

انتهاء الخدمة

شرحنا أحوال الوظيفة العامة منذ بداية العلاقة الوظيفية وحتى قواعد تأديب الموظفين ولأن أي علاقة لا بد أن تنتهي مهما طال الزمن ، فالعلاقة الوظيفية تنتهي هي أيضاً إذا تحقق أحد أسباب انتهائها وهي أسباب قد ترجع إلى الموظف وقد ترجع إلى جهة الإدارة، وعليه فسوف نبدأ أولاً بشرح أسباب انتهاء الخدمة التي وردت في قانون ونظام الخدمة المدنية ، ومن ثم الأسباب الواردة في المصادر القانونية الأخرى، وبعدها نتناول موضوع آثار انتهاء هذه الخدمة:

- أسباب انتهاء الخدمة:

حددت المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية وتقابلها المادة (٧١) من نظام الخدمة المدنية أسباب انتهاء الخدمة كالاتي:

- 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 صحياً أو استنفاد الإجازة المرضية أيهما أسبق.
- ٨ . بلوغ سن الخامسة والستين بالنسبة للكويتيين وسن الستين بالنسبة لغير الكويتيين ، ويجوز مدها إلى سن الخامسة والستين ، أما أئمة المساجد وخطبائها ومؤذنها ومغسلو الموتى فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين.
- ٩ . الوفاة.

ونتناول أسباب انتهاء الخدمة في الفقرات التالية، على أن نلحق بها الأسباب الأخرى في غير قانون ونظام الخدمة المدنية.

- أولاً : الاستقالة

تنص المادة (٧٤) من نظام الخدمة المدنية على ما يلي:

"الموظف أن يقدم استقالته من وظيفته ويصدر القرار بقبولها من الوزير إذا كان الموظف من شاغلي مجموعة الوظائف القيادية ومن وكيل الوزارة بالنسبة لغيرها من الوظائف ، وللسلطة المختصة بقبول الاستقالة إرجاء النظر فيها ، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون. ولا يجوز تأجيل قبول الاستقالة لأكثر من ستة أشهر تعتبر بانقضائها مقبولة ويجب أن تكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أي قيد أو شرط ، فإذا اقترنت الاستقالة بقيد أو علق على شرط اعتبرت كأن لم تكن ما لم يتقرر قبولها مع إجابة الموظف إلى طلبه.

ولا 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 مسؤوليته أو مجازاته بغير عقوبة الفصل جاز قبول استقالته.

من 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 وذلك خلال ثلاثين يوماً من تقديمها.
- ٣ . إذا ما قررت السلطة المختصة ارجاء 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 وفقاً لما يلي:

أ - مجموعة الوظائف القيادية تكون السلطة للوزير.

ب- المجموعات الوظيفية الأخرى (العامة - الفنية المساعدة - المعاونة) السلطة لوكيل الوزارة.

٥ . يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة وخالية من أي قيد أو شرط.

٦. تعتبر الاستقالة المقترنة بقاء أو المعلقة على شرط كأن لم تكن.

٧. يجوز قبول الاستقالة المقترنة بقاء أو المعلقة على شرط متى قررت السلطة المختصة بقبولها إجابة الموظف إلى طلبه (القاء أو الشرط).

٨. إذا تقدم الموظف بطلب سحب قرار قبول استقالته قبل حلول موعد نفاذها فإنه يتعين على الإدارة أن تستجيب لطلبه وتسحب قرارها ، أما 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 يوماً من تقديمها.

١٠. تعتبر الاستقالة مقبولة بقوة القانون إذا ما قررت جهة الإدارة إرجاء النظر فيها في الميعاد ، وأجلت قبولها لأكثر من ستة أشهر ، على أن يعتبر تاريخها من تاريخ انقضاء الستة أشهر .

١١. لا يجوز قبول الاستقالة في الحالات الآتية وبانتهائها يجوز قبولها وهي:

أ- إحالة الموظف إلى التحقيق.

