

بَحْث
(بشأن انتهاء خدمة الموظف)



إعداد :
قسم الفتوى و الرأي
إدارة الشؤون القانونية
مكتب وزير الدولة لشئون مجلس الأمة

مقدمة:

لا يبقى الموظف في الخدمة إلى ما لا نهاية ، و إنما هناك عوامل تتدخل لإنهاء رابطة التوظيف بينه و بين الإدارة ، و قد تكون هذه العوامل بفعل الموظف و بناء على رغبته ، و قد تكون نتيجة لأفعاله كارتكابه جريمة جنائية أو مخالفة وظيفية جسيمة ، و قد يرجع انتهاء الخدمة إلى أسباب لا يد له فيها ، كالوفاة أو فصله عن غير الطريق التأديبي .

و انتهاء خدمة الموظف لا تعني انقطاع صلته بالإدارة تماما ، و إنما هناك جملة من الآثار تترتب على عملية انتهاء خدمة الموظف ، كما أن بعض الروابط تبقى تشد الموظف إلى الإدارة حتى بعد انتهاء خدمته .

وعليه سوف نبدأ أولاً بشرح أسباب انتهاء الخدمة والتي وردت في قانون و نظام الخدمة المدنية في هذا البحث ، وبعدها نتناول موضوع آثار انتهاء هذه الخدمة.

المبحث الأول

أسباب انتهاء الخدمة

حددت المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية و تقابلها المادة (٧١) من المرسوم الخاص بنظام الخدمة المدنية أسباب انتهاء الخدمة كالآتي :

- ١- الاستقالة .
- ٢- عدم تجديد التعيين في الوظيفة القيادية .
- ٣- الإحالة إلى التقاعد.
- ٤- الفصل بقرار تأديبي .
- ٥- الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة .
- ٦- سقوط الجنسية الكويتية أو سحبها .
- ٧- عدم اللياقة للخدمة صحيا أو استنفاد الإجازة المرضية أيهما أسبق.
- ٨- بلوغ سن الخامسة والستين بالنسبة للكويتيين و سن الستين بالنسبة لغير الكويتيين ، ويجوز مدها إلى سن الخامسة و الستين ، أما أئمة المساجد و خطبائها و مؤذنها و مغسلو الموتى فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين .
- ٩- الوفاة .

أولا : الاستقالة :

يمكن تعريف الاستقالة بأنها رغبة الموظف الحرة بترك وظيفته قبل السن المقررة لانتهاء الخدمة مع موافقة جهة الإدارة على ذلك ، فالاستقالة عبارة عن عمل إداري من جانب الموظف يعلن فيه رغبته في ترك الخدمة لأسباب معينة .
وتنص المادة (٧٤) من نظام الخدمة المدنية على ما يلي :

(للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته و يصدر القرار بقبولها من الوزير إذا كان الموظف من شاغلي مجموعة الوظائف القيادية و من وكيل الوزارة بالنسبة لغيرها من الوظائف ، و للسلطة المختصة بقبول الاستقالة إرجاء النظر فيها ، و ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها و إلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون .
ولا يجوز تأجيل قبول الاستقالة لأكثر من ستة أشهر تعتبر بانقضائها مقبولة و يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة و خالية من أي قيد أو شرط ، فإذا اقترنت الاستقالة بقيد أو علقت على شرط اعتبرت كأن لم تكن ما لم يتقرر قبولها مع إجابة الموظف إلى طلبه .

و لا يجوز قبول استقالة الموظف إذا كان قد أحيل إلى التحقيق أو أوقف عن العمل أو اتخذت ضده أية إجراءات تأديبية أخرى ، فإذا انتهت هذه الإجراءات إلى عدم

مسئوليته أو مجازاته بغير عقوبة الفصل جاز قبول استقالته)

ومن استقراء النص المشار إليه يمكن استخلاص ما يلي:

