«الأنباء» تنشر رد الهيئة العامة للاستثمار على 11 ملاحظة لديوان المحاسبة على نظام التوظيف

ملاحظات «الديوان» اجتهادات وليست حكماً قضائياً قاطع الدلالة

هشام أبو شادي

وصفت الهيئة العامة للاستثمار في ردها على 11 ملاحظة لديوان المحاسبة عن السنة المالية المنتهية في 2008/2007 بأنها اجتهادات وكأي اجتهاد بشري قد يصيب وقد يخطئ. وجاء في الرد الذي تنشره «الأنباء» ان للهيئة العامة للاستثمار رأيا مختلفا في تفسير الكثير من الملاحظات التي ابداها ديوان المحاسبة. وقد تركزت ملاحظات ديوان المحاسبة على المخالفات واوجه القصور التي شابت نظام التوظيف بالهيئة والتي ردت عليها بقولها إن رأي الديوان ليس حكما قضائيا قاطع الدلالة. وان ذكر الديوان أنها ملاحظات هو اقرار بذلك. وبالتالي لا يمكن وصفها بأنها مخالفات وأوجه قصور وفقا للكتاب الصادر من لجنة الميزانيات والحساب الختامي في مجلس الامة. ومن ملاحظات الديوان مخالفة الهيئة للمادة 137 من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 الخاص بالخدمة المدنية. وكذلك المخالفة للمادة 7 من القانون رقم 47 لسنة 1982 الخاص بانشاء هيئة الاستثمار والمادة 3 من نظام شؤون العاملين. وذلك من خلال قيامها بتعيين موظفين على درجات وظيفية رغم مزاولتهم وظائف في جهات اخرى تقوم بسداد الاشتراكات الخاصة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية. ومن ابرز الملاحظات التي ردت عليها الهيئة العامة باستفاضة الملاحظة السابعة والخاصة باستمرار الهيئة في عدم اعتماد لائحة نظام الموظفين من قبل الخدمة المدنية. مخالفة بذلك احكام المادة 38 من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979، والمادة 8 من القانون رقم 47 لسنة 1982 الخاص بانشاء الهيئة العامة للاستثمار، حيث اشارت الهيئة الى ان المشرع اكد على استقلالية الهيئة عن وزارة المالية بالنص على انها ملحقة بوزير المالية وليس وزارة المالية، وذلك لمنحها السلطات الكاملة والمرونة التامة في ممارسة الاختصاصات الواسعة بعيدا عن قيود الروتين حتى تتمكن من ادارة واستثمار اموال تقدر بالمليارات من الدنانير والعملات الاجنبية. وفيما يلي ردود الهيئة العامة للاستثمار على ملاحظات ديوان المحاسبة:

بالاشارة الى كتابيكم رقمي 13/ص/1ـ9276 و13/ص/1ـ9277 المؤرخين في 2010/1/28 بشأن الملاحظات التي اسفر عنها فحص ومراجعة ديوان المحاسبة للحسابات والسجلات والبيانات المالية للهيئة العامة للاستثمار عن السنة المالية المنتهية 2008/2007، نشير الى الآتي:

اولا: الكتاب رقم 13/ص/1ـ9276:

تشيرون في هذا الكتاب الى ان لجنة الميزانيات والحساب الختامي بمجلسكم الموقر قد تناولت المخالفات واوجه القصور العديدة التي شابت نظام التوظيف بالهيئة، والتي تمثلت فيما ورد بكتابكم المشار اليه وما ارتأته لجنة الميزانيات والحساب الختامي من ضرورة اتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة لتلافي تلك المخالفات التي تتعارض مع احكام القوانين والتعاميم المنظمة لشؤون التوظف وموافاتها بالاجراءات الجاري اتخاذها من قبل الهيئة لتصويب بقية المخالفات.

بداية نشير الى ان رأي الديوان المتمثل في ملاحظاته التي ابداها على اعمال الهيئة لا يمثل مخالفات واوجه قصور عديدة شابت نظام التوظيف بالهيئة، ذلك ان هذا الرأي المشار اليه ليس حكما قضائيا قاطع الدلالة، فالأحكام القضائية نفسها قابلة للنقض والالغاء والتعديل، ويؤكد على هذا المذهب ان الديوان ذاته يقرر ان النتيجة التي اسفر عنها الفحص والمراجعة هي مجرد ملاحظات، اي انها تمثل مجرد وجهة نظره ورأيه في بعض المسائل، وهذا الرأي قابل للتعديل بعد الرد عليه.

فاذا كان الديوان يقر ان ما يسفر عنه فحصه ومراجعته للسجلات هو مجرد ملاحظات، فمن ثم لا يمكن اعتبارها او وصفها بأنها مخالفات واوجه قصور.

الملاحظات الواردة

الملاحظة (1): عدم وجود قواعد معتمدة من مجلس ادارة الهيئة ومجلس الخدمة المدنية تنظم منح بدل السكن والتأثيث للموظفين المعينين بموجب عقود خاصة، وذلك بالمخالفة للمادة 137 من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 بشأن الخدمة المدنية.

ـ الرد: لما كانت المادة 8 من القانون رقم 47 لسنة 1982 بإنشاء الهيئة العامة للاستثمار، أناطت بمجلس الادارة وضع نظام شؤون الموظفين العاملين، ومن ثم فإن المشرع قد فوض مجلس الادارة تفويضا تشريعيا في وضع قواعد هذا النظام، واستنادا لذلك التفويض التشريعي اصدر مجلس الادارة نظام شؤون الموظفين الجديد الذي نظمت المادة 2 من الباب الرابع منه منح بدل السكن، بأن نصت على أن «تمنح الهيئة بدل سكن لموظفيها غير الكويتيين المعينين على عقود عمل خاصة وفاء لشروط عقودهم، ويجوز ان تمنح هذا البدل لمن تخلو عقودهم منه، وذلك بموافقة العضو المنتدب».

كما انه من الجدير بالذكر في هذا المقام ان الديوان يقر بأن الهيئة لها السلطة المطلقة في وضع شروط وأحكام العقد الخاص وتحديد واعطاء الراتب ايا كانت قيمته، ولا جدال في ان بدل السكن والتأثيث وغيرها من البدلات هي من مفردات الراتب، ومن ثم يحق للهيئة منحها ما دامت تملك الاصل وهو تحديد الراتب، فمن غير المعقول ان تضع قواعد ملزمة للبدلات، بينما تحديد المرتب بمزاياه وبدلاته خاضع للعرض والطلب ومدى احتياج الهيئة للشخص، آخذا في الاعتبار بأن النظام الخاص بشؤون الموظفين المعمول به حاليا ـ الجديد ـ ألغى بدل التأثيث.

وعلى ضوء ذلك وهديا به، فإن نص المادة 2 من الباب الرابع من النظام اجاز منح بدل نقدي للسكن للموظفين غير الكويتيين المعينين على عقود خاصة، وعلى الرغم من ذلك فإن الهيئة بصدد وضع القواعد التنظيمية والاجرائية بمنح بدل السكن تمهيدا لعرضها واعتمادها من مجلس الادارة.

الملاحظة (2): مخالفة المادة 7 من القانون رقم 47 لسنة 1982 الخاص بانشاء الهيئة والمادة 3 من نظام شؤون العاملين، بقيام الهيئة بتعيين موظفين على درجات وظيفية بالهيئة على الرغم من مزاولتهم وظائف اخرى لدى جهات اخرى وهي الجهات التي تقوم بسداد الاشتراكات الخاصة بالتأمين لمؤسسة التأمينات الاجتماعية.

ـ الرد: الهيئة ترى انه لا توجد مخالفة للمادة (7) من قانون انشاء الهيئة لأن مدير الشؤون القانونية هو من المديرين غير المعاونين للعضو المنتدب، ومن ثم فهو غير مخاطب بحكم المادة (7) وبالتالي فإن هذا النص لا ينطبق وذلك للاسباب التالية:

أ ـ ان غرض انشاء الهيئة العامة للاستثمار الذي حددته المادة الثانية من قانون انشائها هو: «ان تتولى باسم حكومة الكويت ولحسابها ادارة استثمار المال الاحتياطي للدولة والاموال المخصصة لاحتياطي الاجيال القادمة، وغير ذلك من الاموال التي يعهد بها وزير المالية الى الهيئة لادارتها».

وعلى ذلك، فإن مفهوم المعاونة المشار اليه في المادة السابقة من قانون الهيئة ينحصر في معاونة العضو المنتدب في تحقيق غرض الهيئة المشار اليه في المادة الثانية، وبالتالي يكون معاونو العضو المنتدب محصورين في المديرين التنفيذيين للهيئة الذين يحلون محل هذا العضو عند غيابه ويجوز لهم اتخاذ القرار الاستثماري في شأن الاموال المذكورة في المادة الثانية سالفة الذكر دون غيرهم من المديرين الآخرين الذين لا يحلون محل العضو المنتدب عند غيابه، كما لا يجوز لهم اتخاذ القرار الاستثماري في تلك الاموال.

ب ـ لما كان المشرع قد فوض مجلس الادارة تفويضا تشريعيا بوضع نظام شؤون الموظفين لديه بموجب المادة 8 من القانون 1982/47 بإنشاء الهيئة واعمالا لهذا التفويض التشريعي وفي اطار الصلاحيات المخولة لمجلس الادارة واستنادا لسلطته التقديرية المنصوص عليها في المادة (8) من القانون المشار اليه، أصدر المجلس نظام شؤون الموظفين ونص في المادة 6 من الباب الثاني من هذا النظام على فئات الموظفين وعقود العمل مقررا في البند (أ) منها الآتي: «أ ـ المديرون ومن في حكمهم من شاغلي وظائف الادارة العليا:

ـ يعين مجلس ادارة الهيئة العامة للاستثمار الرئيس التنفيذي لمكتب الاستثمار الكويتي في لندن ورؤساء مكاتب الهيئة الخارجية.

