

أحكام إعادة النعيين في التشريع الكويتي

دكتور عادل الطبطبائي
كلية الحقوق والشرية - جامعة الكويت

لم تعد وظيفة الدولة قاصرة على توفير الامن والمحافظة على النظام ، فمع ازدياد تنوع الحاجات البشرية وتعدددها ، وعدم قدرة القطاع الخاص على اشباعها ، ازدادت الواجبات الملقة على عاتق أجهزة الدولة المختلفة ، لا سيما في المجتمعات التي اعتنقت سياسة التدخل أو التوجيه المباشر هدفها لها ، مما أدى الى تزايد أهمية الأجهزة الحكومية ، بوصفها الاداة التي تتمكن الدولة عن طريقها من اشباع هذه الحاجات ، فتنوعت خدماتها وتشعبت المجالات التي تتدخل فيها لرعاية مصالح المواطنين وتوفير الخدمات العامة لهم ، والتي لا يمكن عادة أن تضطلع بها أو على الأقل بالجانب الاكبر منها غير الاجهزة الحكومية .

ولما كان الجهاز الوظيفي هو أداة الدولة لتنفيذ سياستها وبرامجها المختلفة ، فقد حظى باهتمام كبير ، فوضعت الدولة الشروط والضوابط التي تراها ضرورية لتنظيم عملية اختيار الموظفين .

وإذا كانت الدولة تعمل جاهدة على توفير سبل العمل لكافة المواطنين ، فتمكنهم من الالتحاق بالوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم أو خبراتهم ، فإنها تراعى بذلك مبدأ المساواة بين الفئات التي تتمثل مراكزها وأوضاعها القانونية ، ولذلك وضعت مجموعة من الشروط والاحكام التي تكفل لها تحقيق هذه الغاية ، فتضمن من ناحية حصولها على عناصر قادرة على العطاء ، وتحقق مبدأ تكافؤ الفرص من ناحية أخرى .

وإذا كانت الدولة تتطلب توافر جملة من الشروط في المرشح للوظيفة لأول مره ، فإنها من باب أولى تتطلب توافر شروط أخرى ومن نوع خاص لمن يراد اعادة تعيينه حتى تحافظ على مصلحة المرفق الذي يعمل فيه .

غير أن المشرع رغم توافر الشروط المطلوبة لاعادة التعيين في بعض الاشخاص الا أنه يمنع اعادة تعيينهم لاعتبارات يقدرها ، ويرى أنها تحقق المصلحة العامة . ومن ناحية أخرى أن المركز القانوني للموظف المعاد تعيينه يختلف في أكثر من مجال عن الموظف المعين لأول مرة مما يقتضي تحديد الآثار المترتبة على اختلاف مركزيهما وبيان الفروق بينهما .

ان دراسة موضوع أحكام اعادة التعيين في الكويت تتمتع بأهمية كبيرة لكون الموضوع لم يطرق بعد من قبل الكتاب ، كما أن دراسته تحاط بمجموعة من التعقيدات لكون أحكامه متناثرة بين قانون الخدمة المدنية والمرسوم الخاص به وقرارات لمجلس الوزراء ، ومجموعة من التطبيقات تتمثل في فتاوي لديوان الموظفين وإدارة الفتوى والتشريع .

ان دراستنا لموضوع اعادة التعيين ستكون على النحو التالي :

المبحث الاول : شروط التعيين .

المبحث الثاني : الفئات المحظور اعادة تعيينها .

المبحث الثالث : آثار اعادة التعيين .

المبحث الأول

شروط التعيين في الوظائف العامة

هناك شروط عامة لابد من توافرها بكل من يعين باحدى الوظائف العامة ، واذا كانت دراسة هذه الشروط قد حظيت بقدر كبير من عناية الفقه الا ان هناك ما يبرر دراستنا لها ، لكون المرشح لاعادة التعيين يعتبر كموظف بالدرجة الاولى مما يستلزم معه توافر الشروط العامة للتوظيف بحقه ، كما ان هناك بعض الموضوعات الهامة والشروط الجديدة التي لم تحظ بعناية الفقه ، مما يقتضي منا القاء بعض الضوء عليها . وبالإضافة الى الشروط العامة هناك جملة من الشروط الخاصة لابد من توافرها في المرشح لاعادة التعيين ، لذلك ندرس أولا الشروط العامة للتعين ، ثم الشروط الخاصة باعادة التعيين في مطلبين متتابعين .

المطلب الاول

الشروط العامة للتعين

يشترط لاعادة تعيين الموظف ضرورة أن تتوافر فيه الشروط العامة للتعين لأول مرة . وتتضح اهمية دراسة هذه الشروط في أن المعاد تعيينه يعتبر موظفا بحكم القانون ، ولذلك لابد من أن تتوافر فيه كافة الشروط التي يتطلبها القانون في المرشح للوظيفة . فاذا ما فقد المرشح لاعادة التعيين كل أو بعض هذه الشروط العامة ، امتنع على جهة الادارة اعادة تعيينه . غير أن ذلك لا يعني ضرورة تكليف المرشح لاعادة التعيين بتقديم مسوغات تعيين جديدة ، الا ما نص على انتهاء صلاحيته في فترة تعيينه ، كصحيفة الحالة الجزائية .

وهذه الشروط هي (١) :

(١) لدراسة موسعة حول هذه الشروط انظر مذكراتنا (احكام الخدمة المدنية في الكويت) دراسة تطبيقية لقرارات مجلس الخدمة المدنية وفتاوى ديوان الموظفين وادارة الفتوى والتشريع ، مذكرات على الآلة الكاتبة ، ١٩٨٠ ص ٣١ - ٥٠ .

أولا - شرط الجنسية :

تنص المادة ٢٦ من الدستور الكويتي على أن (تولي الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها ، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة .

ولا يولي الاجانب الوظائف العامة الا في الاحوال التي يبينها القانون) . وما دامت الوظيفة العامة عبارة عن خدمة وطنية ، فان من الطبيعي أن يكون المواطن هو أقدر من غيره على أدائها بروح وثابة متجردة من الغرض ، ولذلك جاءت المادة الاولى من نظام الخدمة المدنية في فقراتها الاولى لتعكس هذا المفهوم عندما تتطلب بمن يعين في احدى الوظائف ، ان يكون كويتي الجنسية ، فان لم يوجد فتكون الافضلية لابناء البلاد العربية ، فالنص لم يفرق بين الكويتي بالتأسيس والكويتي المتجنس ، فكلاهما له حق التوظيف متى توافرت فيه الشروط القانونية . والمشرع الكويتي في عدم اشتراطه مضي مدة معينة يجوز بعدها للمتجنس الانخراط في السلك الوظيفي . كما فعلت بعض الدول (٢) ، انما أراد مساعدة المتجنس على سرعة اندماجه في مجتمعه الجديد ، وتوفير سبل العيش أمامه ، ولكي يشعر أنه لا فرق بينه وبين ابن البلد الاصيل في مجال تولي الوظائف ، ولكي يكون هذا السبيل ميدانا أمامه لاثبات انتمائه لوطنه الجديد ، طالما أن الوظيفة العامة عبارة عن خدمة وطنية يقوم بها الموظف .

واشترط الجنسية الكويتية لتولي الوظائف العامة لا يعني عدم جواز تعيين الاجنبي بصفة مطلقة ، وكل ما هنالك أن المشرع جعل الاستعانة بالاجانب عند الضرورة فقط ، وفي حالة عدم وجود كويتي يصلح للتعيين في الوظيفة . غير أن المشرع هنا يفضل عند التعيين أبناء البلاد العربية لكونهم أقرب من غيرهم لابن البلد ، وأقدر على التخاطب

(٢) كما فعل المشرع الفرنسي حيث تطلب مرور خمس سنوات على اكتساب الاجنبي للجنسية الفرنسية كشرط للتعيين في الوظائف العامة ، وفي الولايات المتحدة الامريكية وانجلترا يمكن للاجنبي الالتحاق بسلك الخدمة المدنية ، في حالة عدم وجود الوطني المؤهل لشغل الوظيفة . أما في سويسرا فيمكن للاجنبي استثناءا الالتحاق بالخدمة .
- انظر كى فلك :

André De Laubad'ere : Traite de droit administratif, 6 ed, 1975, Paris, P. 59
Robert Catherine : Le fonctionnaire français éditions sitey, 1973, Paris, P. 101-102

والتفاهم معه من الاجانب غير العرب ، فضلا عن احساس المشرع بانتماؤه العربي الذي عبرت عنه المادة الاولى من الدستور بقولها ان (الكويت دولة عربية مستقلة ذات سيادة تامة ، ولا يجوز النزول عن سيادتها أو التخلي عن أي جزء من أراضيها ، وشعب الكويت جزء من الامة العربية) .

واشترط الجنسية يعتبر شرطا أساسيا في عملية التعيين بالنسبة للوظائف التي لا يجوز شغلها الا من قبل الكويتيين . فاذا ما تم تعيين شخص ما على أنه كويتي ثم تبين عكس ذلك كعدم صحة شهادة ميلاده وانتفاء بنوته لكويتي ، ترتب على ذلك سقوط الجنسية الكويتية عنه بأثر رجعي من تاريخ اكتسابها على أساس خاطيء مما يستلزم معه محو كافة الآثار التي ترتبت على هذا التعيين الباطل ، واعتبار مدة الخدمة مجرد خدمة فعلية .

وقد يصدر قرار بتعيين المرشح للوظيفة على أساس أنه غير كويتي ، ثم يثبت تمتعه بالجنسية الكويتية بصفة أصلية ، مما يعني ارتداد أثر ذلك الى تاريخ مولده وبالتالي تاريخ تعيينه ، الامر الذي يستوجب في هذه الحالة سحب قرار التعيين واعادة التعيين من جديد بما يتفق مع الوضع الجديد .

وقد يعين الشخص على أنه أجنبي ثم يكتسب الجنسية الكويتية بطريق التجنس بعد فترة لاحقة على التعيين ، وفي هذه الحالة يعامل كمعاملة غير الكويتي عن مدة خدمته السابقة على تاريخ صدور المرسوم بمنحه الجنسية الكويتية ، ويعامل معاملة الكويتي عن مدة خدمته اللاحقة لتاريخ هذا المرسوم (٣) .

وحكمة التمييز بين الكويتي الاصيل والمتجنس في الحالات السابقة ، ان ثبوت الجنسية الكويتية بالتأسيس انما يرتد أثرها الى تاريخ مولد الشخص ، أما اكتساب الاجنبي للجنسية الكويتية فلا تترتب آثاره الا من وقت صدور موافقة الدولة على انتماؤه اليها . ولذلك نصت المادة ١٦ من قانون الجنسية على أنه (ليس للدخول في الجنسية الكويتية ولا لفقدائها

(٣) انظر : د / ٣٧ - ١٣٢٧٦ - ٢٤ يوليو ١٩٦٩ .
د / ٣٧ - ٥/٦٥٥٢ - ٢١ يوليو ١٩٧٦ .
فتاوي غير منشورة لديوان الموظفين في الكويت .

ولا لاسقاطها ولا لاستردادها أي أثر في الماضي مالم ينص على غير ذلك (٤) .