- ١- الاستقالة حق للموظف ، يناله بقبولها من السلطة المختصة ، أو بقوة القانون .
- ٢- للسلطة المختصة بقبول الاستقالة إرجاء النظر فيها و ذلك خلال ثلاثين يوم من تقديمها .
- ٣- إذا ما قررت السلطة المختصة إرجاء النظر فيها في الميعاد آنف الذكر ، فلها أن تؤجل قبولها في حدود ستة أشهر .
- ٤- تختلف سلطة قبول الاستقالة باختلاف المجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها الموظف مقدم الاستقالة ، وذلك وفقا لما يلي :
 - أ- مجموعة الوظائف القيادية تكون السلطة للوزير .
 - ب- المجموعات الوظيفية الأخرى (العامة - الفنية المساعدة - المعاونة) السلطة لوكيل الوزارة .
- ٥- يجب ان تكون الاستقالة مكتوبة و خالية من أي قيد أو شرط .
- ٦- تعتبر الاستقالة المقترنة بقيد أو المعلقة على شرط كأن لم تكن .
- ٧- يجوز قبول الاستقالة المقترنة بقيد أو المعلقة على شرط متى قررت السلطة المختصة بقبولها إجابة الموظف إلى طلبه (القيد أو الشرط) .
- ٨- إذا تقدم الموظف بطلب سحب قرار قبول استقالته قبل حلول موعد نفاذها فإنه يتعين على الإدارة أن تستجيب لطلبه وتسحب قرارها ، وأما إذا كان طلب السحب بعد حلول الموعد فالسحب غير جائز .
- ٩- تعتبر الاستقالة مقبولة بقوة القانون إذا لم تقرر السلطة المختصة بقبولها إرجاء النظر فيها خلال ثلاثين يوم من تقديمها .
- ١٠- تعتبر الاستقالة مقبولة بقوة القانون إذا ما قررت جهة الإدارة إرجاء النظر فيها في الميعاد ، و أجلت قبولها لأكثر من ستة أشهر ، على أن يعتبر تاريخها من تاريخ انقضاء الستة أشهر .
- ١١- لا يجوز قبول الاستقالة في الحالات الآتية و بانتهانها يجوز قبولها و هي :
 - أ- إحالة الموظف إلى التحقيق .
 - ب- إذا أوقف عن العمل .
 - ت- إذا اتخذت ضد الموظف أية إجراءات تأديبية أخرى .

ذلك أنه قد يترتب على قبول الاستقالة في هذه الحالات أن تتعطل بعض الأحكام الخاصة بتأديب الموظفين أو بالآثار المترتبة على انتهاء الخدمة كالفصل التأديبي أو الحكم بعقوبة مقيدة للحرية إلخ ، إذا أن قبول الاستقالة في هذه الظروف يعد إجراء لا يتفق مع المصلحة العامة ، و من ثم قرر المشرع هذا الحظر.

و هكذا يتبين ان الاستقالة أما أن تكون صريحة بقبولها من السلطة المختصة بذلك ، أما ان تكون بحكم القانون دون حاجة لقرار يصدر بها، و ذلك على النحو الموضح بالفقرات السابقة ، كما يجب أن يكون طلب الاستقالة قد قدم بناء على أهلية كاملة سليمة و رضاء صحيح و إرادة غير منقوصة ، لأن هذا الطلب هو مظهر من مظاهر إرادة الموظف لإحداث الآثار القانونية المترتبة على تلك الاستقالة ' ومنها ترك الوظيفة واعتزال الخدمة .

وقد نصت المادة (٧٥) من نظام الخدمة المدنية على أنه " على الموظف أن يستمر في أداء عمله إلى أن يبلغ بقرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المحدد لاعتبارها مقبولة " .

و يستحق الموظف مرتبه حتى تاريخ إبلاغه بقرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التي تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .

هذا بالنسبة للاستقالة الصريحة ، أما بالنسبة للاستقالة الضمنية فقد جاءت المادة (٨١) من النظام بقرينة يعد معها الموظف مستقila ، و ذلك في الحالتين الآتيتين :

١- إذا انقطع عن العمل بغير إذن و لو كان عقب إجازة مرخص له بها خمسة عشر يوما متصلة .

٢- إذا انقطع عن العمل بغير إذن ثلاثين يوما غير متصلة خلال اثني عشر شهرا .

فإلى جانب الاستقالة الإرادية الصريحة التي يفصح بها الموظف عن رغبته بترك الخدمة أورد المشرع اللانحي قرينة قانونية قاطعة تقوم مقام الإفصاح الصريح عن إرادة الموظف في ترك الخدمة و هذه القرينة تتمثل في انقطاعه انقطاعا متصلا عن العمل لمدة (١٥) يوما أو انقطاعا متفرقا يصل إلى ثلاثين يوما في السنة .

و قد أصدر مجلس الخدمة المدنية تفسيرا لحكم المادة (٨١) بموجب قراره رقم ٨١/٣ مؤداه أن اعتبار الموظف مستقila بحكم القانون لا يعني انتهاء خدمة الموظف بمجرد تحقيق مدة الانقطاع المبينة بالنص ، بل يعتبر فقط في حكم الموظف المقدم استقالته فترخص جهة الإرادة بقبولها فيترتب أثر انتهاء الخدمة أو أن تقبل عذره عن مدد انقطاعه ، و من ثم يعود إلى عمله ، مع عدم استحقاقه في هذه الحالة أي مرتبات أو بدلات أو مزايا وظيفية خلال مدة الانقطاع.