ب- إذا أوقف عن العمل.

ج- 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 ... الخ، إذ أن قبول الاستقالة في هذه الظروف يعد إجراء لا يتفق والمصلحة العامة ، ومن ثم قرر المشرع هذا الحظر.

وهكذا يتبين أن الاستقالة أما تكون صريحة بقبولها من السلطة المختصة بذلك، وأما تكون بحكم القانون دون حاجة لقرار يصدر بها ، وذلك على النحو الموضح بالفقرات السابقة، كما يجب أن يكون طلب الاستقالة قد قدم بناء على أهلية كاملة سليمة ورضاء صحيح وإرادة غير منقوصة، لأن هذا الطلب هو مظهر من مظاهر ارادة الموظف لاحداث 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.

ويستحق 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 مستقياً ، وذلك في الحالتين الآتيتين:

١. إذا انقطع عن العمل بغير إذن ولو كان ذلك عقب إجازة مرخص له بها خمسة عشر يوماً متصلة.

٢. إذا انقطع عن العمل بغير إذن ثلاثين يوماً غير متصلة خلال اثني عشر شهراً .

فالي جانب الاستقالة الإرادية الصريحة التي يفصح بها الموظف عن رغبته في ترك الخدمة أورد المشرع اللاتحي قرينه قانونية قاطعة تقوم مقام الإفصاح الصريح عن إرادة الموظف في ترك الخدمة وهذه القرينة تتمثل في انقطاعه انقطاعاً متصلاً عن العمل لمدة (١٥) يوماً أو انقطاعاً متفرقاً يصل إلى ثلاثين يوماً في السنة.

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

- ثانياً : عدم تجديد التعيين في الوظيفة القيادية

تقضى المادة (١٥) مكرراً من قانون الخدمة المدنية بأن تكون مدة التعيين في أية وظيفة من الوظائف القيادية لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد.

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

وينص البند (٢) من المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية ويقابلها البند (٢) من المادة (٧١) من نظام الخدمة المدنية على انتهاء الخدمة بسبب عدم تجديد التعيين في الوظيفة القيادية.

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

- ثالثاً : الإحالة إلى التقاعد

ورد هذا السبب في البند الثالث من المادة (٣٢) من القانون وكذا البند الثالث من المادة (٧١) من النظام هذا السبب نص عليه البند (٣) من المادة ، ولم يكتف نظام الخدمة المدنية بما أورده في المادة (٣/٧١) وهو ترديد للقانون ، إنما نظم الإحالة للتقاعد في المادتين (٧٦ ، ٧٧) منه وفيما يلي نصهما:

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

وتكون الإحالة إلى التقاعد بقرار من الوزير فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية ، فتكون بقرار من مجلس الخدمة بناء على اقتراح الوزير " (م٧٦) .

- لا يجوز إعادة تعيين الموظفين الذين يحالون إلى التقاعد وفقاً لأحكام المادة السابقة بالجهات الحكومية الخاضعة لهذا النظام (م٧٧).

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 لاحتالته إلى التقاعد ليس ملزماً لجهة الإدارة ولا أثر له.

٢. تكون الإحالة بقرار يختلف باختلاف المجموعة الوظيفية الرئيسية التي تندرج 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) .

٣. يشترط لصحة قرار الإحالة بالإضافة لركن الاختصاص في مصدر القرار وغيره من أركان أن يكون الموظف مستحقاً لمعاش تقاعدي بافتراض أن خدمته تنتهي بالاستقالة وقت الإحالة.

٤. قد يكون الباعث على اتخاذ هذا القرار إقصاء بعض العناصر المعوقة أو بقصد إعادة التنظيم أو لأي أسباب أخرى عامة أو خاصة ، ولكنها جميعاً يجب أن تهدف إلى تحقيق مصلحة العمل.

وهكذا يكفل المشرع عند اتخاذ هذا الإجراء الحصول على معاش تقاعدي بدلاً من المرتب الذي رتب الموظف حياته المعيشية عليه.

