجبة الأداء من الحكومة لموظفيها للوفاء بدين النفقة عند تزاحمه مع الدين المطلوب للحكومة بسبب يتعلق بأداء وظيفته أو لاسترداًد ما صرف له بغير وجه.

وعليه فإن على الوزارة خصم المبالغ المستحقة للسيدة/.....

في حدود نصف المبلغ الواجب الاداء منها لتابعها السيد/.....تنفيذاً لحكم القانون

بناءًا عليه نرى:

أن تخصم وزارة الشئون الاجتماعية والعمل المبالغ المستحقة للسيدة/..... في حدود نصف المبلغ الواجب الأداء منها لتابعها السيد/ ..... وذلك على الأساس المبين في الأسباب.

القانون واجب التنفيذ على العاملين بمؤسسة الخطوط الجوية الكويتية

رقم الفتوى : 2821-85/110/2

التاريخ : 1985/3/3

مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية من أشخاص القانون العام وموظفيها من الموظفين العموميين تربطهم بها علاقة تنظيمية وتسري في شأنهم أحكام قانون الخدمة المدنية ونظامها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون الصادر بإنشائها أو اللوائح التي يضعها مجلس الإدارة.

طلب إبداء الرأي عن القانون واجب التنفيذ على العاملين بمؤسسة الخطوط الجوية الكويتية.

طلبت المؤسسة المذكورة عدم قبول الشكاوى العمالية المقدمة ضدها من العاملين لديها لإدارات عمل المحافظات التابعة لوزارة الشئون الاجتماعية والعمل تأسيساً على أنها مؤسسة عامة بمقتضى قانون إنشائها رقم 21/1965 وتخضع لأحكام قانون ونظام الخدمة المدنية في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في لائحتها الخاصة وأن العاملين بها موظفون عموميون يخضعون لذات النظم التي يخضع لها الموظفون العموميون بالدولة إضافة إلى قواعد خاصة أخري تتطلبها طبيعة عمل المؤسسة. وتذكرون أنه بالتطبيق لأحكام ومفهوم المادتين 2،3 من المرسوم بالقانون رقم 15/1979في شأن الخدمة المدنية لا تعد المؤسسة جهة حكومية والعاملون بها ليسوا موظفين عموميين خلاف لما تدعيه المؤسسة.

نفيدكم بأن المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم 1979/15 في شأن الخدمة المدنية تنص على أنه في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالجهة الحكومية كل وزارة وإدارة ووحدة إدارية تكون ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها وبالموظف كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أيا كانت طبيعة عمله أو مسمي وظيفته.

وتنص المادة الثالثة منه على أن تسري أحكام هذا القانون على الجهات التي تنظم شئون الخدمة فيها قوانين خاصة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه القوانين ولا تسري أحكامه على العسكريين من رجال الجيش والشرطة والحرس الوطني.

وحيث أن مفاد ما تقدم أن المشرع حدد نطاق تطبيق القانون المشار إليه بحيث يسري على الجهات الحكومية التي تدخل ميزانيتها ضمن الميزانية العامة للدولة أو ملحقة بها كما يسري أيضا على الهيئات العامة أو المؤسسات العامة التي تحكمها قوانين خاصة فيما لم يرد فيه نص في هذه القوانين ذلك أن الأصل هو سريان هذا القانون على الموظفين العموميين الذين تربطهم بالحكومة رابطة لائحية مردها إلى القوانين واللوائح وذلك فيما لم يرد بشأنه نص في قانون إنشاء الهيئة العامة أو المؤسسة العامة أو نظام الخدمة فيها باعتباره الشريعة العامة للتوظف بالنسبة لهذه الجهات والعاملين فيها " وهذا ما سبق أن أفتت به الإدارة بهيئة جمعية عمومية بتاريخ 1984/2/1".

وحيث أنه من الإطلاع على القانون رقم 1965/21 في شأن نظام مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية أن المؤسسة المذكورة تعتبر مؤسسة عامة ذات شخصية اعتبارية مع احتفاظها بأسلوبها التجاري الذي كانت عليه في تاريخ انتقال ملكيتها للدولة بالقدر المبين في هذا القانون(المادة1) ومجلس الإدارة هو السلطة المهيمنة على شئون المؤسسة وتصريف أمورها واقتراح السياسة العامة التي تسير عليها وله أن يتخذ ما يراه لازما من القرارات لتحقيق الغرض الذي قامت من أجله وفقاً لأحكام هذا القانون وله على الأخص إصدار القرارات المختلفة بتعيين الموظفين والعمال بالمؤسسة وترقيتهم ونقلهم وفصلهم وتحديد مرتباتهم ومكافآتهم ومعاشهم وفقاً للوائح التي تعد في هذا الشأن بالاستثناء من القواعد والنظم الحكومية(المادة5) ولها ميزانية مستقلة تعد على نمط الميزانيات التجارية(المادة14).

ومن ثم فإن المؤسسة المذكورة من أشخاص القانون العام وموظفيها من الموظفين العموميين تربطهم بها علاقة تنظيمية وتسري في شأنهم أحكام قانون الخدمة المدنية ونظامها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القانون الصادر بإنشائها أو اللوائح التي يضعها مجلس الإدارة طبقاً لأحكام المادة الخامسة من القانون رقم 1965/21 المشار إليه.

مسئولية الموظف المناط به تنفيذ القانون

رقم الفتوى : 2/146

التاريخ : 1982/3/6

مسئولية الموظف المناط به تنفيذ القانون الصادر فيها شأنها . التفرقة فيها هذا الشأن بين الجهات الحكومية والجهات غير الحكومية . بين ذلك.

إيماءًا إلى كتاب سعادة وزير التربية فيها شأن الموضوع الذي تجمل وقائعه فيها أنه بتاريخ 1981/1/24 صدر القانون رقم 4 لسنة 1981 فيها شأن محو الأمية وقضت المادة 20 من هذا القانون بفرض غرامة على كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد 8 ،10 (فقرة ثانية) و17 من هذا القانون، وتنفيذاً لأحكام المادة الثالثة من القانون المشار إليه صدر بتاريخ 1981/8/8 مرسوم بتحديد الفئات التي يتم الإلزام فيها تدريجياً وفقاً لأحكام قانون محو الأمية وقضى هذا المرسوم بسريان أحكام الالتزام المنصوص عليها فيها القانون رقم 4 لسنة 1981 المشار إليه تدريجياً بحيث يسرى اعتباراً من بداية العام الدراسي 1981/1982على الأميين العاملين فيها الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركاء التي تساهم فيها الحكومة والكويتيات الأميات العاملات بالقطاع الحكومي اللاتي لم يتجاوزن خمسة وثلاثون سنة، وعلى أن يسرى الإلزام بالنسبة لغير هؤلاء اعتباراً من بداية العام الدراسي 1983/1982.