ونصت المادة (٣٥) من القرار رقم ٤١ لسنة ٢٠٠٦ على (السماح للموظف بمباشرة العمل عقب بلوغ انقطاعه أحد الحدين إلى حين البت في الأعدار التي يقدمها لا يسقط سلطة الجهة التقديرية في قبول الاستقالة الاعتبارية واحتساب المدة التالية على انتهاء الخدمة مدة خدمة فعلية ، ويعتبر عدم اتخاذ السلطة المختصة قرارا بقبول الاستقالة خلال (أربعون) يوما من تاريخ السماح للموظف بمباشرة العمل بمثابة قبولا لعذره) ومودى هذه المادة هو أن جهة الإدارة لها سلطة في قبول الاستقالة الاعتبارية حتى بعد مباشرة الموظف المنقطع وعدم البت في الأعدار التي قدمها كسبب لانقطاعه أو عدم صدور قرار بالاستقالة يعد قبولا ضمنيا من جهة الإدارة لأعداره بشروط مرور (٤٠) يوم من تاريخ السماح له بمباشرة عمله.

ثانيا : عدم تجديد التعيين في الوظيفة القيادية .

تقضي المادة (١٥) مكررا من قانون الخدمة المدنية بأن تكون مدة التعيين في أي وظيفة من الوظائف القيادية لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد .

و يكون تجديد التعيين في الوظائف القيادية ونقل وندب المعينين في هذه الوظائف بمرسوم بناء على عرض الوزير المختص .

و ينص البند (٢) من المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية و يقابلها البند (٢) من المادة (٧١) من نظام الخدمة المدنية على انتهاء الخدمة بسبب عدم تجديد التعيين في الوظائف القيادية و إذا استمر في الخدمة بعد ذلك فإن خدمته تعتبر فعلية.

وينص قرار مجلس الوزراء رقم (٨٩/٣٠٣) على عرض حالات التجديد و عدم التجديد مع توصيات مجلس الخدمة المدنية ، على مجلس الوزراء قبل ستة شهور من انتهاء مدة التعيين ، و يبلغ الموظف بقرار مجلس الوزراء قبل ثلاثة شهور على الأقل من انتهاء مدة التعيين .

ثالثا : الإحالة إلى التقاعد .

استحدثت المشرع سببا جديدا لانتهاء الخدمة وهو الإحالة إلى التقاعد ، و نقصد بذلك إمكانية انتهاء خدمة الموظف قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد ، و جاء استحداث السبب الجديد لتتوافق أحكامه مع القواعد التي جاء بها قانون التأمينات الاجتماعية ، والتي سمح بموجبها بالحصول على المعاش التقاعدي في حالات معينة.

وقد ورد هذا السبب في البند الثالث من المادة (٣٢) من القانون و كذلك البند الثالث من المادة (٧١) ، و لم يكتف نظام الخدمة المدنية بما أورده في المادة (٣/٧١) ، إنما نظم الإحالة للتقاعد في المادتين (٧٦،٧٧) منه وفيما يلي نصهما :

" يجوز إحالة الموظف إلى التقاعد بشرط أن يكون مستحقا لمعاش تقاعدي فيما لو انتهت خدمته بالاستقالة وقت هذه الإحالة "

وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من الوزير فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية و فتكون بقرار من مجلس الخدمة بناء على اقتراح الوزير " المادة (٧٦).

" ولا يجوز إعادة تعيين الموظفين الذين يحالون إلى التقاعد وفقا لأحكام المادة السابقة بالجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام "

مما تقدم يتضح ما يلي :

- ١- لا تحتاج الإحالة للتقاعد لطلب من الموظف فهي تختلف عن الاستقالة من هذه الناحية ، وقد أوضح تعميم الديوان رقم ٨٤/٢٠ الفرق بينهما ، كما أوضح أن الطلب الذي يقدمه الموظف لإحالاته إلى التقاعد ليس ملزما لجهة الإدارة و لا أثر له .
- ٣- تكون الإحالة بقرار يختلف باختلاف المجموعة الوظيفية الرئيسية التي تدرج فيها درجة الموظف عند الإحالة إلى التقاعد فهي :
 - أ- مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الوزير (الوظائف القيادية) .
 - ب- الوزير بالنسبة لباقي المجموعات الوظيفية (العامة - الفنية المساعدة - المعاونة) .
- ٤- يشترط لصحة قرار الإحالة بالإضافة لركن الاختصاص في مصدر القرار وغيره من أركان أن يكون الموظف مستحقا لمعاش تقاعدي بافتراض أن خدمته تنتهي بالاستقالة وقت الإحالة .
- ٥- قد يكون الباعث على اتخاذ هذا القرار إقصاء بعض العناصر المعوقة أو بقصد إعادة التنظيم أو لأي أسباب أخرى عامة أو خاصة ، و لكنها جميعا يجب أن تهدف إلى تحقيق مصلحة العمل .
و هكذا يكفل المشرع عند اتخاذ هذا الإجراء الحصول على معاش تقاعدي بدلا من المرتب الذي رتب الموظف حياته المعيشية عليه .
و تعتبر الإحالة إلى التقاعد من قبيل الفصل من الخدمة بغير الطريق التأديبي ، ولخطورة الآثار المترتبة على الإحالة إلى التقاعد و التي بينها المادة (٧٧) من نظام الخدمة المدنية بقولها " لا يجوز إعادة تعيين الموظفين الذين يحاولون إلى التقاعد وفقا لأحكام المادة السابقة بالجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام " فإنه يتعين على مصدر القرار تحري الدقة في إصداره وعدم الخلط بينه وبين ما يقترب منه من أسباب انتهاء الخدمة كالاستقالة خاصة إذا ما انبنى القرار على طلب الموظف في الوقت الذي يستلزم النص مثل هذا الطلب ، فضلا عن أنه يتعين إحاطة ذوي الشأن بخطورة هذه الآثار .

