«التربية»: 16 حالة لإنهاء الخدمة تنفيذاً لـ«الخدمة المدنية» والأحكام القضائية والقانونية (2ـ2)

مريم بندق

تنشر «الأنباء» اليوم الجزء الثاني من اللائحة التي أنجزتها وكيلة القطاع الإداري عائشة الروضان حول ضوابط وحالات إنهاء الخدمة والاستقالة والإحالة الى التقاعد والفصل بقرار تأديبي.

«وتوضح اللائحة 16 حالة لإنهاء الخدمة. 9 منها واردة في قانون الخدمة المدنية و7 حالات طبقا للأحكام القضائية والقانونية وغيرها».

ويتضمن هذا الجزء البنود التي تنص على ذلك في قانون ونظام الخدمة المدنية والقرارات الصادرة من مجلس الوزراء وكذلك طبقا للأحكام بحسب قوانين وزارتي التجارة والمالية حول قضايا الفصل بقرار تأديبي وإنهاء الخدمة عند صدور الأحكام القضائية أو سقوط الجنسية أو عدم اللياقة الصحية أو العزل من الوظيفة العامة أو الإفلاس الى جانب قضايا بلوغ السن والوفاة وعدم الصلاحية وضعف الكفاءة.

وتشير اللائحة الى العاملين غير الكويتيين على بنود العقد الثاني وحالات إنهاء العقد والإبعاد الإداري والإجازة المرضية وآثار انتهاء الخدمة واستحقاق مكافأة نهاية الخدمة.

وكانت «الأنباء» قد نشرت أمس الجزء الأول المتضمن القواعد العامة وأسباب انتهاء الخدمة وضوابط الاستقالة والإحالة الى التقاعد. حيث أوضح مراقب ميزانية الوظائف بإدارة الموارد البشرية سعود الجويسر ان هذه اللائحة تعتبر الأولى على مستوى الوزارات الحكومية لجميع الحالات الوظيفية المختلفة بحسب قرارات التفويض الصادرة في هذا الشأن الى جانب تحديد سلطة اتخاذ القرار. مبينا أنها تهدف لحماية الوزارة من قرارات الطعن أمام المحاكم وتبسيط الإجراءات وتقليص فترة إنجاز أي معاملة لتصبح من أسبوع الى 10 أيام بدلا من شهر.

وفيما يلي تفاصيل الجزء الثاني:

عائشة الروضان

سعود الجويسر

رابعا: الفصل بقرار تأديبي: نص البند (3) من المادة (32) من قانون الخدمة على أن خدمة الموظف تنتهي بالفصل بقرار تأديبي، والفصل التأديبي هو أشد أنواع العقوبات التي توقع على الموظف، وتنتهي خدمة الموظف الذي صدر قرار فصله من تاريخ صدوره أو من تاريخ وقفه عن العمل إذا كان قد أوقف عن عمله، مع ترتيب الآثار التي وردت في مواضع كثيرة من هذه الدراسة، بالإضافة إلى الآثار الأخرى التي سوف نذكرها فيما بعد. الفصل بأثر رجعي في حالة الوقف عن العمل، نصت المادة (79) من نظام الخدمة المدنية على أنه إذا عوقب الموظف بالفصل من الخدمة وكان موقوفا عن العمل انتهت خدمته من تاريخ وقفه، وفي هذه الحالة لا يجوز أن يسترد منه ما سبق أن صرف له خلال مدة الوقف، فالقاعدة العامة أن الخدمة تنتهي بصدور قرار الفصل إلا أن المشرع أفرد حكما خاصا للموظف الذي يكون وقت صدور قرار فصله موقوفا عن العمل فأوجب في هذه الحالة إنهاء خدمته من تاريخ وقفه عن العمل، وليس من تاريخ صدور قرار الفصل خروجا على القاعدة العامة - إلا أنه قرر في هذه الحالة عدم استرداد ما صرف له من مرتبات وعلاوات وخلافه خلال الفترة من تاريخ وقفه وحتى صدور قرار الفصل.

تطبيقات عملية:

ـ موظف فصل تأديبيا من وظيفته، فهل يجوز سحب قرار الفصل واعتبار الخدمة مستمرة.

يجوز عند الضرورة ولاعتبارات تتعلق بالعدالة ورغم نهائية قرار الفصل - يجوز سحب القرار وإعادة الموظف المفصول إلى عمله مع عدم استحقاقه لمرتباته عن فترة ابتعاده عن الوظيفة تطبيقا لقاعدة الأجر مقابل العمل.