وتعتبر الإحالة إلى التقاعد من قبيل الفصل من الخدمة بغير الطريق التأديبي، ولخطورة الآثار المترتبة على الإحالة إلى التقاعد والتي بينها المادة (٧٧) من نظام الخدمة المدنية بقولها " لا يجوز إعادة تعيين الموظفين الذين يحاولون إلى التقاعد وفقاً لاحكام 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 لم يستلزم النص مثل هذا الطلب، فضلاً عن أنه يتعين إحاطة ذوي الشأن بخطورة هذه الآثار.

- رابعاً : الفصل بقرار تأديبي

نص البند (٣) من المادة (٣٢) من قانون الخدمة بأن خدمة الموظف تنتهي بالفصل بقرار تأديبي . والفصل التأديبي هو أشد أنواع العقوبات التي توقع على الموظف، وتنتهي خدمة الموظف الذي صدر قرار فصله من تاريخ صدوره أو من تاريخ وقفه عن العمل إذا كان قد أوقف عن عمله ، مع 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 وكان موقوفاً عن العمل انتهت خدمته من تاريخ وقفه، وفي هذه الحالة لا يجوز أن يسترد منه ما سبق وأن صرف له خلال مدة الوقف.

فالقاعدة العامة أن الخدمة تنتهي بصدور قرار الفصل إلا أن المشرع أفرد حكماً خاصاً للموظف الذي يكون وقت صدور قرار فصله موقوفاً 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 وعلاوات وخلافه خلال الفترة من تاريخ وقفه وحتى صدور قرار الفصل.

- تطبيقات عملية:

- موظف فصل تأديبياً من وظيفته ، فهل يجوز سحب قرار الفصل واعتبار الخدمة مستمرة .
يجوز عند الضرورة ولاعتبارات تتعلق بالعدالة ورغم نهائية قرار الفصل - يجوز سحب القرار وإعادة الموظف المفصول إلى عمله مع عدم استحقاقه لمرتباته عن فترة ابتعاده عن الوظيفة تطبيقاً لقاعدة الأجر مقابل العمل.

السلطة المختصة بتوقيع قرار الفصل :

يختص بتوقيع قرار الفصل:

- مجلس الخدمة المدنية - بالنسبة لشاغلي مجموعة الوظائف القيادية.

- الوزير - بالنسبة لشاغلي مجموعة الوظائف العامة.

- وكيل الوزارة - بالنسبة لشاغلي مجموعتي الوظائف الفنية المساعدة والمعونة.

- آثار الفصل بقرار تأديبي:

قضى البند الثالث من المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية بأنه يشترط فيمن يعين ألا يكون قد سبق وأن فصل من الخدمة بقرار تأديبي 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.

كما يترتب على إنهاء خدمة المعين بموجب العقد الثاني بسبب الفصل بقرار تأديبي جواز حرمانه بما لا يقل عن ١٠% ولا يزيد عن ٥٠% من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له ويحدد قرار الفصل هذه النسبة.

- خامساً : الحكم القضائي

نص البند (٥) من المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية ويقابله نفس البند من المادة (٧١) من نظام الخدمة المدنية على أنه تنتهي خدمة الموظف بسبب الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة.

ومن النص نستخلص الآتي:

١. يشترط في الحكم المنهي للخدمة ما يلي:

- أ- أن يكون حكماً نهائياً .
- ب- أن تكون العقوبة المحكوم بها مقيدة للحرية.
- ج- أن تكون الجريمة التي نسبت للموظف إما جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة حتى وأن كانت من غير مواد الجنايات.

٢. إن كان الحكم صادراً مع وقف تنفيذ العقوبة فإنه يجوز للوزير استبقاء الموظف وعدم ترتيب الأثر المنهي للخدمة في هذه الحالة.

