

الجمهورية اللبنانية

رئاسة مجلس الوزراء

مجلس الخدمة المدنية

تقرير رئيس مجلس الخدمة المدنية

عن أعمال المجلس

خلال العام ٢٠١٧

محتويات التقرير

الموضوع	الصفحة
<u>المقدمة : كلمة رئيس مجلس الخدمة المدنية</u>	١
<u>القسم الأول : إنشاء مجلس الخدمة المدنية</u>	١
أولاً : مجلس الخدمة المدنية: نشأته ومهامه	١
ثانياً : مهام مجلس الخدمة المدنية وصلاحياته	٥
<u>القسم الثاني : إدارة الموظفين</u>	٧
أولاً : مصلحة المراقبة والدراسات	٨
I - مهام مصلحة المراقبة والدراسات	٨
II - أعمال مصلحة المراقبة والدراسات	١١
١ - مشاريع واقتراحات قوانين جرى درسها وإبداء الرأي بشأنها	١١
٢ - مشاريع المراسيم ومشاريع القرارات التنظيمية التي اتخذ المجلس قرارات بشأنها	١٢
٣ - القضايا التي أصدر فيها مجلس الوزراء قرارات خلافاً لرأي مجلس الخدمة المدنية	١٦
٤ - القرارات الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية والمتعلقة بالأوضاع الوظيفية	١٧
٥ - القرارات التي أصدرتها هيئة مجلس الخدمة المدنية عملاً بأحكام المادة ١٨ من قانون انشاء تعاونية موظفي الدولة والمتعلقة بتعديل أنظمة التعاونية المحددة في المادة ١٧ من القانون المذكور.	١٨
٦ - قرارات المصادقة التي أصدرتها هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة الوصاية على تعاونية موظفي الدولة	١٨
٧ - القرارات التي أصدرتها هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها قائمة بتأمين اعمال مجلس إدارة المعهد الوطني للإدارة	٢١
٨ - القرارات التي أصدرتها هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة الوصاية على المعهد الوطني للإدارة	٢٦
<u>III - الآراء الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية</u>	٢٧
١ إجازة إدارية	٢٧
١ - ١ يوم التعطيل الطارئ يقطع الإجازة الإدارية ولا يُحسم من رصيد الإجازات الإدارية للموظف	٢٧
٢ استبداد	٢٨
١-٢ سريان قرار الوضع في الاستبداد	٢٨
<u>٣ إعادة إلى العمل</u>	٣٠
٣ - ١ عدم جواز إعادة أجير إلى عمله لغيابه عنه دون إعلام الإدارة لمدة تجاوزت الشهر	٣٠
٣ - ٢ عدم جواز إعادة الموظف الذي أنهيت خدماته لأي سبب كان إلى الوظيفة في الإدارات العامة أو المؤسسات العامة أو البلديات.	٣١

الموضوع

الصفحة

٣٣

٤ انتداب

٣٣

٤ - ١ عدم احتساب فترة التخصص في الخارج من الخدمات الفعلية.

٣٧

٥ إنهاء الخدمة

٣٧

٥ - ١ - عدم إمكانية الرجوع عن الاستقالة بعد انقضاء مدة الشهرين على تاريخ تقديمها.

٣٩

٥ - ٢ وجوب المثابرة على العمل لمدة شهرين من تاريخ تقديم الموظفة طلب إنهاء خدمتها بسبب الزواج.

٤١

٥ - ٣ إنهاء الخدمة لأسباب صحية لعدم القابلية للشفاء خلال فترة سنتين سنداً لرأي اللجنة الطبية الرسمية.

٤٣

٥ - ٤ وجوب أن يكون مشروع مرسوم إنهاء الخدمة متوافقاً مع مضمون طلب الموظف.

٤٤

٥ - ٥ اعتبار الموظف مستقياً من الخدمة لانقطاعه عن العمل لمدة تجاوزت الخمسة عشر يوماً بدون عذر مشروع.

٤٦

٥ - ٦ عدم جواز إعادة الموظف أو المستخدم إلى الخدمة بعد صدور نص اعتباره مستقياً من الخدمة.

٤٩

٥ - ٧ تعذر السير بإنهاء الخدمة بناء على طلب الموظف، بعد أن أصبحت استقالته من الخدمة مقبولة حكماً.

٥٤

٥ - ٨ مشروع قانون استثناء موظفي السلك الخارجي من الإحالة حكماً على التقاعد عند إكمال الرابعة والستين من العمر.

٥٨

٥ - ٩ اقتراح قانون لتعديل سن التقاعد لأساتذة الجامعة اللبنانية.

٦١

٦ رواتب

٦١

٦ - ١ طلب إجراء إفادتهم من تحويل الرواتب.

٦٦

٦ - ٢ طلب طوبوغرافيين تحويل رواتبهم وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ١٩٩٨/٧١٧.

٦٨

٦ - ٣ تحويل راتب مراقب ضرائب رئيسي في وزارة المالية.

٧٣

٦ - ٤ تصحيح الخطأ الحاصل في احتساب الزيادة الدورية لمتقاعد.

٧٧

٦ - ٥ اعتبار فروقات أجر ساعات التدريس لمتعاقدة ديوناً مترتبة على الدولة تسري عليها مهلة مرور الزمن العشري.

٧٨

٧ شروط التعيين العامة والخاصة

٧٨

٧ - ١ تعديل شروط التعيين الخاصة لوظيفتين من الفئة الثانية في ملاك وزارة العمل.

٨٠

٧ - ٢ تصحيح تاريخ ولادة أستاذة تعليم ثانوي.

٨١

٧ - ٣ عدم الموافقة على تعديل شروط التعيين الخاصة لوظيفة رئيس مصلحة الشؤون الفنية في المديرية العامة للنفط في وزارة الطاقة والمياه، بسبب الإزدواج في الصلاحيات.

٨٤

٨ تصنيف وظيفي

٨٤

٨ - ١ تعديل الفئة الوظيفية لوظيفة موظف استقبال في المؤسسة العامة لإدارة مستشفى حكومي.

٨٧

٨ - ٢ تعديل رتبة وراتب وظيفة مدخل معلومات في إدارة الإحصاء المركزي.

٩ ترفيع

٨٩

٨٩

٩ - ١ اعتبار النقل من وظيفة صيدلي رئيس قسم إلى وظيفة صيدلي رئيس دائرة في وزارة الصحة العامة ترفيعاً يستوجب إعداد مشروع مرسوم وليس مشروع قرار.

١٠ تعويضات

٩٠

٩٠

١٠ - ١ إفادة متعاقدي مؤسسة المحفوظات الوطنية من أحكام الفقرة (ز) المضافة إلى البند ثانياً من المادة السادسة من القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ اعتباراً من ١/١/١٩٩٩ .

٩٤

٩٦

١٠ - ٢ طلب تعديل قيمة تعويض الحضور لرئيس ونائب رئيس وأعضاء مجلس إدارة مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية.

٩٨

١٠ - ٣ عدم إفادة مساعد فني زراعي ملحق بمدرسة فنية زراعية من رواتب العطلة الصيفية عند انتهاء خدمته.

١٠ - ٤ التفويض بتأليف لجان عمل من الاختصاصيين من الإدارات العامة لدى مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية وتحديد تعويضاتهم.

١٠١

١٠٢

١٠ - ٥ الاستفادة مدير مدرسة من تعويض الإدارة.

١٠ - ٦ وضع الإدارة سيارات بتصرف موظفين يحول دون إعطاء تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع.

١٠٤

١٠ - ٧ الفترة المخصصة للتدريب المؤهل للترقية في المعهد الوطني للإدارة، لا تدخل ضمن مفهوم مدة العمل التي يكلف خلالها الموظف بأعمال إضافية.

١٠٥

١٠٩

١٠ - ٨ أسس إعطاء التعويض عن أخطار وضجيج وضغط عمل وحرارة لمستخدمي وأجراء مؤسسة كهرباء لبنان.

١٠ - ٩ تأليف لجان في المديرية العامة للشؤون الثقافية يؤدي إلى تقاضي الموظفين العاملين لديها تعويضات ورواتب لقاء قيامهم بذات المهام.

١١١

١١ تعيين

١١١

١١ - ١ مدى جواز تعيين حملة شهادة الامتياز الفني في شتى الاختصاصات، في الدرجة التي ينص عليها القانون رقم

٢٠١٢/٢٢٣ لحملة شهادة الامتياز الفني في اختصاص التربية الحضانة.

١١٣

١١ - ٢ مدى إمكانية الاستمرار في التعاقد مع مقدمي خدمات في وزارة الإعلام.

١١٨

١١ - ٣ عدم جواز التعاقد على وظيفة أمين صندوق الملحوظة في ملاك وزارة الاتصالات وعدم جواز انتداب أجراء من هيئة أوجيرو للقيام بمهام هذه الوظيفة.

١٢١

١٢٢

١١ - ٤ تسوية وضع أجير بالفاخرة عبر استخدامه وفق الأصول المنصوص عليها في النظام العام للأجراء.

١١ - ٥ اجتياز المباراة لا يولي المرشح الناجح حقاً بالتعيين.

١٢٥

١١ - ٦ تخصيص كوتا للنساء عند التعيين في وظائف الفئة الأولى.

١٣٠

١١ - ٧ اعتبار أجير مؤقت أجيراً دائماً عند استيفائه شروط استخدام الأجراء الدائمين.

الموضوع

الصفحة

- ١١-٨ الآلية المقترحة لملء الوظائف الشاغرة في ملاك مرفأ بيروت. ١٣٢
- ١١-٩ عدم جواز إجراء أي تعيين سنداً لللائحة ناجحين انقضت مدة العمل بها. ١٣٨
- ١١-١٠ عدم جواز تعيين موظف من الفئة الرابعة، بالوكالة في وظيفة من الفئة الثالثة ١٤٠
- ١١-١١ اعتبار التعيين سنداً للقانون رقم ٢٠١٣/٢١٢ بوظيفة أستاذ تعليم فني، تعييناً استثنائياً استنفذ مفعوله بصدور مرسوم التعيين. ١٤١
- ١١-١٢ عدم جواز الاستعاضة عن الشهادة العلمية في مرسوم التعيين بإجازة جامعية، كون الإجازة الجامعية المطلوب إضافتها لم تكن معادلة عند صدور المرسوم. ١٤٢
- ١١-١٣ عدم جواز الاستعانة بيد عاملة للقيام بمهام تتعلق بمراكز أو وظائف ملحوظة في الملاك - ملاك مؤسسة كهرباء لبنان. ١٤٤
- ١١-١٤ عدم جواز اعتماد نتائج مباراة مؤهلة للاستخدام في مؤسسة عامة، للتعيين في الملاك الإداري العام. ١٤٥
- ١١-١٥ التعاقد مع اختصاصيين في مجال المعلوماتية أو إدارة الأعمال أو المعلوماتية الإدارية للعمل لدى مديرية المالية العامة. ١٥٠
- ١١-١٦ عدم الموافقة على تعديل المهام التعاقدية لعدم حيابة الإجازة الجامعية المطلوبة قانوناً عند التعاقد. ١٥٧
- ١١-١٧ طلب المركز التربوي للبحوث والإنماء التعاقد مع الأجراء العاملين لديه بالفاتورة. ١٥٩
- ١١-١٨ عدم جواز التعاقد إلا بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية. ١٦١
- ١١-١٩ التعاقد بدلاً من تعاقد جرى فسخه، يعتبر تعاقدًا جديدًا يخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣. ١٦٤
- ١١-٢٠ عدم جواز تعديل التعويض الشهري لمتعاقدين كان معتبراً من الفاضل. ١٦٦
- ١١-٢١ عدم الموافقة على تعديل المهام التعاقدية من مهام مماثلة لوظائف من الفئة الرابعة إلى مهام مماثلة لوظائف من الفئة الثالثة ١٦٨
- ١١-٢٢ إجراء الرقابة على البنود المدرجة في مشاريع العقود بعد أن بت مجلس الوزراء بالخلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزير المعني بشأن التعاقد. ١٧٠
- ١١-٢٣ اعتبار تعديل التعويض الشهري، تعديلاً جوهرياً في بنود العقد. ١٧٣
- ١١-٢٤ خروج التعاقد على مهام « منسق برنامج الاعتماد والأمراض غير الانتقالية في وزارة الصحة العامة » عن نطاق تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٧/١٦٥. ١٧٥
- ١١-٢٥ عدم جواز الاعتداد بالنجاح في مباراة سابقة لتعديل المهام التعاقدية. ١٧٦
- ١١-٢٦ عدم الموافقة على إعطاء متعاقد سابق في بلدية فروقات تعويضاتها الشهرية. ١٧٨
- ١١-٢٧ عدم الموافقة على إعادة التعاقد مع متعاقد سابق، لعدم استيفاء شرط المباراة. ١٨٠
- ١١-٢٨ عدم الموافقة على اقتراح قانون لتعيين موظفي الملاك التعليمي والفني في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الموجودين في الخدمة والمعنيين ببناء لشهادة الامتياز الفني، ممن لديهم أربع سنوات خبرة في اختصاصهم عند صدور القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨، في الفئة الثالثة. ١٨٢

الموضوع

الصفحة

١٨٦	١١ - ٢٩ عدم الموافقة على اقتراح قانون لتعيين الناجحين في المباراة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية لوظيفة مراقب مساعد في إدارة الجمارك في العام ٢٠١١.
١٨٩	١١ - ٣٠ الشروط الواجب توافرها في الطوبوغراف.
١٩٢	١١ - ٣١ عدم الموافقة على اقتراح قانون تثبيت متعاقدين بالساعة للتدريس في المدارس الرسمية الابتدائية في الملاك التعليمي في وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية.
١٩٦	١١ - ٣٢ مشروع قانون تعديل المادتين الثانية والثالثة من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٣١٦٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢٩.
٢٠٣	١١ - ٣٣ عدم الموافقة على اقتراح قانون لثبيت المدرسين المتعاقدين في التعليم الثانوي الرسمي لدى وزارة التربية والتعليم العالي.
٢٠٦	١٢ تقديمات صحية واجتماعية
٢٠٦	١٢ - ١ عدم أحقية الموظفة بالاستفادة من التعويض العائلي عن زوجها وأولادها الذين لا يحملون الجنسية اللبنانية.
٢٠٨	١٢ - ٢ استفادة ابنة موظف متوفٍ من تقديمات التعاونية.
٢١٠	١٢ - ٣ مدى أحقية موظفة متزوجة من أجنبي بالاستفادة من منحة تعليم عن ابنتها التي تابعت دراستها في الخارج.
٢١١	١٢ - ٤ حق المستخدم المتمرن بالاستفادة من المنح كافة المنصوص عليها في نظام المستخدمين.
٢١٢	١٢ - ٥ طلب إفادة الأجراء في الإدارات العامة من منح التعليم.
٢١٥	١٢ - ٦ إفادة موظفة مطلقة من التعويض العائلي عن ولديها الخاضعين لوصايتها ورعايتها.
٢١٧	١٢ - ٧ استفادة موظفة من منحة تعليم عن ابنها رغم انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لفترة لم تتجاوز الشهر الواحد.
٢١٨	١٢ - ٨ استفادة موظفة حصلت على إجازة بدون راتب من مساعدة أسنان عن ابنتها.
٢٢٠	١٣ أفراد الهيئة التعليمية
٢٢٠	١٣ - ١ دوام عمل أفراد الهيئة التعليمية المكلفين مساعدة الموظفين الإداريين .
٢٢٢	١٣ - ٢ الرقابة على قرارات إلحاق ونقل أفراد الهيئة التعليمية - عدم وجوب إجراء الرقابة المسبقة للمفتشية العامة التربوية بشأن مشاريع هذه القرارات لانتفاء النص الذي يميزه.
٢٢٦	١٣ - ٣ دوام أفراد الهيئة التعليمية الملحقين بدور المعلمين والمعلمات.
٢٢٩	١٣ - ٤ عدم الموافقة على تكليف أفراد الهيئة التعليمية مساعدة الموظفين الإداريين عند عدم تأمين البديل من بين المنتميين إلى ملاك التعليم الرسمي.
٢٣٢	١٤ تنظيم إداري
٢٣٢	١٤ - ١ تنظيم وزارة الصحة العامة - تصنيف مستشفى حكومي.

الموضوع

الصفحة

٢٣٥	١٤ - ٢ قرارات تنظيمية بشأن تطبيق قانون حق الوصول إلى المعلومات - المعلومات المتعلقة بتعاونية موظفي الدولة الخاضعة لموجب النشر المنصوص عليه في القانون رقم ٢٨/٢٠١٧ (حق الوصول إلى المعلومات).
٢٣٧	١٤ - ٣ تنظيم ملاك المجلس المذهبي لطائفة الموحدين الدروز - اعتبار مدير عام المجلس المذهبي لطائفة الموحدين الدروز من موظفي الفئة الأولى أحقية الاستحصال على جواز سفر خاص.
٢٣٨	١٤ - ٤ تنظيم - ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - وجوب استصدار قانون بإحداث مديرية الإرشاد والتوجيه في الوزارة.
٢٤١	١٥ صلاحية
٢٤١	١٥ - ١ خضوع موظفي المديرية العامة للدفاع المدني لصلاحية التفتيش المركزي.
٢٤٥	١٥ - ٢ تعذر إجراء الرقابة على هيكلية المكتبة الوطنية وملاكها وشروط التعيين في وظائفها إلى حين تعيين مجلس إدارتها.
٢٤٧	١٥ - ٣ المرجع الرئاسي التسلسلي الأعلى لإدارة الجمارك.
٢٥٢	١٥ - ٤ صلاحية مراقب عقد النفقات في تدقيق المعاملات.
٢٥٤	١٦ ضم خدمات
٢٥٤	١٦-١ مدى إمكانية ضم خدمات سابقة مؤداة في مشروع إلى خدمات لاحقة في ملاك إدارة الإحصاء المركزي.
٢٥٥	١٦ - ٢ عدم جواز ضم خدمات تعاقدية سابقة إلى خدمات تعاقدية لاحقة.
٢٥٧	١٦-٣ كيفية احتساب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم الخدمات السابقة لبعض موظفي ملاك المديرية العامة للدفاع المدني.
٢٦٠	١٧ معاش تقاعدي وتعويض صرف
٢٦٠	١٧ - ١ مفهوم العمل الذي لا يحجب عن ابنة الموظف المتوفي العزاء حق الاستفادة من حصتها في تعويض الصرف.
٢٦٢	١٧-٢ عدم جواز إفادة المتعاقدين في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس من فروقات تعويضات الصرف من الخدمة، من صندوقها لانتفاء النص الذي يميزها.
٢٦٥	١٨ مكافأة - منحة إنتاج
٢٦٥	١٨ - ١ إفادة الأجراء في مؤسسة عامة من مكافأة نقدية وجوب إدراجها في النصوص القانونية.
٢٦٦	١٨ - ٢ تخفيض قيمة الحد الأقصى للمكافأة السنوية لدى مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية.
٢٦٨	١٨ - ٣ مدى إمكانية إفادة متعاقدين لدى مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية من منحة الإنتاج التي كانوا يستفيدون منها عندما كانوا يعملون لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.
٢٧٠	١٩ نقل
٢٧٠	١٩ - ١ عدم الموافقة على نقل عناصر شرطة في بلدية إلى وظيفة جاب فيها.
٢٧١	١٩ - ٢ عدم الموافقة على نقل مدرّس في ملاك المديرية العامة للتربية إلى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني لأن البديل غير مؤمن.

٢٧٢	١٩ - ٣ الموافقة على نقل مدرّسة ترتبط بمدى الحاجة إلى خدماتها في المعهد المنقولة إليه.
٢٧٤	١٩ - ٤ نقل قاضيين وتعيين كل منهما بوظيفة محافظ.
٢٧٦	١٩ - ٥ عدم جواز النقل من وظيفة مدخل معلومات إلى وظيفة محرر عملاً بقاعدة تخصيص المباراة.
٢٧٨	٢٠ واجبات وأعمال محظورة
٢٧٨	٢٠ - ١ العمل المأجور غير المحظّر.
٢٨٠	٢٠ - ٢ عدم ترتيب مسؤولية الدولة عن الضرر الناتج عن فعل ارتكبه شخص لا تربطه رابطة وظيفية أو تعاقدية معها.
٢٨١	٢٠ - ٣ في انتماء الموظف إلى جمعية.
٢٨٥	٢١ وضع خارج الملاك
٢٨٥	٢١ - ١ عدم الموافقة على تحديد الوضع خارج الملاك على سبيل التسوية.
٢٨٦	٢١ - ٢ عدم الموافقة على وضع موظفة متمرنة خارج الملاك.
٢٨٧	٢٢ وضع وظيفي
٢٨٧	٢٢ - ١ انقطاع عن العمل غير مبرر لموظفة يستوجب اعتبارها مستقيلة من الخدمة.
٢٨٩	٢٢ - ٢ الوضع الوظيفي لموظفة بعد توقيفها عدلياً وإخلاء سبيلها.
٢٩٢	٢٢ - ٣ مدى إمكانية الالتحاق بالوظيفة بعد مرور سنة على صدور مرسوم التعيين.
٢٩٤	٢٢ - ٤ عدم جواز استعانة مؤسسة مياه بمهندسين من مجلس الجنوب للقيام بمهام لديها.
٢٩٥	٢٢ - ٥ خضوع الموظفين الملحقين المتمرنين في السلك الخارجي لدورة تدريبية في المعهد الوطني للإدارة، للأنظمة التي ترعى الدورة - عدم جواز الإغفاء من الامتحانات أو اختصار موادها.
٢٩٧	٢٢ - ٦ كيفية احتساب الأقدمية في السلك الخارجي.
٢٩٩	٢٢ - ٧ عدم جواز إصدار قرار إنهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية إذا كان الموظف منقطعاً عن عمله دون عذر مبرر - وجوب إصدار مرسوم باعتباره مستقياً.
٣٠١	٢٢ - ٨ إمكانية استئناف العمل لموظفة منقطعة عن عملها بعد انتهاء مفعول قرار وضعها في الاستيداع.
٣٠٤	٢٢ - ٩ تسوية أوضاع العاملين لدى الصندوق المركزي للمهجّرين.
٣٠٧	٢٢ - ١٠ انقطاع عن العمل - متابعة الوضع الوظيفي والتحقق من أسباب الانقطاع لترتيب النتائج القانونية المقتضاة.
٣٠٩	٢٢ - ١١ مدى جواز الإغفاء من فترة التمرين القانونية.
٣١١	٢٢ - ١٢ الوضع الوظيفي لمدرّسات اعتبرت راسبات في كلية التربية.

- ٢٢ - ١٣ مدى إمكانية إلحاق موظف في مصلحة الأرصاد الجوية بدورة الإعداد التي تجريها كلية التربية سنداً
لمرسوم سابق قدسّم تضمن تعيينه طالباً في الكلية. ٣١٣
- ٢٢ - ١٤ عدم جواز إعادة موظفة إلى العمل بعد أن أنهت خدمتها بناء لطلبها بسبب الزواج. ٣١٥
- ٢٢ - ١٥ إمكانية استئناف الموظف الموقوف لعمله بعد إخلاء سبيله. ٣١٧
- ٢٢ - ١٦ توافر عناصر القوة القاهرة في انقطاع أجير عن عمله. ٣١٩
- ٢٢ - ١٧ مدى إمكانية الاعتداد بالتقارير الطبية المعطاة من الخارج لإعطاء إجازة مرضية بنصف راتب. ٣٢١
- ٢٢ - ١٨ عدم ترتب أي نتائج قانونية على مباشرة العمل المخالفة للأصول. ٣٢٤
- ٢٢ - ١٩ إعادة متعاقدة إلى عملها تنفيذاً لقرار قضائي. ٣٢٦
- ٢٢ - ٢٠ اعتبار التقرير الطبي المرسل من الخارج مبرراً للغياب دون أن يشكل سنداً لإصدار قرار الإجازة المرضية. ٣٢٨
- IV الآراء التي أصدرها مجلس الخدمة المدنية بشأن تفسير وتطبيق أحكام القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١** ٣٣٠
- ١ - بيان الرأي بشأن الدرجات الاستثنائية المعطاة لأفراد الهيئة التعليمية بموجب المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦. ٣٣٠
- ٢ - بيان الرأي بشأن تطبيق أحكام المواد ١٠ و ١٤ و ١٥ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ في ضوء أحكام الفقرة الأولى من المادة التاسعة منه. ٣٣٣
- ٣ - بيان الرأي بشأن تحديد التعويض الشهري للمتعاقد في القطاع العام بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦. ٣٤٠
- ٤ - عدم جواز إفادة متعاقدة من الدوام النصفى المنصوص عليه في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - اقتصار النص على الموظفة الدائمة. ٣٥٠
- ٥ - بيان الرأي بشأن إمكانية تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على مستخدمي وأجراء ومتعاقدى مصلحة المدينة الرياضية. ٣٥٣
- ٦ - بيان الرأي بشأن رواتب طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في ضوء صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ومدى أحقيتهم في الدرجات الاستثنائية - عدم شمولهم بالقانون. ٣٥٥
- ٧ - بيان الرأي في احتساب تعويضات بعض المتعاقدين في وزارة الإعلام بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦. ٣٦٢
- ٨ - إمكانية الإبقاء على الدوام الخاص لبعض المتعاقدين في الإدارات العامة بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦. ٣٦٤
- ٩ - بيان الرأي بشأن تطبيق أحكام المادتين ١١ و ١٦ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦. ٣٦٥
- ١٠ - بيان الرأي بشأن إمكانية تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية. ٣٧٣
- V الآراء التي أبدتها مجلس الخدمة المدنية بشأن مشاريع واقتراحات قوانين** ٣٧٧
- ١ - مشروع قانون معاقبة جريمة التحرش الجنسي في أماكن العمل واعتبارها مانعة من التوظيف. ٣٧٧

الموضوع

الصفحة

٣٨٢	٢ - مشروع قانون عربي استرشادي بشأن مساعدة ضحايا الأعمال الإرهابية وإنشاء مؤسسة دائمة لحماية الضحايا وتخصيص نسبة من الوظائف لهم.
٣٨٨	٣ - مشروع قانون يتعلق بمنح إجازة أبوة.
٣٩٠	٤ - اقتراح قانون لتسوية أوضاع طلاب باسروا دراسهم الجامعية قبل حيازة شهادة الثانوية العامة.
٣٩٤	ثانياً : مصلحة المباريات والملفات الشخصية
٣٩٤	I- دائرة المباريات
٣٩٤	١ - المهام.
٣٩٤	٢ - المبادئ وآلية الإجراء.
٣٩٧	٣ - المباريات التي تم إجراؤها.
٣٩٧	٤ - إحصاءات.
٣٩٩	II- دائرة الملفات الشخصية
٣٩٩	١ - المهام والصلاحيات.
٤٠٠	٢ - إحصاءات.
٤٠١	أ - تعيين ونقل.
٤٠٢	ب - تثبيت.
٤٠٢	ج - ترفيع.
٤٠٣	د - انتداب.
٤٠٣	هـ - وضع خارج الملاك.
٤٠٣	و - استبعاد.
٤٠٤	ز - المشاركة في دورات تدريبية ومؤتمرات وورش عمل ولقاءات.
٤٠٤	ح - تقييم الأداء.
٤٠٥	ط - عقوبات.
٤٠٥	ي - لجان.
٤٠٥	ك - مكافآت.
٤٠٥	ل - إجازات بدون راتب.
٤٠٦	م - استثمارات جديدة.

الموضوع

الصفحة

٤٠٦	ن - تنويهات.
٤٠٦	س - تحديد عقود وفسخ عقود.
٤٠٦	ع - إنهاء الخدمة.
٤٠٩	٣ - تأليل المعلومات والملفات الشخصية
٤١١	القسم الثالث : إدارة الأبحاث والتوجيه
٤١١	أولاً: الصلاحيات والمهام.
٤١٤	ثانياً: أعمال إدارة الأبحاث والتوجيه.
٤١٤	١ - الدراسات التنظيمية الشاملة والجزائية.
٤١٤	أ - مشروع مرسوم تعديل ملاك مديرية الواردات في وزارة المالية.
٤١٨	ب - مشروع مرسوم تعديل ملاك وزارة العمل.
٤٢٦	ج - مشروع مرسوم إحداث دوائر في ملاك المديرية العامة لوزارة الإعلام.
٤٢٩	٢ - ملاكات الموظفين وأنظمة الأجراء.
٤٣١	٣ - استئجار الأبنية المدرسية والحكومية.
٤٣٧	٤ - الحاجة إلى التعيين والتعاقد والاستخدام.
٤٣٧	٥ - الحاجة إلى سيارات.
٤٤٣	٦ - أعمال دائرة التخصص.
٤٤٤	القسم الرابع : المصلحة الإدارية المشتركة
٤٤٤	أولاً: استلام وتسجيل وتوزيع البريد الوارد والصادر.
٤٤٨	ثانياً: شؤون العاملين في المجلس.
٤٤٨	ثالثاً: صيانة البناء والتجهيزات.
٤٤٩	رابعاً: المكتبة.
٤٤٩	خامساً: شراء المواد واستلامها.
٤٥٠	سادساً: الشكاوى والمراجعات والعلاقات العامة والإعلام.
٤٥٠	سابعاً: شؤون المعلوماتية.
٤٥٠	ثامناً: الشؤون المالية والمحاسبة.

المقدمة

كلمة رئيس مجلس الخدمة المدنية

نتقدم بالتقرير السنوي عن أعمال مجلس الخدمة المدنية للعام ٢٠١٧ حيث انطلق خلاله إفتتاح عهد من عناوينه «الإصلاح ومكافحة الفساد» وحكومة شعارها «استعادة الثقة».

أن تطلّعات الدولة للإصلاح الإداري واستعادة الثقة، تستهدف الإدارة العامة في ركنيها الأساسية، وهي العنصر البشري الذي تحتل عملية تحصيله وتطويره المكانة الأبرز في خطط التنمية التي تنتهجها الإدارة الحديثة، فالرواتب تفتقر إلى أسس التوازن بين غلاء المعيشة وقدرة الخزينة على تغطية أكلافها، والتنظيم الإداري الراهن لم يعد يتلاءم مع الدور والوظائف الموكلة إلى الإدارة، والموظفون يفتقرون إلى الكفاءة والمهارات والتدريب اللائق، فهي تشكو من بنية إدارية ضعيفة وقدرة محدودة على الأداء والإنتاجية، كما يشكو المواطن من تدني مستوى الخدمات وتعقيد الإجراءات والتأخير في إنجاز المعاملات، أمام هذا الواقع تظهر التحديات والصعوبات التي تواجهها الإدارة العامة في لبنان، إزاء تطوّر علم الإدارة واعتماده مفاهيم وأساليب حديثة، وتطوّر تكنولوجي متسارع، وتطلّع المواطنين للحصول على خدمة عامة ذات جودة عالية وبالسّعة القصوى دون تدخّل أو وساطة.

إننا ومن خلال ما يلحظه ويرصده مجلس الخدمة المدنية من تراجع وتدني انعكس على واقع حال الإدارة، نراها ضرورة ملحة في إلقاء الضوء على هذا الواقع ومستجداته وطرح المقترحات المناسبة والممكنة لمعالجته بما يلي:

– اعتماد سياسة للرواتب في القطاع العام وفق معايير علمية واقتصادية واجتماعية وآلية تحدّد كيفية تطور هذه الرواتب لتلاءم الأوضاع المعيشية، وتؤمن للموظف راتباً يلي احتياجاته ويمنعه من القيام بأعمال تحطّ من كرامة الوظيفة أو تسيء إليها ومن تقاضي رشاً وإكراميات بحجة تدنيّ الدخل الفردي، ويساهم في استقطاب أصحاب الكفاءات للدخول إلى الوظيفة العامة، مع الأخذ بالاعتبار قدرة الخزينة على تحمل كلفة الزيادة الناجمة عن تحويل سلاسل رواتب الموظفين تجنّباً لما يمكن أن يؤديه من تضخم يستهلك هذه الزيادة ويجوّلها إلى زيادة تدوير الأزمة ولا تحلّها جذرياً .

وعلى هذه الأسس كان لمجلس الخدمة المدنية دوراً في وضع مشروع قانون يتناول رواتب الموظفين وسائر العاملين في القطاع العام وتعويضاتهم كما شارك في مناقشة المشروع في جلسات لجنة الإدارة والعدل في مجلس النواب، فكان ان صدر بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ القانون رقم ٤٦ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتقاعدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية)، وضع فيه المشترك أحكاماً تضمنت إصلاحات لجهة زيادة الرواتب والتعويضات وتوحيد السلاسل المختلفة يقابلها زيادة في ساعات دوام العمل الأسبوعي وتخفيض الحد الأقصى لساعات العمل الإضافي، ولجهة وجوب قيام الحكومة وحثها على اقتراح الإجراءات الملائمة لتقليص وارشاد كتلة الانفاق على الرواتب والأجور وملحقاتها ووضع نظام موحد للتقديرات الاجتماعية لجميع العاملين في القطاع العام وإعادة النظر بسياسة دعم ومساهمات الدولة في الصناديق وتحديد الانفاق وتقييم أداء الموظفين.

وتبعه صدور القانون رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٨) أوجب على الحكومة إلغاء عدد من المؤسسات العامة والمصالح المستقلة، ونص على تحديد تعويض أعمال اللجان في مباني ومراكز الإدارة وعلى تعديل النصوص المتعلقة بقيم المكافآت السنوية تخفيضاً وعلى عدم إمكانية نقل اعتمادات إضافية من الرواتب وملحقاتها إلى المكافآت والأعمال الإضافية.

ان جملة الاصلاحات التي أقرها المشترك حال المباشرة والإسراع في تنفيذها جميعاً وإعمال الرقابة على تطبيق أحكامها تطبيقاً صحيحاً وهي تستوجب تفعيلاً وتشدداً في المراقبة والمحاسبة بحيث يكون الراتب وملحقاته والتعويضات موازية لخدمة فعلية تحقق هدف المرفق العام وعلى قدر الإنتاجية التي يبذلها الموظف والنفع الذي يعود به أدائه على الإدارة، من شأنها أن تنعكس ايجاباً على تقدم وارتقاء مستوى الإدارة العامة، وعلى ضبط الانفاق في المال العام وتقليصه وبالتالي التخفيف من عجز الموازنة، كما من شأنها تحقيق إيفاء لبنان بالتزاماته الدولية بإجراء اصلاحات ارتبط بها في المؤتمرات الدولية المانحة.

- إعادة النظر في الهيكليات القائمة بما تقتضيه من دراسة النصوص التنظيمية الحالية المتعلقة بهيكليات الإدارات العامة والمؤسسات العامة ومقارنتها مع المستجدات التي يتطلبها دور المرفق العام الذي تديره بعد ظهور مهام جديدة في قطاعات عدة كالنفط والاتصالات والبيئة وغيرها، وتضمن هذه الهيكليات وحدات تقوم على الاحتراف والتخصص في مهامها وتحديد الهيكلية المناسبة لكل إدارة عامة ومؤسسة عامة، وترشيق

وتقليل حجم المصنم منها المرتفع في عدد الفائض من الموظفين فيها وتبسيط المعقد منها التي يتطلب إنجاز المعاملات لديها إجراءات متعددة وأخذ رأي أكثر من إدارة فيها ودرسها وعرضها على أكثر من موظف، والتنسيق بين الوحدات الإدارية على نحو يؤمن التكامل في ما بينها ويحول دون الإزدواجية والتشابك والتضارب في الصلاحيات.

إن المبادئ والأهداف المرسومة لهيكليات القطاع العام على النحو المتقدم بيانه وردت وترد في الكتب والقرارات التي يصدرها مجلس الخدمة المدنية عند عرض المعاملات المتعلقة بهذه الهيكليات عليه مستنداً إلى الدراسات والتحقيقات التي تجريها إدارة الأبحاث والتوجيه في هذا المجلس مرشداً الإدارة إلى الاهتمام بها.

ولأن عقوداً مرت على جهاز الدولة المركزي المنشأ بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ ورغم التعديلات التي طرأت عليه وآخرها القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧، كان لا بد من الالتفات إلى بعض الوزارات والمؤسسات العامة التي انتفت الجدوى الإدارية والاقتصادية والمالية من إنشائها واستمرارها وذلك بإصدار النصوص التي تقضي بإلغائها أو بدمجها، فكانت أولى الخطوات إصدار المرسوم رقم ٩١٩ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٠ المتعلق بتسوية أوضاع العاملين في الصندوق المركزي للمهجرين باعتبار بعض العاملين فيه من الفائض تمهيداً لإقفاله وأن مجلس الخدمة المدنية هو في طور إنجاز توزيع هذا الفائض على الإدارات العامة والمؤسسات العامة التي أبدت رغبتها في التعاقد معهم، وتلاه المرسوم رقم ٣٣٩٧ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٦ المتعلق بتسوية أوضاع بعض العاملين في مجلس الجنوب تمهيداً لإقفاله وأن مجلس الخدمة المدنية هو في صدد التحقق من الحاجة أو عدم الحاجة للعاملين المعنيين، ثم أعد مشروع قانون يتعلق بإلغاء وزارة المهجرين وفق برنامج وخطة عمل مرحلية أبدى هذا المجلس رأيه بتقليل مدة خطة العمل بحيث لا تتجاوز فترة البرنامج نهاية العام ٢٠١٩ وانتهى إلى الموافقة على السير بالمشروع نظراً لما يحققه من حفاظ على المال العام وضبط المالية العامة.

واستتبعت بالمادة ٤٣ من القانون رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٨) المتعلقة بإلغاء عدد من المؤسسات العامة والمصالح المستقلة أوجب فيها المشتري على مجلس الوزراء خلال مهلة اقصاها ٢٠٢٠/١٢/٣١ إلغاء المؤسسات العامة التي يرى انتفاء الجدوى الاقتصادية والخدماتية من استمرارها ودمج المؤسسات العامة الملغاة، وأولى لجنة مشكلة لهذه الغاية وضع لائحة بها كما أوجب على الوزراء المختصين رفع مقترحاتهم بهذا الشأن، غير أن نص المادة ٤٣ المذكور، وبعد الطعن فيه، أُبطل بموجب القرار رقم ٢٠١٨/٢ الصادر عن المجلس الدستوري بتاريخ ٢٠١٨/٥/١٤ لعدم جواز تضمين قانون الموازنة

العامة مثل هذه النصوص، مما يقتضي معه استكمال هذه الخطوات لا سيما إعادة إقرار المادة ٤٣ بنص تشريعي جديد تُضاف إليه أحكام مماثلة تتعلق بإلغاء بعض الإدارات العامة للغاية ذاتها، لما تحقّقه من إجراءات إصلاحية لجهة الحفاظ على المال العام وترشيد الإنفاق.

- إحداث إدارة ترقية للوظائف والكفاءات، فالحاجة لتجديد الموارد البشرية في الإدارة مستمرة مع تطوّر مهام الوظائف، مما يستتبع تأمين موظفين ذوي مؤهلات ومهارات عالية ومتنوعة يقتضي معه تحديد الاحتياجات الحقيقية للإدارة وترقب الاحتياجات المستقبلية وتبليتها بعد قيام مهام جديدة للدولة بحيث لم تعد المؤهلات المطلوبة كشرط للتعين تتلاءم مع مهام ومسؤوليات هذه الوظائف والكفاءات المطلوبة في شاغليها، الأمر الذي يستوجب اعتماد توصيف وتصنيف الوظائف وفق تسميات وشروط تعيين تتلاءم مع مهامها ووضع خطط لاستقطاب الموارد البشرية، لذلك كان الانطلاق من مشروع قانون أعدّه مجلس الخدمة المدنية ثواب نصوّبه التطوّر الذي طال مفهوم الوظيفة العامة والإدارة الحديثة لهذه الجهة، فتضمّن إحداث إدارة مركزية للموارد البشرية في هذا المجلس على أن تستتبع بوحدات للموارد البشرية يقتضي إنشاؤها في الوزارات، غير أن المشروع رغم ضرورته لم يصدر، ونأمل مع إنطلاق عجلة التشريع أن يأخذ مساره إلى الإقرار.

- التدريب المستمر لزيادة كفاءة الموظفين ومعارفهم، حيث تتولى الادارة دراسة الاحتياجات التدريبية، ومن ثم تقييم التدريب ومدى استفادة الموظف منه وانعكاسه على انتاجيته، ولقد كان لمجلس الخدمة المدنية دوراً في إصدار القرارات المتعلقة بتنظيم وإجراء العديد من دورات الإعداد والتدريب الخاصة والعليا للموظفين والعاملين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات والتي يقوم بها المعهد الوطني للإدارة بوصف المجلس قائماً بأعمال مجلس إدارته وبوصفه سلطة الوصاية، ورغم الصعوبة التي واجهها نتيجة إحصاء بعض الإدارات العامة عن إبلاغ وإرسال موظفيها للمشاركة في هذه الدورات أصرّ المجلس على ضرورة إبلاغ جميع الموظفين المعنيين وإلتحاقهم بها، كما أن مجلس الخدمة المدنية، وبالاتناد إلى ما تُنجزه دائرة التخصص في الخارج في إدارة الأبحاث والتوجيه وفق المهام المناط بها، وافق على إيفاد موظفين إلى الخارج للاشتراك في دورات تدريبية وتخصّصية بعد التواصل مع الجهات الإقليمية والدولية لتأمين نفقات الاشتراك والسفر والإقامة على عاتق الجهات المذكورة، وكان حرص هذا المجلس على عدم تحميل الخزينة اللبنانية أية نفقة متوخياً في ذلك رفع مستوى الأداء الوظيفي والتوفير في المال العام في آن معاً.

- إجراء تقييم لأداء الموظفين وإنتاجيتهم وتوثيق المعلومات المتعلقة بكفاءتهم المسلكية وسيرتهم وتزويد مجلس الخدمة المدنية بلائحة تتضمن نتيجة تقييم الأداء المستندة إلى أسس ومعايير محددة وفق ما تقتضيه أحكام نظام تقييم الأداء تمهيداً وتسهيلاً للمساءلة والمحاسبة من جهة والتحفيز والتقدير من جهة أخرى وذلك في ظل ما هو قائم من شوائب تمثلت في إمتناع الرؤساء التسلسليين في معظم الإدارات عن إجراء هذا التقييم أو الاقتصار على إرفاقه بعقود المتعاقدين دون الموظفين باعتبار أن تجديد العقود معلق على تقييم الأداء أو تحويل هذا التقييم إلى عقوبة للتشفي والانتقام من الموظف، أو وضع تقييم غير مستند إلى وقائع صحيحة، مما يستدعي إعادة النظر في نصوص هذا النظام ووضع أحكام جديدة تتضمن معايير تعكس صحة تقييم أداء الموظف وتُلزم الرئيس التسلسلي بإجراء هذا التقييم وتُرَبِّب المسؤولية حال الامتناع عن القيام بهذا الموجب، وإن مجلس الخدمة المدنية في صدد إعداد مشروع قانون جديد لتقييم أداء الموظفين وذلك لأن نظام تقييم الأداء النافذ لم يعد يتلاءم والمفهوم الحديث للأداء على نحو يرتبط وجود الموظف في الخدمة واستمراره فيها بمستوى إنتاجيته وأدائه، ولأن المادة الخامسة والثلاثين من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ أوجبت على الحكومة وضع مشروع قانون حديث لتقييم الأداء الوظيفي في ضوء التوصيف الوظيفي في مختلف الملاكات الإدارية يأخذ بعين الاعتبار معايير الانتاجية والكفاءة ولحين إقرار هذا المشروع فإن هذا المجلس لا يزال مستمراً في أعمال رقبته على تقييم الأداء عبر مراسلة الإدارات العامة وتذكيرها بوجوب تضمين الملف الشخصي لكل موظف تقييم أدائه السنوي، وعبر القرارات التي تصدرها هيئة الاعتراضات العليا للنظر في الاعتراضات التي يتقدم بها الموظفون على تقييم الأداء حيث أصدرت في العام ٢٠١٧ قرارات بتت في اعتراضات تقدم بها موظفون على تقييم أدائهم وقضت بتعديل علامات التقييم المعترض عليها وبتحديد درجاتها.

- اعتماد الحكومة الإلكترونية في جميع الإدارات وسائر أجهزة القطاع العام، ففي ظل تطور تكنولوجيا المعلومات والعصر الرقمي ووسائل الاتصال الحديثة أصبح من الضروري مواكبتها ودمجها في الوظيفة العامة من خلال إعادة تكوين البنية التحتية المعلوماتية وتبسيط الإجراءات الإدارية وتوحيدها وتقديم المعاملات ومتابعتها عبر الطرق الالكترونية، وذلك إنجازاً للمعاملات بالسرعة القصوى وتجنباً لتعرض المواطن والافراد به للمساومة والوساطة واستغلال النفوذ وتحقيق منافع خاصة، وقد أطلقت وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية مشروع الحكومة الإلكترونية والتحول الرقمي انتهت فيه إلى وضع مسودة الاستراتيجية الوطنية للتحول الرقمي، آملين

من جميع المراجع المعنية تعميمه وتنفيذه في إجراءات وتأمين الخدمة العامة للمواطن بهدف تعزيز الشفافية والنزاهة والإدارة الرشيدة للأموال العمومية.

وإنطلاقاً من الأهداف والخطط التي يرسمها مجلس الخدمة المدنية للإدارة العامة وفي إطار الصلاحيات الواسعة والشاملة التي أناطها به قانون إنشائه ومرسوم تنظيمه والنصوص الأخرى، جهدتُ وعلى خطى من سبقني في رئاسة هذا المجلس على ابقائه في الموقع الرائد مضطلعاً بدوره الرقابي والاستشاري المشهود له ومحصناً في كل تأثير أو تدخل في قناعاته، آزرني في ذلك عضوا هيئة المجلس بما يَحْتَرِزُه من علم وكفاءة وموضوعية انعكس إيجاباً على عمل الهيئة، ومراقبون يتفانون في المثابرة على العمل الجدي الدؤوب مستوحين في دراسة الملفات ومقاربتها الأحكام القانونية والقواعد العامة، وموظفون حريصون على تسيير المعاملات بدقة وسرعة متناهية، يستحقون معها جميعاً الشكر والتنويه والاعتزاز والفخر، وعلى هذا النهج من العمل تصدر قرارات وكتب هذا المجلس متوخية التقيد بمبدأ الشرعية ومُتَّسمة بالنزاهة والتجرد والحياد كما في إدائه لسائر مهامه سواء من ممارسة دوره الرقابي على أعمال الإدارة، أو في اختيار الموظفين عبر آلية التعيين أو عبر المباريات التي يجريها هذا المجلس، أو في الرقابة على المؤسسات العامة التي تخضع لوصايته أو بتحديث النصوص التي ترعى عمل المجلس.

في الرقابة على أعمال الإدارة:

استناداً إلى الدور الرقابي المناط به، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وإنطلاقاً من حرصه على أن تأتي أعمال الإدارة بهذا الشأن متوافقة ومبدأ الشرعية وتخصيماً لها من الطعن فيها وإبطالها، سعى مجلس الخدمة المدنية إلى التصويب والتنبيه والتوصية فأبدى، وفي أكثر من كتاب صادر عنه، رأيه بعدم الموافقة على السير بمشاريع قوانين لها طابع استثنائي وتمس المبادئ الأساسية التي ترعى الوظيفة العامة وتخالف قاعدة الشمول والعمومية التي يجب أن تتصف بها القوانين ومنها المشاريع التي تُجْزِئُ المباراة المحصورة بفئة معينة من العاملين في القطاع العام بما يخالف الأحكام الدستورية المنصوص عليها في المادتين السابعة والثانية عشر من الدستور، والمشاريع التي تؤدي إلى تثبيت المتعاقدين في الإدارات العامة في ملاكاتها خلافاً لقاعدة سنوية العقد، أو إلى تثبيت موظفين بوظائف قيادية كلفوا بصورة غير قانونية القيام بمهامها، وهو نهج استثنائي في التعيين والترافع يخالف مبادئ المساواة والكفاءة والجدارة ويُلْغِي الشروط المطلوبة كالمؤهل العلمي والمباراة بما تُشكِّله من

ضمانات أساسية يؤدي عدم مراعاتها إلى إشغال الوظائف من أشخاص تفتقر إلى مقومات تولي الوظيفة العامة.

وتبين في معرض دراسة المعاملات الواردة إلى مجلس الخدمة المدنية، أن عدداً من المخالفات الإدارية للأحكام القانونية يتم ارتكابها تحت ستار تسيير المرفق العام وقد اتخذت طابع الاستمرارية بحيث أصبح المستفيدون منها يتذرعون بها للإدلاء بحقوق مكتسبة ناشئة عنها، فكان لزاماً تنبيه الإدارة إلى أخطارها وما ينتج عنها من آثار سلبية ساهمت في تراجع مستوى الإدارة واتساع رقعة الفساد:

فأمام تنامي ظاهرة التكليف التي تشهدها الإدارات العامة بممارسة موظفين لمهام وظائف أعلى من تلك المعيّنين فيها وتولي دوائر ومصالح ومديريات، كان مجلس الخدمة المدنية يلفت إلى ما يشكّله التكليف من حالة غير قانونية محظرة بموجب المادة ٤٩ من نظام الموظفين وتؤدي إلى اشغال مراكز وظيفية ممن لا يستوفون الشروط المطلوبة لتولي مهامها (تكليف محرر أو سائق بمهام رئيس مصلحة)، مما انعكس سلباً على حسن سير العمل نتيجة إنعدام الكفاءة في الموظف المكلف وضياع المسؤوليات وغياب المساءلة والمحاسبة، الأمر الذي يقتضي معه منع اللجوء إلى التكليف والعمل على ملء المراكز الشاغرة وفق الأوضاع القانونية المقررة وذلك عبر التعيين بالأصالة أو الإنابة أو الوكالة وغيرها من الأوضاع التي لحظها نظام الموظفين.