ـ ويعين مديرا او اكثر من الكويتيين تابعين مباشرة للعضو المنتدب لمعاونته بناء على ترشيح رئيس المجلس، ويحدد رواتبهم وجميع مخصصاتهم وشروط خدمتهم ويتم تعيين هؤلاء بعقود تصدر بتوقيع العضو المنتدب او من يفوضه رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة للاستثمار بذلك.

ـ وتعين اللجنة التنفيذية لمجلس ادارة الهيئة المديرين التابعين للعضو المنتدب مباشرة من غير المعاونين له ومديري الادارات وتحدد مكافآتهم وشروط خدمتهم بناء على ترشيح العضو المنتدب.

كما اصدر المجلس اللائحة الداخلية بشأن السياسة العامة للهيئة واختصاصات اجهزة الادارة، نص في البند السابع منها على انه «.. ويساعد العضو المنتدب في تنفيذ مهامه مدير عام او اكثر، وينوب احدهم عنه عند غيابه..».

ويكون المدير العام مسؤولا امام العضو المنتدب مباشرة ويحل محله اثناء غيابه، ويحدد اختصاصاته وصلاحياته وله تعديلها من وقت لآخر وفقا لمقتضيات الظروف، وفي اطار التنظيم الوظائفي المعتمد من رئيس ومجلس ادارة الهيئة».

وعلى ذلك، فإن نظام شؤون الموظفين واللائحة المشار اليها قد حددا مفهوم المعاونة في نطاق معين ليشمل المعين بناء على ترشيح رئيس المجلس، والذين يساعدونه في مهامه ويحلون محله عند غيابه، وهم المديرون التنفيذيون (او المديرون العامون) دون سواهم من المديرين التابعين مباشرة للعضو المنتدب.

ومتى كان ذلك، وكان نظام شؤون الموظفين واللائحة الداخلية قد صدر استنادا الى تفويض تشريعي لمجلس الادارة ومن ثم يكون هذا النظام وتلك اللائحة في موضوعهما قوة القانون.

ج ـ كما أن العديد من التشريعات حددت مفهوم المعاونة وفقا لما تقدم منها:

ـ المادة رقم 6 من القانون رقم 15 لسنة 1974 بإنشاء الهيئة العامة للإسكان، حيث نصت على أن «يمثل الهيئة رئيس مجلس إدارتها.. ويكون لها مدير عام يتولى إدارتها... ويعاونه عدد من المساعدين... ويختار رئيس مجلس الإدارة في حالة غياب المدير العام أحد مساعديه فيحل محله في ممارسة اختصاصاته».

ـ المادة رقم 15 من قرار مجلس الوزراء بالنظام الأساسي للصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية العربية والتي تنص على أنه «... ويمارس نواب المدير العام الاختصاصات التي يحددها لهم المدير العام».

ـ المادة 10 من المرسوم بالقانون رقم 133 لسنة 1977 بإنشاء المؤسسة العامة للموانئ حيث تنص على «ويكون للمؤسسة مدير عام يتولى إدارتها وتصريف شؤونها ويعاونه عدد من المساعدين ويملك التوقيع عنها في المسائل الداخلية في اختصاصه طبقا للائحة الداخلية...».

ـ المادة رقم 15 من المرسوم بالاقنون رقم 6 لسنة 1980 بإنشاء مؤسسة البترول الكويتية، حيث تنص على «يمثل رئيس مجلس الإدارة المؤسسة... ويقوم نائب الرئيس بمعاونة الرئيس ويحل محله في رئاسة جلسات مجلس الإدارة عند عدم حضوره وفيما يفوضه من أعمال...».

والبادي بجلاء أن الجامع المشترك لهذه النصوص المتقدم ذكرها هو أن مفهوم المعاونة يشمل إلى جانب المساعدة الحلول في الاختصاصات، لذا حرصت القوانين المشار إليها على النص على مسألة الحلول في الاختصاص عند غياب الأصيل، ومن ثم فإن مفهوم المعاونة يجب أن يقترن بالحلول عند غياب الأصيل ليمارس ذات الاختصاصات التي يمارسها هذا الأخير وتلك مسألة من البديهيات أرساها المشرع ومن ثم فإن نص المادة 7 من القانون 1982/47 لا يمكن ان يخرج عن نطاق هذا الاجماع التشريعي في مسألة المعاونة أو تحديد مفهومها ونطاقها فإذا ما اضفنا الى ذلك الطبيعة الخاصة لأعمال الهيئة من حيث إن المشرع أناط بها إدارة استثمار المال الاحتياطي للدولة والأموال المخصصة لاحتياطي الأجيال القادمة، وغير ذلك من الأموال التي يعهد بها وزير المالية الى الهيئة لإدارتها، فإن ذلك يقطع على سبيل الجزم واليقين أن المدراء المعاونين المعنيين بنص المادة 7 سالفة الذكر، هم ذوو الكفاءة والخبرة في المجال المالي والاستثماري والاقتصادي، ومن ثم فإن نطاق المعاونة – وفقا لطبيعة اعمال الهيئة الخاصة – محدد بالمساعدة في اتخاذ القرار الاستثماري – يؤيد هذا النظر ويدعمه.

إن العلة من وجود الحظر بالمادة 7 سالفة الذكر، هي انتفاء مظنة تعارض المصالح، اذا فالمخاطبون بأحكام المادة 7 هم المدراء التنفيذيون بالهيئة العامة للاستثمار، ويقابل هذا المسمى في القوانين المشار إليها آنفا، مساعدي المدير العام أو مساعد العضو المنتدب.

وقد أيدت إدارة الفتوى والتشريع رأي الهيئة في هذا الصدد، حيث ذكرت «أن المدير او المدراء الذين أجازت المادة السابعة من القانون رقم 1982/47 بإنشاء الهيئة العامة للاستثمار لمجلس ادارة الهيئة تعيينهم (..لمعاونة العضو المنتدب) هم المدراء التنفيذيون، الذين تتوافر لهم الكفاءة والخبرة الفنية في المجال المالي والاستثماري والاقتصادي».

وعلى ذلك فإن إدارة الفتوى والتشريع تكون قد حسمت مسألة تحديد المخاطبين بنص المادة /7 من القانون 1982/47 بإنشاء الهيئة العامة للاستثمار، كما حسمت مسألة نوع المعاونة بأن حددتها بالمدراء التنفيذيين الذين تتوافر لهم الكفاءة والخبرة الفنية، ومن ثم فإن النص المشار إليه يكون قد حدد نوع المعاونة بخلاف ما ذهب إليه الديوان، من أن المادة المذكورة لم تحدد نوع المعاونة وجاء مطلقا ويأخذ على اطلاقه، ومن ثم كيف يتأتى للديوان القول من أن هناك مخالفة لنص المادة السابعة سالفة الذكر في حين ان مدير الشؤون القانونية ليس مديرا تنفيذيا وغير مخاطب اصلا بنص المادة المشار إليها، بخلاف ما انتهت إليه الهيئة وإدارة الفتوى والتشريع.

أما بخصوص المادة/ ثانيا من نظام شؤون الموظفين، والتي لا تجيز للموظف أن يجمع بين وظيفته وعمل آخر خارج نطاق الهيئة:

فالواضح من صياغة عبارات النص أن المعني بها هو المعين ابتداء في الهيئة العامة للاستثمار والعلة من هذا النص هي عدم ممارسة عمل آخر خارج نطاق الهيئة، خلسة أو خفاء، أما إذا كان معلوما لدى الهيئة قيام الموظف بالعمل لدى الغير ابتداء، فهي موافقة ضمنية منها على السماح له بالجمع بين وظيفتين، وظيفته في الهيئة ووظيفته الأخرى، ما دام ليس هناك تعارض في المصالح بين أداء العملين – كما أن هذا الحظر غير متعلق بالنظام العام، ومن ثم يجوز مخالفته او الاتفاق على مخالفته.

ناهيك عن أن نظام شؤون الموظفين الجديد قد عدل من هذا النص فأصبح تاسعا «لا يجوز للموظف أن يجمع بين وظيفته واي عمل آخر خارج نطاق الهيئة، وفي حالة حاجة العمل الماسة يجوز للجنة التنفيذية الاستثناء من ذلك وفي نطاق محدود». وهذا التعديل قد جاء بناء على رغبة الديوان وملاحظته عندما ذكر في ص 121 من التقرير أنه «لا تملك الهيئة الاتفاق على مخالفته طالما بقي النص قائما لم يعدل من السلطة المختصة» ما يعني بكل وضوح أنه حال تعديل النص فليس ثمة مشكلة وهو ما تم بالفعل. أضف إلى ذلك، إلى الموظف المعني بهذه الملاحظة شغل منصبه منذ خمس سنوات ولم يسجل الديوان ملاحظاته إلا في عام 2008/2007 وبعد الاجتماع مع مفتشي الديوان وبيان وجهة نظر الهيئة فيما يتعلق بنص المادة/7 من القانون 47 لسنة 1982 وعدم انطباقها عليه – تم إلغاء تلك الملاحظة ولم تدرج في تقرير الديوان لعام 2009/2008.