وتطلبون الإفادة بالرأي فيها تحديد المسئول فيها الجهات الحكومية التي تحرر ضده المخالفات وهل يعتبر الوزير هو الممثل القانوني لوزارته فيها هذه الحالة. ورداً على ذلك نفيد بأن القانون رقم 4 لسنة 1981 فيها شأن محو الأمية ينص فيها المادة 5 منه على أنه "تلتزم جميع الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة وأصحاب الأعمال فيها القطاع الأهلي بمسئولياته فيها محو الأمية وتنفيذ خطة العمل المعتمدة من لجنة محو الأمية".

وينص فيها المادة 20 على أنه "**يعاقب بغرامة لا تزيد على مائة دينار كل صاحب عمل يخالف أحكام المواد 8 ، 10 (فقرة ثانية) و17 من هذا القانون وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة وتضاف الغرامة فيها حالة العود**".

ومقتضى ما تقدم أن المشرع قد حدد الجهات الملزمة بتنفيذ أحكام قانون محو الأمية المشار إليه وهى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة وأصحاب الأعمال وأن حكم المادة 20 سالفة الذكر يقتصر فقط على أصحاب الأعمال كما هو واضح من عبارة النص ولأن القانون فيها مجمل نصوصه يميز بين الجهات الحكومية وبين قطاع أصحاب الأعمال الذي يشمل بطبيعة الحال جميع الشركات بما فيها الشركات التي تساهم فيها الحكومة وبالتالي فإن الجهات الحكومية وتشمل الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة تخرج عن نطاق حكم هذه المادة وأن كانت ملتزمة بتنفيذ أحكام قانون محو الأمية إعمالاً لما تقضى به المواد 5 و 13 و 16 و 17 و 23 من هذا القانون أما بالنسبة لما ترتكبه هذه الجهات من مخالفات لأحكام القانون المشار إليه فهي وإن كانت لا تخضع لحكم المادة 20 سالفة الذكر إلا أن هذه المخالفات تشكل مخالفات تأديبية من الموظفين المناط بهم تنفيذ أحكام قانون محو الأمية فيها هذه الجهات.

للموظف العام أن يزاول الأعمال التجارية عند منحه إجازة خاصة

رقم الفتوى : 2/84/1982
التاريخ : 1982/3/2

الأصل أن يحظر على الموظف العام أن يزاول الأعمال التجارية . استثناء يجوز له ذلك عند منحه إجازة خاصة . بيان ذلك.

إيماءًا إلى كتاب وزارة التجارة والصناعة رقم .... بتاريخ.... فيها شأن طلب إبداء الرأي فيها موضوع منح التراخيص التجارية للموظف الذي يحصل على إجازة خاصة بدون مرتب طبقاً لأحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 13 لسنة 1979.

نفيد أن المادة 26 من القانون رقم 15 لسنة 1979 فيها شأن الخدمة المدنية قد نصت على أن . يحظر على الموظف: أ- أن يزاول الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها مجلس الخدمة المدنية.....، كما نصت المادة 15 من مرسوم نظام الخدمة المدنية على جواز منح الموظف بناء على طلبه إجازة خاصة بدون مرتب خلاف الإجازات المنصوص عليها فيها هذا النظام وفقاً للقواعد والأحكام التي يقررها مجلس الخدمة المدنية وقد أصدر مجلس الخدمة المدنية القرار رقم 13 لسنة 1979 بقواعد وأحكام الأجازة الخاصة ونصت الفقرة الأولى من المادة الأولى منه بعد تعديلها بالقرار رقم 10 لسنة 1980 على أنه "يجوز بقرار من الوزير بناء على طلب الموظف أو الموظفة منح أي منها إجازة خاصة بدون مرتب لمدة لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على ثلاث سنوات طوال مدة الخدمة بشرط أن يكون كويتياً وقضى فيها خدمة الدولة مدة لا تقل عن عشر سنوات أو بلغ سن الخمسين....".

ثم نصت المادة الرابعة من هذا القرار على أن "يجوز لمن يمنح الأجازة الخاصة وفقاً للفقرة الأولى من المادة (1) أن يعمل خلالها لحاسبه الخاص سواء بمزاولة الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية كما يجوز له أن يعمل خلالها لدى الغير بمرتب أو بمكافأة اما الموظفة التي تمنح هذه الأجازة، لاعتبارات

تتعلق برعاية الأسرة والأمومة والطفولة، وفقاً من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها فلا يجوز لها أن تزاول أثناء مدة الأجازة الممنوحة لها أياً من الأعمال المحظورة على **الموظفين** ".

وتأسيساً على ذلك فإن الموظف الذي يمنح إجازة خاصة طبقاً لأحكام المادة 51 من مرسوم نظام الخدمة المدنية والفقرة الأولى من قرار مجلس الخدمة المدنية يجوز له خلال هذه الأجازة مزاولة الأعمال التجارية ومن يجوز له الحصول على ترخيص بفتح أو تملك أيه منشأة أو مكتب بقصد الاشتغال بالتجارة وذلك فيها حدود أحكام القانون رقم 32 لسنة 1969 تنظيم تراخيص المحلات التجارية.

ولما كانت أحكام هذا القانون الأخير قد تركت لوزير التجارة والصناعة تحديد مدة صلاحية التراخيص حتى يقدر هذه المدة بالنسبة لتراخيص كل عمل بحسب ظروفه وملابساته (مادة 13)، كما إنه قد حددت حالات إلغاء التراخيص ومن بينها بند (10) "إذا سقط حق المرخص له بالاشتغال بالتجارة وفقاً لأحكام القانون ".

لذلك نرى:

إنه يجوز أن يكون منح الترخيص بمزاولة النشاط التجاري فيها هذه الحالة مؤقتاً بما يتناسب مع مدة الأجازة الخاصة، ويلغى إذا انتهت هذه الأجازة أو قطعت فيها أي وقت.

لا استحقاق لرواتب إجازة الأمومة التي منحت خلال الغزو العراقي

رقم الفتوى : 6/5/91
السـنة : 1991/11/1

لا استحقاق لرواتب إجازة الأمومة التي منحت خلال الغزو العراقي الغاشم والتي لم تتمتع بها الموظفة ذلك لأن المركز القانوني للموظف الذي صرح لـه بإجازة خاصة لم يتأثر بسبب الغزو.

إبداء الرأي في شأن المطالبة برواتب إجازة الأمومة التي منحت خلال فترة الغزو العراقي الغاشم على البلاد والتي لم تتمتع بها الموظفة.

