

(١٠)

بتاريخ ٢٠١٩/٢/٢٦م

موظف - إجازة اعتيادية - أيام الانقطاع عن العمل - طريقة احتسابها .

رسم المشرع لجهة الإدارة آلية التصرف في حالة انقطاع الموظف عن العمل لغير إجازة يستحقها - تحتسب مدة انقطاع الموظف عن العمل من رصيد إجازاته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه الكامل عن مدة الغياب - لا يخل ذلك بسلطة الجهة التقديرية في اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية في مواجهة الموظف إذا لم يقدم عذرا لانقطاعه ، أو قدم عذرا غير مقبول - قرر المشرع عدم جواز احتساب إجازات الأعياد والمناسبات والإجازات الرسمية التي تعلنها الجهات المختصة في الدولة ضمن مدة غياب الموظف عن العمل ، وذلك فيما عدا الإجازة الأسبوعية إذا توسطت هذه الإجازة مدة الغياب ، أو أعقبتها - استثناء من ذلك - تحسب فترة الانقطاع عن العمل عقب انتهاء فترة الراحة حتى ولو صادفت إجازة أسبوعية إذا كان نظام العمل يختلف عن نظام العمل اليومي لعدد من الساعات المقررة قانونا ، كأن يكون العمل بنظام المناوبة - تطبيق .

فبالإشارة إلى خطاب معاليكم رقم :

بتاريخ، الموافق بشأن طلب الإفادة
بالرأي القانوني حول كيفية احتساب أيام انقطاع الموظف عن العمل إذا صادفت
بداية أيام انقطاعه عن العمل أو نهايتها إجازة أسبوعية .

وتتلخص وقائع الموضوع - حسبما يبين من خطاب طلب الرأي - أن أحد الموظفين منح إجازة اعتيادية خلال الفترة من ٥ سبتمبر ٢٠١٧م إلى ٢٠ سبتمبر ٢٠١٧م ، ثم منح الموظف أيام راحة خلال الفترة من ٢١ سبتمبر ٢٠١٧م إلى ٥ أكتوبر ٢٠١٧م عن الأيام التي قام خلالها بالمناوبة في عمله ، وأنه بعد انتهاء أيام الراحة التي منحت له ، كان يفترض أن يباشر الموظف عمله اعتباراً من ٦ أكتوبر ٢٠١٧م ، ولكنه انقطع عن العمل من تاريخ ٦ أكتوبر ٢٠١٧م إلى تاريخ ٢٤ أكتوبر ٢٠١٧م ، علماً بأن أولى أيام انقطاعه عن العمل صادفت يومي الإجازة الأسبوعية بتاريخ ٦ و ٧ من أكتوبر ٢٠١٧م .

كما تذكرون معاليكم أن هناك حالة مشابهة للحالة السابقة ، حيث منح موظف آخر إجازة اعتيادية خلال الفترة من ٢٩ يناير ٢٠١٧م إلى ٦ فبراير ٢٠١٧م ، وأنه كان يفترض أن يباشر عمله بتاريخ ٧ فبراير ٢٠١٧م ، ولكنه انقطع عن العمل من تاريخ ٧ فبراير ٢٠١٧م إلى ١٨ فبراير ٢٠١٧م ، علماً بأن آخر يومين من أيام انقطاعه عن العمل صادفت يومي الإجازة الأسبوعية بتاريخ ١٧ و ١٨ من فبراير ٢٠١٧م .

وإزاء ما تقدم ، تطلبون معاليكم الإفادة بالرأي القانوني في مدى قانونية احتساب الإجازة الأسبوعية التي تصادف بداية أيام انقطاع الموظف عن العمل أو نهايتها ضمن أيام الانقطاع من عدمه .

ورداً على ذلك ، يسرني أن أفيد معاليكم ، بأن المادة (٩) من القانون الخاص بنظام الموظفين في ديوان البلاط السلطاني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٧/٩٧ تنص على أنه : " تسري فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون ، أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية أو النظم المتعلقة بشؤون العسكريين في الدولة بحسب الأحوال " .

وتنص المادة (٦٧) من القانون ذاته على أنه : "لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة ممنوحة له ، وفي حدود الإجازات المقررة في هذا القانون ، وطبقا للشروط والقواعد والإجراءات التي تحددها اللائحة" .