وقيام بعض المراجع الإدارية بإجراء مناقلات بين موظفيها بذكرات أو قرارات دون التقيد بالأصول القانونية المنصوص عليها في نظام الموظفين (المواد ٤١ و ٤٢ و ٤٣) وهي صيغ جوهرية لا سيما موافقة مجلس الخدمة المدنية أو استطلاع رأيه قبل إجراء النقل، ووجوب تعليل هذه القرارات، مما جعل هذه المناقلات بمنأى عن أية رقابة مسبقة للتحقق من الاعتبارات التي بنيت عليها وهي اعتبارات يقتضي أن تكون مستمدة من صالح الخدمة، علماً أن النقل وفق أسس ومعايير موضوعية تراعي تلبية حاجة الإدارة وتأمين التنوع في الأداء الوظيفي والحوّول دون تشكيل شبكة مصالح، يشكل ضرورة من المفيد اللجوء إليها شرط التقيد بالأصول القانونية وعدم تحويل السلطة في اعتماد النقل لغاية إفادة الموظف المنقول من منافع خاصة، أو لاتخاذ إجراءات تأديبي مقنّعة.

والتعاقد والاستخدام وإجارة الخدمة وأعمال بالفاتورة بأجر شهري، بصورة مباشرة بين الإدارة والأشخاص المعيّنين وبأعداد كبيرة وغير مسبقة باتباع الصيغ والأصول والقواعد المقررة بهذا الشأن فتتم دون الاستحصال على موافقة مجلس الوزراء ودون الخضوع لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية (فيما يتعلق بالمتعاقدين) ومتضمنة

تحديد تعويضات المتعاقدين على نحو يتجاوز بكثير رواتب الموظفين الذين يقومون بمهام مماثلة، يُرهق الإدارة بفائض مجهول الكفاءة والاختصاص، الأمر الذي كرّره مجلس الخدمة المدنية بالتنبيه إلى اقتضاء التقيد بالأحكام القانونية في تقدير حاجة الإدارة إلى المتعاقدين بتحديد أعدادهم ومؤهلاتهم وتعويضاتهم، واجتيازهم المباراة المنصوص عليها في المادة ٨٧ من نظام الموظفين، ومنع استخدام الأجراء بكافة أشكاله إلا بعد أخذ موافقة مجلس الوزراء، على ما تتضمنه قوانين سلاسل الرواتب المتعاقبة، وكان لهذا المجلس موقفاً من بعض قرارات مجلس الوزراء التي خالف فيها مجلس الخدمة المدنية ووافق على طلبات وزراء بالتعاقد المباشر فكان أن طلب هذا المجلس إعادة النظر فيها، كما أوصى بوجوب اقتصار التعاقد على تلبية حاجة الإدارة من أصحاب المعارف والمؤهلات الخاصة الفنية والتقنية المتميزة دون غيرها من المهام الملحوظة وظائفها في الملاكات.

في آلية وشروط التعيين في الفئتين الأولى والثانية:

لقد حرص المشتري على أن يولي التعيينات في الوظائف القيادية، ولا سيما في الفئتين الأولى والثانية، أهمية قصوى، ولأن التعيين فيها لا يتم عبر المباراة، أحاطها بالضمانات القانونية والشروط المتعلقة بالكفاءة والاختصاص، فأخضعها لرقابة مجلس الخدمة المدنية مستوجباً موافقته، ليحول دون التعيين الكيفي، ول يتم التحقق من توافر شروط التعيين والكفاءة والجدارة.

ولتحديد الوظيفة العامة وإبعادها عن تأثير السياسة وضغوطها، وضع مجلس الوزراء آلية للتعين بقراره رقم ١٢ تاريخ ٢٠١٠/٤/١٢، في الفئتين الأولى والثانية، تضمن وصول أصحاب الكفاءة والاختصاص، وأوكل هذه المهمة في ما خص وظائف الفئة الأولى للجنة تضم الوزير المختص ورئيس مجلس الخدمة المدنية ووزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية، عملت على اتباع المعايير الموضوعية في اختيار الكوادر العليا سواء من داخل الملاك الإداري العام أو من خارجه وفقاً لأسس تتوافق وطبيعة الوظيفة المنوي اشغالها.

وبعد إعداد جداول بالموظفين المرشحين المؤهلين للاشتراك في المقابلات واستناداً إلى تعاون مع التفيتش المركزي والهيئة العليا للتأديب وديوان المحاسبة تُبَيَّن أهلية المشول أمام اللجنة، أُجريت في مجلس الخدمة المدنية وفي السنوات التي سبقت هذا التقرير مقابلات عدة لملء مراكز المدراء العامين في الملاك الإداري العام وُرفعت لوائح بأسماء المرشحين الذين تم اختيارهم لكل وظيفة لتنتهي بعد موافقة مجلس الوزراء إلى إصدار مراسيم التعيين

وملء الشغور الذي كانت تعاني منه، حيث لم يبقَ حالياً في ملاكات الإدارات العامة سوى إحدى عشر وظيفة شاغرة في الفئة الأولى من بينها خمس وظائف غير خاضعة لآلية التعيين (ثلاثة مراكز في المديرية العامة لرئاسة الجمهورية ومركزان إثنان في المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء) لينخفض عدد الشغور إلى ست وظائف يخضع ملؤها لآلية التعيين (وزارة الخارجية والمغتربين، وزارة الداخلية والبلديات، وزارة المالية، وزارة الأشغال العامة والنقل، وزارة التربية والتعليم العالي) بما يُعادل ٧,٥ % من مجموع وظائف الفئة الأولى والبالغ عددها ٧٩ وظيفة.

كما أنه وتطبيقاً للآلية المنوه عنها اعلاه عمل المجلس في العام ٢٠١٧ ، على استكمال ملء المراكز الشاغرة في الفئة الأولى في المؤسسات العامة، وبالتعاون مع وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية تم تحضير ودراسة ملفات المرشحين لمراكز رؤساء مجالس إدارة / مدراء عامين، فأجريت المقابلات لكل منها وتم رفع أسماء ثلاث إلى رئاسة مجلس الوزراء فيما خص كل من المؤسسات العامة والمرافق التالية:

- رئيس مجلس إدارة الهيئة اللبنانية لسلامة الغذاء ومركز نائب رئيس مجلس إدارة الهيئة المذكورة بتاريخ ٢٠١٧/١/١٩.

- رئيس مجلس الإدارة / مدير عام شركة تلفزيون لبنان بتاريخ ٢٠١٧/٥/٦.

- رئيس مجلس الإدارة / مدير عام المعهد الوطني العالي للموسيقى - الكونسرفتوار بتاريخ ٢٠١٧/٨/٧.

- رئيس مجلس الإدارة / مدير عام المكتبة الوطنية بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٣.

- رئيس مجلس الإدارة / مدير عام الهيئة العامة للمتاحف بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٦.

لا بد من التنويه إلى أنه وعبر آلية التعيين في وظائف الفئة الأولى تم تحقيق نسبة متقدمة لمشاركة المرأة في تولي هذه الوظائف إذ بلغ المجموع العام للسيدات اللواتي يشغلن مراكز في الفئة الأولى في الإدارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية ٤٠ سيدة، منها ٢٠ مركزاً خضع فيها التعيين للآلية المذكورة وهي موزعة على ١٨ وظيفة من أصل ٥٤ في الإدارات العامة بما نسبته ٣٣,٣ %، و ٢ من أصل ٩ في المؤسسات العامة المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية بما نسبته ٢٢,٢ %، إضافة إلى ٢٠ وظيفة من الفئة الأولى في السلك الخارجي تشغلها سيدات وهي غير خاضعة لآلية التعيين.

مشكلةً تواجهها اليوم آلية التعيين في الفئة الأولى وهي أن بعض المقابلات التي أجرتها اللجنة لبعض المؤسسات العامة ورفعت أسماء بها، لم تقترن بصور مراسيم التعيين ذات الصلة، أو ان مراسيم تعيين صدرت

وتضمنت أسماء لم تكن مدرجة في اللائحة المرفوعة من اللجنة أو لم تكن في قائمة المرشحين للمركز الذي أجريت المقابلات لملئه، وذلك كله لاعتبارات خارجة عن تلك التي نصبو إليها، هذه الاعتبارات هي التي أملت على البعض المناداة بإلغاء الآلية، الأمر الذي أثر سلباً على إنجاز جميع التعيينات، كما ان الامتناع عن المباشرة في الإجراءات المتعلقة بتعيين رؤساء مجالس هيئات ناظمة أنشأت وحلت محل مديريات عامة ألغيت بنصوص قانونية، كالهيئة الناظمة للطيران المدني، أدى إلى تعطيل تطبيق قوانين صدرت بهذا الشأن وإلى عرقلة حسن سير المرفق العام.

إزاء ما تقدم إن مجلس الخدمة المدنية يتمسك بآلية التعيين في الفئة الأولى ويؤكد على اعتمادها لما تحققه من وصول أصحاب الكفاءات المناسبة للمراكز القيادية وتجنيد الوزراء المعنيين التعرض للضغوطات والتدخلات وهي الغاية التي توخاها مجلس الوزراء من اقرار الآلية وبالتالي يقتضي الحفاظ عليها والإصرار على إبقائها. كما نرى في إطار التعيين في الفئتين الأولى والثانية ضرورة وضع النصوص التي تتضمن تحديد الشهادات العلمية وشروط التعيين الخاصة والإضافية وفق طبيعة ومهام كل منها لا سيما في كل من وظائف الفئة الأولى بعد أن تم إلغاء هذه الشروط، وذلك تطبيقاً لمبدأ التخصص الوظيفي.

في المباريات:

ان اعتماد المباراة شرطاً للتعين أو للتعاقد أو للاستخدام في الوظيفة العامة أصبح يشكل قاعدة راسخة مستقرة وثابتة عمدها المشترع إلى تكريسها في أحكام المرسومين الاشتراعيين رقم ١١٢ (نظام الموظفين) ورقم ١١٤ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) الصادرين بتاريخ ١٢/٦/١٩٥٩، وإلى التمسك بها وتعميمها على وظائف جميع أشخاص القانون العام ولم تعد تقتصر على الوظائف الملحوظة في ملاكات الإدارات العامة، فالقانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٣/٤/٢٠٠٤ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠٠٤) أخضع في المادة ٥٤ منه التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة - باستثناء مصرف لبنان - لمباراة وفقاً للشروط المطلوبة للتعين أو الاستخدام في كل منها، والقانون رقم ٢٣ تاريخ ٥/٩/٢٠٠٨ عدّل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ بحيث أصبح التعاقد في الإدارات العامة يتم بموجب مباراة تجرى وفقاً للأصول، وقد صدر التعميم رقم ٢٥/٢٠٠٨ تاريخ ١٦/٩/٢٠٠٨ متضمناً ان كل تعاقد مهما كان نوعه أو شكله يتم خلافاً للأحكام الجديدة للمادة ٨٧ يُعتبر باطلاً وعدم الوجود، كما صدر التعميم رقم

١٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/١٠ ليؤكد على كل المؤسسات العامة والمصالح والصناديق العامة والمجالس والهيئات غير الخاضعة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية، باستثناء مصرف لبنان، وجوب التقيد بأحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ وطلب من التفتيش المركزي مراقبة حسن التطبيق.

لذلك حرص المجلس عند دراسته طلبات إجراء مباريات ملء المراكز الشاغرة في الفئات الثالثة والرابعة والخامسة في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، على وضع أنظمة للمباريات تتضمن، إضافة إلى الشروط العامة والخاصة المتعلقة بالوظيفة، تدابير تتيح وتسهل ممارسة حق الترشح للوظيفة بما يتوافق والقاعدة الدستورية التي تضمن حق اللبنانيين في تولي الوظائف العامة دون تمييز بينهم، ووضع معايير موضوعية تتعلق بالاستحقاق والجدارة أساساً للنجاح، والالتزام عند السير بإجراءات المباراة بمبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والشفافية والدقة في إعلان النتائج المعبرة عن كفاءة الناجحين، متعاونين في ذلك مع لجان يتم اختيار أعضائها بدقة من أصحاب الاختصاص المشهود لهم بالكفاءة والسمعة والأخلاق والحياد والتجرد، بحيث انعكست مصداقية في إعلان النتائج وترتيب النجاح. وعلى الأسس والمعايير المتقدم بيانها أعلاه، أجرى مجلس الخدمة المدنية وفي الفترة المشمولة بالتقرير مباريات للتعين في وظائف والتعاقد على مهام أوردنا ذكرها تفصيلاً في القسم الثاني من هذا التقرير، بعد أن تمت بناء على طلب وإلحاح الإدارات العامة والمؤسسات العامة بملء الشواغر لديها واستناداً إلى موافقة مجلس الوزراء على إجراءاتها، وتم إبلاغ نتائجها إلى الجهات المعنية بها في المهل المحددة، كما أجرى المجلس رقبته على مشاريع المراسيم ومشاريع القرارات العائدة لها، غير أن مراسيم تعيين وقرارات استخدام المرشحين الناجحين في هذه المباريات لم تصدر لأسباب معزّوة إلى عدم التوازن الطائفي بين الناجحين فانضمت إلى سابقات لها لم تقترن بدورها بالتعيين لليلة ذاتها، مما أثر سلباً على حقوق الناجحين في التعيين ضمن المهل المحددة للعمل باللوائح، وعلى مصلحة الإدارة في تلبية حاجتها لملء الشغور التي تعانيه كما على المصلحة العامة وواجب الدولة في تأمين فرص العمل لمواطنيها، وإن هذا المجلس وتغدياً للنتائج الناجمة عن التأخر والامتناع عن التعيين وبهدف الحفاظ على المال العام الذي يُوجب الاقتصاد والتوفير في نفقات إجراء مباراة أخرى للوظيفة ذاتها، وفي إطار الصلاحيات المناطة به وأمام هذا الواقع المؤسف لم يكن أمامه إلا اللجوء إلى اعتبار أن المباشرة من قبل الإدارة في معاملات التعيين وإحالتها إلى مجلس الخدمة المدنية لإجراء رقبته عليها قبل مرور المهلة القانونية للعمل بلائحة الناجحين في المباراة بمثابة قطع لهذه المهلة.

ان الحل لقضية المئات من الناجحين في مباريات أجراها هذا المجلس والمعلقة آمالهم على التعيين، هو في تطبيق الأحكام القانونية والدستورية تطبيقاً صحيحاً فالمادة ٩٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ أوجبت مراعاة أحكام المادة ٩٥ من الدستور في تعيين الموظفين، والمادة ٩٥ التي أُحيل إليها ألغت قاعدة التمثيل الطائفي ونصت على اعتماد الاختصاص والكفاءة في الوظائف العامة والقضاء والمؤسسات العسكرية والأمنية والمؤسسات العامة والمختلطة باستثناء وظائف الفئة الأولى. فتكون قاعدة التمثيل الطائفي في الوظائف التي أُجريت مباريات لإشغالها في الفئات الثالثة والرابعة والخامسة، قد أُلغيت ويقتضي إصدار المراسيم والقرارات ذات الصلة تجنباً لمخالفة الأحكام القانونية والدستورية لعلّة تجاوز حد السلطة.

في الرقابة على المؤسسات العامة:

١ - تعاونية موظفي الدولة:

بوصفه المرجع المختص لإصدار القرارات المتعلقة بتعديل الأنظمة المنصوص عليها في المادة ١٧ من قانون إنشاء تعاونية موظفي الدولة، وبوصفه سلطة وصاية على قرارات التعاونية والخاضعة للتصديق، ساهم مجلس الخدمة المدنية مع التعاونية في تأمين متطلبات وحسن سير المرفق العام الصحي والاجتماعي فهي وبموجب نصوص إنشائها مؤسسة عامة مستقلة ذات طابع اجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري، تتولى إدارة وتسيير مرفق التقديمات الصحية والاجتماعية لموظفي الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيه مجلس الخدمة المدنية، ولا تقتصر خدماتها على المنتسب بل تشمل أيضاً أفراد عائلته وذوي عهده، حيث يزيد عدد المستفيدين من خدماتها على الثلاثمئة وخمسين ألفاً، يعوز شريحة كبيرة منهم ثمن دواء ونفقة علاج، فتقوم التعاونية بتوفير العناية الطبية والاستشفائية، فضلاً عن التقديمات لمواجهة الأعباء المعيشية من منح ومساعدات اجتماعية (منح زواج، ولادة، تعليم، وفاة...) وقد بادرت التعاونية ومعها هذا المجلس إلى فتح مكاتب وفروع تؤدي إلى تسهيل إفادة المنتسبين ومن هم على عهدهم في المناطق التي تغطيها هذه الفروع والمكاتب وإلى انجاز معاملاتهم بسرعة وتجنبيهم مشقة الانتقال إلى أماكن بعيدة لتقديم طلباتهم وحصولهم على التقديمات المستحقة بالسرعة الممكنة، وتخفيف الضغط عن العاملين في فرع بيروت وذلك تطبيقاً للاحصارية الإدارية التي تنتهجها.

كما عملت التعاونية على إصدار قرارات تضمنت إنجازات على صعيد التقديمات الصحية فأضافت إلى لائحة الأمراض المستعصية مرض التليف الرئوي وأقرت التغطية الكاملة للنفقات الاستشفائية الناجمة عن العلاج الكيميائي بنسبة ١٠٠ % ، وأضافت عمليات استشفائية وفحوصات مخبرية جديدة على اللائحة القائمة.

إن تعاونية موظفي الدولة بما تقدمه من خدمات تخفف عن كاهل الموظف أكلاف أعباء الحياة المعيشية وإزالة الهم اليومي لينعكس ايجاباً على أدائه الوظيفي، تساهم في تعزيز ثقافة الاهتمام بالعنصر البشري، وهذا ما نلاحظه منذ تسلّمنا مهامنا في مجلس الخدمة المدنية حيث تتولى هذا المرفق إدارة عالية الكفاءة تمثلت بمدير عام ومجلس إدارة، وإن كان غير مكتمل الأعضاء، ومعززة بعناصر وقدرات بشرية مؤهلة ومتخصصة فهي تعمل على تأمين الرعاية الصحية والاجتماعية بإنجاز المعاملات المتعلقة بها بجدية ودقة وكفاءة وحرفية وسرعة يشهد لها المتعاملون معها، على الرغم من الصعوبات المالية وفي ظل ازدياد عدد المنتسبين والمستفيدين من تقديماتها، مما هيا لها سبل النجاح والتميز وجعلها وبفضل هذه الإدارة محل ثقة العاملين فيها والمستفيدين من تقديماتها على السواء، لما تضعه من خطط وانظمة ومقررات تستهدف تحقيق الغاية من إنشائها ورفع مستوى التقديمات التي تتناولها، بحيث استحققت بامتياز تسميتها بـ « المؤسسة الإنسانية ».

٢ - المعهد الوطني للإدارة:

لأن نجاح الإدارة يتوقف على حسن اختيار العناصر البشرية الكفؤة والمؤهلة وعلى تطوير معارفها وصقل مهاراتها عبر الإعداد عند دخولها الوظيفة والتدريب المستمر لها خلال حياتها الوظيفية، فإن للمعهد الوطني للإدارة دوراً هاماً في إعداد القيادات الإدارية وتدريبها وتعزيز قدراتها بما يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية.

وبسبب الشغور الحاصل في مجلس إدارة المعهد أدى إلى تعطيله وتوقف أعماله فترة من الزمن، أصدر مجلس الوزراء القرار رقم ٨٦ تاريخ ٢٠٠٨/١١/٨ بتكليف مجلس الخدمة المدنية تسيير الأعمال الإدارية للمعهد كما أصدر رئيس مجلس الوزراء القرار رقم ١٥٨٥/ص تاريخ ٢٠٠٨/١٢/١٢ بالطلب إلى هيئة مجلس الخدمة المدنية تأمين أعمال مجلس إدارة المعهد إلى حين بت مجلس الوزراء بموضوع مجلس الإدارة، ومنذ ذلك التاريخ وبالتعاون مع رئيس مجلس إدارة المعهد ومديره العام اللذين يجهدان مع فريق عمل صغير بعهده إلى إحياء دور المعهد وتفعيله، عملت هيئة مجلس الخدمة المدنية على إصدار القرارات العائدة لمجلس إدارة المعهد

المتعلقة بإجراء وتنظيم دورات تدريبية خاصة ودورات تدريبية عليا مؤهلة للترقية إلى الفئة الأعلى، فقد شهد العام ٢٠١٧ قيام المعهد بإجراء دورة تدريبية خاصة للملحقين المتميزين في السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين (٤٣ متدرباً) وتنظيم والبدء بإجراء دورة تدريبية عليا مؤهلة للترقية إلى الفئة الثانية لكل من موظفي الفئة الثالثة من الإداريين (١٢٢ متدرباً) والفنيين (١٧٣ متدرباً) في الإدارات العامة ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية وأسند التدريب والتعليم في هذه الدورات إلى كوكبة من القضاة والدبلوماسيين والأساتذة الجامعيين والإداريين اللامعين، وتقرر تضمين برامجها محاور احتوت على موادٍ تدريبية في العلوم القانونية والسياسية والإدارية والاقتصادية والمالية والضريبية وعلى مواد تدريبية في تكنولوجيا المعلومات والتنمية المستدامة واللغات والترجمة ومهارات التواصل مع الآخرين في العمل...، وهو ما يُحقق أهداف مجلس الخدمة المدنية والمعهد في اختيار أفضل العناصر وأهم المواضيع وأحدثها، ليوفر للمتدربين العدة العلمية والعملية لإثراء معارفهم وتنمية قدراتهم وزيادة كفاءتهم وتأهيلهم للترقية إلى فئة عليا في سلم الفئات القيادية، إضافة إلى إقامة ورش العمل والندوات العلمية ومشاركة المعهد في المؤتمرات الدولية ذات الصلة بمعاهد الإدارة، بحيث انعكس نشاط المعهد وحرفيته وتميزه على حصوله على جائزة إدارة الجودة وتحديدها له.

ان قيام مجلس الخدمة المدنية بأعمال مجلس إدارة المعهد الوطني للإدارة لما يفوق سبعة عشر عاماً تأميناً لحسن سير العمل فيه من شأنه حال استمراره أن يتعارض ومبدأ الفصل بين سلطة التقرير وسلطة الوصاية، وبالتالي لم يعد من الجائز جمع هاتين السلطتين في هيئة واحدة وإصدار قرار عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة تقريرية ثم التصديق على هذا القرار من الهيئة ذاتها بوصفها سلطة وصاية .

لذلك، واستناداً إلى المادة الثالثة من المرسوم رقم ٤٣٢٩ تاريخ ٢٥/١٠/٢٠٠٠ (تحديد شروط تعيين وتعويضات وبعض مهام رئيس وأعضاء مجلس إدارة معهد الإدارة العامة والمدير العام للمعهد ومفوض الحكومة لديه وطريقة إدارة أموال المعهد المذكور) التي تنيط بهيئة مجلس الخدمة المدنية صلاحية الإنهاء بتعيين رئيس وأعضاء مجلس إدارة المعهد الوطني للإدارة، بادر المجلس إلى اقتراح تعيين مجلس إدارة ورفع بتاريخ ١٩/٥/٢٠١٧ إلى المراجع المختصة إنهاءً بهذا الشأن آملين إصدار مرسوم التعيين ذي الصلة حفاظاً على شرعية القرارات الإدارية الصادرة عن مجلس الإدارة.

في مشروع قانون جديد لمجلس الخدمة المدنية:

لأن دور مجلس الخدمة المدنية ومهامه تتطلب إعادة النظر في النصوص المتعلقة بإنشائه وتنظيمه، أعدّ هذا المجلس مشروع قانون جديد يواكب المستجدات والتطورات التي طالت مفهوم الوظيفة العامة والإدارة الحديثة وتفعيل دوره بشأنها، ووضع هذا المشروع أمام مجلس النواب وتمت مناقشته من قبل لجنة الإدارة والعدل، حيث اتسم المشروع بخصائص عدة أبرزها:

- التركيز على أهمية الموارد البشرية في التنمية الإدارية بإحداث إدارة للموارد البشرية تعنى بشؤون الوظيفة العامة وبمهمة الرقابة ووضع الدراسات وإجراء المماريات وشؤون الملفات الشخصية للإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة للمجلس، وتشكل مرجعاً لمديريات الموارد البشرية التي يجمع إحداثها في مختلف الإدارات العامة.

- إحداث مصلحة للأبنية والإيجارات في إدارة الأبحاث والتوجيه تتولى تنظيم ملف الإيجارات في القطاع العام وتعزيز ملاكها بمهندسين ومراقبين متخصصين للقيام بهذه المهمة.

- لحظ مصلحة لتكنولوجيا المعلومات التي يفتقر إليها المجلس تكون نواه وحدة معلوماتية متخصصة ينام بها إدارة المعلوماتية، نظراً لأهمية المعلوماتية في مكنة أعمال المجلس وتطويره واضطاعه بدوره الشامل لا سيما لجهة ربط الإدارات العامة به تمهيداً لتنفيذ مشروع الحكومة الإلكترونية الذي تم إطلاقه، وقد سارع المجلس إلى الطلب من مجلس الوزراء الإجازة له بإجراء مباراة للتعاقد مع متخصصين في المعلوماتية لإدارة هذا المرفق الحيوي والأساسي تعزيزاً لقيام المجلس بدوره في تحديث الإدارة اللبنانية وتطويرها، كما قام بتزويد وزيرة الدولة لشؤون التنمية الإدارية بلائحة مفصلة لحاجاته من الأجهزة والتقنيات اللازمة لإدارة المعلوماتية.

وقد عمد المجلس في هذا المشروع إلى ترشيح هيكلية التنظيمية معتمداً دمج المهام المتجانسة في وحدات إدارية محددة وتزويدها بعناصر متخصصة من المراقبين والإداريين، غير أن المشروع رغم ضرورته لا يزال في أدرج مجلس النواب لأسباب عدة منها ما ساد البلاد من تعطيل للمؤسسات الدستورية نأمل مع انطلاق عجلة التشريع أن يأخذ مساره إلى الإقرار.

إننا وإنطلاقاً من الدور المراد لمجلس الخدمة المدنية القيام به ومن المسؤولية التي تُملى علينا عرض الصعوبات والعقبات والإشكاليات التي تواجهها الإدارة العامة وطرح المقترحات على النحو المتقدم بيانه، نرى أن ملاقة أولويات العهد والحكومة في الإصلاح ومكافحة الفساد تستدعي الإسراع في المباشرة باتخاذ إجراءات ووضع سياسات وخطط وإقرار تشريعات تأتي في مقدمتها:

- الاهتمام والالتزام بـ « شُرعة الاخلاقيات الوظيفية » التي ارسى المشترع بنودها منذ العام ١٩٥٩ في نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ وتعديلاته، وذلك بإصدار المراجع المعنية التعاميم والتعليمات التي تُذكر الموظفين بالأحكام القانونية المتضمنة واجباتهم المقابلة لحقوقهم في الرواتب والمنافع، وبالعقوبات التأديبية التي يقتضي فرضها حال الإخلال بأي من موجبات الوظيفة.

- دعم وتعزيز دور أجهزة الرقابة على الموظف وأدائه وعلى حسن تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة بما يؤمن إعادة فرض هبة الدولة التي ضعفت بفعل تعطيل بعض من هذه الأجهزة أو عدم تطبيق القرارات التي تصدر عنها أو الحؤول دون قيامها بالمهام المناطة بها أو بطرح إنشاء أجهزة رقابية أخرى رديفة، الأمر الذي استقوى به الموظف الفاسد فأبعده عن العقاب وأحبط الموظف الصالح فمنع عنه الثواب.

- مؤازرة أجهزة الرقابة وملاقاتها بالإسراع في إقرار النصوص التشريعية والتنظيمية والإجراءات المتعلقة بإنشاء الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد وحماية كاشفي الفساد والتشدد في مراقبة تطبيق وتنفيذ أحكامها حال إقرارها، ووضع المقترحات والتوصيات التي انتهت إليها اللجنة المشكلة والمكلفة بموجب قرار وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية الصادر في العام ٢٠١٣ حول الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد موضع التنفيذ والتي شارك مجلس الخدمة المدنية فيها وأبدى مقترحاته بشأنها، مما يساهم في الحد من تفشي هذه الآفة في جسم الإدارة العامة، ووضع ما ارتبط به لبنان من اتفاقيات لهذه الجهة حيّز التنفيذ لا سيما تلك المتعلقة باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (UNCAC) وتعزيز دوره الاقليمي في إطار الشبكة العربية لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد (ACINET) .

- إعطاء مجلس الخدمة المدنية حق الطعن أمام المجلس الدستوري في القوانين ذات الصلة بالوظيفة العامة، كما الصفة والمصلحة للطعن أمام مجلس شورى الدولة بالقرارات الإدارية التنظيمية والفردية للتحقق من شرعيتها

وتقدير توافقها مع الأحكام القانونية التي ترعى العاملين في القطاع العام، تلافياً لتطبيق نصوصٍ تشريعية وتنظيمية مخالفة لمبدأ الشرعية رصدها هذا المجلس خلال درسه للمعاملات التي تعرض عليه وقد أصبحت هذه القرارات نافذة وبمناى عن الطعن.

- تحريك المساءلة المسلكية والعدلية بإحالة المخالفات المرتكبة من العاملين في القطاع العام وفور اكتشافها إلى الجهات المعنية بها أعني التفتيش المركزي، ديوان المحاسبة، الهيئة العليا للتأديب والقضاء المختص، وعدم تغاضي المراجع ذات الصلاحية عن الإحالة، والمباشرة في إجراءات التحقيق واتخاذ التدابير الاحترازية التي تثبت ارتكاب أفعالٍ تتسم بالفساد مهما كانت الفئة الوظيفية لمرتكبيها لا سيما من بعض متولي الوظائف القيادية العليا الذين تتطلب ارتكاباتهم الإحالة على هيئة تأديب اقترنت تسميتها بـ « العليا »، والإسراع في إصدار القرارات بالعقوبات الملائمة على نحو يتناسب وخطورة الأفعال المرتكبة والسلوكيات المنحرفة، وعدم خضوع قضايا الفساد لمهل مرور الزمن.

- تطبيق قانون الإثراء غير المشروع واستكمال إصدار أحكام تشريعية تضمن تنفيذه لجهة كشف وملاحقة الذين يُثرون بصورة غير شرعية على حساب المال العام، واسترداد الأموال والمنافع الناتجة عن الإثراء المتحقق بمناسبة قيام الموظف المخالف بمهامه، فالأحكام الحالية تقتصر على قيام المعنيين بها عند توليهم مهامهم وعند انتهائهم بتقديم التصريح المتضمن الذمة المالية العائدة لهم، وأن فتح التصاريح أو التحقق من المعلومات الواردة فيها لا يتم إلا ضمن شروط وقيود صعبة، من شأنها تعطيل تطبيق نصوص هذا القانون والغاية المتوخاة منه، فرفع شكوى ضد أحد المتهمين بالإثراء غير المشروع يستوجب على الشاكي إيداع كفالة مصرفية عالية المقدار (خمس وعشرون مليون ليرة) وإذ قررت المحكمة منع المحاكمة عن المسؤول، يُغرم الشاكي بمبلغ مرتفع أيضاً (لا يقل عن مئتي مليون ليرة)، وبالسجن حتى السنة، وبتعويض للمسؤول المشكوك ضده. لهذه الأسباب ولاعتبارات أخرى غير قانونية لم تُسجل ومنذ إصدار القانون في العام ١٩٩٩ وحتى تاريخه أية دعوى ولم يُفتح أي تصريح.

وختاماً، وفي ضوء كل ما تقدم، إن أهم التحديات التي تواجهها الإدارة العامة، تتمثل في العمل على نزع فكرة الفساد عن الموظف والتي سادت ذهن المواطن، بتعميم ثقافة الانتماء إلى الوظيفة العامة كجزء من الانتماء إلى الدولة وثقافة الخدمة العامة والمصلحة العامة بتغليبها على المصالح الشخصية والخاصة، وعلى تنقية ما شاب العلاقة بين الدولة التي يمثلها الموظفون وبين المواطن من شوائب، واللجوء إلى دولة القانون بمفهومها الذي يُخضع الحكام والمحكومين للقانون.

ويبقى أن الحل المجدي لكل ما اعترى الإدارة من ظواهر فساد طالت الموارد البشرية في القطاع العام وأدت إلى وضع لبنان في مراتب متقدمة بين الدول الأكثر فساداً في العالم، يكمن في تحييد الإدارة عن التدخلات السياسية والطائفية والحزبية والمناطقية وإبعاد تأثيرها على تولي الوظائف والأداء الوظيفي تحت ستار حقوق الطوائف والأحزاب والمناطق، وتحصين الموظف وإكسابه مناعة تحميه وتحول دون الخضوع للتدخل أو التأثير عليه وتبعده عن فنون التهرب من تطبيق أحكام القانون، والتخلي عن المرجعيات التي تقوّض أساسات الدولة، بحيث تأتي أعماله وقراراته خاضعة لحكم القانون وحده دون غيره من الاعتبارات، علّنا بذلك نحقق ما ننشده من إصلاح إداري ونستعيد ثقة المواطن بالدولة.

رئيس مجلس الخدمة المدنية

فاطمة الصايغ

القسم الأول: إنشاء مجلس الخدمة المدنية

أولاً: مجلس الخدمة المدنية: نشأته ومهامه

أ - إن فكرة إنشاء مجلس الخدمة المدنية كانت تختمر في ذهن المشرع جدياً منذ بداية الأربعينات، أي منذ ما قبل الاستقلال، ففي شباط من العام ١٩٤٢ أنشئت في رئاسة الجمهورية «مديرية لدائرة الموظفين» أنيطت بها صلاحية الملفات الشخصية وإعطاء الرأي، فيما يسمى اليوم بشؤون الموظفين الذاتية ولا سيما قضايا التعيين والترقية والعزل وانتهاء الخدمة. ورغم ذلك بقي هذا «الإنشاء» نظرياً لأن هذه القضايا كانت تحتاج إلى جهاز مركزي يتولاها ويضبطها وينسق فيما بينها ويجول دون الوصول إلى الدرك الذي وصلت إليه في الولاية الثانية من عهد الرئيس بشارة الخوري وأدى إلى إذكاء المعارضة، تلك المعارضة التي أسقطت الرئيس في أيلول عام ١٩٥٢ ونسبت إليه في رأس ما نسبت سكوته عن الفساد الإداري الذي بلغ مداه في الآونة المذكورة.

ب - بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٥/١٢ تاريخ ٥٥/١/٧، أنشأت الحكومة مجلساً للخدمة المدنية في رئاسة مجلس الوزراء. وبالرجوع إلى تلك المرحلة من نهاية العام ١٩٥٤ يبدو أن هناك نزاعاً كان قد نشأ بين الحكومة في سعيها إلى إنشاء مجلس للخدمة المدنية بالصورة التي أنشئ فيها بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٥/١٢ وبين مجلس التصميم والإنماء الذي أسفر إنشاء المجلس وعبر عن ردة فعله في تقرير رفعه إلى المجلس النيابي بتاريخ ١٩٥٥/١/٢٥ ورد فيه:

« وقبل انتهاء مدة إصدار المراسيم الاشتراعية بأربعة أيام طلبت الحكومة من مجلس التصميم والإنماء الاقتصادي وضع مشروع مرسوم اشتراعي لإحداث هذه المؤسسة، لكنه فوجئ بمرسوم اشتراعي رقمه ١٢ بشأن الخدمة العامة كان تحت الطبع في الجريدة الرسمية، والذي ينص في إحدى مواده الختامية على أن للحكومة الحق بأن تحدث بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، مجلساً للخدمة المدنية مؤلفاً من الفئة الأولى والثانية، مما قضى على هدف المشروع المقدم من مجلس التصميم والإنماء وهو أن يكون مجلس الخدمة المدنية مستقلاً وان يكون أعضاؤه من خارج الموظفين بحيث لا يتأثر بالاعتبارات السياسية ».

وتنفيذاً للتفويض المعطى لها بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٥/١٢ أصدرت الحكومة في أيار عام ١٩٥٥ قراراً وضعت بموجبه بنية هيكلية لمجلس الخدمة المدنية .

وفي تقويم لهذه المرحلة المبكرة من التفكير في إنشاء مجلس للخدمة المدنية يمكن القول أن القائمين على الإصلاح الإداري قد راودتهم جدياً فكرة إنشاء مجلس للخدمة المدنية يتمتع باستقلالية كاملة ويتولى الاهتمام بشؤون الإدارة وشؤون موظفيها لجهة تطوير أساليب عملها وتحديث ملاكاتها وحسن اختيار موظفيها ومتابعة مساهمهم الوظيفي، إعداداً وتدريباً، وتحفيز الأداء من خلال ترفيع مبني على حسن الأداء وحده، ومادياً من خلال مكافآت تتناسب وأهمية الأداء وجودته.

ج - مجلس الخدمة المدنية و١٢ حزيران ١٩٥٩ :

يعتبر المرسوم رقم ١٩٣ تاريخ ١٩٥٨/١٢/٢٦ المنطلق والمرجع الأساسي للمرحلة الإصلاحية التي شهدت نشر ١٦٢ مرسوماً اشتراعياً تطل مختلف جوانب الإدارة والحكم ، منها ٨٠ مرسوماً اشتراعياً في الفترة ما بين ١٦ كانون الأول ١٩٥٨ الى ١٠ حزيران ١٩٥٩ ، و ٦٢ مرسوماً اشتراعياً أعلن عنها في يوم واحد هو ١٢ حزيران ١٩٥٩ .

تناول المرسوم رقم ١٩٣ القضايا المركزية التالية: تحديد مهمات كل وظيفة والمسؤوليات المنوطة بالموظف، تبسيط المعاملات الإدارية، وآليات عمل الإدارة، مراقبة التنفيذ، إبعاد المداخلات السياسية عن الإدارة وإيجاد معهد وطني للإدارة يعنى باختيار أفضل الموظفين وتدريبهم، وإيجاد «مجلس الخدمة المدنية»، والاستفادة القصوى من تقارير الخبراء لتطوير الإدارة اللبنانية لكي تتلاءم مع متطلبات بناء الدولة العصرية.

في ١٢ حزيران عام ١٩٥٩ صدرت المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ أنشأ بموجبه مجلس للخدمة المدنية بالإستناد إلى التفويض البرلماني المعطى للحكومة بموجب القانون الصادر بتاريخ ١٩٥٨/١٢/١٢ .

وكانت أول إشارة جديّة على تصميم الحكومة على إنشاء المجلس المذكور إقدامها على تشكيل ما سُمّي بـ «الهيئة المركزية للإصلاح الإداري» وتكليفها من جملة ما كلفتها به «إيجاد هيئة مستقلة تدعى مجلس الخدمة المدنية تعنى بجميع شؤون الموظفين وبالإطلاع الدائم على سير الإدارة بغية اقتراح ما يؤول إلى تحسينه».

وقد تكوّن المجلس المنشأ بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ من هيئة تتألف من رئيس وعضوين هما رئيس إدارة الموظفين ورئيس إدارة الإعداد والتدريب، ومن إدارتين هما: إدارة الموظفين، وإدارة الإعداد والتدريب التي أنشئ فيها المعهد الوطني للإدارة والإنماء، وتكونت إدارة الموظفين من مصلحتين: مصلحة المراقبة والدراسات ومصلحة المباريات والملفات الشخصية، وتكونت إدارة الإعداد والتدريب بدورها من مصلحة الإعداد والتدريب، وأمانة سر المعهد الوطني للإدارة والإنماء، وإلى جانب ذلك أنشئت المصلحة الإدارية المشتركة وارتبطت مباشرة برئيس المجلس.

إن هذا التكوين لمجلس الخدمة المدنية عام ١٩٥٩ أتى من ضمن تصور عُلقَت عليه الآمال لكي يقود الإدارة والإصلاح فيها بصورة دائمة ويكون حارساً للقانون، يضمن تحرير الإدارة من الضغوطات، ولا سيما الطائفية والسياسية، انطلاقاً من استقلاليته وخلق منهجية مركزية واحدة في الإمساك بشؤون الموظفين يكفل تنسيقها بين كل الإدارات الرسمية من جهة وعدم تشتتها من جهة ثانية ويحقق في النهاية مرجعية إدارية واحدة تجمع مراقبة القرار ومراقبة تنفيذه، وباختصار "يحقق على ما رأى البعض" تغييراً جذرياً في شؤون الموظفين والتوظيف".

د - مجلس الخدمة المدنية بين الحاضر والمستقبل:

بموجب القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠، تم إدخال تعديل على هيكلية المجلس، وكان الهدف الرئيسي، فصل المعهد الوطني للإدارة والإنماء وإنشاء معهد متخصص يُدار وفقاً للأنظمة التي تخضع لها المرافق العامة المتخصصة، يتمتع بالاستقلالين الإداري والمالي ويخضع لوصاية مجلس الخدمة المدنية ولقانون إنشائه وأنظمته، كما تضمن القانون إلغاء إدارة الإعداد والتدريب في مجلس الخدمة المدنية، وإلحاق إدارة الأبحاث والتوجيه بالمجلس، إضافة إلى تعديل تشكيل هيئة المجلس بحيث أصبحت مؤلفة من:

- رئيس مجلس الخدمة المدنية (رئيساً).
- رئيس إدارة الموظفين (عضواً).
- رئيس إدارة الأبحاث والتوجيه (عضواً).

وبتاريخ ٢٧/٢/٢٠٠٢ صدر المرسوم رقم ٧٤٨٦ تضمن تحديد دقائق تطبيق أحكام القانون رقم

٢٢٢/٢٠٠٠ لجهة تعديل مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧ تاريخ ٣٠/١٢/١٩٦١.

- واستكمالاً للتعديل الذي جاء به القانون رقم ٢٢٢/٢٠٠٠، وبعد مضي أكثر من أربعين عاماً على إنشائه في العام ١٩٥٩، بات من الضروري إعادة النظر في دور مجلس الخدمة المدنية، بحيث يتولى قيادة الإدارة اللبنانية بصورة أكثر فعالية ويعمل على تطويرها في مجال إدارة الموظفين أو ما بات يعرف بإدارة الموارد البشرية في ضوء المعطيات والمتغيرات المستجدة لا سيما لجهة:

- الانتقال من المفهوم التقليدي «لإدارة شؤون الموظفين»، والذي يقتصر على تطبيق ومراقبة تطبيق مجموعة من القواعد والإجراءات في أنظمة الخدمة العامة، إلى المفهوم الحديث الذي يشمل على وظائف وأدوار جديدة أهمها "الدور الاستراتيجي" الذي يهدف إلى وضع السياسات والخطط الرامية إلى إدارة الوظائف والمهارات ضمن المنظور المرتقب لتطوير الموارد البشرية، وتحديد الوظائف المستجدة، وما يلزمها من تدريب مستمر ومتنوع، كما يهدف إلى مواكبة المسارات الوظيفية للعاملين في الإدارة، والانتقاء المبكر للقيادات الإدارية ذوي الإمكانات والمهارات العالية وفقاً لأسس الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص.
- التكيف مع التحديات التي تواجه الإدارة العامة في العالم والتي تدفعها نحو العصرية والابتكار استجابة لضغوطات عديدة داخلية وخارجية أبرزها: منافسة القطاع الخاص، الأزمات المالية المتفاقمة التي تدفع باتجاه تخفيض حجم العاملين في الإدارات العامة وضح كفاءات جديدة فيها عبر جذب عناصر شابة واعدة لتجديد كادرات المستقبل، وتطوير قدرات العاملين في الإدارة، توصلاً لإدارة النخبة والقلّة بما يضمن عملاً أفضل وإنفاقاً أقل، إضافة إلى تزايد متطلبات المواطن في الحصول على خدمات الدولة وتقديماتها بالسرعة وبالنوعية اللازمين حيث بات التركيز أكثر على الإشباع النوعي أكثر منه على الإشباع الكمي، وبالتالي مواكبة آثار العولمة والاندماج على المستوى العالمي.

هذه الظواهر تتطلب جميعها من مجلس الخدمة المدنية سعياً جدياً لاعتماد سياسات فعّالة لتنمية الموارد البشرية الإدارية ولتحسين الإدارة العامة وتطويرها بما يضمن تحويلها إلى ذراع قادرة على تنفيذ سياسات الدولة وتوجهاتها بكفاءة عالية، والعمل على الارتقاء بمستوى الخدمة العامة للمواطن.

في ضوء ما تقدم، وفي سبيل تمكين المجلس من القيام بدوره في التطوير الإداري والتخطيط للسياسات المتعلقة بموظفي القطاع العام، كان لا بد من إعداد إطار قانوني حديث لمجلس الخدمة المدنية يلي مواكبة المتغيرات الحاصلة المشار إليها آنفاً، وجعله أكثر تناسباً مع الدور الجديد المطلوب منه، حيث أعد مجلس الخدمة المدنية مشروع قانون بهذا الشأن وأحيل إلى الحكومة وفقاً للأصول.

ثانياً: مهام مجلس الخدمة المدنية وصلاحياته:

من خلال التكوين المبين في الفقرة السابقة حُدِّدت صلاحيات مجلس الخدمة المدنية على وجهين: شاملة ومحددة.

أ - الصلاحية الشاملة في نطاقين:

- نطاق «شؤون الموظفين» حيث أنيط بالمجلس جميع ما تحدده له القوانين والأنظمة في ما يتعلق بتعيين الموظفين وترقيتهم وتعويضاتهم ونقلهم، وتأديبهم وصرفهم من الخدمة، وسائر شؤونهم الذاتية.
 - ونطاق «رفع مستوى الموظفين المسلكي» وبالتحديد إعداد الموظفين للوظيفة وتدريبهم أثناء الخدمة.
- ولعل شمول الصلاحيات المعطاة لمجلس الخدمة المدنية على الشكل المبين أعلاه هو الذي دفع ببعض علماء الإدارة العامة وفقهاؤها اعتباره بأنه «المؤسسة الأساسية في حقل الوظيفة العامة»، وينقل آخرون ما رأوا فيه الهيئة المركزية للإصلاح الإداري من أنه «السيبل الوحيد إلى تحسين الأوضاع».

ب - الصلاحيات المحددة:

- ب- ١: في الحقل التنظيمي: أنيطت بالمجلس مهام تتعلق بتنظيم الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وتحديد ملاكاتها بما في ذلك إعطاء المبادرة له في تقديم الاقتراحات المتعلقة بهذه المواضيع مباشرة إلى مجلس الوزراء، وهذه المهام توكل إلى مجلس الخدمة المدنية شأنين مزدوجين:

الشأن الأول: يتجلى في إبداء الرأي في تنظيم الإدارات العامة وذلك في المهام والصلاحيات المنوي إسنادها إلى الوحدات التي تنشأ في الإدارات العامة، وكذلك في تحديد ملاكاتها العددية، ويقود هذا الشأن المجلس إلى إبداء الرأي في تحديد شروط التعيين للوظائف المحدثة في هذه الملاكات وإلى الرواتب التي تحدد لها.

الشأن الثاني: يتجلى في المبادرة باقتراح ما يلزم إلى مجلس الوزراء مباشرة حول المواضيع المدرجة أعلاه، وذلك من خلال إعادة تنظيم الدوائر، الذي نص عليه نظام الموظفين في المادة ٧٢ منه.

ب - ٢: في حقل شؤون الموظفين الذاتية أنيط بالمجلس صلاحيات تتعلق بتعيين الموظفين، إن لجهة توافر الشروط المطلوبة قانوناً للتعيين أو لجهة إجراء المباريات تحقيقاً لمبدأي الجدارة والاستحقاق في ملء الوظائف الشاغرة، إذ أن اعتماد المباراة للتعيين في الوظيفة العامة أصبح يُشكّل قاعدة راسخة مستقرة وثابتة عمدها المشترع إلى التمسك بها وتعميمها على وظائف جميع أشخاص القانون العام ولم تعد تقتصر على الوظائف الملحوظة في ملاكات الإدارات العامة، فالقانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٣/٤/٢٠٠٤ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠٠٤) أخضع في المادة ٥٤ منه التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة - باستثناء مصرف لبنان - لمباراة وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين أو الاستخدام في كل منها، والقانون رقم ٢٣ تاريخ ٥/٩/٢٠٠٨ عدّل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ بحيث أصبح التعاقد في الإدارات العامة يتم بموجب مباراة تجرى وفقاً للأصول، وقد صدر التعميم رقم ٢٥/٢٠٠٨ تاريخ ٦/٩/٢٠٠٨ متضمناً أن كل تعاقد مهما كان نوعه أو شكله يتم خلافاً للأحكام الجديدة للمادة ٨٧ يُعتبر باطلاً وعدم الوجود.

القسم الثاني : إدارة الموظفين

تتألف إدارة الموظفين من مصلحتين، مصلحة المراقبة والدراسات ومصلحة المباريات والملفات الشخصية.

إن مجلس الخدمة المدنية صلاحيات شاملة يمارسها من خلال الرقابة والدراسات استناداً إلى قانون إنشائه رقم ١٩٥٩/١١٤ وإلى مرسوم تنظيمه رقم ١٩٦١/٨٣٣٧، وتشمل جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيته باستثناء القضاء والجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة والأفراد المدنيين الملحقين بتلك المؤسسات والضابطة الجمركية.

ومن أولى مهامه، ممارسة الصلاحيات التي حددتها له القوانين والأنظمة النافذة لا سيما ما يتعلق منها بتعيين الموظفين وترقيتهم وترفيعهم ونقلهم وتأديبهم وتعويضاتهم وصرفهم من الخدمة وكل ما يعود لشؤونهم الوظيفية الذاتية، وعلى جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيته أن تحصر اعتمادها في طلب الموافقة أو الرأي أو الاستشارة أو الاستطلاع بهذا المجلس وحده في كل شؤون الموظفين الدائمين والمؤقتين والأجراء والمستخدمين والمتعاقدين وبالتالي في تفسير النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العامة وبالموظفين وبكل من يعمل في خدمة تلك الإدارات.