وتتحصل الوقائع – حسبما يبين من مطالعة الأوراق– في أنه بتاريخ 1990/5/24 صدر القرار الوزاري رقم 21444 بمنح السيدة. (مدرسة بمدرسة ..... للبنات) إجازة أسرة وأمومة (إجازة خاصة) بدون راتب اعتباراً من 1990/9/3 إلى 1991/9/2 وقد قطعت إجازتها وباشرت العمل بتاريخ 1991/6/1 وفي 1991/8/5 تقدمت المذكورة بتظلم تطالب فيه برواتب الأجازة الخاصة.

وقد أنتهي رأي كل من ديوان الموظفين ووزارة التربية إلى قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً، وقد أحيل هذا التظلم من ديوان الموظفين لإبداء الرأي فيه عملاً بأحكام المرسوم الصادر بتاريخ 1981/10/5 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه.

ومن حيث أن هذا التظلم ينصب على منازعة في راتب مما يندرج تحت البند الأول من المادة الأولي من المرسوم بالقانون رقم 1981/20 المعدل بالقانون رقم 1982/61 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية والتي لا يتقيد فيها التظلم بالمواعيد المنصوص عليها في المادة السابعة من القانون المشار إليه، وبالتالي يكون التظلم مقبولاً شكلاً، من حيث أنه عن الموضوع فإنه لما كان قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 13 لسنة 1979 المعدل بالقرار رقم 10 لسنة 1981 بقواعد وأحكام الأجازة الخاصة قد نص في المادة الأولي منه على أن : (يجوز بقرار من الوزير بناء على طلب الموظف أو الموظفة

منح أي منهما إجازة خاصة بدون مرتب لمدة لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على ثلاث سنوات طول مدة الخدمة بشرط أن يكون كويتياً وقضي في خدمة الدولة مدة لا تقل عن عشر سنوات أو بلغ سن الخمسين.

واستثناء من هذا الشرط يجوز رعاية للأسرة والأمومة والطفولة منح هذه الأجازة لمدة لا تقل عن ستة شهور ولا تزيد على أربع سنوات وذلك إلى:

أ) الموظفة الكويتية المتزوجة وكذلك غير الكويتية المتزوجة من الكويتي.

ب) الموظفة الكويتية الأرملة أو المطلقة التي لها أولاد وكذلك غير الكويتية الأرملة أو المطلقة ولها أولاد كويتيون.

على أن تكون الموظفة قضت في خدمة الدولة مدة لا تقل عن سنة وذلك فيما عدا حالة منح الموظفة المتزوجة هذه الأجازة لمرافقة الزوج في الخارج فلا يلزم قضاء هذه المدة بشرط أن يكون الزوج كويتيا.

وقضت المادة الثانية منه على أن: (مع عدم الإخلال بالحد الأدنى لمدة الأجازة المنصوص عليه في المادة السابقة يجوز بناء على طلب من الموظف وموافقة الوزير أن يعود الموظف إلى عمله قبل إنتهاء مدة الأجازة المصرح له بها).

ومن حيث أن المركز القانوني للموظف الكويتي المصرح له بإجازة خاصة لم يتأثر بسبب الغزو إذ يعتبر كل الموظفين الكويتيين مستمرين في الخدمة كل حسب وضعه القانوني الذي كان عليه قبل الغزو لذلك فكل من صدرت لهم قرارات بمنحهم إجازات خاصة بدون مرتب قبل الغزو وحل موعد بدايتها خلاله لا يستحقون رواتبهم اعتباراً من بدء هذه الإجازات طالما صدرت في ظل الشرعية ولا ينال من ذلك القول بأن هذا النظر يحول دون أن يستفيد هؤلاء الموظفون الرخصة المنصوص عليها في المادة 2 من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 13 لسنة 1979 المشار إليه التي تجيز للموظف قطع إجازته الخاصة بعد ستة أشهر فذلك مردود عليه بأن قطع الأجازة الخاصة وفقاً لحكم هذه المادة لا يخضع لإرادة الموظف وحده إذ تجب موافقة الوزير على عودة الموظف إلى عمله قبل إنتهاء مدة الأجازة الخاصة المصرح له بها.

وبناءًا على ما تقدم فإنه لما كان قرار منح المذكورة إجازة أمومة بدون مرتب قد صدر بتاريخ 1990/5/24 أي قبل الغزو العراقي في 1990/8/2 وقد صدر هذا القرار في ظل الشرعية ومن ثم فلا تستحق المتظلمة مرتبها عن مدة هذه الأجازة الممنوحة لها اعتباراً من 1990/9/3 وحتى تاريخ مباشرتها العمل في 1991/6/1.

استرداد مبالغ منصرفة بدون وجه حق (التقادم الخمسي)

رقم الفتوى : 4352

التاريخ : 1981/11/10

استرداد مبالغ منصرفة بدون وجه حق . عدم سريان التقادم الخمسي على استردادًا هذه المبالغ التي صرفت بالغش . إتلاف كشوف المرتبات الدالة على صرف هذه المبالغ لا يحول دون إثبات هذا التصرف بأي وسيلة اخرى . قرار مجلس الوزراء فيها شأن التنازل عن المبالغ التي تصرف للموظفين بدون وجه حق لا يضع قاعدة عامة – القرار الواجب التطبيق هو القرار الذي يفوض الوزير المختص فيه نظر كل حالة على حدة فيها حدود المبلغ الوارد فيه– تجاوز المطالبة هذا المبلغ يخرج بالحالة عن اختصاص الوزير . بيان ذلك.

فيها شأن المبالغ التي تقاضاها دون وجه حق المرحوم.... ويتلخص الموضوع فيها أن المذكور كان يعمل حارساً بثانوية الرميثية للبنات وانتهت خدمته– بسبب الوفاة – من 17/8/1978 وقد تبين أنه كان يتقاضى بدون وجه حق علاوة اجتماعية عن كل من: . 1. ، .2. ، . 3. ، . 4 . .

على إنهم أولاًده ثم تبين عدم صحة ذلك من حصر الوراثة الخاص به، وبلغت جملة المبالغ التي تقاضاها بدون وجه حق 787/3363 د.ك وقد تولت النيابة العامة التحقيق فيها تهمتي التزوير والاستيلاء على مال مملوك للدولة المنسوبتين إلى المذكور وحفظت التحقيق بالنسبة للتهمة الاولى لسقوط الدعوى بمضي المدة وبالنسبة للتهمة الثانية لانقضاء الدعوى لوفاة المتهم.