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

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

- تطبيقات عملية:

- حبس موظف احتياطياً لاتهامه في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ثم أصدرت المحكمة قراراً بالامتناع عن النطق بالعقاب مع أخذ تعهد عليه بحسن السير والسلوك فترة معينة . فما أثر هذا الحكم على حالته الوظيفية؟

امتناع المحكمة عن النطق بالعقاب يعني أمرين:

أولهما : أن الجريمة ثابتة في حقه، وأن هذه الجريمة تستوجب العقاب.

ثانيهما: أنه لظروفه الشخصية وظروف الواقعة وماضية ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى الإجرام ، ولذلك تقرر المحكمة الامتناع عن النطق بالعقاب.

وعلى هذا الأساس ، فإن قرار المحكمة لا يعتبر حكماً بالبراءة، ومن ثم لا يستحق الموظف نصف مرتبه الذي أوقف خلال فترة حبسه احتياطياً لثبوت مسؤوليته كما أنه لا يعتبر عقوبة مقيدة للحرية ، ومن ثم لا تنتهي الخدمة.

- موظف حبس احتياطياً على ذمة إحدى الجرائم المخلة بالشرف ثم قررت المحكمة قبول عفو المجني عليه وكذلك موظف اتهم بإصدار شيك بدون رصيد وقام بسداد قيمته قبل صدور الحكم النهائي وقضت 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 إعفاء من خطف أنثى وتزوجها شرعياً، أو قيام المتهم بسداد قيمة الشيك وفي الحالتين يستحق الموظف مرتبه الموقوف أثناء فترة حبسه.

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

- إذا كان الموظف محبوباً احتياطياً على ذمة إحدى القضايا وقررت النيابة العامة حفظ التحقيق نهائياً لعدم كفاية الأدلة، فإن الموظف المتهم يظل على براءته ، وبالتالي يستحق نصف مرتبه الذي سبق وقفه.

- سادساً : سقوط الجنسية الكويتية أو سحبها

يفترض هذا السبب أن الموظف كويتي الجنسية، فإذا سقطت الجنسية الكويتية عنه أو سحبت منه للأسباب الواردة في قانون الجنسية، فإنه يترتب عليها انتهاء خدمته وفقاً لنص المادة (٦/٣٢) من قانون الخدمة المدنية ويقابله نص المادة (٦/٧١) من نظام الخدمة المدنية.

وقد تكفلت المادة (٧٨) من نظام الخدمة المدنية ببيان أثر سحب الجنسية الكويتية أو سقوطها بقولها " 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 مادة (٨٠) من نظام الخدمة المدنية.

وقد نصت المادة (١٦) من المرسوم الأميري رقم ٥٩/١٥ بقانون الجنسية الكويتية بأنه "ليس للدخول في الجنسية الكويتية لفقدائها ولا لإسقاطها ولا لاستردادها أي أثر في الماضي ما لم ينص على غير ذلك " ويستفاد من هذا النص أنه ليس لسحب الجنسية أثر رجعي ويترتب على ذلك أن الخدمة منذ التعيين وحتى تاريخ سحب الجنسية تظل صحيحة وبالتالي يظل صحيحاً 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 مقررة لغير الكويتيين وفقاً للعقد الذي أبرم معهم وهو لم يبرم معه أي عقد.

- سابعاً : عدم اللياقة الصحية

نص على هذا السبب البند (٧) من المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية و(٧) من المادة (٧١) من نظام الخدمة المدنية بقولهما " تنتهي خدمة الموظف بسبب عدم اللياقة للخدمة صحياً أو استنفاد الإجازة المرضية أيهما أسبق".

ونصت المادة (٧٢) من نظام الخدمة المدنية على ما يلي:

"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 وشروط عدم اللياقة الصحية وكذا الهيئات الطبية المختصة ونظام العمل فيها بقرار من وزير الصحة بعد الاتفاق مع ديوان الخدمة المدنية.

ففي حالة صدور قرار من الهيئة الطبية المختصة بعدم لياقة الموظف صحياً للخدمة تنتهي خدمته من تاريخ هذا القرار ولو لم يستنفد الإجازات المرضية.