ثانيا - ان يكون محمود السيرة حسن السمعة :

يمكن تعريف السيرة الحسنة والحميدة بأنها مجموعة من الصفات التي يتحلى بها الشخص فتجعله موضع ثقة المجتمع الذي يعيش فيه وتجنبه مواضع الشك والريبة ، وهي بهذا الوصف تعتبر من المسائل الموضوعية التي تستقل جهة الادارة بتقديرها وفقا لنوع الوظيفة وطبيعتها (٥) .

ولا يشترط في المرشح أن يقدم شهادة تثبت انه محمود السيرة بل يفترض فيه ذلك الى أن يثبت العكس (٦) ، كما لو ثبت ارتكابه بعض الجرائم التي تسيء الى سمعته وسلوكه او نسب اليه ما يسيء اليها . فالجهة الادارية تبقى هي صاحبة الاختصاص بتقدير حسن سمعة المرشح للتعيين ، وقد تكفي لاثبات ذلك مجرد انتساب الشخص لجمعية معينة أو معرفته بذاته من قبل بعض المسؤولين ، أو شهادة من المختار متى كانت الدلائل لا تشير الى عكس ذلك .

وشرط السيرة الحسنة يجب أن يبقى ملازما للمرشح لشغل الوظيفة حتى بعد تعيينه بها ، فاذا ما صدر قرار من وزير الداخلية مثلا بابعاده عن الكويت ، فان هذا القرار يتضمن اسقاطا لهذا الشرط .

ثالثا - شرط السن :

يشترط ألا يقل سن الموظف عن ثماني عشرة سنة ميلادية ، ويقصد بذلك بلوغ هذا السن عند صدور قرار التعيين ، لا عند التقدم للوظيفة أو الترشيح لها ، ذلك لان التقدم والترشيح تعد من قبيل الاجراءات التمهيدية التي تسبق بدء الخدمة من الناحية القانونية .

وتثبت السن بشهادة الميلاد ، أو بمستخرج رسمي عنها من واقع

-
- (٤) انظر : فت/٥٨/٢ بتاريخ ١٩٦٣/٨/٤ مجموعة الفتوى والتشريع ج ١ ص ١٠٠ .
فت/٢٤٢/٢ بتاريخ ١٩٦٣/٩/١٨ مجموعة الفتوى والتشريع ج ١ ص ٩٦
فت/٣٠٣/٢١ بتاريخ ١٩٧٤/٧/٢٧ مجموعة الفتوى والتشريع ج ٢ ص ١١٦
(٥) انظر : ٣/٨٢٣٧/د - ٢٥ أكتوبر ١٩٧٦ فتوى لديوان الموظفين (غير منشورة).
(٦) انظر د ٣٧/ - ٣/٥٧٦٩ - ١٣ نوفمبر ٧٤، فتوى لديوان الموظفين غير منشورة .

سجلات المواليد ، فاذا تعذر الحصول على أيهما قدرت السن بمعرفة الهيئة الطبية المختصة ، ويكون قرار هذه الهيئة غير قابل للطعن فيه حتى ولو قدمت بعد صدوره احدى الشهادتين المذكورتين .

واذا كان بلوغ سن الثامنة عشرة هو الحد الأدنى للتعين ، فان النظام أجاز لمجلس الخدمة تحديد بعض الحالات التي تستثنى من هذا الشرط . ومن ناحية أخرى لم يحدد المشرع حدا أعلى لسن المتقدم لشغل الوظيفة ، غير أن هناك قرارا قد صدر من مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٦٨/٥/٢٠ أوجبت المادة الثانية منه ألا تتجاوز سن المرشح لوظيفة دائمة ٥٥ . خمسين سنة ميلادية ويستثنى من ذلك أئمة المساجد والمؤذنون . فهذا التحديد قاصر اذن على الوظائف الدائمة دون المؤقتة . والحكمة من تحديد حد أعلى لسن المرشح لشغل الوظيفة ألا يبدأ الموظف حياته الوظيفية في سن متأخرة ، فيصعب عليه التأقلم والتكيف مع الوظيفة وواجباتها (٧) .

ويعتبر شرط السن من الشروط الجوهرية في عملية التعيين ، اذ لا يجوز - الا في الحالات التي يقرها مجلس الخدمة - تعيين شخص ما قبل اكماله سن الثامنة عشر ، فاذا ما صدر قرار تعيين أحد الاشخاص قبل بلوغه السن القانونية ، اعتبر قرارا باطلا ، يتعين سحبه خلال سنة من تاريخ صدوره (م ٣٣ من القانون) ، اللهم الا اذا كان قد بلغ هذه السن خلال فترة السنة عندها يتحصن القرار .

رابعا - ان تتوافر فيه الشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة :

لا بد من توافر بعض المؤهلات التي تتناسب مع طبيعة الوظيفة المراد شغلها . وتقديرا من المشرع لاهمية هذا الشرط فقد نص في المادة ٢٤ من نظام الخدمة المدنية على أنه (يشترط للتعين في مجموعة الوظائف العامة الحصول على مؤهل دراسي يتفق وطبيعة الوظيفة ، ويحدد مجلس الخدمة المدنية مستويات المؤهلات الدراسية اللازمة للتعين في هذه المجموعة .

ومع ذلك يجوز تعيين غير المؤهلين من ذوي الخبرة أو من اجتازوا دورات تدريبية في وظائف المجموعة المشار اليها وذلك وفقا للقواعد والشروط التي يقرها مجلس الخدمة بناء على اقتراح ديوان الموظفين) .

(٧) انظر : عبدالفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري الكويتي دار النهضة العربية، بيروت ١٩٦٩، ص ٢٤.

كما نصت المادة ٦ من النظام على أنه (يضع مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين قواعد وأحكام التعيين في كل من مجموعتي الوظائف الحرفية ووظائف الخدمات ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام هذا النظام) .

وقد صدرت بالفعل قرارات مجلس الخدمة بتحديد المؤهلات اللازمة للتعيين في مجموعة الوظائف العامة وكذلك في كل من مجموعتي الوظائف الحرفية ووظائف الخدمات ، وذلك على التفصيل التالي :

١ - المؤهلات المطلوبة لشغل مجموعة الوظائف العامة (٨) :

حدد مجلس الخدمة المدنية المؤهلات المطلوبة للتعيين في مجموعة الوظائف العامة كما يلي :

١- شهادة جامعية أو شهادة عالية تتفق دراستها وطبيعة الوظيفة
إذا كان التعيين في وظائف الدرجة الرابعة أو الثالثة أو الثانية أو الأولى
أو الدرجة (ب) أو الدرجة (أ) .

٢ - شهادة متوسطة تتفق دراستها وطبيعة الوظيفة إذا كان التعيين في وظائف الدرجة الثامنة أو السابعة أو السادسة أو الخامسة (٩) .
ومع ذلك أجاز مجلس الخدمة المدنية استثناء :

- تعيين الحاصلين على شهادة جامعية أو شهادة عالية باحدى الدرجات التي يشترط فيها الحصول على شهادة متوسطة .

- تعيين الحاصلين على شهادة أو دبلوم تخصصي متوسط مما يستلزم الحصول عليه دراسة سنتين على الأقل بعد شهادة اتمام الدراسة الثانوية العامة في الدرجة السادسة مباشرة .

ويتضح من الاحكام السابقة مدى أهمية المؤهل العلمي كشرط للتعيين في مجموعة الوظائف العامة . الا ان ذلك لا يعني عدم جواز تعيين ذوي

(٨) انظر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٩ لسنة ١٩٧٩ والصادر بتاريخ ١٩٧٩/٧/١٦ .

(٩) مع ضرورة مراعاة قرارات مجلس الوزراء رقم ٧٥/٣٣ ، ٧٥/٤٨ ، ٧٦/٣٣ ، ٧٧/٧٨ الصادرة بشأن قصر التعيين في الوظائف المدنية على الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الثانوية أو ما يعادلها على الأقل .

الخبرة أو من اجتازوا دورات تدريبية في هذه المجموعة ، فقد أجازت المادة الرابعة من القانون ذلك وفقا للقواعد والشروط التي يضعها مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح ديوان الموظفين .

فالمؤهل العلمي يعد شرطا أساسيا وجوهريا للتعين في هذه المجموعة ، ويترتب على ذلك عدم صحة القرار الصادر بتعيين أحد الاشخاص بوظيفة تتطلب لشغلها مؤهلا علميا دون أن يكون حاصلًا عليه فقد يحدث أن تقوم الادارة بتعيين أحد الاشخاص في الدرجة الرابعة مثلا ، والتي تتطلب - كقاعدة عامة - الحصول على الشهادة الجامعية ، ثم يتبين للادارة أن الشهادة المقدمة من قبل الموظف مزورة ، مما يترتب عليه انعدام قرار التعين .

ومع ذلك يمكن في مثل هذه الحالة تطبيق نظرية ابتدعها القضاء الاداري الالمانى هي نظرية تحول القرار الاداري الباطل الى قرار آخر صحيح (١٠) متى توافرت الشروط اللازمة لاعمال التحول ، وهذه الشروط هي :

- ١ - بطلان القرار الاصلي .
- ٢ - تضمن القرار الباطل لعناصر تصرف آخر صحيح .
- ٣ - اتجاه الارادة الافتراضية لقيام التصرف الجديد .

ان تطبيق نظرية تحول القرارات الادارية على حالات تعيين الموظفين الباطلة تقتضي توافر الشروط السابقة في قرار التعين . ولنضرب لذلك مثلا :-

- فقد تقوم جهة الادارة بتعيين أحد الاشخاص الحاصلين على الشهادة الجامعية في الدرجة الخامسة بدلا من الرابعة ، وذلك ما أجازته مجلس الخدمة المدنية في قراره رقم ٩ لسنة ١٩٧٩ - ثم يتبين لجهة الادارة أن الشهادة المقدمة من قبل الموظف مزورة ، الامر الذي يترتب عليه بطلان

(١٠) انظر في نظرية تحول القرارات الادارية : د. سليمان الطماوي - النظرية العامة للقرارات الادارية ١٩٦٦، ص ٣٤٩ ومابعدها، د. عبدالقادر خليل، نظرية سحب القرارات الادارية، القاهرة ١٩٦٤، ص ٤٠٦ ومابعدها، د. محمود حلمي سريان القرار الاداري من حيث الزمان، ص ٥٥، د. رمزي الشاعر، تدرج البطلان في القرارات الادارية - دراسة مقارنة، القاهرة، ص ٢٨٠ ومابعدها.

- وانظر في نظرية انعدام القرارات الادارية .
Enrique Sayagne's Laso : Traité de droit administratif, T. I, 1964, P. 505 et S

قرار التعيين بطلانا يصل به الى حد الانعدام (الشرط الاول) ، الا ان ذلك لا يعني انتهاء علاقة الموظف بالادارة اذا ما رغبت في استمرار وجوده معها ، لان قرار التعيين المنعدم يحتوي في طياته عناصر قرار تعيين آخر ، وبيان ذلك انه يجوز تعيين الحاصلين على شهادة متوسطة في الدرجة الخامسة (الشرط الثاني) مما يمكن معه افتراض اتجاه ارادة الجهة الادارية الى تعيينه في هذه الدرجة لو أنها علمت عند الشروع في تعيينه عدم صحة الشهادة التي قدمها (الشرط الثالث) . الا ان تطبيق نظرية التحول في القرارات الادارية في هذه الحالة لا يمنع الادارة من مجازاة الموظف تاديبيا ، كما أنه يترتب على تطبيق هذه النظرية تسوية وضع الموظف بمايتفق مع الوظيفة الجديدة ، فيسترد منه فروقات المرتبات بين ما تقاضاه فعلا وما يجب أن يتقاضاه في الدرجة التي يستحق التعيين فيها طبقا لمؤهلاته .