رابعا : الفصل بقرار تأديبي.

نص البند (٣) من المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية بأن خدمة الموظف تنتهي بالفصل بقرار تأديبي.

و الفصل التأديبي هو أشد أنواع العقوبات التي توقع على الموظف ، وتنتهي خدمة الموظف الذي صدر قرار بفصله من التاريخ الذي يصبح فيه هذا القرار نهائيا إما برفض الطعن على القرار أو فوات المواعيد المقررة لهذا الطعن أو من تاريخ وقفه عن العمل إذا كان قد أوقف عن عمله ، ومع 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 (٧٩) من نظام الخدمة المدنية بأنه إذا عوقب الموظف بالفصل من الخدمة و كان موقوفا عن العمل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ، وفي هذه الحالة لا يجوز أن يسترد منه ما سبق و 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 خروجاً على القاعدة العامة - إلا أنه قرر في هذه الحالة عدم استرداد ما صرف له من مرتبات و علاوات و خلافه خلال الفترة من تاريخ وقفه و حتي صدور قرار الفصل .

(تطبيق عملي)

موظف فصل تاديبيا من وظيفته ، فهل يجوز سحب قرار الفصل و اعتبار الخدمة مستمرة .
يجوز عند الضرورة و لاعتبارات تتعلق بالعدالة و رغم نهائية قرار الفصل - يجوز سحب القرار و إعادة الموظف المفصول إلى عمله مع عدم استحقاقه لمرتباته عن فترة فصله تطبيقاً لقاعدة الأجر مقابل العمل .

من هي السلطة المختصة بتوقيع قرار الفصل ؟!

يختص بتوقيع قرار الفصل :

- مجلس الخدمة المدنية - بالنسبة لشاغلي مجموعة الوظائف القيادية .
- الوزير- بالنسبة لشاغلي مجموعة الوظائف القيادية .
- وكيل الوزارة - بالنسبة لشاغلي مجموعتي الوظائف الفنية المساعدة و المعاونة.

آثار الفصل بقرار تاديبى :

قضى البند الثالث من المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية بأنه يشترط فيمن يعين ألا يكون قد سبق و أن فصل من الخدمة بقرار تاديبى 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 و قد نصت المادة (١) من القرار رقم (١٠) لسنة ١٩٧٩ بشأن قواعد و أحكام إعادة التعيين على أنه (يجوز إعادة تعيين الموظف السابق وفقاً للآتي :

أ- في نفس درجته السابقة بمرتبة أكبر إذا كانت المدة التي قضاها خارج الجهات الحكومية في عمل يفيد منه خبرة ، ويجوز في هذه الحالة منحه علاوة عن كل سنة خبرة.

ب- في أعلى من درجته السابقة إذا كانت المدة التي قضاها خارج الجهات الحكومية في عمل يفيد منه خبرة في وظيفته الجديدة و بشرط ألا يقل مجموع مدة خدمته في درجته السابقة و المدة التالية لتركه الخدمة عن ضعف الحد الأدنى المقرر للبقاء في الدرجة أو الدرجات التي تخطاها بإعادة التعيين . ويجوز في هذه الحالة منحه علاوة من علاوات الدرجة التي يعاد تعيينه عليها عن كل سنة تزيد على ذلك.

خامسا : الحكم القضائي .

لا تؤدي كل الاحكام الجنائية الصادرة بحق الموظف إلى إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة ، و إنما حدد المشرع أنواعا معينة من الجرائم تؤدي إلى فسخ العلاقة بين الطرفين .

فقد نص البند خامسا من المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية و يقابله نفس البند من المادة (٧١) من نظام الخدمة المدنية على أن " تنتهي خدمة الموظف بسبب الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، و يجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة " .

و من النص نستخلص الآتي :

١- يشترط في الحكم المنهي للخدمة ما يلي :

أ- أن يكون حكم نهائي .

