



إنهاء الخدمة

الاستفسار: ما المقصود بعبارة (السنة السابقة لإصدار القرار) الواردة في المادة (٢/١٠) من لائحة انتهاء الخدمة حول غياب الموظف لمدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثين يوماً متفرقة بالسنة لجواز إنهاء خدمته؟

الرأي: المقصود بالسنة السابقة لإصدار القرار الواردة في هذه المادة هي السنة السابقة على صدور قرار الجهة الإدارية بإنهاء الخدمة وليس المقصود بذلك السنة الهجرية أو المالية.

الاستفسار: موظف أُحيل للتحقيق معه من قبل هيئة الرقابة والتحقيق ولم يصدر قرار بكف يده عن العمل فما مدى نظامية طي قيده في حالة انقطاعه عن العمل دون عذر مشروع؟

الرأي: مادام أن الموظف تمت إحالته للتحقيق ولم يصدر قرار بكف يده فإنه في حالة انقطاعه عن العمل دون عذر مشروع يمكن إنهاء خدماته للانقطاع وفقاً للمادة (٢/١٠) من لائحة انتهاء الخدمة ولا يمنع ذلك استمرار التحقيق معه وفقاً لنظام تأديب الموظفين.

الاستفسار: موظف تقدم بطلب الاستقالة من العمل وتم تأجيلها من قبل صاحب الصلاحية فمتى يعتبر في حكم المستقبل؟

الرأي: تضمنت المادة (١/د) من لائحة إنهاء الخدمة اخطار الموظف من قبل صاحب الصلاحية بإرجاء قبول استقالته إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك لمدة لا تزيد عن (٩٠) يوماً من التاريخ المحدد بالاستقالة وبذلك يعتبر الموظف في حكم المستقبل بعد مضي هذه المدة.



الاستفسار: هل يمكن قبول استقالة الموظف المتبعث للدراسة في الخارج إذا لم يكمل دراسته بنجاح؟ وهل يعامل المتدرب معاملة المتبعث للدراسة في هذا الجانب؟

الرأي: إذا ابتعث الموظف للدراسة في الخارج فلا يمكن قبول استقالته سواء نجح في دراسته أو لم ينجح إلا بعد أن يؤدي ما عليه من التزام للدولة سواء بدفع التكاليف التي صرفت عليه أو بالخدمة مدة تعادل مدة البعثة وفقاً لما تقضي به المادة (٢٥) من أحكام ابتعاث الموظفين بخلاف ما إذا ابتعث الموظف للتدريب وفق لائحة التدريب لأن التدريب يعتبر جزء من واجبات الوظيفة فلا يلزم الموظف بالخدمة بالدولة مدة تعادل مدة التدريب مما يمكن معه قبول استقالته إذا لم يكن مطالباً بخدمة لغرض آخر غير مدة التدريب.

الاستفسار: موظف يشغل وظيفة مستثناة من شرطي المؤهل والمسابقة، أنهيت خدمته على أساس عدم الصلاحية وفقاً للمادة (١٧) من لائحة انتهاء الخدمة، هل يطالب بإمضاء فترة حظر معينة قبل التقدم بطلب العودة إلى الخدمة الحكومية؟

الرأي: الموظف الذي تنهى خدمته على أساس عدم الصلاحية وذلك من قبل السلطة المختصة وفقاً لهذه المادة لا يمكن اعتباره منقطعاً عن العمل حتى تسري عليه القواعد المقررة في هذا الشأن، كما لا يعتبر فصله لأسباب تأديبية، إذا لم يكن فصله لهذا السبب، كما أنه لا يعامل بالأحكام الخاصة بالموظف الذي تنهى خدمته لعدم الصلاحية في فترة التجربة إذا لم يكن في فترة التجربة والتي يلزم لها مضي سنة لإمكانية العودة، وبذلك فإنه لا يوجد ما يمنع التقدم بطلب العودة للخدمة دون اشتراط مضي مدة معينة متى توفرت لديه شروط ومؤهلات الوظيفة التي يتقدم لها.



الاستفسار: في حالة غياب الموظف عن العمل وإيقاع عقوبة تأديبية عليه بسبب ذلك فهل تحتسب أيام الغياب التي عوقب عنها ضمن أيام الغياب التي يجوز للإدارة طي قيد الموظف وفقاً للمادة (٢/١٠) من لائحة انتهاء الخدمة؟

الرأي: إن صدور العقوبة التأديبية على الموظف بسبب غيابه عن العمل لا يلغي احتساب أيام الغياب ضمن المدة المقررة لجواز طي قيده بسبب الانقطاع عن العمل استناداً لهذه المادة.