أما في حالة استنفاد الإجازة المرضية (لمدة سنتين) وقبل صدور مثل هذا القرار من الهيئة الطبية المختصة فإن خدمته تنتهي لاستنفاد الإجازة المرضية لكونها أسبق.

وقد سبق الإشارة إلى انتهاء خدمة غير الكويتيين بسبب عدم اللياقة الصحية عند الحديث عن الإجازة المرضية.

- ثامناً : بلوغ السن

كما رأى المشرع أن القدرة على أداء العمل شرط ابتداء الخدمة المدنية، ومن ثم فقد راعى أن الموظف ببلوغه سناً معيناً يفقد هذه القدرة بحيث لا يعود معها صالحاً للاستمرار فيها وهكذا يكون السن شرط استمرار في الخدمة كما هو شرط ابتداء لها وأن اختلف ففي الأول حد أدنى وفي الثانية حد أقصى.

ينص البند (٨) من المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية والبند (٨) من المادة (٧١) من النظام على أن تنتهي خدمة الموظف بسبب بلوغ سن الخامسة والستين بالنسبة للكويتيين وسن الستين بالنسبة لغير الكويتيين ، ويجوز مدها إلى سن الخامسة والستين ، أما أئمة المساجد وخطبائها ومؤذنها ومغسلو الموتى فتنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة والسبعين كل ذلك وفقاً للقواعد والأحكام التي يضعها مجلس الخدمة المدنية.

- العقد الثاني والثالث:

أما بالنسبة للمتعاقدين بالعقد الثاني والثالث فطبقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١٩٧٩/١٤) بشأن التعيين بالعقد الثاني والثالث الذي حظر التعيين بموجب هذين العقدتين لمن بلغت أعمارهم الخامسة والستين، فقد تقرر ضمناً انتهاء خدمة كل من بلغ هذه السن، وذلك باستثناء الباحثين العاملين في موسوعة الفقه الإسلامي بوزارة الأوقاف والشئون الإسلامية ولجان تطوير التشريعات. ويعني ذلك إنتهاء خدمتهم لأي سبب غير بلوغ السن.

- عقد المرتب المقطوع

بالنسبة للمتعاقدين بهذا العقد فإن خدمتهم تنتهي ببلوغ سن الستين ولا يجوز مدها طبقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٩٠/٢) المعدل بقراره رقم (٩٢/١) (تعميم الديوان رقم ١٩٩٢/٢٦).

- تاسعاً : الوفاة

تنتهي خدمة الموظف بالوفاة طبقاً لما نص عليه البند (٩) من المادة (٣٢) من قانون الخدمة المدنية ، ويقابله البند (٩) من المادة (٧١) من نظام الخدمة المدنية وانتهاء خدمة الموظف بسبب الوفاة أمر تقتضيه طبائع الأشياء، إذ لا يتصور منطقاً وعقلاً استمرار خدمة الموظف رغم وفاته ، ولذلك فإن انتهاء الخدمة يتم بقوة القانون ودون حاجة لقرار فإن صدر مثل هذا القرار فهو من قبيل العمل المادي أو الإجراء التنفيذي نزولاً على حكم القانون.

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

- عاشرأ : عدم الصلاحية وضعف الكفاءة

ويقصد بذلك عدم اجتياز فترة التجربة بنجاح، أو حصول الموظف على أكثر من تقرير كفاءة بدرجة ضعيف.

١ - فترة التجربة

طبقاً 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.

أما المعاد تعيينه فطبقاً للفقرة (٣) من المادة آنفه 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، وبالتالي يجوز فصله خلالها أو خلال شهر واحد من انتهائها إذا ثبت أنه غير صالح للقيام بأعباء وظيفته.

وأضافت الفقرة الأخيرة من المادة (١٣) حكماً مفاده عدم استحقاق الموظف أية مكافأة عن مدة التجربة التي تقضى بغير بنجاح.