ب- أن تكون العقوبة المحكوم بها مقيدة للحرية .

ت- أن تكون الجريمة التي نسبت للموظف أما جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

٢- إن كان الحكم صادرا مع وقف تنفيذ العقوبة فإنه يجوز للوزير استبقاء الموظف و عدم ترتيب الأثر المنهي للخدمة في هذه الحالة .

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

٣- في حالة عدم وقف التنفيذ تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون .

(تطبيق عملي)

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

امتناع المحكمة عن النطق بالعقاب يعني أمرين :

الأول : أن الجريمة ثابتة في حقه ، و أن هذه الجريمة تستوجب العقاب .

الثاني : أنه لظروفه الشخصية و ظروف الواقعة و ماضيه و ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام ، لذلك تقرر المحكمة الامتناع عن النطق بالعقاب .

وعلى هذا الأساس ، فإن قرار المحكمة لا يعتبر حكما بالبراءة ، و من ثم لا يستحق الموظف

نصف مرتبه الذي أوقف خلال فترة حبسه احتياطيا لثبوت مسؤوليته كما أنه لا يعتبر عقوبة

مقيدة للحرية ، و من ثم لا تنتهي الخدمة .

- موظف حبس احتياطيا على ذمة إحدى الجرائم المخلة بالشرف ثم قررت المحكمة قبول عفو المجني عليه ، وكذلك موظف اتهم بإصدار شيك بدون رصيد و قام بسداد قيمته قبل صدور الحكم النهائي و قضت 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 قيام المتهم بسداد قيمة الشيك ، وفي هذه الحالة يستحق الموظف مرتبه الموقوف أثناء فترة حبسه .

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

هنا الموظف المتهم يظل على براءته ، و بالتالي يستحق نصف مرتبه الذي سبق وقفه .

سادسا : سقوط الجنسية الكويتية أو سحبها .

يفترض هذا السبب أن الموظف كويتي الجنسية ، فإذا سقطت عنه الجنسية الكويتية أو سحبت منه للأسباب الواردة في قانون الجنسية ، فإنه يؤدي إلى إنهاء الرابطة بين الموظف و الإدارة .

ويختلف سحب الجنسية عن إسقاطها ، فالسحب يقتصر نطاق تطبيقه على نوع معين من

المواطنين هم أولئك الذي اكتسبوا الجنسية بصورة لاحقة ، أي عن طريق التجنيس ، أما إسقاط الجنسية فيمكن إيقاعه على كل كويتي توافرت فيه إحدى حالات الإسقاط ، لا فرق في هذا بين الكويتي الذي حصل على الجنسية بصورة أصلية و الكويتي الذي حصل عليها عن طريق التجنيس .

و يؤدي سحب الجنسية الكويتية من الموظف أو إسقاطها عنه إلى انتهاء خدمته بقوة القانون من تاريخ صدور المرسوم بسحب الجنسية أو إسقاطها ، وقد تكفلت المادة (٧٨) من نظام الخدمة المدنية ببيان أثر سحب الجنسية الكويتية أو إسقاطها بالقول " 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 " ، وعلى ذلك إذا سحبت الجنسية الكويتية من أحد

الموظفين أو أسقطت عنه ، انتهت خدمته من تاريخ صدور القرار بذلك ، فإذا استمر بالخدمة رغم ذلك ، لعدم علمه بالقرار مثلا ، اعتبرت خدمته من تاريخ صدور القرار إلى حين علمه به مجرد خدمة فعلية .

وقد نصت المادة (١٦) من المرسوم الأميري رقم (٥٩/١٥) بقانون الجنسية الكويتية بأنه "ليس للدخول في الجنسية الكويتية لفقدائها أو لإسقاطها و لا لاستردادها أي أثر في الماضي ما لم ينص على غير ذلك " ويستفاد من هذا النص أنه ليس لسحب الجنسية أثر رجعي و يترتب على ذلك أن الخدمة منذ التعيين و حتى تاريخ سحب الجنسية تظل صحيحة و بالتالي 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 لأن هذه المكافأة قررت لغير الكويتيين وفقا للعقد الذي أبرم معهم و هو لم يبرم معه أي عقد .

سابعا: عدم اللياقة الصحية أو استنفاد الإجازة المرضية

تنص المادة (٣٢/٨) من قانون الخدمة المدنية ، و المادة (٧١/٨) من نظام الخدمة المدنية على " تنتهي خدمة الموظف بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا أو استنفاد الإجازة المرضية أيهما أسبق "

كما تنص المادة (٥٢) من المرسوم الخاص بنظام الخدمة المدنية على أنه "إذا أصيب الموظف بمرض يمنح إجازة مرضية بقرار من الهيئة الطبية المختصة لمدة لا تزيد على سنتين بمرتب كامل "

و نصت المادة (٧٢) من نظام الخدمة المدنية على أنه " تثبت عدم اللياقة الصحية

للخدمة بقرار من الهيئة الطبية المختصة بناء على طلب الموظف أو الجهة الحكومية التابع لها "

كما قضت المادة (٧٣) من النظام بأن تحدد أحوال و شروط عدم اللياقة الصحية و كذا الهيئات الطبية المختصة و نظام العمل فيها بقرار من وزير الصحة بعد الاتفاق مع ديوان الخدمة المدنية .