الاستفسار: ما مدى إمكانية احتساب ساعات التأخر أو الانصراف قبل نهاية الدوام ضمن أيام الانقطاع التي يجوز عند توفرها طي قيد الموظف؟

الرأي: إن ساعات الغياب سواء كانت في بداية الدوام أو أثناءه أو قبل نهايته التي يتم تجميعها وتبلغ سبع ساعات لا تعتبر أيام غياب ولا تدخل في أيام الغياب المنصوص عليها بالمادة (١٠) من لائحة إنتهاء الخدمة لأن هذه المادة نصت على أيام الغياب فقط دون ساعات الغياب والتأخر.

الاستفسار: موظف فصل من الخدمة بناءً على حكم نهائي من ديوان المظالم بإدانته بجريمة التزوير والحكم عليه بالسجن والغرامة، فهل يتأثر قرار الفصل بقبول ديوان المظالم لطلب إعادة النظر في الحكم النهائي؟

الرأي: طالما أن إنهاء خدمته تم وفقاً للمادة (٣/أ/١٢) من لائحة انتهاء الخدمة بعد صدور حكم نهائي بالإدانة والعقوبة في جريمة تزوير فإن قرار الفصل من الخدمة يعد صحيحاً نظاماً ولا يتأثر بقبول طلب إعادة النظر في هذا الحكم.



الاستفسار: موظف بعد إحالته على التقاعد لبلوغ السن النظامية صدر بحقه حكم نهائي من ديوان المظالم بإدانته بجريمتي التزوير والاستعمال ولم تكف يده عن العمل لعدم علم جهته بالقضية، فكيف تتم معالجة وضعه؟

الرأي: لا توجد ملاحظة على قرار إحالته على التقاعد طالما لم يتم إيقافه على ذمة القضية ولم تكف يده وإنما كان على رأس العمل حتى تاريخ بلوغه السن النظامية للتقاعد، ويجوز مسألته تأديبياً بعد انتهاء خدمته وفقاً للمادة (٣٣) من نظام تأديب الموظفين.

الاستفسار: كيفية معالجة وضع موظف احيل على التقاعد لبلوغ السن النظامية بقرار من جهة عمله واستمر على رأس العمل بطريقة التعاقد بمكافأة لإنهاء ما لديه من أعمال وتسليم ما بعهدته وفي هذه الأثناء صدر من الجهة المختصة قرار بتمديد خدمته لمدة سنتين اعتباراً من تاريخ إحالته للتقاعد لبلوغه السن النظامية، علماً أنه لم ينقطع عن عمله ولم يصرف له معاش تقاعدي؟

الرأي: الموظف في هذه الحالة يستحق الرواتب والعلاوات وجميع المزايا المالية من تاريخ تمديد خدمته على أن يتم استعادة ما صرف له من مكافأة لقاء تسليم ما بعهدته.

الاستفسار: من هي الجهة المختصة بالموافقة على طلب التقاعد المبكر لشاغلي المرتبتين الخامسة عشرة والرابعة عشرة؟

الرأي: الجهة المختصة بالموافقة على طلب التقاعد المبكر لشاغلي المرتبتين (الرابعة عشرة والخامسة عشرة) هي الجهة التي تملك حق التعيين (مجلس الوزراء) إذا بلغت خدماتهم عشرين سنة ولم تتجاوز خمساً وعشرين سنة، أما إذا بلغت خدماتهم خمساً وعشرين سنة فأكثر فإن إحالتهم على التقاعد المبكر يكون بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بعد استئذان المقام السامي وفقاً للمادة (٤) من لائحة انتهاء الخدمة.



الاستفسار: موظف حصل بموافقة جهة عمله على منحه دراسية لدراسة الماجستير والدكتوراه من احدى شركات القطاع العام وبعد انتهاء الدراسة تقدم بطلب احواله على التقاعد المبكر لكون خدماته تزيد عن ستة وعشرين سنة ورفضت جهة عمله الطلب بحجة مطالبته بخدمة إلزامية، فما مدى نظامية رفض الطلب ؟

الرأي: الموظف في هذه الحالة مطالب بالخدمة مدة تعادل مدة ابتعائه واعادة ما صرف عليه عن المدة المتبقية من الخدمة لأن المنحة الدراسية في الأساس مخصصة للجهة الحكومية وليس للموظف وقد تم الاستفادة منها بإلحاق الموظف فيها.

الاستفسار: ما مدى نظامية قيام الجهة الحكومية بإيقاف المستحقات التقاعدية للموظف لديها إذا كانت خدماته تزيد عن خمسة وعشرين سنة وقد صدر بحقه حكم نهائي من ديوان المظالم يقضي بإدانته بجريمة الاختلاس ومعاقبته عن ذلك مع رد المبلغ المختلس مما دفع بجهة عمله إلى عدم اخلاء طرفه لعدم سداد المبلغ المطالب بإعادته؟

الرأي: طالما أن خدمته المحتسبة في التقاعد تزيد عن خمسة وعشرين سنة وهذه المدة يربط عنها معاشاً تقاعدياً أيّاً كان سبب انتهاء الخدمة طبقاً لنظام التقاعد المدني فإنه لا يوجد مستند نظامي يجيز للجهة عدم استكمال اجراءات تحقيق خدماته وتسوية مستحقاته ، على أن يراعى اشعار المؤسسة العامة للتقاعد بما عليه من مطالبات مالية.