السلطة المختصة بتوقيع قرار الفصل:

يختص بتوقيع قرار الفصل:

ـ مجلس الخدمة المدنية - بالنسبة لشاغلي مجموعة الوظائف القيادية.

ـ الوزير - بالنسبة لشاغلي مجموعة الوظائف العامة.

ـ وكيل الوزارة ـ بالنسبة لشاغلي مجموعتي الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة.

ـ آثار الفصل بقرار تأديبي:

قضى البند الثالث من المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية بأنه يشترط فيمن يعين ألا يكون قد سبق أن فصل من الخدمة بقرار تأديبي ما لم يمض على صدوره ثلاث سنوات على الأقل، فالموظف المفصول لا يجوز تعيينه أو إعادة تعيينه إلا إذا مضى على قرار فصله ثلاث سنوات، فإذا انقضت هذه المدة يجوز إعادته للخدمة إذا استوفى باقي الشروط الأخرى.

كما يترتب على إنهاء خدمة المعين بموجب العقد الثاني بسبب الفصل بقرار تأديبي جواز حرمانه بما لا يقل عن 10٪ ولا يزيد على 50٪ من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له ويحدد قرار الفصل هذه النسبة.

خامسا: الحكم القضائي: نص البند (5) من المادة (32) من قانون الخدمة المدنية ويقابله نفس البند من المادة (71) من نظام الخدمة المدنية على أنه تنتهي خدمة الموظف بسبب الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.

ومن النص نستخلص الآتي:

1 ـ يشترط في الحكم المنهي للخدمة ما يلي:

أـ أن يكون حكما نهائيا.

بـ أن تكون العقوبة المحكوم بها مقيدة للحرية.

جـ أن تكون الجريمة التي نسبت للموظف اما جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى وأن كانت من غير مواد الجنايات.

2 ـ إن كان الحكم صادرا مع وقف تنفيذ العقوبة فإنه يجوز للوزير استبقاء الموظف وعدم ترتيب الأثر المنهي للخدمة في هذه الحالة.

والوزير يمارس سلطة تقديرية في هذا الشأن ويختلف الأمر هنا عن المعين، وذلك لتقدير المشرع أن الموظف الذي ابتعد عن الطريق السوي قد يعطيه الوزير فرصة الاستمرار في الوظيفة وأن يسلك الطريق المستقيم في حياته المستقبلية.

3 ـ في حالة عدم وقف التنفيذ تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون.

تطبيقات عملية

ـ حبس موظف احتياطيا لاتهامه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ثم أصدرت المحكمة قرارا بالامتناع عن النطق بالعقاب مع أخذ تعهد عليه بحسن السير والسلوك فترة معينة. فما أثر هذا الحكم على حالته الوظيفية؟

امتناع المحكمة عن النطق بالعقاب يعني أمرين:

أولهما: أن الجريمة ثابتة في حقه، وأن هذه الجريمة تستوجب العقاب.

ثانيهما: أنه لظروفه الشخصية وظروف الواقعة وماضيه ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام، ولذلك تقرر المحكمة الامتناع عن النطق بالعقاب. وعلى هذا الأساس، فإن قرار المحكمة لا يعتبر حكما بالبراءة، ومن ثم لا يستحق الموظف نصف مرتبه الذي أوقف خلال فترة حبسه احتياطيا لثبوت مسؤوليته كما أنه لا يعتبر عقوبة مقيدة للحرية، ومن ثم لا تنتهي الخدمة.

ـ موظف حبس احتياطيا على ذمة إحدى الجرائم المخلة بالشرف ثم قررت المحكمة قبول عفو المجني عليه وكذلك موظف اتهم بإصدار شيك بدون رصيد وقام بسداد قيمته قبل صدور الحكم النهائي وقضت المحكمة بإعفائه من العقوبة، فما أثر هذين الحكمين؟

قبول عفو المجني عليه أو صدور حكم بالإعفاء من العقاب في جريمة الشيك بدون رصيد يرتب ما يرتبه الحكم الصادر بالبراءة من آثار فلا تنتهي خدمة المعفي من العقاب ومثال ذلك إعفاء من خطف أنثى وتزوجها شرعيا، أو قيام المتهم بسداد قيمة الشيك وفي الحالتين يستحق الموظف مرتبه الموقوف أثناء فترة حبسه.