وتذكرون أنه لدى إتخاذ الإجراءات للمطالبة بهذه المبالغ تعذر الحصول على كشوف الرواتب الدالة على المديونية بسبب إتلافها لمضى عشر سنوات على إصدارها وذلك طبقاً للائحة المحفوظات، وتطلبون إبداء الرأي فيها مدى إمكانية تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم 3/1978 على حالته.

ورداً على ذلك نفيد أنه يلاحظ بصفة مبدئية إنه لما كان صرف المبالغ المدفوعة للموظف المذكور بدون وجه حق قد تم بغش منه فإنه لا يسرى على استردادًا هذه المبالغ المدة القصيرة للتقادم (خمس

سنوات) التي نصت عليها الفقرة الاولى من المادة (21) من قانون الخدمة المدنية، لأن الفقرة الثانية من هذه المادة تقضى بعدم سريان هذا التقادم إذا كان الصرف قد تم بغش أو تدليس من الموظف، كما أنه من ناحية أخرى فإن مدة العشر سنوات التي يتم بعدها التخلص من كشوفات المرتبات– وفقاً للائحة المحفوظات . لم تمر حتى الأن بالنسبة لجميع كشوف المرتبات الدالة على مديونية الموظف المذكور بمراعاة أن وفاته قد حدثت سنة 1978 وبالتالي فالمفروض أن الوزارة ما زال فيها حوزتها كشوف هذه المرتبات اعتباراً من عام 1972 على الأقل، علماً بان عدم وجود هذه الكشوف ليس من شأنه تعذر إثبات حصوله على المبالغ المذكورة بدون وجه لأنه يمكن الاستناد فيها ذلك إلى البيانات الواردة بملف خدمته لإثبات أن المذكور قد تقدم بإقرارات غير صحيحة عن عدد أولاًده وشهادات مزورة عن ميلادهم وحساب ما حصل عليه من علاوة اجتماعية بدون وجه حق على هذا الأساس، وقد أمكن للوزارة بالفعل حصر هذه المبالغ وبلغت جملتها 787/3363 د.ك على النحو الوارد بكتابكم.

أما فيما يتعلق بالإعفاء من استردًاد هذه المبالغ إستناداً لقرار مجلس الوزراء رقم 1978/3 المشار إليه بكتابكم، فإن هذا القرار لا يضع قاعدة عامة فيها شأن التنازل عن المبالغ التي تصرف للموظفين بدون وجه حق وإنما يتعلق ببعض الموظفين المبينة حالتهم بالكشوف الإحصائية المرفقة به والمرسلة إلى وزارة التربية رفق كتاب ديوان القرار العام الذي ينظم هذا الموضوع فهو قرار مجلس الوزراء الصادر بجلسته (1977/15) بتاريخ 1977/3/20 والذي نص على "تفويض سعادة وزير الدولة للشئون القانونية والإدارية بحث كل حالة على حدة ومن ثم إصدار قرار بحفظ المطالبات التي تكون فيها حدود ثلاثة آلاف دينار إذا ما رأى ذلك يحقق المصلحة العامة". غير أنه لما كانت جملة المبالغ التي صرفت لمذكور (787/3363 د.ك)، لذلك فإنه من المتعذر التنازل عن المبالغ التي صرفت المذكور بدون وجه حق.

منح الموظفة المسلمة إجازة خاصة (عدة) لوفاة زوجها

رقم الفتوى : 2/54/91
التاريخ : 1992/3/11

يجوز بموافقة الوزير المختص منح الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة.

طلب الرأي في شأن منح إجازة عدة لسيدة أستشهد زوجها في حادث مع العلم بأنها تنتمي إلى المذهب السني في حين أن زوجها كان يتبع المذهب الجعفري كما أنها كانت حاملا عند وفاة زوجها ووضعت طفلها.
وإذ تطلبون إبداء الرأي نفيد بأنه:

من حيث أن المادة 48 من المرسوم الصادر في شأن نظام الخدمة المدنية تنص على أن (يجوز بموافقة الوزير منح الموظفة المسلمة التي يتوفى زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة. ومودى هذا النص إنه يجوز بقرار من الوزير منح الموظفة المسلمة إجازة خاصة بمرتب لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام في حالة وفاة زوجها، ويبدأ حساب هذه الأجازة من تاريخ وقوع الوفاة.

وهذا النظر يتفق مع أحكام القانون رقم 51 لسنة 1984 في شأن الأحوال الشخصية الذي ينص في المادة 15. منه على أن (تجب العدة على المرأة : أ-..... ب- بوفاة الزوج في زواج صحيح..) وتنص المادة 156/أ من ذات القانون على أن (تبدأ العدة في الزواج الصحيح من تاريخ وقوع الطلاق أو وفاة الزوج).

كما تنص المادة 157 على أن (أ- تتربص المتوفي عنها زوجها في زواج صحيح أربعة أشهر وعشرة أيام منذ وفاته، إن لم تكن حاملا. ب- عدة الحامل تنقضي بوضع حملها ، أو سقوطه مستبينا بعض أعضائه).

ويستفاد من هذه النصوص أنه يجب على الزوجة التي يتوفى عنها زوجها عدة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام ما لم تكن حاملا، وتبدأ العدة من تاريخ وفاة الزوج ، لأن ركن العدة هو الأجل وأنه المقصود منها هو التعرف على براءة الرحم وهذا يحدث بمضي المدة ولا داعي لاشتراط معرفة المرأة بسبب الفرقة وابتدائها، لذلك فإنه بوضع الحمل تنتهي عدة المرأة مطلقا سواء كانت مطلقة أو متوفيها عنها زوجها وهذا ما أخذ به قانون الأحوال الشخصية- أنظر

الأحوال الشخصية للقضاء في محاكم الكويت للدكتور أحمد الغندور الطبعة الثالثة ص 559– وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور أن مستند انقضاء عدة الحامل بوضع الحمل في جميع الأحوال هو العموم المستفاد من قول الله تعالى " وأولاًد الأحمال أجلهن أن يضعن حملهن " وقد وردت السنة موافقة لذلك ومقررة له، وبه قال جمهور الصحابة والتابعين ومن بعدهم الأئمة الأربعة.

وتأسيساً على ما تقدم ولما كان الثابت من الوقائع السالف ذكرها أن الزوج قد استشهد بتاريخ 1990/8/2 وان المذكورة كانت حاملاً ووضعت حملها بتاريخ 1991/1/1 ومن ثم فإن عدة السيدة المذكورة تكون قد انقضت بمرور أكثر من أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ وفاة زوجها.

لذلك نرى:

أنه لا وجه لإعمال حكم المادة 48 من نظام الخدمة المدنية السالف ذكرها.