ففي حال صدور قرار من الهيئة الطبية المختصة بعدم لياقة الموظف صحيا للخدمة تنتهي خدمته من تاريخ هذا القرار ولو لم يستنفذ الإجازات المرضية ، وتكون الإحالة إلى هذه الهيئة إما بناء على طلب الموظف عندما يتقدم بطلب إحالته للتقاعد لعدم قدرته صحيا في الاستمرار في الخدمة ، أو بناء على طلب الجهة الحكومية التابع لها الموظف .

أما في حالة استنفاد الإجازة المرضية فقد أعطى القانون للموظف الحق في إجازة مرضية لمدة سنتين ، و هذا يعني في الأصل ، عدم جواز إنهاء خدمته قبل استنفاد مدة هذه

الإجازة ، و لكن القانون ترك إمكانية إنهاء خدمة الموظف قبل استنفاد الإجازة المرضية ، و لا شك أن مدة المرض التي تستغرق طوال هذه الفترة ، قد تجعل الموظف غير لائق صحيا في وقت من الأوقات ، مما يمكن الإدارة إنهاء خدمته خلالها .

ثامنا : بلوغ السن .

رأى المشرع أن القدرة على أداء العمل شرط ابتداء الخدمة المدنية ، ومن ثم فقد راعى أن الموظف ببلوغه سنا معيناً يفقد هذه القدرة بحيث لا يعود معها صالحاً للاستمرار فيها وهكذا يكون السن كذلك شرط للاستمرار في الخدمة كما كان هو شرط الابتداء فيها .

وقد حدد المشرع سن الخامسة والستين ، كقاعدة عامة لإنهاء خدمة الموظف الكويتي ، و سن الستين بالنسبة لغيرهم و مع ذلك فقد يجوز لمجلس الخدمة المدنية أن يمدّها بما لا يتجاوز الخمس سنوات ، أما أئمة المساجد و خطبائها و مؤذنيها فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين .

فقد نصت المادة (٣٢/٩) من قانون الخدمة المدنية ، و المادة (٧١/٩) من نظام الخدمة المدنية على أن " تنتهي خدمة الموظف بسبب بلوغ سن الخامسة و الستين بالنسبة للكويتيين و سن الستين بالنسبة لغير الكويتيين ، و يجوز مدها إلى سن الخامسة والستين ، أما أئمة المساجد و خطبائها و مؤذنها و مغسلو الموتى فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة و السبعين ، كل ذلك وفقا للقواعد و الأحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية "

• العقد الثاني والثالث :

أما بالنسبة للمتعاقدين بالعقد الثاني والثالث فطبقا لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٩٧٩/١٤) بشأن التعيين بالعقدين الثاني والثالث الذي حظر التعيين بموجب هذين العقدين لمن بلغت أعمارهم الخامسة و الستين ، فقد تقرر ضمنا انتهاء خدمة كل من بلغ هذا السن ، وذلك باستثناء الباحثين العاملين في موسوعة الفقه الإسلامي بوزارة الأوقاف و الشؤون الإسلامية و لجان تطوير التشريعات بمكتب وزير العدل .. و يعني ذلك انتهاء خدمتهم لأي سبب غير بلوغ السن .

تاسعا : الوفاة.

تنتهي خدمة الموظف بوفاته ، و يجب أن تثبت الوفاة بدليل رسمي نظرا للأثار القانونية التي تترتب عليها ، إذ لا يتصور منطقا و عقلا استمرار خدمة الموظف رغم وفاته ، لذلك فإن انتهاء الخدمة يتم بقوة القانون .

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

وهناك كذلك أسباب أخرى تسبب انتهاء خدمة الموظف سنتطرق لها بشكل مختصر.

- عدم الصلاحية وضعف الكفاءة . يقصد بذلك عدم اجتياز فترة التجربة بنجاح ، أو حصول الموظف على أكثر من تقرير كفاءة بدرجة ضعيف .

أولا: فترة التجربة.

طبقا للمادة (١٣) 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 .

كما نصت الفقرة الرابعة من المادة (١٣) على عدم استحقاق الموظف أية مكافأة عن مدة التجربة التي تقضي بغير نجاح .

أما المعاد تعيينه فإنه طبقا للمادة أنفة 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.

ثانيا : حصول الموظف على أكثر من تقرير ضعيف .