ـ موظف حبس احتياطيا لاتهامه في إحدى الجنايات إلا أن النيابة العامة قررت حفظ التحقيق لعدم كفاية الأدلة، فما أثر هذا الحكم؟

ـ إذا كان الموظف محبوسا احتياطيا على ذمة إحدى القضايا وقررت النيابة العامة حفظ التحقيق نهائيا لعدم كفاية الأدلة، فإن الموظف المتهم يظل على براءته، وبالتالي يستحق نصف مرتبه الذي سبق وقفه.

سادسا: سقوط الجنسية الكويتية أو سحبها: يفترض هذا السبب أن الموظف كويتي الجنسية، فإذا سقطت الجنسية الكويتية عنه أو سحبت منه للأسباب الواردة في قانون الجنسية، فإنه يترتب عليها انتهاء خدمته وفقا لنص المادة (6/32) من قانون الخدمة المدنية ويقابله نص المادة (6/71) من نظام الخدمة المدنية. وقد تكفلت المادة (78) من نظام الخدمة المدنية ببيان أثر سحب الجنسية الكويتية أو سقوطها بقولها «في حالة سحب الجنسية الكويتية من الموظف أو إسقاطها عنه تنتهي خدمته بقوة القانون من تاريخ صدور المرسوم بسحب الجنسية أو إسقاطها، ويستحق الموظف مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي فيه خدمته لهذا السبب مادة (80) من نظام الخدمة المدنية. وقد نصت المادة (16) من المرسوم الأميري رقم 59/15 بقانون الجنسية الكويتية على أنه «ليس للدخول في الجنسية الكويتية لفقدها ولا لإسقاطها ولا لاستردادها أي أثر في الماضي ما لم ينص على غير ذلك» «ويستفاد من هذا النص أنه ليس لسحب الجنسية أثر رجعي ويترتب على ذلك أن الخدمة منذ التعيين وحتى تاريخ سحب الجنسية تظل صحيحة وبالتالي يظل صحيحا كل ما صرف للموظف باعتبار أنه كان يعامل على أنه كويتي الجنسية خلال هذه المدة. أما عن مدى استحقاقه لمكافأة نهاية الخدمة المقررة لغير الكويتيين فإنه لا يستحقها لان هذه المكافأة مقررة لغير الكويتيين وفقا للعقد الذي ابرم معهم وهو لم يبرم معه أي عقد.

سابعا: عدم اللياقة الصحية: نص على هذا السبب البند (7) من المادة (32) من قانون الخدمة المدنية و(7) من المادة (71) من نظام الخدمة المدنية بقولهما «تنتهي خدمة الموظف بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا أو استنفاد الإجازة المرضية أيهما أسبق». ونصت المادة (72) من نظام الخدمة المدنية على ما يلي: «تثبت عدم اللياقة الصحية للخدمة بقرار من الهيئة الطبية المختصة بناء على طلب الموظف أو الجهة الحكومية التابع لها». كما قضت المادة (73) من النظام بأن تحدد أحوال وشروط عدم اللياقة الصحية وكذلك الهيئات الطبية المختصة ونظام العمل فيها بقرار من وزير الصحة بعد الاتفاق مع ديوان الخدمة المدنية. ففي حالة صدور قرار من الهيئة الطبية المختصة بعدم لياقة الموظف صحيا للخدمة تنتهي خدمته من تاريخ هذا القرار ولو لم يستنفد الإجازات المرضية. أما في حالة استنفاد الإجازة المرضية (لمدة سنتين) وقبل صدور مثل هذا القرار من الهيئة الطبية المختصة فإن خدمته تنتهي لاستنفاد الإجازة المرضية لكونها أسبق. وقد سبق الإشارة إلى انتهاء خدمة غير الكويتيين بسبب عدم اللياقة الصحية عند الحديث عن الإجازة المرضية.

ثامنا: بلوغ السن: كما رأى المشرع أن القدرة على أداء العمل شرط ابتداء الخدمة المدنية، ومن ثم فقد راعى أن الموظف ببلوغه سنا معينة يفقد هذه القدرة بحيث لا يعود معها صالحا للاستمرار فيها وهكذا تكون السن شرط استمرار في الخدمة كما هو شرط ابتداء لها وأن اختلف ففي الأول حد أدنى وفي الثانية حد أقصى.