٢ - المؤهلات المطلوبة للتعيين في مجموعة الوظائف الحرفية (١١) :

حدد مجلس الخدمة المدنية المؤهلات المطلوبة للتعيين في مجموعة الوظائف الحرفية كالتالي : -

- اجتياز الاختبار الفني الذي تجريه الجهة الحكومية المختصة بنجاح .

- توافر خبرة عملية في مجال الوظيفة المطلوب شغلها لا تقل عن :

- عشرين سنة اذا كان التعيين بالدرجة الاولى ، مع موافقة ديوان الموظفين المسبقة .

- خمس عشرة سنة اذا كان التعيين بالدرجة الثانية ، مع موافقة ديوان الموظفين المسبقة .

- عشر سنوات اذا كان التعيين بالدرجة الثالثة .

- خمس سنوات اذا كان التعيين بالدرجة الرابعة .

- سنتين اذا كان التعيين بالدرجة الخامسة .

- أما التعيين بالدرجة السادسة فلا يشترط فيه الخبرة .

(١١) انظر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ والصادر بتاريخ ١٩/١١/١٩٧٩ المواد ١ - ٤ .

غير أنه يجوز استثناء من شروط الخبرة وبموافقة ديوان الموظفين :

- تعيين الحاصلين على دورات تدريبية لا تقل مدة الدورة منها عن ستة أشهر ، وكذلك الحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة .

وفي هذه الحالة تحدد درجة التعيين والمرتب الذي يمنح فيها باتخاذ الدرجة الخامسة كأساس للتعيين وافترض ان لدى المرشح خبرة عملية تعادل ضعف مدة الدورة التدريبية أو المدة اللازمة للحصول على المؤهل الفني .

- تعيين أصحاب الحرف أو المهن النادرة في مجموعة الوظائف الحرفية ، وفي هذه الحالة تحدد درجة التعيين والمرتب الذي يمنح فيها على ضوء طبيعة الوظيفة وندررة الخبرة فيها .

شروط احتساب الخبرة :

يشترط في الخبرة التي يعتد بها للتعيين في مجموعة الوظائف الحرفية ما يلي :-

١ - ان تكون ثابتة بشهادة صادرة من جهة تفتنح بها الجهة الحكومية ، وأن تتفق مع طبيعة الوظيفة المرشح لها الموظف .

٢ - ان تكون محددة المدة والنوع وقضيت بعد سن الرابعة عشرة على الاقل .

ويلاحظ على الاحكام السابقة أن المشرع لم يشترط للتعيين في مجموعة الوظائف الحرفية حصول المرشح لشغل الوظيفة على مؤهل دراسي معين ، وانما راعى طبيعة العمل في هذه المجموعة واعتماده على الخبرة المكتسبة .

فاذا ما توافرت الشروط السابقة في المرشح لشغل الوظيفة جاز ان يعين في اول مربوط الدرجة ، ويجوز ان يمنح علاوات خبرة بالاضافة الى اول مربوط مقابل الخبرة التي تزيد عن المدة المشترطة للتعيين وذلك بواقع علاوة عن كل سنة .

٣ - المؤهلات المطلوبة للتعيين في مجموعة وظائف الخدمات (١٢) :

لا يشترط. للتعيين في هذه المجموعة أية مؤهلات أو خبرات ، وانما يكون تعيين المرشح لشغل الوظيفة في أول مربوط الدرجة الثالثة من هذه المجموعة ، اما اذا كان التعيين في أعلى من أول مربوط هذه الدرجة أو في درجة أعلى فيشترط موافقة ديوان الموظفين المسبقة .

خامسا - ثبوت اللياقة الصحية :

والشرط الخامس الواجب توافره في المرشح لشغل الوظيفة هو أن يكون لائقا صحيا وهذا ما نصت عليه الفقرة الخامسة من المادة الاولى من نظام الخدمة المدنية حين اشترطت في المرشح للوظيفة ان تثبت لياقته الصحية للوظيفة . وتحدد شروط اللياقة الصحية بقرار من وزير الصحة العامة ، ويجوز الاعفاء من بعض هذه الشروط بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الهيئة الطبية المختصة .

فالمرشح للوظيفة يجب أن يكون في صحة تامة عند توليه لمهام وظيفته ولكي يتمكن من الاضطلاع بمهامها على أكمل وجه ، ذلك لانه لا يقبل أن يعين أحد الاشخاص ليبدأ حياته الوظيفية بسلسلة طويلة من الاجازات بسبب مرضه ، مما يترتب عليه تعطيل أعمال المرفق الذي يعمل فيه ، وخسارته لجهوده المطلوبة والتي لولا حاجة المرفق لها لما وافق على تعيينه .

وتثبت اللياقة الصحية للموظف بالكشف الذي تجريه الهيئة الطبية المختصة لتتأكد من خلوه من الامراض المعدية والامراض الاخرى التي قد تعوق قيامه بعمله على نحو مرض .

واذا كان من الواجب أن يستوفي المرشح للوظيفة مسوغات تعيينه قبل صدور القرار الخاص بالتعيين ، الا أنه قد تحول بعض الظروف دون تقديمه جميع الاوراق المطلوبة ، ففي هذه الحالة تملك الادارة ، كأصل عام أن تصدر قرار التعيين وتعلق استمرار نفاذه على تحقق أو بقاء حالة واقعية أو قانونية (١٣) . فقد يحدث أن تحول بعض الظروف من التاكيد

(١٢) انظر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ والصادر بتاريخ ١٩٧٩/١١/١٩ ، المادة الخامسة منه .

(١٣) انظر في هذا المعنى حكم لمحكمة القضاء الاداري في مصر ، بتاريخ ١٠ نوفمبر سنة ١٩٥٤ ، مجموعه قرارات المحكمة ، السنة التاسعة ، ص ٢٠ .

من خلو المرشح للوظيفة من بعض الامراض ، كالامراض الصدرية التي لا يمكن التأكد من وجودها أو وعده بالاجراء كشف بالاشعة على الصدر ، كأن يحدث مثلا أن تكون المرشحة للوظيفة امرأة حامل ، وعندها يتعذر اجراء الكشف المطلوب خوفا على الجنين من التشوه ، ففي مثل هذه الحالة يمكن لجهة الادارة أن تصدر قرار التعيين وتسلم العمل للمرشحة على أن يكون هذا التعيين معلقا على شرط فاسخ ، هو التأكد من خلوها من الامراض الصدرية ، بحيث اذا ثبت خلوها من هذه الامراض يكون القرار صحيحا ومنتجا لاثاره منذ صدوره ، والا اعتبر القرار كان لم يكن وتعتبر خدمتها عندئذ مجرد خدمة فعلية .

سادسا - الا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار تأديبي نهائي لم تمض على صدوره ثلاث سنوات على الاقل :

اذا صدر قرار بفصل الموظف كعقوبة تأديبية ، فانه لا يجوز اعادة تعيينه قبل مضي ثلاث سنوات من تاريخ صدور قرار الفصل . والى جانب هذا العزل التأديبي هناك العزل القضائي الذي يطبق على الموظف كعقوبة تبعية نظرا لارتكابه بعض الجرائم، على ذلك فقد نصت المادة ٧٠ من قانون الجزاء بقولها (يجب على القاضي اذا حكم على موظف بعقوبة جنحة من اجل رشوة أو تعذيب، متهم لحمله على الاعتراف أو استعمال سلطة الوظيفة لمجرد الاضرار بأحد الافراد أو استعمال أختام رسمية على نحو يخالف القانون أو تزوير أن يقضي بعزله من الوظيفة مدة يحددها الحكم بحيث لا تقل عن سنة ولا تزيد عن خمس سنوات) .

سابعا - الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية او في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحالتين :

يقتضي اعمال هذا الشرط ضرورة التفرقة بين حالتين :

١ - الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية : ومؤدى هذه الحالة أن يحرم من تولي الوظائف العامة كل من سبق وأن حكم في عقوبة مقيدة للحرية في جناية ما لم يكن قد رد اليه اعتباره . وتحقق هذه الحالة يفترض ضرورة توافر شرطين هامين هما :

١ - أن تكون العقوبة مقيدة للحرية .

ب - أن تكون العقوبة بصدد جريمة جناية .

وبالرجوع الى قانون الجزاء الكويتي رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته
سعة نجد المادة الثالثة من القانون (١٤) تنص على أن (الجنايات هي
الجرائم التي يعاقب عليها بالاعدام ، أو الحبس المؤبد أو الحبس المؤقت
مدة تزيد على ثلاث سنوات) . كما أن المادة الخامسة من القانون (١٥)
تنص على أن (الجناح هي الجرائم التي يعاقب عليها بالحبس مدة لا
تتجاوز ثلاث سنوات وبالغرامة أو باحدى هاتين العقوبتين) .

وقد يبدو من النصين السابقين ان الغرامة هي عقوبة يمكن ان توقع
على مرتكب جريمة الجنحة فقط دون الجناية ، ولذلك جاء نص المادة
الثالثة خاصا بالعقوبة المقيدة للحرية ، الا ان الحقيقة هي ان الغرامة قد
يحكم بها كعقوبة أصلية ، كما قد يحكم بها كعقوبة تبعية ، كما هو الحال في
المواد ٢٢٢ ، ٢٢٣ ، ٢٢٤ ، ٢٢٥ من قانون العقوبات . فعقوبة الغرامة ،
رغم أنه يمكن الحكم بها في جريمة الجنايه ، الا أنها لا تعد عقوبة مقيدة
للحرية ، مما يترتب عليه أن الحكم بها لا يؤدي الى حرمان المرشح للوظيفة
من الدخول في سلك الوظائف العامة . والحكمة من وراء هذا النص هي
تفادي النتائج الخطرة التي تترتب على تعطيل المحكوم عليه في جناية اذا
رات المحكمة أنها لا تستأهل ، نظرا لظروف المتهم وحالة الجريمة التي
ارتكبها ، أكثر من عقوبة الغرامة ، رافة به ، وحثا له على سلوك النهج
القوم .

الا أن الحكمة من صياغة النص بهذا الشكل تنقضي عندما نعلم أنها
تؤدي الى حرمان المرشح للوظيفة من حق التوظيف اذا ما عوقب بعقوبة
جنحة مقيدة للحرية في جريمة جناية ، في حين لا يحرم من التوظيف لو ان
العقوبة الصادرة بحقه كانت عقوبة مقيدة للحرية في جريمة جنحة ما لم
تكن مخلة بالشرف أو الامانة ، ولذلك فان الحكمة من النص لا يمكن أن
تتحقق بالكامل الا اذا كان النص يجري كالتالي (الا يكون قد سبق الحكم
عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة) .

وفي كل الحالات السابقة يمتنع تطبيق هذا الحكم اذا كان المحكوم
عليه قد رد اليه اعتباره .

تبقى بعد ذلك حالة الشروع في الجريمة والتي تعاقب عليها المادة ٤٦

(١٤ و ١٥) عدلت المادة وفقا لما هو وارد في المتن بالمرسوم بقانون رقم ٧٠ لسنة
١٩٧٩ .