الاستفسار: ما مدى امكانية معاملة المستخدم وفقاً للمادة (٣٠) من لائحة الحقوق والمزايا المالية وذلك من أجل ابقائه لمدة شهرين من تاريخ احواله على التقاعد حتى يتم إيجاد بديل له؟

الرأي: عدم امكانية معاملته بموجب هذه المادة لأن تطبيقها يقتصر على حالة ابقاء الموظف لتسليم ما بعهدته وليس لغرض إيجاد بديل له.



الاستفسار: ما مدى امكانية إلغاء قرار الفصل من الخدمة لانقطاع الموظف عن العمل بعد أن ثبت أن الانقطاع كان بسبب المرض؟

الرأي: يشترط طبقاً للمادة (٢/١٠) من لائحة إنتهاء الخدمة لصحة قرار إنهاء الخدمة أن يكون انقطاع الموظف دون عذر مشروع، فإذا ثبت بموجب تقرير طبي مرضه خلال فترة الانقطاع فإن ذلك يعد عذراً مشروعاً للانقطاع عن العمل ويمنع جهة عمله من إعمال صلاحيتها بإنهاء خدمته وبالتالي يلغى قرار الفصل.

الاستفسار: ما مدى امكانية تعديل قرار إنهاء خدمة الموظف لانقطاعه عن العمل إلى الإحالة على التقاعد المبكر للاستفادة من خدمته لغرض صرف المعاش التقاعدي ؟

الرأي: يمكن النظر في تعديل القرار إلى الإحالة على التقاعد المبكر إذا كان الموظف لم يستلم مكافأة من صندوق التقاعد مقابل خدمته، أما إذا كان قد أستلم هذه المكافأة فإن وضعه قد أستقر وانتهت علاقته بالصندوق ولا يمكن النظر في تعديل قرار إنهاء خدمته.

الاستفسار: موظف اطلق سراحه من الحبس الاحتياطي على ذمة احدى القضايا إلى حين البت في موضوعه من قبل القضاء، هل يمكن من عمله أو تكف يده ؟

الرأي: الأصل أن يباشر الموظف في هذه الحالة مهام عمله بعد اطلاق سراحه إلا إذا رأى الوزير المختص أو هيئة الرقابة والتحقيق أن مصلحة العمل تتطلب كف يده عن العمل استناداً إلى الصلاحيات المقررة لهما بموجب المادة (٤٣) من نظام تأديب الموظفين.



الاستفسار: كيفية معالجة وضع موظف فصل من الخدمة بقوة النظام لصدور حكماً موجباً لذلك ومن ثم عدلت المحكمة عن هذا الحكم وأصدرت حكماً آخر غير موجب للفصل ؟

الرأي: يعامل في هذه الحالة وفقاً للمادة (١٢/ب) من لائحة انتهاء الخدمة بحيث يعرض امره على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب بحقه.

الاستفسار: موظف صدر بحقه حكم شرعي يقضي بسجنه لمدة ثلاث سنوات واستمر بالعمل حتى صدور توجيه الإمارة بإنفاذ ما تقرر بحقه شرعاً، ما هو التاريخ المعتبر لإنهاء خدمته؟

الرأي: يفصل الموظف في هذه الحالة بقوة النظام استناداً للمادة (١٢/أ/٤) من لائحة انتهاء الخدمة وذلك اعتباراً من التاريخ الذي يكون فيه الحكم نهائياً وواجب النفاذ، أما الفترة التي أمضاها بالعمل من تاريخ الحكم النهائي حتى صدور قرار جهة عمله بالفصل فيعتبر في حكم الموظف الفعلي ويعامل وفقاً لما نصت عليه المادة (٨/أ) من هذه اللائحة.

الاستفسار: مستخدم أمضى (٢٨) سنة في الخدمة ومن ثم تم تثبيته على وظيفة مشمولة بسلم رواتب الموظفين العام، فهل يمكن إحالته على التقاعد المبكر قبل مضي سنة من تثبيته؟

الرأي: طالما أن خدماته المحتسبة في التقاعد بلغت (٢٨) سنة فأكثر وغير مطالب في الأساس بسنة تجربة جديدة في الوظيفة المثبت عليها، فإنه يمكن إحالته على التقاعد طبقاً لنظام التقاعد المدني.