

بتاريخ ٢٣/٥/٢٠١٨م

١ - موظف - جريمة - جريمة مخلة بالشرف والأمانة - مناط اعتبارها كذلك .

المستقر عليه فقها وقضاء أن الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار نوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة - لم يحدد المشرع الجرائم المخلة بالشرف والأمانة على سبيل الحصر وإنما ترك مدى اعتبار الجريمة من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة من عدمه لتقدير جهة الإدارة في ضوء طبيعة المرفق وظروف الواقعة ومدى تأثيرها على المرفق العام وعلى قيام الموظف المحكوم عليه بالأعمال الوظيفية الموكولة إليه - مقتضى ذلك - عقوبة الجنبنة لا يترتب عليها أثر في إنهاء خدمة الموظف إلا إذا كانت من بين الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ، وتقدير ذلك متروك لرئيس الوحدة - تطبيق .

٢ - موظف - ارتكاب الموظف لجناية أو جريمة مخلة بالشرف والأمانة - أثره وظيفيا .

رتب القانون على واقعة الحكم في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أثرا على العلاقة الوظيفية ، حيث تنتهي هذه العلاقة بقوة القانون إذا كان الحكم بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم قد صدر لأول مرة ، أو مع وقف التنفيذ وقدرت جهة الإدارة أن بقاء الموظف في الخدمة لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة ولا يؤثر على حسن سير المرفق العام - تطبيق .

فبالإشارة إلى الكتاب رقم : بتاريخ ،
الموافق بشأن طلب إبداء الرأي القانوني حيال
الموظف/ المحكوم عليه في جريمة حيازة المواد
المخدرة بقصد التعاطي ، وتعاطي المواد المخدرة ، ومدى اعتبار هذه الجرائم من
الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة التي تستوجب إنهاء الخدمة .

وتخلص وقائع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن
الفاضل / الشاغل لوظيفة عامل نظافة
سادس في بلدية قد صدر بشأنه حكم قضائي من الدائرة
الجزائية من المحكمة الابتدائية بـ بتاريخ
في القضية رقم وقضى بإدانتته بتهم حيازة المواد المخدرة من
نوع الهيروين والحشيش ، وحيازة مؤثرات عقلية من نوع الميتامفيتامين بقصد
التعاطي ، وتعاطي المواد المخدرة من نوع الحشيش والكوكايين والمرفين ،
وتعاطي مؤثرات عقلية من نوع الأمفيتامين والميتامفيتامين ، وحكم عليه
بالنسبة للجريمة الأولى بالسجن مدة (٣) ثلاث سنوات ، وغرامة مقدارها (٥٠٠)
خمسمائة ريال عماني ، وعن الجريمة الثانية بالسجن مدة (٦) ستة أشهر ، وغرامة
مقدارها (١٠٠) مائة ريال عماني ، وعن الجريمة الثالثة بالسجن مدة (٣) ثلاث
سنوات ، وغرامة مقدارها (٥٠٠) خمسمائة ريال عماني ، وعن الجريمة الرابعة
بالسجن مدة سنة واحدة ، وغرامة مقدارها (٥٠٠) خمسمائة ريال عماني ،
على أن تدغم العقوبات الأخف في الأشد ، وتنفذ العقوبة الأشد ومصادرة المواد
المخدرة والمؤثرات العقلية .

وتذكرون بأن محكمة الاستئناف بـ (الدائرة الجزائية) قد
أصدرت حكما بتاريخ بشأن الموظف المذكور
بقبول الاستئناف شكلا وفي الموضوع بتأييد الحكم المستأنف مع تعديله والنزول
بالعقوبة المحكوم بها عن الجنحة الأولى (حيازة المواد المخدرة بقصد التعاطي)
إلى السجن مدة سنة واحدة ، وبغرامة مقدارها (٥٠٠) خمسمائة ريال عماني ،
والنزول بالعقوبة المحكوم بها عن الجنحة الثالثة (تعاطي المواد المخدرة مع التكرار

المماثل) إلى السجن مدة (٢) سنتين ، وبغرامة مقدارها (٥٠٠) خمسمائة ريال عماني ، وإدغام العقوبات الأخف في الأشد ، وينفذ الأشد دون غيرها ، وحمل المصاريف على المستأنف .