يحظر الجمع بين عضوية الجمعية التعاونية ومراقبة حساباتها

رقم الفتوى : 2/909/93/64

التاريخ : 1993/04/17

إبداء الرأي حول مدي صحة اختيار مراقب حسابات آخر بدلا من المراقب الذي وافقت عليه الجمعية العمومية للجمعية التعاونية والذي تبين بعد اختياره أنه عضو بالجمعية مما يجعل اختياره مخالفا للمادة (14) من قانون الجمعيات التعاونية رقم 24 لسنة 1979، وبيان ما إذا كان يستقيم الوضع القانوني في حالة قيام المراقب المذكور بسحب عضويته من الجمعية بعد اختياره للتفرغ لمراقبة حسابات الجمعية.

وتتلخص الوقائع – كما يبين من مطالعة الأوراق – في أن الجمعية العمومية لجمعية التعاونية قد اجتمعت بتاريخ 1992/7/17، للنظر في المسائل المدرجة في جدول الأعمال ومنها تعيين مراقب حسابات للجمعية للسنة المالية التي تبدأ من 1992/7/1، وقد تقدم للجمعية مكتبان لتدقيق الحسابات هما (1) مكتب ..، (2) مكتب..... وقد وافقت الجمعية العمومية بالإجماع على اختيار المكتب الأول، بيد أنه تبين بعد الاجتماع أن صاحب هذا المكتب عضو بالجمعية، وإذ يحظر عليه الجمع بين عضويته بالجمعية وقيامه بمراقبة حساباتها فقد قام المكتب بسحب عضويته من الجمعية للتفرغ لمراقبة حساباتها، وتم إخطار الوزارة بذلك، فرأت أن قيام مراقب الحسابات المذكور بتدقيق حسابات الجمعية عن فترة كان بها عضوا فيها يتعارض مع نص المادة (14) من القانون المذكور التي تقضي باختيار مراقب حسابات للجمعية من غير أعضائها.

وإذ تستطلعون الرأي حول مدي جواز اختيار مراقب الحسابات الآخر.

الذي تقدم للجمعية بنفس قيمة العرض الأول المختار لتدقيق الحسابات أو مدي صحة قبول المكتب المختار بعد التأكد من انسحاب صاحبه من عضويته بالجمعية.

وإجابة لذلك نفيد بأنه:

من حيث أن المادة (34) من القرار الوزاري رقم 17 لسنة 1980 بإشهار النظام الأساسي المعدل لجمعية..... التعاونية تنص على أن: يكون لكل جمعية تعاونية مراقب للحسابات من غير أعضائها تعينه الجمعية العمومية سنويا من بين من يرشحهم مجلس الإدارة، وتحدد مكافآته ويشترط أن يكون محاسبا قانونيا.

وتنص المادة (39) من ذات القرار علي أن: تعقد الجمعية العمومية العادية سنوياً خلال الأربعة أشهر التالية لإنتهاء السنة المالية بدعوة من مجلس الإدارة وذلك للنظر في :..... (3) تعيين مراقب حسابات للجمعية العمومية وتحديد مكافآته

وتنص المادة (40) من نفس القرار على أن: يجوز دعوة الجمعية العمومية في أي وقت للانعقاد بهيئة عادية بناء علي طلب أي من: (1) وزارة الشئون الاجتماعية والعمل. (2) عشر عدد أعضاء الجمعية العاملين. (3) غالبية أعضاء مجلس الإدارة.

وتنص المادة (41) من ذات القرار على أن: يعتبر اجتماع الجمعية العمومية صحيحاً إذا حضره أغلبية الأعضاء العاملين، فإذا قل عدد الحاضرين عن ذلك وجب تأجيل الاجتماع إلي جلسة أخرى تعقد في أي وقت يحدده خطاب الدعوة بعد موعد الاجتماع الأول وفي مدة أقصاها خمسة عشر يوما، ويعتبر الاجتماع الثاني صحيحا إذا حضره خمسة وعشرون عضوا علي الأقل، وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين.

ومن حيث أن مفاد نص المادة (34) من القرار الوزاري رقم 17 لسنة 1980 المشار إليها أنه يشترط في مراقب الحسابات الذي تعينه الجمعية العمومية سنويا لمراجعة حسابات الجمعية أن يكون من غير أعضاء الجمعية وذلك ضمانا للحيدة والتجرد عند مباشرته لعمله في فحص دفاتر الجمعية وحساباتها ومستنداتها.

ولما كان الثابت بالأوراق أن مراقب الحسابات الأول كان عضوا بالجمعية عن فترة التدقيق عن السنة المالية التي تبدأ من 1992/7/1 فمن ثم فإنه لا يجوز قانونا اختياره لمراجعة حسابات الجمعية العمومية عن السنة المالية المذكورة رغم نزوله بعد اختياره عن عضويته بالجمعية.

ومن حيث أن البادي من الاطلاع علي محضر اجتماع الجمعية العمومية العادية للجمعية المنعقدة بتاريخ 1992/11/17 أن المكتب الثاني قد عرض تدقيق حسابات الجمعية عن السنة المالية التي تبدأ من 1992/7/1 وتنتهي في 1993/6/30 بأتعاب قدرها.... د.ك وهو ذات المبلغ الذي عرضه المكتب الأول ومن ثم فإنه يجوز للوزارة وفقا لنص المادة (40) من القرار الوزاري رقم 17 لسنة 1980 المشار عليها دعوة الجمعية العمومية للانعقاد بهيئة عادية لتعيين مراقب حسابات آخر للجمعية وذلك باعتبارها صاحبة القرار في اختيار مراقب حسابات لتدقيق حساباتها وفقا لنص المادة (39) من القرار الوزاري المذكور.

لذلك نرى:

1) **عدم جواز إختيار المكتب الأول لمراقبة حسابات الجمعية عن السنة المالية التي يبدأ من 1992/07/01 وتنتهي في 1993/06/30.**
2) **يجوز للوزارة دعوة الجمعية العمومية للانعقاد بهيئة عادية لتعيين مراقب حسابات آخر لتدقيق حسابات الجمعية عن السنة المالية المذكورة على الوجه السالف بيانه.**

عدم جواز تولى موظفي الدولة عضوية مجالس إدارة الشركات المساهمة

رقم الفتوى : 2/172/82
التاريخ : **1982/5/1**

إيماءًا إلى كتاب سعادة وزير التجارة و الصناعة إلى سعادة وزير العدل والشئون القانونية والإدارية فيها شأن إعادة النظر فيها نص الفقرة (جـ) من المادة الأولى من قرار مجلس ال**خدمة** ال**مدنية** رقم 1981/8 واستثناء الشركاء من موظفيها الدولة فيها الشركات المساهمة (العائلية) بحيث يسمح لهم بتولي العضوية فيها مجالس الإدارة .