الملاحظة 3: مخالفة المادة/4 من الباب الخامس من نظام شؤون الموظفين والخاصة بالتعويض عن العمل الإضافي، حيث قامت الهيئة بتعويض بعض الموظفين المعينين على عقود خاصة عن ساعات العمل الإضافي، وذلك عن طريق صرف مكافأة شهرية أو خلافه.

ندب الموظفين

الرد: بناء على مقتضيات ومصلحة العمل، تم ندب الموظف المعني بالملاحظة وفقا لما جاء في المادة/32 من مرسوم ديوان الخدمة المدنية للعام 1979، والتي تجيز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ندب الموظف للقيام مؤقتا بأعباء وظيفة أخرى، بالإضافة الى عمله الأصلي، ووفقا للقرار الإداري رقم 38 لسنة 2008 فإنه تم ندب الموظف للعمل لدى مكتب العضو المنتدب أي ضمن الهيئة وفي خارج أوقات العمل الرسمية، حيث إن المادة/4 من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 38 لسنة 2006 جاء فيها «يجوز في حالة اتفاق نظام الوظائف والدرجات ندب الموظف كل الوقت للقيام بأعباء وظيفة اخرى سواء داخل الهيئة أو في جهة أخرى، وذلك بموجب قرار السلطة المختصة بالتعيين، ولا يكون ندب الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى بالإضافة الى عمله الأصلي إلا داخل نفس الجهة، وبما لا يتعارض مع قيامه بأعباء وظيفته الأصلية كاملة»، مع العلم بأن قرارات الخدمة المدنية سالفة الذكر أتاحت ندب الموظف كل الوقت للقيام بأعباء وظيفة اخرى ولم تتضمن اي نصوص تمنع استمرار الموظف أو قيامه لبعض الوقت في تأدية تلك الأعباء بغير ساعات العمل الرسمية، ذلك ان رواتب العاملين فيها لا يتم توفيرها من ميزانية الهيئة التشغيلية السنوية، وإنما يتم توفيرها استنادا للمادة 38 من القانون رقم 41 لسنة 1993 بشأن شراء الدولة بعض المديونيات وكيفية تحصيلها ولائحتها التنفيذية، الأمر الذي يكون معه قرار الندب وتحديد مكافأة مقابل الأعباء التي يقوم بها الموظف المعني بالملاحظة يصادف صحيح القانون.

الملاحظة 4: مخالفة المادتين 2، 3 من الباب الثامن من نظام شؤون الموظفين والخاصة بمكافأة نهاية الخدمة، حيث قامت الهيئة بالنص في بعض عقود الموظفين الكويتيين المعينين على عقود خاصة، على استحقاقهم لمكافأة نهاية الخدمة.

الرد: من المستقر عليه أنه عند تفسير القواعد والنصوص القانونية ببيان مدى انطباقها او عدم انطباقها على واقعة معينة يجب أن تفسر مجتمعة، ولا يجوز تطبيق نص في تشريع ما بمعزل عن النصوص الأخرى الواردة في ذات التشريع، وتفريعا على ذلك ومن حيث إن نظام شؤون الموظفين – القديم نص في المادة 6 من الباب الثالث، على فئات الموظفين وعقود العمل وقسمهم الى ثلاث فئات.

الفئة الأولى: هي المديرون ومن في حكمهم من شاغلي الإدارة العليا، ويحدد مكافآتهم وشروط خدمتهم عقود بتوقيع رئيس مجلس الإدارة.

والفئة الثانية: هم المستشارون والخبراء ومن في حكمهم ويعين هؤلاء خارج جدول الدرجات والرواتب (أو ضمنه) على عقود خاصة بموافقة وتوقيع العضو المنتدب.

الفئة الثالثة: الموظفون المعينون ضمن جدول الدرجات والرواتب والبادي بجلاء من هذا التقسيم ان العقد المبرم من الفئة الثانية (الخبراء والمستشارون ومن في حكمهم) هو الذي ينظم العلاقة فيما بينهم ـ ومن ثم يكون ما ورد في هذا العقد هو القانون الواجب التطبيق، بمعنى ان المصدر الأساسي للحقوق والواجبات هو العقد ذاته ويرجع الى نظام شؤون الموظفين ـ التشريع الأساسي ـ فيما لم يرد بشأنه نص في العقد.. وعليه فإن نص المادة 2 و3 من الباب الثامن لا تسري في مواجهة المعينين على عقود خاصة من الكويتيين ـ للاعتبارات سالفة الذكر ـ بالإضافة إلى أنهم معينون خارج جدول الدرجات والرواتب المعمول به.

ومن الجدير بالذكر أن نص الماد 6 من الباب الثاني تم تعديلها بموجب النظام الجديد حيث نصت على: «فئات الموظفين وعقود العمل مقررا في البند (أ) منها الآتي: «أ ـ المديرون ومن في حكمهم من شاغلي وظائف الإدارة العليا:

ـ يعين مجلس إدارة الهيئة العامة للاستثمار الرئيس التنفيذي لمكتب الاستثمار الكويتي في لندن ورؤساء مكاتب الهيئة الخارجية.

ـ ويعين مديرا أو أكثر من الكويتيين تابعين مباشرة للعضو المنتدب لمعاونته بناء على ترشيح رئيس المجلس، ويحدد رواتبهم وجميع مخصصاتهم وشروط خدمتهم ويتم تعيين هؤلاء بعقود تصدر بتوقيع العضو المنتدب أو من يفوضه رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للاستثمار بذلك.

ـ وتعين اللجنة التنفيذية لمجلس ادارة الهيئة المدراء التابعين للعضو المنتدب مباشرة من غير المعاونين له ومدراء الإدارات وتحدد مكافآتهم وشروط خدمتهم بناء على ترشيح العضو المنتدب»).

ويكون هذا التعديل، بعد أن أعطى اللجنة التنفيذية تحديد مكافآتهم وشروط خدمتهم، قد قطع بأحقية المعينين على عقود خاصة في استحقاق مكافأة نهاية الخدمة.

ـ الملاحظة 5: عدم وجود ضوابط خاصة بتسكين الموظفين على جدول الدرجات والمرتبات، حيث تبين من الفحص والمراجعة لعقود المعينين الجدد في الهيئة عدم وجود قواعد وضوابط تحدد آلية تسكينهم أي تحديد درجتهم الوظيفية بما يتناسب مع خبراتهم ومؤهلاتهم على جدول الدرجات والمرتبات.

الرد: ان عملية المقارنة التي تجريها الهيئة بين المتقدمين للوظائف مع نظرائهم العاملين بها تمثل إحدى أدودات تسكين الموظف، كما أنها من الجهات التي تتبع نظاما خاصا بها يسمح لها باختيار أفضل المرشحين وتقديم عروض عمل تتناسب مع الوضع الوظيفي للمتقدمين للهيئة، وذلك من خلال مقارنة المرشحين بنظرائهم بالهيئة، ممن يحملون نفس المؤهلات والخبرات اللازمة لشغل الوظيفة المعلنة، ونظرا لسعي الهيئة واهتمامها بالوصوف الوظيفية التي تساعد في تحديد الدرجة والمسمى الوظيفي للمتقدمين في الفترات السابقة، فقد أوشكت الهيئة العامة للاستثمار على الانتهاء من اعداد بطاقات الوصوف الوظيفية التي تساهم في رسم خط سير الموظف منذ بداية تعيينه بالهيئة وشغله للوظيفة والدرجة وانتهاء بالمنصب الذي يمكن ان يصل إليه، غير ان الأمر يتطلب عرضه على الإدارة العليا، والمتمثلة في مجلس الادارة، لأخذ الموافقات اللازمة أو اجراء بعض التعديلات عليها لاخراجه بصورته النهائية والتي ستكون بمثابة الضوابط والقواعد التي تحدد آلية تسكين الموظف على جدول الدرجات واحتساب سنوات خبراتهم حال اعتمادها من قبل مجلس إدارة الهيئة.

ـ الملاحظة 6: مخالفة الهيئة لقرار مجلس الوزراء رقم 1976/50 الخاص بحظر تعيين موظفي الحكومة المستقيلين في الهيئات والمؤسسات والشركات التي تساهم فيها الدولة، وكذلك مخالفة البند (ج) من المادة 3 من الباب الثاني من نظام شؤون الموظفين الخاص بقرار مجلس الادارة السابق سالف الذكر، حيث قامت الهيئة بتعيين عدد من الموظفين الذين سبق لهم الاستقالة من جهات عملهم مباشرة دون مخاطبة مجلس الوزراء لاستثنائهم.

ـ الرد: تمت مخاطبة ديوان الخدمة المدنية لاستثناء الموظفين الذين تم تعيينهم والمنوه عنهم بملاحظة الديوان ـ من قرار مجلس الوزراء رقم 1976/50 ـ وقد ورد رد ديوان الخدمة المدنية بالموافقة على استثناء هؤلاء الموظفين من أحكام قرار مجلس الوزراء المشار إليه ـ (مرفق صورة من رد الديوان).. ومن ثم فليس هناك ثمة مخالفات..