من قانون العقوبات . وفي معظم الحالات يعتبر الشروع في الجريمة جنائية ، وذلك على وجه التحديد كلما كانت العقوبة المقيدة للحرية تجاوزت ست سنوات ، لان عقوبة الشروع المقيدة للحرية أو الغرامة تكون نصف عقوبة الجريمة التامة . فالمشكلة اذن تتحدد في الجرائم التي يكون حد العقوبة الاقصى بها وهي تامة ست سنوات ، ففي هذه الحالة ستكون العقوبة بالنسبة للشروع في حدود الجرح ، فهل تعتبر الجريمة جنحة أم جنائية ؟

في الحالات التي يحكم فيها بالغرامة فانها تستبعد بطبيعة الحال لان عقوبة الغرامة ولو في جريمة الجنائية لا تمنع من تولي الوظائف العامة ، ما لم تكن الجريمة مخلة بالشرف أو الامانة .

اما في الحالات المقضي بها بعقوبة مقيدة للحرية ، فإن استلزام نص القانون يقضي بأن تكون جنحة . انما يمكن ان يقال انه من الاحوط لعدم المساس بضمانات المتهم واجراءات المحاكمة ان تكون احالة القضية الى محكمة الجنائيات ، خاصة وأن الفارق بين اتمام الجريمة والشروع فيها قد يكون متنازعا عليه قانونا ، وقد يدق عملا .

وبتطبيق هذه الاحكام في نطاق أعمال قانون الخدمة المدنية ، نجد أن العبرة في النهاية للوصف التي تنتهي اليه المحكمة بالنسبة للجريمة عندما تقضي فيها بعقوبة مقيدة للحرية ، فان كان وصف الجريمة جنائية حرم المحكوم عليه فيها من دخول الوظائف العامة ، اما اذا كان الوصف القانوني الذي اسبغته عليها ، وخاصة في الحكم النهائي ، هو وصف الجنحة فان المحكوم عليه لا يحرم من تولي الوظائف العامة اللهم الا اذا كانت الجريمة مخلة بالشرف أو الامانة .

٢ - الحكم في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة :

ويستوى هنا ان تكون الجريمة جنائية أم جنحة ، وسواء كانت العقوبة عقوبة جنحة أم جنائية ، طالما أن الجريمة تخل بالشرف أو الامانة .

ولم يضع المشرع أي تعريف للجريمة المخلة بالشرف أو الامانة ، الا انه يمكن تعريفها بأنها جريمة تسقط من اعتبار الشخص عند الناس وتشكك في نزاهته وأمانته . فهي جريمة ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات ، فلا يكون مرتكبها جديرا بالثقة ولا يكون أهلا بالتالي لتولي الوظيفة العامة بوصفها خدمة وطنية يؤديها شاغل الوظيفة ،

وما تقتضيه هذه الخدمة من أن يكون مؤديها متحلياً بخصال الأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق .

وإذا كان لا يمكن حصر الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ، إلا أنه يمكن ذكر بعض الجرائم التي لا خلاف عليها كجرائم السرقة ، النصب ، تنظيم وإدارة محل للعب القمار ، الرشوة ، الاختلاس ، خيانة الأمانة ، التزوير والاشتراك فيه ، تزيف النقد ، الشروع في خطف امرأة بالقوة ، الزنا ، هتك عرض صبي بدون إكراه أو تهديد ، التحريض على الفجور والدعارة ، موقعة أنثى ، خطف صبي وهتك عرضه ، هتك عرض بغير إكراه أو تهديد أو حيلة ، الاتجار بالخمور أو جلبها بقصد الاتجار ، شهادة الزور ، إفشاء الأسرار . فهذه الجرائم تعد مخلة بالشرف أو الأمانة طبقاً لتقاليد المجتمع وما تعارف عليه الناس في المجتمع الكويتي .

وفي المقابل هناك جرائم كالضرب والاهانة والاتلاف المتعمد وانتحال الصفات بغير حق ، يختلف اعتبارها جرائم مخلة بالشرف أو الأمانة حسب طبيعة الوظيفة ودرجة شاغلها ومكان ارتكابها والظروف التي ارتكبت فيها ، فما يعتبر جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة بالنسبة لوظيفة معينة قد لا يعتبر كذلك بالنسبة لوظيفة أخرى (١٦) .

أثر السابقة الجزائية الأولى على شرط عدم سبق الحكم :

أصدر المشرع الكويتي القانون رقم ٩ لسنة ١٩٧١ في شأن عدم اثبات السابقة الجزائية الأولى (١٧) ، فنصت المادة الأولى من القانون على أنه (لا يثبت في الشهادة التي يطلبها المحكوم عليه ، عن السوابق الجزائية الأحكام التالية :

١ - الأحكام التي رد اعتباره عنها قضاء .

٢ - الحكم الصادر في أية جريمة بالغرامة أو بالحبس أو بهما معا أو بالوضع تحت مراقبة الشرطة وذلك بشرط عدم صدور حكم آخر بأية عقوبة سابقة على هذا الحكم مما يحفظ عنه صحيفة بقلم السوابق بإدارة تحقيق

(١٦) أنظر فت/١٠٧٤/٢ بتاريخ ١٢ أكتوبر ١٩٦٩ ، مجموعة الفتوى والتشريع ج ١ ص ٣٠٤ .

(١٧) الجريدة الرسمية ، الكويت اليوم ، العدد ٨٢٤ ، السنة السابعة عشرة ، ص ١٠ .

الشخصية وأن تكون العقوبة قد نفذت ما لم تكن قد سقطت بمضي المدة أو بالعفو عنها .

ويستثنى من ذلك الشهادات التي يطلبها راغبو الترشيح لعضوية مجلس الامة او عضوية المجلس البلدي او لوظيفة المختار أو الوزير أو للوظائف العليا للدولة فتثبت فيها جميع الاحكام .

ولقد أوضحت المذكرة التفسيرية المرفقة بالقانون أسباب هذا الحكم عندما قالت (..... ان السابقة الجزائية تتولد عنها تحت تأثير ظروف معينة ، اثار ضارة تؤدي بالمحكوم عليه أحيانا الى العودة الى طريق الاجرام الامر الذي يتنافى مع السياسة الحديثة في علم العقاب والتي تنادي بعدالة العقوبة ونفعيتها . كما أن الوصمة التي تلحق بالشخص ، باعتباره صاحب سابقة جزائية تقف في أغلب الاحيان حائل بينه وبين فرص العمل الشريف فيندفع مضطرا الى الاجرام مرة أخرى ليدفع عن نفسه وعن أسرته غائلة الحاجة والحرمان الامر الذي يؤدي الى ضرر اكيد تنعكس آثاره على المجتمع بصورة عامة) ..

ولقد ذهب رأي الى ان المقصود من عدم اثبات السابقة الجزائية الاولى هو اتاحة الفرصة أمام صاحب السابقة للعيش الشريف وفتح أبوابه أمامه في العمل في القطاع الخاص دون القطاع الحكومي ، لان القول بغير ذلك معناه الغاء للنص الوارد في قانون الخدمة المدنية أو تعطيل لحكمه (١٨) .

ولا يمكن قبول هذا الرأي لتعارضه مع صريح نص المادة الاولى من القانون ، ذلك لان هذه المادة لم تفرق بالحكم بين حالة تولي الوظائف العامة أو العمل في القطاع الخاص ، بل انها فتحت الباب أمام صاحب السابقة الجزائية الاولى للعمل في القطاعين معا ولذلك نصت على عدم اثبات السابقة الاولى دون أن يتوقف ذلك على مكان العمل المراد شغله . ومن ناحية أخرى ان هذا التفسير يتعارض والحكمة من اقرار هذا الحكم الا وهي فتح أبواب العمل أمام صاحب السابقة الجزائية الاولى سواء كان ذلك في القطاع الحكومي أو القطاع الاهلي ، بل انه قد يقال أن الحكومة

(١٨) أنظر : فت/٢٤٣٦/٢ بتاريخ ١٩٧٦/٦/٢٠ مجموعة الفتوى والتشريع ، ج ٣ ، ص ٨٦ - ٨٧ .

إذا كانت تمنع صاحب السابقة من العمل لديها فإن القطاع الخاص يكون أولى بالرعاية منها ، لأن عمله انما يقوم على الثقة بالاشخاص العاملين لديه وما تفرضه طبيعة العمل الخاص من المنافسة المستمرة ، وذلك يقتضي أن يكون العاملين فيه ممن يتمتعون بأخلاق عالية وسمعة حسنة لا تشوبها شائبة كصدور حكم جزائي بحقهم . كما أن القطاع الخاص لا يمكن عده مكانا يتعيش منه أصحاب السوابق في حين أن الحكومة ترفض أن تكون كذلك مع أنها أولى وأكثر قدرة على ايجاد الاعمال المناسبة لمثل هؤلاء الاشخاص .

ولذلك فإن التفسير السليم للمادة الاولى من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٧١ الخاص بعدم اثبات السابقة الجزائية الاولى هو أن من صدر عليه حكم جنائي لأول مرة لا يثبت هذا الحكم في صحيفة سوابقه وبالتالي يمكن لجهة الادارة أن تصدر قرار تعيينه متى توافرت فيه الشروط الاخرى المطلوبة للتعيين ، حتى ولو كانت تعلم بصفة شخصية ان المرشح للوظيفة قد سبق الحكم عليه لأول مرة .

ثامنا - جواز اضافة شروط أخرى :

إذا كانت الشروط التي سبق لنا دراستها هي ما تطلبه المشرع في المرشح لشغل الوظيفة ، الا انه - أي المشرع - أجاز مع ذلك لجهة الادارة اضافة شروط أخرى للتعيين بعد أخذ رأي ديوان الموظفين (م ١ من المرسوم) .

والحكمة من وراء اجازة اضافة شروط جديدة هي أن رب العمل هو الذي يقوم باختبار عماله ومن ثم فإن له الحق في وضع الشروط الكفيلة باختيار الاصلح للعمل .

ويمكن أن نذكر هنا جملة من الشروط الاخرى التي فرضتها القرارات الوزارية أو جرى العمل على تطلبها في المرشح لشغل الوظيفة : -

١ - قصر التعيين بالنسبة للكويتيين على الحاصلين على شهادة الثانوية العامة :

ولقد فرض هذا الشرط بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٥ ، وقد قصد به الحد من التوجه للوظيفة العامة بدلا من اكمال الدراسة .

وبموجب هذا القرار لا يجوز تعيين الكويتيين في الوظائف العامة الا لمن كان حاصلًا على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها على الاقل ، على ان يفتح المجال أمام حملة الشهادات دون الثانوية العامة للالتحاق في الوظائف المتيسرة لدى وزارتي الداخلية والدفاع وذلك في السلك العسكري فقط (١٩) ممن تتراوح اعمارهم ما بين ١٨ - ٣٥ سنة . كما نص القرار على فتح الباب لجميع القطاعات للتدريب على الاعمال المهنية المختلفة في المعاهد المهنية المعدة لذلك لتخريج عمال فنيين ذوي تخصصات معينة لشغل الوظائف الفنية المدنية الاخرى .