نفيد أن قانون ال**خدمة** ال**مدنية** رقم 1979/15 قد نص فيها المادة 26 على أن يحظر على الموظف:-

أ) أن يزاول الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية وذلك فيما عدا الحالات التي يحددها مجلس الخدمة المدنية

ب) أن يكون عضوا فيها مجلس إدارة شركة مساهمة تجارية أو صناعية إلا إذا كان ممثلاً للحكومة فيها.

وأوردت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون أن المشرع قد أستحدث هذا الحظر بشقية ليتفرغ الموظف لوظيفته.

وتنفيذا لما نصت عليه الفقرة (أ) من هذه المادة صدر قرار مجلس ال**خدمة** ال**مدنية** رقم 1981/8 فيها شأن الأعمال التجارية والصناعية التي يجوز للموظفين مزاولتها، و نص فيها المادة الأولى على إنه مع عدم الإخلال بالنظم المعمول بها فيها شأن مزاولة الأعمال التجارية و الصناعية يجوز للموظف أن يزاول من هذه الأعمال ما يلى:-

ج) الاشتراك فيها تأسيس الشركات المساهمة بشرط عدم تولى العضوية فيها مجلس الإدارة.

ولما كان الشرط الذي تضمنته هذه الفقرة والذي حظر تولى العضوية فيها مجالس إدارة الشركات المساهمة يعتبر ترديدا لما نصت عليه الفقرة "ب" من المادة 26 من قانون الخدمة المدنية سالفة الذكر، والتي . خلافا للفقرة (أ) من ذات المادة . خلت من تقرير سلطة الاستثناء من حكمها لأية جهة كانت بما فيها ذلك مجلس ال**خدمة** ال**مدنية** الذي تقتصر سلطته على تحديد الأعمال التجارية أو الصناعية أو المهنية التي يجوز للموظف مزاولتها.

لذلك نرى:

إنه لا يجوز لمجلس الخدمة المدنية إعادة النظر فيها الحظر الخاص بعدم تولي الموظف العضوية فيها مجالس الإدارة فيها الشركات المساهمة لمخالفة ذلك لنص المادة 26/ب من قانون الخدمة المدنية.

قواعد تفويض أعضاء اللجان

رقم الفتوى : 2/39/1982

التاريخ : **1982/3/2**

خضـوع القواعد التي تحكم تفويض مندوبي وأعضـاء اللجان فيها اختصـاصـات الجهات التي يمثلونها للقواعد العامة المنصوص عليها فيها قانون الخدمة المدنية –القرارات الوزارية فيها هذا الشأن– بيان ذلك.

رداً على كتاب المؤسسة العامة للموانئ فيها شان طلب الرأي حول مدى جواز تفويض المؤسسة فيها اللجنة الدائمة لتنفيذ خطة الطوارئ لمكافحة التلوث البحري بالزيت بالاختصاصات الواردة بقرار وزير المواصلات رقم 178 لسنة 1981.

نفيد أن وقائع الموضوع تخلص حسبما جاء فيها كتابكم المذكور والأوراق المرافقة فيها أنه بتاريخ 21/9/1981 أصدر وزير المواصلات قراراً برقم 1981/178 نصت المادة الأولى منه على تشكيل لجنة دائمة لتنفيذ خطة الطوارئ لمكافحة التلوث البحري بالزيت وذلك من مندوبي الوزارات والمؤسسات والشركات المعينة الذين رشحتهم الجهات التابعين لها. كما نصت المادة الثانية على أن "يكون المندوب المعين من قبل الوزارة أو الجهة العضو فيها اللجنة مخولاً من قبل المسئولين بوزاراته أو المؤسسة التي يمثلها بالتصرف الفوري وتحريك الإمكانيات البشرية والمادية التي تستلزمها أعمال المكافحة وتكون تعليماته واجبة التنفيذ فوراً ويكون مسئولاً أمام وزير المواصلات عن تنفيذ أعمال المكافحة التي تقررها لجنة الطوارئ....".

وقد أخطرت وزارة المواصلات المؤسسة العامة للموانئ بصورة من هذا القرار وطلبات منها إصدار التعليمات بأن يكون مندوبا المؤسسة مخولين بالتصرف الفوري وتحريك الإمكانيات البشرية والمادية التي تستلزمها أعمال المكافحة وأن تعليماتها واجبة التنفيذ فوراً وأن الوسائل متوافرة لتمكينها من استدعاء الأفراد وفتح المخازن.... ليلاً او نهاراً عند حدوث أي حادثة طارئة تستلزم ذلك وإخطار الوزارة بصورة من هذا التفويض.

وقد ورد بكتابكم المذكور أن مندوبا المؤسسة هما السيد/ ابراهيم الفليج مدير إدارة مكافحة التلوث عضواً أصلياً، السيد/ مختار شمسان رئيس قسم الأمن والسلامة عضواً بديلاً. كما ورد به التفويض

المطلوب يتعارض مع اللائحة الداخلية للمؤسسة التي تجيز التفويض من المدير العام إلى مساعديه فقط فيها بعض اختصاصاته المنصوص عليها فيها اللائحة ومن بينها هذه الاختصاصات. كما يتعارض مع قانون ال**خدمة** ال**مدنية**.

وإذ تستطلعون الرأي حول الموضوع.

نفيد أن قرار وزير المواصلات رقم 178/1981 المشار إليه قد صدر تنفيذاً للخطة القومية لمكافحة حوادث التلوث البحري وذلك بقصد تنظيم الجهاز اللازم لهذه المكافحة وتوفير الإمكانيات والصلاحيات اللازمة له لتحقيق الغرض المطلوب منه وحصر جهود الجهات المعنية وترسيخ التعاون بينها لحماية شواطئ الدولة من التلوث بالزيت ومواجهة كافة الأخطار الناجمة عنه.

وتأسيساً على ذلك فقد نص القرار المذكور على أن يكون لمندوبي الجهات المعنية فيها اللجنة الصلاحيات اللازمة لتنفيذ المهام المطلوبة منها وخاصة ما تقتضيه هذه المهام من التصرف الفوري وتحريك الإمكانيات البشرية والمادية التي تستلزمها أعمال المكافحة وأن تكون تعليماتهم واجبة التنفيذ فوراً وذلك مراعاة لخطورة هذه المهام وما تتطلبه من إجراءات عاجلة تقتضيها المصلحة العامة.

وعلى ذلك فإنه يجب على الجهات المشتركة فيها اللجنة أن توفر الإمكانيات اللازمة لإنجاز أعمالها وأن يكون اشتراكها فيها اللجنة اشتراكا عملياً وفعالاً وأن تقوم بالدور الملقى عليها بحسب مسئولياتها ومن مقتضى ذلك أن يكون لمندبها الصلاحيات اللازمة للقيام بهذا الدور وتنفيذ الأعمال التي تتطلبها مكافحة التلوث وفقاً لما نص عليه القرار المذكور.