- العقد الثاني:

ينص البند ثالثاً منه على كون الطرف الثاني (الموظف) تحت التجربة لمدة سنة يجوز لكل من الطرفين إنهاء العقد خلالها .. ولا يستحق الطرف الثاني مكافأة نهاية خدمة عن مدة التجربة التي تقضى بغير نجاح.

٢ - حصول الموظف على أكثر من تقرير ضعيف

نصت المادة (١٧) من نظام الخدمة المدنية على أن " الموظف الذي يحصل خلال سنة على تقريرين نهائيين بأنه ضعيف يعرض أمره على وكيل الوزارة للنظر في توقيع أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٦٠) عدا عقوبة الفصل من الخدمة فلا يكون توقيعها عليه إلا بموافقة الوزير.

ويجوز لمن وقعت عليه عقوبة الفصل أن يتظلم للوزير خلال خمسة عشر يوماً من إبلاغه بذلك فإذا حصل الموظف على تقرير ثالث بأنه ضعيف خلال سنة من حصوله على التقرير السابق اعتبر مفصولاً من الخدمة من تاريخ اعتبار هذا التقرير نهائياً .

والفصل في الحالة الأولى جوازي بقرار وزاري ، وفي الحالة الثانية بحكم القانون .

- حادي عشر : صدور حكم جزائي بالعزل نهائياً من الوظيفة العامة

العزل من وظيفة عامة يترتب عليه الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها ومن جميع المزايا المرتبطة بها، عملاً بأحكام المادة (٧١) من قانون الجزاء، ومن ثم فإن العزل النهائي من الوظيفة بحكم قضائي يترتب عليه انتهاء خدمة الموظف من تاريخ صيرورة هذا الحكم نهائياً .

- ثاني عشر : الحكم بشهر الإفلاس

نصت المادة (٥٧٥) من قانون التجارة بأن حقوق المفلس السياسية تسقط بشهر إفلاسه فلا يجوز أن يكون مرشحاً أو ناخباً في المجالس السياسية أو المهنية ولا أن يقوم بوظيفة عامة أو مهنة عامة إلى أن تعاد إليه حقوقه وفقاً للقانون.

وتنتهي التقليسة بحكم من المحكمة ، وفي هذه الحالة يستعيد المفلس جميع حقوقه فيجوز تعيينه مرة أخرى في الوظيفة العامة (م ٦٨٦ قانون التجارة).

- ثالث عشر: التخلي عن الوظيفة في حالة النجاح في انتخابات مجلس الأمة، ما لم يتنازل الموظف عن عضويته خلال (٨) أيام (القانون رقم ٦٢/٣٥) بشأن انتخابات مجلس الأمة.

- رابع عشر: إنهاء العقد للموظف غير الكويتي

١. إنهاء العقد أثناء سريانه

وبالرجوع لصيغ العقود (الثاني والثالث وعقد المرتب المقطوع) يتبين لنا أن هناك ثمة سبب لانتهاء خدمة الموظف المتعاقد وهو 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 ، ولا يحتاج هذا الأمر لبيان الأسباب التي دعت إليه ، أي بدون إبداء الأسباب، ويكون إنهاء العقد من جانب جهة الإدارة، كما قد يكون من جانب الطرف الثاني (الموظف).

٢ - ويجوز للمتعاقد أن يقدم استقالته أثناء سريان العقد ودون مراعاة مهلة الإنذار وفي هذه الحالة فإنه يمكن حرمانه من ريع المكافأة ما لم تر جهة الإدارة صرفها كاملة.

٣ - عدم الرغبة في تجديد العقد أو (امتداده) : إلى جانب إنهاء العقد أثناء سريانه والاستقالة يقف سبب آخر يختلف عنهما وهو عدم الرغبة في تجديد العقد (أو امتداده) وبمعنى 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 وفقاً لما سبق بيانه.

- المصدر : موقع ديوان الخدمة المدنية

<http://www.csc.net.kw>