إن نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ ونظام الأجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ والنظام العام للمؤسسات العامة الصادر بالمرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ وأنظمة المستخدمين في المؤسسات العامة وأنظمة البلديات الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية، أعطت لمجلس الخدمة المدنية صلاحيات يمارسها من خلال مصلحة المراقبة والدراسات في إدارة الموظفين التي تتولى جميع القضايا المتعلقة بالرقابة والدراسات والتعويضات والمخصصات ذات الصلة. وإلى جانب المراقبة والدراسات، تتولى إدارة الموظفين شؤون المباريات والملفات الشخصية وذلك من خلال مصلحة المباريات والملفات الشخصية.

أولاً: مصلحة المراقبة والدراسات

I - مهام مصلحة المراقبة والدراسات:

تتولى المصلحة جميع القضايا العامة المتعلقة بأنظمة الموظفين وكل من يعمل في خدمة الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات التي تخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية، وذلك لجهة إبداء الرأي في قانونية التعيين أو التعاقد أو الاستخدام ودرس جميع شؤون الموظفين الذاتية ومراقبة معاملاتهم لا سيما التثبيت من كفاءتهم المسلكية وسيرتهم ضمن الوظيفة وخارجها، ودرس اقتراحات التثبيت والترقية وإنهاء الخدمة لعدم الكفاءة أو لعدم الأهلية أو للعجز الصحي، كما تبدي رأيها في مشاريع النصوص المتعلقة بأنظمة الموظفين والأجراء والمستخدمين والمتعاقدين، وفي حاجة الإدارة إلى موظفين جدد دائمين ومؤقتين أو لمتعاقدين ذوي مؤهلات ومعارف خاصة أو إلى أجراء ومستخدمين، وفي مشاريع التعاميم والتعليمات والمنشورات المتعلقة بالوظيفة العامة، كما تبدي رأيها في شروط إعطاء التعويضات وأجور النقل والمكافآت والعائدات وأجور ساعات التدريس والمساعدات والسلفات وكل ما له علاقة بالنفقة الإضافية...، كما أضيفت إلى مهامها ، مهمة جديدة هي مهمة وضع مصنف بتقسيم الوظائف العامة وفقاً لطبيعة مهامها إلى فئات ورتب...، وتحديد سلسلة رواتب مستقلة لكل فئة من الفئات الواردة في المصنف بعد إجراء دراسة مقارنة للوظائف المتشابهة في القطاعين العام والخاص.

يتولى مهام المصلحة رئيس مصلحة وعدد من المراقبين الأول والمراقبين حدّد عددهم منذ عام ١٩٦١ بـ ١٨ مراقب أول أو مراقب، وأضيف إليهم مراقب واحد عام ١٩٧٠ بعد إلغاء دائرة تصنيف الوظائف المحدثة في هذه المصلحة وإسناد مهام التصنيف إلى مصلحة المراقبة والدراسات.

ويقوم المجلس من خلال المراقبين الأول والمراقبين بأعمال الدراسة والتدقيق والرقابة على المعاملات الواردة من الوزارات والمديرية العامة لرئاسة الجمهورية والمديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء وإدارة التفتيش المركزي وديوان المحاسبة والهيئة العليا للتأديب ومن المؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيته، كما يقوم بدراسة أنظمة الأجراء لجميع البلديات سواء أكانت خاضعة أو غير خاضعة لرقابة هذا المجلس.

تهدف الرقابة التي يمارسها مجلس الخدمة المدنية من خلال مصلحة المراقبة والدراسات إلى ما يلي:

- تأمين حسن تطبيق النصوص القانونية بما يتوافق وأحكام القانون.
- تأمين حسن سير العمل في الإدارات العامة تمكيناً لها من أداء مهماتها.
- تأمين الضمانة اللازمة للموظفين تمكيناً لهم من القيام بدورهم.

ويستمد مجلس الخدمة المدنية صلاحيته في مجال الرقابة على أعمال الموظفين من النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة والموظفين من خلال الرقابة الشاملة التي أنيطت بالمجلس بمقتضى أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ والمرسوم التنظيمي رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠.

فقد نصت المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٤ على إنشاء مجلس للخدمة المدنية لدى رئاسة مجلس الوزراء تشمل صلاحياته جميع الإدارات والمؤسسات العامة وموظفيها والبلديات الكبرى والبلديات التي تخضعها الحكومة لرقابته بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء باستثناء القضاء والجيش والأفراد المدنيين الملحقين بالجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة، والأفراد المدنيين الملحقين بقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة والضابطة الجمركية.

كما نصت الفقرة السادسة من المادة التاسعة منه على أن موافقة مجلس الخدمة المدنية أو قراره المتعلق بمعاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين هو عملية أساسية ضرورية، وكل معاملة لم تقتزن بهذه الموافقة أو بهذا القرار تعتبر ملغاة وغير نافذة.

وأوجبت المادة الخامسة من المرسوم رقم ٦١/٨٣٣٧ على جميع الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية أن تحصر اعتمادها في طلب الموافقة أو الرأي أو الاستشارة أو الاستطلاع بهذا المجلس وحده في كل شؤون الموظفين الدائمين والمؤقتين والأجراء والمستخدمين والمتعاقدين وبالتالي في تفسير النصوص الإدارية المتعلقة بالوظيفة العامة وبالموظفين وبكل من يعمل في خدمة الإدارات العامة.

كما يمارس المجلس الرقابة في الحالات التي ينص عليها نظام الموظفين وفقاً لمضمون المادة التاسعة من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤، والتي تتناول: التعيين والتثبيت والتعويضات والنقل والانتداب والوضع خارج الملاك والوضع في الاستيداع والتأديب وإنهاء الخدمة.....، كما وفي الحالات التي أنيطت به صلاحية الموافقة

عليها أو استطلاع الرأي فيها أو الاستشارة بشأنها والمنصوص عليها في سائر النصوص القانونية النافذة المتعلقة بمختلف الوزارات والإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات.

ان أعمال مصلحة المراقبة والدراسات هي النواة التي تنطلق منها وتستند إليها قرارات وكتب هيئة مجلس الخدمة المدنية التي يعود لها أن تكون قناعتها على ضوء معطيات ملف المعاملة والنصوص القانونية التي ترعاها تمهيداً لإبداء قراراتها أو آرائها.

ونرى مفيداً، وفي الجدول اللاحق بيان أعمال مصلحة المراقبة والدراسات والتي اقترنت بآراء وقرارات صادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية في الفترة موضوع التقرير الراهن من مشاريع واقتراحات قوانين، ومشاريع مراسيم، ومشاريع قرارات تنظيمية، وفي القضايا التي أصدر مجلس الوزراء قرارات خلافاً لرأي مجلس الخدمة المدنية بشأنها، والقرارات المتعلقة بالأوضاع الوظيفية، والقرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها المرجع المختص لإصدار القرارات المتعلقة بتعديل الأنظمة المنصوص عليها في المادة ١٧ من قانون إنشاء تعاونية موظفي الدولة، عملاً بالمادة ١٨ من هذا القانون ، وبوصفها سلطة وصاية على التعاونية، والقرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها قائمة بتأمين أعمال مجلس إدارة المعهد الوطني للإدارة وبوصفها سلطة وصاية على المعهد.

كما نعرض لأهم الآراء التي صدرت عن مجلس الخدمة المدنية منذ بداية وخلال العام ٢٠١٧ لنتهي إلى تلك الصادرة في معرض تفسير وتطبيق أحكام القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ لغاية نهاية العام ٢٠١٧ .

II - أعمال مصلحة المراقبة والدراسات:

١ - مشاريع واقتراحات قوانين جرى درسها وإبداء الرأي بشأنها:

رقم الكتاب	تاريخه	الادارة المرسل اليها	الموضوع
١٧٥	٢٠١٧/١/٢٣	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قانون يرمي الى معاقبة جريمة التحرش الجنسي في أماكن العمل واعتبارها مانعة من التوظيف.
٥٦	٢٠١٧/٢/٤	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون يرمي الى تعيين موظفي الملاك التعليمي والفني في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الموجودين في الخدمة والمعنيين في الفئة الرابعة بموجب شهادة الامتياز الفني وامضوا مدة ٤ سنوات خبرة في اختصاصهم حين صدور القانون رقم ٤٧٨/٢٠٠٢، في الفئة الثالثة.
٦٨٣	٢٠١٧/٣/٣٠	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون يرمي الى تعيين الناجحين في المباراة التي اجراها مجلس الخدمة المدنية لوظيفة مراقب مساعد في ادارة الجمارك في العام ٢٠١١.
٥٣٢	٢٠١٧/٤/١٠	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون يرمي الى تعديل بعض احكام القانون رقم ٥٢٢ تاريخ ١٩٩٦/٦/٦ (تنظيم مهنة الطوبوغرافيا وانشاء نقابة الطوبوغرافيين).
١٢١٢	٢٠١٧/٥/١٢	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قانون يرمي الى تعديل شروط التعيين لوظيفتين من الفئة الثانية في ملاك وزارة العمل.
٩٣٣	٢٠١٧/٦/٦	رئاسة مجلس الوزراء	بيان رأي في اقتراح قانون يرمي الى تثبيت المتعاقدين بالساعة للتدريس في المدارس الرسمية الابتدائية في الملاك التعليمي في وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية.
٥٩١	٢٠١٧/٦/٢٩	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قانون عربي استرشادي بشأن مساعدة ضحايا الاعمال الإرهابية.
١٦٩٣	٢٠١٧/٧/٧	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قانون يرمي الى تعديل المادتين الثانية والثالثة من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٣١٦٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢٩.
١١٨٨	٢٠١٧/٧/٧	رئاسة مجلس الوزراء	بيان رأي بإقتراح قانون يرمي الى تثبيت المدرسين المتعاقدين في التعليم الثانوي الرسمي مع وزارة التربية والتعليم العالي.

رقم الكتاب	تاريخه	الادارة المرسل اليها	الموضوع
٩٣٢	٢٠١٧/٧/٢١	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون يرمي الى تعديل سن التقاعد لأساتذة الجامعة اللبنانية.
٢٠٣٢	٢٠١٧/٨/٢٩	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قانون يتعلق بمنح اجازة أبوة.
٢٠٤٨	٢٠١٧/١٠/٢٥	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون يرمي الى تسوية اوضاع طلاب باسروا دراستهم الجامعية قبل حيازة شهادة الثانوية العامة.
٢٦٩٨	٢٠١٧/١٠/٢٧	وزارة الاقتصاد والتجارة	مشروع قانون يرمي الى إحداث مصلحتين اقليميتين في ملاك وزارة الاقتصاد والتجارة واطافة وظيفة رئيس مصلحة عدد ٢ الى الملاك.
٣٠٤٤	٢٠١٧/١١/١٥	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون بتعديل المادة ٩٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢.
٣٣٧٨	٢٠١٧/١٢/١٨	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قانون يرمي الى اضافة فقرة الى المادة ٦٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين).

٢ - مشاريع المراسيم ومشاريع القرارات التنظيمية التي اتخذ المجلس قرارات بشأنها:

رقم القرار	تاريخه	الجهة المرسل اليها	الموضوع
١٨	٢٠١٧/٠١/٠٩	وزارة الصناعة	مشروع قرار لوزير الصناعة بوضع نظام دائم لتنفيذ العمل الإضافي في المديرية العامة للصناعة لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١.
٢٤	٢٠١٧/٠١/١٢	وزارة المالية	مشروع قرار لوزير المالية بوضع نظام دائم للعمل الإضافي في مديرية المالية العامة للعام ٢٠١٧.
٣٨	٢٠١٧/٠١/١٣	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قرار بوضع نظام دائم للعمل الإضافي في إدارة الإحصاء المركزي للعام ٢٠١٧.
١٠٧	٢٠١٧/٠١/٢٧	وزارة الثقافة	مشروع قرار بوضع نظام دائم للعمل الإضافي في المديرية العامة للآثار للعام ٢٠١٧.
١٢١	٢٠١٧/٠٢/٠٢	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم تنظيم منح جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة وجوازات الخدمة.
١٢٩	٢٠١٧/٠٢/٠٤	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع قرار وضع نظام دائم للعمل الإضافي في المديرية العامة للشؤون السياسية والاجئين للعام ٢٠١٧.

رقم القرار	تاريخه	الجهة المرسل اليها	الموضوع
١٣٤	٢٠١٧/٠٢/٠٦	وزارة الثقافة	مشروع مرسوم بوضع نظام خاص للأجراء في وزارة الثقافة - المديرية العامة للآثار.
١٥٦	٢٠١٧/٠٢/١١	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع مرسوم تعديل المرسوم رقم ١٠١٣٥ تاريخ ٢٠١٣/٠٣/٢٢ (نظام الأجراء في بلدية برج).
١٩٤	٢٠١٧/٠٢/٢٣	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم تعديل المرسوم رقم ١٨٤١ تاريخ ١٩٩٦/١٢/٠٦ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في مؤسسة المحفوظات الوطنية).
٢٣٥	٢٠١٧/٠٣/٠٦	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع قرار وضع نظام دائم للعمل الإضافي في المديرية الإدارية المشتركة للعام ٢٠١٧.
٢٣٦	٢٠١٧/٠٣/٠٦	وزارة العدل	مشروع قرار وضع نظام عمل دائم لتنفيذ العمل الإضافي في وزارة العدل لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١.
٢٤٢	٢٠١٧/٠٣/٠٧	وزارة الأشغال العامة والنقل	مشروع مرسوم تمديد العمل بأحكام المرسوم رقم ٨٧٨١ تاريخ ١٩٧٤/٠٨/٢٩ المتعلق بإحداث ملاك مؤقت في وزارة الأشغال العامة والنقل - المديرية العامة للطرق والمباني - لمشروع تطوير شبكة الطرق العامة، وذلك لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١.
٢٤٣	٢٠١٧/٠٣/٠٨	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم اعطاء تعويض شهري الى قضاة المجلس العدلي وموظفيه.
٢٦٨	٢٠١٧/٠٣/١٦	وزارة الاقتصاد والتجارة	مشروع قرار وضع نظام دائم للعمل الإضافي في المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري للعام ٢٠١٧.
٢٩٣	٢٠١٧/٠٣/٢٤	وزارة الداخلية والبلديات	قرار مجلس بلدية الميناء رقم ١٣٢ تاريخ ٢٠١٦/٠٩/٢٠ بتصحيح خطأ في الجدولين رقم (٦) و(٧) من سلاسل رواتب الموظفين في ملاك الدائرة المالية.
٣٠٣	٢٠١٧/٠٣/٢٩	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع مرسوم وضع نظام للأجراء في الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان.
٣٠٤	٢٠١٧/٠٣/٣٠	وزارة الطاقة والمياه مؤسسة كهرباء لبنان	مشروع قرار تعديل الفقرتين الأولى والثانية من المادة الأولى من الأمر التنفيذي رقم ٣٩ تاريخ ١٩٧٨/٦/٦ (نظام تعويض الانتقال) في مؤسسة كهرباء لبنان.

رقم القرار	تاريخه	الجهة المرسل اليها	الموضوع
٣٠٦	٢٠١٧/٠٣/٣١	بلدية زحلة - معلقة وتعنايل	قرار مجلس بلدية زحلة - معلقة وتعنايل رقم ١٠٦ تاريخ ٢٠١٧/٣٠/٠٣ المتعلق بتعديل فئة ورتبة وظيفة طوبوغراف في الجدول العائد لملاك دائرة الهندسة في الملاك الاداري لبلدية زحلة - معلقة وتعنايل.
٤٢٤	٢٠١٧/٤/٢٧	وزارة المالية مديرية الشؤون العقارية	مشروع مرسوم احداث دائرة الشؤون القانونية في ملاك وزارة المالية - المديرية العامة للشؤون العقارية وتعديل الجداول رقم (١)، (٢) و(٣) الملحقه بالمرسوم رقم ٧٠ تاريخ ٢٠٠٧/٢/٢٢.
٤٥١	٢٠١٧/٥/١٠	وزارة الاشغال العامة والنقل المديرية العامة لنقل البري والبحري	مشروع مرسوم تنظيم المديرية العامة للنقل البري والبحري في وزارة الاشغال العامة والنقل وتحديد شروط التعيين لبعض الوظائف الفنية والادارية فيها.
٤٨٠	٢٠١٧/٥/١٨	وزارة التربية والتعليم العالي المديرية العامة للتعليم المهني والتقني	مشروع قرار تحديد التعويضات للعاملين في الامتحانات الرسمية التي تجريها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.
٥٥٤	٢٠١٧/٦/١٥	وزارة التربية والتعليم العالي المديرية العامة للتعليم العالي	مشروع مرسوم الآليات الخاصة بالترخيص ومنح الاذن بمباشرة التدريس والاعتراف وتحديد الاعتراف بالشهادات في مؤسسات التعليم العالي الخاص.
٦٠٦	٢٠١٧/٧/٧	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع مرسوم وضع نظام خاص للأجراء في اتحاد بلديات اقليم الخروب الشمالي - قضاء الشوف.
٦٩٧	٢٠١٧/٨/٤	مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك	مشروع قرار تعديل المادتين ٦٣ و ٧٠ من النظام الموحد لمستخدمي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.
٧١١	٢٠١٧/٨/٨	بلدية أدما - الدفنة	مشروع مرسوم وضع نظام خاص للأجراء في بلدية أدما والدفنة - كسروان.
٩١٣	٢٠١٧/١٠/١٣	وزارة الصحة العامة	مشروع مرسوم تعديل بعض احكام المرسوم رقم ٥٥٥٩ تاريخ ٢٠٠١/٥/٢٦ المتعلق بتحديد ملاك ومؤهلات وخبرات العاملين في المؤسسات العامة التي تتولى ادارة المستشفيات العامة وسلسلة الرتب والرواتب لمستخدميها.

رقم القرار	تاريخه	الجهة المرسل اليها	الموضوع
٩٢٥	٢٠١٧/١٠/١٨	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع مرسوم تعديل المرسوم رقم ١٣٨٤٣ تاريخ ٢٠٠٤/١٢/٢٤ المتعلق بإحداث قلم نفوس في قضاء بعلبك مركزه بلدة طليا.
٩٢٦	٢٠١٧/١٠/١٨	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع مرسوم تعديل المرسوم رقم ٣٢٩٢ تاريخ ١٩٩٣/٣/١٥ المتعلق بإحداث قلم نفوس مستقل لمنطقة الفتوح في قضاء كسروان مركزه سراي جونية.
٩٣٣	٢٠١٧/١٠/١٨	وزارة المالية	مشروع مرسوم تحديد تعويضات رئيس وأعضاء لجان تطبيق الزيادات على بدلات الايجار والكتاب والمباشرين والملحقين باللجان.
٩٣٤	٢٠١٧/١٠/١٨	وزارة المالية	مشروع مرسوم تحديد اصول تخمين قيمة العقارات المبنية وغير المبنية لفرض الضرائب والرسوم الخاضعة لها.
٩٥٠	٢٠١٧/١٠/٢٥	وزارة الداخلية والبلديات	قرار مجلس بلدية مدينة النبطية بالموافقة على تعديل رتبة أمين صندوق في ملاك البلدية.
٩٦٠	٢٠١٧/١٠/٢٧	وزارة المالية	مشروع مرسوم تحديد تعويض مفوض الحكومة لدى مجلس ادارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
١٠٠٨	٢٠١٧/١١/٨	وزارة العمل	مشروع مرسوم تنظيم وتحديد طلبات الحصول على اجازات عمل للاجئين الفلسطينيين في لبنان.
١١٥١	٢٠١٧/١٢/١٥	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع مرسوم احداث قلم نفوس في بلدية شبعاً وتحديد ملاكه.
١١٦٨	٢٠١٧/١٢/١٩	وزارة الداخلية والبلديات/بلدية طرابلس	قرار مجلس بلدية طرابلس بتعديل الفقرة ٣ من المادة ٣٧ من نظام موظفي البلدية (زيادة أعضاء اللجنة الطبية).
١١٧٣	٢٠١٧/١٢/١٩	وزارة الداخلية والبلديات بلدية زحلة — معلقة وتعنايل	قرار مجلس بلدية زحلة بمنح الأجير في حال وفاة زوجه أو أحد أولاده أو والديه الذين يكونون على عهده مساعداً مالية لا تتجاوز أجر شهر واحد بتاريخ الوفاة.
١١٨٩	٢٠١٧/١٢/٢٠	رئاسة مجلس الوزراء الإحصاء المركزي	مشروع مرسوم تعديل رتبة وراتب وظيفة مدخل معلومات الملحوظة في الجدول رقم ٢ الملحق بالمرسوم رقم ٢٧٢٨ تاريخ ١٩٨٠/٢/٢٨ (تنظيم إدارة الإحصاء المركزي).

٣ - القضايا التي أصدر فيها مجلس الوزراء قرارات خلافاً لرأي مجلس الخدمة المدنية:

استناداً إلى المادة ٩٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ : التي تنص على أنه وفي حال الخلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة المختصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا المرسوم الاشتراعي يعرض الأمر على مجلس الوزراء للبت فيه، صدرت القرارات في القضايا التالية:

رقم القرار	تاريخه	الموضوع
٦٠	٢٠١٧/٣/٢٤	عرض وزارة الداخلية والبلديات مشروع قرار معد للصدور عن وزير الداخلية والبلديات باعتبار موظف في بلدية الميناء مستقياً من الخدمة وذلك وفقاً لنظام موظفي بلدية الميناء ودون تعديل في أنظمة البلدية المعنية.
٦١	٢٠١٧/٣/٢٤	طلب وزارة الزراعة التأكيد على قرار مجلس الوزراء رقم ٧٣ تاريخ ٢٧/١٠/٢٠١٦ المتعلق بالتعاقد مع ثلاثة إحصائيين من لائحة الناجحين في المباراة التي أجريت لصالح تعاونية موظفي الدولة وأعلنت نتائجها بتاريخ ٢٧/٧/٢٠١٥.
٨٨	٢٠١٧/٥/٤	طلب وزارة الأشغال العامة والنقل الإجازة لمصلحة الملاحة الجوية في المديرية العامة للطيران المدني بالتعاقد مع ١٢ خبيراً في الملاحة الجوية او مع المراقبين الجويين الذين تقاعدوا مؤخراً، من خلال استئجار خدمات فنية وتقنية لمدة سنة قابلة للتמיד.
٥٠	٢٠١٧/٥/١٠	طلب وزارة الاتصالات الموافقة على تعيين أمناء صناديق اما بطريقة التعاقد او من خلال انتداب أجراء في هيئة أوجيرو شرط استيفائهم الشروط الخاصة لهذه الوظيفة المحددة في المواد ١٨٣ وما يليها من قانون المحاسبة العمومية.
١٦	٢٠١٧/٥/١٧	طلب وزارة العمل الموافقة على استخدام مفتشي عمل ومحربين ومدخلي معلومات عن طريق التعاقد المباشر.
٢٥	٢٠١٧/٧/٥	طلب وزارة التربية والتعليم العالي الموافقة على تعديل قرار مجلس الوزراء رقم ٩٠ تاريخ ١٣/١٠/٢٠١٦ المتعلق بقبول طلاب في شهادة الكفاءة في كلية التربية لدى الجامعة اللبنانية للتعين بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي في ملاك الوزارة.
١٢	٢٠١٧/٧/٢٠	عرض وزارة الداخلية والبلديات الوضع الوظيفي لمهندس في بلدية بيروت.
١٣	٢٠١٧/٧/٢٠	طلب وزارة الداخلية والبلديات الموافقة على تعديل صفة التعاقد لمعاقد مع الوزارة.
٢٣	٢٠١٧/٨/٣	طلب وزارة الاقتصاد والتجارة الموافقة على التعاقد مع مدخل معلومات لصالح المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري.

رقم القرار	تاريخه	الموضوع
٦٣	٢٠١٧/٨/١٧	مشروع قانون تعديل المادتين الثانية والثالثة من مشروع القانون المعجل الحال الى مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ٢٨١٦ تاريخ ١٩٧٢/٣/٢ والموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٣١٦٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢٩.
٥٣	٢٠١٧/١٠/٦	طلب وزارة التربية والتعليم العالي الموافقة على تعيين استاذ تعليم فني متمرن في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني - وزارة التربية والتعليم العالي.
٦	٢٠١٧/١٢/١٤	مشروع مرسوم نقل قاضي من ملاك القضاء العدلي في وزارة العدل، الى ملاك وزارة الداخلية والبلديات وتعيينه محافظاً لجبل لبنان.
٧	٢٠١٧/١٢/١٤	مشروع مرسوم نقل قاضي من ملاك القضاء العدلي في وزارة العدل، الى ملاك وزارة الداخلية والبلديات وتعيينه محافظاً للبقاع.

٤ - القرارات الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية والمتعلقة بالأوضاع الوظيفية:

إضافة إلى المتقدم بيانه أعلاه فإن هيئة مجلس الخدمة المدنية، وبعد إيداعها الملفات المقترنة بدراسات مصلحة المراقبة والدراسات، أصدرت قرارات في القضايا المتعلقة بالموظفين والمستخدمين وسائر العاملين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية بشأن تعيين، ترفيع، استخدام، إلحاق (صندوق المهجرين)، تثبيت، تكليف بمساعدة الموظفين الإداريين، وضع في الاستيداع، نقل وتعيين، وضع خارج الملاك، عقود اتفاق، انتداب للتخصص في الخارج، قبول استقالة، اعتبار الموظف مستقياً، إنهاء خدمة بناء على الطلب، إنهاء خدمة لبلوغ السن، ومختلف، نكتفي في هذا الإطار بذكر مجموعها البالغ ١٢٣٠ قراراً على أن يتم تبيان أنواع المعاملات المتعلقة بها وتوزيعها في القسم الرابع من هذا التقرير والعائد لمهام المصلحة الإدارية المشتركة باعتبار أن إصدار هذه القرارات وتبليغها من المراجع المعنية بها وإحصاءها يتم عبر قيود ومستندات هذه المصلحة.

**٥ - القرارات التي اصدرتها هيئة مجلس الخدمة المدنية عملاً بأحكام المادة ١٨ من قانون انشاء
تعاونية موظفي الدولة والمتعلقة بتعديل أنظمة التعاونية المحددة في المادة ١٧ من القانون المذكور:**

رقم القرار	تاريخ	الموضوع
١٢	٢٠١٧/٨/٢٥	اضافة فقرة على البند (ج) المتعلق بالنسب، من المادة الخامسة من نظام الاستشفاء، بحيث تتحمل التعاونية كامل نفقات الاستشفاء الناجمة عن العلاج الكيميائي بنسبة ١٠٠%.
١٥	٢٠١٧/٩/٢٩	تعديل البند (ب) من المادة (١٠) من نظام المنافع والخدمات (اضافة مرض التليف الرئوي على لائحة الامراض المستعصية).
٢٤	٢٠١٧/١٢/٧	تعديل نظام التعاقد بالتفرغ مع الاطباء والصيدالة في تعاونية موظفي الدولة.

**٦ - قرارات المصادقة التي اصدرتها هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة الوصاية على تعاونية
موظفي الدولة:**

رقم القرار	تاريخ	الموضوع
١	٢٠١٧/٢/١٨ ٢٠١٧/٢/٣ تاريخ	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٤٠ عقد اتفاق بالتراضي لشراء حبر ودرام (جرى تعديله بالقرار رقم ٣ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٤).
٢	٢٠١٧/٣/١٤ ٢٠١٧/٢/٣ تاريخ	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٣٩ عقد اتفاق بالتراضي لنقل بريد التعاونية.
٣	٢٠١٧/٣/٢٤ ٢٠١٧/٣/١٠ تاريخ	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٨٦ عقد اتفاق بالتراضي لشراء حبر ودرام.
٤	٢٠١٧/٥/١٢ ٢٠١٧/١٧١ تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٨	قرار مجلس الادارة رقم الاستعاضة عن كلمة محرر بعبارة محرر او كاتب في كل من ملاكات فرع بيروت، جبل لبنان، بعلبك وعكار.
٥	٢٠١٧/٥/١٨ ٢٠١٧/١٨٤ تاريخ ٢٠١٧/٥/٥	قرار مجلس الادارة رقم موازنة التعاونية للعام ٢٠١٧.

رقم القرار	تاريخ	الموضوع
٦	٢٠١٧/٦/٧	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٢١٥ تاريخ ٢٠١٧/٥/٢٦ شراء ادوية امراض سرطانية وامراض مستعصية.
٧	٢٠١٧/٧/٧	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٢٦٥ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٣ صفقة اعمال التنظيفات .
٨	٢٠١٧/٧/٢٥	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٣٠٨ تاريخ ٢٠١٧/٧/١٧ اضافة مرض التليف الرئوي على لائحة الامراض المستعصية.
٩	٢٠١٧/٧/٢٥	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٢٩٨ تاريخ ٢٠١٧/٧/١٧ تحمل التعاونية كامل نفقات الاستشفاء الناجمة عن العلاج الكيميائي.
١٠	٢٠١٧/٨/١٠	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٢٩٩ تاريخ ٢٠١٧/٧/١٧ عقد اتفاق بالتراضي لشراء حبر Kyocera.
١١	٢٠١٧/٨/٢٢	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٢٢٧ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢ تعديل ملاك فرعي بيروت وجبل لبنان.
١٣	٢٠١٧/٩/١٣	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٣٦٤ تاريخ ٢٠١٧/٨/٣١ صفقة شراء حبر وقرطاسية.
١٤	٢٠١٧/٩/٢٢	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٢٢٧ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢ الغاء القرار رقم ١١ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٢ لصدوره قبل عرضه على مجلس شورى الدولة.
١٦	٢٠١٧/١٠/١٣	(قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٧/٣١٠ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢١) نقل اعتماد في موازنة التعاونية للعام ٢٠١٧.

رقم القرار	تاريخ	الموضوع
١٧	٢٠١٧/١١/٨	الموافقة على تمديد عقود ايجارات مباني.
١٨	٢٠١٧/١١/١٤	نقل اعتماد في موازنة التعاونية للعام ٢٠١٧.
١٩	٢٠١٧/١١/٢٩	شراء مقر لفرع التعاونية في محافظة جبل لبنان.
٢٠	٢٠١٧/١٢/٤	شراء ادوية امراض سرطانية وامراض مستعصية.
٢١	٢٠١٧/١٢/٤	عقد مصالحة مع مستودع فرعون واولاده ش.م.ل.
٢٢	٢٠١٧/١٢/٤	عقد مصالحة مع شركة كونتوار توزيع الادوية (كوديفا).
٢٣	٢٠١٧/١٢/٧	تعديل نظام التعاقد بالتفرغ مع الاطباء والصيادلة في تعاونية موظفي الدولة لناحية مدة اجازة الامومة للمتعاقد.
٢٥	٢٠١٧/١٢/١٤	عقد اتفاق بالتراضي مع لبيان بوست.

رقم القرار	تاريخ	الموضوع
٢٦	٢٠١٧/١٢/١٤	نقل اعتماد في موازنة التعاونية للعام ٢٠١٧.
٢٧	٢٠١٧/١٢/١٤	صفقة شراء اجهزة Router.
٢٨	٢٠١٧/١٢/٢٦	تجديد عقدي محاميي التعاونية للعام ٢٠١٨.

٧ - القرارات التي أصدرتها هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها قائمة بتأمين اعمال مجلس إدارة المعهد الوطني للإدارة :

٧ - ١ محضر جلسة رقم ٢٠١٧/١ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢ :

- قرار رقم ٢٠١٧/١: الموافقة على تعديل القرار رقم ٢٠١٦/٨١ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٤ (الحاق المداومين في الدورة التدريبية العليا الخامسة المؤهلة للتفريع الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة الاداريين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية) لناحية قبول طلبات نقل المداومين من المرحلة الاولى الى المرحلة الثانية من الدورة، ورفض طلبات نقل المداومين من المرحلة الثانية الى المرحلة الاولى من الدورة.
- قرار رقم ٢٠١٧/٢: الموافقة على تحديد اعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية في المرحلة الاولى من الدورة التدريبية العليا الخامسة ، المؤهلة للتفريع الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة الاداريين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.
- قرار رقم ٢٠١٧/٣: الموافقة على تشكيل اللجنة الفاحصة في الدورة التدريبية الخاصة للملحقين المتميزين في السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين.

٧ - ٢ محضر جلسة رقم ٢٠١٧/٢ تاريخ ٢٠١٧/٤/٤:

- قرار رقم ٢٠١٧/٤: الموافقة المبدئية على نقل اعتماد من " احتياطي نفقات الموازنة" ضمن موازنة المعهد الوطني للإدارة للعام ٢٠١٧ الى " تجهيزات" وذلك لشراء سيارة للمعهد وفقاً للأصول، وتكليف المدير العام متابعة الاجراءات اللازمة وعرضها على سلطة الوصاية ووزارة المالية وفقاً للأصول.
- قرار رقم ٢٠١٧/٥: الموافقة على نقل تسعة مداومين من المرحلة الاولى الى المرحلة الثانية من الدورة التدريبية العليا الخامسة المؤهلة للتفريع الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة الاداريين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.
- قرار رقم ٢٠١٧/٦: الموافقة على تشكيل لجنة مؤلفة لقراءة ومناقشة اجاث مداومي الدورة التدريبية الخاصة للملحقين المتفرين في السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين.
- قرار رقم ٢٠١٧/٧: الموافقة المبدئية على نقل اعتماد من " احتياطي نفقات الموازنة" ضمن موازنة المعهد للعام ٢٠١٧ الى " نفقات الهيئة التدريسية" و " تعويضات مراقبة امتحانات " و " تعويضات تصحيح مسابقات "، وذلك من اجل تأمين اعتمادات كافية لتغطية نفقات دورات تدريبية من المقرر البدء بها خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٧.
- قرار رقم ٢٠١٧/٨: عدم الموافقة على قبول طلبات لجهة الالحاق بالمرحلة الثانية من الدورة التدريبية العليا الخامسة المؤهلة للتفريع الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة الاداريين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية ، وذلك بعد أن تم فتح مهلتين لقبول طلبات الترشيح للاشتراك في هذه الدورة، الاولى في الفترة الممتدة بين ٢٠١٥/١٢/١ و ٢٠١٥/١/٣٠، والثانية في الفترة الممتدة بين ٢٠١٦/٣/١٤ و ٢٠١٦/٤/١٦.

٧ - ٣ محضر جلسة رقم ٢٠١٧/٣ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٦:

- قرار رقم ٢٠١٧/١٠: الموافقة المبدئية على مشروع موازنة المعهد للعام ٢٠١٨، وتكليف المدير العام متابعة الاجراءات الآيلة الى اقرارها وفقاً للأصول.
- قرار رقم ٢٠١٧/١١: الموافقة على سفر رئيس مجلس ادارة المعهد الوطني للإدارة الى فرنسا بين ٢٨ ايار و ٤ حزيران للمشاركة في مؤتمر معاهد ومدارس التدريب في الادارة العامة (ILAS).

٧ - ٤ محضر جلسة رقم ٢٠١٧/٤ تاريخ ٢٠١٧/٧/٨:

- قرار رقم ٢٠١٧/١٢: الموافقة المبدئية على مشروع الموازنة للعام ٢٠١٨ بصيغته المعروضة، وتكليف المدير العام متابعة الاجراءات اللازمة في وزارة المالية ثم احالة المشروع الى سلطة الوصاية للحصول على موافقتها النهائية وفقاً للأصول.
- قرار رقم ٢٠١٧/١٣: الموافقة المبدئية على نقل اعتماد من احتياطي نفقات تعويضات طلاب فرع الاعداد، وتكليف مدير عام المعهد القيام بالإجراءات اللازمة في وزارة المالية ثم احالته الى سلطة الوصاية للحصول على موافقتها وفقاً للأصول.
- قرار رقم ٢٠١٧/١٤: الموافقة المبدئية على اعطاء العاملين في المعهد مكافآت نقدية عن العام ٢٠١٧.
- قرار رقم ٢٠١٧/١٥: الموافقة المبدئية على نقل اعتماد من "احتياطي نفقات الموازنة" (١-٥-١) للعام ٢٠١٧، بقيمة ٤٨,٢٦٦,٠٠٠ ل.ل الى " مكافآت الموظفين في المعهد " (١-١-٢-٩).
- قرار رقم ٢٠١٧/١٦: اعداد كتاب جوابي للرد على الطلاب الثلاثة في معهد الدروس القضائية السادة....
- قرار رقم ٢٠١٧/١٧: تشكيل اللجنة الفاحصة للمرحلة الاولى من الدورة التدريبية العليا الخامسة المؤهلة للترفيه الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة الاداريين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.
- قرار رقم ٢٠١٧/١٨: تشكيل لجنتين لقراءة ومناقشة ابحاث مداومي المرحلة الاولى من الدورة التدريبية العليا الخامسة المؤهلة للترفيه الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة الاداريين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.
- قرار رقم ٢٠١٧/١٩: تحديد تاريخ اختتام الدورة التدريبية العليا الخامسة المؤهلة للترفيه الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة الاداريين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.

- قرار رقم ٢٠١٧/٢٠: تحديد اعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية للمرحلة الثانية من الدورة التدريبية العليا الرابعة ، المؤهلة للترقية الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة من الفنيين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.

٧ - ٥ محضر جلسة رقم ٢٠١٧/٥ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٠:

- قرار رقم ٢٠١٧/٢١: الموافقة المبدئية على نقل اعتماد من "احتياطي نفقات الموازنة" الى "نفقات الهيئة التدريسية" و "تعويضات مراقبة امتحانات" و"تعويضات تصحيح مسابقات" ، لتغطية النفقات العائدة للدورات التدريبية المقرر البدء بها في النصف الثاني من العام ٢٠١٧، وذلك بعد موافقة وزارة المالية عليه وتكليف مدير عام المعهد متابعة الاجراءات اللازمة لإحالة على سلطة الوصاية للحصول على موافقتها وفقاً للأصول.

- قرار رقم ٢٠١٧/٢٢: الموافقة المبدئية على نقل اعتماد من "احتياطي نفقات الموازنة" الى "نفقات تجهيزات" لتأمين الاعتمادات اللازمة لشراء سيارة للمعهد، وذلك بعد موافقة وزارة المالية عليه وتكليف مدير عام المعهد متابعة الاجراءات اللازمة لإحالة على سلطة الوصاية للحصول على موافقتها وفقاً للأصول.

- قرار رقم ٢٠١٧/٢٣: الموافقة على طلب مهندس في وزارة الزراعة، واعتبار الاسباب التي حالت دون تقديمه طلب الالتحاق بالدورة التدريبية العليا الرابعة المؤهلة للترقية الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة من الفنيين في الادارات العامة كافة ، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية، في المهل المتاحة هي اسباب خارجة عن ارادته وتعود للإدارة التي ينتمي اليها.

٧ - ٦ محضر جلسة رقم ٢٠١٧/٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٨:

- قرار رقم ٢٠١٧/٢٤: نقل اعتماد من "احتياطي نفقات الموازنة" ضمن موازنة المعهد الوطني للإدارة للعام ٢٠١٧، الى "تجهيزات" وذلك لشراء سيارة للمعهد.

- قرار رقم ٢٠١٧/٢٥: نقل اعتماد من "احتياطي نفقات الموازنة" ضمن موازنة المعهد الوطني للإدارة الى "نفقات الهيئة التدريسية" و "تعويضات مراقبة امتحانات" و"تعويضات تصحيح مسابقات" وذلك من اجل تأمين اعتمادات كافية لتغطية النفقات العائدة للدورات التدريبية المقرر البدء بها في النصف الثاني من العام ٢٠١٧.

٧ - ٧ محضر جلسة رقم ٢٠١٧/٧ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٩

- قرار رقم ٢٦ / ٢٠١٧: نقل اعتماد ضمن البند الواحد في موازنة المعهد للعام ٢٠١٧ من "صيانة مولدات كهربائية" (١-١-٥-٣) الى "صيانة الابنية وملحقاتها" (١-١-٥-٢-١).
- قرار رقم ٢٧ / ٢٠١٧: عدم الموافقة على فتح مهلة إضافية لاستقبال طلبات ثمانية موظفين من وزارة البيئة للاشتراك في المرحلة الثانية من الدورة التدريبية العليا الخامسة المؤهلة للترفيه الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة الاداريين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية، لمخالفة الانظمة المرعية الاجراء.

٧ - ٨ محضر جلسة رقم ٢٠١٧/٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٥

- قرار رقم ٢٩ / ٢٠١٧: تعديل القرار رقم ٢٠١٧/٢٠ تاريخ ٢٠١٧/٨/٧ (تحديد أعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية في المرحلة الثانية من الدورة التدريبية العليا الرابعة المؤهلة للترفيه الى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة من الفنيين في الادارات العامة كافة، ومن يمثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية).
- قرار رقم ٣٠ / ٢٠١٧: الموافقة على منح رئيس مجلس الادارة والعاملين في المعهد الراتب الثالث عشر للعام ٢٠١٧ وذلك وفقاً للمادة ٢٢/ من نظام العاملين في المعهد الملحق بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧.
- قرار رقم ٣١ / ٢٠١٧: الموافقة المبدئية على مشروع مرسوم سلسلة الرتب والرواتب وتكليف مدير عام المعهد متابعة الاجراءات الآيلة الى إعطائه الجرى المستحق.
- قرار رقم ٣٢ / ٢٠١٧: المصادقة على دفتر الشروط الخاص بمناقصة تلزيم اعمال التنظيفات في المعهد للعام ٢٠١٨.
- قرار رقم ٣٣ / ٢٠١٧: المصادقة على دفتر الشروط الخاص بمناقصة تلزيم اعمال الحراسة في المعهد للعام ٢٠١٨.
- قرار رقم ٣٤ / ٢٠١٧: تعيين لجنة دائمة لإجراء المناقصات في المعهد للعام ٢٠١٨.

٧ - ٩ محضر جلسة رقم ٢٠١٧/٩ تاريخ ٢٩/١١/٢٠١٧:

- قرار رقم ٢٠١٧/٣٥: نقل اعتماد من تنسيب " احتياطي نفقات الموازنة" (١-٥-١) الى تنسيب " نفقات تعويضات طلاب فرع الاعداد" (١-١-٤-٢) ضمن موازنة المعهد للعام ٢٠١٧.
- قرار رقم ٢٠١٧/ ٣٧: الموافقة المبدئية على فتح اعتماد إضافي في موازنة المعهد للعام ٢٠١٧ بقيمة ٦٥٥,٣٤٠/ ألف ليرة لبنانية من تنسيب "نفقات تعويضات طلاب فرع الاعداد" (الجزء ١-الفصل ١- البند ١-الفقرة ٤-البند ٢)، على ان يُغطى بتغذية قسم الواردات في موازنة المعهد للعام ٢٠١٧، ضمن تنسيب " مساهمات للرواتب والاجور" (الجزء ١-الفصل ١-البند ١) وتكليف المدير العام متابعة الاجراءات الآيلة لذلك.
- قرار رقم ٢٠١٧/٤٠: الموافقة على إعطاء العاملين في المعهد مكافآت نقدية عن العام ٢٠١٧.

٨ - القرارات التي أصدرتها هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة الوصاية على المعهد الوطني للإدارة:

- قرار رقم ٢ تاريخ ٢٤/٧/٢٠١٧: نقل اعتماد من " احتياطي نفقات الموازنة " ضمن موازنة المعهد للعام ٢٠١٧ الى " نفقات الهيئة التدريسية" و" تعويضات مراقبة امتحانات " و" تعويضات تصحيح مسابقات " وذلك من اجل تأمين اعتمادات كافية لتغطية نفقات دورات تدريبية من المقرر البدء بها خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٧.
- قرار رقم ٣ تاريخ ٢٩/١١/٢٠١٧: نقل اعتماد من تنسيب " احتياطي نفقات الموازنة" (١-٥-١) الى تنسيب " نفقات تعويضات طلاب فرع الاعداد" (١-١-٤-٢) ضمن موازنة المعهد للعام ٢٠١٧.

III - الآراء الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية:

١ - إجازة إدارية

١ - ١ يوم التعطيل الطارئ يقطع الإجازة الإدارية ولا يُحسم من رصيد الإجازات الإدارية للموظف:
الرأي رقم ٢٨٤٨ تاريخ ٢٠١٧/١١/١ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٩٩٣٣ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٣ بيان الرأي في احتساب او عدم احتساب الاجازة الادارية المعطاة للموظف في حال صادف يوم الاجازة يوم عطلة رسمية طارئة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة ٣٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) وتعديلاته تنص على ما يلي:

١ - يحق للموظف، بعد انقضاء سنة على تعيينه، وفي كل سنة لاحقة يقضيها في الخدمة الفعلية، ان يستفيد من اجازة سنوية براتب كامل لمدة عشرين يوماً ويستثنى من ذلك الموظفون الذين يستفيدون من العطل القضائية والمدرسية.

٢ - يجوز ان تتراكم الاجازات لمدة اقصاها ثلاث سنوات.

٣ - تؤقت كل دائرة مواعيد اجازات الموظفين التابعين لها على وجه يضمن استمرار العمل فيها

٤ - لا يسري مفعول الصرف من الخدمة أو الاحالة على التقاعد الا بعد انتهاء مدة الاجازات الادارية التي يستحقها الموظف.

ولما كانت المادة ٣٥ من نظام الموظفين قد اعطت الموظف الحق في الاستفادة من اجازة ادارية سنوية براتب كامل لمدة عشرين يوماً وفقاً للقواعد والشروط المذكورة في متنها والتي يبنى عليها اعطاء هذه الاجازة.

ولما كان يتبين من احكام المادة ٣٥ اعلاه ان الموظف يستفيد من اجازة ادارية خلال ايام العمل الفعلي، وبالتالي لا يدخل في احتساب الاجازة ايام الاحاد والعطل الرسمية.

ولما كانت الاجازة الادارية السنوية هي حق من حقوق الموظف لا يمكن الحد من ممارسته إلا بنص تشريعي صريح الأمر غير المتوافر في الحالة الراهنة .

ولما كانت المذكرات التي تصدر عن مجلس الوزراء والمتعلقة بإعلان الحداد الرسمي واقفال الادارات والمؤسسات العامة والبلديات تجاه حدث طارئ تشمل جميع العاملين لدى الادارات والمؤسسات العامة والبلديات المعنية ، وبالتالي فان يوم او ايام التعطيل المحددة في متن هذه المذكرات يدخل او تدخل ضمن مفهوم العطل الرسمية.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية أن التعطيل الطارئ استنادا الى مذكرة ادارية صادرة عن مجلس الوزراء اثناء استفادة الموظف من اجازة ادارية يقطع - والحال ما تقدم - هذه الاجازة ويقتضي عدم حسم يوم التعطيل من رصيد الاجازات الادارية، ويبقى على المرجع المختص ان يعتمد الى استصدار قرار يبنى على المذكرة الادارية ويتعلق بتعديل قرار الإجازة الإدارية المعطاة للموظف المعني بحيث يحذف منها يوم التعطيل المذكور.

٢ - استيداع

٢ - ١ سريان قرار الوضع في الاستيداع: الرأي رقم ٣١٧٩ تاريخ ٢٨/١١/٢٠١٧ (وزارة العدل)

بشأن طلب وزارة العدل بكتابها رقم ٣٦١٦/ق تاريخ ١٧/١١/٢٠١٧ إعادة موظف موضوع في الاستيداع إلى وظيفته، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان القرار رقم ٢٠٦٨ تاريخ ٢٥/٨/٢٠١٧ المتضمن وضع السيد --- في الاستيداع قد صدر وفقاً للأصول القانونية المقررة بهذا الشأن.

ولما كان يتبين من مندرجات الملف أنه قد جرى إبلاغ القرار رقم ٢٠٦٨ موضوع البحث الى سائر الجهات المعنية بالتبليغ ومنها وزارة المالية.

ولما كان يتبين ان وزارة المالية قد توقفت عن صرف رواتب صاحب العلاقة تنفيذاً للقرار رقم ٢٠١٧/٢٠٦٨.

ولما كان القاضي المشرف على مديرية السجون في وزارة العدل قد أفاد بكتابه رقم ١٥٧/سجون/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢١، ان السيد --- قد وضع في الاستيداع لمدة سنة بموجب القرار رقم ٢٠٦٨ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٥، وبتاريخ ٢٠١٧/١٠/٢ تقدم بطلب تأخير الاستفادة من قرار وضعه في الاستيداع المشار اليه آنفاً، وان صاحب العلاقة يتابع عمله في مديرية السجون بشكل طبيعي ومستمر منذ تاريخ صدور قرار وضعه بالاستيداع في ٢٠١٧/٨/٢٥ ولغاية تاريخه.

ولما كان قرار الوضع في الاستيداع هو من القرارات الادارية الفردية التي يقتضي إبلاغها من الشخص المعني بها وقد تتضمن في متنها تحديداً لتاريخ بدء سريانها وفي هذه الحالة يُعمل بها اعتباراً من التاريخ المذكور الذي يكون لاحقاً لتاريخ صدورها، وفي حال عدم تضمنها تحديداً لهذا التاريخ فإن سريانها يبدأ اعتباراً من تاريخ التبليغ الذي يقتضي ان يتم ضمن مهلة معقولة، ولا يمكن ترك بدء سريان هذا القرار لإرادة صاحب العلاقة (حتى يتمكن من الاستحصال على تأشيرة دخول الى الأراضي الاسترالية على ما هو مبين في المعاملة الراهنة) لما في ذلك من مخالفة للأصول الادارية ومن انعكاس سلبي على حسن سير العمل وعلى استقرار الاوضاع الوظيفية.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أنه يقتضي، ولإعادة صرف رواتب السيد --- العمل على إعداد مشروع قرار يرمي الى استرداد القرار رقم ٢٠٦٨ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٥، وإيداعه هذا المجلس لإجراء الرقابة عليه، على أن يُصار، عند صدوره، إلى إبلاغه لوزارة المالية وفقاً للأصول.