وبخصوص المؤسسة العامة للموانئ فإنه يتعين أن يكون مندوب المؤسسة مخولاً بالصلاحيات السالف بيانها والتي وردت فيها المادة الثانية من القرار المذكور.

وعلى ذلك فإنه يجب على المؤسسة أن تختار لتمثيلها فيها اللجنة الموظف المنوط به أصلاً هذه الصلاحيات أو أن يفوض فيها ذلك من المسئولين عن المؤسسة وفقاً للنظم واللوائح السارية.

وحيث أنه قد ورد فيها كتابكم المذكور أن هذه الصلاحيات داخلة فيها اختصاصات المدير العام للمؤسسة وإنه يجوز للمدير العام أن يفوض مساعديه فيها هذه الاختصاصات وفقاً لأحكام المادة السابعة من اللائحة التي تنص على أن "تحدد بقرار من المدير العام اختصاصات مساعديه ويجوز له تفويضهم فيها بعض اختصاصاته المنصوص عليها فيها اللائحة". لذلك فإنه إما أن يمثل المؤسسة المدير العام المنوط به هذه الاختصاصات أو أحد مساعديه إذا ما فوضه المدير العام فيها الاختصاصات المذكورة التي تتعلق بأعمال اللجنة.

كما أنه يجوز أيضاً للمساعد فيها هذه الحالة أن يفوض أحد مديري الإدارات فيها هذه الاختصاصات بعد إذن المدير العام وفيها الحدود التي يقررها الوزير المختص (رئيس مجلس الإدارة) وذلك إعمالاً للقواعد العامة التي تنص عليها المادة السادسة من قانون ال**خدمة** ال**مدنية** والتفسير التشريعي الذي صدر لها من مجلس ال**خدمة** ال**مدنية** برقم 2 لسنة 8. بتاريخ 1980/1/21 والذي نص على أن: "فيها تطبيق أحكام المادة السادسة من القانون رقم 15 لسنة 1979 يكون للجهة التي فوض إليها فيها اختصاص ما من جهة أعلى أن تفوض الجهة الأدنى فيها مباشرته إذا إذنت لها الجهة الأعلى التي فوضتها فيها ذلك وعلى أن يكون هذا التفويض فيها الحدود التي يقررها الوزير المختص وفقاً لمقتضيات مصلحة العمل". فإذا ما تم هذا التفويض فإنه يجوز لمدير الإدارة المذكور تمثيل المؤسسة فيها اللجنة وليس فيها ذلك ما يتعارض مع اللائحة أو قانون ال**خدمة** ال**مدنية** الذي يرجع إليه فيما ليس فيه نص خاص فيها قانون ولوائح المؤسسة. (م7 من قانون المؤسسة).

هذا ونشير إلى أن هذا التفويض مقصود به تيسير أعمال اللجنة وضمان فعاليتها وذلك بتمكين مندوب المؤسسة فيها اللجنة من القيام بواجباته على خير وجه وأن يشارك فيها مواجهة مسئولياتها بالسرعة المطلوبة سواء أكان ذلك فيها أثناء الدوام الرسمي أو فيها غير أوقات هذا الدوام.

رقم الفتوى : 1755

التاريخ : 1981/10/27

طلبت وزارة الخارجية بكتابها رقم..... المؤرخ..... بشأن إعداد التقرير السابع عن الإجراءات التشريعية والقضائية والإدارية التي تم اتخاذها لتنفيذ أحكام الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التفرقة العنصرية وذلك فيها ضوء المناقشات التي دارت فيها اجتماع لجنة الخبراء عنه دراسة التقرير السادس.

ونفيد أنه بالإطلاع على هذه المناقشات يبين أن أعضاء اللجنة يودون . بصفة عامة . أن يكون التقرير التالي أكثر إيضاحا فيما يتعلق بوضع العمال الوافدين للكويت.

وفيما يخص النواحي المتعلقة بهذا الموضوع فلقد سبق لهذه الإدارة ان أوضحت موقف التشريع الكويتي فيها هذا الشأن بكتابها رقم 5195 المؤرخ 1978/10/17 ورقم 3690 المؤرخ 1980/6/15 والذي يتلخص فيما يأتي:

إنه ليس فيها الكويت أي تمييز عنصري تتعرض له أية جماعات أو أفراد على أرضها وإن ذلك لا تتضمنه النصوص الدستورية والقانونية فحسب وإنما يكشف عنه الواقع الذي يحييه جميع المواطنين والوافدين على السواء حيث يشعر الجميع بحريتهم وكرامتهم وحقوقهم فيها ظل عدالة ومساواة مطلقة تستمد أصولها من الشريعة الإسلامية الغراء، والقوانين والإجراءات الحالية تعتبر كافية لمنع التمييز العنصري بكافة صوره وليست هناك ضرورة تشريعية لإصدار أية قوانين جديدة وإنه ليس فيها الكويت من حيث الواقع أي ممارسة أو نوازع عنصرية لدى أي طائفة أو جماعة ولا توجد فيها أي مشاكل من هذا النوع.

إن القانون الذي يحكم العمل فيها الكويت هو القانون رقم38 لسنة 1964 بشأن العمل فيها القطاع الأهلي والقانون رقم 28 لسنة 1969 بشأن العمل فيها القطاع النفطي . فضلاً عن التشريعات التي تحكم الخدمة المدنية فيها القطاع الحكومي وهذه القوانين تتضمن الأسس العامة المنظمة لحقوق العاملين

والتزاماتهم وكذلك حرية تكوين النقابات العمالية وفقاً للمتعارف عليه فيها التشريعات المقارنة وليس فيها هذه القوانين أي تمييز عنصري بين طوائف العمال، اما بالنسبة للعمال غير الكويتيين فإن حقوقهم تتضمنها هذه القوانين حيث وردت نصوصها فيها مجملها بصفة عامة لا تفرق بين الكويتي وغير الكويتي إلا فيها بعض الشروط التي تقتضيها الأحوال والتي يقبلها العرف الدولي مثلما ينص عليه قانون العمل فيها القطاع الأهلي من ضرورة حصول العامل غير الكويتي على بطاقة عمل من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل وذلك للتأكد من دخول البلاد وإقامتها فيها بطريقة مشروعة ووجود عمل حقيقي له.