نصت المادة (١٧) من نظام الخدمة المدنية على أن " الموظف الذي يحصل خلال سنه على تقريرين نهائيين بأنه ضعيف يعرض أمره على وكيل الوزارة للنظر في توقيع أي من

(١٣)دراسة بحثية بشأن انتهاء خدمة الموظف / مكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الأمة .

العقوبات المنصوص عليها في المادة (٦٠) عدا عقوبة الفصل من الخدمة فلا يكون توقيعه عليه إلا بموافقة الوزير .

و يجوز لمن وقعت عليه عقوبة الفصل أن يتظلم للوزير خلال خمسة عشر يوما من إبلاغه بذلك فإذا حصل الموظف على تقرير ثالث بأنه ضعيف خلال سنه 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 بمجرد اعتبار التقرير نهائي باعتماده من لجنة شئون الموظفين أو بفوات مواعيد التظلم المنصوص عليها في القرار رقم (٣٦) لسنة ٢٠٠٦ بشأن تقييم الكفاءة .

- صدر حكم جزائي بالعزل نهائيا من الوظيفة العامة : العزل من الوظيفة العامة يترتب عليه الحرمان من الوظيفة نفسها و من المرتبات المقررة لها و من جميع المزايا المرتبطة بها ، عملا بأحكام المادة (٧١) من قانون الجزاء و يقصد بالعزل من الوظيفة العامة هو الحرمان من الوظيفة نفسها و من المرتبات المقررة لها و من جميع المزايا المرتبطة بها، و من ثم فإن العزل النهائي من الوظيفة بحكم قضائي يترتب عليه انتهاء خدمة الموظف من تاريخ صيرورة هذا الحكم نهائيا .

- الحكم بشهر الإفلاس: نصت المادة (٥٧٥) من قانون التجارة بأن حقوق المفلس السياسية تسقط بشهر إفلاسه فلا يجوز أن يكون مرشحا أو ناخبا في المجالس السياسية أو المهنية و لا أن يقوم بوظيفة عامة أو مهنة عامة إلى أن تعاد إليه حقوقه وفقا للقانون ، وتنتهي التفليسة بحكم من المحكمة ، وفي هذه الحالة يستعيد المفلس جميع حقوقه فيجوز تعيينه مرة أخرى في الوظيفة العامة .

- التخلي عن الوظيفة في حالة النجاح في انتخابات مجلس الأمة ، ما لم يتنازل الموظف عن عضويته خلال (٨) أيام بشأن انتخابات مجلس الأمة.

- إنهاء العقد للموظف الغير كويتي :

١- إنهاء العقد أثناء سريانه .

بالرجوع لصيغ العقود (الثاني و الثالث و عقد المرتب المقطوع) يتبين

لنا أن هناك ثمة سبب لانتهاج خدمة الموظف المتعاقد و هو ما يطلق عليه إنهاء العقد أثناء سريانه بأن يخطر أحد الطرفين الطرف الآخر بإنهاء العقد قبل موعد الإنهاء بثلاثة شهور أي إنهاء العقد بمراعاة مهلة الإنذار ، و لا يحتاج هذا الأمر لبيان الأسباب التي دعت إليه ، أي بدون إبداء الأسباب ، و يكون إنهاء العقد من جانب جهة الإدارة ، كما قد يكون من جانب الطرف الثاني (الموظف) ويجوز إعفاء الموظف من العمل خلال فترة الإنذار كلها أو بعضها وذلك وفقا لتعميم مجلس الخدمة المدنية رقم (٩٦/١٥).

٢- و يجوز للمتعاقد أن يقدم استقالته أثناء سريان العقد و دون مراعاة مهلة الإنذار وفقا للمادة (٧٤) من نظام الخدمة المدنية و في هذه الحالة فإن المبرم معه العقد الثاني يمكن حرمانه من ربع المكافأة ما لم تر جهة الإدارة صرفها كاملة .

٣- عدم الرغبة في تجديد العقد أو امتداده : إلى جانب إنهاء العقد أثناء سريانه و الاستقالة هناك سبب آخر يختلف عنهما و هو عدم الرغبة في تجديد العقد (أو امتداده) و بمعنى آخر يحق لأحد طرفي العقد إخطار الطرف الآخر برغبته في عدم تجديد العقد (أو امتداده) قبل موعد التجديد بشهر فينتهي العقد بانتهاء مدته لهذا السبب.

٤- الإبعاد الإداري أو القضائي حيث يتم فسخ العقد لاستحالة تنفيذه .

٥- استنفاد الإجازة المرضية وفقا لما سبق بيانه .