الا ان مجلس الوزراء تقديرا منه للظروف الاجتماعية السائدة في الكويت قد قام بتعديل قراره الخاص بقصر التعيين على الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها على الاقل ، واستثنى من هذا الشرط الفئات التالية (٢٠) :

- ١ - من بلغ سن الخامسة والعشرين من العمر .
- ٢ - من لم يحصل على شهادة الدراسة المتوسطة أو ما يعادلها .
- ٣ - المتزوجات والمطلقات والارامل .
- ٤ - العائل الوحيد لاسرته على ان يثبت ذلك بشهادة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

٢ - شرط اداء الخدمة العسكرية او الاعفاء منها او تأجيلها :

تنص المادة ٢٤ من القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٧٦ على أن (كل مواطن بلغ من العمر الثامنة عشرة ميلادية ولم يتجاوز الثلاثين ميلادية ولم يؤد الخدمة العسكرية الالزامية ولم يعف منها أو يؤجل تجنيده لا يجوز تعيينه في أية جهة حكومية أو غير حكومية) .

ويتضح من هذا النص أن حظر التعيين ينصرف الى كل من كان في سن التكليف ما لم يتوافر في حقه حالة من الحالات التي بينها المادة وهي اداء الخدمة العسكرية الالزامية أو الاعفاء منها أو تأجيلها ، فاذا انتفت في

(١٩) حددت هذه الوظائف بالسلك العسكري بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٥ .

(٢٠) قرار مجلس الوزراء رقم ٣٣ لسنة ١٩٧٦ .

حقه هذه الحالات امتنع تعيينه في أية جهة حكومية سواء أكانت من الجهات العسكرية أو المدنية ، وسواء عين في وظيفة مدنية أو انخرط في سلك الوظائف العسكرية ، ومما يدل على شمول النص للفترة الأخيرة ودخولها في عموم الحظر الوارد به أنه اقتصر في مجال تعداد أسباب رفع الحظر على الحالات الثلاث المشار إليها ، ولم يتطرق الى حالة الاستثناء من أداء الخدمة العسكرية في وظيفة عسكرية لان وسيلة الاستثناء في مفهوم النص ممنوعة أصلا وغير جائزة وذلك لحكمة ظاهرة عمد المشرع الى تحقيقها وهي الحيلولة بين من استدعي لأداء الخدمة العسكرية الإلزامية وبين التهرب من أدائها بالمسارعة الى التقدم للتعيين في إحدى الوظائف العسكرية (٢١) .

وبناء على ذلك فقد أصبح من شروط التعيين في الوظيفة العامة سلامة مركز المرشح بالنسبة لقانون الخدمة العسكرية ، وهو شرط من الشروط يترتب على عدم استيفائها بطلان قرار التعيين بطلانا مطلقا لتحريم المشرع اجراءه في هذه الحالة ، فلا يصحح القرار بمضي مدة السنة المنصوص عليها بالمادة (٣٣) من قانون الخدمة المدنية ، ولا يستحق المعين مرتبه بوصفه موظفا شرعيا وانما بصفته موظفا فعليا في الحدود التي تقررها النظرية الخاصة بهم .

ويقتصر أثر القانون على كافة المواطنين الذين بلغوا سن الثامنة عشرة ولم يتجاوز سنهم عن ثلاثين سنة ميلادية ، فمن لم يبلغ سن الثامنة عشرة لا يبدأ التزامه به الا من تاريخ بلوغها فيجوز تعيينه في الخدمة ، أما من تجاوز سنه الثلاثين فلا يلتزم بهذا الشرط .

٣ - شرط الإقامة :

يشترط للتعيين في الوظائف العامة بالنسبة لغير الكويتيين أن تكون لهم اقامة شرعية في البلاد ، ولقد أضاف مجلس الوزراء هذا الشرط في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٦-١٢-١٩٧١ ، وهو شرط لا بد منه ، اذ لا يجوز للحكومة أن تخالف القانون الخاص بالاقامة بتعيين شخص ليست له اقامة مشروعة في وظائفها .

(٢١) انظر في ذلك فت رقم ٣٣٨٦/٢ بتاريخ ١٩٧٩/٧/٢٨ مجموعة الفتاوي والتشريع ج ٥ ، ص ١٨٨ - ١٨٩ .

وبالنسبة لهذا الشرط فإن العمل قد جرى على جواز تعيين غير الكويتيين الحاصلين على اذن زيارة للكويت متى تم التعيين خلال المدة المصرح لهم بها ، حيث يثبت لهم بعد ذلك حق الحصول على الإقامة الحكومية . كما أن العمل قد جرى على تعيين غير الحاصلين على شهادة الجنسية الكويتية أسوة بالكويتيين متى توافرت بحقهم الشروط الأخرى للتعين .

٤ - تطلب اقرار الخدمة السابقة :

تطلب ديوان الموظفين في تعميمه رقم ٢١ لسنة ١٩٧٤ ضرورة أخذ اقرار على المرشح للتعين لبيان خدمته السابقة في الحكومة باعتباره من مسوغات التعين . والحكمة من تطلب هذا الاقرار هو معرفة سبب انتهاء الخدمة فيما لو انتهت بالعزل أو بالفصل التأديبي ، فلا يجوز تعيين المرشح الا بعد فوات مدة معينة ، كما أن هذا الاقرار لا يمكن المرشح للتعين من الجمع بين وظيفتين حكوميتين في آن واحد .

ولقد جرت فتاوي ديوان الموظفين على ضرورة صحة هذا الاقرار واعتباره من الشروط الأساسية الواجب توافرها في المرشح ، فإذا كان الاقرار مخالف للحقيقة ترتب عليه تخلف شرط من شروط التعين مما ينعكس على قرار التعين ذاته ويجيز للسلطة المختصة بالتعيين ابطاله . غير أنه لا بطلان القرار في هذه الحالة يشترط أن يكون التعين قد تم بالمخالفة للشروط الواردة في قرارات مجلس الوزراء بشأن التعين أو إعادة التعين (٢٢) .

ونرى ضرورة إعادة النظر في هذه الفتاوي ، واعتبار قرار التعين باطلا في مثل هذه الحالات حتى ولو كان الاقرار لا يرتب عليه التعين بالمخالفة لقرارات مجلس الوزراء . ذلك لأن هذا السلوك من الموظف يتعارض مع السلوك الحسن والسيرة الحميدة التي يتطلبها نظام الخدمة المدنية في الفقرة الثانية من المادة الأولى منه . فإذا كان المرشح للوظيفة يستهل بدء حياته الوظيفية بمثل هذا العمل المخالف للنظام ، فإنه لا يكون

(٢٢) أنظر : م / البحوث / ١٦ يونيو ١٩٧٦ فتوى لديوان الموظفين (غير منشورة)
- أنظر أيضا فت/٦٨/٢ - ٢ بتاريخ ١٢ أكتوبر ١٩٧٤ مجموعة الفتوى والتشريع ، ج ٢ ، ص ٣٢٦ .

أهلا لتولي الوظيفة العامة ولا يؤتمن على أسرارها والقيام بواجباتها على نحو أكمل .

المطلب الثاني

الشروط الخاصة باعادة التعيين

قد يعين المرشح للوظيفة ويستلم العمل ، الا أنه بعد مرور فترة من الوقت يقرر ترك العمل لسبب أو لآخر ، ثم تزول الأسباب التي دعت الى اتخاذ قراره بالاستغناء عن عمله ، ويرغب بالتالي في العودة الى عمله ، كما تلاقي هذه الرغبة موافقة جهة الادارة .

والأصل أنه يجوز اعادة تعيين الموظف متى توافرت بحقه الشروط التي يطلبها المشرع ، فضلا عن استمرار توافر الشروط العامة للتعيين بحقه .

ويعتبر قرار اعادة تعيين الموظف من السلطات التقديرية التي تستقل الجهة الحكومية بتقديرها ، فلها ان تستعملها ان توافرت الشروط المطلوبة لذلك ، كما لها الا تستعملها ، وذلك كله وفقا لظروفها واحتياجاتها دون تعقيب عليها .

وتشترط المادة ١١ من نظام الخدمة المدنية في الموظف المراد اعادة تعيينه ما يلي : -

اولا : الا 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 .

والحكمة من وراء هذا الشرط ان المشرع قدر أن مدة الخمس سنوات هي أقصى فترة يمكن للموظف معها ان يحافظ على معلوماته وخبراته التي اكتسبها عند تعيينه أول مرة . فلاشك ان مرور مدة طويلة على ترك الموظف لوظيفته يجعله بعيدا عن الجو الوظيفي وما يتطلبه من واجبات ومسؤوليات ، كما ان الموظف خلال فترة تركه للوظيفة قد يكون التحق بعمل آخر يختلف في طبيعته عن عمله الاول . أما اذا كان هذا العمل مما يمكن للموظف أن يستفيد منه خبرة تتفق والوظيفة المراد تعيينه فيها ،

ينتهي عندئذ سبب الحظر ، ولذلك أجاز المشرع إعادة تعيينه حتى ولو كانت مدة تركه للخدمة قد تجاوزت خمس سنوات .

ثانيا - ألا يكون قد قدم عنه في السنتين الاخيرتين من خدمته السابقة تقرير بأنه ضعيف . فالموظف الضعيف والذي لم يكن قادرا على الاضطلاع بشئون الوظيفة لا يصلح للقيام بأعباء الوظيفة الجديدة طالما أنه فشل في المرة الاولى .

ويلاحظ مع ذلك أن هذا الشرط لا يخلو من القسوة ، إذ أن حصول الموظف على تقرير واحد بأنه ضعيف خلال السنتين الاخيرتين من خدمته السابقة ، لا يكفي بنظرنا لحرمانه من إعادة التعيين . فالموظف يمكن أن يكون قد حصل بعد التقرير المقدم عنه بدرجة ضعيف ، على تقرير آخر بدرجة جيد أو ممتاز ، مما يدل على أنه قد حسن من أدائه الوظيفي وفقا لما تقتضيه أنظمة العمل ، لا سيما وأنه يمكن أن يرفع عن الموظف أكثر من تقرير واحد خلال السنة الواحدة ، كما تنص على ذلك المادة ١٤ من المرسوم الخاص بنظام الخدمة المدنية . ونعتقد أنه يمكن أن يكون منطقيا أكثر النص على حظر تعيين الموظف لو قدم عنه في السنتين الاخيرتين من خدمته السابقة أكثر من تقرير بأنه ضعيف .

المبحث الثاني

الفئات المحظور إعادة تعيينها

هناك فئات معينة من الموظفين يحظر المشرع إعادة تعيينها إما بصفة دائمة أو لمدة معينة ، وبعض هذه الفئات ورد ذكرها في قانون ونظام الخدمة المدنية ، والبعض الآخر في قرارات مجلس الوزراء بما يملكه من هيمنة على شئون الدولة ورسم لسياستها العامة بما فيها السياسة العامة الخاصة بشئون التوظيف .

ويمكن تقسيم هذه الفئات الى مجموعتين وذلك حسب الجهة التي صدر منها الحظر : المجموعة الاولى وتخص الفئات التي منع قانون أو نظام الخدمة المدنية إعادة تعيينها ، والمجموعة الثانية خاصة بالفئات التي صدرت بحقها قرارات من مجلس الوزراء .

اولا : الفئات المحظور اعادة تعيينها بموجب قانون او نظام الخدمة المدنية

تضم الفئات المحظور اعادة تعيينها بموجب قانون الخدمة المدنية كل من الموظف المفصول عن غير الطريق التأديبي ، والموظف المحال للتقاعد وفقا للمادة ٧٦ من قانون الخدمة المدنية .