إنه لما كان الدستور الكويتي قد نص فيها البابين الثاني والثالث على المقومات الأساسية للمجتمع والحقوق والحريات العامة ومن أبرزها ما تنص عليه المادة 29 من أن الناس سواسية فيها الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون فيها الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم فيها ذلك بسبب الجنس او الأصل أو اللغة او الدين، فإن أي قانون أو مرسوم أو لائحة يخالف ذلك يمكن أن يكون محلاً للطعن أمام المحكمة الدستورية إعمالاً لنص المادة الرابعة من فقرة (ب) من القانون رقم 14 لسنة 1973 بشأن هذه المحكمة الذي يجيز لأى شخص . سواء أكان مدعياً أو مدعى عليه . أمام أية محكمة أن يدفع بعدم دستورية أي قانون او مرسوم أو لائحة وتقوم هذه المحكمة بإحالة هذا الدفع إذا تبين لها جديته إلى المحكمة الدستورية للفصل فيه، وطبقاً للقانون يكون حكم هذه المحكمة ملزماً للكافة ولسائر المحاكم كما يجب على السلطات المختصة أن تبادر إلى اتخاذ ما يلزم من تدابير لتصحيح هذه المخالفات وتسوية آثارها بالنسبة للقاضي، وقد نصت على ذلك المادتان 1 و 6 من قانون المحكمة.

رقم الفتوى : 966/25/6
التاريخ : **1996/8/11**

إعادة هيكلة الجهاز الإداري للوزارة – قرار إداري بوضع الموظف في وظيفة مراقب إدارة بمكتب الخدمات العامة بعد أن كان مسماه الوظيفي نائب مدير إدارة الخدمات – صدور القرار المتظلم منه على ضوء ما اقتضته التنظيمات الإدارية وإعادة هيكلة الجهاز الإداري للوزارة ولم يترتب عليه أي تغيير في الدرجة المالية ولا تغيير في مجموعة الوظائف التي ينتمي إليها الموظف هو قرار صحيح بحسبان أن للجهة الإدارية السلطة التقديرية في إعادة تنظيم الإدارات التابعة لها بما حقق الصالح العام والمصلحة العامة ومن حقها إعادة ترتيب الوظائف ووضع شاغليها بالوظائف المناسبة لهم طبقاً للمسميات التي تراها – بيان ذلك.

بالإشارة إلى كتاب وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية الموجه إلى ديوان الموظفين بشأن التظلم المقدم من السيد/.... طعناً في قرار الوزارة بتعيينه في وظيفة مراقب إدارة بمكتب الخدمات العامة بالدرجة الثانية عامة.

وتتلخص الوقائع – حسبما تبين من الأوراق – في أن وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية قد أصدرت القرار رقم 115 لسنة 1995 بشأن تنظيم قطاع المساجد بالوزارة وقد تضمن هذا القرار إعادة هيكلة الجهاز الإداري لهذا القطاع وتنفيذا لهذا القرار صدر القرار بتعيين المتظلم في وظيفة مراقب إدارة بمكتب الخدمات العامة.

وبتاريخ 1995/10/30 قدم المتظلم تظلماً للوزارة طعناً في القرار المشار إليه، ناعياً عليه أنه قد خفض مسمى وظيفته من نائب مدير إدارة الخدمات بالوزارة التي عين بها بالقرار إلى وظيفة مراقب إدارة بمكتب الخدمات العامة وقد أحق به هذا القرار أضرارا مادية بالغة.

وألتمس إلغاء هذا القرار.

وقد قامت وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية وديوان الموظفين ببحث التظلم حيث انتهيا إلى قبوله شكلاً ورفضه موضوعاً.

وقد أرسل ديوان الموظفين التظلم الماثل إلى هذه الإدارة لبحثه وإبداء الرأي فيه عملاً بالمادة الخامسة من المرسوم الصادر بتاريخ 5 أكتوبر 1981 بشأن إجراءات تقديم التظلم من القرارات الإدارية والبت فيه. ورداً على ذلك نفيد:

أولاً: من حيث الشكل:

من حيث أن القرار المتظلم منه قد صدر بتاريخ 95/9/12 وتظلم منه المتظلم بتاريخ 1995/10/30 وبذلك يكون المتظلم قد راعى الميعاد المنصوص عليه في المادة (7) من المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981 بإنشاء دائرة بالمحكمة الكلية لنظر المنازعات الإدارية المعدل بالقانون رقم 61 لسنة 1982، وإذا استوفي التظلم في الوقت ذاته سائر أوضاعه الشكلية فإنه يكون مقبول شكلاً.

ثانياً: من حيث الموضوع:

من حيث أنه يبين من الأوراق أن المتظلم قد عين بالقرار رقم (....) بالدرجة الثانية من مجموعة الوظائف العامة في وظيفة نائب مدير إدارة الخدمات، ثم أصدرت الوزارة القرار التنظيمي العام رقم 115 لسنة 95 بشأن تنظيم قطاع المساجد في ضوء إعادة هيكلة الجهاز الإداري به. وبناء على هذا القرار صدر القرار المتظلم منه بوضع المتظلم على الدرجة الثانية عامة في وظيفة مراقب إدارة بمكتب الخدمات العامة.

ومن حيث أن الثابت من الأوراق ان القرار محل التظلم قد صدر على ضوء ما اقتضته التنظيمات الإدارية وإعادة هيكلة الجهاز الإداري للوزارة المذكورة ومن بينها قطاع المساجد ولم يترتب على القرار المتظلم منه اي تغيير أو تخفيض للدرجة المالية التي

يشغلها المتظلم، وكذلك لم يحدث تغيير في مجموعة الوظائف التي ينتمي إليها المتظلم، كما خلت الأوراق من أن القرار المتظلم منه قد رتبت عليه أي مساس بميزة مالية يتمتع بها المتظلم. فوظيفته السابقة وهي نائب مدير إدارة الخدمات تتفق مع وظيفته الحالية وهي مراقب إدارة مكتب الخدمات العامة والوظيفتان تتدرجان تحت مجموعة الوظائف العامة واختصاصات وشروط شغل الوظيفتين متماثلة اي انهما في مستوي وظيفي واحد.

ومن حيث أن المقرر قانوناً والمستقر عليه أن جهة الإدارة لها سلطة تقديرية في إعادة تنظيم الإدارات التابعة لها بما يحقق الصالح العام والمصلحة العامة وأن من حقها إعادة ترتيب الوظائف بها ووضع شاغليها بالوظائف المناسبة لهم طبقاً للمسميات التي تراها وذلك على ضوء مؤهلاتهم وخبراتهم، ولم يثبت من الأوراق أن الوزارة قد تعسفت في استعمال سلطتها إزاء إصدارها للقرار المتظلم منه ومن ثم يكون التظلم الماثل غير قائم على أساس من القانون واجب الرفض.

لذلك نرى:

قبول التظلم شكلاً ورفضه موضوعاً.