٣ - إعادة إلى العمل

٣ - ١ عدم جواز إعادة أجير إلى عمله لغيابه عنه دون إعلام الإدارة لمدة تجاوزت الشهر: الرأي رقم ١١٨٥ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٣ (وزارة الزراعة)

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٣٢٧٠ تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٤ بيان الرأي بإلغاء القرار رقم ١/١٩٤ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٠ المتضمن إعادة السيد --- إلى عمله، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
لما كان السيد --- قد انقطع كلياً عن عمله ابتداءً من اول شباط ٢٠١٦ ولم يتقدم بأي عذر شرعي أو يعلم ادارته الاصلية بسبب غيابه كما تقضي الاصول القانونية.

ولما كان صاحب العلاقة قد تقدم بتاريخ ٢٠١٧/٤/٣ بطلب استرحام الى وزارة الزراعة لإعادته الى العمل (بعد مرور اكثر من سنة على انقطاعه) مبرراً هذا الانقطاع الى انه كان نتيجة لحالة خارجة عن ارادته بعد ان اضطر الى السفر الى الخارج لمتابعة وضع زوجته الصحي.

ولما كانت المادة ٣٢ من المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ وتعديلاته (النظام العام للأجراء) تنص على ما يلي :

« بالإضافة الى الحالات المبينة في المادة ٩٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ - نظام الموظفين يسرّح الاجير بدون انذار في كل من الحالات التالية:
١- اذا انتحل جنسية كاذبة .

٢- اذا تغيب بدون عذر شرعي اكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو اكثر من تسعة ايام متوالية .
ويعتبر بدون عذر ، الغياب الذي يستمر شهراً كاملاً بدون اعلام الادارة التي يتبعها الاجير عن اسبابه حتى ولو قدم فيما بعد عذراً مشروعاً لهذا التغيب....».

ولما كان يتبين من الوقائع المدرجة في الملف ان السيد --- قد تغيب عن مركز عمله لمدة تجاوزت شهراً كاملاً دون ان يُعلم الادارة التابع لها عن اسباب هذا الغياب، وبالتالي فان غيابه وبحسب نص الفقرة ٢ من المادة ٣٢ من النظام العام للأجراء، يُعتبر غياباً بدون عذر حتى ولو قدم فيما بعد عذراً مشروعاً لهذا التغيب.

ولما كانت القاعدة العامة التي ترعى الغاء القرار الاداري او الرجوع عنه هي ان يتم هذا الالغاء او الرجوع خلال المهلة القانونية للطعن به امام القضاء وان يكون هذا القرار مخالفاً للقانون ، وهذان الشرطان غير متوافرين في القضية الحاضرة.

وعليه، فان هذا المجلس يرى عدم جواز الغاء القرار رقم ١/١٩٤ تاريخ ١٠/٣/٢٠١٦ وبالتالي انتفاء امكانية اعادة صاحب العلاقة الى العمل، وان اي استخدام لصاحب العلاقة بصفة اجير ضمن فئة العمال (أ) في ملاك الاجراء في وزارة الزراعة يعتبر بمثابة استخدام جديد يقتضي لإنجازه اعتماد الاصول المرعية الاجراء في هذا الشأن.

٣ - ٢ عدم جواز إعادة الموظف الذي أنهيت خدماته لأي سبب كان إلى الوظيفة في الإدارات العامة أو المؤسسات العامة أو البلديات: الرأي رقم ٢٧٨٨ تاريخ ٢٧/١٠/٢٠١٧ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية في وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٣/٨٨٦٤ تاريخ ١١/١٠/٢٠١٧ بيان الرأي في جواز اعادة السيدة --- الى وظيفتها كأستاذة تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية المذكور، ومن المستندات المرفقة بالمعاملة أن السيدة --- عينت بوظيفة أستاذة تعليم ثانوي بموجب المرسوم رقم ١٣٥٤٢ تاريخ ٤/١٠/٢٠٠٤ وبشرت عملها في ١٨/١١/٢٠٠٤، ومن ثم أنهيت خدمتها بناء على طلبها بسبب الزواج وذلك بموجب المرسوم رقم ٢٤١٢ تاريخ ١١/١٢/٢٠١٥ .

وتبين أن السيدة --- تقدمت باستدعاء سجل لدى المديرية الإدارية المشتركة في وزارة التربية والتعليم العالي تحت رقم ١١/١١١٨٢ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ تطلب فيه الموافقة على إعادتها إلى وظيفتها كأستاذة تعليم ثانوي.

وتبين أن المديرية العامة للتربية قد اعتبرت بكتابها المذكور أعلاه أن قرار مجلس الوزراء رقم ١٧ تاريخ ١٩٩٢/٣/١١ المتعلق بعدم الموافقة على إعادة الموظفين الذين أنهت خدماتهم لأي سبب كان إلى الوظيفة في جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات حتى اشعار آخر، وأنه بالتالي يكون ممكناً أن يُعرض عليه أي ملف للإعادة إلى وظيفة ما على ضوء قيام حاجة حقيقية لهذه الإعادة، حيث يعود له العدول عن قراره أو استثناء الملف المعروض عليه من نطاق تطبيق هذا القرار.

لما كانت الفقرة ٤ من المادة ٦٦ من نظام الموظفين تنص على جواز ان يعاد الى الخدمة الموظف الذي أنهت خدمته لأسباب غير الصرف من الخدمة أو الاحالة على التقاعد بحكم من المجلس التأديبي أو لبلوغه السن القانونية، على ان يكون مستوفياً شروط التعيين باستثناء شرط السن.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٧ تاريخ ١٩٩٢/٣/١١، قد قرر « الموافقة على اقتراح رئاسة مجلس الوزراء القاضي بعدم الموافقة على إعادة الموظفين الذين أنهت خدماتهم لأي سبب كان الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وحتى اشعار آخر ».

ولما كان قد ورد في حيثيات قرار مجلس الوزراء رقم ٩٢/١٧ الآنف الذكر أن المادة ٦٦ من نظام الموظفين وما يماثل هذه المادة لدى المؤسسات العامة والبلديات الكبرى، قد اجازت إعادة الموظف المصروف من الخدمة أو المحال على التقاعد بغير حكم من المجلس التأديبي أو لبلوغ السن القانونية الى الوظيفة شريطة ان تتوفر لديه جميع شروط التعيين باستثناء شرط السن، وان مجلس الوزراء دأب على رفض معظم مشاريع المراسيم التي ترمي الى إعادة موظفين أنهت خدماتهم الى الخدمة من جديد وان مجلس الخدمة المدنية ظل على رأيه السابق فيما يتعلق بإعادة مستخدمي المؤسسات العامة والبلديات والتي لا يتوجب قانوناً عرضها على مجلس الوزراء، وان رئاسة مجلس الوزراء، واحقاقاً لقواعد العدالة والمساواة والتزام سياسة وظيفية واحدة في الموضوع

الواحد، تعرض الموضوع على مجلس الوزراء لاتخاذ قرار مبدئي يقضي بعدم الموافقة على اعادة الموظفين الذين انهت خدماتهم لأي سبب كان الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الكبرى ، الا في الحالات التي يقررها مجلس الوزراء، وقد اتخذ مجلس الوزراء تبعاً لذلك القرار رقم ٩٢/١٧ المشار اليه اعلاه.

ولما كان مجلس الوزراء قد عاد وأصدر بتاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٣ القرار رقم ٥ الذي أكد فيه قراره السابق رقم ١٧ تاريخ ١٩٩٢/٣/١١ المذكور اعلاه المتعلق بعدم الموافقة على اعادة الموظفين الذين انهت خدماتهم الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية وفي ضوء قراري مجلس الوزراء رقم ٩٢/١٧ ورقم ٩٩/٥ الآنفى الذكر، يرى أنه يتعذر إعادة صاحبة العلاقة الى الخدمة.

٤ - انتداب

٤ - ١ عدم احتساب فترة التخصيص في الخارج من الخدمات الفعلية: الرأي رقم ٩٤٤ تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٢ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ١٠٩٤/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢١ بيان الرأي في احتساب فترة التخصيص في الخارج من ضمن سنوات الخدمة الفعلية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من مستندات الملف ما يلي :

١ - أنه بتاريخ ١٩٧١/٨/١٩ صدر عن مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ١٥٣٦ المتضمن إعلان اللائحة الإسمية بالنجاحات في المباراة الانتقائية للاستفادة من إحدى المنح المقدمة البلجيكية ودول السوق الأوروبية المشتركة لإعداد موظفات على وظيفة أستاذ تعليم فني في موضوع الاختصاص بالإرشاد في الاقتصاد الريفي بالمديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية الوطنية والفنون الجميلة ومن بينهن السيدة ---.

٢ - ان السيدة --- عيّنت بموجب المرسوم رقم ٢٠٥٦ تاريخ ١٣/١٠/١٩٧١ للتخصص في الخارج لمدة ثلاث سنوات في حقل التعليم المهني والتقني إعداداً لوظيفة أستاذ تعليم فني - فئة الثالثة / رتبة ثانية في الملاك الدائم للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني .

٣ - ان المرسوم المذكور قد حدّد موضوع الدراسة ومدّتها بثلاث سنوات على الأقل، كما حدّد كيفية دفع نفقات السفر والإقامة وبطاقة السفر ذهاباً وإياباً إلى بلجيكا للوظيفة التي يدعى لإشغالها كل من الموفدين عند نهاية تخصصه .

٤ - ان المادة الخامسة من المرسوم رقم ٧١/٢٠٥٦ المشار إليه تضمنت ما يلي:

« تعتبر الموفدة التي تنهي دراستها بنجاح وتستوفي جميع الشروط المطلوبة منها معينة حكماً في إحدى وظائف أستاذ تعليم فني - فئة الثالثة / رتبة ثانية الشاغرة التي أوفدت للتخصص من أجلها ... ».

٥ - ان صاحبة العلاقة التحقت بمعهد التخصص في بلجيكا.

٦ - بتاريخ ٢٢/٨/١٩٧٤ صدر عن هيئة مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ١٠١٧ باعتبار تعيين الأنستين -- بوظيفة أستاذ تعليم فني في الملاك التعليمي الدائم للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية الوطنية والفنون الجميلة نافذاً .

وتبين من كتاب وزارة المالية المذكور أن السيدة --- أستاذ تعليم فني في وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتعليم المهني والتقني - المنتهية خدمتها بتاريخ ٤/١/٢٠١٧ لبلوغها السن القانونية تطلب احتساب الفترة التي انتدبت خلالها للتخصص في الخارج من ضمن سنوات خدمتها الفعلية.

بناءً عليه ،

بما أن المادة ١٠ من المرسوم رقم ٨٨٦٨ تاريخ ٢٧/٢/١٩٦٢ وتعديلاته (تصديق أنظمة التخصص في الخارج) حدّدت الأشخاص الذين يحق لهم الاشتراك في المباريات للتعيين في وظائف تقرّر إجراء إعداد لها في الخارج، وهم:

- الأشخاص غير الموظفين ممن تتوفر فيهم الشروط العامة ... الحائزون على الشهادة المطلوبة.

- الموظفون الذين ينتمون إلى فئة أدنى من فئة الوظيفة المطلوبة ...

وبما أن المادة ١٨ من نظام التخصص في الخارج تنص على ما يلي :

« ١ - يجري تعيين المرشحين للتخصص في الخارج بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية

يعتبر الموظف المعيّن للتخصص في الخارج في وضعية الموظف المنتدب ... » .

كما تنص المادة ٣٢ منه على ما يلي :

« يعتبر الموظف الذي أنهى دراسته بنجاح واستوفى جميع الشروط المطلوبة منه معيناً حكماً في الوظيفة التي أوفد للتخصص من أجلها دون أن يخضع لمباراة للتعيين فيها ... ويسري مفعول تعيينه بعد شهر من تاريخ إبلاغه إدارة الإعداد والتدريب استعداداً لمباشرة العمل في الإدارة المختصة أو في التاريخ الذي يباشر عمله فيه فعلياً إذا تمّ تعيينه قبل نهاية الشهر » .

وبما أنه يتبين أن النصوص القانونية النافذة التي ترعى التخصص في الخارج قد ميّزت بين المرشح غير الموظف وبين المرشح الموظف، الأمر الذي استدعى تطبيق نصوص مختلفة تبعاً لوضع كل منهما وذلك وفقاً لما يلي :

« الحالة الأولى : في حال كان المرشح غير موظف وأنهى فترة دراسته بنجاح وفق ما هو منصوص عليه في نظام التخصص في الخارج، فقد جاءت المادة ٣٢ من هذا النظام لتحديد تاريخ بدء سريان تعيينه وذلك بعد شهر من تاريخ إبلاغه إدارة الإعداد والتدريب استعداداً لمباشرة العمل في الإدارة المختصة أو في التاريخ الذي يباشر عمله فيه فعلياً إذا تمّ تعيينه قبل نهاية الشهر ، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة ١٣ من نظام الموظفين التي تنص على ما يلي : « مفعول التعيين ونتائجه : ٢ - يسري مفعول التعيين ابتداء من مباشرة العمل ، ولا يجوز أن يحدث أي مفعول رجعي » .

« الحالة الثانية : في حال كان المرشح موظفاً فإنه يبقى خاضعاً لأحكام نظام الموظفين الذي يرقى شأنه الذاتية اعتباراً من تاريخ دخوله الخدمة إلى تاريخ انتهاء خدمته . وقد جاء نص المادة ١٨ من نظام التخصص في الخارج منسجماً مع هذا الواقع ونصّ على اعتباره موظفاً منتدباً تطبيقاً لأحكام المادة ٤٦ من نظام الموظفين

التي تنص على ما يلي: «الموظف المنتدب هو من أعفي مؤقتاً من مهام وظيفته الأصلية وأسندت إليه مهمة أخرى مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرّج والترقية والترفع والتقاعد في إدارته الأصلية».

وبما أنه لم يتبين من الملف المرفق أن السيدة --- كانت قبل تعيينها للتخصص في الخارج من بين الموظفين.

وبما أنه واستناداً إلى النص الذي يرمى وضع السيدة --- وهو نص المادة ٣٢ من نظام التخصص في الخارج فإن مفعول تعيين صاحبة العلاقة يسري اعتباراً من تاريخ مباشرتها العمل في الوظيفة التي أعدت لأجل إشغالها.

وبما أن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني قد اعتبرت أن تاريخ مباشرة السيدة --- عملها هو ١١/١١/١٩٧٤، وبالتالي فإن مفعول تعيينها ، وبحسب المادة ١٣ من نظام الموظفين ، يسري من هذا التاريخ (أي من ١١/١١/١٩٧٤)، الأمر الذي لا يُجيز احتساب الفترة التي أوفدت خلالها للتخصص في الخارج من ضمن سنوات خدمتها الفعلية.

وبما أن ما يؤكد هذا المنحى أن صاحبة العلاقة نفسها وفي التعهد المقدم منها، أوردت أنها تتعهد بالاستمرار في خدمة الدولة مدة لا تقل عن عشر سنوات اعتباراً من تاريخ تعيينها في الوظيفة التي أوفدت للتخصص من أجلها (مباشرة العمل) .

وبما أن احتساب الفترة التي أوفد خلالها المرشح الموفد للتخصص في الخارج على النحو الذي تطلبه صاحبة العلاقة يستوجب نصاً صريحاً يُجيز هذا الاحتساب على غرار نص المادة ١٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المتعلقة بأحكام خاصة بطلاب معهد الإدارة العامة والتي أورد فيها المشتري صراحة عبارة « وحسبت المدة التي يقضيها في المعهد من عداد خدماته الفعلية »، ونص المادة ٦ من نظام المعهد (الإعداد والتدريب) الملحق بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٣ الذي تضمن أنه إذا كان الطالب غير موظف اعتبر طيلة وجوده في المعهد موظفاً متمزناً ، الأمر غير المتوافر في النص الذي يرمى القضية المطروحة .

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم أحقية صاحبة العلاقة في احتساب الفترة التي أُوفدت خلالها للتخصص في الخارج من ضمن سنوات خدمتها الفعلية.

٥ - إنهاء الخدمة

٥ - ١ عدم إمكانية الرجوع عن الاستقالة بعد انقضاء مدة الشهرين على تاريخ تقديمها: الرأي رقم ١١٩١ تاريخ ٢٠١٧/٦/٧ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية في وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٣/٤٧٤١ تاريخ ٢٠١٧/٥/٢ بيان الرأي في إمكانية استئناف السيد --- عمله في مدرسة --- الرسمية المتوسطة المختلطة، بعد ان تقدم بطلب استقالته من الوظيفة ورجوعه عنه قبل صدور مرسوم قبول استقالته، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية المذكور اعلاه ومن مستندات المعاملة ان السيد --- كان قد تقدم بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٢ باستدعاء يطلب فيه قبول استقالته من الوظيفة كمدرس في ملاك المديرية العامة للتربية لأسباب خاصة.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٤٠ تاريخ ٢٠١٧/٢/٨ قد وافق على مشروع مرسوم اعدته وزارة التربية والتعليم العالي بهذا الشأن يرمي الى قبول استقالة السيد --- حكماً من الوظيفة اعتباراً من ٢٠١٧/٢/٢ .

وتبين ان السيد --- تقدم بطلب سجل لدى المنطقة التربوية في جبل لبنان برقم ٢٢١٦ تاريخ ٢٠١٧/٣/٦ يطلب فيه الموافقة على عودته عن الاستقالة التي تقدم بها بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٢ .

بناء عليه،

لما كانت المادة ٦٤ من نظام الموظفين تنص في الفقرتين ١ و ٢ منها على ما يلي :

« ١ - للموظف أن يقدم استقالته خطياً الى الإدارة التي ينتمي اليها، وعليه أن يثابر على القيام بوظيفته إلى أن تبت الإدارة في طلبه.

٢ - تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين، وإن لم ترفض الاستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، اعتبرت مقبولة حكماً ».

ولما كان يتبين أن الاستدعاء المقدم من قبل السيد --- المتضمن طلب قبول استقالته من الخدمة، مؤرخ في ٢٠١٦/١٢/٢.

ولما كان يتبين من الوقائع المدرجة أعلاه ومن ملف المعاملة أن الإدارة لم ترفض الاستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها ، وبالتالي وعملاً بأحكام الفقرة ٢ من المادة ٦٤ المذكورة، فإن استقالة السيد --- قد اصبحت مقبولة حكماً اعتباراً من ٢٠١٧/٢/٢.

ولما كان مشروع المرسوم الذي اعدته الوزارة واقرت بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٤٠ تاريخ ٢٠١٧/٢/٨، ينص على قبول استقالة السيد --- حكماً من الوظيفة، وبالتالي فإن مرسوم قبول استقالته ليس له - عند صدوره - إلا مفعول اعلاني، باعتبار ان هذه الاستقالة قد تكرست بحكم القانون، بحيث ان تأخر صدور المرسوم المذكور ليس من شأنه ان يؤثر على واقع ان صاحب العلاقة قد أصبح بحكم القانون خارج الخدمة وفَقَدَ بالتالي صفته الوظيفية اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/٢/٢.

ولما كان الاستدعاء المقدم من السيد --- بتاريخ لاحق في ٢٠١٧/٣/٦ والذي يطلب بموجبه الموافقة على عودته عن الاستقالة، قد تقدم به بعد ان انصرمت المهلة القانونية التي يجوز له خلالها الرجوع عن طلب الاستقالة وهي مهلة الشهرين المنصوص عليها في البند ٢ من المادة ٦٤ أعلاه وبعد ان فقد صفته الوظيفية . لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية تعذر الموافقة على استئناف صاحب العلاقة عمله.

٥ - ٢ وجوب المثابرة على العمل لمدة شهرين من تاريخ تقديم الموظفة طلب إنهاء خدمتها بسبب الزواج: الرأي رقم ٩٧١ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٢ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة).

بشأن طلب مديرية المالية العامة في وزارة المالية بكتابها رقم ١٧٢٧/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٢ الموافقة على مشروع المرسوم الرامي إلى إنهاء خدمة مراقبة ضرائب في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة - بناء على طلبها بسبب الزواج وتصفية حقوقها وفقاً للقوانين والانظمة النافذة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة ٤ من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٧٨٨١ تاريخ ١٩٦٧/٧/٢٧ تنص على ما يلي: « للموظفة ان تطلب صرفها من الخدمة في مهلة شهر تلي زواجها الشرعي وعلى الادارة ان تقبل هذا الطلب في مهلة لا تزيد عن شهرين من تاريخ وروده والا اعتبر مقبولاً حكماً عند انتهاء هذه المهلة، وتطبق احكام هذه المادة اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم ٦٥/٥٤ الصادر بتاريخ ١٩٦٥/١٠/٢ ».

ولما كان مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ قد أضاف الى المادة ٤ المذكورة الفقرة التالية: « يحق للموظفة المتزوجة طلب انهاء خدمتها في أي وقت، وتصفى حقوقها (معاش تقاعد او تعويض صرف) وفقاً للقوانين والانظمة النافذة ».

ولما كان يتبين من النصوص القانونية المشار اليها اعلاه انه يحق للموظفة المتزوجة ان تطلب انهاء خدمتها في اي وقت دون التقيد بمهلة شهر من تاريخ زواجها الشرعي، الا ان هذه النصوص قد حددت مهلة لا تزيد عن الشهرين لقبول هذا الطلب من قبل الادارة من تاريخ وروده اليها، والا اعتبر مقبولاً حكماً عند انتهائها.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية قد رأى بتعميمه رقم ١ تاريخ ٢٠٠٠/٢/٤، انه يتوجب على الموظفة المتزوجة (من غير افراد الهيئة التعليمية ما قبل التعليم الجامعي)، التي تتقدم بطلب انهاء خدمتها بسبب الزواج ، ان تثابر على القيام بمهام وظيفتها الى حين:

- بت السلطة المختصة في طلبها وذلك بصدور النص اللازم قبل انتهاء مهلة شهرين من تاريخ ورود طلب انهاء خدمتها الى الادارة المعنية.

- او انتهاء مدة الشهرين من تاريخ ورود طلب انهاء خدمتها الى الادارة المعنية (دون البت به).

ولما كان يتبين من افادة المصلحة المالية الاقليمية في محافظة لبنان الشمالي الصادرة بتاريخ ٢٠١٧/٥/٣ ان السيدة --- لم تباشر عملها بعد انتهاء فترة الاستيداع والاجازة الخاصة من دون راتب المعطاة لها والتي تنتهي بتاريخ ٢٠١٧/١/١٢ وقد تقدمت بتاريخ ٢٠١٧/١/١٣ بطلب إنهاء خدمتها بسبب الزواج وانقطعت عن عملها بدون عذر مشروع اعتباراً من هذا التاريخ وغادرت الاراضي اللبنانية، وهي ما تزال منقطعة عن عملها بدون عذر مشروع، الامر الذي مفاده ان صاحبة العلاقة لم تلتزم بالمشاورة على القيام بمهام وظيفتها على نحو ما توجبه عليها النصوص القانونية المشار اليها اعلاه.

ولما كانت الفقرة ج من المادة ٦٥ من نظام الموظفين تنص على ان يعتبر مستقياً الموظف الذي لا يستأنف عمله بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على تاريخ انهاء اجازته.

ولما كانت صاحبة العلاقة لم تستأنف عملها بعد انتهاء فترة الاستيداع والاجازة الخاصة من دون راتب وفق ما سبق بيانه اعلاه.

ولما كان يقتضي سنداً للوقائع المدرجة في الملف ولأحكام نظام الموظفين اعتبار صاحبة العلاقة مستقيلة من الخدمة.

لذلك أعاد مجلس الخدمة المعاملة وطلب العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبار صاحبة العلاقة مستقيلة من وظيفتها سنداً لأحكام الفقرة ج من المادة ٦٥ من نظام الموظفين، وإيداعه هذا المجلس مرفقاً بالمستندات اللازمة لإجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول.

٥ - ٣ إنهاء الخدمة لأسباب صحية لعدم القابلية للشفاء خلال فترة سنتين سنداً لرأي اللجنة الطبية الرسمية: الرأي رقم ١٦١٨ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٩ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية).

بشأن طلب المديرية العامة للتربية في وزارة التربية والتعليم العالي بيان الرأي في مسألة إنهاء خدمة مدرّسة في ملاك التعليم الرسمي الاساسي، اعتباراً من ٢٠١٦/١١/٣٠، وفي التقريرين الطبيين اللذين تقدمت بهما صاحبة العلاقة عن الفترة الممتدة من ٢٠١٦/١٢/١ ولغاية ٢٠١٧/٣/٣١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان البنودان ٢ و ٤ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين ينصان على ما يلي :

« ٢ - اذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع، أو شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة اشهر، لا تعطى الاجازة براتب كامل الا بناء على رأي اللجنة الطبية الرسمية ولمدة اقصاها ثلاثة اشهر قابلة للتجديد، على الا يتجاوز مجموع الاجازات تسعة اشهر خلال سنة كاملة أو ثمانية عشر شهراً خلال خمسة سنوات متواصلة.

٤ - اذا تجاوز التغيب مدة تسعة اشهر خلال سنة أو ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة، يعرض الموظف في نهاية المدة على اللجنة الطبية للنظر في امره. فاذا كان قابلاً للشفاء في مدة سنتين، اعطي اجازة بنصف راتب لمدة سنة على الاكثر ثم احيل على الاستيداع بدون راتب لمدة سنة اخرى ولا يعاد بعدئذ الى عمله الا بناء على رأي اللجنة الطبية. واذا لم يكن قابلاً للشفاء في مدة سنتين، أو رأت اللجنة الطبية في غضون هذه المدة أو في نهايتها انه غير قادر على استئناف عمله، صرف من الخدمة أو احيل على التقاعد وفقاً للقوانين والانظمة النافذة» .

ولما كان يتبين ان مجلس الخدمة المدنية عندما وافق بقراره رقم ١٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ على مشروع مرسوم إنهاء خدمة السيدة --- بناء على طلبها لبلوغ خدماتها الفعلية في ملاكات التعليم الرسمي أكثر من ٢٥ سنة، لم تكن صاحبة العلاقة قد استنفذت بعد كامل رصيد اجازاتها الصحية براتب كامل خلال سنة واحدة.

ولما كان المرسوم رقم ٥٧٠ المتضمن انهاء خدمة السيدة --- بناء لطلبها، قد صدر في ٢٤/٤/٢٠١٧ وذلك بتاريخ لاحق على انتهاء رصيد الاجازات الصحية لصاحبة العلاقة وفقاً لما تقدم.

ولما كان يتبين ان صاحبة العلاقة بقيت منقطعة عن عملها لأسباب صحية بعد ٣٠/١١/٢٠١٦ تاريخ استنفادها كامل رصيدها من الاجازات الصحية براتب كامل.

ولما كانت اللجنة الطبية الرسمية في جبل لبنان بموجب قرارها رقم ٦٣٦/ل.ط تاريخ ٤/٤/٢٠١٧ قد وافقت على أن السيدة --- غير قابلة للشفاء خلال فترة سنتين.

ولما كان لم يعد بالإمكان، تبعاً لما تقدم، ان يتجاوز مجموع الاجازات الصحية براتب كامل المعطاة لصاحبة العلاقة مدة التسعة اشهر خلال سنة وفقاً لأحكام البند ٢ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين، وبالتالي لم يعد يحق للسيدة --- الاستفادة من اجازات مرضية بعد تاريخ ٣٠/١١/٢٠١٦، وذلك بعد ان بتت اللجنة الطبية الرسمية المذكورة بوضعها الصحي بقرارها المذكور اعلاه واعتبرتها غير قابلة للشفاء خلال فترة سنتين.

ولما كان ينبغي على ما تقدم ، انه يقتضي ان تنتهي خدمة السيدة --- لأسباب صحية اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ انتهاء مدة التسعة اشهر أي في ١/١٢/٢٠١٦ تطبيقاً لأحكام البند ٤ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين .

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية أن يُصار الى اعداد مشروع مرسوم ينص في مادته الاولى على الغاء المرسوم رقم ٥٧٠ تاريخ ٢٤/٤/٢٠١٧، وينص في مادته الثانية على انهاء خدمة السيدة --- لأسباب صحية اعتباراً من ١/١٢/٢٠١٦ واحالته على هذا المجلس مرفقاً بكامل المستندات اللازمة لإجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول.

٥ - ٤ وجوب أن يكون مشروع مرسوم إنهاء الخدمة متوافقاً مع مضمون طلب الموظف: الرأي رقم
١٧٢٧ تاريخ ٢٠١٧/٧/٦ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٤٠١١ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٩ بيان الرأي في مشروع المرسوم الرامي الى إنهاء خدمة استاذة تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - بناءً على طلبها بسبب الزواج وتصفية حقوقها وفقاً للقوانين والانظمة النافذة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين من استدعاء صاحبة العلاقة المؤرخ في ٢٠١٧/٥/١٥ المرفق بالمعاملة انها تطلب انهاء خدماتها في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية بسبب بلوغ خدماتها الفعلية اكثر من عشرين سنة.

ولما كانت المادة ٩ من القانون رقم ٨٢/٢٢ تاريخ ١٩٨٢/٨/٣ (احكام خاصة بأفراد الهيئة التعليمية....) قد نصت على انه يحق لكل فرد من افراد الهيئة التعليمية ان يطلب انهاء خدمته اذا بلغت خدمته الفعلية في التعليم الرسمي مدة خمس وعشرين سنة.

ولما كان يتبين من الملف الشخصي للسيدة --- انه قد جرى تعيينها لأول مرة بوظيفة معلم متمرن بموجب المرسوم رقم ٦٤١٨ تاريخ ١٩٩٥/٣/٦، ولم يتبين ان لديها خدمات سابقة مضمومة الى خدماتها اللاحقة في الملاك الدائم، الامر الذي يُستفاد منه ان خدماتها الفعلية في ملاكات التعليم الرسمي لم تبلغ خمس وعشرين سنة.

ولما كان يتبين من بناءات مشروع المرسوم انه تضمن حيثية مفادها الاستناد على الاستدعاء المقدم من صاحبة العلاقة بتاريخ ٢٠١٧/٥/١٥ المتضمن ، وكما ورد في الحيثية « طلبها انهاء خدماتها بسبب الزواج ».

ولما كان يتبين من العودة الى الاستدعاء المؤرخ في ٢٠١٧/٥/١٥ المشار اليه اعلاه انه تضمن طلب صاحبة العلاقة الموافقة على انتهاء خدماتها في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي- المديرية العامة للتربية - بسبب بلوغ خدماتها اكثر من ٢٠ سنة.

ولما كانت شرعية القرارات الادارية تستوجب استنادها الى اسباب واقعية وقانونية صحيحة.

ولما كان لم يتبين من المستندات المرفقة وجود استدعاء موقع من السيدة --- تطلب فيه انتهاء خدماتها بسبب الزواج، وان وجود هذا الاستدعاء هو امر جوهري يقتضي توفره لإنهاء خدمة صاحبة العلاقة للسبب الآنف الذكر .

ولما كان السير بمشروع المرسوم المقترح يستوجب اولاً طلب انتهاء خدمة بسبب الزواج ومن ثم بناء المشروع على هذا الطلب.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية انه يتعذر السير بمشروع المرسوم موضوع البحث .

٥ - ٥ اعتبار الموظف مستقياً من الخدمة لانقطاعه عن العمل لمدة تجاوزت الخمسة عشر يوماً
بدون عذر مشروع: الرأي رقم ٢١٠٤ تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٩ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٣/٢١٥٤٣ تاريخ ٢٠١٧/٨/١ بيان الرأي في الوضع الوظيفي لمدرّسة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية- لجهة غيابها عن مركز عملها مدة تجاوزت الخمسة عشر يوماً متواصلة دون عذر مشروع، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية المذكور ومن مستندات المعاملة ان السيدة --- تعاني من حالة عصبية جنونية وتتصرف بشكل عدواني مع المحيطين بها تصل الى حد الاعتداء الجسدي على الآخرين، ولا تعير

أي اهتمام للقوانين والانظمة المرعية الاجراء، وانها تتغيب عن مركز عملها لفترات طويلة بدون أي عذر مشروع.

وتبين انه تم الطلب من السيدة --- المثل امام اللجنة الطبية الرسمية لتقييم وضعها، لكنها رفضت ذلك.

وتبين ان صاحبة العلاقة تغيب عن مركز عملها اعتباراً من ٢٠١٦/٩/١ ولغاية ٢٠١٦/١١/١٦ بصورة متواصلة وبدون عذر مشروع وقد عادت الى التوقيع والحضور الى المبنى المدرسي بتاريخ ٢٠١٦/١١/١٧ وهي مستمرة في ذلك، وقد اوضحت إدارة المدرسة بكتابها رقم ٣٣٤/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٢ ان السيدة ---، وبعد ان عادت الى المدرسة دخلت الى الادارة ووقعت على دفتر الدوام وراحت تعبث به (تشطيب- كتابة بالأزرق فوق الاحمر)، وانها لا تشاور احداً في غيابها أو في حضورها بسبب حالتها العصبية المريضة، ولا تقدم أي مسوّغ قانوني للإدارة .

ولما كان انقطاع السيدة --- عن مركز عملها اعتباراً من ٢٠١٦/٩/١ ولغاية ٢٠١٦/١١/١٦ ضمناً بصورة متواصلة وبدون ان تقدم عذراً مشروعاً لغيابها، قد جعلها في وضع وظيفي غير قانوني.

ولما كان يتبين أن السيدة --- قد عادت الى مركز عملها في ٢٠١٦/١١/١٧.

ولما كان دولة رئيس مجلس الوزراء وفي التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٨ الصادر عنه بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٢٤ قد أورد ان الموظف المنقطع عن وظيفته أو عمله بدون عذر مشروع يعتبر مستقيلاً بحسب المادة ٦٥ من نظام الموظفين وما المرسوم الذي يكرس هذه الاستقالة سوى اعلان عن قيامها ، وقد طلب إلى جميع الوزراء عدم إصدار أي قرار يتعلق بالموافقة على استئناف عمل الموظف الذي انقطع عن مركز عمله بدون سبب مشروع قبل استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بمدى قانونية السماح له باستئناف عمله.

ولما كان التحاق السيدة --- بمركز عملها في ٢٠١٦/١١/١٧ لا يمكن، والحالة هذه، الاعتداد به لأنه لم يراع الاصول المتبعة في هذا الشأن، كونها باشرت عملها بعد انقطاعها عنه على نحو ما جرى بيانه أعلاه ومن دون استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية في هذا الشأن .

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء ما تقدم ومعطيات المعاملة لا سيما لجهة انقطاع صاحبة العلاقة عن عملها لمدة تجاوزت الخمسة عشر يوماً من دون ان تتقدم بعذر مشروع، رأى ان صاحبة العلاقة هي في وضع تحكمه المادة ٦٥ من نظام الموظفين، ويقع على عاتق الادارة العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبار السيدة --- مستقلة من الخدمة اعتباراً من ٢٠١٦/٩/١، واحالته على مجلس الخدمة المدنية مرفقاً بالمستندات اللازمة لإجراء رقابته عليه وفقاً للأصول.

٥ - ٦ عدم جواز إعادة الموظف أو المستخدم إلى الخدمة بعد صدور نص اعتباره مستقياً من الخدمة:

أ - الرأي رقم ٢٤٩٤ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٤ (وزارة الطاقة والمياه)
بشأن طلب وزارة الطاقة والمياه بكتابها رقم ٧/٢٣٩٤ ص تاريخ ٢٠١٧/٩/١٨ بيان الرأي في إمكانية إعادة استخدام السيد --- بعد صدور القرار رقم ٥٩ تاريخ ٢٠١٦/٦/١٧ عن مؤسسة كهرباء لبنان القاضي باعتباره مستقياً من الخدمة، كونه لم يلتحق بالعمل خلال مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه القرار المتضمن تعيينه في ملاك المؤسسة المذكورة دون إعطاء سبب مشروع ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
لما كان يتبين انه بموجب المادة الأولى من القرار رقم ٢٨ الصادر عن رئيس مجلس الادارة - المدير العام لمؤسسة كهرباء لبنان بتاريخ ٢٠١٦/٢/١٩ تم استخدام المرشحين الاثنين الناجحين في المباراة المحصورة بالعمال غب الطلب وجباة الاكراء بوظيفة فني محترف متمرن - اختصاص معلوماتية - في الفئة الرابعة - الرتبة الثانية - من السلك الفني في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان ، ومن بينهما السيد --- .

ولما كان يتبين انه بعد صدور القرار رقم ٢٨ تاريخ ٢٠١٦/٢/١٩ تمّ تبليغ السيد --- قرار استخدامه في مؤسسة كهرباء لبنان رقم ٢٠١٦/٢٨ المشار اليه آنفاً بواسطة كتاب مضمون مع اشعار بالاستلام رقم ١١٠م/ تاريخ ٢٠١٦/٢/٢٢ الذي تبلغه صاحب العلاقة بتاريخ ٢٠١٦/٣/٢٦.

ولما كان يتبين ان رئيس مجلس الادارة - المدير العام لمؤسسة كهرباء لبنان قد افاد بكتابه رقم ٨٦٦٩/و تاريخ ٢٠١٧/٨/١٧ انه بتاريخ ٢٠١٦/٦/٧ صدر القرار رقم ٥٩ الذي قضى باعتبار السيد --- الذي استخدم بموجب القرار رقم ٢٨ تاريخ ٢٠١٦/٢/١٩ بوظيفة في محترف متمرّن - اختصاص معلوماتية- في الفئة الرابعة ، الرتبة الثانية من السلك الفني في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان ، مستقيلاً من الخدمة كونه لم يلتحق بالعمل خلال مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغه القرار القاضي بتعيينه دون إعطاء سبب مشروع .

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة انه بتاريخ ٢٠١٧/٨/١٢ تقدم السيد --- بكتاب استرحام سجل لدى مؤسسة كهرباء لبنان برقم ٨٤٩٤ تاريخ ٢٠١٧/٨/١٢ يطلب فيه السماح له بالالتحاق مجدداً بالمؤسسة لأسباب اوردها في متن كتابه المشار اليه .

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٥ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٣ قد أكد على قراره السابق رقم ١٧ تاريخ ١٩٩٢/٣/١١ المتعلق بعدم الموافقة على إعادة الموظفين الذين أنهت خدماتهم لأي سبب كان إلى الوظيفة في جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أنه يتعذر - في ضوء قراري مجلس الوزراء رقم ٩٢/١٧ ورقم ٩٩/٥ الآنفى الذكر - إعادة السيد --- إلى الخدمة.

ب - الرأي رقم ٢٥٨١ تاريخ ٢٠١٧/١١/٨ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٩٢٩م/ص تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٥ بيان الرأي في طلب وزارة التربية والتعليم العالي الموافقة على إعادة السيد --- الى وظيفته كأستاذ تعليم فني متمرّن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب وزارة التربية والتعليم العالي رقم ٦/٩٩٣٩ تاريخ ١٣/٩/٢٠١٧ ومن مستندات المعاملة ان السيد --- عين بوظيفة أستاذ تعليم فني متمرن بموجب المرسوم رقم ٩٧٣٦ تاريخ ١٥/١/٢٠١٣ وباشر عمله في ١٤/٣/٢٠١٣، ومن ثم صدر المرسوم رقم ١٦٧٨ تاريخ ٢٦/٣/٢٠١٥ المتعلق باعتباره مستقيلاً من الخدمة اعتباراً من تاريخ ١٥/٣/٢٠١٣.

وتبين ان السيد --- تقدم باستدعاء سجل لدى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تحت رقم ٦/٩٩٣٩ تاريخ ١١/٨/٢٠١٧ يطلب فيه الموافقة على العودة عن الاستقالة لأجل إعادته الى وظيفته كأستاذ تعليم فني.

وقد عرضت الوزارة طلب السيد --- على مقام مجلس الوزراء، مقترحة الموافقة لها على استكمال الإجراءات وفقاً للأصول المتعلقة بإعادته الى وظيفته الاصلية.
بناءً عليه،

لما كانت الفقرة ٤ من المادة ٦٦ من نظام الموظفين تنص على جواز ان يعاد الى الخدمة الموظف الذي انھت خدمته لأسباب غير الصرف من الخدمة أو الاحالة على التقاعد بحكم من المجلس التأديبي أو لبلوغه السن القانونية، على ان يكون مستوفياً شروط التعيين باستثناء شرط السن.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٧ تاريخ ١١/٣/١٩٩٢، قد قرر « الموافقة على اقتراح رئاسة مجلس الوزراء القاضي بعدم الموافقة على اعادة الموظفين الذين انھت خدماتهم لأي سبب كان الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وحتى اشعار آخر ».

ولما كان قد ورد في حيثيات قرار مجلس الوزراء رقم ٩٢/١٧ الأنف الذكر أن المادة ٦٦ من نظام الموظفين وما يماثل هذه المادة لدى المؤسسات العامة والبلديات الكبرى، قد اجازت اعادة الموظف المصروف من الخدمة أو المحال على التقاعد بغير حكم من المجلس التأديبي أو لبلوغ السن القانونية الى الوظيفة شريطة ان تتوفر لديه جميع شروط التعيين باستثناء شرط السن، وان مجلس الوزراء دأب على رفض معظم مشاريع المراسيم التي ترمي الى اعادة موظفين انھت خدماتهم الى الخدمة من جديد وان مجلس الخدمة المدنية ظل على رأيه

السابق فيما يتعلق بإعادة مستخدمي المؤسسات العامة والبلديات والتي لا يتوجب قانوناً عرضها على مجلس الوزراء، وإن رئاسة مجلس الوزراء، واحقاقاً لقواعد العدالة والمساواة والتزام سياسة وظيفية واحدة في الموضوع الواحد، تعرض الموضوع على مجلس الوزراء لاتخاذ قرار مبدئي يقضي بعدم الموافقة على إعادة الموظفين الذين أنهت خدماتهم لأي سبب كان الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الكبرى، الا في الحالات التي يقررها مجلس الوزراء، وقد اتخذ مجلس الوزراء تبعاً لذلك القرار رقم ٩٢/١٧ المشار اليه اعلاه.

ولما كان مجلس الوزراء قد عاد وأصدر بتاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٣ القرار رقم ٥ الذي اكد فيه قراره السابق رقم ١٧ تاريخ ١٩٩٢/٣/١١ المتعلق بعدم الموافقة على إعادة الموظفين الذين أنهت خدماتهم الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء قراري مجلس الوزراء رقم ٩٢/١٧ ورقم ٩٩/٥ الآنفى الذكر، رأى أنه يتعذر إعادة السيد --- الى الخدمة.

٥ - ٧ تعذر السير بإنهاء الخدمة بناء على طلب الموظف، بعد أن أصبحت استقالته من الخدمة مقبولة حكماً:

أ - الرأي رقم ٣٠١٠ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٧ (وزارة الزراعة)

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٩٧٤٦ تاريخ ٢٠١٧/١١/٦ الموافقة على مشروع المرسوم الرامي الى إنهاء خدمة محرر في ملاك وزارة الزراعة - المديرية العامة للزراعة - مديرية الدراسات والتنسيق بناءً على طلبه لبلوغ خدماته الفعلية في الملاك الدائم أكثر من عشرين سنة وتصفيه حقوقه وفقاً للقوانين والانظمة النافذة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين انه سبق للسيد --- ان تقدم بتاريخ ٢٠١٧/٦/٢٨ باستدعاء سجل في قلم مصلحة الديوان في وزارة الزراعة برقم ٣/٤٦٧٣ تاريخ ٢٠١٧/٧/٤ يطلب فيه الاستقالة من وظيفته (محرر) في ملاك وزارة الزراعة لأسباب عائلية خاصة به.

ولما كانت الفقرتان ١ و ٢ من المادة ٦٤ من نظام الموظفين تنصان على ما يلي:

« ١ - للموظف ان يقدم استقالته الى الادارة التي ينتمي اليها، وعليه ان يثابر على القيام بوظيفته الى ان تبت الادارة في طلبه.

٢- تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين، وان لم ترفض الاستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، اعتبرت مقبولة حكماً.».

ولما كانت مهلة الشهرين المنصوص عنها في الفقرة ٢ من المادة ٦٤ المذكورة اعلاه، هي مهلة معطاة للإدارة المعنية للبت في طلب الاستقالة، بحيث اذا لم ترفض هذه الاستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، تعتبر مقبولة حكماً.

ولما كانت وزارة الزراعة قد اودعت هذا المجلس بكتابها رقم ٦٧٣/٤ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٥ مشروع مرسوم يرمي الى قبول استقالة صاحب العلاقة اعتباراً من ٢٠١٧/٧/١١ .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٩٠١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ قد وافق على مشروع المرسوم مشروطاً بإدخال بعض التعديلات عليه لا سيما لجهة اعتبار استقالة السيد --- من ملاك وزارة الزراعة مقبولة حكماً اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/٩/٤.

ولما كان صاحب العلاقة باستدعائه المؤرخ في ٢٠١٧/١٠/١٨ قد طلب الموافقة على إنهاء خدمته، مشيراً الى ان سنوات خدمته في وزارة الزراعة قد تجاوزت العشرين سنة وانه مضطر للسفر الى الخارج لملازمة حالة ابنه الصحية الدقيقة.

ولما كان لم يتبين من ملف المعاملة الوضع الوظيفي الحالي لصاحب العلاقة لجهة ما اذا كان بقي مثابراً على عمله وفقاً للأصول، لا سيما بعد التاريخ الذي اصبحت فيه الاستقالة التي تقدم بها مقبولة حكماً، كما لم تتبين النتيجة التي آل اليها مشروع مرسوم اعتبار استقالة السيد --- مقبولة حكماً والمقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٩٠١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ .

ولما كان يتبين من الوقائع المدرجة أعلاه ومن ملف المعاملة أن الإدارة لم ترفض طلب استقالة السيد --- في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، وبالتالي وعملاً بأحكام الفقرة ٢ من المادة ٦٤ من نظام الموظفين، فإن استقالة السيد --- أصبحت مقبولة حكماً اعتباراً من ٢٠١٧/٩/٤.

ولما كان مشروع المرسوم الذي أعدته الوزارة واقرت بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٩٠١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ المشار اليه أعلاه، ينص على قبول استقالة السيد --- حكماً من الوظيفة، وبالتالي فإن مرسوم قبول استقالته حكماً ليس له - عند صدوره - إلا مفعول اعلاني، باعتبار ان هذه الاستقالة قد تكرست بحكم القانون ، بحيث ان تأخر صدور المرسوم المذكور ليس من شأنه ان يؤثر على واقع ان صاحب العلاقة قد أصبح بحكم القانون خارج الخدمة وفقد بالتالي صفته الوظيفية اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/٩/٤.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، رأى عدم الموافقة على مشروع المرسوم المتعلق بإنهاء خدمة السيد --- بناءً على طلبه لبلوغ خدماته في الملاك الدائم أكثر من عشرين سنة، على ان يصار في مطلق الاحوال الى اعطاء مشروع المرسوم المتعلق باعتبار استقالته من ملاك وزارة الزراعة مقبولة حكماً والمقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٩٠١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ مجراه القانوني المستحق.

ب - الرأي رقم ٣٠١٠ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٨ (وزارة الزراعة)

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٩٧٤٦ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٨ اعادة النظر بقرار هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٩٠١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ المتعلق بالموافقة على مشروع المرسوم الرامي الى اعتبار استقالة محرر في ملاك وزارة الزراعة مقبولة حكماً اعتباراً من ٢٠١٧/٧/٤، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

لما كان يتبين انه سبق للسيد --- ان تقدم بتاريخ ٢٠١٧/٦/٢٨ باستدعاء الى السيد وزير الزراعة سجل في قلم مصلحة الديوان في وزارة الزراعة برقم ٣/٤٦٧٣ تاريخ ٢٠١٧/٧/٤ ، يطلب فيه الاستقالة من وظيفته (محرر) في ملاك وزارة الزراعة .

ولما كانت الفقرة ٢ من المادة ٦٤ من نظام الموظفين تنص على انه « تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين، وان لم ترفض الاستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، اعتُبرت مقبولة حكماً ».

ولما كان يتبين ان الادارة المعنية لم ترفض طلب استقالة السيد --- في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، وبالتالي وعملاً بأحكام الفقرة ٢ من المادة ٦٤ من نظام الموظفين، فان استقالة صاحب العلاقة قد اصبحت مقبولة حكماً اعتباراً من ٢٠١٧/٩/٤.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وسنداً للوقائع المبينة في الملف اصدر القرار رقم ٩٠١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ المتعلق بالموافقة على مشروع المرسوم الرامي الى اعتبار استقالة السيد --- مقبولة حكماً اعتباراً من ٢٠١٧/٩/٤.

ولما كانت وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٩٧٤٦ تاريخ ٢٠١٧/١١/٦ قد أودعت هذا المجلس مشروع المرسوم الرامي إلى إنهاء خدمة صاحب العلاقة بناء على طلبه.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٠١٠ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٧ قد رأى - ولجمل الحثيات المبينة في متنته - عدم الموافقة على مشروع المرسوم المتعلق بإنهاء خدمة صاحب العلاقة بناء على طلبه لبلوغ خدماته في الملاك الدائم أكثر من عشرين سنة، وطلب هذا المجلس اعطاء مشروع المرسوم المقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٩٠١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ والمتعلق باعتبار استقالة صاحب العلاقة من ملاك وزارة الزراعة مقبولة حكماً اعتباراً من ٢٠١٧/٩/٤ مجراه المستحق على اعتبار ان هذه الاستقالة قد تكرست بحكم القانون، وان تأخر صدور المرسوم المذكور ليس من شأنه ان يؤثر على واقع ان صاحب العلاقة قد اصبحت بحكم القانون خارج الخدمة وفقد بالتالي صفته الوظيفية اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/٩/٤، وان مرسوم قبول استقالته حكماً ليس له - عند صدوره - الا مفعول اعلاني.