ينص البند (8) من المادة (32) من قانون الخدمة المدنية والبند (8) من المادة (71) من النظام على أن تنتهي خدمة الموظف بسبب بلوغ سن الخامسة والستين بالنسبة للكويتيين وسن الستين بالنسبة لغير الكويتيين، ويجوز مدها إلى سن الخامسة والستين، أما أئمة المساجد وخطباؤها ومؤذنوها ومغسلو الموتى فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين كل ذلك وفقا للقواعد والأحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية.

تاسعا: الوفاة: تنتهي خدمة الموظف بالوفاة طبقا لما نص عليه البند (9) من المادة (32) من قانون الخدمة المدنية، ويقابله البند (9) من المادة (71) من نظام الخدمة المدنية وانتهاء خدمة الموظف بسبب الوفاة أمر تقتضيه طبائع الأشياء، إذ لا يتصور منطقا وعقلا استمرار خدمة الموظف رغم وفاته، ولذلك فإن انتهاء الخدمة يتم بقوة القانون ودون حاجة لقرار فإن صدر مثل هذا القرار فهو من قبيل العمل المادي أو الإجراء التنفيذي نزولا على حكم القانون.

ثبوت الوفاة: وتثبت الوفاة بشهادة الوفاة التي تصدرها السلطات المختصة.

عاشرا: عدم الصلاحية وضعف الكفاءة

ويقصد بذلك عدم اجتياز فترة التجربة بنجاح، أو حصول الموظف على أكثر من تقرير كفاءة بدرجة ضعيف.

1ـ فترة التجربة

طبقا للمادة (13) من نظام الخدمة المدنية يوضع الموظف، فيما عدا الوظائف القيادية في حالة التعيين لأول مرة تحت التجربة لمدة سنة واحدة يجوز فصله خلالها أو خلال شهر واحد من انتهائها إذا ثبت أنه غير صالح للقيام بأعباء وظيفته.

أما المعاد تعيينه فطبقا للفقرة (3) من المادة آنفة الذكر فيخضع لفترة التجربة - إذا لم يكن قد أمضى فترة التجربة بنجاح في وظيفته السابقة أو إذا كانت الوظيفة المعاد تعيينه عليها تختلف عن الوظيفة السابقة، وبالتالي يجوز فصله خلالها أو خلال شهر واحد من انتهائها إذا ثبت أنه غير صالح للقيام بأعباء وظيفته.

وأضافت الفقرة الأخيرة من المادة (13) حكما مفاده عدم استحقاق الموظف أي مكافأة عن مدة التجربة التي تقضى بغير نجاح.

2ـ حصول الموظف على أكثر من تقرير ضعيف

نصت المادة (17) من نظام الخدمة المدنية على أن «الموظف الذي يحصل خلال سنة على تقريرين نهائيين بأنه ضعيف يعرض أمره على وكيل الوزارة للنظر في توقيع أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (60) عدا عقوبة الفصل من الخدمة فلا يكون توقيعها عليه إلا بموافقة الوزير. ويجوز لمن وقعت عليه عقوبة الفصل أن يتظلم للوزير خلال خمسة عشر يوما من إبلاغه بذلك فإذا حصل الموظف على تقرير ثالث بأنه ضعيف خلال سنة من حصوله على التقرير السابق اعتبر مفصولا من الخدمة من تاريخ اعتبار هذا التقرير نهائيا. والفصل في الحالة الأولى جوازي بقرار وزاري، وفي الحالة الثانية بحكم القانون.

تهنئة

تتقدم شركة أجيليتي وجميع فروعها حول العالم

بخالص التهاني والتبريكات

من مقام حضرة صاحب السمو أمير البلاد

الشيخ / صباح الأحمد الجابر الصباح حفظه الله

وسمو ولي العهد

الشيخ / نواف الأحمد الجابر الصباح حفظه الله

وسمو رئيس مجلس الوزراء

الشيخ / ناصر المحمد الأحمد الجابر الصباح حفظه الله

والحكومة الكويتية والشعب الكويتي الكريم

بمناسبة الذكرى الـ 50 لاستقلال دولة الكويت

ومرور 20 عاماً على يوم التحرير

و5 سنوات على تولي حضرة صاحب السمو أمير البلاد مقاليد الحكم

كويت

Agility
A New Logistics Leader

agilitylogistics.com