وتضيفون بأنه لوحظ لدى وزارة ارتكاب عدد من الموظفين المنتسبين إليها لجرائم متمثلة في حيازة المواد المخدرة بقصد التعاطي ، وتعاطي المواد المخدرة ، التي يتم تصنيفها ضمن جرائم الجنح ، وعلى إثر ذلك يقوم الادعاء العام بإحالة مرتكبيها إلى المحكمة المختصة ومعاقبتهم بالسجن من سنة واحدة إلى (٣) ثلاث سنوات ، وحيث إن المشرع قد ناط بالجهة الإدارية اتخاذ الإجراءات القانونية حيال الموظف الصادر ضده حكم جزائي بالوقوف عن العمل طيلة مدة سجنه مع حرمانه من راتبه الكامل طوال مدة تنفيذ الحكم ، كما أن المشرع قد حدد الأسباب التي يجوز بناء عليها إنهاء خدمة الموظف ومنها ارتكاب جريمة مخلة بالشرف والأمانة ، ولم يصنف ارتكاب جرائم الجنح ضمن الأسباب التي يجوز بناء عليها إنهاء خدمة الموظف ، مما يغل يد جهة الإدارة عن اتخاذ الإجراءات القانونية بإنهاء خدمة الموظف المرتكب لهذه الجرائم ، الأمر الذي يؤدي إلى الإخلال بسير المرفق العام نتيجة لعدم مزاولة الموظف لعمله لفترة زمنية طويلة ، الأمر الذي يجعل الوزارة عاجزة عن اتخاذ الإجراءات القانونية حيال الموظفين المحكوم عليهم قضائيا ، وإنهاء خدماتهم ، وذلك لعدم إدراجها ضمن الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة .

وتستطردون بأنه نظرا لكثرة الأحكام الصادرة في قضايا الجنح ضد موظفي وزارة وطول مدة تنفيذ العقوبة ، وأثر ذلك على حسن سير العمل في المرفق العام ، لإبعاد المحكوم عليهم عن مزاولة أعمالهم بسبب تنفيذ العقوبة الصادرة ضدهم لمدة زمنية قد يطول أمدها في بعض الحالات . فإنكم تستطلعون رأي وزارة الشؤون القانونية حيال الموظف /

المحكوم عليه في جريمة حيازة المواد المخدرة بقصد التعاطي ، وتعاطي المواد المخدرة ، ومدى اعتبار هذه الجرائم من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة التي تستوجب إنهاء الخدمة .

وردا على ذلك ، نفيد بأن الوزارة تمهد إفتاءها بالإشارة إلى أن حقيقة الطلب المستطلع الرأي بشأنه - وفقا للتكييف القانوني السليم وتقصي مرامي وأهداف جهة الإدارة الطالبة - مدى اعتبار الجرائم التي أدين فيها الموظف / - والسالف ذكرها من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة والتي يرتب الحكم الصادر فيها أثرا على العلاقة الوظيفية يوجب فصم عراها من عدمه .

وردا على ذلك ، نفيديكم بأن المادة (١٤٠) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ تنص على أنه : " تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :

.

و - الحكم نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة . ومع ذلك ، إذا كان الحكم لأول مرة أو مع وقف تنفيذ العقوبة كان لرئيس الوحدة إبقاء الموظف في الخدمة إذا رأى من ظروف الواقعة وأسباب الحكم أن ذلك لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها بعد العرض على لجنة شؤون الموظفين " .

وتنص المادة (١٤٩) من القانون ذاته على أنه : " مع عدم الإخلال بحكم الفقرة الثانية من البند (و) من المادة (١٤٠) إذا صدر على موظف حكم نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ صدور الحكم عليه ابتدائيا بالعقوبة " .

ومن حيث إن الاستفادة من النصوص التي تقدم ذكرها أن القانون قد رتب على واقعة الحكم في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أثرا على العلاقة الوظيفية ، حيث تنتهي هذه العلاقة بقوة القانون إذا كان الحكم بعقوبة جنائية

أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ما لم يكن الحكم قد صدر لأول مرة ، أو مع وقف التنفيذ ، وقدرت جهة الإدارة أن بقاء الموظف في الخدمة لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة ، ولا يؤثر على حسن سير المرفق العام .

وحيث إن المستقر عليه فقها وقضاء أن الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار نوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة ، وأن المشرع لم يحددها على سبيل الحصر ، وإنما ترك مدى اعتبار الجريمة من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة من عدمه لتقدير جهة الإدارة في ضوء طبيعة المرفق وظروف الواقعة ومدى تأثيرها على المرفق العام وعلى قيام الموظف المحكوم عليه بالأعمال الوظيفية الموكولة إليه ، وتباشر جهة الإدارة هذا الاختصاص تحت رقابة القضاء . ومن حيث إنه ، وعلى هدي ما تقدم ، ولما كانت العقوبة التي صدر الحكم بها على المعروضة حالته هي عقوبة جنحة ، وليست جنائية ، ومن ثم فإنه لا يترتب عليها أثر في إنهاء خدمته إلا إذا كانت من بين الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ، وتقدير ذلك متروك لرئيس الوحدة .

لذلك انتهى الرأي ، إلى أن تقدير اعتبار جريمة حيازة المواد المخدرة بقصد التعاطي ، وتعاطي المواد المخدرة من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة من عدمه ، والمحكوم بسببها على الموظف / ، وهل تستوجب إنهاء خدمته من عدمه ، مرجعه إلى تقدير جهة الإدارة وفقا للضوابط المقررة قانونا ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (١٨٢٧٠٥٢٢٧) بتاريخ ٢٣/٥/٢٠١٨ م