١ - الموظف المفصول بغير الطريق التأديبي :

تعترف القوانين في غالبية الدول لرئيس الدولة أو مجلس الوزراء حق فصل الموظفين لاسباب غير تأديبية ، ولكن مع اختلاف واسع في التفاصيل والضمانات الممنوحة للموظف تجاه استعمال هذا السلاح الخطير في مواجهته .

وحق مجلس الوزراء في الكويت بفصل الموظف لاسباب تتعلق بالصالح العام ، أي لاسباب غير تأديبية ، ليس مستحدثا في المادة ٣٢ / ف ٤ من قانون الخدمة المدنية رقم ٥ لسنة ١٩٧٩ ، وردته المادة ٧١/ف ٦ من المرسوم الخاص بنظام الخدمة المدنية .٠٠ ، وانما يستند الى نص المادة ١٤٩ من قانون الوظائف العامة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٦٠ والمعدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٥ ، حيث أجازت لمجلس الوزراء ،(لاسباب تتصل بالصالح العام ، عزل الموظف عن الوظيفة التي يشغلها مع حفظ حقه في معاش التقاعد أو المكافأة التي يستحقها طبقا للقانون ، ومع ذلك يجوز للمجلس عند عزل الموظف أن يحيله الى مجلس التأديب المختص للنظر في حرمانه من كل أو بعض معاش التقاعد أو المكافأة .٠٠٠) وكانت المادة قبل تعديلها يجرى نصها كالآتي :

(يجوز للمجلس الاعلى لاسباب تتصل بالمصلحة العامة عزل الموظف مع حفظ حقه في معاش التقاعد أو المكافأة التي يستحقها طبقا للقانون) .

وبلاحظ هنا أن النصوص السابقة قد استعملت اصطلاح العزل Revocation بقرار من مجلس الوزراء ، وهو تعبير يعني انتهاء خدمة الموظف لسبب تأديبي ، ولذلك لم يكن المشرع موفقا في استعماله لهذا الاصطلاح عند وصفه للقرار الصادر من مجلس الوزراء بانتهاء خدمة الموظف لاسباب تتصل بالصالح العام لا علاقة لها بالتأديب ، وكنا نفضل أن يستعمل اصطلاح الفصل بقرار من مجلس الوزراء Licenciement نظرا لما يعنيه هذا الاصطلاح من معنى انتهاء خدمة الموظف لسبب غير

ناديبي (٢٣) . ومما يؤكد هذا المعنى ويقويه أن هذا العزل لم يرد - - ضمن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين والواردة في المادة ٢٨ من القانون ، وإنما جاء ذكره ضمن حالات انتهاء الخدمة التي بينتها المادة ٣٢ .

ويقال عادة في تبرير منع تعيين الموظف المعزول للصالح العام أنه غالبا ما يكون السبب في العزل دوافع سياسية يرى مجلس الوزراء معها خطورة ابقاء الموظف في وظيفته وهو يتبنى أفكارا سياسية قد تتناقض مع الفكر السياسي للدولة أو ترى فيها السلطة خطرا على الأمن العام بما يثيره من تحريض على التمرد أو بلبلة للرأي العام ، والمدة التي يمنح الموظف خلالها من إعادة تعيينه لعلها تكون فترة كافية له لكي يراجع نفسه ويرى مدى خطورة الآثار التي ترتبت على اعتناقه لأفكاره .

وتمنع المادة ٣٢ / ف٤ من قانون الخدمة المدنية الموظف المعزول بقرار من مجلس الوزراء من التعيين في أية وظيفة عامة أو في إحدى الهيئات أو المؤسسات العامة أو أن يرشح نفسه لعضوية مجلس الأمة أو أية هيئة نيابية أخرى (٢٤) أو لوظيفة مختار ، وذلك خلال الخمس سنوات التالية لقرار العزل .

ويجوز للموظف المعزول ، ان يتظلم الى مجلس الوزراء خلال شهر من اعلانه بقرار العزل ، ويكون قرار المجلس في التظلم نهائيا .

ومن الواضح مدى خطورة ما يتهدد الموظف بتقرير هذه السلطة لمجلس الوزراء ، فليس للموظف في مواجهة استعمال المجلس لهذه السلطة أية ضمانات حقيقية ، فكل ما بملكه في هذا الشأن هو أن يتظلم أمام مجلس الوزراء نفسه من قراره القاضي بعزله ، وهذه في الحقيقة ضمانات بسيطة وغير كافية للموظف ، فضلا عن أنها تجعل من مجلس الوزراء خصما وحكما في آن واحد ، اذ لا يعقل ان يعدل المجلس عن قراره بعزل الموظف لمجرد التظلم منه ، ما دام لا يزال مقتنعا بالاسباب التي حدثت به الى اتخاذ قراره بالعزل .

(٢٣) انظر في التفرقة بين اصطلاح الفصل والعزل ، دكتور عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٤ ، ص ٣٣ - ٣٤ .
(٢٤) انظر في مدى جواز منع الموظف المعزول بقرار من مجلس الوزراء للصالح العام من الترشيح لعضوية مجلس الأمة ، تعليقنا على قانون الخدمة المدنية بعنوان (النظم الوظيفية الجديدة في الكويت) مجلة الحقوق والشرعية ، العدد الثاني السنة الثالثة ص ٢٤٣ وما بعدها .

ويترتب على عدم اعتبار قرار العزل للصالح العام من العقوبات التأديبية ، عدم استطاعة الموظف استخدام الضمانات المقررة للفصل التأديبي . فليس للموظف ضمانات تحقيق دفاعه وسماع أقواله قبل الفصل ، وليس له المطالبة بتسبيب مجلس الوزراء لقراره القاضي بعزله (٢٥) .

ويعود السبب في عدم تمتع الموظف المعزول بالضمانات المقررة للعقوبات التأديبية الى أن قرار العزل يعتبر في جوهره رخصة منحها المشرع لمجلس الوزراء ، وسببها عدم صلاحية الموظف للاستمرار في تولي الوظيفة العامة والنهوض بأعبائها وواجباتها ، وذلك لاعتبارات تقوم بالموظف ، ويقدر مجلس الوزراء مدى خطورة آثارها بوصفه الاداة المهيمنة على مصالح الدولة والمشرقة على سير العمل في الادارات الحكومية . ولا معقب على تقدير المجلس في هذا الشأن ما دام قراره قد ابتغى تحقيق المصلحة العامة التي ينفرد بتقرير تحققها دون معقب عليه من جهة أخرى .

واذا كان لا أحد يشك في توخي مجلس الوزراء المصلحة العامة في أعماله ، شأنه في ذلك شأن أي جهة حكومية أو شعبية ، الا ان اصطلاح المصلحة العامة ، اصطلاح مرن ومطاط مما قد يفسح المجال واسعا ورحبا أمام تبني تفسيرات كثيرة له ، واعطائه من المعاني مما قد لا تقف معه عند حد ، ولذلك كنا نفضل وضع بعض المعايير التي تحدد ضوابط استعمال هذا الحق ، كقصر استعماله على الموظفين الشاغلين لمجموعة الوظائف القيادية ، نظرا لما تتمتع به الحكومة من صلاحيات واسعة في مجال تعيينهم وترقيتهم تتداخل فيها كثير من الاعتبارات القائمة على الثقة بالشخص ومدى ولائه السياسي ، مما يبرر قدرة مجلس الوزراء على عزله متى ما افتقد فيه الثقة التي أولاها له ، أو شك في ولائه السياسي .

٢- الموظف المحال للتقاعد وفقا للمادة ٧٦ من نظام الخدمة المدنية :

تنص المادة ٧٦ من النظام على أنه (يجوز احالة الموظف الى التقاعد بشرط أن يكون مستحقا لمعاش تقاعدي فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة وقت

(٢٥) تنص المادة ٥٥ من المرسوم الخاص بنظام الخدمة المدنية على أنه (لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف الا بقرار مسبب بعد التحقيق معه كتابة او شفاهة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه) .

هذه الاحالة . وتكون الاحالة الى التقاعد بقرار من الوزير فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية فتكون بقرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الوزير) . وتنص المادة ٧٧ من النظام على أنه (لا يجوز اعادة تعيين الموظفين الذين يحالون الى التقاعد وفقا لاحكام المادة السابقة بالجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام) .

فالموظف المحال للتقاعد وفقا للمادة (٧٧) لا يجوز اعادة تعيينه في الجهات الحكومية ، وهذا المنع أبدي غير محدد بمدة كما هو الحال عند عزل الموظف بقرار من مجلس الوزراء للصالح العام . غير أن هذا الفصل يبقى معلقا اتمامه على شرط مؤداه ان يكون الموظف مستحقا لمعاش تقاعدي ، فان كانت مدة خدمته لا تسمح بالحصول على هذا المعاش امتنعت عملية احالته للتقاعد وفقا للمادة ٧٧ سالفه الذكر .

ويرى البعض ان قرار احالة الموظف الى التقاعد وفقا للمادة ٧٦ من نظام الخدمة المدنية لا يعدو ان يكون بجوهره قرارا بالعزل بغير الطريق التأديبي (٢٦) .

ولا نميل الى تأييد هذا الرأي ، لان العزل عبارة عن عقوبة ولو غير تأديبية ، في حين ان مفهوم نص المادة ٧٦ من نظام الخدمة المدنية يمكن ان يفسر بأن المشرع أراد حماية الموظف من الاثار المترتبة على الاستقالة والخاص بخفض المرتب التقاعدي بنسب معينة فيما لو عمد الموظف الى تقديم استقالته في وقت مبكر (٢٧) ، مع أنه يمكن للدولة الاستفادة من نشاطه وحيويته ، فأجاز بدلا من قبول الاستقالة احالة الموظف الى التقاعد بشرط أن يكون مستحقا للمعاش التقاعدي ، وبذلك تتحقق الحكمة التي قصدها المشرع من اشتراط استحقاق الموظف للمعاش وقت تقديمه الاستقالة .

-
- (٢٦) أنظر في هذا الرأي : دكتور ماجد الحلو - القانون الاداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، ١٩٨٠ ، ص ٢٨٨ .
- (٢٧) تنص المادة (٢٠) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ١٩٧٧ على أنه (يخفض المعاش التقاعدي في حالة الاستقالة بالنسب المنصوص عليها في الجدول رقم ٥ المرافق لهذا القانون) .
- وبيّن هذا الجدول ان النسب المؤية التي يخفض بها المعاش تحدد كالآتي :
- ١ - اذا كان السن عند صرف المعاش أقل من ٤٥ سنة يخفض المعاش بنسبة ٥ ٪ .
 - ٢ - اذا كان السن بين ٤٥ - ٥٢ سنة فيخفض المعاش بنسبة ٢ ٪ .
 - ٣ - اذا زادت سن الموظف عن ٥٢ سنة فلا يخفض المعاش عند الاستقالة .

ونعتقد ان هناك عيبا بصياغة المادة (٧٦) السالفة الذكر ، اذ قد يفهم منها ان الموظف يقدم استقالته عند احواله للتقاعد ، ولا يمكن بطبيعة الحال تحقق هذه الحالة ، لان استقالة الموظف لا تحقق آثارها في هذا الوقت لان صاحبها لم يعد موظفا بعد صدور قرار احواله للتقاعد . ولذلك نعتقد ان المقصود بالمادة هو جواز احواله الموظف للتقاعد عند تقديمه لاستقالته طالما كان مستحقا للمعاش التقاعدي وقت تقديمه الاستقالة ، وبالتالي نقترح ان يكون نص المادة كالتالي (يجوز احواله الموظف الى التقاعد بشرط ان يكون مستحقا لمعاش تقاعدي فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة) .