ـ الملاحظة 7: استمرار عدم اعتماد لائحة نظام الموظفين في الهيئة من قبل مجلس الخدمة المدنية بالمخالفة لأحكام المادة 38 من المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية، والمادة 8 من القانون رقم 47

البقية ص 39

قانون إنشاء الهيئة العامة للاستثمار له ملامح مميزة قلّما توجد في قانون آخر

1 ـ ان لقانون انشاء الهيئة ملامح مميزة قلما تتواجد في قانون آخر مثل سلطة مجلس ادارة الهيئة في انشاء مكاتب في خارج الكويت، وكذا سلطته في تعيين العضو المنتدب للهيئة والمديرين المعاونين له مع تحديده لمكافآتهم وشؤون خدمتهم بقرارات ادارية نهائية منه دون غيره الامر الذي يلزم معه مراعاة هذه الملامح لدى تفسير نصوصه.

2 ـ ان قانون الهيئة والاعمال واللوائح الادارية والمالية التي وضعها مجلس ادارتها والتعديلات التي تطرأ عليها تباعا بناء على نصوصه هي الواجبة التطبيق دون غيرها على جميع تصرفات الهيئة، مادامت غير متعارضة مع نص المادتين 5 و38 من مرسوم قانون الخدمة المدنية، للاسباب الآتية:

أ ـ ان قانون الهيئة رقم 47 لسنة 1982 الذي حدد الاعمال المنوطة بها واغراضها واختصاصات مجلس ادارتها قد صدر وعمل به عام 1982، في حين صدر وعمل بالمرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 الذي انشأ مجلس الخدمة المدنية وحدد اختصاصاته عام 1979، والقاعدة ان اللاحق يلغي وينسخ السابق فيما يتعارض بينهما من نصوص.

ب ـ ان المسلّم به ان مرسوم قانون الخدمة المدنية رقم 1979/15 هو الشريعة العامة المطبقة على سائر الجهات الحكومية وموظفيها، في حين ان قانون انشاء الهيئة وما تضمنه من قواعد بشأن موظفيها من عداد القوانين الخاصة، والقاعدة انه لا يجوز الرجوع الى القواعد المقررة في القانون العام الا فيما فات القانون الخاص من الاحكام، ذلك انه لا يجوز اهدار القانون الخاص لاعمال القانون العام لما في ذلك من منافاة صريحة للغرض الذي وضع من اجله القانون الخاص.

ج ـ ان المادة الثالثة من مرسوم قانون الخدمة المدنية سالفة الذكر، نصت صراحة على سريان احكامه على الجهات التي تنظم شؤون الخدمة فيها قوانين خاصة، فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه القوانين، وبمفهوم الموافقة لهذا النص، فإن نصوص قانون الهيئة واللوائح التي تصدر وفقا له والتي تنظم شؤون الخدمة لموظفيها تكون هي الواجبة التطبيق على الامور التي نظمتها دون غيرها من نصوص مرسوم قانون الخدمة المدنية، وبمعنى آخر فإن نصوص المرسوم بالقانون الاخير، لا يجوز تطبيقها الا في حالة عدم وجود نص يحكم المسألة في قانون ولوائح الهيئة.

3 ـ ان قرار مجلس الوزراء رقم 666 لسنة 2001، بشأن الهياكل التنظيمية ـ وعلى ما قضت به محكمة التمييز بالتفصيل فيما تقدم ـ ليس قرارا اداريا بالمعنى الفني الاصطلاحي للقرار الاداري، وانما هو مجرد توجيه من مجلس الوزراء الى المسؤولين في الجهات الحكومية لاصدار قراراتهم الادارية او تصرفاتهم الملزمة تجاه تلك الجهات، لكي تعمل بمضمون ذلك التوجيه. ويضاف الى ذلك ان قرار مجلس الوزراء المنوه عنه يعتبر في اعلى مستويات تقديره في مراتب التدرج الهرمي للقاعدة القانونية من قبيل القرار التنظيمي اللائحي في تلك المرتبة، في حين ان قانون انشاء الهيئة من عداد التشريعات التي تعلو القرار التنظيمي اللائحي في المرتبة المذكورة، وبالتالي لا تكون الهيئة من بين المخاطبين بقرار مجلس الوزراء سالف الذكر، ويضحي قانون الهيئة الذي ناط بمجلس ادارتها دون غيرها سلطة اصدار القرار النهائي بوضع الهيكل التنظيمي وتعديلاته هو الواجب التطبيق دون قرار مجلس الوزراء المشار اليه.

4 ـ ان الهيكل التنظيمي لاية جهة يراد به الاطار الذي تضعه السلطة المختصة بإدارة هذه الجهة لتحدد فيه مجموع واعداد كل من الادارات والاقسام والوحدات التي تمارس الانشطة والاعمال التي تمارسها هذه الجهة وعلاقة كل منها بالاخرى، وكذلك تحديد كل ونوع الوظائف اللازمة لكل ادارة او قسم او وحدة، وتدرج السلطات الممنوحة لكل منها تجاه الاخرى في وقت محدد حتى تتمكن ادارة الجهة من تحقيق الاهداف التي نشأت هذه الجهة من اجلها، ومن ثم فإن وضع الهيكل التنظيمي وتعديله منوط بداهة بالادارة التي تتولى تنظيم العمل في تلك الجهة عن طريق اصدار اللوائح الادارية والمالية وخلافها. وعلى ذلك يكون وضع الهيكل التنظيمي للهيئة وتعديلاته اختصاصا محصورا في مجلس ادارة الهيئة دون غيره وفقا لحكم المادة الثالثة من قانون انشاء الهيئة، التي ناطت بمجلس ادارتها سلطة وضع اللوائح الادارية والمالية، حتى لو تعارض حكم المادة الثالثة المنوه عنه مع غيره من نصوص مرسوم قانون الخدمة المدنية او قرار مجلس الوزراء 2001/666، لكون هذه المادة قد وردت ضمن قانون خاص له الاولوية في التطبيق على نصوص القانون (او القرار) ذات الصفة العمومية.

5 ـ ان المادة السابعة قد ناطت بمجلس ادارة الهيئة صراحة اختصاص تعيين العضو المنتدب للهيئة والمديرين المعاونين له، وكذلك اختصاص تحديد مكافآتهم وشؤون توظيفهم دون قيد او وصاية من اية جهة ادارية اخرى بما في ذلك مجلس الخدمة المدنية، ومن ثم يتعين اعمال احكام هذا النص الصريح الخاص الوارد في قانون خاص هو قانون انشاء الهيئة حتى لو تعارض مع مرسوم قانون الخدمة المدنية.

6 ـ ان المادة الثامنة من قانون انشاء الهيئة، قد أناطت بمجلس ادارة الهيئة سلطة وضع نظام شؤون موظفيها، على أن يراعى حكم المادتين 5، 38 من مرسوم قانون الخدمة المدنية. والثابت على ـ ما فصلناه فيما تقدم ـ ان المُشرع لم يمنح مجلس الخدمة المدنية وفقا لحكم المادة الخامسة المنوه عنها سلطة اصدار قرارات ملزمة للجهات الحكومية في شأن نظم التوظيف والخدمة المدنية، بل مجرد وضع سياسات عامة للتطوير الاداري وتنظيمه في الجهات الحكومية، وكذلك اقتراح بعض الامور التي تكفل النهوض بالقوى العاملة، وذلك فيما عدا البند السادس من المادة الخامسة المنوه عنها الذي منح مجلس الخدمة المدنية سلطة اصدار التفسيرات الملزمة لتشريعات الخدمة المدنية في الجهات الحكومية، الامر الذي يجعل وضع او تعديل الهيكل التنظيمي للهيئة خارجا عن اختصاص مجلس الخدمة المدنية. والثابت ايضا ان الهيئة قامت بعرض جدول الدرجات والعلاوات والبدلات الخاصة بموظفيها أو تعديلاته على مجلس الخدمة المدنية، وقام الاخير بإقرارها، وتكون الهيئة بالتالي قد طبقت احكام المادة 38 من مرسوم قانون الخدمة المدنية في هذا الصدد. وعلى ذلك تبقى كل القواعد الواردة بنصوص نظام شؤون موظفي الهيئة واجبة التطبيق دون غيرها باعتبارها واردة ضمن نظام صدر بناء على قانون خاص هو الاولى بالتنفيذ من القانون العام المتمثل في مفهوم قانون الخدمة المدنية، كما انه لاحق في صدوره ناسخا لأحكام هذا القانون العام.

7 ـ يترتب على كون قانون الهيئة وكذا القرارات الادارية اللائحية والتصرفات القانونية الصادرة عن مجلس ادارة الهيئة وفقا لهذا القانون هي الواجبة التطبيق دون غيرها من نصوص قانون الخدمة المدنية أو قرار مجلس الوزراء رقم 2001/666، ما يأتي:

أ ـ ان وضع الهيكل التنظيمي للهيئة وتعديلاته منوط بمجلس ادارة الهيئة وحده دون غيره.

ب ـ لا يلزم أخذ موافقة مجلس الخدمة المدنية على العقود المبرمة مع كل من العضو المنتدب، وكذلك مديروها المعينون لمعاونته التي تتجدد مكافآتهم وشؤون خدمتهم بمعرفة مجلس ادارة الهيئة وفقا لحكم المادة 7 من قانون انشاء الهيئة، باعتبار ان نص المادة 7 سالفة الذكر نص صريح خاص وورد في قانون الهيئة الذي يعتبر بدوره قانونا خاصا ولاحقا لمرسوم قانون الخدمة المدنية بما يجعله الاولى بالتطبيق اذا ما تعارض مع احكام المرسوم بالقانون المذكور.