وتنص المادة (٦٦) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠ على أنه : "مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٤٥) إذا انقطع الموظف عن عمله لغير إجازة يستحقها حسب مدة الغياب من إجازته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه الكامل عن مدة غيابه ، وذلك دون إخلال بالمساءلة الإدارية إذا لم يقدم الموظف عذرا أو قدم عذرا غير مقبول" .

وتنص المادة (١١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ على أنه : "لا تحسب إجازات الأعياد والمناسبات والإجازات الرسمية التي تعلنها الجهات المختصة بالدولة عدا الإجازة الأسبوعية ضمن مدة غياب الموظف عن العمل ، ولو توسطت هذه الإجازات مدة الغياب أو أعقبتها" . ويستفاد مما تقدم من نصوص ، أن موظفي شؤون البلاط السلطاني يخضعون لتنظيم خاص ينظم كافة شؤونهم الوظيفية ، واستثناء من ذلك يخضعون لأحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية حال خلو هذا التنظيم من نص خاص يحكم شأننا من شؤونهم الوظيفية ، وقد حظر القانون الخاص بنظام الموظفين في ديوان البلاط السلطاني المشار إليه على الموظف الانقطاع عن عمله إلا لإجازة يستحقها ، وفي الحدود المقررة قانونا .

وحيث إن المشرع قرر سريان أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية على الموظفين الخاضعين للقانون الخاص بنظام الموظفين في ديوان البلاط

السلطاني ، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون ، وحيث إن قانون الخدمة المدنية رسم لجهة الإدارة التصرف حالة انقطاع الموظف عن العمل لغير إجازة يستحقها ، وذلك باحتساب مدة انقطاع الموظف عن العمل من رصيد إجازاته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه الكامل عن مدة الغياب ، وذلك دون إخلال بسلطة الجهة التقديرية في اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية في مواجهته ، إذا لم يقدم عذرا لانقطاعه ، أو قدم عذرا غير مقبول . كما تضمنت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٠/٩ النص على عدم جواز احتساب إجازات الأعياد والمناسبات والإجازات الرسمية التي تعلنها الجهات المختصة في الدولة ضمن مدة غياب الموظف عن العمل ، وذلك فيما عدا الإجازة الأسبوعية إذا توسطت هذه الإجازة مدة الغياب ، أو أعقبتها .

وبتطبيق ما تقدم على الحالة المعروضة الأولى ، فإنه لما كان الثابت من خطاب طلب الرأي ، أن الموظف المعروضة حالته قد منح إجازة اعتيادية خلال الفترة من ٥ سبتمبر ٢٠١٧م إلى ٢٠ سبتمبر ٢٠١٧م ، ثم منح أيام راحة خلال الفترة من ٢١ سبتمبر ٢٠١٧م إلى ٥ أكتوبر ٢٠١٧م عن الأيام التي قام خلالها بالمناوبة في عمله ، وأنه انقطع عن العمل من تاريخ ٦ أكتوبر ٢٠١٧م ، وحتى تاريخ ٢٤ أكتوبر ٢٠١٧م ، ولما كانت المادة (١١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المشار إليها ، قد بينت لجهة الإدارة الحالات التي تحتسب فيها الإجازة الأسبوعية ضمن مدة انقطاع الموظف ، وذلك إذا توسطت هذه الإجازة فترة الغياب ، أو أعقبتها ، وكانت أولى أيام انقطاع الموظف المعروضة حالته عن العمل قد صادف يومي الإجازة الأسبوعية بتاريخ ٦ و ٧ من أكتوبر ٢٠١٧م ، ومن ثم فإنه لا يجوز احتساب الإجازة الأسبوعية من ضمن فترة انقطاعه عن العمل ، باعتبار

أنه لم يكتسب صفة المنقطع عن العمل إلا بعد انتهاء الإجازة الأسبوعية ، بحيث لا يمكن اعتباره منقطعا عن العمل إلا بدءا من أول يوم عمل في ٨ أكتوبر ٢٠١٧ م ، وعليه ، فإن فترة انقطاعه عن العمل تحتسب اعتبارا من تاريخ ٨ أكتوبر ٢٠١٧ م إلى ٢٤ أكتوبر ٢٠١٧ م .