ومما يؤكد المفهوم السابق باعتقادنا ، ان قانون الخدمة المدنية قد صدر بعد قانون التأمينات الاجتماعية ودخوله مجال التنفيذ الفعلي ، مما يعني ان المشرع كانت في ذهنه المادة (٢٠) من قانون التأمينات وهو يضع المادة ٧٦ من قانون الخدمة .

٣ - الموظف المفصول بقرار تاديبى نهائي :

نصت على هذه الحالة الفقرة السادسة من المادة الاولى من نظام الخدمة المدنية عندما اشترطت في المرشح للوظيفة الا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار تاديبى نهائي لم تمض على صدوره ثلاث سنوات على الاقل .
فمدة منع اعادة التعيين في هذه الحالة هي ثلاث سنوات من تاريخ صدور قرار الفصل، وحكمه المنع هنا تتمثل في أن الموظف الذي اقترف ذنبا استحق عنه جزاء الفصل - وهو اقصى عقوبة يمكن أن توقع على الموظف - لا بد وأن يقضي مدة معينة خارج نطاق السلك الوظيفي حتى يتعظم من خطئه ولا يكرره ثانية عند اعادة تعيينه. لان اعادة تعيين الموظف المفصول بمجرد صدور قرار الفصل يجرى القرار من غايته التي تغيها مصدر القرار.

ثانيا : الفئات المحظور اعادة تعيينها بموجب قرارات من مجلس الوزراء :

اصدر مجلس الوزراء مجموعة من القرارات حظر بموجبها اعادة تعيين بعض الفئات من الموظفين الذين انتهت علاقتهم الوظيفية بالدولة . وقبل الخوض في تفاصيل هذه الفئات واحكام القرارات المشار اليها ، يثور تساؤل عن قدرة مجلس الوزراء من الناحية القانونية على اصدار مثل هذه القرارات ؟

من الملاحظ ان قرارات حظر اعادة التعيين هذه قد صدرت في ظل قانون الوظائف العامة المدنية الملغى ، والذي كانت المادة ١٤٥ منه تنص على حق جهة الادارة ان تضع شروطا أخرى للتعيين ، ولما كان هذا القانون لم يحدد شروطا للصلاحيات في التعيين ، ولا سيما بالنسبة للكويتيين ، يقيد سلطة الادارة في تحديد هذه الصلاحية .. وانما اكتفى بالنص على أن يكون المرشح للوظيفة (كويتي الجنسية) ، فان لم يوجد فتكون الافضلية لأبناء البلاد العربية م ١٣) ، مما يعني ان المشرع انما أراد أن يترك للجهة الادارية سلطة تحديد الصلاحية في التعيين ، وان تضع لها القواعد اللازمة لهذا الغرض .

ولما كان مجلس الوزراء هو الاداة المهيمنة على مصالح الدولة ، وله ان يرسم السياسة العامة للحكومة ، ويتابع تنفيذها ، ويشرف على سير العمل في الادارات الحكومية ، وفقا لما يقضي به منطوق المادة (١٢٣) من الدستور ، لذلك فان قرارات مجلس الوزراء المشار اليها ، لا تعدو ان تكون اضافة لشروط أخرى للتعيين مقتضاها ضرورة ألا يكون المرشح للوظيفة من ضمن موظفي الدولة السابقين الذين تشملهم أحكام هذه القرارات ، وليس في ذلك أي تعارض مع قانون الوظائف العامة - قانون الخدمة المدنية - اذ لا تعدو أن تكون هذه القرارات تطبيقا للمبادئ العامة من حق الحكومة باختيار موظفيها ، باعتبارها مسئولة عن حسن سير العمل في أجهزتها المختلفة وبحكم مسئوليتها عن أعمال هؤلاء الموظفين . بالاضافة الى ان هذه القرارات يمكن ان تعد توجيهها للسياسة العامة للحكومة في مجال التعيين بالوظائف العامة بما يحقق مصلحة البلاد العليا .

ونخلص من ذلك الى اختصاص مجلس الوزراء باصدار قرارات حظر اعادة تعيين بعض فئات الموظفين في ظل قانون الوظائف العامة السابق ، كما أن مجلس الخدمة المدنية أصبح الجهة المختصة باصدار مثل هذه القرارات بعد صدور قانون الخدمة المدنية واناظته شئون الوظيفة العامة بمجلس الخدمة وفقا لما تقضي به كل من المادتين الرابعة والخامسة من هذا القانون .

اما الفئات التي حظرت قرارات مجلس الوزراء اعادة تعيينها فهي :

١ - الموظف المستقيل أو المفصول عن الخدمة :

قرر مجلس الوزراء حظر اعادة تعيين موظفي الدولة المعينين في مجموعة الوظائف العامة من الدرجة أ الممتازة الى الدرجة الرابعة (٢٨) (الذين تنتهي خدمتهم بالاستقالة أو الفصل في أية جهة غيرالجهة التي كانوا يعملون بها وذلك لمدة سنة من تاريخ انتهاء الخدمة . ويسري هذا الحظر على كافة الجهات الحكومية وعلى الهيئات والمؤسسات العامة والمحلية وعلى الشركات التي يكون للدولة أو أحد الاشخاص المعنوية العامة نصيب في رأس مالها لا يقل عن ٥١ ٪ . ويعتبر شاغلا لوظيفة معادلة لهذه الدرجات الشاغلين لوظائف يدخل مرتبها الاساسي في نطاق مرتب احدى الدرجات المشار اليها من مجموعة الوظائف العامة .

ويستثنى من أحكام هذا الحظر الحالات التي يوافق مجلس الوزراء على استثنائها بناء على طلب الجهة المعنية ، وبعد أخذ رأي الجهة التي كان يتبعها الموظف () .

ويستفاد من الاحكام السابقة انه يشترط لاعمال الحظر الوارد في قرار مجلس الوزراء ما يأتي :

١ - ان يكون الشخص موظفا بجهة حكومية أو هيئة أو مؤسسة عامة أو ادارة محلية أو شركة تساهم فيها الدولة أو أحد الاشخاص المعنوية العامة بنسبة لا تقل عن ٥١ ٪ من رأسمالها .

٢ - ان تقع الوظيفة ضمن الدرجات (أ) الممتازة الى الدرجة الرابعة من مجموعة الوظائف العامة أو ما يعادلها .

٣ - أن تنتهي الخدمة بالاستقالة أو الفصل .

٤ - ألا يكون قد انقضت سنة على انتهاء الخدمة .

فاذا توافرت هذه الشروط فانه لا يجوز تعيين الموظف في أية جهة من الجهات المشار اليها غير الجهة التي كان يعمل بها .

(٢٨) ورد هذا الحظر في قرار مجلس الوزراء رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ ، وينص القرار على حظر تعيين موظفي الحلقتين الاولى والثانية أو ما يعادلها ، ويعادل هاتين الحلقتين في قانون الخدمة المدنية الدرجات المشار اليها في المتن حسب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٣ لسنة ١٩٧٦ الخاص بنقل الموظفين والمستخدمين والعمال من درجاتهم الحالية الى الدرجات المقابلة لها في جدول الدرجات والم المرتبات الملحق بنظام الخدمة المدنية .

فاذا كانت الجهة المراد تعيين الموظف بها ليست من الجهات الحكومية أو من الشركات التي لا تملك الدولة أي نصيب في رأسمالها ، أو كانت حصتها منه أقل من ٥١ ٪ جاز تعيين الموظف في هذه الجهات ولو لم تكن قد مرت سنة على انتهاء خدمته .

ويسري حكم حظر اعادة التعيين كذلك في حالة النقل من شركة الى شركة أخرى تملك الحكومة كل رأسمالها ، كالنقل من شركة نفطية الى شركة نفطية أخرى ، ذلك لان كل من هذه الشركات تخضع لاحكام قانون العمل في القطاع الاهلي ، وليس في هذا القانون تنظيم لانتقال الموظفين بين أرباب العمل ، ولما كانت لكل من هذه الشركات شخصية معنوية بوصفها من أشخاص القانون الخاص كشركة تجارية ، فان انتقال الموظف من احداها الى أخرى يعتبر اما فصلا أو استقالة من الاولى وتعيينا جديدا في الثانية ، مما يدخل أيضا في نطاق الحظر الوارد في قرار مجلس الوزراء (٢٩).

ولما كانت الشركات التي تساهم فيها الدولة أو أحد الاشخاص المعنوية العامة تعتبر من أشخاص القانون الخاص ، فان موظفيها لا يعتبرون كموظفين عموميين وبالتالي لا يجوز نقلهم من الشركات الى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة ، اذ ليس هناك قواعد خاصة لمثل هذا النقل كما قلنا سابقا ، مما يترتب عليه ان التحاق العاملين في هذه الشركات بالجهات المشار اليها لا يتم بواسطة النقل وانما بواسطة التعيين المبتدأ مما يدخل أيضا في نطاق الحظر الوارد في قرار مجلس الوزراء (٣٠). اللهم الا اذا أرادت الجهة الحكومية تعيينهم على سبيل الاستثناء فان لها ذلك بعد موافقة مجلس الوزراء واخذ رأي الجهة التي كانوا يعملون بها .

والحكمة من وراء اصدار قرار الحظر المشار اليه ، ما لوحظ من هجر الموظفين الاكفاء الدوائر الحكومية بغية العمل في الشركات والمؤسسات العامة لما في ذلك من مغريات بالعمل لديها وامتيازات على مستوى الرواتب والترقيات لا يمكن الحصول عليها عند العمل في الجهات الحكومية ،

(٢٩) انظر فت رقم ٢٦٧٣/٢ بتاريخ ١٩٧٦/٥/١٦ مجموعة الفتوى والشريع ج ٣ ، ص ١٧٨ - ١٧٩ .

(٣٠) انظر فت رقم ٢٦٦٢/٢ بتاريخ ١٩٧٧/٥/٤ مجموعة الفتوى والتشريع ج ٣ ، ص ١٧٧ - ١٧٨ .

بالإضافة الى طبيعة العمل الروتيني في الجهات الاخيرة بما لا يتناسب مع
طموحات البعض ورغبتهم في العطاء .

٢ - الموظف غير الكويتي المستقيل أو المستغنى عن خدماته لاي سبب من
الاسباب :

حظر مجلس الوزراء (٣١) على جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية
ان تعين أو تتعاقد مع أي موظف غير كويتي استغنى عن خدماته أو استقال
من الحكومة لاي سبب من الاسباب .

ويستثنى من أحكام هذا الحظر :

١ - المدرسون الذين تعينهم وزارة التربية (٣٢) .

٢ - المرشحون للعمل بالوظائف التي تتصف بالندرة والوظائف غير
الفنية التي يحددها ديوان الموظفين ، حيث يجوز اعادة تعيينهم بجهات
حكومية أخرى غير التي كانوا يعملون بها مع ملاحظة ما يلي (٣٣) :

١ - عدم تعيين الذين استغنى عن خدماتهم لاسباب تأديبية .

ب - عدم تعيين من لم يمض على انتهاء خدمته من وظيفته السابقة
مدة سنة على الاقل باستثناء من كانوا معينين على رواتب مقطوعة .