ج ـ ان الاحكام الواردة في نصوص نظام شؤون موظفي الهيئة وكذلك أي لائحة ادارية أو مالية تصدر عن مجلس ادارة الهيئة بشأن العقود المبرمة مع موظفي الهيئة الكويتيين وغير الكويتيين الشاغلين للدرجات الدائمة أو المؤقتة هي التي تسري عليهم دون تلك الواردة في نصوص مرسوم قانون الخدمة المدنية أو القرارات التي تصدر من مجلس الخدمة المدنية باعتبار ان مرسوم القانون المذكور والقرارات المنوه عنها لا تطبق الا في حالة عدم وجود نص في قانون انشاء الهيئة واللوائح التي تصدر بناء عليه. وترتيبا على ذلك، تكون القرارات الصادرة من مجلس ادارة الهيئة العامة للاستثمار بوضع الهيكل التنظيمي للهيئة وما يرد

«الأنباء» تنشر رد الهيئة العامة للاستثمار على 11 ملاحظة لديوان المحاسبة على نظام التوظيف

المشرع أكد على استقلالية «الهيئة» لتتمكن من إدارة مليارات الدنانير

تتمة المنشور ص 38

لسنة 1982 في شأن إنشاء الهيئة العامة للاستثمار.

ـ الملاحظة 8: استمرار عدم اعتماد الهيكل التنظيمي للهيئة (القديم والجديد) من مجلس الخدمة المدنية بالمخالفة للمادتين رقم (1 و3) من قرار مجلس الوزراء رقم 666 لسنة 2001.

وتعقيبا على هاتين الملاحظتين، نوضح الحقائق والثوابت الآتية:

ـ أولا: الملامح المميزة لقانون إنشاء الهيئة العامة للاستثمار رقم 47 لسنة 1982، التي توجب اعمال نصوص واحكامه دون غيرها:

1 ـ ان الهيئة من عداد الهيئات العامة ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة (م1) وان رئيس مجلس ادارتها هو الذي يتولى تمثيلها امام القضاء وفي صلاتها بالغير (م6).

2 ـ ان المشرع قد اكد استقلال الهيئة عن وزارة المالية بالنص على أنها ملحقة (بوزير المالية) وليس (بوزارة المالية).

3 ـ أجاز المشرع للهيئة إنشاء مكاتب في خارج الدولة بقرار نهائي منها دون غيرها (م1) بما يستتبع، بداهة تقرير مكنة التعاقد بمعرفتها ومباشرة دون موافقة اي جهة أخرى مع موظفين غير كويتيين في الخارج لتحقيق الاغراض التي انشئت من أجلها.

4 ـ أناط المشروع بالهيئة ادارة استثمار المال الاحتياطي للدولة، وكذا الأموال المخصصة لاحتياطي الاجيال القادمة، وغير ذلك من الأموال التي يعهد بها إليها وزير المالية لادارتها باسم حكومة دولة الكويت ولحسابها (م2).

ومن ثم، كان من الطبيعي ان يمنح المشرع مجلس ادارة الهيئة السلطات الكاملة والمرونة التامة في ممارسة الاختصاصات الواسعة المنصوص عليها في قانون انشاء الهيئة، بعيدة عن قيود الروتين الذي تسير عليه الجهات الحكومية الأخرى، وذلك حتى تتمكن الهيئة من ادارة واستثمار هذه الاموال الطائلة التي يبلغ حجمها عدة مليارات من الدنانير الكويتية والعملات الاجنبية على النحو الذي يحقق اغراض المصلحة العامة بسهولة ويسر في أسرع وقت ممكن.

إدارة الهيئة

5 ـ حرص المشروع على النص صراحة، بأن مجلس الإدارة هو الذي يتولى دون غيره ادارة الهيئة (م3) حتى يكفل لها الاستقلال الكامل لتتفرغ للمهمة الكبيرة المنوطة بها وهي ادارة واستثمار المال الاحتياطي للدولة وكذا الاموال المخصصة لاحتياطي الاجيال القادمة بمعرفتها وحدها ومباشرة دون وصاية او انتظار موافقة من اي جهة ادارية اخرى على ذلك.

6 ـ حرص المُشرع على تعيين نوعية ذات كفاءة فنية ومهنية عالية لعضوية مجلس ادارة الهيئة، مع تكريس استقلال الهيئة في مباشرة الاختصاصات المنوطة بها تجاه غيرها من الجهات الحكومية، حين نص على أن تكون رئاسته لوزير المالية وعضوية كل من وزير النفط ووكيل وزارة المالية ومحافظ البنك المركزي، بالاضافة الى اعضاء آخرين من الكويتيين المتخصصين في مختلف مجالات الاستثمار يُعينون بمرسوم لمدة اربع سنوات على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل ممن لا يتولون اي وظيفة عامة (م3).

7 ـ نص المُشرع صراحة على أن: مجلس ادارة الهيئة هو الجهاز المسؤول عن شؤون الهيئة وله جميع الصلاحيات لتحقيق غرضها (م3) اي دون وصاية من اي جهة ادارية أخرى لدى ممارسة اختصاصاته، وله على الاخص ما يلي:

أ ـ رسم السياسة العامة للهيئة والاشراف على تنفيذها، ووضع برامج الاستثمار ومتابعة انجازها واصدار القرارات اللازمة لذلك (م3) وهذا يعني صراحة انفراد مجلس ادارة الهيئة بممارسة الاختصاص المذكور عن طريق اصدار قراراته النهائية بشأنها دون وصاية او قيد من اي جهة ادارية أخرى.

ب ـ وضع اللوائح الادارية والمالية اللازمة للهيئة والاشراف على تنفيذها (م3) والمُشرع باستخدامه عبارة (وضع اللوائح) دون عبارة (اقتراح اللوائح) قد حسم اختصاص إصدار اللوائح المذكورة لمجلس ادارة الهيئة عن طريق اصدار قرارات نهائية منه وحده دون غيره بذلك، من دون قيد أو وصاية من أي جهة ادارية اخرى.

ومعلوم للكل أن الهيكل التنظيمي لموظفي الهيئة يعتبر أحد الموضوعات الرئيسية للائحة الادارية فيها، ومن ثم يكون اعداد هذا الهيكل وتعديله بعد ذلك هو اختصاص محجوز ومحصور في مجلس إدارة الهيئة دون ان تشاركه في ذلك أي جهة أخرى.

8 ـ نص المُشرع صراحة على انه يجوز لمجلس الادارة ان يعين مديرا او اكثر للهيئة من الكويتيين لمعاونة العضو المنتدب بناء على ترشيح المجلس، ويحدد مكافآتهم وشروط خدمتهم (م2/7).

وهذا النص صريح وقاطع في جواز قيام مجلس الادارة وبقرار اداري نهائي منه، بتعيين مديرين للهيئة مع تحديد مكافآتهم وشروط خدمتهم دون استلزام أخذ موافقة اي جهة ادارية أخرى على ذلك، ولا يوجد ـ على حسب علمنا ـ نص مماثل للنص السابق في قانون أي جهة إدارية أخرى، بما يؤكد انفراد قانون الهيئة بهذه الميزة التي يتعين اخذها في الاعتبار لدى فحص وتحديد اختصاصات مجلس إدارتها.

9 ـ أناط المُشرع بمجلس الإدارة وضع نظام يكون للهيئة بمقتضاه جهاز من الموظفين يُعين العاملون فيه طبقا لهذا النظام، وذلك دون اخلال بحكم المادتين 5 و38 من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية (م1/8).

ومن ثم، يكون نظام شؤون الموظفين الذي وضعه مجلس إدارة الهيئة، وما تضمنه من نصوص لا تتعارض مع المادتين 5 و38 من مرسوم قانون الخدمة المدنية سالف الذكر، هو النظام القانوني الوحيد الساري على موظفي الهيئة من حيث التعيين والترقية وتقارير الكفاية والميزات المادية والمعنوية وانهاء الخدمة وغيرها من الأمور التي تتعلق بهؤلاء الموظفين ووظائفهم، وبالتالي لا تسري نصوص مرسوم قانون الخدمة المدنية على هؤلاء الموظفين إلا في حالة خلو النظام المذكور من نص يحكم المسألة محل البحث فقط.

وعلى ذلك فإن النصوص التي وردت بنظام شؤون موظفي الهيئة التي تضمنت إبرام عقود مع موظفيها الكويتيين وغير الكويتيين الدائمين والمؤقتين ونماذج هذه العقود هي التي تسري احكامها عليهم دون تلك التي يضعها مجلس الخدمة المدنية.

10 ـ تأكيدا على سرعة اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة لحسن سير العمل بالهيئة ولتحقيق الاغراض التي قامت من أجلها، حرص المُشرع على النص صراحة على عدم تطبيق احكام الرقابة المسبقة المقررة بمقتضى القانون رقم 30 لسنة 1964 بإنشاء ديوان المحاسبة على اعمال الهيئة (م2/11).

11 ـ تأكيدا على استقلال الهيئة، حرص المُشرع على النص بأن يكون للهيئة مراقب حسابات أو أكثر من المحاسبين القانونيين يرشحهم وزير المالية ويعينهم ويحدد رواتبهم مجلس الإدارة (م3/11).