ولما كانت وزارة الزراعة بكتابها المذكور اعلاه طلبت مجدداً من هذا المجلس اعادة النظر بقراره رقم ٩٠١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ وأفادت ان صاحب العلاقة تقدم بطلب استقالته من الوظيفة بتاريخ ٢٠١٧/٧/٤

ظناً منه ان الاستقالة وانهاء الخدمات لهما ذات المفاعيل، الا انه عاد وتراجع عن استقالته بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٨ قبل صدور المرسوم ذي الصلة، وانه عاد وتقدم بطلب انهاء خدمته لتصحيح الخطأ الذي كان قد ارتكبه بتقديم طلب الاستقالة من الوظيفة.

ولما كانت احكام الاستقالة تختلف عن احكام انهاء الخدمة بناء على الطلب لناحية مثابة الموظف المعني على عمله، حيث ان على الموظف الذي يقدم استقالته ان يثابر على القيام بوظيفته الى ان تبت الادارة في طلبه، واذا لم ترفض الادارة المعنية الطلب في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، اعتبرت مقبولة حكماً، في حين ان انهاء الخدمة بناء على الطلب لبلوغ الخدمات الفعلية للموظف الاداري في الملاكات الدائمة اكثر من عشرين سنة توجب على الموظف المعني ان يبقى مثابراً على القيام بمهام وظيفته لحين صدور مرسوم انهاء خدمته وتبلغه هذا المرسوم وفقاً للأصول .

ولما كان يتبين من العودة الى الاستدعاء الموقع من صاحب العلاقة بتاريخ ٢٠١٧/٦/٢٨ انه قد اورد فيه ما يلي:

« وبما ان ولدي بحاجة الى علاج لإصابته بشلل نصفي .

وبما ان الحكومة السويدية وافقت على علاجه حيث تم اجراء ثلاث عمليات جراحية له في السويد.

وبما انني كنت قد تقدمت بطلب اجازات لمدة ستة اشهر بدون راتب حيث ان هذه الاجازات انتهت بتاريخ ٢٠١٧/٥/٣١ .

وبما ان ولدي بحاجة الى متابعة العلاج في السويد (علاج فيزيائي) لمدة سنة.

وبما ان اجازاتي قد انتهت وانا مضطر للبقاء مع ولدي لمتابعة علاجه.

اتقدم من معاليكم بطلب تقديم استقالتي .»

ولما كان يتعذر، وسندا لما تقدم، على صاحب العلاقة المثابة على القيام بمهام وظيفته لحين صدور مرسوم انهاء خدمته وتبلغه اياه وفقاً للأصول، لذلك عمد الى تقديم استقالته التي جرى تسجيلها في قلم

مصلحة الديوان في وزارة الزراعة تحت رقم ٤٦٧٣/٣ تاريخ ٢٠١٧/٧/٤ واصبحت مقبولة حكماً اعتباراً من ٢٠١٧/٩/٤ سنداً لأحكام المادة ٦٤ من نظام الموظفين .

ولما كان الاستدعاء الموقع من صاحب العلاقة بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٨ والمسجل لدى قلم مصلحة الديوان في وزارة الزراعة تحت رقم ٩٧٤٦ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٠ والمتضمن طلب انهاء خدمته لبلوغ خدماته الفعلية في الملاكات الدائمة اكثر من عشرين سنة لا يمكن الاخذ به: فمن جهة اولى لان صاحب العلاقة قد تقدم بهذا الاستدعاء بعد أن فقد صفته الوظيفية واصبح خارج الخدمة اعتباراً من ٢٠١٧/٩/٤ بحكم القانون على نحو ما جرى بيانه اعلاه، ومن جهة ثانية لان صاحب العلاقة ليس في وضع المثار على القيام بمهام وظيفته لحين صدور مرسوم انهاء خدمته وتبلغه هذا المرسوم وفقاً للأصول، مما قد يجعله في وضع يجيز تطبيق احكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين بحقه وبالتالي اعتباره مستقياً من الخدمة .

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما تقدم، يعود ويؤكد على ما سبق أن خلص اليه بكتابه رقم ٣٠١٠ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٧ لجهة عدم الموافقة على السير بمشروع المرسوم المتعلق بإنهاء خدمة السيد --- بناء على طلبه لبلوغ خدماته في الملاكات الدائمة أكثر من عشرين سنة، ويوصي الادارة بالعمل على اعطاء مشروع المرسوم الرامي الى اعتبار استقالته من ملاك وزارة الزراعة مقبولة حكماً اعتباراً من ٢٠١٧/٩/٤ والمقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٩٠١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ ، مجراه القانوني المستحق.

٥ - ٨ مشروع قانون استثناء موظفي السلك الخارجي من الإحالة حكماً على التقاعد عند إكمال الرابعة والستين من العمر: الرأي رقم ٣٣٧٨ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٨ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٦٧٧/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٢/١ بيان الرأي في مشروع القانون المعجل الرامي الى اضافة فقرة الى المادة ٦٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) المتعلقة بإنهاء الخدمة حكماً بسبب بلوغ السن، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

نصت الفقرة ١ من المادة ٦٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) على انه: " يحال حكماً على التقاعد او يصرف من الخدمة كل موظف اكمل الرابعة والستين من عمره " .

وتبين ان مشروع القانون المرفق قد نص في مادته الاولى على ما يلي : "تضاف الى المادة ٦٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ الفقرة التالية: "يستثنى من احكام الفقرة الاولى موظفو السلك الخارجي الذين بلغوا السن القانونية وأكملوا الرابعة والستين من العمر، في حال اقتراح وزير الخارجية والمغتربين التمديد لهم لغاية اكمالهم سن الثامنة والستين من العمر، وذلك بعد موافقة مجلس الوزراء .".

وتبين ان الاسباب الموجبة لمشروع القانون موضوع البحث تستند الى ما يلي :

- " أن العمل الدبلوماسي ذات طبيعة محددة ويتطلب خبرة كبيرة.
- أن الدبلوماسي اللبناني يقضي وقتاً طويلاً في صقل مهاراته الدبلوماسية والتفاوضية، من خلال الخبرات التي يراكمها عبر سنين خدمته وعبر مشاركته في المؤتمرات، الندوات والدورات التدريبية.
- أن إعداد الكوادر الدبلوماسية يتطلب جهداً ووقتاً طويلاً، إضافة الى الكلفة المالية المرتفعة.
- أن المستوى الطبي قد تحسن كثيراً في الآونة الاخيرة.
- أن معدل عمر الانسان قد ارتفع الى أكثر من ثمانين عاماً.
- أن تمديد سن التقاعد يشكل وفراً على خزينة الدولة".

بناء عليه ،

لما كان موظفو السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين يخضعون لنظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته ولقانون التقاعد والصرف من الخدمة الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/١٩ اللذين يخضع لهما موظفو الملاك الاداري العام واللذين يحددان سن الرابعة والستين على انها السن القانونية لإحالة المعنيتين بهما على التقاعد او صرفهم من الخدمة حكماً.

ولما كان يتبين ان التعديل المقترح يرمي الى استثناء موظفي السلك الخارجي من سن الاحالة على التقاعد المعتمد وهو سن الرابعة والستين من العمر ، في حال اقتراح السيد وزير الخارجية والمغتربين التمديد لهم لغاية الثامنة والستين من العمر وذلك بعد موافقة مجلس الوزراء.

ولما كان التعديل المقترح يطال موظفي السلك الخارجي وهم من الفئات الاولى والثانية والثالثة ، الامر الذي من شأنه حال السير به ، أن ينتج تفاوتاً لهذه الجهة بينهم وبين سائر الموظفين من الفئات المماثلة في الملاك الاداري العام .

ولما كان سبق ان عرضت على هذا المجلس مشاريع نصوص تتعلق بتعديل سن تقاعد موظفي السلك الخارجي ومنها:

- اقتراح القانون الرامي الى تعديل سن احالة السفراء على التقاعد او صرفهم من الخدمة بحيث يصبح الثامنة والستين من العمر بدلاً من الرابعة والستين ، وقد ابدى هذا المجلس ، بكتابه رقم ١٥٨٠ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٠/٦/١ رأيه بـ "عدم السير بمشاريع النصوص التي تعني فئة معينة من الموظفين دون غيرهم من الذين يخضعون للنظام ذاته نظراً لما لهذه النصوص في حال تم إقرارها من إخلال بمبدأ وحدة نظام الوظيفة العامة لجهة السن القانونية لنهاية الخدمة، وما يمكن أن يؤدي إليه من نتائج قد تدخل الحكومة في سلسلة مطالبات لا نهاية لها " .

وان مجلس الوزراء ، بقراره رقم ٦ تاريخ ٢٣/٨/٢٠١١ ، قد ابدى عدم موافقته على اقتراح القانون المذكور في الفقرة السابقة.

- اقتراح القانون الرامي الى اضافة مادة على مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ وتعديلاته (نظام وزارة الخارجية والمغتربين) بحيث ينص اقتراح القانون الآنف الذكر في مادته الاولى على ما يلي: " خلافاً لأي نص آخر، يحال حكماً على التقاعد موظف السلك الخارجي عند بلوغه الثامنة والستين من العمر " ، وقد ابدى هذا المجلس بكتابه رقم ٣٣٦٧ تاريخ ٢٠١٤/٣/٢١ وللأسباب المبينة في متنه ، ان اقتراح تمديد سن التقاعد لغاية الثامنة والستين وحصر مفعوله بموظفي الفئات الاولى والثانية والثالثة من السلك الخارجي من شأنه ان ينعكس سلباً على اوضاع سائر الموظفين في الملاك

الاداري العام لمخالفته المبادئ العامة للقانون لا سيما مبدأ المساواة بين من هم في وضع مماثل ، خاصة ان الجميع يتساوون في نتائج بلوغهم سن التقاعد ان من حيث وجوب خلودهم الى الراحة او من حيث قدرتهم على الاستمرار في العطاء والاستفادة من خبرتهم.

- مشروع القانون المعجل المكرر الرامي الى احالة السفراء في السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين على التقاعد عند اكمالهم الثامنة والستين من العمر ، وقد ابدى هذا المجلس بكتابه رقم ٢٤٦٠ تاريخ ٢٠١٤/٩/١٩ ، انه - ومع وجهة ما ورد في الاسباب الموجبة لمشروع القانون لناحية الاستفادة لفترة اطول من الخبرة والتجارب المتراكمة والتمرس التي يكتسبها السفراء خلال سنوات طويلة من العمل الدبلوماسي وكونهم يستمرون في غاية النشاط والتوقد الجسدي والفكري عند بلوغهم سن الرابعة والستين مما يؤكد قدرتهم على الاستمرار والانتاج لسنوات بعد هذا السن - الا ان هذه الاسباب تنطبق على سائر الموظفين في الملاك الاداري العام لا سيما منهم الذين يتولون مراكز قيادية ، مما يستدعي الاستمرار في معاملة جميع الموظفين معاملة واحدة لجهة السن القانونية المعتمدة لإنهاء خدماتهم .

ولما كان مشروع القانون موضوع البحث يندرج ضمن مشاريع النصوص التي ترمي الى رفع سن التقاعد لفئة معينة دون غيرها ممن يخضع لذات النظام ، الامر الذي اجاب عليه هذا المجلس في اكثر من رأي صادر عنه بهذا الشأن مستندا الى التحليل المبين اعلاه .

ولما كان مشروع القانون ، اضافة الى تقدم ، يخالف بدوره مبدأ المساواة بين موظفي السلك الخارجي في تحديد الحد الاقصى للسن بحيث تنتهي خدمات البعض حكماً عند اكمالهم الرابعة والستين من العمر ويمدد للبعض الآخر حتى الثامنة والستين من العمر في حال اقتراح وزير الخارجية والمغتربين بعد موافقة مجلس الوزراء بما يعطيه سلطة استئنائية في هذا الشأن ، الامر الذي يتعارض والمبدأ العام الذي يسود الاحالة على التقاعد بسن محدد سلفاً يحقق الاستقرار في الحياة الوظيفية ويعد امكانية تغليب الاعتبارات الشخصية عن تلك المتعلقة بمعايير الكفاءة والخبرة .

ولا بد لمجلس الخدمة المدنية من الاشارة الى ان اقتراح قانون يتعلق بإنهاء خدمة الموظف حكماً بسبب بلوغ السن القانونية يتضمن تعديلاً لأحكام الفقرة الاولى من المادة ٦٨ من نظام الموظفين بحيث يصبح سن التقاعد لموظفي الادارات العامة من الفئات الاولى والثانية والثالثة (ومن ضمنهم بطبيعة الحال موظفو السلك الخارجي) هو السادسة والستين من العمر في حال لم تفرض بحقهم عقوبة تفوق عقوبات الدرجة الاولى المنصوص عنها في المادة ٥٥ من نظام الموظفين، وان هذا الاقتراح هو موضوع درس امام هذا المجلس لبيان الرأي بشأنه .

لذلك فان هذا المجلس يرى عدم السير بمشروع القانون موضوع البحث ويؤكد على رأيه المستقر بموجب كتبه الصادرة في مشاريع واقتراحات قوانين مماثلة .

٥ - ٩ اقتراح قانون لتعديل سن التقاعد لأساتذة الجامعة اللبنانية: الرأي رقم ٩٣٢ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢١ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٢٥٣/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٣/٣١ بيان الرأي في اقتراح القانون الرامي الى تعديل سن التقاعد لأساتذة الجامعة اللبنانية. أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اقتراح القانون المرفق قد نصّ في مادته الاولى على ما يلي:

"يحدد سن تقاعد افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية بثمانية وستين عاماً.

لكل فرد من أفراد الهيئة التعليمية، أكان متفرغاً او في الملاك، ان يطلب إحالته الى التقاعد شرط ان يكون قد أمضى عشرين سنة في الخدمة التعليمية.

يحق لمن يرغب من الاساتذة الذين بلغوا سن التقاعد بعد الاول من كانون الثاني ٢٠١٧، الاستفادة من احكام هذا القانون".

وتبين ان الاسباب الموجبة لاقتراح القانون موضوع البحث تستند الى ما يلي:

"- ان اخضاع افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية لأحكام قانون الموظفين يُلحق إجحافاً بحقهم بسبب عدم تساوي الاوضاع القانونية بينهم وبين موظفي القطاع العام، إذ ان موظفي القطاع العام يدخلون الى الوظيفة

بسن الثامنة عشرة عاماً بينما لا يمكن لأفراد الهيئة التعليمية ولوج مسار التعليم الجامعي قبل سن الثلاثين عاماً إلا فيما ندر.

- ان معظم جامعات العالم تنبّهت لدور ومهمة الاستاذ الجامعي في التعليم والبحث بعد تنامي خبرته مع تقدّمه في السن، فلا يوجد سنّ لتقاعد الاساتذة الجامعيين في تلك الجامعات.
- ان تحديد سن التقاعد بأربعة وستين عاماً قد تم عندما كان معدّل الحياة يقارب الـ ٦٥ عاماً، في حين تشير احصاءات منظمة الصحة العالمية الى ارتفاع معدل الحياة في لبنان والعالم من ٦١ عاماً في سنة ١٩٦٤ الى ٧٨ عاماً في سنة ٢٠١٤ .

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، بالاستشارة رقم ٢٠١٧/٣٣١ تاريخ ٢٠١٧/٤/١١ قد رأت رفض التعديل المقترح لعدم وجود أي اسباب موجبة مقنعة تبرر الاخذ به، وفق ما جاء في الاستشارة المذكورة .

بناءً عليه،

لما كانت المادة ٣٥ من القانون رقم ٦٧/٧٥ تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٦ (إعادة تنظيم الجامعة اللبنانية) تنصّ على ما يلي:

"تتألف الهيئة التعليمية في الجامعة من:

أ - الاساتذة والاساتذة المساعدين والمعيدين، وهم من موظفي الدولة الدائمين الخاضعين لنظام الموظفين العام وللأحكام الخاصة الواردة في هذا القانون ...".

ولما كانت الفقرة ١ من المادة ٦٨ من نظام الموظفين قد نصّت على ان "يحال حكماً على التقاعد او يصرف من الخدمة كل موظف أكمل الرابعة والستين من عمره".

ولما كان يتبين من العودة الى الاحكام القانونية ذات الصلة ان نظام الوظيفة العامة في لبنان اعتمد مبدأ المساواة في تحديد الحد الأدنى لسن الدخول الى الوظيفة (من حيث المبدأ العشرين سنة) باستثناء بعض الوظائف التي تتطلب سناً معينة نظراً لطبيعتها التي تقتضي ممارسة مهام وتحمل مسؤوليات لا سيما المالية منها (وظيفة

امين صندوق) كما اعتمد المساواة في تحديد الحد الاقصى لسن جميع الموظفين بحيث تنتهي خدماتهم حكماً عند اكملهم الرابعة والستين من العمر.

ولما كان يتبين انه سبق ان عُرضت على هذا المجلس مشاريع نصوص تتعلق بتعديل سن التقاعد منها:

- اقتراح القانون الرامي الى تعديل سن احالة السفراء على التقاعد او صرفهم من الخدمة بحيث يصبح الثامنة والستين من العمر بدلاً من الرابعة والستين، وقد ابدى هذا المجلس، بكتابه رقم ١٥٨٠ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٠/٦/١، رأيه المستقر على "عدم السير بمشاريع النصوص التي تعني فئة معينة من الموظفين دون غيرهم من الذين يخضعون للنظام ذاته نظراً لما لهذه النصوص في حال اقرارها من اخلال بمبدأ وحدة نظام الوظيفة العامة لجهة السن القانونية لنهاية الخدمة وما يمكن ان يؤدي اليه من نتائج قد تدخل الحكومة في سلسلة مطالبات لا نهاية لها"، وان مجلس الوزراء، بقراره رقم ٦ تاريخ ٢٠١١/٨/٢٣، قد ابدى عدم موافقته على اقتراح القانون المذكور في الفقرة السابقة من هذا الكتاب.
- اقتراح القانون الرامي الى تعديل الفقرة ١ من المادة ٦٨ من نظام الموظفين بحيث يحال على التقاعد موظفو الفئة الثانية حين يكملوا السادسة والستين، وموظفو الفئة الاولى حين يكملوا الثامنة والستين، وقد ابدى مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٤٠١٢ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٠ ما يلي :
- " ان التعديل المقترح يطال السن القانونية لموظفي الفئتين الاولى والثانية دون سائر الفئات بحجة ان وظائف هاتين الفئتين تعتبر وظائف قيادية.
- ان وظائف الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام تعتبر ايضاً من الوظائف القيادية في الهرم الاداري، الامر الذي قد يؤدي الى مطالبة هؤلاء الموظفين بتعديل سن التقاعد المحدد لهم، مثل ما هو مقترح للفئتين الاولى والثانية وللأسباب الموجبة ذاتها المدلى بها لهاتين الفئتين".
- وانتهى هذا المجلس الى ان الاخذ باقتراح القانون هذا يجب ان يأتي بنتيجة دراسة شاملة تحدد حقوق الموظفين تبعاً لمسؤوليات وصلاحيات الوظائف التي يشغلونها وسنوات خدماتهم الفعلية.
- مشروع قانون معجل مكرر يرمي الى احالة السفراء في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين على التقاعد عند اكملهم الثامنة والستين من العمر وقد ابدى مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٤٦٠ تاريخ ٢٠١٤/٩/١٩ رأيه بالتأكيد على آرائه السابقة مبدئياً ما يلي :

"ولما كان مشروع القانون موضوع البحث يندرج ضمن مشاريع النصوص التي ترمي الى رفع سن التقاعد لفئة معينة من الموظفين دون سواهم من الذين يخضعون لذات النظام الذي يرعى شؤونهم الذاتية منذ تعيينهم وحتى صرفهم من الخدمة"

" لذلك فإن هذا المجلس - ومع وجاهة ما ورد في الاسباب الموجبة المرفقة إلا ان هذه الاسباب تنطبق على سائر الموظفين في الملاك الاداري العام لا سيما منهم الذين يتولون مراكز قيادية، مما يستدعي الاستمرار في معاملة جميع الموظفين معاملة واحدة لجهة السن القانونية المعتمدة لإنهاء خدماتهم"

ولما كان اقتراح القانون يطال تعديل سن التقاعد لفئة دون غيرها ممن يخضع لذات النظام، فيما خصّ سنّ التقاعد، الامر الذي اجاب عليه هذا المجلس في اكثر من رأي صادر عنه بهذا الشأن مستنداً الى التحليل المبين اعلاه.

لذلك، يرى المجلس عدم السير باقتراح القانون موضوع البحث ويؤكد على رأيه المستقر بموجب كتبه الصادرة في مشاريع واقتراحات قوانين مماثلة.

٦ - رواتب

٦ - ١ : طلب أجراء إفادتهم من تحويل الرواتب: الرأي رقم ٢٧٥٠ تاريخ ٢٠١٧/١/١٢ (المؤسسة العامة للإسكان)

بشأن طلب المؤسسة العامة للإسكان بكتايبها رقم ٢٢٠٧/٢٢٠٧/م.ر.م/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٩ وبذات الرقم تاريخ ٢٠١٦/١١/٤ بيان الرأي بطلب أجراء عاملين لديها تطبيق المرسوم رقم ١٨٤٥ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ على وضعهم الوظيفي وتحويل رواتبهم من القسم الى الجديد وفقاً للجدول الملحق به اعتباراً من ١٩٩٩/١/١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اصحاب العلاقة كانوا قد استخدموا للعمل في المديرية العامة للإسكان بناء على النظام الخاص للأجراء في وزارة الاسكان والتعاونيات -المديرية العامة للإسكان- الصادر بالقرار رقم ١/١ تاريخ ١٩٧٤/٧/١٥ .

وتبين انهم قد تقدموا من المؤسسة العامة للإسكان بالاستدعاء رقم ١٩٧٣/د تاريخ ٢٠١٦/٦/٨ الذي يعرضون فيه ما يلي : « ان المؤسسة العامة للإسكان هي مؤسسة عامة ذات استقلال مالي واداري وتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة وذات طبيعة استثمارية تجارية ولأنها كذلك فهي تخضع لأحكام قانون العمل الملزمة والتي لا يجوز مخالفتها لتعلقها بالنظام العام.

وقانون العمل ينص في مادته الثالثة : يقسم الاجراء الى مستخدمين وعمال.

المستخدم هو كل اجير يقوم بعمل مكتبي أو بعمل غير يدوي.

العامل هو كل اجير لا يدخل في فئة المستخدمين .

وبما ان الأشخاص المذكورين اعلاه هم جميعهم يقومون بأعمال مكتبية ولذلك فهم مستخدمون.

وبما ان المرسوم رقم ١٨٤٥ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ هو المطبق لدى المؤسسة على المستخدمين لديها.

وبما ان الاشخاص المذكورين هم مستخدمون وفقاً لأحكام قانون العمل الذي تخضع له المؤسسة .

وبما ان احكام قانون العمل هي احكام آمرة وملزمة لا يجوز مخالفتها لتعلقها بالنظام العام وكل عمل مخالف لهذه الاحكام يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً.

وهذا ما اجمع عليه القانون والاجتهاد والفقه والمستندات المبرزة ربطاً تؤكد ذلك.

مع العلم بان أي نظام يتعارض مع احكام قانون العمل لا يعمل به ولا يستند اليه وهذا ما اكدته هيئة التشريع والاستشارات والجهات القضائية كافة.

وبما ان المرسوم رقم ٩٩/١٨٤٥ ينص على تحويل سلسلة رواتب المستخدمين، والاشخاص المذكورون هم مستخدمون».

وتبين أن أصحاب العلاقة، وبلاستناد الى ما تقدم، يطلبون تطبيق المرسوم رقم ١٩٩٩/١٨٤٥ عليهم وتحويل رواتبهم من القديم الى الجديد وفقاً للجداول الملحقه به اعتباراً من ١/١/١٩٩٩ كما جاء في المادة الاولى من المرسوم المذكور.

بناء عليه،

لما كانت المواد الاولى، ،الثانية ،الخامسة والعاشره من المرسوم رقم ١٨٤٥ تاريخ ١٢/٦/١٩٩٩ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في الصندوق المستقل للإسكان وتحويل سلسلة رواتب المستخدمين واعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدین والاجراء...)، تنص على ما يلي:

« المادة الاولى: اعتباراً من ١/١/١٩٩٩ يرفع الحد الادنى للرواتب والاجور في الصندوق المستقل للإسكان الى ٣.٠٠٠,٠٠٠ ل. (ثلاثماية الف ليرة لبنانية).

المادة الثانية: تحول سلسلة رواتب مستخدمي الصندوق المستقل للإسكان وفقاً لما هو مبين في الجداول ١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ٧ و ٨ و ٩ و ١٠ الملحقه بهذا المرسوم، ويخصص لكل من المستخدمين المعنيين الراتب الجديد المقابل لراتبه القديم، والدرجة الجديدة المقابلة لدرجته القديمة مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج، دون تعديل في الرتبة.

المادة الخامسة: يعطى المتعاقدون والاجراء في الصندوق المستقل للإسكان الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر، زيادة تحدد على الوجه الآتي:

أ - ٢٠% (عشرون بالمائة) على الجزء الاول من التعويض الشهري أو الاجر اليومي حتى مبلغ مائتين وخمسين الف ليرة لبنانية.

ب - ١٠% (عشرة بالمائة) على التعويض الشهري أو الاجر اليومي الذي يتراوح بين مائتين وخمسين الف ليرة لبنانية وليرة واحدة، وثمانمائة الف ليرة لبنانية.

ج - ٥% (خمسة بالمائة) على التعويض الشهري أو الاجر اليومي الذي يزيد على ثمانمائة الف ليرة لبنانية

المادة العاشرة: يؤدي المفعول الرجعي المستحق اعتباراً من ١/١/١٩٩٦ للمستفيدين من أحكام هذا المرسوم عند تأدية المفعول الرجعي ذاته للمستفيدين من احكام القانون رقم ٧١٧ تاريخ ٥/١١/١٩٩٨ «.

ولما كان قد جرى بموجب القانون رقم ٥٣٩ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ إنشاء المؤسسة العامة للإسكان.

ولما كانت المادة ١١٣ من المرسوم رقم ١٠٤٥٢ تاريخ ١٩٩٧/٦/١٩ (تصديق النظام المالي للمؤسسة العامة للإسكان) نصّت على أن تحل المؤسسة العامة للإسكان محل الصندوق المستقل للإسكان في جميع الحقوق والواجبات، كما نصت على أن تنتقل جميع اموال الصندوق المستقل للإسكان المنقولة وغير المنقولة بما فيها السندات الموقعة لأمر الصندوق المذكور الى المؤسسة العامة المذكورة.

ولما كانت الفقرة ب من المادة ٥ من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧، المتعلقة بإلغاء وزارة الاسكان والتعاونيات والحقاها بوزارة الزراعة، قد نصت على ان « ينقل جميع موظفي وأجراء الملاك المؤقت المحدث بموجب المرسوم الاشتراعي الرقم ٢٩ تاريخ ١٩٧٧/٤/١٨ في المديرية العامة لوزارة الاسكان الملغاة، وجميع موظفي الصندوق المستقل للإسكان والمتعاقدون والاجراء والملحقون في المديرية العامة للإسكان والصندوق المستقل للإسكان من ادارات ومؤسسات عامة الى المؤسسة العامة للإسكان دونما حاجة لاستصدار أي نص آخر ودون تعديل في اوضاعهم الوظيفية لا سيما الرتبة والراتب وحقهم في التدرج، وتطبق عليهم القوانين والانظمة المعمول بها لدى المؤسسة العامة للإسكان ».

ولما كان يتبين من ملف المعاملة ان أصحاب العلاقة قد استخدموا في المديرية العامة للإسكان بصفة أجراء، وبالتالي، وسنداً للنصوص القانونية الآتفة الذكر، فإنهم لا زالوا يحتفظون بصفتهم الاساسية كأجراء.

ولما كان يتبين ان المرسوم رقم ١٨٤٥ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ المذكور اعلاه قد ميّز للاستفادة من احكامه بين المستخدمين والاجراء والمتعاقدين في الصندوق المستقل للإسكان (الذي ألغي وحلت محله المؤسسة العامة للإسكان، وفقاً لما هو مبين اعلاه).

ولما كانت المادة الثانية من نظام المستخدمين لدى المؤسسة العامة للإسكان تنص على ما يلي :

يتألف جهاز العاملين في المؤسسة العامة للإسكان من مستخدمين ومتعاقدين واجراء:

١- المستخدم هو من ولي وظيفة ملحوظة في ملاك المؤسسة .

٢- المتعاقد هو من تتعاقد المؤسسة معه لبنانياً كان أو اجنبياً، لمدة معينة وللقيام بأعمال محددة تتطلب معارف ومؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية في موازنة المؤسسة وفي نطاق العدد المحدد فيها.

٣- الاجير هو كل من يعمل في خدمة المؤسسة ولا ينتسب الى احدى الفئتين المبينتين اعلاه.

ولما كان يتبين من نص المادة الثانية الآنفه الذكر انها ميزت بشكل صريح بين فئات ثلاث ضمن المؤسسة المذكورة: فئة المستخدمين و فئة المتعاقدين و فئة الاجراء، وحددت المقصود بالمستخدم والاجر والمتعاقد.

ولما كانت كل من الفئات المذكورة اعلاه ترعاها نصوص قانونية وتنظيمية خاصة تبعاً لطبيعة عمل كل فئة من هذه الفئات.

ولما كان المرسوم رقم ١٨٤٥ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ قد حوّل في مادته الثانية سلاسل رواتب مستخدمي الصندوق المستقل للإسكان الذي حلت محله المؤسسة العامة للإسكان والمعنيين بأحكامه وفقاً للجداول الملحقه به وخصص لكل من المستخدمين المعنيين الراتب الجديد المقابل لراتبه القديم ..، ولم تشمل المادة المذكورة بأحكامها الاجراء باعتبار ان المرسوم رقم ٩٩/١٨٤٥ قد اعطى الاجراء في المؤسسة العامة للإسكان زيادة على اجرتهم اليومية حُددت وفقاً لما هو مبين في متن المادة الخامسة منه.

ولما كانت المؤسسة العامة المعنية بموجب المرسوم رقم ١٩٩٩/١٨٤٥ قد حولت سلاسل رواتب المستخدمين لديها اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ على ان يؤدي المفعول الرجعي لهم اعتباراً من ١٩٩٦/١/١ عند تأدية المفعول الرجعي للمستفيدين من احكام القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ .

ولما كان الاجراء في المؤسسة العامة للإسكان يتقاضون اجرة يومية وقد اقرت زيادة على اجرتهم هذه بموجب النص العام وهو المرسوم رقم ٨٧٣٣ تاريخ ١٩٩٦/٧/٨ (تعيين الحد الادنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال وزيادة غلاء المعيشة) وبموجب النص الخاص وهو المرسوم رقم ١٨٤٥ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ المذكور

أعلاه، وهم بصفتهـم هذه لا يعتبرون مستخدمين في المؤسسة العامة ، فإن رواتبهم لا تحول تبعاً لعدم تقاضيتهم « رواتب » انما « اجرة يومية ».

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لكل ما تقدم، يرى ان المرسوم رقم ١٩٩٩/١٨٤٥ يطبق على اصحاب العلاقة لجهة افادتهم بوصفهم أجراء، من الزيادة المحددة في المادة ٥ من المرسوم المذكور على اجرتهم اليومية، ويكون طلب افادتهم من تحويل الرواتب غير مستند الى اساس قانوني صحيح ويقتضي رده.

٦ - ٢ طلب طوبوغرافيين تحويل رواتبهم وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ١٩٩٨/٧١٧:
الرأي رقم ٧٧٧ تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٢ (وزارة الأشغال العامة والنقل)

بشأن طلب وزارة الأشغال العامة والنقل بكتابها رقم ٣١٠/ص تاريخ ٢٠١٧/٣/١٤ بيان الرأي بطلب طوبوغرافيين إعلان حقهم بتحويل رواتبهم وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وما يستتبع ذلك من نتائج مالية من تاريخ تعيينهم ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين ان المستدعين، وفي الاستدعاء الذي تقدموا به والمسجل لدى المديرية الادارية المشتركة في وزارة الاشغال العامة والنقل، افادوا انهم موظفون فنيون في ملاك الوزارة المذكورة في المديرية العامة للتنظيم المدني وقد تم تعيينهم بوظيفة طوبوغراف من الفئة الثالثة بموجب المرسوم رقم ١٢١٢ تاريخ ٢٠٠٩/١/١٤، وانه تم صرف رواتبهم على اساس الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ العائد للإداريين وليس على اساس الجدول رقم ٥، وطلبوا بالنتيجة اعلان حقهم بتحويل رواتبهم وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧.

وتبين ان اصحاب العلاقة المستدعين قد استندوا الى قرارات قضائيين صادرين عن مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٢/٥٧٨-٢٠٠٣ ورقم ٢٠٠٥/٣٢٩-٢٠١٦ اللذين يعودان لموظفين يعملون بصفة مساح ومدرّب ورسام.

وتبين ان المديرية العامة للتنظيم المدني بكتابها رقم ٧٠٥٩٠ تاريخ ٢٠١٧/١/٢٥ الموجه الى السيد وزير الاشغال العامة والنقل، قد افادت ان اصحاب العلاقة يؤدون عملاً فنياً وليس ادارياً.

وتبين ان مصلحة القضايا في المديرية الادارية المشتركة في الوزارة المذكورة ، قد افادت بأن القرارين القضائيين رقم ٥٧٨/٢٠٠٢-٢٠٠٣ ورقم ٣٢٩/٢٠٠٥-٢٠٠٦ المذكورين اعلاه يعودان لموظفين يعملون بصفة مساح ومدرّب ورسام ولا يشمل هذان القراران وظيفة طوبوغراف (التي هي من الفئة الثالثة)، وان اصحاب العلاقة بالتالي لا يستفيدون من مفاعيل قراري مجلس شوري الدولة الانفي الذكر.

بناء عليه،

لما كان المستدعون يستندون الى قراري مجلس شوري الدولة رقم ٥٧٨/٢٠٠٢-٢٠٠٣ ورقم ٣٢٩/٢٠٠٥-٢٠٠٦ لأجل تحويل رواتبهم وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ وتعديلاته بدلاً من الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون المذكور.

ولما كان قرارا مجلس شوري الدولة قد قضيا بإعلان حق المستدعين الذين يشغلون وظائف: مدرّب مساح ورسام وهي وظائف من الفئة الرابعة في ملاك وزارة الاشغال العامة والنقل-المديرية العامة للتنظيم المدني، بتحويل رواتبهم وفقاً للجدول رقم ٨، أو عند الاقتضاء وفق الجدول رقم ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧.

ولما كان مجلس الوزراء قد وافق بقراره رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ على تحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ ورقم ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته، على ان يطبق هذا التحويل على الفنيين الذين صدرت لصالحهم احكام من مجلس شوري الدولة وكذلك على باقي الفنيين من مختلف الادارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم احكام من مجلس شوري الدولة.

ولما كانت وظيفة طوبوغراف التي عين فيها المستدعون بموجب المرسوم رقم ١٢١٢ تاريخ ٢٠٠٩/١/١٤ هي من وظائف الفئة الثالثة في ملاك وزارة الاشغال العامة والنقل- المديرية العامة للتنظيم المدني، وبالتالي فان اصحاب العلاقة غير مشمولين بقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ المذكور اعلاه الذي تقتصر مفاعيله على موظفي الفئة الرابعة باعتبار ان الجدولين رقم ٨ ورقم ١٠ الوارد ذكرهما في متنته يعودان

لتحويل رواتب موظفين من الفئة الرابعة، وعليه فانه لا يمكن تطبيق قراري مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٣-٢٠٠٢/٥٧٨ ورقم ٢٠٠٥/٣٢٩-٢٠٠٦ على المستدعين أصحاب العلاقة.

ولما كان الجدول رقم (٥) الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ الذي يطلب المستدعون بتحويل رواتبهم على اساسه يعني حصراً الوظائف المدرجة تسمياتها في مطلعه بموجب هذا القانون وفيها وظائف ادارية (مفتش معاون او مراقب او مدقق حسابات في التفتيش المركزي او في مجلس الخدمة المدنية او في ديوان المحاسبة) وكذلك وظائف فنية (مهندس - طبيب - صيدلي) وليس من بينها وظيفة طوبوغراف في وزارة الاشغال العامة والنقل.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وسنداً لما تقدم، وعلى ضوء المعطيات الواقعية والقانونية الراهنة ، رأى عدم احقية المستدعين بتحويل رواتبهم وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧.

٦ - ٣ تحويل راتب مراقب ضرائب رئيسي في وزارة المالية: الرأي رقم ٩٤٣ تاريخ ٢٠١٨/٧/٣ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ١٠٩٣/١٠ ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٣/٣١ بيان الرأي في طلب مراقب ضرائب رئيسي في ملاك وزارة المالية تحويل راتبه على اساس الجداول المخصصة للفنيين الملحقة بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ المعدل بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ وإعطائه الدرجات المستحقة له وكافة المستحقات المالية له، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيد --- تقدم بتاريخ ٢٠١٦/١١/٣٠ باستدعاء يطلب بموجبه تعديل راتبه من تاريخ ٢٠٠٨/١/٥ تاريخ مباشرته العمل بصفة مراقب ضرائب في وزارة المالية على اساس الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧، ومن ٢٠١٤/٩/١١ تاريخ مباشرته العمل بصفة مراقب ضرائب رئيسي على اساس الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون المذكور، واعطائه تبعاً لذلك فروقاته كافة.

وقد استند السيد --- في طلبه اعلاه الى ما يلي:

- المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٣ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تحديد الاحكام الخاصة بوزارة المالية) الذي حدد في المادة الاولى منه شروط التعيين في وظائف الملاك الخاص والفني للوظائف التالية : جاب- ملاحق- ملاحظ- معاون امين صندوق- امين صندوق- مراقب ضرائب - مراقب جباية- محاسب، محتسب- ومراقب ضرائب رئيسي- مراقب تحقق- رئيس محاسبة .
 - المادة الخامسة من المرسوم رقم ٢٥٠٠ تاريخ ١٩٧١/١٢/١٨ والتي نصت على ان تنظم وزارة المالية بالاتفاق مع مجلس الخدمة المدنية دورات تدريبية للموظفين التابعين للملاك الخاص والفني في مديرية المالية العامة بتاريخ صدور هذا المرسوم، تنهى بامتحان.
 - القانون رقم ٩٨/٧١٧ والقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ حيث ان الجدول رقم ٥ من كل منهما يعود لرواتب بعض وظائف الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام المذكورة في مطلعه، كما ان الجدول رقم ٨ من كل منهما يعود لرواتب " الفنيون والسلك الخاص في الطيران المدني" من الفئة الرابعة- الرتبة الاولى.
- وقد اشار صاحب العلاقة الى ان الوظائف المذكورة اعلاه هي من الملاك الخاص والفني، الامر الذي يستدعي تصنيف شاغلي هذه الوظائف من الموظفين الفنيين .

واستند السيد --- الى قرارات مجلس شورى الدولة في ما خص بعض الموظفين الذين تقدموا بمراجعات لديه حيث قضى بتحويل رواتبهم وفقاً للجدول المخصصة للموظفين الفنيين والسلك الخاص في الطيران المدني ولبعض الوظائف الواردة تسمياتها في مطلع هذه الجداول، كما استند الى قرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ المتعلق بالموافقة على تحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ وتعديلاته على ان يطبق هذا التحويل على الفنيين الذين صدرت لصالحهم احكام عن مجلس شورى الدولة، وكذلك على باقي الفنيين من مختلف الادارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة.

وتبين ان وزارة المالية بكتابها المذكور اعلاه، وبعد أن عرضت طلب السيد ---، رأت أن القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته قد حدد رواتب جميع الموظفين في الملاك الاداري العام وفق جداول

ملحقة بالقانون المذكور كل حسب فئته ورتبته، وأن بعض الجداول الملحقة بهذا القانون قد نصت في متنها على تسمية وظائف الموظفين المعنيين بها، حيث ورد في الجداول رقم ٥ و ٨ و ١٠ المتعلقة بتحويل رواتب الملاك الإداري العام في الفئتين الثالثة والرابعة (الرتبة الأولى والرتبة الثانية)، تسمية الوظائف التي تستفيد من هذه الجداول وهي:

بالنسبة للجدول رقم ٥:

« مفتش معاون أو مراقب أو مدقق حسابات في ديوان المحاسبة أو في مجلس الخدمة المدنية أو في التفيتش المركزي.

مهندس أو طبيب أو صيدلي رئيس دائرة أو مهندس أو طبيب أو صيدلي رئيس قسم أو مهندس أو طبيب أو صيدلي.

الفنيون والسلك الخاص في الطيران المدني».

بالنسبة للجدولين رقم ٨ و ١٠:

«الفنيون والسلك الخاص في الطيران المدني» .

بناء عليه ،

لما كان السيد --- يطلب تحويل راتبه اعتباراً من ٢٠٠٨/١/٥ بصفته مراقب ضرائب في ملاك وزارة المالية، واعتباراً من ٢٠١٤/٩/١١ بصفته مراقب رئيسي في الملاك المذكور، وبالتالي فهو يطلب تحويل راتبه أولاً على اساس الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ المتعلق بموظفي الفئة الرابعة - الرتبة الأولى من الفنيين والسلك الخاص في الطيران المدني، وثانياً على اساس الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون المذكور والمحددة في مطلعه تسمية الوظائف المعنية به.

ولما كان كل من الجدولين رقم ٥ و ٨ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ يعني حصراً الوظائف المدرجة تسمياتها في مطلعه، وليس من بينها وظيفتي مراقب ضرائب ومراقب ضرائب رئيسي في وزارة المالية.

ولما كان السيد --- يستند في طلبه المذكور اعلاه، الى قرارات مجلس شورى الدولة التي قضت بتحويل رواتب بعض المستدعين على اساس الجداول رقم ٥ و ٨ و ١٠ من القانون رقم ٩٨/٧١٧.

ولما كانت قرارات مجلس شورى الدولة والمتعلقة بمراجعات القضاء الشامل هي من القرارات التي تتمتع بقوة القضية المحكمة النسبية ولا تطال الا الفرقاء امام المجلس وتقتصر مفاعليها عليهم من دون سائر الموظفين حتى ولو كانوا في وضعية وظيفية مشابهة، إلا أن مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ الذي وافق فيه على تحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته، قد اورد صراحة ان هذا التحويل يطبق على الفنيين الذين صدرت لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة وكذلك على باقي الفنيين من مختلف الادارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة.

ولما كان هذا الاستثناء الذي اقره مجلس الوزراء على النحو المذكور اعلاه يقتضي ان يطبق حصراً في حدود ما تضمنه ، وعليه فإن احكام مجلس شورى الدولة التي يمكن تعميم تطبيقها سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ على موظفين في حالات مشابهة من دون ان يكونوا من الفرقاء المتنازعين امام مجلس الشورى ، هي تلك المتعلقة بتحويل الرواتب وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧، أي على تحويل رواتب موظفين من الفئة الرابعة فقط، على اعتبار ان الجدول رقم ٨ يخص موظفين من الفئة الرابعة- الرتبة الاولى والجدول رقم ١٠ يخص موظفين من الفئة الرابعة -الرتبة الثانية.

ولما كان لم يتبين في ما خص وظيفة مراقب ضرائب التي كان يشغلها السيد --- ، وهي من وظائف الفئة الرابعة في وزارة المالية، وجود قرار صادر عن مجلس شورى الدولة بشأن تحويل رواتبها على الجدول رقم ٨ المذكور، كما ان وظيفة مراقب ضرائب رئيسي التي يشغلها حالياً السيد ---، وهي من وظائف الفئة الثالثة في وزارة المالية، لا يمكن تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١ / ٧٩ بشأنها وفقاً ما سبق تفصيله اعلاه .

ولما كان صاحب العلاقة ليس في حالة مشابهة للأشخاص الذين صدرت لصالحهم أحكام عن مجلس شورى الدولة والمبينة اوضاعهم الوظيفية في نسخ القرارات الصادرة عن المجلس المذكور والمرفقة بملف المعاملة. لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية ، وفي ضوء كل ما تقدم، رأى انه يتعذر اجابة طلب صاحب العلاقة.

ولكل غاية مفيدة، أشار المجلس الى انه سبق له بكتابه رقم ٣٩٢١ تاريخ ٢٧/١١/٢٠١٠، وفي معرض بيان رأيه في موضوع اعتبار وظائف مراقب ضرائب، مراقب جباية، محاسب، محتسب (فئة رابعة)، مراقب ضرائب رئيسي، مراقب تحقق، رئيس محاسبة (فئة ثالثة) من الوظائف الفنية وصرف رواتبها وفق السلاسل الخاصة، ان اورد ما يلي:

- إن لبعض الموظفين الماليين في وزارة المالية سلاسل رواتب خاصة تزيد عن سلاسل رواتب سائر الموظفين الإداريين في الملاك الإداري العام من الفئات المماثلة.
- إن القوانين المتتالية المتعلقة بتحويل سلاسل رواتب الملاك الإداري العام والتي كان آخرها القانون رقم ٩٨/٧١٧ ومن ثم القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣، لم تلغ سلاسل الرواتب الخاصة بالموظفين الماليين في وزارة المالية حيث ما زالت سارية المفعول.
- إن تحويل سلاسل رواتب الموظفين المشار إليهم قد جرى وفقاً لجداول سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام مع المحافظة على التمايز الذي كان موجوداً في السلاسل الخاصة لرواتب أصحاب العلاقة عن سائر رواتب موظفي الملاك الإداري العام، وبالتالي فان رواتب بعض الموظفين الماليين في وزارة المالية قد ظلت محافظة على تمايزها عن رواتب الموظفين الإداريين في الملاك الإداري العام.
- إن المشتري أراد - إضافة إلى الفنيين والسلك الخاص في الطيران المدني - تمييز بعض الوظائف بتخصيصها بسلاسل رواتب خاصة تفوق سلاسل رواتب سائر الوظائف المماثلة لها في الفئة والرتبة في الملاك الإداري العام لاعتبارات تعود إلى المهام والمسؤوليات الملقاة على عاتق العاملين فيها.
- إن رأي مجلس الخدمة المدنية استقر في أكثر من كتاب وقرار صادر عنه على اعتبار أن الجداول رقم ٤ و ٥ و ٨ و ١٠ الملحقه بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ٩٨/١١/٥ (وبالتالي الجداول الجديدة المقابلة لها الملحقه بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١) تتعلق حصراً بالوظائف الملحوظة في عنوان كل جدول منها، والتي ليس من بينها الوظائف المالية المعددة اعلاه.
- إن عدم اعتماد الجداول ذات الأرقام ٤-٥-٨-١٠ لتحويل رواتب الموظفين الماليين في وزارة المالية لم يلغ التمييز بين رواتب هؤلاء الموظفين ورواتب سائر الموظفين الإداريين في الوزارة.

وعليه، رأى مجلس الخدمة المدنية أن رواتب موظفي وزارة المالية تحتسب على أساس الجداول الملحقه
بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ والتي تحمل الأرقام (٣ - الجديد) في ما خص الفئة الثانية و(٦ - الجديد) في ما
خص الفئة الثالثة و(٧ - الجديد) و (٩ - الجديد) في ما خص وظائف الفئة الرابعة.

٦ - ٤ تصحيح الخطأ الحاصل في احتساب الزيادة الدورية لمتعاقد: الرأي رقم ٢٤٧١ تاريخ ٢٠١٧/١/٦ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٣٧٠٦/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٤ إبداء الرأي في تصحيح خطأ
في احتساب الزيادة الدورية لمتعاقد وإعطائه الفروقات المترتبة على ذلك، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
بما أن السيد --- هو متعاقد لدى المديرية العامة لرئاسة الجمهورية على مهام الارشفة وأمانة السر
وذلك بموجب عقد الاتفاق الاساسي رقم ٢٦ تاريخ ٢٠٠٣/٥/٣١ المقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره
رقم ٣٥٥ تاريخ ٢٠٠٣/٤/١٥، وهي مهام موازية لمهام وظيفة من الفئة الخامسة، وقد حدد تعويضه الشهري
في هذا العقد بما يوازي راتب الدرجة الأقرب الى التعويض الشهري السابق الذي كان يتقاضاه كمتعامل وذلك
من الجدول رقم ١١ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ وقد بلغ في حينه ٧٢٠,٠٠٠ ل.ل. أي ما يوازي راتب
الدرجة ١٦.

وبما أن السيد --- قد استفاد كل سنتين وفي ضوء قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١
من زيادة دورية على تعويضه الشهري على الشكل التالي:

- في عقد اتفاهه رقم ١٩ تاريخ ٢٠٠٥/٣/٤ اصبح تعويضه الشهري /٧٥٠,٠٠٠ ل.ل. أي ما يوازي
الدرجة ١٧.

- في عقد اتفاهه رقم ٣١ تاريخ ٢٠٠٧/٣/١٥ اصبح تعويضه الشهري /٧٨٠,٠٠٠ ل.ل. أي ما يوازي
راتب الدرجة ١٨.

وبما أن المادة الثالثة من القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ قد نصت على ما يلي: « يُعطى المتعاقدون في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والأجراء الدائمون والمؤقتون والأجراء بالفاتورة الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر زيادة غلاء معيشة مقدارها /٢٠٠,٠٠٠ ل.ل. (مئتي ألف ليرة لبنانية) شهرياً » .

