

- تغيب الموظف عن عمله بعد انتهاء إجازته ومتى يعتبر مستقبلاً بحكم القانون تطبيقاً لنص**المادة 98 من قانون الوظائف العامة المدنية**

سحب جواز السفر ومنع من العودة للكويت يعتبر في حكم الحبس وما إذا كان الصلح يعتبر في حكم البراءة حتى يمكن بحث ما يتبع بشأن مدة تغيب الموظف عن العمل بسبب ذلك والتي بلغت حوالي خمسة شهور. «أنه وان كانت المادة 114 من المرسوم الاميري لسنة 60 بقانون الوظائف العامة المدنية تقضى بأن «كل موظف يحبس حبساً احتياطياً يوقف عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف مرتبه وبعد انتهاء مدة الحبس يصرف له ما سبق خصمه من مرتبه إذا انتهى التحقيق الذي حبس من أجله ببراءته وإلا حرم منه» إلا أنه لا يجوز قياس سحب جواز سفر هذا الموظف بمعرفة السلطات السعودية على الحبس الاحتياطي لأن الوقف الذي نصت عليه هذه المادة إنما هو استثناء من القواعد العامة يقتصر اعماله على مورد النص دون توسع أو قياس فلا جرى حكمه الا على الحبس الاحتياطي لاختلاف طبيعة كل من هذين الاجراءين من الناحية القانونية.

وحيث أن المادة 74 من قانون الوظائف العامة المدنية تقضى بانه «لا يجوز لأي موظف ان ينقطع عن عمله الا لمدة معينة في حدود الاجازات المنصوص عليها في القانون والتي يصرح له بها». كما تقضى المادة 97 بأن «كل موظف لا يعود الى عمله عقب انتهاء اجازته مباشرة يحرم من مرتبه مدة غيابه... ومع ذلك يجوز لوكيل الوزارة أن يقرر حساب الانقطاع من اجازته المستحقة ومنحه مرتبه عنها إذا كان له رصيد يسمح بذلك وكان غيابه لم يتجاوز خمسة عشر يوماً وقدم الموظف عذراً مقبولاً لهذا الغياب. فاذا زاد الغياب على خمسة عشر يوماً جاز اعتبار الموظف مستقبلاً من تاريخ انتهاء اجازته». وتقضى المادة 98 بأن «الموظف الذي ينقطع عن عمله او لا يعود اليه بعد انتهاء اجازته بثلاثين يوماً يعتبر مستقبلاً بحكم القانون من تاريخ انتهاء الاجازة او الانقطاع». وحيث وان كان مؤدى هذه النصوص كما نقول المذكورة الايضاحية لقانون الوظائف العامة انها عالجت حالة الموظف الذي ينقطع عن عمله او لا يعود اليه عقب انتهاء اجازته مباشرة فقضت «بحرمانه من مرتبه عن مدة الغياب واجازت لوكيل الوزارة أن يعفيه من ذلك ويقرر حساب انقطاعه من اجازته المستحقة بشروط ثلاثة، الاول: أن يكون له رصيد من الاجازات يسمح بذلك، والثاني: أن يقدم عذراً مقبولاً لهذا الغياب، والثالث: الا يتجاوز الغياب خمسة عشر يوماً. فاذا تخلف أحد الشرطين الاول والثاني وجب حرمانه من مرتبه وإذا تخلف الشرط الثالث جاز اعتباره مستقبلاً من تاريخ انتهاء اجازته إذا لم تبلغ مدة الغياب ثلاثين يوماً، اما إذا وصلت الى هذا الحد فان الموظف يعتبر مستقبلاً بحكم القانون». الا انه لا يمكن اعتبار الموظف مستقبلاً بحكم القانون ذلك أن غيابه عن العمل كان بسبب الحيلولة بينه وبين العودة الى البلاد بأمر صادر من السلطة التي تملك ذلك في الدولة التي سافر اليها، واذ كان هذا الموظف لم ينفذ ما تفرضه عليه واجبات وظيفته من العودة الى العمل بعد انتهاء اجازته فان ذلك لم يكن بفعل إرادي من جانبه بل بفعل خارج ارادته لا يد له فيه يصل الى حد القوة القاهرة التي تجعل تنفيذ هذا الموظف لالتزاماته الوظيفية مستحيلاً ومن ثم فلا يمكن اعمال حكم المادة 98 من قانون الوظائف العامة في حقه.

اما فيما يتعلق بما يتبع بشأن المرتب عن مدة الانقطاع سألقة الذكر فانه لما كان من المقرر أن الاجر الذي يستحقه الموظف انما يكون مقابل وضع نفسه تحت تصرف السلطات الادارية لتكليفه بما تشاء من عمل وهو ما يعبر عنه أحياناً بأن الاجر مقابل العمل. وحيث أن الموظف المذكور لم يكن تحت تصرف الجامعة خلال مدة انقطاعه وبالتالي لم يؤدي عملاً فلا يستحق أجراً عن هذا المدة ولا سيما وان السبب الخارجي الذي أدى الى انقطاعه عن العمل كان مرجعه خطأ من جانبه.