ج - ان يكون المرشح قد حصل على تقرير جيد على الاقل في السنة
الاخيرة في وظيفته السابقة .

د - ان يكون تعيينه في مجال اختصاصه .

المبحث الثالث

آثار اعادة التعيين

تترتب على اعادة تعيين الموظف جملة من الآثار تختلف عن تلك
المرتبة على قرار تعيين الموظف لأول مرة . فالمرشح قد قرر مزايا للموظف
المعاد تعيينه لا يتمتع بها الموظف المعين لأول مرة . وتبدو هذه المزايا عند

(٣١) قرار مجلس الوزراء رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٩ والصادر في ٤ نوفمبر ١٩٦٩ .

(٣٢) قرار مجلس الوزراء رقم ٢٥ لسنة ٧١ والصادر بقاريخ ١٩٧١/٥/٩ .

(٣٣) قرار مجلس الوزراء رقم ٢٧ لسنة ٧٣ والصادر بتاريخ ١٩٧٣/٧/١ .

استعراض الاحكام الخاصة بالدرجة والمرتب والاقدمية وقضاء فترة التجربة ،
ومواعيد العلاوات الدورية ، والاجازات ، وضم الخدمة السابقة .

وندرس هذه المسائل بالتتابع :

أولا : الدرجة والمرتب والاقدمية :

١ - فمن حيث الدرجة والمرتب يشترط فيمن يعين لأول مرة أن يكون
حاصلا على المؤهل العلمي الذي تتفق دراسته وطبيعة الوظيفة المرشح لها ،
ويكون تعيينه :

- بأول مربوط الدرجة الرابعة طبقا لجدول الدرجات والمرتبات الملحق
بنظام الخدمة المدنية للحاصلين على شهادة جامعية أو شهادة عالية .

- بأول مربوط الدرجة الثامنة طبقا لجدول الدرجات والمرتبات
الملحق بنظام الخدمة المدنية للحاصلين على شهادة متوسطة .

ومع ذلك يجوز أن يكون التعيين في أعلى من الدرجة المنصوص عليها
في البندين السابقين اذا كان المرشح للتعين قد أمضى بعد حصوله على
المؤهل العلمي خمس سنوات على الأقل في عمل يفيد منه خبرة في الوظيفة
المرشح لها .

ويجوز في هذه الحالة افتراض قضائه خمس سنوات على الأقل في كل
درجة ، فاذا قلت مدة الخبرة عن خمس سنوات جاز منح الموظف علاوة
من علاوات الدرجة عن كل سنة منها ، وتحسب له في هذه الحالة عن كل
علاوة منها سنة في أقدمية الدرجة التي عين بها .

أما الموظف المعاد تعيينه فيمنح نفس الدرجة ونفس المرتب الذي وصل
اليه عند تركه الخدمة حتى ولو لم يكن مستوفيا لشرط المؤهل . بل ويجوز
أن يعين في نفس درجته السابقة ولكن بمرتب أكبر اذا كانت المدة التي
قضاها خارج الجهات الحكومية في عمل يفيد منه خبرة ، وبالإضافة الى
ذلك ، يجوز في هذه الحالة منحه علاوة عن كل سنة خبرة . ويجوز كذلك
أن يعين في أعلى من درجته السابقة اذا كانت المدة التي قضاها خارج
الجهات الحكومية في عمل يفيد منه خبرة في وظيفته الجديدة وبشرط ألا
يقل مجموع مدة خدمته في درجته السابقة والمدة التالية لتركه الخدمة عن
ضعف الحد الأدنى المقرر للبقاء في الدرجة أو الدرجات التي تخطاها باعادة

التعيين . ويجوز في هذه الحالة منحه علاوة من علاوات الدرجة التي يعاد تعيينه عليها عن كل سنة تزيد على ذلك (٣٤) .

٢ - من ناحية الاقدمية في الدرجة : ان الاقدمية للمعين لأول مرة في درجته تبدأ من تاريخ التعيين ، فاذا اتحد تاريخ تعيين أكثر من موظف في درجة واحدة ترتب الاقدمية فيما بينهم وفقا للقواعد التي يحددها مجلس الخدمة المدنية (م ٨ ، ١٠ من نظام الخدمة المدنية) .

أما الموظف المعاد تعيينه في درجته السابقة فيحتفظ له في خدمته الجديدة بأقدميته التي اكتسبها في هذه الدرجة ، اما اذا أعيد تعيينه بمرتب أكبر أضيف لأقدميته أقدمية اعتبارية بواقع سنة عن كل علاوة خبرة منها . اما اذا كانت إعادة تعيينه في درجة أعلى فتحسب الاقدمية من تاريخ الاعادة مضافا اليها أقدمية اعتبارية بواقع سنة عن كل علاوة خبرة منها (٣٥) .

ثانيا : قضاء فترة التجربة :

يخضع الموظف المعين لأول مرة لفترة تجربة مدتها سنة - عدا شاغلي الوظائف القيادية - والحكمة من ذلك ان الدولة تحتاط لنفسها فلا تعتبر قرار تعيين الموظف نهائيا الا بعد ان تتأكد خلال فترة معينة من سلامة اختيارها له ومدى صلاحيته لشغل الوظيفة المعين بها ، والا كان لها ان تصدر قرارا بفصله دون اتباع الاجراءات المقررة للتأديب .

أما الموظف المراد اعادته تعيينه ، فالاصل ان الدولة قد احتاطت لنفسها بوضعها شروط خاصة عند السماح له بالالتحاق بالسلك الوظيفي مرة أخرى ، ومع ذلك فهو يخضع لفترة التجربة المقررة اذا لم يكن قد أمضاها بنجاح في وظيفته السابقة ، أو كانت الوظيفة المعاد تعيينه عليها لا تتفق مع طبيعة الوظيفة السابقة (٣٦) .

(٣٤) المادة الاولى من قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠ لسنة ١٩٧٩ والصادر بتاريخ ١٦/٧/١٩٧٩ والخاص بقواعد واحكام اعادة التعيين .

(٣٥) المادة الثانية من القرار .

(٣٦) انظر : فت رقم ٢٩٠٠/٢ بتاريخ ٣٠/٣/١٩٧٨ . مجموعة الفتوى والتشريع ، ج٤ ، ص ١٠٥ - ١٠٦ .

ثالثا : مواعيد العلاوات الدورية :

لم يفرق المشرع في حالة العلاوات الدورية بين الموظف المعين لأول مرة والمعاد تعيينه . فالمادة (٢٠) من المرسوم الخاص بنظام الخدمة المدنية تنص على أن (. . . تستحق العلاوة الدورية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ منح العلاوة الدورية السابقة) . وذلك تسهيلا للعمليات الحسابية وتيسيرا على جهات المحاسبة ولجان شئون الموظفين . غير أنه في حالة إعادة التعيين لا يتسنى احتساب مدة العلاوة الدورية من تاريخ استحقاق العلاوة السابقة نظرا لانتهاء خدمة الموظف قبل قضائه المدة المقررة فيصار احتسابها من تاريخ إعادة التعيين (٣٧) .

رابعا : الاجازات الدورية :

لم يفرق المشرع كذلك في حالة الاجازات الدورية بين وضع الموظف ، المعين لأول مرة والموظف المعاد تعيينه ، وعليه يمكن القول بأن الموظف المعاد تعيينه يستحق اجازة دورية مدتها ثلاثين يوما في السنة اذا كانت مدة خدمته السابقة أقل من خمسة عشر سنة ، فان زادت على ذلك امتدت مدة الاجازة الى خمسة وأربعين يوما في السنة ، غير أن الموظف المعاد تعيينه لا يستحق الاجازة الا بعد انقضاء ستة شهور من تاريخ إعادة تعيينه .

واذا كان الموظف قد أعيد للخدمة قبل انقضاء المدة التي صرفت له عن رصيد اجازاته الدورية منها مقابل نقدي ، تعين عليه أن يرد من هذا البديل ما يقابل المدة المتبقية منها مع اضافتها الى رصيد اجازاته .

خامسا : ضم الخدمة السابقة :

يجوز للموظف المعاد تعيينه أن يضم الى خدمته الجديدة مدة خدمته السابقة ، وعندها يوقف صرف معاشه التقاعدي ، ويعامل عند انتهاء الخدمة على أساس المدتين معا . اما اذا كان قد سبق وان أدت له مكافأة تقاعد فيجب لكي تضم مدة خدمته السابقة الى المدة الجديدة ان يرد المكافأة التي سبق ان أدت له اما دفعة واحدة أو على أقساط وكذلك الفوائد

(٣٧) انظر : فت رقم ٢٩٠٠/٢ بتاريخ ١٩٧٨/٣/٣٠ . مجموعة الفتوى والتشريع ، ج ٤ ، ص ١٠٥ - ١٠٦ .

المستحقة عنها في الحالتين مع مراعاة سعر الفائدة المنصوص عليه في المادة ١٦٦ من القانون رقم ٢ لسنة ١٩٦١ الخاص بالتجارة ، كما يجوز لمجلس ادارة مؤسسة التأمينات الاجتماعية أن يحدد حالات الاعفاء من رد المكافاة أو فوائدها ونظام الاسترداد على أقساط (م ٢٧ من قانون التأمينات الاجتماعية) (٣٨) .

وإذا كان يحق للموظف كقاعدة عامة ان يضم خدمته السابقة الى مدة خدمته الحالية ، الا أنه لا يحق له ضم المدد التالية (٣٩) :

١ - مدد الوقف عن العمل بغير مرتب أو الانقطاع عنه التي يتقرر حرمان الموظف من مرتبه عنها .

٢ - المدد التي تقضى في الخدمة قبل حصول الموظف على الجنسية الكويتية .

ونعتقد ان المقصود بهذه الحالة هي حالة المتجنس الذي لا تثبت له الحقوق المترتبة على الجنسية الا من تاريخ صدور المرسوم الخاص بمنحها له ، أما الحاصل على الجنسية الكويتية بالتأسيس ، فان حقوقه ترد الى تاريخ مولده ، وبالتالي يعتبر كويتياً عند تعيينه ، مما لا يدخل ضمن هذه الحالة .

٣ - المدد السابقة على سريان أحكام الباب الثاني من قانون التأمينات الاجتماعية والتي حرم الموظف من معاشه أو مكافاة عنها بقرار تاديبى أو حكم قضائى .

وإذا كانت خدمة الموظف قد انتهت بالاستقالة ، واستمر خارج الخدمة مدة معينة ثم أعيد تعيينه من جديد ، فانه لا يحق له ضم الفترة من تاريخ اعتباره مستقيلاً الى تاريخ اعادة تعيينه ، لكونها قد قضيت خارج الخدمة ولا تعتبر مدة خدمة سابقة من أجل تطبيق أحكام ضم الخدمة (٤٠) .

(٣٨) هذا وقد صدر القرار رقم ٧٨/١ بشأن قواعد استرداد المكافاة والفوائد وحالات الاعفاء . راجع نص القرار عند الدكتور عبد الرسول عبد الرضا ، قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي ، الكويت ١٩٧٩ ، ص ٤٧ - ٤٨ هامش المادة (٢٧) .

(٣٩) المادة (١٣) من قانون التأمينات الاجتماعية .
(٤٠) أنظر : فت ٢٩٢٣/٢ بتاريخ ١٩٧٩/٧/١١ مجموعة الفتوى والتشريع ، ج ٤ ، ص ١٥٨ - ١٥٩ .