ومن هذه الملامح المميزة الواردة بقانون الهيئة رقم 47 لسنة 1982، يتضح ان المشرع قد حرص على النص صراحة على استقلال الهيئة من ممارستها للاختصاصات المنوطة بها وهي ادارة واستثمار المال الاحتياطي للدولة وكذا الاموال المخصصة لاحتياطي الاجيال القادمة وغير ذلك من الاموال التي يعهد بها اليها وزير المالية لادارتها باسم حكومة دولة الكويت ولحسابها، والتي تبلغ المليارات من الدنانير الكويتية وغيرها من العملات الأجنبية، كما حرص المشرع على تخويل مجلس إدارة الهيئة كافة الصلاحيات اللازمة لممارسة اختصاصات الهيئة المنوه عنها بالسرعة اللازمة وبمرونة كاملة دون عوائق من روتين أو قيود أو وصاية من أي جهة إدارية اخرى، وان هذه الصلاحيات تتضمن وضع اللوائح الادارية والمالية عن طريق اصدار قرارات ادارية بذلك من مجلس الادارة دون غيرها، وان وضع الهيكل التنظيمي وتعديله والاشراف على تنفيذه يدخل ضمن سلطة وضع اللوائح الادارية المقررة لمجلس الادارة، الذي له ايضا سلطة وضع نظام خاص لشؤون موظفي الهيئة مراعيا في ذلك حكم المادتين 5 و38 م المرسوم بقانون الخدمة المدنية، هو الذي تسري احكامه على هؤلاء الموظفين دون غيره طالما احتوى نصا يحكم المسألة محل البحث كالعقود التي تبرم مع موظفيها الكويتيين وغير الكويتيين، وأن المُشرع خص مجلس إدارة الهيئة بسلطة لا نظير لها، هي تعيين مديرين للهيئة لمعاونة العضو المنتدب مع سلطة تحديد مكافآتهم وشروط خدمتهم دون قيد أو وصاية عليه من أي جهة ادارية أخرى في ذلك، كما خوله إمكانية إنشاء مكاتب لها في الخارج بما يعني سلطته في امكانية تعيين غير كويتيين في هذه المكاتب الخارجية، مع تحديد رواتبهم وشؤون خدمتهم بقرارات ادارية نهائية منه دون قيود أو وصاية من اي جهة ادارية اخرى في ذلك ايضا.

ـ ثانيا المبادئ المستقرة في تفسير القاعدة القانونية، وتطبيقها على قانون إنشاء الهيئة واللوائح الصادرة وفقا له:

1 ـ من المقرر ان الغاء التشريع قد يتم بنص صريح يتضمنه تشريع لاحق، أو أن يأتي ذلك الإلغاء ضمنيا، ويتحقق في صورتين أن يصدر تشريع جديد يتضمن نصا يتعارض مع نص في تشريع قديم، وفي هذه الحالة يقتصر الالغاء على النص القديم في حدود ما يتحقق به التعارض، أو ان يصدر تشريع ينظم من جديد تنظيما كاملا موضوعا كان ينظمه تشريع سابق وفي هذه الحالة يعتبر التشريع السابق منسوخا جملة وتفصيلا متى كان ذلك وكان الثابت أن قانون إنشاء الهيئة العامة للاستثمار والمحدد لاختصاصاتها واختصاصات مجلس إدارتها رقم 47 قد صدر وعمل به عام 1982، في حين ان المرسوم بالقانون المنشئ لمجلس الخدمة المدنية والمحدد لاختصاصاته رقم 15 قد صدر وعمل به عام 1979، فمن ثم تكون نصوص قانون الهيئة اللاحق ناسخة لنصوص المرسوم بالقانون سالف الذكر السابقة عليه، إذا وجد تعارض بين احكامهما.

2 ـ من المقرر أنه لا يجوز الرجوع إلى القواعد المقررة في القانون العام إلا فيما فات تنظيمه بمعرفة القانون الخاص.

(راجع حكم التمييز في الطعن رقم 83/62 تجاري بجلسة 1984/1/25)

كما ان المقرر انه مع قيام قانون خاص لا يرجع الى احكام القانون العام الا فيما فات القانون الخاص من الأحكام، إذ لا يجوز اهدار القانون الخاص لأعمال القانون العام لما في ذلك من منافاة صريحة للغرض الذي من أجله وضع القانون الخاص.

(راجع حكم التمييز في الطعن رقم 84/137 تجاري بجلسة 1985/1/30)

والمسلم به أن المرسوم بالقانون رقم 1979/15، بشأن الخدمة المدنية المتضمن انشاء مجلس الخدمة المدنية والمحدد لاختصاصاته يعتبر بمثابة القانون أو التشريع العام لنظام الخدمة المدنية لسائر موظفي الدولة، في حين ان القانون المنشئ للهيئة رقم 1982/47 ونظام شؤون موظفي الهيئة الصادر وفقا له، هو قانون ونظام وظيفي خاص في شأن نظام الخدمة المدنية لموظفيها، ومن ثم يجب العمل بنصوص قانون الهيئة ونظام موظفيها الخاص دون نصوص مرسوم قانون الخدمة المدنية العام إذا كان هناك تعارض بينها.

3 ـ جرى قضاء محكمة التمييز على أن «مفاد نص المادة 123 من الدستور، أن السلطة التنفيذية ممثلة في مجلس الوزراء هي الجهة المهيمنة الأولى على مصالح الدولة، والمجلس هو الذي يرسم سياسة الحكومة ويتابع تنفيذها وله الإشراف على وزارات الدولة وسير العمل في الإدارات الحكومية ويرسي بقراراته وتوجيهاته الأسس والركائز التي ترتئيها السلطة التنفيذية لازمة لادارة شؤون الدولة وأملاكها ومرافقها العامة، لاسيما تلك التي تقتضيها دواعي النظام العام والأمن العام، والسكينة والصحة العامة، وهذه التوجيهات هي في حقيقة الأمر تخاطب الوزراء والمختصين كل في حدود اختصاصه لاصدار ما يلزم من قرارات لتنفيذها والعمل بمقتضاها، ومن ثم لا ترتب هذه التوجيهات تلقائيا اثارا قانونية مباشرة في مراكز الافراد كي يسوغ اعتبارها قرارات ادارية بالمعنى الصحيح للقرار الاداري، وإنما يلزم لتطبيقها صدور قرارات ادارية او تصرفات قانونية اخرى من الوزراء المختصين ترتب الآثار القانونية المباشرة في حق الافراد ومراكزهم القانونية».

كما أن المقرر أن مبدأ المشروعية يستلزم تطبيق قاعدة التدرج الهرمي للنصوص القانونية في حالة وجود تعارض بينها، بحيث يجب تطبيق النص القانوني الأعلى في الدرجة دون النص القانوني الأدنى منه فيها، وذلك ان مرتبة قرار مجلس الوزراء المنوه عنه ادنى في التدرج الهرمي للقاعدة القانونية من قانون الهيئة لكون الأول في اعلى مستويات تقييمه في عداد اللوائح التنظيمية، في حين أن الثاني من قبيل التشريعات التي تعلو على اللوائح، فضلا عن التعارض الواضح بين أحكام قرار مجلس الوزراء وقانون الهيئة في المسألة التي نظمها الأول وهي الهياكل التنظيمية، ومن ثم لا تكون الهيئة في عداد المخاطبين بقرار مجلس الوزراء المنوه عنه ولا تسري أحكامه عليها.

4 ـ من المقرر أنه «متى كان النص واضحا جلي المعنى في الدلالة على المراد منه فإنه لا يجوز الخروج عليه أو تأويله بدعوى الاستهداء بالحكمة التي أملته، لأن البحث في حكمة التشريع ودواعيه إنما يكون عند غموض النص أو وجود لبس فيه مما يكون معه القاضي مضطرا في سبيل التعرف على الحكم الصحيح الى تقصي الغرض الذي رمى اليه والقصد الذي أملاه».

(راجع حكم التمييز في الطعن رقم 75/47 مدني بجلسة 1996/1/18).

وحيث نصت المادة 3 من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية سالف الذكر على أن: «تسري أحكام هذا القانون على: أ ـ الجهات الحكومية. ب ـ الجهات التي تنظم شؤون الخدمة فيها قوانين خاصة، فيما لم يرد بشأنه نص في هذه القوانين... إلخ».

ونصت المادة الثالثة من قانون انشاء الهيئة رقم 47 لسنة 1982 سالف البيان على أنه: ... ومجلس الإدارة هو الجهاز المسؤول عن شؤون الهيئة، وله جميع الصلاحيات اللازمة لتحقيق غرضها، وعلى الأخص ما يلي: أ ـ .... ب ـ وضع اللوائح الإدارية والمالية اللازمة للهيئة والإشراف على تنفيذها. ج ـ ....».

كما نصت المادة السابعة من قانون إنشاء الهيئة سالف الذكر على أن: «يعين مجلس الإدارة بناء على ترشيح رئيس المجلس عضوا منتدبا للهيئة من بين اعضاء المجلس من غير المعينين بحكم وظائفهم ويحدد مكافأته وشروط خدمته... ويجوز لمجلس الإدارة ان يعين مديرا أو أكثر لمعاونة العضو المنتدب بناء على ترشيح رئيس المجلس من الكويتيين ويحدد مكافآتهم وشروط خدمتهم... إلخ».

ونصت المادة الثامنة من قانون إنشاء الهيئة السابق على أن: «يكون للهيئة جهاز من الموظفين يعين العاملون فيها طبقا للنظام الذي يضعه مجلس الإدارة، وذلك دون إخلال بأحكام المادتين 5، 38 من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية».