وبما أن سبق لوزارة المالية بكتابها رقم ١١٤/ص ١ تاريخ ٢٠٠٩/١/٢١ ان طلبت رأي مجلس الخدمة المدنية في كيفية احتساب تدرج المتعاقدين ومن بينهم السيد --- وذلك بعد اضافة الزيادة المنصوص عنها في المادة الثالثة من القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في الادارات العامة ...) وفي ضوء المادة ٤٥ من قانون موازنة عام ٢٠٠٠ وقرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١١/٤/١٩٨٩ وتعميمي السيد وزير المالية رقم ٥٧٩/ص ١ تاريخ ٢٠٠٠/٤/١٢ ورقم ١٥٠٠/ص ١ تاريخ ٢٤/٩/٢٠٠١.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٣٥ تاريخ ٢٠٠٩/٢/١٨، قد رأى أن يزداد على التعويض الشهري للمتعاقد المبلغ المقطوع (٢٠٠,٠٠٠ ل.ل.) المحدد بالقانون رقم ٦٣/٢٠٠٨ الآنف الذكر دون أي زيادة أو نقصان مع احتفاظ المتعاقد المعني بالقدم المؤهل للزيادة الدورية، وعلى أن يعطى عند استحقاق الزيادة الدورية المقبلة ما يعادل قيمة درجة راتب الموظف الأقرب لتعويض المتعاقد، كما رأى المجلس ان تقرب التعويض الشهري للمتعاقد إلى اقرب راتب من الرواتب الملحوظة في جداول الرواتب للموظفين الدائمين الملحقه بالقانون رقم ٦٣/٢٠٠٨ لاحتساب التدرج وفق ما تقترحه وزارة المالية في كتابها رقم ١١٤/ص ١ المذكور أعلاه، هو أمر يعود لوزارة المالية بالتنسيق مع الادارة التابع لها المتعاقد عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ٨٩/١٢ لا سيما لجهة تحديد مقدار الزيادة الدورية وتاريخ استحقاقها، ودرس إمكانية تقرب التعويض الشهري الحاصل للمتعاقد بعد تطبيق القانون رقم ٦٣/٢٠٠٨ الى راتب الموظف المماثلة مهامه لمهام المتعاقد على ان يؤخر او يقدم تاريخ الزيادة الدورية بنسبة ما لحق راتبه من زيادة او نقصان.

وبما أن القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ المذكور قد تم نشره في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢ تاريخ ٢٠٠٩/١/٨، ويقتضي بالتالي اعتباراً من بداية العام ٢٠٠٩ إضافة زيادة غلاء المعيشة المحددة في المادة الثالثة الآنف الذكر على التعويض الشهري للمتعاقدین في حينه ومن بينهم السيد ---.

وبما أنه يتبين أن موعد استحقاق الزيادة الدورية لعقد اتفاق السيد --- يقع في ٢٠٠٩/٥/٣١ وتبلغ قيمة هذه الزيادة ٣٢,٠٠٠ ل.ل.

وبما أنه يقتضي أن يضاف اعتباراً من مطلع العام ٢٠٠٩ الى التعويض الشهري للسيد --- والبالغ ٧٨٠,٠٠٠ ل.ل. مبلغ ٢٠٠,٠٠٠ ل.ل. ليصبح ٩٨٠,٠٠٠ ل.ل. ومن ثم واعتباراً من ٢٠٠٩/٥/٣١ يقتضي افادة صاحب العلاقة من الزيادة الدورية المستحقة له وقيمتها ٣٢٠٠٠ ل.ل. ليصبح تعويضه ١,٠١٢,٠٠٠ ل.ل.، الامر الذي لم يحصل في حينه على هذا النحو، حيث ان الادارة المختصة قد اضافت فقط زيادة غلاء المعيشة الى التعويض الشهري للسيد --- وأغفلت اضافة الزيادة الدورية المستحقة له في موعدها ومقدارها، وقد جرى تحديد تعويضه الشهري في العقود اللاحقة على النحو التالي:

السنة	التعويض الشهري المحدد في عقد الاتفاق	التعويض الشهري المستحق قانوناً
٢٠٠٩	٩٨٠,٠٠٠	٩٨٠,٠٠٠ لحين استحقاق زيادة دورية اعتباراً من ٢٠٠٩/٥/٣١ ليصبح بعد ذلك ١,٠٠٧,٠٠٠ ل.ل. مع تقرب تاريخ استحقاق الزيادة الدورية القادمة بنسبة ما لحق تعويضه الشهري من نقصان.
٢٠١٠	٩٧٥,٠٠٠	١,٠٠٧,٠٠٠
٢٠١١	٩٧٥,٠٠٠	١,٠٣٩,٠٠٠
٢٠١٢	٩٧٥,٠٠٠	١,٠٣٩,٠٠٠
٢٠١٣	١,٠٣٩,٠٠٠	١,٠٧١,٠٠٠

وبما انه وتطبيقاً لرأي مجلس الخدمة المدنية المبين في كتابه رقم ٢٠٠٨/٣٣٥ المذكور اعلاه، فان تقرب التعويض الشهري المستحق للسيد --- وقيمته ١,٠١٢,٠٠٠ ل.ل. الى أقرب راتب من الرواتب الملحوظة

في الجدول رقم (١١)، مؤداه إعطاء صاحب العلاقة تعويضاً شهرياً مقداره /١,٠٧٠,٠٠٠/ ل.ل. اعتباراً من ٢٠٠٩/٥/٣١ على ان يقدم تاريخ استحقاق الزيادة الدورية القادمة بنسبة ما لحق تعويضه الشهري من نقصان، وعليه فان التعويض الشهري المستحق لصاحب العلاقة خلال العام ٢٠١١ يقتضي ان يكون /١,٠٣٩,٠٠٠/ ل.ل. في حين تم تحديد التعويض الشهري لصاحب العلاقة خلال العام المذكور بمبلغ /٩٧٥,٠٠٠/ ل.ل.

وبما انه يتبين ان الادارة المعنية قد أخطأت في تحديد التعويض الشهري المستحق للسيد --- على نحو ما جرى بيانه اعلاه.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية قد درج على إضافة فقرة في جميع قراراته المتعلقة بالموافقة على تحديد عقود اتفاق المتعاقدين ومن بينهم صاحب العلاقة بالنص التالي: «على أنه يبقى أمر التحقق من الزيادة الدورية في قيمة التعويض الشهري في موعدها ومقدارها منوطاً بإدارته وبوزارة المالية سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١».

وبما أنه لا يجوز تحميل صاحب العلاقة خطأ الادارة في عدم إفادة السيد --- من الزيادة الدورية المستحقة له عام ٢٠٠٩ في موعدها ومقدارها، هذا الخطأ الذي انسحب ايضاً على قيمة التعويض الشهري المستحق لصاحب العلاقة خلال السنوات اللاحقة ولغاية تاريخه، وإن تذرع وزارة المالية بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين للقول بعدم أحقية السيد --- بإجراء أي تصحيح على تعويضه الشهري في جميع عقود السابقة وعدم استيفائه لأية فروقات واستنادها في ذلك الى أن صاحب العلاقة قد وقع على تحديد عقده بالتعويض المحدد له، هو قول لا يمكن الأخذ به لأنه لا تعود للمتعاقد صلاحية التحقق من الزيادة الدورية في قيمة التعويض الشهري، بل إن هذه الصلاحية منوطة بوزارة المالية والادارة التي ينتمي اليها المتعاقد عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ١٢/١٩٨٩ المذكور أعلاه.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية، رأى ضرورة ان تقوم الادارة المختصة بتصحيح الخطأ الحاصل في تحديد التعويض الشهري المستحق لصاحب العلاقة اعتباراً من ٢٠٠٩/٥/٣١ ولغاية تاريخه وإعطائه كافة ما يترتب له من مبالغ تبعاً لذلك.

٦ - ٥ اعتبار فروقات أجر ساعات التدريس لمتعاقدة ديوناً مترتبة على الدولة تسري عليها مهلة مرور الزمن العشري: الرأي رقم ٨١٢ تاريخ ٢٠١٧/٧/٧ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية في وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٢٠١٥/٣/٣٨٧١ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٥ بيان الرأي بمطالبة متعاقدة للتدريس بالساعة لدى المدارس الرسمية، بفروقات احتساب حصة التعاقد منذ العام ١٩٩٨ ولغاية العام ٢٠١٤ ، ومدى تأثير مرور الزمن على هذا الطلب، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان التعاقد للتدريس بالساعة في الثانويات والمدارس الرسمية لا يخضع لرقابة هذا المجلس، وإن مشاريع عقود الاتفاق للتدريس بالساعة في المدارس الرسمية لا يستلزم اقتراحها بموافقة مجلس الخدمة المدنية عليها، إنما يقتصر دور هذا المجلس على تبليغه، وفي مهلة اقصاها نهاية شهر تشرين الثاني من كل سنة، لائحة بأسماء المتعاقدين القدامى والجدد الذين قبلت طلباتهم والتحقوا فعلياً بالثانويات الرسمية المحتاجة الى خدماتهم في التعليم فقط، على ان تتضمن هذه اللائحة المعلومات الاساسية الواردة في عقد كل منهم، وذلك وفقاً لما هو منصوص عليه في الفقرة الاخيرة من المادة ١٤ من المرسوم رقم ١٣٦٠ تاريخ ١٩٧١/٦/٢٨ وتعديلاته (أصول تصنيف الاساتذة المتعاقدين للتدريس بالساعة في مدارس مرحلتى المتوسطة والثانوية...).

إلا أنه ، وفي ما خص قضية مرور الزمن على فروقات أجر الساعة للمتعاقدة --- منذ العام ١٩٩٨ ، فإننا نرى ما يلي:

لما كانت المواد ٣٤٤ ، ٣٤٨ ، ٣٤٩ من قانون الموجبات والعقود تنص على ما يلي:

» - تسقط الموجبات بتقاعس الدائن الذي يتخلف عن التذرع بحقوقه سحابة مدة من الزمان.

- لا يتبدى حكم مرور الزمن الا يوم يصبح الدين مستحق الاداء.

- ان مرور الزمن يتم في الاساس بعد انقضاء عشر سنوات .

ولما كانت الفروقات التي تطالب بها السيدة --- هي ديون مترتبة على الدولة لصالح صاحبة العلاقة تسري عليها مهلة العشر سنوات، بحيث تسقط منها تلك التي انقضت عليها مدة عشر سنوات من تاريخ نشوء الحق فيها ، والتي تقاعست صاحبة العلاقة عن المطالبة بها طيلة هذه المدة .

ولما كانت الفترة الممتدة بين تاريخ نشوء حق صاحبة العلاقة منذ العام ١٩٩٨ لغاية مطالبتها بهذا الفرق في العام ٢٠١٥ تتعدى العشر سنوات.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية بأن يتم احتساب الفروقات المستحقة للسيدة --- عن تعويضات ساعات تعاقدتها التي لم تنقض بشأنها مهلة العشر سنوات.

٧ - شروط التعيين العامة والخاصة

٧ - ١ تعديل شروط التعيين الخاصة لوظيفتين من الفئة الثانية في ملاك وزارة العمل: الرأي رقم ٤١١ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٢ (وزارة العمل)

بشأن طلب وزارة العمل بكتابها رقم ٣/٥٠٤ تاريخ ٢٠١٧/٢/٨ الموافقة على مشروع المرسوم الرامي في مادته الاولى الى تعديل شروط التعيين الخاصة لوظيفتي رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية ورئيس مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية في ملاك وزارة العمل، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان المرسوم رقم ١٦٦٣٠ تاريخ ١٩٦٤/٦/٩ المتعلق بتحديد شروط خاصة لبعض الوظائف في ملاك وزارة العمل قد نص في مادته الاولى على الشروط الخاصة الواجب توفرها في المرشحين لبعض الوظائف في ملاك الوزارة ومن بينها وظيفتا رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية ورئيس مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية.

ولما كان المرسوم رقم ١٦٦٣٠ تاريخ ١٩٦٤/٦/٩ قد صدر خلال مهلة الثلاثة اشهر المذكورة في مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ١٥٧٠٣ تاريخ ١٩٦٤/٣/٦ (المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٢٠ تاريخ ١٩٦٤/٣/٩) والذي ينص في مادته الثامنة عشرة - الفقرة (أ) على ما يلي:

« يحق للحكومة خلال مهلة ثلاثة اشهر من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية:

أ - ان تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء شروط التعيين وسلسلة الرتب والرواتب للوظائف المحدثة بموجب الملاكات الصادرة في ١٩٦١/١٢/٣٠ والتي لم تحدد شروط التعيين فيها او سلسلة رتبها ورواتبها ».

ولما كانت الاجازة المعطاة للحكومة بموجب القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٥٧٠٣/١٩٦٤ لتحديد شروط تعيين الوظائف بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء قد انتهت واستنفذت مفعولها بإصدار المرسوم رقم ١٦٦٣٠/١٩٦٤ اعلاه ولا يمكن بعد انقضاء مدة التفويض الممنوحة من المشرع الاستمرار في هذه الاجازة دون نص تشريعي صريح، الامر غير المتوافر في الحالة الراهنة، مما يستدعي العودة الى القواعد العامة المعتمدة في هذا الشأن والمنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المتعلق بتنظيم الادارات العامة.

ولما كانت الفقرة ٢ من المادة الثانية من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ / ١٩٥٩ الآنف الذكر تنص على ما يلي : « تحدث المديرية العامة والمديريات والمصالح وتعديل وتلغى بقانون.

وتحدث وتعديل وتلغى الدوائر والاقسام وتحدد شروط التعيين الخاصة بوظائفها بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص، بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وتحقيق ادارة الابحاث والتوجيه » .

ولما كان يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان تعديل شروط تعيين موظفين من الفئة الثانية في وزارة العمل يستوجب اصدار قانون بشأنه، وان اصداره بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء يخالف قواعد الصلاحية.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على مشروع المرسوم موضوع البحث.

٧ - ٢ تصحيح تاريخ ولادة أستاذة تعليم ثانوي: الرأي رقم ٩٨٨ تاريخ ٢٥/٤/٢٠١٧ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٢٠١٧/١١/٤١٥٤ تاريخ ٢٠١٧/٤/٧ الاطلاع والموافقة على مشروع المرسوم الرامي إلى تصحيح تاريخ ولادة أستاذة تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية، بحيث يصبح ١٩٥٨/٥/٣٠ بدلاً من ١٩٥٤/٥/٣٠، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المديرية العامة للأحوال الشخصية بكتابها رقم ٢٠١٠/٣٨٨٢ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١٩ قد أفادت ان تاريخ الولادة الذي يكون مذكوراً في وثائق الولادة هو الاصل وهو الاساس، وانه يسمح لأفلام النفوس بتصحيح القيود عندما يوجد تباين بين تاريخ الولادة المدون على وثيقة الولادة وأي مستند آخر، وهذا ما يعرف بتوفيق القيد.

ولما كان قرار الحاكم المنفرد في طرابلس رقم ١٩٨٩/٤٠ تاريخ ١٩٨٩/١/٦ لا يمكن اعتباره "قرار توفيق قيد" كونه لم يستند الى وثيقة ولادة السيدة --- كما انه لا يشمل قرار مجلس الوزراء رقم ١١ تاريخ ٢٠٠٠/١١/٨ الذي اعتبر ان التصحيح سنداً لوثائق الولادة ليس التصحيح المحظر المنصوص عنه في المادة الخامسة (فقرة ٤) من نظام الموظفين التي نصت على انه "لا يؤخذ بعين الاعتبار في تحديد سن الموظف اي تصحيح يطرأ عليه بعد صدور نص التعيين...".

ولما كانت صاحبة العلاقة قد دخلت الوظيفة العامة لأول مرة بموجب المرسوم رقم ٣٨٠٦ تاريخ ١٩٨١/٢/١٨ (قبول طلاب في السنة الاولى لشهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية) ومن ثم عُينت بوظيفة استاذ تعليم ثانوي بموجب المرسوم رقم ١٢٨٢ تاريخ ١٩٨٣/١١/٢٦.

ولما كان التصحيح الذي طرأ على قيد صاحبة العلاقة بموجب قرار الحاكم المنفرد في طرابلس رقم ١٩٨٩/٤٠ تاريخ ١٩٨٩/١/٦ وموافقة مصلحة النفوس رقم ١٩٨٩/٣٣٨ تاريخ ١٩٨٩/٢/١، قد حصل بعد دخولها الوظيفة العامة لأول مرة.

لذلك فان هذا المجلس وبلاستناد الى كل ما تقدم، يرى ان ادراج قيد جديد للسيدة --- بحيث يصبح تاريخ ولادتها "١٩٥٨/٥/٣٠" بدلاً من "١٩٥٤/٥/٣٠" تنفيذاً لقرار الحاكم المنفرد في طرابلس رقم ١٩٨٩/٤٠ المشار اليه اعلاه، يشمله الحظر المنصوص عنه في الفقرة ٤/ من المادة ٥/ من نظام الموظفين ويقتضي عدم الاخذ به واعتماد تاريخ ١٩٥٤/٥/٣٠ لولادتها وهو المعمول به في قيود سجلات الاحوال الشخصية عند دخولها الوظيفة العامة لأول مرة.

٧-٣ عدم الموافقة على تعديل شروط التعيين الخاصة لوظيفة رئيس مصلحة الشؤون الفنية في المديرية العامة للنفط في وزارة الطاقة والمياه، بسبب الإزدواج في الصلاحيات: الرأي رقم ١٥٠٠ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٢ (وزارة الطاقة والمياه - المديرية العامة للنفط)

بشأن طلب المديرية العامة للنفط في وزارة الطاقة والمياه بكتابتها رقم ٤٨٤/ص تاريخ ٢٠١٧/٦/٣ الموافقة على مشروع المرسوم الرامي الى الغاء شروط التعيين الخاصة لوظيفة رئيس مصلحة الشؤون الفنية في وزارة الطاقة والمياه- المديرية العامة للنفط، المحددة بموجب المرسوم رقم ٧٢٩٥ تاريخ ١٩٧٤/٣/١ و الاستعاضة عنها بالشروط الخاصة التالية:

- اجازة جامعية في هندسة النفط مع اذن بمزاولة المهنة على الاراضي اللبنانية او في الاقتصاد او في العلوم الاقتصادية او المالية او التجارية .

- خبرة لا تقل عن عشر سنوات في شؤون النفط بعد حيازة الاجازة الجامعية.

أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت الشروط الحالية لوظيفة رئيس مصلحة الشؤون الفنية المحددة في المرسوم رقم ٧٤/٧٢٩٥ الانف

الذكر هي على الشكل الاتي:

- شهادة جامعية في هندسة النفط مع اذن بمزاولة المهنة على الاراضي اللبنانية.

- خبرة لا تقل عن سنتين في شؤون النفط بعد حيازة الشهادة الجامعية.

ولما كان يتبين من الاسباب الموجبة لمشروع المرسوم ما يلي:

- ان بعض مهام مصلحة الشؤون الفنية المنصوص عنها في المادة ٢ من المرسوم رقم ٧٢٩٤ تاريخ

١٩٧٤/٣/١ (تحديد مهام الوحدات الادارية في ملاك وزارة الصناعة والنفط) تقتضي ان تتضمن الشروط

الخاصة للتعين اختصاص الاقتصاد او العلوم الاقتصادية او المالية او التجارية، لاسيما المهمتين التاليتين:

● مراقبة واحصاء كميات النفط الخام المار عبر الاراضي اللبنانية، الكميات المسلمة الى المصافي المحلية وإحالة

الجدول الاحصائية الى مصلحة الشؤون الاقتصادية والمالية.

● مراقبة مصافي تكرير النفط وانتاجها واعداد جداول احصائية بذلك واحالتها الى مصلحة الشؤون

الاقتصادية والمالية...

- ان شروط التعيين الخاصة المحددة بموجب المرسوم رقم ٧٢٩٥ تاريخ ١٩٧٤/٣/١ الرئيس مصلحة الشؤون

الفنية والدوائر التابعة لها من دائرة نقل وتخزين النفط الخام، دائرة التكرير والتصنيع، ودائرة استكشاف النفط

والمعادن، جميعها اختصاصات فنية، وينقصها اختصاص الاقتصاد او العلوم الاقتصادية او المالية او التجارية.

ولما كان يتبين بعد الرجوع الى مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٦٨٢١ تاريخ ١٩٧٣/١٢/٢٨

والمتعلق بتحديد مهام وملاكات وزارة الصناعة والنفط (آنذاك) ان المديرية العامة للنفط مؤلفة من ثلاث مصالح

هي: مصلحة الديوان ومصلحة الشؤون الاقتصادية والمالية ومصلحة الشؤون الفنية.

ولما كان يتبين ان المرسوم رقم ٧٢٩٤ تاريخ ١٩٧٤/٣/١ قد حددّ مهام كل من المصالح المذكورة اعلاه،

كما حدّد المرسوم رقم ٧٢٩٥ تاريخ ١٩٧٤/٣/١ شروط التعيين الخاصة بكل منها وقد اتت الشروط المتعلقة

بمصلحة الشؤون الاقتصادية والمالية على الشكل الآتي:

- اجازة جامعية في الاقتصاد او في العلوم الاقتصادية او المالية او التجارية.

- خبرة لا تقل عن خمس سنوات في شؤون النفط او الشؤون الاقتصادية او المالية او التجارية بعد حيازة الاجازة الجامعية.

ولما كان يتبين ان مصلحة الشؤون الاقتصادية والمالية تتألف من الدوائر التالية: دائرة الدراسات والبحوث والاحصاء ودائرة المراقبة المالية ومحاسبة الشركات ودائرة التمويل والتوزيع.

ولما كان يتبين من مراجعة مهام مصلحة الشؤون الفنية المنصوص عليها في البند ٣ من المادة الثانية من المرسوم رقم ١٩٧٤/٧٢٩٤، ان هذه المهام تتناول الامور التقنية البحتة باعتبار ان الدراسة الاقتصادية والاحصائية المرتبطة بهذه المهام تجرى في مصلحة الشؤون الاقتصادية والمالية على ما تبين من نصوص البند ٣ المذكور الذي ورد فيه عبارات "الشؤون الفنية" "والدراسات الفنية" "والناحية الفنية"، كما اوجبت هذه النصوص على مصلحة الشؤون الفنية احالة كل ما له علاقة بمصلحة الشؤون الاقتصادية والمالية الى هذه المصلحة الاخيرة.

ولما كان هذا المجلس يرى ان الشروط الحالية لوظيفة رئيس مصلحة الشؤون الفنية في المديرية العامة للنفط المحددة في المرسوم رقم ٧٤/٧٢٩٥ السابق الذكر، تتناسب مع المهام المناطة بالمصلحة المذكورة.

ولما كان القول بخلاف ذلك ، وعلى النحو المقترح في المشروع موضوع المعاملة، من شأنه ان يؤدي الى ازدواج وتضارب في الصلاحيات بين مصلحة الشؤون الاقتصادية والمالية وبين مصلحة الشؤون الفنية كما يؤدي الى ازدواج وارباك في تحديد المسؤوليات وبالتالي الى المس بالرقابة على ممارسة هذه المهام.

وعليه، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى عدم الموافقة على مشروع المرسوم.

٨ - تصنيف وظيفي

٨ - ١ تعديل الفئة الوظيفية لوظيفة موظف استقبال في المؤسسة العامة لإدارة مستشفى حكومي:

الرأي رقم ١٣٧٥ تاريخ ١٦/٨/٢٠١٧ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ٢٢/٢٥ - ١٧/١/١١٥٤٠ تاريخ ١٧/٥/٢٠١٧ بيان الرأي بطلب المؤسسة العامة لإدارة مستشفى -- الحكومي تعديل تصنيف وظيفة «موظف استقبال» لتصبح من وظائف في الفئة الرابعة بدلاً من أن تكون من وظائف الفئة الخامسة وإنصاف المستخدمين في هذه الوظيفة اعتباراً من تاريخ مباشرة عمل كل منهم، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن شرط المؤهل العلمي للاستخدام في وظيفة «موظف استقبال» قد حدّد بموجب المرسوم رقم ٥٥٥٩ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠١ وتعديلاته (تحديد ملاك المؤسسة العامة التي تتولى إدارة مستشفى عام ومهام الوحدات ومؤهلات وخبرات العاملين فيها وسلسلة الرتب والرواتب للمستخدمين) على أنه: «حيازة شهادة البكالوريا اللبنانية أو ما يعادلها»، وقد جرى بموجب هذا المرسوم تصنيف الوظيفة المذكورة على أنها من وظائف الفئة الخامسة (السلوك الإداري) .

وبما أنه جرى تعديل شرط المؤهل العلمي المطلوب للتعيين بوظيفة «موظف استقبال» بموجب المرسوم رقم ٦٩٠٦ تاريخ ١٨/١١/٢٠١١ المتعلق بتعديل المرسوم رقم ٥٥٥٩ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠١ لتصبح «حيازة الشهادة المتوسطة (Brevet) أو ما يعادلها» بدلاً من «حيازة شهادة البكالوريا اللبنانية أو ما يعادلها».

وبما أن الغاية من التعديل الحاصل بموجب المرسوم رقم ٦٩٠٦/٢٠١١، بحيث أصبح شرط المؤهل العلمي للاستخدام بوظيفة «موظف استقبال» هو حيازة الشهادة المتوسطة (Brevet)، هي أن يصبح المؤهل العلمي المطلوب لإشغال هذه الوظيفة متناسباً مع فئتها المحددة في المرسوم رقم ٥٥٥٩/٢٠٠١ (فئة خامسة).

وبما أن مدير المؤسسة العامة التي تتولى إدارة مستشفى --- الحكومي يطلب بكتابه رقم ٢٠١٧/٢ تاريخ ٢٠١٧/٢/١ تعديل فئة وظيفة موظف استقبال بحيث تصبح من الفئة الرابعة بدلاً من الفئة الخامسة، كما يطلب إنصاف المستخدمين الحاليين المعينين في هذه الوظيفة.

وبما أن تعديل تصنيف وظيفة «موظف استقبال» على النحو المقترح، يستلزم تعديل شرط المؤهل العلمي للاستخدام فيها والمحدد في المرسوم رقم ٢٠١١/٦٩٠٦ ليصبح شهادة الثانوية العامة، كما كان محددًا سابقاً في المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٥٥٩.

وبما أن وظيفة «موظف استقبال» المقترح تعديل تصنيف فئتها تتطلب كفاءات علمية ومهارات لغوية وإلماماً بأصول المخاطبة والتواصل مع المتعاملين مع المستشفى الحكومي سواء مع المرضى أو أفراد الجهاز الطبي أو الإداري أو الزائرين أو أصحاب المصالح مع المستشفى، وهي بالتالي تستلزم حيازة شهادة الثانوية العامة وليس فقط الشهادة المتوسطة.

وبما أن الوظائف التي تتطلب مؤهلاً علمياً بمستوى شهادة الثانوية العامة تعتبر وفق التنظيم الإداري في الإدارات العامة والمؤسسات العامة من وظائف الفئة الرابعة وليس من وظائف الفئة الخامسة.

وبما أن مستشفى --- الحكومي - إحدى المؤسسات العامة التي تتولى إدارة المستشفيات الحكومية - هي إدارة معنية بتعديل فئة «موظف استقبال» وهي التي تعرض هذا التعديل.

وبما أنّ وظيفة موظف استقبال ملحوظة في ملاكات جميع المؤسسات العامة التي تتولى إدارة مستشفى عام وشروط التعيين فيها هي واحدة في جميع هذه المؤسسات العامة، ذلك أنّها قد لحظت في ملاكات المؤسسات العامة المذكورة وحددت شروط الاستخدام فيها بموجب المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٥٥٩ المعدل بالمرسوم رقم ٢٠١١/٦٩٠٦.

وبما أن التعديل المقترح لتصنيف وظيفة «موظف استقبال» في المؤسسة العامة التي تتولى إدارة مستشفى --- الحكومي بحيث تصبح من وظائف الفئة الرابعة بدلاً من وظائف الفئة الخامسة، وبالتالي تعديل شرط المؤهل العلمي المطلوب للتعين بهذه الوظيفة، من شأنه أن يؤثر على سائر المؤسسات العامة التي تتولى إدارة مستشفيات حكومية.

وبما أن إدارة الأبحاث والتوجيه رأت بكتابها رقم ١٣٧٥ تاريخ ٢٠١٧/٨/٩ - ولجمل الأسباب المبينة فيه - أنه من الملائم تحديد فئة وظيفة «موظف استقبال» من ضمن وظائف الفئة الرابعة نظراً لتماثل مهام هذه الوظيفة مع مهام وظائف الفئة الرابعة برتبة محرر.

وبما أن التعديل المقترح يتطلب إعداد مشروع مرسوم لتعديل شرط المؤهل العلمي لوظيفة «موظف استقبال» المحدد في المرسوم رقم ٢٠١١/٦٩٠٦ بحيث تصبح حيازة شهادة الثانوية العامة، وذلك كما كانت محددة في المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٥٥٩، ولتعديل الفئة التي تنتمي إليها هذه الوظيفة بحيث تصبح من الفئة الرابعة بدلاً من الفئة الخامسة .

وبما أنه، وبشأن مسألة تسوية وضع المستخدمين الحاليين بوظيفة موظف استقبال ، فإن هذا الامر يتطلب معرفة المؤهل العلمي الذي استخدم هؤلاء على أساسه للتحقق من الوضع الراهن لموظفي الاستقبال ما إذا كانوا استخدموا على أساس شرط التعيين المحدد في المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٥٥٩ أي حيازة البكالوريا اللبنانية أم على أساس المرسوم رقم ٢٠١١/٦٩٠٦ أي حيازة الشهادة المتوسطة أو أن قسماً منهم استخدم على أساس المؤهل العلمي المطلوب بالمرسوم الأول وأن قسماً آخر استخدم على أساس المؤهل العلمي المحدد في المرسوم الثاني.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء ما تقدم، طلب العمل على إعداد مشروع مرسوم بتعديل شرط المؤهل العلمي المطلوب للتعين في وظيفة «موظف استقبال» بحيث يصبح حيازة الثانوية العامة أو ما يعادلها، وتصنيف هذه الوظيفة ضمن وظائف الفئة الرابعة وإيداعه هذا المجلس لإجراء المقتضى، أما في ما خص

تسوية وضع موظفي الاستقبال العاملين في المؤسسة العامة التي تتولى إدارة مستشفى عام فإن المجلس طلب إفادته عن المؤهل العلمي الذي على أساسه جرى استخدامهم كي يتسنى لهذا المجلس تكوين رأيه بهذا الشأن.

٨-٢ تعديل رتبة وراتب وظيفة مدخل معلومات في إدارة الإحصاء المركزي: الرأي رقم ٢٧١٨ تاريخ ٢٠١٧/١١/٣ (إدارة الإحصاء المركزي)

بشأن طلب إدارة الإحصاء المركزي بكتابها قم ٢٣٨٢ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٩ بيان الرأي في إمكانية تسوية الوضع الوظيفي لمدخلي المعلومات في إدارة الإحصاء المركزي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن المباراة التي استند اليها المرسوم رقم ٣٠٩٦ تاريخ ٢٠١٠/١/٢٥ وكذلك المباراة التي استند اليها المرسوم رقم ٢١٥٠ تاريخ ٢٠١٥/٦/١ لتعيين مدخلي معلومات متمرنين في إدارة الإحصاء المركزي، قد اعتمدتا لهذه الوظيفة الشروط المحددة لها في المرسوم رقم ١٢٠٨٧ تاريخ ٢٠٠٤/٣/١٧.

وبما أن المرسوم رقم ١٢٠٨٧ تاريخ ٢٠٠٤/٣/١٧ (تحديد شروط التعيين الخاصة الاضافية لبعض وظائف المعلوماتية في الادارات العامة...) قد تضمن في المادة الاولى منه شروط التعيين الخاصة الاضافية لوظائف المعلوماتية في الادارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية وذلك على النحو المبين في البندين اولاً (وظائف الفئة الثالثة) وثانياً (وظائف الفئة الرابعة).

وبما أنه يتبين أن وظيفة "مدخل معلومات" قد وردت من بين وظائف الفئة الرابعة المحددة شروط التعيين فيها في البند (ثانياً) المشار اليه اعلاه.

وبما أن الشروط المطلوبة للتعيين بوظيفة مدخل معلومات في الادارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحيات هذا المجلس والتي جرى اعتمادها في المباراة للتعيين بهذه الوظيفة في إدارة الإحصاء المركزي، هي التالية:

- شهادة البكالوريا الفنية في برمجة الحاسبات الالكترونية أو في المحاسبة والمعلوماتية.
- أو شهادة التأهيلية المهنية العليا في برمجة الحاسبات الالكترونية.

- أو شهادة البكالوريا اللبنانية مع سنتي خبرة في إدخال المعلومات.

وبما أنه يتبين من نص المادة ٧ من نظام الموظفين المتعلقة بشروط الاشتراك المطلوب توفرها في كل طالب وظيفة في احدى الفئتين الرابعة أو الثالثة، انه يُشترط للتعين في الرتبة الاولى من الفئة الرابعة حيازة شهادة القسم الثاني من البكالوريا اللبنانية أو شهادة معادلة لها وللتعيين في وظائف الرتبة الثانية من هذه الفئة حيازة شهادة البكالوريا اللبنانية القسم الاول أو شهادة معادلة لها.

وبما أنه يتبين من الجداول الملحقة بالمراسيم التالية، المتعلقة بإنشاء دوائر للمعلوماتية وتحديد وظائفها، انها حددت لوظيفة مدخل معلومات رتبة وراتب محرر في الملاك الاداري العام:

- المرسوم رقم ٣٥٤٧ تاريخ ١٩٩٣/٦/٧ (تعديل شروط التعيين في ملاك المعلوماتية في المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء ورواتب بعض الوظائف فيه).

- المرسوم رقم ٤١٦٨ تاريخ ١٩٩٣/١٠/١٣ (انشاء مركز المعلوماتية القضائية والقانونية في وزارة العدل).

- المرسوم رقم ٥٨٣٣ تاريخ ٢٠٠١/٧/٤ (انشاء دائرة للمعلوماتية في ملاك وزارة الصحة العامة).

وبما أن وظيفة محرر في الملاك الاداري العام هي من وظائف الفئة الرابعة- الرتبة الأولى وان رواتبها محددة في الجدول رقم (٧) من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور...).

وبما انه واستناداً للأحكام التشريعية والتنظيمية أعلاه فان وظيفة "مدخل معلومات" في الملاك الاداري العام تقع من ضمن وظائف الفئة الرابعة الرتبة الاولى في الملاك المذكور.

وبما أن الوضع القائم حالياً لנاحية أن وظيفة مدخل معلومات لدى إدارة الإحصاء المركزي هي من وظائف الفئة الرابعة الرتبة الثانية في حين أنها من وظائف الفئة الرابعة الرتبة الاولى في سائر الإدارات العامة، يتعارض والقاعدة العامة التي ترعى الوظيفة العامة وهي وجوب توحيد الفئات في الوظائف المتشابهة في الملاك الاداري العام وذلك تأسيساً على اعتبار ان المؤهلات العلمية والمهارات المتماثلة يجب ان يقابلها رواتب واحدة

لجميع الموظفين حاملي هذه المؤهلات والمهارات، وبحجة أولى تطبيق هذه القاعدة على الوظيفة عينها بغض النظر عن الادارة العامة المدرجة هذه الوظيفة في ملاكها.

وبما انه وفضلاً عما تقدم فإن الابقاء على الوضع الراهن موضوع المعاملة من شأنه الاخلال بمبدأ المساواة الواجب تطبيقه على الاوضاع القانونية المتماثلة وفي الحالة الراهنة على الموظفين الذي يشغلون الوظيفة ذاتها.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء كل ما تقدم، رأى ضرورة العمل على إعداد مشروع مرسوم يرمي الى تعديل رتبة وراتب مدخل معلومات في إدارة الإحصاء المركزي، بحيث تصبح رتبة وراتب هذه الوظيفة هي عينها رتبة وراتب محرر في الملاك الاداري العام المدرجة رواتبها في الجدول رقم (٧) من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المذكور اعلاه.

٩ - ترفيـع

٩ - ١ اعتبار النقل من وظيفة صيدلي رئيس قسم إلى وظيفة صيدلي رئيس دائرة في وزارة الصحة العامة ترفيـعاً يستوجب إعداد مشروع مرسوم وليس مشروع قرار: الرأي رقم ٧٠٧ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٣ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٧/١/٤٥٣ تاريخ ٢٠١٧/٣/٧ الموافقة على مشروع القرار الرامي الى نقل السيدة --- من وظيفة صيدلي رئيس قسم في ملاك وزارة الصحة العامة - المديرية العامة للصحة - الى وظيفة صيدلي رئيس دائرة المخدرات في مديرية العناية الطبية - مصلحة الصيدلة في الملاك المذكور ، دون تعديل في الرتبة والراتب ومع احتفاظها بحقها في التقدم المؤهل للتدرج، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين من الجدول رقم ٢ الملحق بالمرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم وزارة الصحة العامة) ان وظيفة صيدلي رئيس دائرة المخدرات في مديرية العناية الطبية في مصلحة الصيدلة

المقترح نقل صاحبة العلاقة اليها هي من وظائف الفئة الثالثة - الرتبة الاولى، وان وظيفة صيدلي رئيس قسم التي تشغلها حالياً هي من وظائف الفئة الثالثة- الرتبة الثانية - في ملاك وزارة الصحة العامة .

ولما كان نقل السيدة --- من وظيفة صيدلي رئيس قسم الى وظيفة صيدلي رئيس دائرة المخدرات وفق ما هو مقترح في مشروع القرار المرفق يعتبر ترفيعاً لصاحبة العلاقة من الرتبة الثانية الى الرتبة الاولى في الفئة الثالثة في ملاك وزارة الصحة العامة .

ولما كان ترفيع السيدة --- من الرتبة الثانية في الفئة الثالثة (صيدلي رئيس قسم) الى الرتبة الأولى في الفئة المذكورة (صيدلي رئيس دائرة) هو بمثابة تعيين لها في الوظيفة المقترح ترفيعها اليها.

وعليه، رأى مجلس الخدمة المدنية أنه يقتضي استصدار مرسوم وفقاً للأصول المرعية الإجراء بترقية السيدة --- من وظيفتها الحالية الى وظيفة رئيس دائرة المخدرات في مديرية العناية الطبية في مصلحة الصيدلة.

١٠ - تعويضات

١٠ - ١ إفادة متعاقدي مؤسسة المحفوظات الوطنية من أحكام الفقرة (ز) المضافة إلى البند ثانياً من المادة السادسة من القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ اعتباراً من ١/١/١٩٩٩: الرأي رقم ٦٧٣ تاريخ ٢٠١٧/١/٩ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٥٨/ص١٦ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٤ بيان الرأي في موضوع إفادة متعاقدي مؤسسة المحفوظات الوطنية من الفقرة (ز) المضافة الى المادة السادسة من القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ ومن الفروقات المستحقة على تعويضاتهم استناداً الى التعميم رقم ٣٤٥٠/ص١ الصادر عن وزير المالية بتاريخ ٢٠١٥/٩/٢، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة ١٠ من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور وتحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام ...) قد نصت على ان تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس

الوزراء بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء اصول تطبيق احكام هذا القانون على المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل.

ولما كان يتبين انه - وسنداً لأحكام المادة العاشرة المذكورة اعلاه - صدر المرسوم رقم ١٨٤١ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في مؤسسة المحفوظات الوطنية وتحويل سلسلة رواتب المدير العام واعطاء زيادة للمتعاقدین والاجراء وتعديل اسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة، ولم يكن مرفقاً بهذا المرسوم سوى الجدول رقم ١ المتضمن تحويل سلسلة رواتب مدير عام المؤسسة، وبالتالي فانه لم يكن لدى المؤسسة سلاسل رواتب خاصة تطبق على مستخدميها.

ولما كان يتبين انه وبموجب المادة ٤٥ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه للعام ٢٠٠٠) اضيف الى البند ثانياً من المادة السادسة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ فقرة جديدة هي الفقرة (ز) تنص على عدم جواز تدني تعويضات المتعاقدین الشهرية التي تعتبر راتباً او اجراً عن راتب الدرجة الموازي او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهامهم بعد تحويلها وفقاً للجدول المرفقة بالقانون المذكور.

ولما كانت مؤسسة المحفوظات الوطنية هي مؤسسة عامة تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والاداري، ويقتضي بالتالي لإفادة المتعاقدین لديها من احكام الفقرة (ز) الآنفه الذكر التي تعني اساساً المتعاقدین لدى الادارات العامة، استصدار مرسوم لهذه الغاية كي تدخل احكام الفقرة المذكورة في المنظومة القانونية المطبقة لدى المؤسسة.

ولما كان يتبين انه بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١٨ صدر المرسوم رقم ١٤٤٢٠ المتعلق بتنظيم مؤسسة المحفوظات الوطنية وتحديد ملاكها وسلسلة رتب ورواتب مستخدميها وشروط الاستخدام فيها، وبتاريخ ٢٠٠٩/٩/٣ صدر المرسوم رقم ٢٥٩٢ المتضمن رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في مؤسسة المحفوظات الوطنية وتحويل سلسلة رواتب المدير العام واعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدین والاجراء، كما صدر بتاريخ ٢٠١٢/٨/١٧ المرسوم رقم ٨٧٠٨ (تحويل سلاسل رواتب مستخدمي مؤسسة المحفوظات الوطنية الملحقه بالمرسوم رقم

١٤٤٢٠ تاريخ ١٨/٥/٢٠٠٥)، ولم يتضمن أياً من هذه المراسيم احكاماً مماثلة لأحكام الفقرة (ز) المذكورة اعلاه.

ولما كان يتبين من كتاب مؤسسة المحفوظات الوطنية رقم ٢٥٠/ص١٦ تاريخ ٣١/١٢/٢٠١٦ المسجل لدى مجلس الخدمة المدنية تحت رقم ٦٧٣ تاريخ ٣١/١٢/٢٠١٦ ان الفقرة (ز) المشار اليها لم يتم ادراجها في أي من النصوص المعتمدة في المؤسسة، وبالتالي فان المرسوم الذي بموجبه لا يجوز ان تتدني تعويضات المتعاقدين الشهرية لدى مؤسسة المحفوظات الوطنية عن راتب الدرجة الموازي او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المشابهة لمهامهم التعاقدية، لم يصدر لغاية تاريخه.

ولما كان يتبين انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١١٥٨ تاريخ ٢٠/١٢/٢٠٠٢ - وفي معرض إجراء رقبته على مشاريع تمديد وتعديل عقود اتفاق متعاقدين لدى مؤسسة المحفوظات الوطنية للعام ٢٠٠٢- ان ابدى موافقته على افادة اصحاب العلاقة من علاوة الدوام بقيمة ٢٠% على ان يتم التعاقد ما مجموعه ٤٥ ساعة عمل اسبوعياً، وشرط ان لا يكون قد استفاد من احكام القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ ومن المادة ٤٥ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ١٤/٢/٢٠٠٠ (الموازنة العامة لعام ٢٠٠٠) التي تنص على عدم جواز تدني تعويضات المتعاقدين الشهرية عن يماثلهم في الوظيفة ، وذلك استناداً الى موافقة وزارة المالية في حينه على اعادة افادة المتعاقدين المذكورين من علاوة الدوام وذلك بكتابها رقم ١٣٤/ص١٦ تاريخ ١٩/٩/٢٠٠٢ على اعتبار انهم لم يستفيدوا من المرسوم رقم ١٨٤١ تاريخ ٦/١٢/١٩٩٩ الذي لم يكن مرفقاً به سوى جدول رواتب واحد يعود لمدير عام المؤسسة.

ولما كان جميع المتعاقدين في الادارات العامة قد استفادوا من تحويل تعويضاتهم على اساس الجداول الملحقه بالقانون رقم ٧١٧/١٩٩٨ تبعاً لطبيعة ومستوى المهام المتعاقد عليها معهم وذلك سنداً لأحكام المادة ٤٥ من قانون موازنة العام ٢٠٠٠، كما انه قد صدرت مراسيم مشابهة نصت على افادة المتعاقدين في معظم المؤسسات العامة من احكام المادة ٤٥ الآنفه الذكر.

ولما كان متعاقدو مؤسسة المحفوظات الوطنية لم يستفيدوا من تحويل تعويضاتهم، على اعتبار ان المرسوم رقم ١٨٤١ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في مؤسسة المحفوظات الوطنية ...) لم يتضمن الا جدولاً واحداً لسلاسل رواتب مدير عام المؤسسة وفق ما سبقت الاشارة اليه اعلاه، لكنهم استفادوا من الزيادة المحددة في المادة الرابعة من المرسوم المذكور والبالغة ٢٠%، ١٠% و ٥% على شطور التعويضات.

ولما كان هؤلاء المتعاقدون لا زالوا يتقاضون علاوة الدوام المحددة ب ٢٠% من التعويض الشهري في حال اتمامهم ٤٥ ساعة عمل اسبوعياً.

ولما كانت مبادئ العدالة والمساواة تقضي بمساواة هؤلاء المتعاقدين بمن يماثلهم من متعاقدي الملاك الاداري العام، الامر الذي مقتضاه توصية المرجع المختص بالعمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اضافة فقرة جديدة على المادة الرابعة من المرسوم رقم ١٩٩٩/١٨٤١ تقضي بتطبيق احكام المادة ٤٥ من قانون موازنة العام ٢٠٠٠ على متعاقدي المؤسسة.

ولما كان مجلس شورى الدولة، وفي موضوع إضافة الفقرة (ز) الى البند ثانياً من المادة ٦ من القانون رقم ٩٨/٧١٧ وذلك بموجب المادة ٤٥ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (موازنة العام ٢٠٠٠)، قد اعتبر ان الفقرة (ز) من المادة ٦ ولأن نصت عليها المادة ٤٥ من قانون موازنة العام ٢٠٠٠ إلا انها اصبحت بإضافتها الى المادة ٦ المذكورة جزءاً لا يتجزأ منها ومن القانون رقم ٩٨/٧١٧، وألقت مع باقي فقرات المادة ٦ وحدة مترابطة ومتكاملة بمعنى انه لا يمكن فصلها وتطبيقها بمعزل عنها، وأضاف مجلس الشورى ان المشترع قد حدد بشكل واضح انه لتنفيذ الفقرة (ز) يقتضي الاستناد الى الجداول الملحقه بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ النافذة بتاريخ ١٩٩٩/١/١، مشيراً الى ان اجتهاده قد استقر على وجوب تطبيق الفقرة (ز) اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ وكذلك تطبيق هذا الاجتهاد على جميع الاوضاع المماثلة بالاستناد الى مبدأ المساواة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي أكثر من رأي صادر عنه، قد اعتبر ان الفقرة (ز) المذكورة اعلاه، وان كانت قد اضيفت بتاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ الى المادة السادسة من القانون رقم ٩٨/٧١٧، إلا انها تطبق على المعنيين بها اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ وليس اعتباراً من تاريخ صدور قانون موازنة العام ٢٠٠٠.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية بالنتيجة ان اضافة الفقرة (ز) الى المادة الرابعة من المرسوم ٩٩/١٨٤١ في حال حصوله، يعمل به اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا المرسوم أي اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ وفق ما هو منصوص عليه في المادة ١٠ من المرسوم رقم ٩٩/١٨٤١ المذكور.

١٠ - ٢ طلب تعديل قيمة تعويض الحضور لرئيس ونائب رئيس وأعضاء مجلس إدارة مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية: الرأي رقم ١٧٦ تاريخ ٢٠١٧/٣/٩ (وزارة الزراعة)

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٣٩٠ تاريخ ٢٠١٧/١/١٨ استطلاع الرأي بمشروع مرسوم يرمي الى تعديل تعويض الحضور لرئيس ونائب رئيس واعضاء مجلس الادارة ومفوض الحكومة والمقرر عن كل جلسة من جلسات مجلس ادارة مصلحة الابحاث العلمية الزراعية التي تعقد خارج اوقات الدوام الرسمي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت تعويضات رئيس ونائب رئيس واعضاء مجلس ادارة مصلحة الابحاث العلمية الزراعية ومفوض الحكومة لديها قد حددت بالمرسوم رقم ١١٢٣٩ الصادر بتاريخ ١٩٩٧/١١/٧.

ولما كان المرسوم الانف الذكر قد بُني في احدى حثياته على قراري مجلس الوزراء رقم ٢٠ تاريخ ١٩٩٥/٣/٢١ ورقم ٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٥/٣٠.

ولما كان يتبين انه سبق لمجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠ تاريخ ١٩٩٥/٣/٢١ ان وافق على اقتراح وزارة المالية الرامي الى تصنيف المؤسسات العامة الى اربع فئات كبرى وكبيرة ومتوسطة وصغيرة وفقاً لمعايير حددت في الملحق المرفقة بالقرار المذكور ، وجرى تبعاً لذلك تحديد تعويضات مجالس الادارة بما يتناسب مع هذا التصنيف.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٥/٣٠ قد طلب الى المؤسسات العامة (ومن بينها مصلحة الابحاث العلمية الزراعية) اعتماد المعايير التي سبق له ان وافق عليها بقراره رقم ٢٠ تاريخ ١٩٩٥/٣/٢١ بخصوص تصنيف المؤسسات العامة وتحديد تعويضات حضور جلسات مجلس ادارتها .

ولما كان يتبين من الجدول الملحق بقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٩٦/٤٤ المذكور والمتعلق بتصنيف المؤسسات العامة الادارية، ان مصلحة الابحاث العلمية الزراعية قد صُنفت بانها مؤسسة عامة كبيرة.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٧ تاريخ ٢٠٠٢/٦/١٣ قد قرر الموافقة على إعادة العمل بقراره رقم ١٩٩٥/٢٠ واعتماد المعايير المحددة في الجداول المرفقة بكتاب وزارة المالية رقم ٩٧١/ص تاريخ ٢٠٠٢/٥/٢٢ والمتعلقة بتحديد تعويضات حضور جلسات مجالس ادارة المؤسسات العامة دون استثناء.

