

إنهاء خدمة الموظف المتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية

رقم الفتوى : 83/39/2

التاريخ : 1984/9/1

لجهة الإدارة إيقاف الموظف الذي يتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ثم إنهاء خدمته إذا لم يقدم نفسه إلى شعبة التجنيد التابع لها خلال المدة القانونية المقرر في القانون رقم 1979/15 في شأن الخدمة المدنية.

إبداء الرأي حول جواز إيقاف الموظف المتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية عن العمل وإمكانية إنهاء خدمته لهذا السبب.

وتخلص وقائع الموضوع في أن وزارة التربية قد طلبت من ديوان الموظفين إبداء رأيه عن مدى سلامة القرار التي تزمع إصداره لوقف الموظف المتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية عملاً بالمادة 30 من قانون الخدمة المدنية ومدى إمكان إنهاء خدمته لهذا السبب.

وتشيرون إلى أن الرأي حول هذا الموضوع بالديوان أنقسم إلى اتجاهين على النحو الوارد تفصيلاً بكتابكم المشار إليه.

نفيد بأن المادة (30) من القانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية تنص على أن: يوقف الموظف عن عمله في الحالات الآتية:

(1) إذا اقتضت مصلحة التحقيق أو المصلحة العامة ذلك ويكون الوقف بقرار مسبب لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر يجوز مدها لمدة مماثلة يعود بانتهائها إلى عمله. فإذا كان وقف الموظف عن عمله لمصلحة التحقيق أو وقف صرف مرتبه ولا يرد له إلا إذا ثبت عدم مسؤوليته أو عوقب بالإنداز أو بالخصم من المرتب لمدة لا تزيد عن أسبوع.

(2) إذا حبس في دولة الكويت حبسا احتياطيا أو تنفيذاً لحكم قضائي. ونصت المادة الثانية من القانون رقم 1.7 لسنة 198. في شأن الخدمة الإلزامية والاحتياطية على أن: " يكلف بالخدمة الإلزامية كل كويتي من الذكور أتم الثامنة عشرة ولم يتجاوز الثلاثين من عمره"

ونصت المادة الثالثة منه على أنه " يجب على كل كويتي أتم الثامنة عشرة من عمره أن يقدم نفسه خلال ثلاثين يوماً من التاريخ الذي يتم فيه هذا السن شعبة التجنيد التابع لها".

وتضمنت المادة السابعة بيان حالات الاستثناء من الخدمة العسكرية والإعفاء منها.

كما بنيت المواد من التاسعة إلى الرابعة عشرة الحالات التي يتم فيها التأجيل من الخدمة الإلزامية. ونصت المادة (39) منه على أن " كل مواطن أتم الثامنة عشرة ولم يتجاوز الثلاثين سنة من عمره ولم يؤد الخدمة الإلزامية ولم يعف أو يستثني منها أو يؤجل تجنيده لا يجوز تعيينه في أي وظيفة أو عمل في جهة حكومية أو غير حكومية كما لا يجوز منحه ترخيصاً بمزاولة أي عمل خاص كما لا يسمح له باستخراج جواز سفر إلا بموافقة شعبة التجنيد المختصة.

وحيث أن مفاد ما تقدم أن المشرع أورد بالمادة (39) من قانون الخدمة الإلزامية حظراً عاماً مؤداه عدم جواز تعيين أي مواطن كويتي أتم الثامنة عشرة ولم يتجاوز الثلاثين من عمره في الحكومة أو غير الحكومة من الهيئات أو المؤسسة العامة أو الخاصة ما لم يحدد موقفه من الخدمة الإلزامية بأن يقدم الشهادة الدالة على أدائه الخدمة الإلزامية أو الاستثناء أو الإعفاء أو التأجيل على النحو المبين بهذا القانون.

وهذا النص يتضمن استحداث شرط جديد من الشروط التي يجب توافرها فمن يعين بالحكومة أو غير الحكومة، فهو يعتبر تعديلاً بالإضافة إلى نص المادة الأولى من المرسوم الصادر في شأن الخدمة المدنية والخاص بالشروط الواجب توافرها فيمن يعين في إحدى الجهات الخاضعة لأحكامه، وكذلك النصوص المنظمة لشروط التعيين في الهيئات أو المؤسسات العامة أو الخاصة، وتبعاً لذلك فإن تحديد الموقف من

الخدمة الإلزامية يعتبر شرطاً جوهرياً للتعيين في الوظائف العامة أو الخاصة- بأعتبار أن الخدمة الإلزامية هي من أسمى واجبات المواطن نحو وطنه- فإذا لم يتحقق هذا الشرط فإن الموظف يكون قد فقد أحد الشروط الجوهرية اللازمة للتعيين الأمر الذي يوجب عدم تعيينه أو إنهاء خدمته- حسب الأحوال- كأن يكون قد تم تعيينه لتوافر سبب من أسباب الإعفاء من الخدمة أو التأجيل منها ثم زال سبب الإعفاء أو التأجيل ولم يقدم نفسه لإدارة التجنيد فحينئذ يتعين على جهة الإدارة إنهاء خدمته لفقده أحد الشروط الواجب توافرها للتعيين ولها قبل إتخاذ هذا الإجراء وقفه عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر كإجراء تهديدي وهذا الإجراء يجد سنده التشريعي في نص المادة(3). من قانون الخدمة المدنية التي تقضي باتفاق الموظف عن العمل إذا اقتضت مصلحة التحقيق أو المصلحة العامة ذلك.

فهذا الإيقاف تقضيه المصلحة العامة، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، فإن من يملك الأكثر- وهو إنهاء الخدمة- يملك الأثقل وهو الإيقاف عن العمل، وبناء على ما تقدم نرى أن لجهة الإدارة إيقاف الموظف الذي يتخلف عن أداء الخدمة الإلزامية عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أشهر تم إنهاء خدمته إذا لم يقدم نفسه إلى شعبة التجنيد التابع لها خلال المدة المشار إليها.