المبحث الثاني

آثار انتهاء الخدمة

إذا انتهت الرابطة بين الموظف و الإدارة لأي سبب من الأسباب السابق عرضها ، فإن ذلك لا يعني تحلله تماما من كل علاقة تجمععه مع الإدارة التي ترتبت على التحاقه بسلك الوظيفة العامة ، إذ أن هناك مجموعة من الآثار التي تترتب على تركه الخدمة تتمثل فيما قد يكون له من حقوق تجاه الإدارة ، و ما قد يفرض عليه من التزامات حتى بعد تركه للخدمة .

أولا : حقوق الموظف بعد انتهاء علاقته بالوظيفة .

١- استحقاق المعاش التقاعدي أو مكافأة التقاعد .

٢- طبقا لقانون التأمينات الاجتماعية الصادر بالأمر الأميري بالقانون رقم (١٩٧٦/٦١) يستحق الموظف الكويتي معاشا تقاعديا أو مكافأة حسب الأحوال ، وليس هنا مجال دراستها .

ويتعين إخطار المؤسسة بهذا الأمر وفقا للنموذج المعد لذلك طبقا للمادة (٢) من قرار وزير المالية رقم (١٩٧٧/١٢) في شأن إجراءات و مستندات و مواعيد صرف المعاشات و مكافآت التقاعد.

(١٥)دراسة بحثية بشأن انتهاء خدمة الموظف / مكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الأمة .

٣- استحقاق مكافأة نهاية الخدمة.

يستحق الموظف الغير كويتي المبرم معه العقد الثاني مكافأة طبقا لهذا العقد في ضوء سبب انتهاء خدمته ، أما المبرم معهم العقدين الثالث والرابع المقطوع فلا يستحقون مكافأة نهاية خدمة .

و يتعين إخطار ديوان الخدمة المدنية بذلك مع إرفاق نموذج المكافأة بعد تعبئة البيانات اللازمة .

وتحسب مكافأة نهاية الخدمة لغير الكويتيين المبرم معهم العقد الثاني بمراعاة القواعد التالية :

- تحسب المكافأة وفقا للبند سابعا من هذا العقد على أساس آخر مكافأة شهرية وصل إليها ، و ذلك بواقع نصف المكافأة الشهرية كاملة عن كل سنة مما زاد على ذلك بحيث لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة عما يزيد على ثلاثين عاما .
- ويحرم الطرف الثاني من ربع المكافأة إذا استقال أو ترك الخدمة قبل نهاية مدة العقد دون مراعاة البند رابعا مكرر ما لم يقرر الطرف الأول صرف المكافأة كاملة .
- لا يستحق الموظف مكافأة نهاية الخدمة إذا قلت مدة خدمته عن سنة .
- تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس استبعاد كافة البدلات غير المرتبطة بالمرتب مثل بدل الخفارة ، وبدل النوبة ، و المكافأة التشجيعية للعاملين في المناطق النائية ، وبدل الطعام ، وكذلك بدل السكن .

٤- استحقاق البدل النقدي للإجازات الدورية .

طبقا للمادة (٤١) من نظام الخدمة المدنية يستحق الموظف عند انتهاء خدمته بدلا نقديا عن رصيده من الإجازات الدورية التي لم ينتفع بها بما لا يزيد عن (١٨٠) يوما محسوبا على أساس آخر مرتب تقاضاه ، ويسقط ما زاد على ذلك . ويتم صرف هذا البدل من الجهة الحكومية التي كان يعمل بها الموظف عند انتهاء خدمته.

ثانيا: واجبات الموظف بعد انتهاء علاقته بالإدارة .

إذا كانت نهاية خدمة الموظف بالإدارة ترتب له بعض الحقوق اتجاهها ، فإنها تفرض عليه كذلك بعض الالتزامات حتى بعد خروجه من سلك الخدمة .

و لعل من أهم هذه الواجبات ، هو التزامه بكتمان الأسرار الوظيفية التي اطلع عليها أثناء

خدمته ، و التي لولاها لما أمكنه الإلمام بمحتوياتها و التعرف عليها . كما أن انتهاء خدمة الموظف لا تعني عدم قدرة الإدارة على ملاحظته عما عسى أن يكون قد ارتكبه من مخالفات خلال فترة عمله ، مما يمكن الإدارة من فرض بعض العقوبات التأديبية عليه ، وقد يصل إلى ملاحظته جنائيا عن الأفعال التي اقترفها و تشكل جريمة في نظر قانون الجزاء .

الخاتمة:

لقد سعينا من خلال بحثنا هذا بالإحاطة بموضوع انتهاء خدمة الموظف ، حيث تطرقنا للأسباب المؤدية إلى انتهاء الخدمة و بيان الآثار المترتبة على ذلك .
ونأمل أن لا نكون قد غفلنا عن أصغر جزئيات الموضوع و قدمنا للموظف بحث بسيط و ميسر .

المراجع :

- الجنسية و مركز الأجنب و أحكامها في القانون الكويتي.
د.حسن الهداوي
- الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي .
د.عادل الطبطبائي