ولما كانت الجداول المرفقة المذكورة آنفاً قد حددت تعويض حضور رئيس واعضاء مجالس ادارة مؤسسة عامة كبيرة وفقاً لما يلي: رئيس مجلس الادارة /مئة وعشرون الف ليرة لبنانية/.
عضو مجلس الادارة /ثمانون الف ليرة لبنانية/.
مفوض الحكومة /ثمانون الف ليرة لبنانية/.

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ القانون رقم ٦٣ الذي رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في الادارات العامة وفي المؤسسات العامة واعطى زيادة غلاء معيشة، ولم يتبين لغاية تاريخه، انه تم ادخال اي تعديل على التعويضات المذكورة اعلاه.

لذلك، وسنداً لكل ما تقدم، رأى مجلس الخدمة المدنية اعتماد التعويضات المذكورة آنفاً لكل من الرئيس والاعضاء ومفوض الحكومة في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية.

أما في ما خص اقتراح إعطاء المقرر تعويض حضور عن كل جلسة تعقد خارج اوقات الدوام الرسمي، فانه لا بد من الاشارة الى انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٥١٢ تاريخ ٢٠١٦/٩/٩ أن رأى عدم

إمكانية إعطاء مقرر مجلس الإدارة في المصلحة المذكورة بدل أتعاب عن اعمال يقوم بها أثناء الدوام الرسمي، إلا انه يبقى بالإمكان إفادة صاحب العلاقة من تعويض عن الأعمال الإضافية، في حال استلزم الامر قيامه بالعمل خارج اوقات الدوام الرسمي، على ان يتم ذلك وفقاً للأصول المرعية الإجراء.

١٠ - ٣ عدم إفادة مساعد فني زراعي ملحق بمدرسة فنية زراعية من رواتب العطلة الصيفية عند انتهاء خدمته: الرأي رقم ٢٤ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٩ (وزارة الزراعة)

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتايبها رقم ٣/٣٧٢٩ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٢٧ ورقم ٢٠١٦/٣/٣٧٢٩ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٨ بيان الرأي في طلب مساعد فني زراعي ملحق بمدرسة فنية زراعية إفادته من التعويض عن العطلة المدرسية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة ٧ من القانون رقم ٨/٨٧ تاريخ ١٩٨٧/٥/٢ (تنظيم التعليم الزراعي الرسمي الفني والمهني) قد نصت على ان « تتألف الهيئة التعليمية في المدارس الزراعية من:

أ - هيئة التدريس وتضم:

ب - هيئة التدريب وتضم:

مساعدين فنيين زراعيين وبيطريين ومهنيين».

ولما كانت المادة ٨ من القانون رقم ٨/٨٧ نصت على ان "يعين افراد الهيئة التعليمية من بين حملة الشهادات المحددة في المادة السابقة الذين ينجحون في مباراة تجري لهذه الغاية وفقاً لأحكام نظام الموظفين...".

ولما كانت الفقرة (و) من البند ١ من المادة الرابعة من نظام الموظفين قد حددت من ضمن الشروط المطلوبة لكل طالب وظيفة « ان يكون حائزاً الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة، وان يجتاز مباراة التعيين بنجاح في جميع الاحوال التي يفرض فيها القانون اجتياز المباراة ».

ولما كان يتبين، وفي ضوء مهام المساعد الفني في ملاك المدارس الزراعية والتي تختلف عن مهام المساعد الفني في الملاك الخاص في الوحدات الادارية التابعة لوزارة الزراعة، ان القانون فرض مباراة خاصة تجري للتعين في ملاك المدارس الزراعية ليكون من افراد الهيئة التعليمية فيها.

ولما كان يتبين ان المباراة التي اجتازها اصحاب العلاقة هي مباراة أجريت لوظيفة مساعد فني زراعي في وزارة الزراعة وليست المباراة لوظيفة مساعد فني زراعي الملحوظة في عداد الوظائف التي تتألف منها الهيئة التعليمية في ملاك المدارس الزراعية والمنصوص عنها في المادة ٨ من القانون رقم ٨/٨٧ المشار اليها اعلاه.

ولما كان يتبين ان صاحب العلاقة قد ألحق بمدرسة الفنار الزراعية الفنية بموجب القرار رقم ١٩٩٧/٢/٤٢ وفقاً لما سبق بيانه، وبالتالي فقد كان في وضع لا يُجيز له الاستفادة من اجازاته الادارية خلال السنة الدراسية، بل يستفيد من العطل المدرسية.

ولما كان يتبين ان السيد --- بقي ملحقاً بمدرسة الفنار الزراعية الفنية لحين انتهاء خدمته بتاريخ ٢٠١٦/٧/٦ لبلوغه السن القانونية.

ولما كان يتبين من استدعاء صاحب العلاقة انه انهى كامل العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦ في مدرسة الفنار الفنية الزراعية.

وبما ان صاحب العلاقة وبحكم المهام المسندة اليه في المدرسة الفنية الزراعية كان يستفيد واقعياً من الفرص المدرسية والعطل الصيفية.

ولما كان تطبيق العطلة الصيفية على صاحب العلاقة ليس من شأنه جعله من افراد الهيئة التعليمية ولا من شأنه تغيير الوضع الوظيفي الاساسي له.

لذلك، وسنداً لكل ما تقدم، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم امكانية افادة السيد --- من رواتب العطلة الصيفية باعتبار انها مطبقة حصراً على افراد الهيئة التعليمية ، سيما وان مديرة مدرسة الفنار الزراعية الفنية قد اشارت بإفادتها انه لم يكن هناك حالات مماثلة لحالة السيد --- في المدرسة في ما خص استفادتهم من رواتب العطلة الصيفية عند انتهاء خدماتهم.

١٠ - ٤ التفويض بتأليف لجان عمل من الاختصاصيين من الإدارات العامة لدى مكتب وزير الدولة

لشؤون التنمية الإدارية وتحديد تعويضاتهم: الرأي رقم ١١٧٣ تاريخ ٢٠١٧/٥/٣ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٤٩٢/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٨ بيان الرأي بطلب وزيرة الدولة لشؤون التنمية الإدارية تفويضها تأليف لجان عمل من الاختصاصيين وإعطائها صلاحية تحديد التعويضات لأعضاء هذه اللجان، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيدة وزيرة الدولة لشؤون التنمية الادارية بكتابها رقم ٥٨٨/ص/٢٠١٦ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٣٠ قد اشارت الى ان وزراء الدولة لشؤون التنمية الادارية المتعاقبين ، وعند صدور مرسوم تشكيل حكومة جديدة ، يتوجهون بكتب الى رئاسة مجلس الوزراء يطلبون بموجبها تحديد التفويض المعطى لهم لتأليف لجان عمل في مكتب الوزير تضم اختصاصيين من داخل الادارة وخارجها مشيرة الى ان العمل المنجز في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية على مر السنوات الماضية يتم بواسطة لجان قصيرة الاجل وطويلة الاجل نظراً لعدم وجود ملاك، الامر الذي وفر ويوفر للعديد من الادارات العامة والمؤسسات العامة الدراسات التنظيمية والنصوص القانونية اللازمة لتطوير هيكلاتها وملاكاتها فضلاً عن تطوير اساليب العمل وادخال المكننة الى الادارة الى جانب مستلزمات المشاريع التي ينفذها مكتب الوزير بتمويل من الجهات المانحة.

وقد طلبت السيدة الوزيرة عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لتحديد تفويض وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية:

أولاً: بتأليف لجان عمل من الاختصاصيين من داخل الإدارات العامة ومن خارجها، للاستعانة بأصحاب الاختصاص والخبرة منهم، وفقاً للحاجة، وذلك لإعداد الدراسات ومشاريع النصوص القانونية، وغيرها من مستلزمات عمل مكتب الوزير لا سيما المسائل ذات الصلة بتنفيذ مشاريع الجهات المانحة،

ثانياً: بإعطاء الوزير صلاحية تحديد نسبة الزيادة لأعضاء هذه اللجان وفقاً لمعايير وأسس محددة يراها مناسبة، وذلك من ضمن الموازنة المخصصة لمكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.

وتبين ان السيد وزير المالية - وفي معرض بيان رأيه في الطلب المبين اعلاه والمقدم من قبل السيدة وزيرة الدولة لشؤون التنمية الإدارية - قد اقترح بكتابه رقم ٢٨٩/ص ١ تاريخ ٢٦/١/٢٠١٧ ما يلي:

١- وجوب مراجعة وضعية اللجان الحالية وتحديثها، إضافة الى وضع ضوابط وآلية واضحة للاستعانة بالاختصاصيين والعاملين مع تحديد سقف تعويضاتهم من قبل مجلس الوزراء بما يتوافق مع رواتب القطاع العام وبحسب المهام الموكلة اليهم، إضافة الى تحديد فترة الاستعانة بهم منعاً لأي توظيف مبطن على ان يتم تفويض وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية تأليف لجان عمل من الاختصاصيين في هذا الإطار وتحديد أي زيادة على تعويضاتهم ضمن السقف المشار اليه اعلاه، شرط توفر الاعتماد أولاً.

٢- على ان يُعتمد بالتوازي الى العمل على وضع ملاك لهذه الوزارة أسوة بباقي الإدارات العامة نظراً لأهميتها، وتحديد الاختصاصات والمهام والبدلات منعاً لحدوث تفاوت في التعويضات مع باقي الموظفين الدائمين في حال أعطي الوزير صلاحية تحديد وإعطاء زيادة لهذه اللجان دون تحديد الاسس والحد الاعلى لها.

بناء عليه،

بما ان السيدة وزيرة الدولة لشؤون التنمية الإدارية افادت بكتابها رقم ١٥٢/ص ٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٧/٣/٣، ان مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية يتولى ادارة المشاريع التي ينفذها عبر لجان بناء على احكام قرار مجلس الوزراء رقم ٩ تاريخ ١/٦/٢٠٠٥ باعتبار ان التنمية الادارية ليست حقبة وزارية ولا بد من تواجد فرق عمل للقيام بالمهام وتنفيذ المشاريع التي يقوم بها المكتب، وهذه اللجان المشكّلة بقرارات من وزراء الدولة لشؤون التنمية الادارية على نوعين: اللجان المؤقتة ذات الاجل القصير لا يتعدى الشهرين او الثلاثة واللجان الطويلة الاجل التي لها طابع الاستمرار منذ العام ٢٠٠١ وهي مكلفة بتنفيذ مشاريع يتطلب انجازها فترة طويلة من الزمن نصت عليها اتفاقيات القروض والهبات لا سيما تلك المتعلقة ببرنامج الامم المتحدة الانمائي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، والبنك الدولي، والاتحاد الاوروبي.

كما اضافت السيدة الوزيرة ان الوزراء السابقين عمدوا منذ العام ١٩٩٤ الى الاستحصال على تفويض من مجلس الوزراء لتوقيع عقود مع بعض الاشخاص لتأمين تنفيذ الاتفاقيات الموقعة مع جهات دولية، وان مجلس الوزراء كان يكتفي بتفويض الوزير بتشكيل لجان لمعاونته في تنفيذ المشاريع دون ان يتدخل او يحدد سقفاً او مبالغ معينة للعاملين في اللجان في مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية، وان الوزراء دأبوا على تعيين الاعضاء العاملين في اللجان وتحديد تعويضاتهم ضمن الموازنة الخاصة بوزير الدولة لشؤون التنمية الادارية وذلك بعد الاستحصال على التفويض اللازم من مجلس الوزراء وفقاً للأصول، وقد اشارت السيدة الوزيرة ان الاعتمادات المخصصة للعاملين في اللجان بما فيها الزيادات المقترحة متوفرة ضمن الاعتمادات المخصصة لوزير الدولة لشؤون التنمية الادارية.

وبما انه ومنذ تأسيس مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية اصدر مجلس الوزراء قرارات عدة تتعلق بتفويض وتحديد تفويض وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية تأليف لجان عمل من الاختصاصيين من داخل الادارات العامة بعد موافقة الوزير المختص ومن خارجها للاستعانة بأصحاب الاختصاص والخبرة منهم، وفقاً للحاجة وذلك لإعداد الدراسات التنظيمية ومشاريع النصوص القانونية، ومنها القرارات التالية: رقم ٩ تاريخ ٢٠١١/٧/١٨، رقم ٦/١/٢٠٠٥، رقم ٧ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٢١، رقم ٨٩ تاريخ ٢٠٠٩/١٢/٢١، رقم ١٩ تاريخ ٢٠١١/٧/١٨، ورقم ٤ تاريخ ٢٠١٤/٣/٣١.

وبما ان طلب السيدة وزيرة الدولة لشؤون التنمية الادارية تفويضها تأليف لجان عمل من الاختصاصيين يأتي في ضوء السياق المبين اعلاه وبالتالي يعود لمقام مجلس الوزراء امر البت في هذا الطلب.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية - واستناداً الى ما تقدم - وعملاً بمبدأ حسن سير المرفق العام لا يرى مانعاً يحول دون استمرار تحديد تفويض تأليف اللجان المشار اليها اعلاه، اما بشأن التفويض المتعلق بإعطاء التعويضات للعاملين في اللجان فان هذا المجلس، وعلى ضوء المعطيات المتعلقة بسلسلة رواتب العاملين في القطاع العام، يرى التريث في السير به الى ما بعد صدور القانون المتعلق بتحويل رواتب الملاك الاداري العام ليصار بعد ذلك الى تحديد التعويضات موضوع البحث من قبل مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الدولة

لشؤون التنمية الادارية على ان تطبق الأصول المقررة قانوناً بشأن تحديد تعويضات العاملين في القطاع العام وفق طبيعة وحجم المهام الموكلة الى المعنيين بها وضمن السياق الذي ورد في كتاب السيد وزير المالية رقم ٢٨٩/ص١ تاريخ ٢٠١٧/١/٢٦.

١٠ - ٥ استفادة مدير مدرسة من تعويض الإدارة: الرأي رقم ١٠٣٦ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٦ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - بكتابها رقم ٣/٧٢٦٩ تاريخ ٢٠١٧/٤/٥ بيان الرأي بالموافقة على طلب مدير مدرسة --- الرسمية في الاستفادة من بدل إدارة عن الفترة الممتدة من ٢٠١٦/٢/٢ ولغاية ٢٠١٦/٦/٢٢ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ٧٣ تاريخ ٢٠٠٩/٤/٢٣ (تحديد شروط اعطاء مديري المدارس الرسمية تعويض إدارة) نصت على ان " يعطى مديرو المدارس الرسمية الذين يتولون مهام الادارة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون تعويض إدارة مقداره ١٥% (خمسة عشر بالمئة) من الراتب ابتداءً من تاريخ صدور هذا القانون".

ولما كانت المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ قد حددت الشروط التي يقتضي توفرها في من يعين مديراً لمدرسة رسمية ، وفقاً لما هو مبين في متنها، ومن بين هذه الشروط ما هو منصوص عليه في البند رابعاً منها الذي ينص على « ان يجتاز قبل توليه مهام الادارة دورة اعداد في الادارة التربوية تنظمها كلية التربية في الجامعة اللبنانية... ».

ولما كان يتبين من احكام المادة الاولى من القانون المذكور والبند رابعاً من المادة الثالثة من هذا القانون، ان تعيين المدير بالأصالة لا يمكن ان يتم قبل اجتياز المرشح بنجاح دورة الاعداد في كلية التربية في الجامعة اللبنانية، أو ان يكون ممن تابعوا دورات تدريبية خاصة تعنى بأمور ادارية وتربوية نظمتها وزارة التربية والتعليم العالي.

ولما كان يتبين ان السيد --- قد نجح في دورة الاعداد في الادارة التربوية للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥، وقبل ان يتم تكليفه بصورة مؤقتة بمهام إدارة مدرسة --- الرسمية.

ولما كان تكليف السيد --- بإدارة المدرسة المذكورة، وبصورة مؤقتة اعتباراً من ٢٠١٦/٢/٢ - أي قبل صدور القرار رقم ٢٠١٦/م/٤٩١ تاريخ ٢٠١٦/٦/٢٢ المتعلق بتعيينه مديراً بالأصالة لمدرسة --- الرسمية - انما جاء بعد ان توفرت فيه جميع الشروط المطلوبة لتعيينه مديراً بالأصالة، وان تأخر صدور القرار رقم ٢٠١٦/م/٤٩١ الأنف الذكر، كان بفعل الادارة، وفي الوقت الذي كان فيه صاحب العلاقة يمارس فعلياً مهام الادارة منذ ٢٠١٦/٢/٢.

وبما ان تعويض الادارة، وبحسب منطوق المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣، يعطى للذين يتولون مهام الادارة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون.

ولما كان حجب تعويض الادارة عن السيد --- عن الفترة الممتدة من ٢٠١٦/٢/٢ ولغاية ٢٠١٦/٦/٢٢ يقع مخالفاً للمبادئ العامة التي لا تجيز للإدارة ان تشرى على حساب موظفيها.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية انه يحق لصاحب العلاقة الاستفادة من تعويض الادارة عن الفترة الممتدة من ٢٠١٦/٢/٢ ولغاية ٢٠١٦/٦/٢٢.

١٠ - ٦ وضع الإدارة سيارات بتصرف موظفين يحول دون إعطاء تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع:
الرأي رقم ١٠٥٤ تاريخ ٢٠١٧/٥/٢٣ (مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية)

بشأن طلب مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٣٢٠ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٠ إعادة النظر في إعطاء تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع لعاملين اثنين لديها ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
لما كان يتبين انه سبق لمصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٨٠ تاريخ ٢٠١٦/١/٢٨ ان اودعت مجلس الخدمة المدنية مشروع قرار بإعطاء تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع الى بعض موظفي مصلحة

الابحاث العلمية الزراعية الذين يقومون بالتنقل المتكرر في مناطق مختلفة تأميناً لأعمال المصلحة، وانه بموجب كتابها رقم ٨٠ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢ طلبت المصلحة استرداد المعاملة لإعادة البحث بها، وقد أعاد المجلس المعاملة من دون ان يبدي رأيه فيها.

ولما كان هذا المجلس بقراره رقم ٢٣٧ تاريخ ٢٠١٧/٣/٦ قد وافق على مشروع القرار الرامي الى اعطاء السيدين ---- تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع بعد ان بينت مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية معدل مهماتهما الشهرية وما يتكبدانه من عناء المسافات الطويلة عن مكان عملهما الرئيسي لمتابعة امور المصلحة ومعاملاتها الادارية والمالية في كافة الدوائر الرسمية ويعودان في ساعات ما بعد الظهر.

ولما كان يتبين ان مصلحة الابحاث العلمية الزراعية قد وضعت سيارات بتصرف بعض الموظفين لديها ومن بينهم صاحبي العلاقة .

ولما كانت واقعة وضع المصلحة سيارات بتصرف صاحبي العلاقة لم تكن واردة في الملف المتعلق بمشروع القرار المودع لدى هذا المجلس بكتابكم رقم ١٦٤ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢١، والذي على اساسه وافق مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٢٣٧ تاريخ ٢٠١٧/٣/٦ على مشروع القرار الرامي الى اعطاء كل من السيدين ---- تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع بمبلغ محدد ب/٣٠٠,٠٠٠ ل.ل. لكل منهما، باعتبار أنه لو كانت هذه الواقعة مبينة في الملف لما كان هذا المجلس قد ابدى موافقته على التعويض المقطوع المقترح .

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية وفي ضوء الوقائع المدرجة اعلاه، يرى العمل على استكمال ملف المعاملة لجهة بيان ما اذا كان قد جرى وضع مشروع القرار الرامي الى اعطاء كل من السيدين ---- تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع موضع التنفيذ، والذي سبق لمجلس الخدمة المدنية ان وافق عليه بقراره رقم ٢٣٧ تاريخ ٢٠١٧/٣/٦ الآنف الذكر.

وفي حال الايجاب بيان ما اذا كان قد تقاضى صاحبا العلاقة التعويض الشهري المقطوع حال نفاذ القرار ذي الصلة، وكذلك بيان التاريخ الذي جرى فيه وضع سيارات المصلحة بتصرف السيدين ---- وتاريخ

بدء استعمالها من قبلهما، على ان يصار ايضاً الى ايداع هذا المجلس كافة المستندات المتعلقة بالملف تمكيناً له من اجراء الرقابة المنوطة به وفقاً للأصول.

١٠ - ٧ الفترة المخصصة للتدريب المؤهل للترفيه في المعهد الوطني للإدارة، لا تدخل ضمن مفهوم مدة العمل التي يكلف خلالها الموظف بأعمال إضافية: الرأي رقم ١٩٤٠ تاريخ ٢٠١٧/٨/٣٠ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة في وزارة المالية بكتابها رقم ٢٦١٨/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٧/١٠ بيان الرأي في إمكانية احتساب الوقت المخصص لدورة ترفيه للفئة الثانية في المعهد الوطني للإدارة من ضمن الأعمال الإضافية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت الفقرتان ٢ و ١ من المادة ٢٣ من نظام الموظفين تنصان على ما يلي :

« ١ - يمكن منح الموظفين تعويضاً عن ساعات العمل الإضافية التي تجاوزت ساعات دوامهم الرسمي، اذا كانت الانظمة المطبقة في دائرتهم تقضي عليهم العمل باستمرار في اوقات الدوام وخارجها.

٢ - ويمكن منحهم ايضاً هذا التعويض اذا كلفهم الوزير أو المدير العام خطياً بعمل اضافي، شرط ان يتم التكليف قبل المباشرة بالعمل وان يكون العمل الإضافي غير داخل في المهام الموكولة اليهم بحكم وظيفتهم، وتبلغ إدارة التفتيش المركزي صورة عن التكليف وعن شروطه واسبابه الموجبة «.

ولما كانت المادة الثانية من المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ قد حددت مفهوم العمل الإضافي بانه «العمل الذي يقوم به الموظف خلال الساعات التي تتجاوز ساعات الدوام الرسمي».

ولما كانت الفقرة ١ من المادة ١١ من نظام الموظفين تنص على ان تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الثانية بالاختيار من بين موظفي الدرجتين الاولى والثانية من الفئة الثالثة الذين انھوا بنجاح دورة تدريبية في معهد الادارة العامة وادرجت اسمائهم في جدول الترفيه....

ولما كانت المادة ٥٠ من نظام المعهد الوطني للإدارة (الاعداد والتدريب) تنص على ان يقبل في دورة التدريب العليا موظفون من الفئة الثالثة المنتمين إلى الدرجتين الثالثة والرابعة على الاقل.

ولما كانت المادة ٤٨ من النظام المذكور تنص على ان « يحدد بقرارات تصدر عن المجلس بناء على اقتراح الرئيس وبعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية ، التنظيم العائد لكل دورة وبرامج الدروس فيها والبرامج التفصيلية العائدة للمواد واصول وضع العلامات وحدود النجاح وتعيين اللجنة الفاحصة ونظام عملها وطريقة إصدار النتائج وترتيب المداومين ».

ولما كان يستفاد مما تقدم ان دورة التدريب العليا التي تجري للموظفين من الفئة الثالثة تهدف الى تدريب الموظفين المعنيين وتزويدهم ببعض المعارف الاساسية المطلوبة التي تؤهلهم للترقية الى الفئة الثانية، وهي تخرج عن نطاق « العمل » الذي يكلف به الموظف، سنداً للأحكام المتعلقة بالأعمال الإضافية وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة ٢٣ من نظام الموظفين وفي المادة الثانية من المرسوم رقم ٣٣٧٩/٢٠٠٠.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية ان الوقت المخصص لدورة التدريب العليا لا يدخل ضمن مفهوم «العمل الاضافي» وبالتالي لا يصح قانوناً احتساب هذا الوقت من ضمن الاعمال الإضافية.

١٠ - ٨ أسس إعطاء التعويض عن أخطار وضجيج وضغط عمل وحرارة لمستخدمي وأجراء مؤسسة كهرباء لبنان: الرأي رقم ٢٢٢٩ تاريخ ٢٣/١٠/٢٠١٧ (وزارة الطاقة والمياه)

بشأن طلب وزارة الطاقة والمياه بكتابها رقم ٧/٢١٣٠ ص تاريخ ٢٠١٧/٨/١٢ بيان الرأي في المسائل

التالية:

المسألة الاولى: امكانية اعطاء النسب الواردة في قرار مجلس الوزراء رقم ١٠ تاريخ ١٩٩١/٣/٦ لكل مستخدم في قطاعي الانتاج أو النقل أو التوزيع (شرط ان يكون المستخدم من السلك الفني) بغض النظر عن نسبة التواجد الفعلي والحقيقي، نزولاً عند طلب نقابة مستخدمي وعمال مؤسسة كهرباء لبنان استناداً إلى ان تحديد

هذه النسبة التي يتعرض لها أي مستخدم للمخاطر تبقى ذات طابع تقديري وتقريبي وانه لا يمكن تحديد النسب العملية والفعالية والحقيقية بشكل دقيق.

المسألة الثانية: امكانية اعطاء تعويض شهري عن اخطار عمل وضجيج عمل وحرارة للمستخدمين الذين يتواجدون (نظراً لطبيعة عملهم التسلسلية أو غيرها) لفترات محددة في مراكز عمل تستفيد من هذا التعويض.

المسألة الثالثة: امكانية الاستمرار في اعطاء عمال المؤسسة التعويض الشهري عن اخطار عمل وضجيج وضغط للمكلفين بأعمال الادارة والمراقبة والاشراف على تنفيذ الاشغال والاعمال التي تقوم بها شركات مقدمي خدمات التوزيع في قطاع التوزيع على شبكات التوتر المتوسط الهوائي والمطمورة وعلى شبكات التوتر المنخفض وفي محطات التحويل (توتر متوسط).

ولما كان مجلس الوزراء قد وافق بقراره رقم ١٠ تاريخ ١٩٩١/٣/٦ على اعطاء تعويض شهري عن اخطار عمل وضجيج وضغط عمل وحرارة لمستخدمي واجراء مؤسسة كهرباء لبنان وفقاً لما يلي :

" ١ - ٧٥ % من الحد الادنى للأجور للعاملين في معامل الانتاج.

٢ - ٤٠ % من الحد الادنى للأجور للعاملين على الشبكات الهوائية والمطمورة للتوتر العالي.

٣ - ٣٠ % من الحد الادنى للأجور للعاملين في المحطات (توتر عالي وفي مركز التنسيق).

٤ - ٢٠ % من الحد الادنى للأجور للعاملين على الشبكات التوتر المتوسط الهوائية والمطمورة والمناورين.

٥ - ١٥ % من الحد الادنى للأجور للعاملين على شبكات التوتر المنخفض والتوصيلات.

٦ - ١٠ % من الحد الادنى للأجور للعاملين في محطات التحويل (توتر متوسط)".

ولما كان يتبين انه وسنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٩١/١٠ ، اصدرت مؤسسة كهرباء لبنان المذكرة رقم ٩٧ تاريخ ١٩٩١/٦/٨ المتعلقة بوضع قرار مجلس الوزراء موضع التنفيذ بإعطاء تعويض شهري عن أخطار عمل وضجيج وضغط عمل وحرارة لمستخدمي وأجراء المؤسسة.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية يبدى في ما خص المسائل المطلوب بيان الرأي فيها، ما يلي:

اولاً : في ما خص المسألة الاولى :

لما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٠ تاريخ ١٩٩١/٣/٦ قد اعطى المستخدمين والاجراء في مؤسسة كهرباء لبنان الذين يعملون في المعامل والشبكات والمحطات المحددة في متنته ، وفقاً لنسب محددة من الحد الأدنى للأجور، تعويضاً شهرياً عن اخطار عمل وضجيج وضغط عمل وحرارة.

ولما كان القرار رقم ١٩٩١/١٠ لم ينص على امكانية تجزئة التعويض الشهري المذكور وفقاً لأيام تواجد العامل في تلك المعامل والمحطات ، وانما اشار إلى اعطاء تعويض هو بطبيعته شهري، وليس تعويضاً مؤقتاً يعطى على اساس المهمة المنفذة فعلياً فقط.

ولما كان هذا التعويض الشهري يعطى للمستخدمين والاجراء في تلك المحطات والمعامل ودون تجزئة، ويعطى لهم بحكم طبيعة عملهم الوظيفي الذي على اساسه تم استخدامهم في تلك المعامل والمحطات، بحيث لا يشترط لإعطائهم هذا التعويض ان يكون عن ايام تواجدهم فعلياً، بل يكفي ان يكون هذا المستخدم أو الاجير ما زال مرتبطاً بصورة نظامية بمؤسسته حتى يستفيد من هذا التعويض.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى ان هذا التعويض الشهري يستحق لجميع المستخدمين والاجراء العاملين في تلك المعامل والمحطات دون تمييز بين ما إذا كانوا من السلك الاداري أو الفني، باعتبار ان قرار مجلس الوزراء لم يميز في اعطاء هذا التعويض بين ان يكون المستخدم أو الاجير من السلك الفني أو الاداري.

ثانياً: في ما خص المسألة الثانية:

ان التعويض الشهري عن اخطار عمل وضجيج وضغط عمل وحرارة يعطى فقط للعاملين في معامل الانتاج والمحطات، وفقاً لما هو مبين أعلاه، لقاء ظروف عملهم الصعبة في تلك المعامل التي تؤثر على اوضاعهم الجسدية والنفسية.

وعليه فان المستخدمين الذين يتواجدون لفترات محددة في هذه المراكز، بحكم قيامهم بما توجهه عليهم صلاحياتهم التسلسلية لا يحق لهم الاستفادة من التعويض الشهري المذكور، كونهم لا يعملون في تلك المعامل والمحطات ولا يتعرضون لتلك الاخطار والصعوبات التي كانت السبب الموجب لقرار مجلس الوزراء رقم ٩١/١٠ بإعطاء التعويض المذكور للمستخدمين والاجراء العاملين في تلك المعامل.

ثالثاً: في ما خص المسألة الثالثة :

لما كانت مؤسسة كهرباء لبنان قد وقّعت عقوداً مع شركات مقدمي خدمات التوزيع انتقلت بموجبها مهام تركيب المنشآت الكهربائية (منشآت التوزيع) وصيانتها وتصليحها إلى هذه الشركات.

ولما كان قد انيط بعمال المؤسسة الذين كانوا يتولون اعمال التركيب والصيانة والتصليح مهام المراقبة والادارة والاشراف على تنفيذ هذه الاشغال والاعمال.

ولما كانت هذه الفئة من المستخدمين والاجراء قد تغيرت مهام عملهم الذي على اساسه كانوا يستفيدون من تعويض شهري عن بدل أخطار وضجيج وضغط عمل وحرارة المنصوص عليه في قرار مجلس الوزراء رقم ٩١/١٠.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أن توقيع مؤسسة كهرباء لبنان عقوداً مع شركات مقدمي خدمات التوزيع ، وفقاً لما تقدم، بدّل طبيعة عمل هؤلاء المستخدمين والاجراء على النحو المبين اعلاه، مما شكّل معطى قانوني جديد استجد على هؤلاء العاملين لجهة انهم اصبحوا بمنأى عن التعرض للأخطار ولضغوطات العمل الناتجة عن العمل في معامل الانتاج، وبالتالي انتفى معه السبب الموجب لإعطائهم التعويض الشهري المذكور اعلاه.

١٠ - ٩ تأليف لجان في المديرية العامة للشؤون الثقافية يؤدي إلى تقاضي الموظفين العاملين لديها

تعويضات ورواتب لقاء قيامهم بذات المهام: الرأي رقم ١٠٣٨ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٧ (وزارة الثقافة)

بشأن طلب وزارة الثقافة بكتابها رقم ٢٠١٧/١١٣٤ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٢ بيان الرأي في مشروع المرسوم الرامي إلى تأليف لجان في المديرية العامة للشؤون الثقافية وتحديد التعويضات لها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان البندان أولاً وثالثاً من المادة ٢ من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...) ينصان على ما يلي:

« أولاً: باستثناء التعويضات عن الاعمال الاضافية والمكافآت وتعويض النقل المؤقت ، وتعويض السكن وتعويض الوكالة ، وتعويضات المجالس والهيئات واللجان التي تعقد خارج اوقات الدوام الرسمي... تُلغى جميع التعويضات والعلاوات ... التي يستفيد منها الموظفون المعنيون بأحكام هذا القانون...

ثالثاً: باستثناء التعويض العائلي والمكافآت والتعويضات عن الاعمال الاضافية، تعتبر محددة بصورة مقطوعة جميع التعويضات غير الملغاة المنصوص عليها في البند أولاً من هذه المادة وتعديل هذه التعويضات عند الاقتضاء... وذلك بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية ».

ولما كان اقتراح دولة رئيس مجلس الوزراء يشكل صيغة جوهرية يجب مراعاتها عند تعديل التعويضات، فانه، وبحجة أولى، صيغة جوهرية يجب مراعاتها عند تحديد هذه التعويضات .

ولما كان لا يتبين من مستندات الملف ان مشروع المرسوم المرفق قد عرض على دولة رئيس مجلس الوزراء لوضع اقتراحه بشأنه كما توجبه النصوص القانونية.

ولما كان اقتصار بناء مشروع المرسوم على الاقتراح المذكور ليس من شأنه ان يؤدي الى اعتبار ان الصيغة المشار اليها اعلاه قد تمت مراعاتها.

وفي مطلق الاحوال ، لما كان مشروع المرسوم موضوع البحث يستند في حيشيته الثالثة الى احكام المادتين ٢ و ٣ من القانون رقم ٣٥ تاريخ ١٦/١٠/٢٠٠٨ (تنظيم وزارة الثقافة) .

ولما كان يتبين من الرجوع الى احكام المادتين المذكورتين أنفاً انهما لا تنصّان على انشاء اللجان المقترحة في مشروع المرسوم.

ولما كانت الاحكام الواردة في المادتين ٢ و ٣ تنص على المهام التي تتولاها وزارة الثقافة والتي يقوم بها العاملون لديها ويتقاضون راتباً شهرياً لقاء ذلك .

ولما كان يتبين من احكام المادة ٦ من القانون رقم ٣٥/٢٠٠٨ ان المديرية العامة للشؤون الثقافية تتولى الاهتمام بالفنون التشكيلية على انواعها، بالفنون والحرف والتقاليد الشعبية، بالآداب ونتاجات الفكر بالمسرح وفنون الأداء، بالسينما....

ولما كانت المواد ٧ و ٩ و ١٠ من القانون رقم ٣٥/٢٠٠٨ حدّدت المهام التي تتولاها المديرية العامة للشؤون الثقافية.

ولما كانت المهام المقترحة للجان، بحسب المادة الثالثة من مشروع المرسوم هي دراسة: - طلبات الجمعيات والاندية والاشخاص والهيئات الثقافية التي تتوخى الربح - طلبات شراء الكتب - طلبات شراء اللوحات الفنية- طلبات دعم الاعمال السينمائية - طلبات دعم الاعمال المسرحية واختيار الاعمال والنشاطات التي تستوجب دعم الوزارة لها وتحديد قيمة المساهمة المالية المقترحة في هذا النطاق.

ولما كانت هذه المهام تدخل في سياق المهام الاساسية المناطة بالمديرية العامة للشؤون الثقافية بموجب القانون رقم ٣٥/٢٠٠٨ وفق ما تم عرضه اعلاه.

ولما كان من شأن إنشاء هذه اللجان ان يؤدي الى تقاضي الموظفين العاملين في المديرية العامة للشؤون الثقافية الذين قد تتم تسميتهم لرئاسة او عضوية اللجان المقترح تأليفها ، تعويضات عن اعمال تدخل في صلب المهام المناطة بالوحدات الادارية للمديرية العامة المذكورة والتي يتقاضون رواتبهم لقاء قيامهم بها.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية وبلاستناد الى كل ما تقدم، يرى عدم السير بمشروع المرسوم.

١١ - تعيين

١١ - ١ مدى جواز تعيين حملة شهادة الامتياز الفني في شتى الاختصاصات، في الدرجة التي ينص عليها القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ لحملة شهادة الامتياز الفني في اختصاص التربية الحضانية: الرأي رقم ٢٤١ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٢ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٥٨٨ تاريخ ٢٠١٧/١/٢١ بيان الرأي في إمكانية تعيين حملة شهادات الامتياز الفني في شتى الاختصاصات التي يحتاجها إسداء التعليم في مرحلتي الروضة والتعليم الاساسي، والذين يكونون، قد اكتسبوا خبرة في اختصاصهم لا تقل عن اربع سنوات، في درجة التعيين ذاتها التي ينص عليها القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ في ما خص حملة هذه الشهادة في اختصاص التربية الحضانية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

بما أن وزارة التربية والتعليم العالي تطلب بيان الرأي في مدى إمكانية تعيين حملة شهادات الامتياز الفني في شتى الاختصاصات التي يحتاجها التعليم في مرحلتي الروضة والتعليم الأساسي، والذين يكونون قد اكتسبوا خبرة في اختصاصهم لا تقل عن أربع سنوات، في درجة التعيين ذاتها التي ينص عليها القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ في ما خص حملة هذه الشهادة في اختصاص التربية الحضانية.

وبما ان الفقرة ٥ من القانون رقم ٦٦١ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ (توحيد سلاسل رواتب أفراد الهيئة التعليمية في التعليم الرسمي لما قبل الجامعي) المتضمنة أحكاماً ترعى تعيين أفراد الهيئة التعليمية في التعليم الخاص

وتحديد الدرجة التي يعين فيها المدرس تبعاً للشهادة التي يحملها، نصت في البند (د) على ما يلي: " يعين حملة شهادة الامتياز الفني - اختصاص تربية حضانية ، في الدرجة الحادية عشرة".

وبما ان المادة السادسة من القانون رقم ٢٢٣ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢ نصت في الفقرة (أ) منها على انه "حتى صدور احكام جديدة يُعين المدرسون في التعليم الاساسي الرسمي وفق الفقرة رقم ٥ من القانون رقم ٦٦١ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤، وذلك ابتداءً من ٢٠١٠/١/١ مع استفادتهم من جميع القوانين السارية على التعليم الاساسي".

وبما ان نص الفقرة ٥ أعلاه جاء واضحاً وصريحاً لجهة تحديده حملة شهادة الامتياز الفني - اختصاص تربية حضانية - الذين يحق لهم وحدهم التعيين في الدرجة (١١) في السلسلة الموحدة، ولو ان المشتري اراد افادة حاملي شهادة الامتياز الفني من سائر الاختصاصات من نفس الحقوق التي يستفيد منها حاملو شهادة الامتياز الفني في اختصاص التربية الحضانية لكان نص على ذلك صراحة، الامر الذي يتعذر معه قانوناً تعيين حملة شهادة الامتياز الفني في الاختصاصات الاخرى غير اختصاص التربية الحضانية في درجة التعيين ذاتها التي ينص عليها القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ في ما خص حملة هذه الشهادة في الاختصاص المذكور.

وبما ان وزارة التربية والتعليم العالي قد استندت الى القانون رقم ٤٧٨ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٢ المتضمن تحديد الحد الادنى لتصنيف شهادات التعليم المهني والتقني، والذي نص على كون شهادة الامتياز الفني مع خبرة في الاختصاص لا تقل عن اربع سنوات، تؤهل حاملها للوظائف الادارية الفنية أو التعليمية - الفئة الثالثة، وذلك لأجل تبرير طلبها تعيين حملة شهادة الامتياز الفني في شتى الاختصاصات مدرسين في التعليم الاساسي الرسمي في الدرجة ذاتها التي ينص القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ على التعيين فيها لحملة هذه الشهادة في اختصاص التربية الحضانية.

وبما أنه يتبين من مجمل احكام القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ انه صدر لتصنيف شهادات التعليم المهني والتقني، دون ان يحدد درجة التعيين المقابلة لكل من هذه الشهادات، وبالتالي فقد صنف شهادة الامتياز الفني

مع خبرة في الاختصاص لا تقل عن اربع سنوات مساوية للإجازة الجامعية، لجهة التعيين في الوظائف الادارية الفنية أو التعليمية- الفئة الثالثة.

وبما أن البند (ج) من الفقرة ٥ من القانون رقم ١٩٩٧/٦٦١ نص على ان يُعين حملة الشهادات الجامعية في الدرجة السادسة من السلسلة الموحدة المرفقة بالقانون المذكور، وبالتالي فإن تطبيق احكام هذا القانون على اصحاب العلاقة لكون شهادتهم اصبحت بعد خبرة الاربع سنوات معادلة للشهادة الجامعية، ليس من شأنه تعيينهم في الدرجة التي يُعيّن فيها حملة الشهادات ذاتها في اختصاص التربية الحضانية.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أن النصوص المدلى بها بما تضمنته من احكام على النحو المعروض اعلاه، لا تجيز افادة صاحبة العلاقة أو غيرها ممن هم في اوضاع قانونية مماثلة للذين يحملون شهادة الامتياز الفني في جميع الاختصاصات - باستثناء اختصاص التربية الحضانية- من التعيين في الدرجة الحادية عشرة المنصوص عليها في البند (د) من الفقرة ٥ من المادة الوحيدة في القانون رقم ١٩٩٧/٦٦١.

١١-٢ مدى إمكانية الاستمرار في التعاقد مع مقدمي خدمات في وزارة الإعلام: الرأي رقم ١٣٧ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٧ (وزارة الإعلام)

بشأن طلب وزارة الإعلام بكتابها رقم ١٨ - ٢٠١٦/٢٣٤٣ تاريخ ٢٠١٧/١/١٢ بيان الرأي بمدى إمكانية الاستمرار بالتعاقد مع مقدمي خدمات في وزارة الإعلام للعام ٢٠١٧، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مدير عام وزارة الاعلام اقترح على السيد الوزير "عدم السير بمشاريع العقود الا من خلال مجلس الخدمة المدنية لأنها تشكل توظيفاً في بعض المهام والوظائف التي سيقوم بها اصحاب مشاريع هذه العقود أو قاموا بها، عدا عن ان الاعتمادات غير متوفرة حتى تاريخه وان الفترة السابقة تستدعي عقود مصالحة مع اصحاب العلاقة".

وتبين أن وزارة الإعلام طلبت بيان الرأي بشأن مدى امكانية الاستمرار بالتعاقد مع مقدّمي خدمات للعام ٢٠١٧ (توظيف مبطن) وما اذا كان من الافضل استبدال هذه الطريقة بأخرى:

- اما عبر تكليف بعض الموظفين في الوحدات الادارية المختصة القيام بهذه الاعمال.
- أو من قبل موظفين أو مستخدمين جدد يصار الى توظيفهم أو التعاقد معهم، على اساس نتائج مباريات يجريها مجلس الخدمة لهذا الغرض، أو عبر اللجوء الى تعديل ملاك الوزارة، ولحظ هذه المهام ضمن ملاكها واشغالها عن طريق المباريات.

بناء عليه،

اولاً: بالنسبة لإمكانية الاستمرار بالتعاقد مع مقدّمي خدمات للعام ٢٠١٧:

لما كانت المادة السابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٢٦/٤/١٩٨٣ (اعادة تنظيم وزارة الاعلام) قد نصت على ما يلي :

"يجوز لوزارة الاعلام ، ممثلة بالوزير ان تتعاقد بناء على اقتراح المدير العام مع اشخاص طبيعيين أو معنويين عامين أو خاصين في لبنان وخارجه، أو مع مؤسسات دولية أو حكومات بحيث تقدم للوزارة خدمات أو استشارات اعلامية أو توجيهية أو تقنية، في نطاق مهامها الملحوظة بالمادة ٢ من هذا المرسوم الاشتراعي".

ولما كان يقتضي ان تطبق على تعاقد الوزارة مع اشخاص طبيعيين احكام المادة ٨٧ من نظام الموظفين المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٥/٩/٢٠٠٨ والتي نصّت على ما يلي:

"يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محدّدة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف او مؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصّصة لهذه الغاية وفي نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول".

ولما كان يتبين ممّا تقدم، ان القانون رقم ٢٣/٨/٢٠٠٨ ، الذي يرعى التعاقد الذي تجريه الادارات العامة، قد فرض اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية، ممّا يعني ان المشتري قد اراد اخضاع كل تعاقد تجريه الادارات العامة لشرط المباراة واولى مجلس الخدمة المدنية إجراء هذه المباراة.

ولما كان التعميم رقم ٢٥/٢٠٠٨ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ١٦/٩/٢٠٠٨ قد تضمن ما يلي: "يطلب الى مجلس الخدمة المدنية والى جميع الادارات العامة وجوب التقيد بأحكام المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٥/٩/٢٠٠٨ وعدم اجراء اي تعاقد الاّ من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول. يكلف التفتيش المركزي، مراقبة حسن تطبيق هذا التعميم، واتخاذ التدابير والاجراءات القانونية بشأن اي تعاقد يجري خلافاً للأحكام القانونية الواردة اعلاه، على ان يتحمل كل مخالف لأحكام هذا التعميم ومراقب عقد النفقات المسؤولية بأمواله الخاصة فضلاً عما تستوجبه القوانين والأنظمة المرعية الاجراء من تدابير بهذا الصدد"، كما ورد في التعميم المذكور "ان كل تعاقد مهما كان نوعه او شكله يتم خلافاً للأحكام الجديدة للمادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ يعتبر بالنتيجة باطلاً بطلاناً مطلقاً وعدم الوجود".

ولما كانت المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية تتم وفق أصول اوردها المشترع في المادة ٨ من نظام الموظفين.

ولما كان التعاقد خلافاً للقانون يشكّل سابقة غير محمودة النتائج، يخشى ان يبنى عليها مما يعني قيام كل إدارة على حدة باختيار المتعاقدين لديها بطريقة مخالفة للقانون، علماً ان مجلس الخدمة المدنية لم يتقاعس يوماً عن تلبية حاجات اي من الادارات العامة الى موظفين جدد وتعبئة الشواغر لديها سواء بالتعيين او بالتعاقد من خلال المباريات.

ولما كانت المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود قد عرفت عقد المقاوله او إجارة الصناعة بانه عقد يلتزم المرء بمقتضاه اتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل.

ولما كان عقد شراء الخدمات يندرج ضمن اطار تنفيذ نفقات اللوازم والاشغال والخدمات بواسطة صفقات تعقدها الادارة المعنية مع الغير (شخص طبيعي او شخص معنوي) وفق عقد مقاوله او اجارة خدمة او صناعة يخضع لإحكام وقواعد وأصول محددة حصراً في قوانين المحاسبة العمومية المطبقة عليها.

ولما كانت عقود شراء الخدمات، هي عقود مؤقتة لا تتسم بالديمومة والاستمرارية، وتستنفذ مفعولها بأداء الخدمة أو العمل أو تسليم السلع وهي تخضع للأنظمة المرعية ولبنود العقد الذي يتضمن شروط التعاقد ومواصفات العمل أو الخدمة أو المنتجات والبدل المالي المستحق.

لذلك، ولكل ما تقدم، فإن مجلس الخدمة المدنية ، وبحكم النصوص التي أنشأته وأولته صلاحية اجراء رقابته على مدى انطباق المعاملات التي تعرض عليه على احكام القانون، واحتراماً للقوانين النافذة والملزمة ، وحرصاً منه على انتظام عمل المؤسسات، وحفاظاً على مبدأ الشرعية، يرى ان عقود شراء الخدمات موضوع البحث لا تولي اصحابها أي حق مكتسب بالبقاء في العمل الذي جرى التعاقد معهم لأجله في وزارة الاعلام.

ثانياً: بالنسبة لتكليف بعض الموظفين في الوحدات الادارية المختصة القيام بالأعمال التي كانت مؤمنة عبر شراء الخدمات:

لما كانت المادة ٤٩ من نظام الموظفين تنص على ما يلي: " فيما عدا حالات الاصاله والوكالة والانتداب لا تعتبر قانونية اية حالة اخرى للموظفين العاملين، كالوضع تحت تصرف وزير أو إدارة ما باستثناء الحالات الاخرى التي ينص عليها القانون".

وعليه فان هذا المجلس، وتبعاً لنصّ المادة ٤٩ المبين اعلاه ، يرى ان تكليف الموظفين بغير مهامهم الاصلية يخرج عن الحالات القانونية المنصوص عليها في نظام الموظفين وهو بالتالي حالة غير قانونية لا يجوز اللجوء اليها.

اما اذا كانت المهام او الاعمال التي كانت مؤمنة عبر شراء الخدمات، تدخل ضمن مهام الوحدات الادارية او الوظائف الملحوظة في ملاك وزارة الاعلام فانه يقتضي توزيع هذه المهام والاعمال على الموظفين الحاليين.

ثالثاً: بالنسبة لتعديل ملاك الوزارة ولحظ وظائف جديدة ضمنه تشمل مهامها كل او بعض المهام التي يقوم بها حالياً مقدمو الخدمات:

لما كان قد جرى بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٢٦/٤/١٩٨٣ اعادة تنظيم وزارة الاعلام.

ولما كانت المادة ٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/٢٥ تنص على ما يلي: "تحدد دقائق تطبيق هذا المرسوم الاشتراعي بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء خلال مدة ستة اشهر من تاريخ صدوره، وبخاصة في الامور التالية :

١- تحديد الملاك ونظام الموظفين وسائر العاملين في وزارة الاعلام ، وفي هذا النطاق: تحديد الشروط الخاصة للتعين في جميع الفئات والوظائف، والترفيه والنقل منها واليهما، وحجم وانواع الملاكات، واصول تصنيف وتسوية اوضاع الموظفين وسائر العاملين في الوزارة بتاريخ صدور هذا المرسوم الاشتراعي.

٢- تحديد الملاك العددي وسلسلة الرتب والرواتب والتعويضات والعائدات والمخصصات وجميع الامور المتعلقة بالموظفين والعاملين في وزارة الاعلام.

٣- تحديد نظام العمل في كل من الوحدات التابعة لوزارة الاعلام والتنسيق فيما بينها وفي علاقاتها الغير".