ومن ثم تسري أحكام قانون الخدمة المدنية في الحالات التي لا يوجد نص حاكم لها في قانون إنشاء الهيئة، أما اذا ورد النص عليها في قانون الهيئة ولوائحه فإنه يكون هو الواجب التطبيق دون غيره، كما يتعين تطبيق احكام قانون الهيئة ولوائحه دون غيرها ايضا اذا تضمنت نصوصا صريحة تقرر اختصاص الهيئة ومجلس إدارتها به.

وحيث نص قانون إنشاء الهيئة صراحة على أن مجلس إدارة الهيئة هو الجهاز المنوط به وضع لوائحها الإدارية والمالية (م3) كما أناط به ايضا سلطة تعيين العضو المنتدب للهيئة وكذلك المديرون المعاونين له (م7) بالإضافة الى سلطة وضع نظام لشؤون موظفي الهيئة مع عدم الاخلال بحكم المادتين 5، 38 من مرسوم قانون الخدمة المدنية (م8) ومن ثم تكون اللوائح الإدارية والمالية التي وضعها مجلس إدارة الهيئة هي التي يجب العمل بها دون غيرها حتى لو تعارضت مع نصوص قانون الخدمة المدنية، كما تكون الأحكام الواردة في نص المادة 7 سالف الذكر، وكذا في نصوص نظام شؤون موظفي الهيئة التي قررها مجلس إدارتها هي الواجبة التطبيق دون غيرها على موظفي الهيئة، وانه اذا وجد خلاف بين نصوص قانون إنشاء الهيئة وكذا هذا النظام من جهة وبين نصوص قانون الخدمة المدنية فإن نصوص قانون انشاء الهيئة وكذلك النظام المنوه عنه تكون هي الواجبة التطبيق، عدا ما يتعارض منها مع نص المادتين 5 و38 من قانون الخدمة المدنية سالف الذكر.

ومن المبادئ المستقرة في تفسير القاعدة القانونية المبينة عاليه، وتطبيقها على كل من المرسوم بقانون الخدمة المدنية رقم 1979/15، وقانون انشاء الهيئة العامة للاستثمار رقم 1982/47 ولوائحه، وقرار مجلس الوزراء رقم 2001/666، وعلاقة كل منها بعضها البعض، يتضح ما يأتي:

1ـ أن قانون إنشاء الهيئة رقم 47 لسنة 1982، قد صدر وعمل بأحكامه عام 1982 لاحقا على المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979، الذي صدر وعمل بأحكامه عام 1979، والقاعدة ان اللاحق يلغي السابق فيما يتعارض بينهما من نصوص.

2ـ ان قانون انشاء الهيئة المنوه عنه من قبيل القوانين الخاصة في حين ان مرسوم قانون الخدمة المدنية وكذا قرار مجلس الوزراء سالفي الذكر من عداد القوانين والقرارات العامة، والقاعدة تطبيق الخاص دون العام في حالة التعارض بين نصوصها.

3ـ ان مرسوم قانون الخدمة المدنية نص صراحة في المادة الثالثة منه على تطبيق أحكامه على الجهات ذات القوانين الخاصة، فيما لم يرد بشأنه نص في هذه القوانين الخاصة، وقد نصت المادة الثالثة من قانون إنشاء الهيئة على أن لمجلس إدارتها جميع الصلاحيات اللازمة لتحقيق الأغراض التي قامت من أجلها، ومن ضمنها وضع اللوائح الإدارية والمالية والإشراف على تنفيذها، التي تتضمن بدورها وضع نظام لشؤون موظفيها مع عدم الإخلال بأحكام المادتين 5 و38 من قانون الخدمة المدنية، كما نص في مادته السابعة على أن مجلس الإدارة هو المنوط به سلطة تعيين العضو المنتدب والمديرين المعاونين له وهو الذي يحدد مكافآتهم وشؤون خدمتهم، والقاعدة تطبيق هذه النصوص الواضحة الجلية المعنى في الدلالة على المواد منها، ولا يجوز الخروج على هذه النصوص أو تأويلها بدعوى الاستهداء بالحكمة التي أملتها، بما يفضي لزوما إلى تطبيق نصوص قانون إنشاء الهيئة متى وجد به نص يحكم المسألة حتى ولو كان متعارضا مع مرسوم قانون الخدمة المدنية.

4ـ ان قرار مجلس الوزراء رقم 2001/666، قرار توجيهي وليس قرارا اداريا بالمعنى الفني الاصطلاحي للقرار الاداري المتصف بالإلزام على ما قررته محكمة التمييز.

التشريع والقاعدة

كما أن قرار مجلس الوزراء المذكور في أقصى مراتب تقديره في مدارج القاعدة القانونية لا يعدو لائحة، في حين ان قانون إنشاء الهيئة من قبيل التشريع، والقاعدة هي علو نصوص التشريع على اللائحة في حالة التعارض بما تكون معه الهيئة غير مخاطبة بقرار مجلس الوزراء أصلا.

ثالثا: ماهية ومفهوم الهيكل التنظيمي للهيئة العامة للاستثمار:

إن الهيكل التنظيمي لأية جهة يعني الاطار الذي تضعه السلطة المختصة بإدارة هذه الجهة لتحدد فيه مجموع واعداد كل من الإدارات والأقسام والوحدات التي تمارس الأنشطة والأعمال المختلفة التي تقوم بها هذه الجهة وعلاقة كل منها بالأخرى، وكذا تحديد كم ونوع الوظائف اللازمة لكل إدارة أو قسم أو وحدة، وتدرج السلطات الممنوحة لكل منها تجاه الاخرى، في وقت محدد حتى تتمكن به هذه الإدارة من تحقيق الأهداف التي قامت هذه الجهة من أجلها، بما يجب معه ان يكون هذا الهيكل مرنا قابلا للتعديل لتواجه به الإدارة المتغيرات والظروف الموضوعية والواقعية المتلاحقة التي تطرأ إبان فترات القيام بتنفيذ الأنشطة والأعمال المنوطة بهذه الجهة حتى تتحقق اهدافها.

ترتيب الوظائف

وعلى ذلك فإن وضع الهيكل التنظيمي وتعديله يعد فرعا ضروريا من فروع تنظيم العمل وترتيب الوظائف في الجهة التي وضع لها هذا الهيكل، ومن ثم فهو أمر لصيق بإدارة هذه الجهة متفرعا عن اللوائح الإدارية التي تضعها لتحكم اعمال هذه الجهة وموظفيها بداهة. وبناء عليه يكون حصر سلطة وضع اللوائح الإدارية ومن ثم حصر وضع الهيكل التنظيمي للهيئة العامة للاستثمار وتعديلاته اي اصدار القرارات النهائية بوضع الهيكل التنظيمي للهيئة وتعديلاته في مجلس إدارة الهيئة بموجب نص المادة الثالثة من قانون انشائها، هو أمر منطقي ويتفق مع مقتضيات سرعة وحسن سير العمل بالهيئة على ما قال به فقهاء وخبراء التنظيم الإداري.

وحيث ورد نص المادة الثالثة سالفة الذكر ضمن قانون خاص هو قانون إنشاء الهيئة رقم 47 لسنة 1982 وهو القانون اللاحق لمرسوم قانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979، كما انه قانون اعلى في التدرج الهرمي للقاعدة القانونية من قرار مجلس الوزراء رقم 2001/666، فمن ثم يكون نص المادة الثالثة سالفة الذكر هو الواجب التطبيق حتى لو تعارضت أحكامه مع نصوص كل من مرسوم الخدمة المدنية وقرار مجلس الوزراء سالفي الذكر، وبالتالي يكون اختصاص وضع الهيكل التنظيمي للهيئة وتعديلاته محصورا ونهائيا في مجلس ادارتها دون غيره، الأمر الذي يكون طلب عرضه على مجلس الخدمة المدنية متعارضا مع صحيح حكم القانون.

رابعا: نطاق تطبيق المادتين 5 و38 من مرسوم قانون الخدمة المدنية على الهيئة وموظفيها:

لا خلاف على ان المادة الثامنة من قانون انشاء الهيئة رقم 1982/47، قد نصت على ان يكون للهيئة جهاز من الموظفين يعين العاملون فيه طبقا للنظام الذي يضعه مجلس الادارة وذلك دون الاخلال بأحكام المادتين 5 و 38 من المرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية.

ومن ثم يكون المشرع قد حصر سلطة وضع النظام الذي يحكم موظفي الهيئة في مجلس اداراتها دون غيره، اي ان المشرع قد أناط بمجلس الادارة المنوه عنه سلطة وضع القواعد التي تحكم تعيين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين وترقياتهم وتأديبهم ومرتباتهم ومكافآتهم وانهاء خدماتهم وكل ما يتعلق بهم لاسيما عقود عملهم الدائمة والمؤقتة، غير انه فرض عليه استثناء وقيد هذه السلطة بعدم الاخلال بأحكام المادتين 5 و38 من مرسوم قانون الخدمة المدنية.

ولذلك نعرض فيما يلي لنطاق تطبيق هذين النصين على الهيئة وموظفيها:

نطاق تطبيق المادة الخامسة من مرسوم قانون الخدمة المدنية:

تنص المادة الخامسة من مرسوم قانون الخدمة المدنية بعد تعديلها بموجب القانون رقم 19 لسنة 2000 حرفيا على ان يختص المجلس بالامور التالية:

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

2ـ العمل على تطوير التنظيم الاداري للدولة وابداء الرأي في تحديد اهداف الوزارات والادارات العامة واختصاصاتها وتنظيمها وسبل التنسيق بينها.

3ـ اقتراح السياسة العامة للمرتبات والاجور بما يكفل التنسيق بين الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والشركات التي تساهم فيها الدولة بأكثر من نصف رأسمالها.