وللجهة الإدارية طالبة الرأي احتساب مدة انقطاعه عن العمل من رصيد إجازاته الاعتيادية إذا كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه الكامل عن مدة الغياب ، وذلك دون الإخلال بسلطتها التقديرية في اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية إذا لم يقدم عذرا لانقطاعه ، أو قدم عذرا غير مقبول ، وذلك كله ما لم يكن نظام العمل للمعروضة حالته يختلف عن نظام العمل اليومي لعدد من الساعات المقررة قانونا ، كأن يكون نظام العمل الخاص به بنظام المناوبة ، ففي هذه الحالة تحسب فترة الانقطاع عن العمل عقب انتهاء فترة الراحة حتى ولو صادفت إجازة أسبوعية .

وبالنسبة للحالة المعروضة الثانية ، فإنه ، ولما كان الثابت من خطاب طلب الرأي ، أن الموظف المعروضة حالته قد حصل على إجازة اعتيادية خلال الفترة من ٢٩ يناير ٢٠١٧ م إلى ٦ فبراير ٢٠١٧ م ، وأنه انقطع عن العمل من تاريخ ٧ فبراير ٢٠١٧ م إلى ١٨ فبراير ٢٠١٧ م ، وقد صادف آخر يومين من أيام انقطاعه عن العمل يومي الإجازة الأسبوعية بتاريخ ١٧ و ١٨ من فبراير ٢٠١٧ م ، ومن ثم ، فإنه لا مناص من احتساب الإجازة الأسبوعية ضمن فترة انقطاع المعروضة حالته عن العمل ، باعتبار أن الموظف كان قد اكتسب صفة المنقطع عن العمل اعتبارا من تاريخ ٧ فبراير ٢٠١٧ م ، وقد زايلت تلك الصفة طيلة فترة انقطاعه عن العمل حتى تاريخ ١٨ فبراير ٢٠١٧ م ، وعليه ، فإن فترة انقطاعه المعروضة عن العمل تحتسب من تاريخ ٧ فبراير ٢٠١٧ م إلى ١٨ فبراير ٢٠١٧ م .

وللجهة الإدارية احتساب مدة انقطاعه عن العمل من رصيد إجازاته الاعتيادية إن كان له رصيد منها ، وإلا حرم من راتبه الكامل عن مدة الغياب ، وذلك دون الإخلال بسلطتها التقديرية في اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية إذا لم يقدم عذرا لانقطاعه ، أو قدم عذرا غير مقبول .

لذلك انتهى الرأي - لما تقدم - إلى الآتي :

الحالة الأولى : عدم احتساب الإجازة الأسبوعية ضمن فترة انقطاع الموظف عن العمل إذا صادفت أولى أيام انقطاع عن العمل ، واعتبار المعروضة حالته منقطعا عن العمل بدءا من أول يوم عمل اعتبارا من ٨ أكتوبر ٢٠١٧م إلى ٢٤ أكتوبر ٢٠١٧م ، ما لم يكن نظام العمل الخاضع له بنظام المناوبة ، فتحسب فترة الانقطاع عقب انتهاء فترة الراحة التالية للمناوبة ، حتى وإن صادفت إجازة أسبوعية .

الحالة الثانية : احتساب الإجازة الأسبوعية ضمن فترة انقطاع الموظف عن العمل إذا صادفت آخر أيام انقطاعه عن العمل ، واعتبار المعروضة حالته منقطعا عن العمل اعتبارا من ٧ فبراير ٢٠١٧م إلى ١٨ فبراير ٢٠١٧م .

وفي الحالتين للجهة الإدارية احتساب مدة انقطاعهما عن العمل من رصيد إجازتهما الاعتيادية إذا كان لهما رصيد منها ، وإلا حرما من راتبهما الكامل عن مدة الانقطاع ، وذلك دون الإخلال بسلطتها التقديرية في اتخاذ إجراءات المساءلة الإدارية ، إذا لم يقدم عذرا لانقطاعهما ، أو قدما عذرا غير مقبول .

وذلك على النحو المبين بالأسباب .

فتوى رقم (١٩٢٧١٦٠٣٣) بتاريخ ٢٦/٢/٢٠١٩م