4ـ اقتراح مشروعات القوانين واللوائح الخاصة بالخدمة المدنية وابداء الرأي فيما يقترح منها.

5ـ اقتراح انشاء الهيئات والمؤسسات العامة وابداء الرأي في مشروعات انشائها.

6ـ اصدار التفسيرات الملزمة للجهات الحكومية فيما يتعلق بتشريعات الخدمة المدنية.

7ـ اقتراح النظم الخاصة بالرقابة على الاداء ومتابعة نتائجه والكشف عن معوقاته.

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

9ـ النظر فيما يرى مجلس الوزراء احالته اليه من شؤون القوى العاملة والخدمة المدنية.

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

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

12ـ اتخاذ الاجراءات التي تؤدي الى التنسيق بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية وفرص العمل المتاحة في الجهات المختلفة.

13ـ وضع نظام تعيين مراقبين لشؤون التوظيف بالوزارات والادارات الحكومية والجهات الملحقة تابعين لديوان الخدمة المدنية.

14ـ اقتراح السياسات المتعلقة بتعديل تركيبة القوى العاملة بما يؤدي الى تنفيذ خطط احلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وفقا لما تسمح به امكانيات التطبيق. وذلك بالاضافة الى الاختصاصات الاخرى المخولة له بمقتضى هذا القانون ونظام الخدمة المدنية المشار اليه في المادة الاولى.

ومن هذا يتضح بيقين، ان المشرع لم يمنح مجلس الخدمة المدنية سلطة اصدار قرارات ملزمة للجهات الحكومية فيما يتعلق بشؤون ونظم التوظيف والخدمة المدنية الا بالنسبة للبند السادس من المادة الخامسة سالفة الذكر الذي جعل التفسيرات التي تصدر من مجلس الخدمة المدنية فيما يتعلق بتشريعات الخدمة المدنية ملزمة للجهات الحكومية، وفيما عدا ذلك فإن الامر لا يعدو وضع سياسات عامة للتطوير الاداري وتنظيمه في الجهات الحكومية وكذلك اقتراح بعض الامور التي تكفل النهوض بالقوى العاملة وشؤون توظيفها في الجهات المذكورة.

وبذلك تكون سلطة مجلس الخدمة المدنية محصورة في مجرد اصدار التوصيات المتعلقة بالامور المشار اليها في المادة الخامسة سالفة الذكر، ثم عرضها على السلطة المختصة بالمنوط بها اصدار القرارات الملزمة فيها على حسب كل حالة، وذلك فيما عدا البند السادس منها الذي أناط بالمجلس المذكور اختصاص اصدار قرارات ملزمة فيما يتعلق بالتفسيرات التي يصدرها بشأن تشريعات الخدمة المدنية. وعليه لا يكون لمجلس الخدمة المدنية ثمة اختصاص في ابداء الرأي او الموافقة على اللوائح الادارية والمالية للهيئة اصلا وفقا لحكم المادة 5 سالفة البيان، ويظل الاختصاص بوضعها واصدارها ومراقبة تنفيذها محصورا في مجلس اداراتها وحده دون غيره، وفقا لصراحة نص المادة 3 من قانون انشائها المشار اليه فيما تقدم تفصيلا.

وحيث ان وضع كل من الهيكل التنظيمي للهيئة ونظام شؤون الموظفين بها واللائحة الداخلية بشأن السياسات العامة واختصاصات أجهزة الادارة المعمول بها في الهيئة وتعديلاتها في المستقبل، من قبيل أعمال تنظيم الهيئة الذي يتم عن طريق وضع اللوائح الادارية والمالية اللازمة للهيئة والاشراف على تنفيذها واجراء التعديلات الدورية عليها المنوطة بمجلس ادارتها دون غيرها وفقا لنص المادة الثالثة من قانون انشاء الهيئة، فمن ثم لا يكون لمجلس الخدمة المدنية وفقا لحكم المادة الخامسة من مرسوم قانون الخدمة المدنية سالفة البيان أصل اختصاص في مراجعة أو إبداء الرأي أو الموافقة على الهيكل التنظيمي للهيئة أو قرارات تعيين العضو المنتدب والمديرين المعينين لمعاونته أو نظام شؤون الموظفين بها وخصوصا نصوصه المتعلقة بالعقود التي تبرمها مع سائر موظفيها الكويتيين وغير الكويتيين، أو اللائحة الداخلية بشأن السياسات العامة واختصاصات أجهزة الإدارة فيها.

نطاق تطبيق المادة 38 من مرسوم قانون الخدمة المدنية على موظفي الهيئة:

تنص المادة 38 سالفة الذكر على ان «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 من نصف رأسمالها بما يكفل تنفيذ السياسة العامة للمرتبات والأجور».

وهذا النص لا خلاف على تطبيقه على موظفي الهيئة، وقد قامت الهيئة بعرض جدول الدرجات والعلاوات والبدلات لموظفي الهيئة وتعديلاته منذ نشأتها والى الآن على مجلس الخدمة المدنية الذي تولى إقراره التزاما منه بنص المادة 38 سالفة الذكر. غير ان الهيئة ترى – وبحق – ان تطبيق جدول الدرجات والعلاوات والبدلات سالف البيان السابق إقراره مع تعديلاته من مجلس الخدمة المدنية على موظفي الهيئة لا يتعارض مع نص المادة السابعة من قانون إنشاء الهيئة، التي نصت على ان «يعين مجلس الادارة بناء على ترشيح من رئيس المجلس عضوا منتدبا للهيئة من بين أعضاء المجلس من غير المعينين بحكم وظائفهم ويحدد مكافأته وشروط خدمته، ويجوز لمجلس الادارة ان يعين مديرا أو أكثر لمعاونة العضو المنتدب بناء على ترشيح رئيس المجلس من الكويتيين ويحدد مكافآتهم وشروط خدمتهم..الخ».

إذن الواضح ان المشرع قد ناط صراحة – وبنص خاص هو نص المادة 7 سالفة الذكر – بمجلس ادارة الهيئة وبقرار نهائي منه دون غيره تحديد مكافأة وشروط خدمة كل من العضو المنتدب للهيئة ومديريها المعينين لمعاونة العضو المنتدب. وعلى ذلك، لا يلزم عرض مكافأة وشروط خدمة كل من العضو المنتدب ومديري الهيئة على مجلس الخدمة المدنية قانونا، لأن ذلك منوط بمجلس ادارة الهيئة وحده دون وصاية عليه في ذلك من أية جهة إدارية أخرى بما فيها مجلس الخدمة المدنية، وفقا لنص خاص وصريح هو نص المادة 7 من قانون انشاء الهيئة.

ومن ثم ينحصر التزام الهيئة بعرض نظم المرتبات الخاصة بجميع موظفيها على مجلس الخدمة المدنية لإقرارها وتعديلاتها، عدا تلك المتعلقة بالعضو المنتدب للهيئة ومديريها المعينين من مجلس الادارة لمعاونته، وذلك إعمالا لحكم المادتين 38 و3 من مرسوم نظام الخدمة المدنية رقم 1979/15 والمادة 7 من قانون إنشاء الهيئة رقم 1982/47، باعتبار ان المادة 3 من مرسوم قانون الخدمة المدنية سالف الاشارة قد نصت على سريان أحكام القوانين المتعلقة بالهيئات العامة، طالما وجد نص حاكم للمسألة في تلك القوانين، كما ان المادة 7 المنوه عنها تعد نصا خاصا بالنسبة للمخاطبين بأحكامها من عموم موظفي الهيئة، ووردت في قانون خاص لاحق لقانون الخدمة المدنية الذي تضمن المادة 38 سالفة الذكر، بما يجعل المادة 7 سالفة البيان هي الواجبة التطبيق وحدها بالنسبة للعضو المنتدب للهيئة ومديريها المعينين من مجلس الإدارة لمعاونته.

الملاحظة 9: استمرار عدم قيام الهيئة بإصدار كتيب الاجراءات لشؤون الموظفين بالمخالفة لما جاء بالمادتين 9 و14 من الباب الثاني من نظام شؤون الموظفين.

الرد: فور صدور نظام شؤون الموظفين الجديد – قامت الهيئة بإعداد «دليل الموظف» لتعريف موظفي الهيئة بأحكام وقواعد النظام التي تنظم العلاقة فيما بينهما ومن ثم فإن الهيئة وفت بما هو مطلوب منها.

الملاحظة 10: استمرار عدم تطبيق ما ورد بالمادة 1 من الباب الثاني من نظام شؤون الموظفين الخاص بسياسة التوظيف التي تلزم الهيئة بأن تكون سياسة التوظيف فيها تعتمد بشكل أساسي ورئيسي على الوصف الوظيفي.

الرد: سبق ان أوضحنا وجهة نظر الهيئة في التعقيب على الملاحظة رقم 5 بشأن عدم وجود ضوابط خاصة بتسكين الموظفين، فنحيل إليها منعا من التكرار.

الملاحظة 11: استمرار مخالفة الهيئة للبند (هـ) من المادة 6 من نظام شؤون الموظفين والخاص بالموظفين المؤقتين الذي تم وضعه من قبل مجلس ادارة الهيئة بصفته الجهة المختصة بوضع اللوائح الإدارية.

الرد: استنادا الى البند (هـ) من المادة 6 من النظام الجديد والتي تنص على ان «يتم تحرير عقد العمل غير محدد المدة عندما تدعو الحاجة