ولما كانت المراسيم التطبيقية المشار اليها في المادة ٩ اعلاه لم تصدر لغاية تاريخه وبالتالي لم يتم تحديد شروط التعيين والملاك العددي وسائر الامور التي اشترطت المادة المذكورة تحديدها بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء رغم مرور عشرات السنين على انقضاء المهلة المنصوص عليها قانوناً وسائر المهل المعقولة لتحديد دقائق تطبيق المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/٢٥ الامر الذي أدّى الى نشوء حالات واوضاع غير مستندة الى اساس قانوني صحيح.

ولما كان السيد وزير الاعلام يعرض بكتابه المبين آنفاً، ولمعالجة الوضع الراهن لا سيما لجهة المسألة المتعلقة بمقدمي الخدمات ، تعديل ملاك الوزارة ولحظ مهام مقدمي الخدمات المذكورين في الملاك وبالتالي ملء الوظائف الجديدة عن طريق المباريات.

وعليه، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى ضرورة إعادة النظر في هيكلية وزارة الاعلام وتعديل ملاكها بما يتناسب مع دورها والمهام الموكلة اليها وحاجتها على ضوء ما استجد على الواقع الاعلامي، ليُصار بعد ذلك الى ملء المراكز الشاغرة في ملاك الوزارة عبر مباريات يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول المرعية الاجراء والتي توجب تطبيق قواعد الاستحقاق والجدارة وتكافؤ الفرص.

١١ - ٣ عدم جواز التعاقد على وظيفة أمين صندوق الملحوظة في ملاك وزارة الاتصالات وعدم جواز انتداب أجراء من هيئة أوجيرو للقيام بمهام هذه الوظيفة: الرأي رقم ٦٣٨ تاريخ ٢٠١٧/٣/٩ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٨٥٢/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٣/١ إبداء الرأي في طلب وزارة الاتصالات الموافقة لها على تعيين أمناء صناديق إمّا بطريقة التعاقد المباشر او من خلال انتداب أجراء في هيئة أوجيرو، شرط استيفائهم الشروط الخاصة لهذه الوظيفة المحددة في المواد ١٨٣ وما يليها من قانون المحاسبة العمومية ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان القانون رقم ٢٠٠٢/٤٣١ المتعلق بالاتصالات قد صدر بتاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٢، وقد نص في المادتين ٥١ و ٥٢ منه على ما يلي :

" المادة ٥١: تبقى جميع الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها قبل نفاذ هذا القانون سارية المفعول الى ان يتم تنفيذ القانون .

المادة ٥٢: تحدّد عند الاقتضاء دقائق تطبيق أحكام هذا القانون بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير المختص " .

ولما كانت المراسيم التطبيقية للقانون رقم ٢٠٠٢/٤٣١ المشار اليها في المادة ٥١ المذكورة اعلاه لم تصدر لغاية تاريخه بالرغم من مرور حوالي خمسة عشرة سنة على صدور قانون الاتصالات ، الأمر الذي ادى الى نشوء حالات واوضاع غير مستندة الى اساس قانوني صحيح .

لذلك فإن مجلس الخدمة المدنية وعلى ضوء ما استجد على واقع وزارة الاتصالات وخلافاً لأي رأي سابق صدر عنه، لا يرى مانعاً من السير بالمعاملات التي تقترحها وزارة الاتصالات لأجل ملء المراكز الشاغرة في وظيفة أمين صندوق عن طريق النقل من باقي الإدارات العامة .

ولما كانت المادة ٨٧ من نظام الموظفين، المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥، تنص على ما يلي: "يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محدّدة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف او مؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصّصة لهذه الغاية وفي نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول".

ولما كان يتبين ممّا تقدم، ان القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ ، الذي يرعى التعاقد الذي تجريه الادارات العامة، قد فرض اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية، ممّا يعني ان المشتري قد اراد اخضاع كل تعاقد تجريه الادارات العامة لشرط المباراة واولى مجلس الخدمة المدنية إجراء هذه المباراة.

ولما كان القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ تضمن قاعدة عامة لا يمكن الخروج عنها الا بنص تشريعي صريح عملاً بقاعدة موازنة الصيغ.

ولما كان التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦ قد تضمن ما يلي: "يطلب الى مجلس الخدمة المدنية والى جميع الادارات العامة وجوب التقيد بأحكام المادة (٨٧) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وعدم اجراء اي تعاقد الا من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول. يكلف التفتيش المركزي مراقبة حسن تطبيق هذا التعميم، واتخاذ التدابير والاجراءات القانونية بشأن اي تعاقد يجري خلافاً للأحكام القانونية الواردة اعلاه، على ان يتحمل كل مخالف لأحكام هذا التعميم ومراقب عقد النفقات المسؤولية بأمواله الخاصة فضلاً عما تستوجبه القوانين والأنظمة المرعية الإجراء من تدابير بهذا الصدد"، كما ورد في التعميم المذكور "ان كل تعاقد مهما كان نوعه او شكله يتم خلافاً للأحكام الجديدة للمادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ يعتبر بالنتيجة باطلاً بطلاناً مطلقاً وعدم الوجود".

ولما كانت المادة الخامسة من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ (تحديد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين) قد نصت على انه " لا يجوز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك الاداري العام وفي ملاكات الادارات العامة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".

ولما كان يتبين ان وظيفة " أمين صندوق " التي تطلب وزارة الاتصالات التعاقد عليها هي وظيفة ملحوظة في الملاك، ولم يتبين وجود نص قانوني يجيز إشغالها عن طريق التعاقد، وبالتالي يتعذر قانوناً التعاقد على هذه الوظيفة ، هذا من جهة .

ومن جهة أخرى وبشأن طلب وزارة الاتصالات تأمين حاجتها لأمناء صناديق عن طريق انتداب أجراء من هيئة أوجيرو شرط استيفائهم الشروط الخاصة لوظيفة أمين صندوق ، فإن المادة ٢ من القانون رقم ٧٢/٢١ تاريخ ١٩٧٢/١٢/٢٧ المتعلق بإنشاء هيئة أوجيرو تنص على ما يلي: " تتمتع الهيئة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري وتمارس مهامها تحت وصاية وزير الاتصالات وفقاً لأحكام المادة الخامسة من هذا القانون.

لا تخضع الهيئة في اعمالها إلا لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة ولأحكام هذا القانون والأنظمة التي تضعها وفقاً له".

كما ان المادة ١١ من القانون ذاته تنص على انه " مع مراعاة أحكام الفقرة ٢ من المادة ٢ من هذا القانون ، لا تخضع الهيئة لقواعد الإدارة وتسيير الأعمال وللرقابات التي تخضع لها مؤسسات القطاع العام ولا سيما أحكام المراسيم الاشتراعية رقم ١١٢ و ١١٤ و ١١٥ (ما عدا ما يتعلق منه بالتفتيش المالي) و ١١٨ ولأحكام قانون المحاسبة العمومية والنظام العام للمؤسسات العامة والمصالح المستقلة ولسائر الأحكام المخالفة لهذا القانون " .

ولما كان الانتداب هو من الأوضاع القانونية الوظيفية التي تستوجب نصاً صريحاً يجيزه، الأمر الذي لم يتبين توافره في النصوص القانونية التي ترعى أعمال هيئة أوجيرو .

وبالتالي - وسنداً للأحكام القانونية المبينة اعلاه - فإنه يتعذر انتداب عاملين في هيئة أوجيهو ، للقيام لدى وزارة الاتصالات بالمهام المطلوبة ، لعدم وجود النص الذي يجيز ذلك.

أما بشأن ما ورد في متن كتاب وزارة الاتصالات لجهة انه من بين الأسباب التي أدت الى تزايد النقص في عدد أمناء الصناديق في وزارة الاتصالات يعود الى عدم تعيين المحاسبين الذين فازوا في مباراة مجلس الخدمة المدنية في ملاك الوزارة ، فإنه لا بدّ لهذا المجلس من ان يشير بهذا الخصوص بأن قرار مجلس الوزراء رقم ٣٥ تاريخ ٢٥/١/٢٠١٢ الذي اجاز إجراء مباراة لمحاسبات في جميع الإدارات العامة لم يلحظ مراكز لوظيفة محاسب في وزارة الاتصالات لأن الوزارة المذكورة لم تبد حاجتها في حينه للتعيين في الوظيفة المذكورة ، وبالتالي فإن تلبية الحاجة الملحة للإدارة إلى أمناء صناديق لديها ، يمكن تأمينها حالياً عبر النقل من بين المحاسبين الموجودين في الإدارات العامة وهو وضع قانوني اجاز نظام الموظفين .

١١ - ٤ تسوية وضع أجير بالفاتورة عبر استخدامه وفق الأصول المنصوص عليها في النظام العام للأجراء : الرأي رقم ٤٤٩ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٣ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة في وزارة المالية بكتابها رقم ٣٩٥/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٠ إبداء الرأي بتسوية وضع أجير بالفاتورة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان نظام الاجراء الصادر بالمرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٩٦١/٢/١٠ الذي كان معمولاً به قبل صدور المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ ينص على ان يصبح اجيراً دائماً كل اجير لبناني مر على استخدامه وامضى مدة خمسماية واربعين يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية.

ولما كان المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ قد ألغى في المادة ٢٤ منه جميع النصوص المخالفة له او غير المتفقة معه.

ولما كان استخدام الاجراء اصبح يخضع للأحكام المنصوص عليها في نظام الاجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣/١٩٩٤ المشار اليه اعلاه.

ولما كان نظام الاجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ قد حدد في المادة ٤ منه شروط استخدام الأجراء.

ولما كان يتبين من كتاب مديرية المالية العامة ان صاحب العلاقة قد استخدم بصفة اجير بالفاتورة.

ولما كان تقديم بعض الخدمات الى الادارات العامة من قبل اشخاص بموجب فاتورة لا يدخل ضمن مفهوم التعيين او الاستخدام المنصوص عليه في القوانين والانظمة النافذة التي ترعى التعيين والاستخدام والتعاقد.

ولما كان الاستخدام بالفاتورة يخرج عن أي من الاوضاع القانونية المشار اليها اعلاه وبالتالي غير مستند الى أي أساس قانوني صحيح.

لذلك، فقد رأى مجلس الخدمة المدنية، أنه يعود للإدارة، وفي حال كانت حاجتها قائمة الى استخدام صاحب العلاقة او سواه من الاجراء اعتماد الأصول المحددة قانوناً لإنجاز هذا الاستخدام والمنصوص عليها في المرسوم رقم ٥٨٨٣/١٩٩٤ المذكور أعلاه.

١١ - ٥ اجتياز المباراة لا يولي المرشح الناجح حقاً بالتعيين: الرأي رقم ٧٠٣ تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٠
(مجلس الإنماء والإعمار)

بشأن طلب مجلس الإنماء والإعمار بكتابه رقم ١٠١٦ تاريخ ٢٠١٧/٣/٧ بيان الرأي بإمكانية تعيين المهندس --- بوظيفة اختصاصي فني رئيسي بعد أن اجتاز بنجاح مباراة أجراها مجلس الخدمة المدنية ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه يتبين أنه بموجب قرار مكتب مجلس الإنماء والإعمار رقم ٢٠٠٨/٣٢٦/م تاريخ ٢٠٠٨/١٢/١ جرى تعيين السيد --- بوظيفة اختصاصي فني رئيسي في دائرة التخطيط والبرمجة القطاعية في إدارة التخطيط والبرمجة وأنه بموجب الكتاب رقم ٣٤/ق.م تاريخ ٢٠٠٩/١/٩ تم تبليغه قرار تعيينه.

وبما أنه بتاريخ ٢٠٠٩/٢/٢٤ أي بعد صدور قرار تعيين السيد --- وتبلغه إياه، تقدم صاحب العلاقة باستدعاء يطلب بموجبه تأجيل إلحاقه بمركز عمله حتى ٢٠٠٩/٤/٣٠ لارتباطه بعمل مع إحدى الشركات خارج البلاد.

وبما أن الفقرة (أ) من المادة ٣٩ من المرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣ (نظام العاملين لدى مجلس الإنماء والإعمار) تنص على ما يلي:
"١- يعتبر مستقياً المستخدم المعين الذي لا يتسلم وظيفته بدون سبب مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه القرار القاضي باستخدامه".

وبما أنه يتبين من المستندات المرفقة أن السيد --- لم يتسلم الوظيفة التي عين فيها بموجب القرار رقم ٢٠٠٨/٣٢٦/م تاريخ ٢٠٠٨/١٢/١، في حين كان يقتضي عليه الالتحاق بمركز عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه قرار تعيينه عملاً بأحكام الفقرة (أ) من المادة ٣٩ الآنف الذكر.

وبما أن العذر الذي تقدم به السيد --- لتبرير عدم التحاقه بمركز عمله، والذي يفيد فيه أنه مرتبط بعمل مع إحدى الشركات خارج البلاد لا يشكل، على ضوء أحكام نظام العاملين لدى مجلس الإنماء والإعمار، عذراً مشروعاً يبيح عدم الالتحاق بمركز العمل، كما أن مجلس الإنماء والإعمار سار على هذا النحو لجهة عدم اعتبار هذا العذر مشروعاً بدليل أن المجلس المذكور طلب من مجلس الخدمة المدنية إجراء مباراة جديدة لملء بعض الوظائف الشاغرة لديه ومن بينها وظيفة رئيس دائرة التخطيط والبرمجة القطاعية في إدارة التخطيط والبرمجة، وهي الوظيفة التي يطلب صاحب العلاقة تعيينه فيها.

وبما أن السيد --- قد عاد وتقدم باستدعاء جديد سجل في قلم مجلس الإنماء والإعمار تحت الرقم ١١٥٠٧/م.ر تاريخ ٢٠١٠/٩/٧ يطلب بموجبه إلحاقه بالوظيفة التي سبق أن عيّن فيها.

وبما أنه لا يمكن الأخذ بما تقدم به صاحب العلاقة من اعتبارات تتعلق بأوضاعه الخاصة، وجعل تعيينه في مجلس الإنماء والإعمار رهن ظروفه، يجريه ساعة يشاء دون التقيد بالمهل التي حددها القانون، الأمر الذي يخل بمبدأ استقرار الأوضاع الوظيفية، كما يخالف مبدأ استمرارية عمل المرفق العام، إضافةً الى أنه يشكل مخالفة لنص الفقرة (أ) من المادة ٣٩ المذكورة أعلاه.

وبما أن مجلس الإنماء والإعمار يطلب بيان الرأي في مسألة إمكانية تعيين السيد --- بوظيفة اختصاصي فني رئيسي في دائرة مشاريع الري والمياه والمحاري والبنى التحتية في إدارة المشاريع في مجلس الإنماء والإعمار، باعتبار أنه تم الاستعانة بخدماته في المجلس المذكور بصفة خبير رئيسي منتدب من قبل البنك الأوروبي للتشجير ضمن المساعدة التقنية من أجل دعم مشروع المياه والصرف الصحي في جنوب لبنان.

وبما أن الاستعانة بخدمات السيد --- في مجلس الإنماء والإعمار وفق ما سبق بيانه، لا يكسبه أي حق بالتعيين في ملاك المجلس المذكور.

وبما أن مجلس الإنماء والإعمار أشار بكتابه رقم ١/١٠١٦ تاريخ ٢٠١٧/٣/٧ أن السيد --- سبق أن اجتاز بنجاح المباراة التي نظمها مجلس الخدمة المدنية لملء المراكز الشاغرة في ملاك مجلس الإنماء والإعمار.

وبما أن الفقرة ٥ من المادة ٦ من نظام العاملين لدى مجلس الإنماء والإعمار الصادر بالمرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣ تنص على ما يلي:
« تعلن نتائج المباراة فور حصولها... »

يُعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين من تاريخ إعلانها ويكون لهذه اللائحة أفضلية على اللائحة التي تليها وتستنفذ لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين».

وبما أن لائحة الناجحين في المباراة التي اجتازها السيد --- لوظيفة اختصاصي فني رئيسي في دائرة التخطيط والبرمجة القطاعية، المعلنة نتائجها بقرار رئيس إدارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٧٨٧ تاريخ ٢٠٠٨/٩/١٩ قد استنفذت مفعولها في ٢٠١٠/٩/١٩ بانتهاء مدة السنتين على إعلانها.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أن اجتياز السيد --- لهذه المباراة منذ أكثر من ٨ سنوات و ٦ أشهر لا يوليه أي حق مكتسب بالتعيين في الوظيفة التي كان مرشحاً لها وفي أية وظيفة أخرى تخضع لنفس شروط الوظيفة السابقة، بل يقتضي أعمال الأحكام القانونية في ملء المراكز الشاغرة بهذا الشأن وذلك عبر إجراء مباراة جديدة لملء الوظيفة المقترح التعيين فيها واجتياز هذه المباراة بنجاح وضمن الشروط المطلوبة حال توفرها في صاحب العلاقة بتاريخ إجراء هذه المباراة.

١١ - ٦ تخصيص كوتا للنساء عند التعيين في وظائف الفئة الأولى: الرأي رقم ٨٣٨ تاريخ ٢٠١٧/٦/٩ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتبها رقم ١١٢٤/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٣/١٨ ورقم ١٥٥/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٥/٦ ورقم ١٧٠١/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٥/١٦ بيان الرأي بطلب السيد وزير الدولة لشؤون المرأة الموافقة على تعديل آلية التعيين التي وافق عليها مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٠/٤/١٢ ، بحيث يلحظ تخصيص كوتا للنساء بنسبة لا تقل عن ٣٠ % عند التعيين في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة وفي المؤسسات العامة والهيئات ذات الشخصية المعنوية المستقلة ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن البند ج من مقدمة الدستور اللبناني ينص على أن: «لبنان جمهورية ديمقراطية برلمانية ، تقوم على احترام الحريات العامة، وفي طليعتها حرية الرأي والمعتقد، وعلى العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمايز أو تفضيل».

كما تنص المادة ١٢ من الدستور على أنه «لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر، إلا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون، وسيُوضع نظام خاص يضمن حقوق الموظفين في الدوائر التي ينتمون إليها».

وبما أن الأحكام الدستورية المعروضة أعلاه كرّست مبدأ عاماً يركز عليه نظام الدولة وهو المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع المواطنين دون تمييز أو تفضيل بينهم، ومن بين هذه الحقوق الحق في تولي الوظائف العامة، وأحالت أمر تنظيمها إلى السلطة التشريعية، المرجع الوحيد والصالح لتحديد شروط تولي هذه الوظائف وفق الاستحقاق والجدارة، ولوضع القواعد والأصول لممارسة هذا الحق.

وبما أن المبدأ هو الحق لكل لبناني في تولي الوظائف العامة ومن بينها وظائف الفئة الأولى وذلك على قاعدة المساواة بما في ذلك المساواة بين الجنسين، وأن كل تقييد لهذا الحق أو الخروج عن هذا المبدأ لا يمكن أن يتم إلا بنص تشريعي صريح يبيّنه ويحدد مداه.

وبما أن المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المتعلق بنظام الموظفين تنص على أن: «١ - تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الأولى بالاقتدار من بين موظفي الدرجات الثلاث العليا من الفئة الثانية المدرجة أسماؤهم في جدول الترفيع ، ويصنّفون في الدرجة الأخيرة من الفئة الأولى ، ويحتفظون بحقهم في التقدم المؤهل للترقية إذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم .

٢ - يجوز بصورة استثنائية أن يُعيّن في الفئة الأولى أشخاص من خارج الملاك بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية ، على أن يكونوا من حملة الإجازات الجامعية ويعتبرون مثبتين فور تعيينهم ولا يُطبّق هذا التدبير إلا بنسبة الثلث في الوظائف الشاغرة في الفئة الأولى .

٣ - يُعيّن موظفو الفئة الأولى بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء» .

وبما أنه، وعملاً بأحكام المادة ١٢ المذكورة أعلاه، فإن التعيين في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة يتم إما من داخل الملاك عن طريق الترفيع بالاقتدار من بين موظفي الملاك الإداري العام المنتميين إلى الفئة

الثانية والمستوفين شروط الترفيع إلى الفئة الأولى، أو من خارج الملاك بصورة استثنائية وبنسبة الثلث في وظائف الفئة الأولى الشاغرة في الإدارات العامة.

وبما أنه، وحرصاً على تحصين الوظيفة العامة، وتأميناً لإشغال وظائف الفئة الأولى من ذوي الاختصاص والكفاءة، وتكريساً للضمانات القانونية والشروط التي نص عليها نظام الموظفين، أقرّ مجلس الوزراء آلية التعيين في وظائف الفئة الأولى في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٠/٤/١٢، بحيث أعطيت الأولوية في ملء المراكز الشاغرة في الفئة الأولى في الملاك الإداري العام للموظفين من الفئة الثانية من داخل الملاك وذلك بما يتوافق وأحكام نظام الموظفين وتطبيقاً لها.

وبما أن الموظفين المنتمين إلى الفئة الثانية المؤهلين للترفيع إلى الفئة الأولى في الإدارات العامة والذين يخضعون للآلية المذكورة أعلاه والمقترح تعديلها، هم موظفون تقدموا في مساهمهم الوظيفي عبر الترفيع من الفئة الثالثة والتي يعينون فيها أساساً عن طريق مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية.

وبما أن الاشتراك في المباراة التي يجريها مجلس الخدمة المدنية مُتاح لكل لبناني تتوفر فيه شروط التعيين العامة والخاصة دون ميزة لأحد على الآخر، لا سيما على صعيد الجنس، وبالتالي فإن نسبة الذكور والإناث في المباراة التي تجرى لملء وظائف الفئة الثالثة تحكمها قواعد المساواة والكفاءة والجدارة للنجاح في المباراة، كما أن الترفيع إلى الفئة الثانية يكون من بين موظفي الفئة الثالثة المذكورين الذين دخلوا الوظيفة العامة عبر مباراة ترعاها المبادئ نفسها أعلاه.

وبما أن التعيين من خارج الملاك في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة يبقى خاضعاً لنسبة الثلث ولشروط السن، بالإضافة إلى المؤهل العلمي والخبرة العملية والكفاءات التي تُحدّد في المواصفات المطلوبة لملء المركز وفق ما تقتضيه الآلية المذكورة كأفضلية والتي لا يراعى في تحديدها سوى طبيعة الوظيفة ومهامها.

وبما أن النظام العام للمؤسسات العامة الصادر بالمرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢ وفيما خص وظائف الفئة الأولى فيها قد نص في المادتين ٥ و ١٣ منه على شروط تعيين أعضاء مجلس الإدارة بمن

فيهم الرئيس والمدير العام أو المدير في المؤسسات العامة، كما أن أنظمة بعض المؤسسات العامة غير الخاضعة للنظام العام للمؤسسات العامة نصت على شروط التعيين في مراكز رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة والمدراء العامين أو المدراء فيها.

وبما أن آلية التعيين، وفي السياق المذكور، جاءت أيضاً لتضع إجراءات تطبيقية تعتمد عند تعيين رؤساء مجالس الإدارة / المدراء العامين أو المدراء أو الأعضاء المتفرغين أو رؤساء السلطة التنفيذية في المؤسسات العامة، بحيث تضمن وصول أصحاب الاختصاص المتوافق مع طبيعة ومهام المركز ، هذا فضلاً عن أن معايير الاختيار التي أوكلت الآلية أمر تحديدّها إلى اللجنة المحددة فيها إنما هي معايير موضوعية تتوافق مع المهام والمسؤوليات والكفاءات المطلوبة لإشغال المركز وتناسب مع أهداف ونشاط المؤسسة العامة .

وبما أنه - واستناداً إلى ما تقدم بيانه - فإن التعيين في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة سواء من داخل الملاك أو من خارجه والتعيين في المؤسسات العامة والهيئات العامة ذات الشخصية المعنوية المستقلة ترعاه أحكام قانونية وأصول تنظيمية نصت عليها القوانين والأنظمة ، بالإضافة إلى المعايير والضوابط التي وضعتها الآلية مع مراعاة التوصية التي أقرتها بتخصيص النساء بحصة في مراكز الفئة الأولى .

وبما أن كلاً من نظام الموظفين والنظام العام للمؤسسات العامة لم يتضمن أي نص يُفاضل بين المرأة والرجل في تولي الوظيفة العامة في الفئة الأولى .

وبما أن آلية التعيين التي أقرّها مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٠/٤/١٢ والتي نصت على أصول وإجراءات تنظيمية لتسمية المرشحين لتولي وظائف الفئة الأولى ، جاءت لتطبّق الأحكام المبينة أعلاه لا سيما لجهة اعتماد معايير موضوعية في اختيار المرشحين وتأمين مشاركة عادلة لجميع المرشحين المستوفين شروط التعيين العامة والخاصة، ولم تغفل هذه الآلية حق النساء في تولي الوظائف العامة، حيث أوردت صراحة في البند خامساً منها وتحت عنوان «توصيات ختامية» ما يلي: « التوصية بتخصيص النساء بحصة من مراكز الفئة الأولى».

وبما أنه وتبعاً لما تقدم فإن تخصيص كوتا للنساء لا تقل عن ٣٠ % في وظائف الفئة الأولى على النحو المقترح في المشروع موضوع المعاملة الراهنة، يُشكل تعديلاً للأحكام القانونية التي ترعى التعيين في هذه الوظائف وخروجاً عن المبادئ العامة التي كرسستها، وبالتالي وعملاً بقاعدة موازنة الصيغ، فهو يستوجب نصاً تشريعياً صريحاً بهذا الشأن يُجيز حفظ هذه النسبة، على أن تكون خلال مرحلة انتقالية حين تحقيق اندماج المرأة بصورة كاملة على صعيد تولي الوظائف في الفئة الأولى، وعلى أن يتضمن النص التشريعي أحكاماً تتعلق بأصول وإجراءات التطبيق أو أن تُفوض السلطة التنفيذية بوضعها.

وبما أن هذا المجلس، إذ يبدي تقديره وثنائه على مضمون المشروع المقترح لما له من انعكاس إيجابي على تأمين التوازن بين الجنسين وزيادة عدد النساء في المواقع القيادية العليا في الإدارة، إلا أنه يبقى حريصاً على مراعاة الأصول القانونية في تطبيق الأحكام الدستورية والمبادئ العامة.

ولا بد من الإشارة إلى أنه، ومن العودة إلى محاضر جلسات اللجنة المؤلفة بموجب قرار مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٠/٤/١٢ والتي تتولى دراسة وتقييم المعلومات حول مرشحي وظائف الفئة الأولى وتسمية مرشحين تُرفع أسماؤهم إلى دولة رئيس مجلس الوزراء، يتبين أن هذه اللجنة كانت حريصة على الأخذ بالاعتبار ضرورة رفع أسماء سيدات ممن يتمتعن بالكفاءات اللازمة لإشغال الوظيفة المطلوبة وأن الواقع الحالي لوظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة فقط وعلى صعيد التوزيع الجندري، يُظهر أن المرأة تتولى ستة عشر وظيفة من أصل ثلاثة وستين وظيفة مشغولة في الفئة الأولى، أي أن النسبة المئوية لمشاركة المرأة في تولي هذه الوظائف يبلغ ٢٥,٣٩ %، كما أن وزارة العدل أفادت بكتابها أنه يوجد تساوي جندري في السلك القضائي، مما يفيد أن السلطة المختصة تراعي العامل الجندري في التعيين بوظائف الفئة الأولى.

١١-٧ اعتبار أجير مؤقتاً دائماً عند استيفائه شروط استخدام الأجراء الدائمين: الرأي رقم ٢٠٣٩ تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٩ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٣٧٠٤ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٩ بيان الرأي بإعادة أجير سابق في بلدية --- إلى العمل بصفة أجير دائم، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
تبين ان صاحب العلاقة قد استُخدم في بلدية --- أجيراً مؤقتاً بصفة ناظر اشغال منذ العام ٢٠٠٤ .

وتبين ان محافظ جبل لبنان بصفته قائماً بأعمال مجلس بلدية بعبدا- اللويزة قد اصدر القرار رقم ٢٠١٥/١٠٨ تاريخ ٢٠١٥/١١/١١ الذي اعتبر بموجبه بعض الاجراء المؤقتين في البلدية اجراء دائمين سنداً لنص الفقرة الاخيرة من المادة ١٠٥/ من نظام موظفي واجراء البلدية التي تنص على ما يلي :
" يصبح اجيراً دائماً كل اجير لبناني مرّ على استخدامه في البلدية وأمضى ٥٤٠ يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية وذلك منذ اليوم الاول الذي يلي هذه المدة " .

وتبين ان السيد --- لم يكن مشمولاً بالقرار رقم ٢٠١٥/١٠٨ الآنف الذكر .

وتبين ان محافظ جبل لبنان وموجب القرار رقم ٢٠١٦/٢٩ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٢ قد اُنهي خدمة صاحب العلاقة بصفته اجيراً مؤقتاً وذلك لبلوغه السن القانونية للأجراء المؤقتين وهي ستون عاماً .

وتبين ان صاحب العلاقة قد تقدم من البلدية بتاريخ ٢٠١٧/٦/١٢ بكتاب يطلب فيه الرجوع عن قرار المحافظ رقم ٢٠١٦/٢٩ الآنف الذكر واعادته الى العمل واعتباره مثبتاً وتسديد اجوره وصرف التعويض المخصص له مضافاً اليه راتب شهر آذار ٢٠١٦ .
بناء عليه ،

لما كانت المادة ١١٨ من نظام موظفي البلدية تنص على ما يلي:
" تنتهي خدمة الاجير حكماً في اليوم الذي يبلغ فيه السن القانونية وتنقطع عنه اجوره منذ هذا التاريخ حتى ولو لم يصدر أي امر اداري او مذكرة ادارية من رئيس البلدية بإنهاء الخدمة . وتحدد السن القانونية كما يلي:

-٦٤ سنة كاملة للمستخدم من الاجراء .

-٦٠ سنة كاملة للعامل من الاجراء " .

ولما كان يتبين ان انهاء خدمة السيد --- من البلدية لبلوغه الستين عاماً قد جرى تبعاً لصفته كأجير مؤقت.

ولما كانت الفقرة الأخيرة من المادة ١٠٥ من نظام موظفي البلدية نصت على ما يلي :

" يصبح اجيراً دائماً كل اجير لبناني مر على استخدامه في البلدية وامضى ٥٤٠ يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية وذلك منذ اليوم الأول الذي يلي هذه المدة " .

ولما كان لا يتبين من ملف المعاملة الأسباب التي املت على المرجع المختص في البلدية عدم ادراج اسم السيد --- في القرار رقم ٢٠١٥/١٠٨ تاريخ ٢٠١٥/١١/١١ المشار اليه اعلاه المتضمن تثبيت اجراء مؤقتين بصفة اجراء دائمين في البلدية ، وذلك اسوة بزملائه .

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية انه في حال كانت تتوفر في السيد --- بتاريخ صدور قرار المحافظ رقم ٢٠١٥/١٠٨ المشار اليه اعلاه الشروط المطلوبة لاستخدامه اجيراً دائماً ، فإن من حق صاحب العلاقة ان يتم استخدامه اجيراً دائماً أسوة بزملائه وذلك تطبيقاً للأحكام القانونية وعملاً بمبدأ المساواة ، وبالتالي يصبح اجيراً دائماً اعتباراً من اليوم الأول الذي يلي إتمامه مدة ٥٤٠ يوم عمل فعلي في البلدية على نحو ما هو منصوص عليه في الفقرة الأخيرة من المادة ١٠٥ الآنفه الذكر، الأمر الذي يستتبع في هذه الحال ترتيب النتائج القانونية على احقية صاحب العلاقة بأن يصبح اجيراً دائماً واعادته الى عمله واصدار القرار الذي يكرّس صفته المستحقة وذلك وفقاً للأصول المرعية الإجراء .

١١- ٨ الآلية المقترحة لملء الوظائف الشاغرة في ملاك مرفأ بيروت: الرأي رقم ٢٦٩٤ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٠٥٩/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٠/٥ بيان الرأي في الآلية المقترحة من قبل وزارة الأشغال العامة والنقل لملء الوظائف الشاغرة في ملاك مرفأ بيروت، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة الأشغال العامة والنقل بكتابها رقم ٩٦٣/ص/٢٠١٧ طلبت أخذ موافقة مجلس الوزراء على مشروع الآلية المقترحة من لجنة إدارة واستثمار مرفأ بيروت بقرارها رقم ٢٠١٧/٧ لتعبئة جميع الوظائف الشاغرة في الملاك ومن جميع الرتب، مع مراعاة أحكام الاستخدام وشروطه الواردة في المواد من ٦ إلى ١٤ من العقد الجماعي النافذ لأجراء الإدارة وذلك ضمن الشروط التالية:

- يُعهد بتطبيق هذه الخطة إلى لجنة فرعية مؤلفة من مدراء لدى الإدارة مختصين مباشرة بالموضوع يجري اقتراح تعيينها لهذه الغاية من الرئيس المدير العام وتخضع لموافقة وزير الأشغال العامة والنقل، وعلى أن يعود لهذه اللجنة الاستعانة بمن تراه مناسباً لإنجاز عملها من أجراء رئيسيين واستشاريين.
- تتولى اللجنة المذكورة القيام بمهامها ضمن غاية تأمين العنصر البشري المناسب والكفوء لتعبئة الوظائف الشاغرة وعليها الالتزام بالتسلسل التالي في تنفيذ هذه المهام :

أ - تحديد الشروط الواجب توافرها بطالب كل وظيفة بحسب رتبها وتوصيفها وذلك بالإضافة إلى الشروط العامة المنصوص عنها في المادة ٨ من العقد الجماعي.

ب - تحضر الأسئلة الخطية والشفهية لاختبارين منفصلين لتعبئة الشواغر في الملاك :

الأول: محصور بطالبي العمل من أولاد الأجراء (السابقين والحاليين) والذين خصص لهم نسبة لغاية ٤٠ % من تلك الشواغر ووفق منطوق الفقرة الأخيرة من المادة ٨ من العقد الجماعي.

الثاني: يشمل طالبي العمل الباقيين الذين تتوفر لديهم شروط الاستخدام لدى الإدارة.

بعد إنجاز اللجنة للمهمتين المذكورتين ترفع خلاصتها تسلسلياً إلى وزير الأشغال العامة والنقل لأخذ الموافقة عليها.

ج - يتولى الرئيس المدير العام تحديد مواعدي الاختبارين المذكورين والإعلان عنهما بعد موافقة وزير الأشغال العامة والنقل.

د - تتولى اللجنة استقبال الطلبات وفهرستها وتبويبها.

هـ - على اللجنة في أثناء كل اختبار الإشراف على الامتحانات الخطية والمقابلات الشفهية لطالبي العمل مع مراعاة مبدأ الجدارة والكفاءة والشفافية المطلوبة.

و - تتولى اللجنة وضع أسس التصحيح المناسبة.

ز - ترفع اللجنة نتائج الاختبارين والتوصيات بشأنهما إلى الرئيس المدير العام بغية إقرارها من قبل لجنة الإدارة والاستثمار على أن يقترن هذا القرار بمصادقة وزير الأشغال العامة والنقل ليأخذ حيز التنفيذ، حيث يقوم الوزير برفع خلاصة هذه الآلية ونتائجها إلى مقام مجلس الوزراء لإجراء المقتضى وفقاً للأصول المرعية الإجراء.

واعتبرت الوزارة أن الأحكام التي ترعى الاستخدام وشروطه في ملاك إدارة واستثمار مرفأ بيروت لا تأتلف في بعض مندرجاتها مع ما ورد في المادة ٥٤ من قانون الموازنة العامة للعام ٢٠٠٤ .

وتبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٠٥٩/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٠/٥ المشار إليه في المرجع أعلاه أودعت مجلس الخدمة المدنية نسخة عن الملف المتعلق بعرض وزارة الأشغال العامة والنقل للاطلاع وبيان الرأي.

بناء عليه،

بما أن وزارة الأشغال العامة والنقل اقتضت في كتابها رقم ٩٣٦/ص تاريخ ٢٠١٧/٨/١٦ على عرض المسألة المتعلقة بالآلية المقترحة لتعبئة الوظائف الشاغرة في ملاك مرفأ بيروت على مجلس الوزراء للحصول على موافقته عليها، ولم ترفق الهيكلية الجديدة للمرفأ التي أشارت إليها في متن كتابها، وبالتالي فإن هذا المجلس يقتصر في إبداء رأيه على هذه المسألة.

وبما أن إبداء الرأي في الآلية المقترحة لملء المراكز الشاغرة في ملاك مرفأ بيروت من قبل كل من اللجنة المكلفة إدارة واستثمار المرفأ ووزارة الأشغال العامة والنقل يتوقف على بيان الواقع الراهن للمرفأ، وذلك على ضوء الأحكام القانونية والتنظيمية التي ترعى إنشاءه وتنظيمه وسير العمل فيه.

وبما أنه يتبين من مجمل ملف المعاملة ما يلي :

- أنه وبعد منح شركة مرفأ وأرصفة وحواصل بيروت (شركة فرنسية) امتياز إدارة مرفأ بيروت، استعادت الدولة اللبنانية الامتياز بموجب اتفاق موقع مع الشركة بتاريخ ١٣/٤/١٩٦٠ صُدّق بالقانون الصادر بتاريخ ٣١/٥/١٩٦٠ وتضمن قيام الشركة التي أصبحت شركة لبنانية - شركة إدارة واستثمار مرفأ بيروت ش.م.ل - ابتداء من ١/١/١٩٦١ ، ولحساب الدولة اللبنانية، بإدارة أرسفة وأحواض مختلف منشآت المرفأ حتى ٣١/١٢/١٩٩٠ ، وهو تاريخ انتهاء مدة الشركة وانتهاء حقوق الاستثمار المعطاة لها بموجب الاتفاق المذكور.
- ان عقد الاتفاق المشار إليه أعلاه تضمن في المادة ١٠ قيام الشركة لحساب الدولة ابتداء من ١/١/١٩٦٠ إدارة أرسفة وأحواض مختلف منشآت مرفأ بيروت وإدارة شؤون أراضي وأبنية الملك العام المرفئي، كما نص في المادة ١١ على النظام المالي للإدارة والاستثمار والحسابات التي تمسكها الشركة وعلى حصة الدولة من واردات المرفأ، وفي المادة ١٦ على إسناد الرقابة الفنية والمالية على الشركة إلى المديرية العامة لمراقبة الامتيازات والوصاية على مصالح الاستثمار أو إلى الجهاز الذي يحل محلها، وفي المادة ١٧ نص على أن ملك الدولة المرفئي المحدد والموضوع في الاستثمار بموجب أحكام هذا الاتفاق لا يخضع لأي ضريبة أو رسم في الحاضر أو في المستقبل.
- أنه وخلال العامين ١٩٩١ و ١٩٩٢ أنيط ببعض موظفي المرفأ أمر إدارته واستثماره بإشراف لجنة مؤلفة من وزير الأشغال العامة والنقل ووزير الموارد المائية والكهربائية.

- أنه صدر عن مجلس الوزراء القرارات التالية:

- ١ - القرار تاريخ ١٧/٣/١٩٩٣ الذي تضمن تأليف لجنة مؤقتة لإدارة واستثمار مرفأ بيروت وتسمية رئيس لها وإعطاء الرئيس والأعضاء التعويضات المقررة لمجالس إدارة الفئة الأولى في المؤسسات العامة وتكليف مدير استثمار مشاريع الري في المصلحة الوطنية لنهر الليطاني القيام بمهام مدير عام إدارة واستثمار مرفأ بيروت بصورة مؤقتة وممارسة جميع الصلاحيات المحددة للمديرين العامين في المؤسسات العامة وإفادته من التعويضات والامتيازات المترتبة عن ممارسة هذه المهام وإخضاع الاستخدام بجميع طرقه والتعاقد من أي نوع كان لموافقة مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الأشغال العامة والنقل.

- ٢ - القرار تاريخ ٢٢/٤/١٩٩٧ الذي تضمن إحلال لجنة مؤقتة جديدة محل اللجنة السابقة تتولى، بإشراف وزير النقل، متابعة إدارة واستثمار مرفأ بيروت وفقاً لأصول الاستثمار والأنظمة التي كانت تتبعها وتطبقها شركة مرفأ وأرسفة وحواصل بيروت في إدارة واستثمار المرفأ وتتمتع بذات الصلاحيات التي كان يتمتع بها مجلس إدارة

الشركة المنتهية مدتها، كما تضمن القرار تحويل الحساب الخاص المفتوح لدى مصرف لبنان والحوّل إلى اللجنة المؤقتة السابقة، إلى اللجنة المؤقتة الجديدة بحيث يتم تحريكه بقرار موقع من رئيس اللجنة المدير العام للمرفأ أو من يفوضه بذلك ومحتسب المرفأ لاحقاً، إضافة إلى ما نص عليه هذا القرار من انتهاء مفعوله فور المباشرة بتطبيق أحكام القوانين والأنظمة التي ستقرر لإدارة واستثمار مرفأ بيروت. وقد مارست اللجنة المؤقتة صلاحيات تنفيذية وأجرت مناقصات ومزايدات ووقعت عقوداً في المرفأ وألزمت الدولة اللبنانية بها، وضعت أنظمة جديدة للمنطقة الحرة وللمتعدي النقل الداخلي، وقامت بإجراء استخدام وتعيينات واعتمدت سلسلة رتب ورواتب جديدة وحددت تعرفات جديدة.

٣ - القرار تاريخ ١٩٩٣/٥/٦ الذي تضمن عدم الموافقة على إخضاع مرفأ بيروت لرقابة ديوان المحاسبة وتكليف وزير النقل تعيين مكتب محاسبة لإجراء الرقابة اللازمة.

٤ - القرار رقم ٩ تاريخ ٢٠٠١/١٢/١١ الذي تضمن إحلال اللجنة المؤقتة الجديدة محل اللجنة المؤلفة بموجب قرار مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٩٧/٤/٢٢ وتولى، بإشراف وزير الأشغال العامة والنقل، متابعة إدارة واستثمار مرفأ بيروت وفقاً لأصول الاستثمار والأنظمة التي كانت تتبعها وتطبقها شركة مرفأ بيروت السابقة في إدارتها واستثمارها المرفأ وتتمتع بذات الصلاحيات التي كان يتمتع بها مجلس إدارة الشركة المنتهية مدتها. كما نص هذا القرار على انتهاء مفعوله فور المباشرة بتطبيق أحكام القوانين والأنظمة التي ستقرر لإدارة واستثمار مرفأ بيروت.

- أنه بتاريخ ١٩٩٣/٤/٢ صدر القانون رقم ٢١٤ الذي نص في مادته الخامسة على أن تنقل إلى الوزارة مهام وصلاحيات وزارة الموارد المائية والكهربائية في ما يعود إلى المرفأ.

- أنه بتاريخ ١٩٩٦/٨/٢٩ صدر المرسوم رقم ٩٠٤٠ الذي تضمن أحكاماً تتعلق بتحديد نطاق مرفأ بيروت الموسع واعتبار الأشغال العائدة لمشروع التوسيع وإعادة التأهيل لهذا المرفأ من المنافع العامة، ونص على أن الأشغال التي تحصل على ممتلكات المرفأ تعتبر من المنافع العامة وأن الأراضي الداخلة في نطاقه بما فيها الأراضي المكتسبة والتي ستكتسب من البحر نتيجة أشغال التوسيع هي من الأملاك العمومية للدولة الملحقه بإدارة واستثمار مرفأ بيروت.

- أنه بتاريخ ١٩٩٨/٨/٦ صدر النظام المالي لإدارة واستثمار مرفأ بيروت بموجب قرار لجنة الإدارة رقم ٩٨/١٠٩ المقترن بتصديق وزير النقل رقم ٧٢١ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٥ حيث أخضعت المادة الرابعة منه الموازنة لمصادقة الوزير.

- أنه بتاريخ ٢٠٠٢/٣/١ صدر المرسوم رقم ٧٥٠٥ المتضمن تعيين لجنة مؤقتة لإدارة واستثمار مرفأ بيروت وتعيين أحد أعضائها رئيساً ومديراً عاماً لها، وذلك بناء على اقتراح وزير الأشغال العامة والنقل وبعد موافقة مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠٠١/٢/١١ .

- أن محاضر جلسات لجنة إدارة واستثمار مرفأ بيروت تتم بحضور ممثل عن كل من وزير المالية ووزير الأشغال العامة والنقل.

- ان العقد الجماعي الموقع بين الدولة اللبنانية - إدارة واستثمار مرفأ بيروت ممثلة برئيس لجنة إدارة واستثمار مرفأ بيروت ومديرها العام، وبين نقابة موظفي وعمال مرفأ بيروت ممثلة برئيس النقابة ومديرها العام، هو الذي ينظم العلاقة مع العاملين ويحدد شروط العمل ودور النقابة ، ويعتبر، عملاً بأحكام المادة ٨٢ منه، بمثابة نظام عمل تضمن النصوص التالية:

* المادة الثانية التي لحظت سلطة الوصاية على لجنة إدارة واستثمار مرفأ بيروت على أنها وزير الأشغال العامة والنقل.

* المادة الخامسة التي نصت على أن أي تعديل في مواد هذا العقد لا يتم إلا بالاتفاق بين الإدارة والنقابة ومصادقة سلطة الوصاية المتمثلة بوزير النقل (سابقاً) وزير الأشغال العامة والنقل (حالياً).

* المادة السابعة التي نصت على أن يتألف الأجراء في إدارة واستثمار مرفأ بيروت من :

أ - المثبتين: هم الذين يشغلون نهائياً الوظائف الملحوظة في جداول الأجراء.

ب المساعدين: هم الذين يعينون للقيام بالوظائف الشاغرة في جداول الأجراء، وذلك على سبيل التجربة وتتم تسميتهم كذلك حسب منطوق المادة ١٢ من هذا العقد. إن مجموع الأجراء المثبتين والمساعدين والمعاونين المثبتين في الإدارة يشكل الملاك.

ج - المؤقتين: هم الذين يعينون في الإدارة لمدة تدرج تحدد في المادة ١١ من هذا العقد.

د - المعاونين: تتعاقد الإدارة مع أطباء وأسنان ومحامين ومستشارين فنيين وخلافهم. يُطلق على هؤلاء اسم معاونين ويتم التعاقد معهم بموجب عقود خاصة شخصية تحدد بنوع خاص اتعاهم الشهرية. ويستفيد

المعاونون المشتبهون في الملاك من جميع التقديمات العامة الواردة في هذا العقد الجماعي شرط عدم تعارضها مع أنظمة مهنتهم.

- وأنه بموجب الجداول الملحقه بالعقد فإن الأجراء يشغلون الوظائف المحددة في هذه الجداول التي تضمنت الأعداد اللازمة للمستخدمين لكل وظيفة والمطلوبة لممارسة نشاط الإدارة، والتي يجري تعديلها حسب تطور هذا النشاط بقرار من الإدارة ومصادقة سلطة الوصاية.

وبما أنه يتبين من المعطيات الواقعية والقانونية المعروضة أعلاه، أن الإدارة والاستثمار في مرفأ بيروت يتمان لحساب الدولة من قبل لجنة مؤقتة، وإن هذه اللجنة عينت بموجب مرسوم صدر بناء على اقتراح وزير الأشغال العامة والنقل الذي يمارس الوصاية عليها بعد موافقة مجلس الوزراء، وتُمنى أحد أعضائها رئيساً ومديراً عاماً لها منح حق تمثيلها، وإن للمرفأ موازنة تخضع لمصادقة الوزير، وأن للدولة حصة من واردات المرفأ تدخل في حساب مفتوح باسم الحكومة لدى مصرف لبنان وأن جزءاً من وارداته يخصص لصالح الخزينة العامة وجزءاً آخرًا لتغطية نفقات إدارة المرفأ وتسيير أعماله، وأن اللجنة تدير وتستثمر أملاكاً عمومية لصالح الدولة.

بما أن قيام اللجنة المؤقتة بتولي إدارة واستثمار مرفأ بيروت بصورة منتظمة ومستمرة على النحو المتقدم بيانه يجعل من ممارستها لأعمالها منتجة لوضعية قانونية تتمثل في توليها مرفقاً عاماً وذلك لاستيفاء مرفأ بيروت للمعايير والعناصر التي تجعل منه مرفقاً عاماً استثمارياً يتمتع بالاستقلال الإداري والمالي على غرار سائر المرافق العامة في الدولة التي يديرها أشخاص القانون العام، وأن هذه الطبيعة القانونية للمرفأ تستوجب قيام شخص معنوي عام يتولى إدارته واستثماره.

وبما أنه رغم قرارات مجلس الوزراء المتعاقبة التي علقت تشكيل لجان مؤقتة لإدارة واستثمار مرفأ بيروت على إصدار قوانين وأنظمة للمرفأ فإنه وبعد انتقاله إلى إشراف الدولة، ولغاية تاريخه لم يصدر أي نص تشريعي أو تنظيمي يجعل من إدارة واستثمار مرفأ بيروت إدارة عامة بالمفهوم القانوني الذي نص عليه تنظيم الإدارات العامة (المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩)، كما أنه لم يصدر أي نص تنظيمي يجعل منها

مؤسسة عامة بالمفهوم القانوني الذي نص عليه النظام العام للمؤسسات العامة (المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢).

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، يرى ضرورة العمل على استصدار النصوص القانونية والتنظيمية التي تتوافق مع رؤية الحكومة والسياسة العامة التي تقررها بشأن هذا المرفق العام، إما بأن يكون إدارة عامة تشكل جزءاً من هيكلية وزارة الأشغال العامة والنقل، وإما مؤسسة عامة ذات شخصية معنوية واستقلال إداري ومالي تخضع لوصاية الوزارة، وذلك بما يؤمن حسن سير عمل هذا المرفق العام الاستثماري، ليصار في ضوء ذلك دراسة ووضع هيكلية مرفأ بيروت وشروط وآلية ملء الوظائف الشاغرة فيه.

واستطراداً، فإن هذا المجلس يرى أن الآلية المقترحة موضوع المعاملة الراهنة وما استندت إليه من مواد وردت في العقد الجماعي للإجراء في المرفأ (الباب الأول في الاستخدام وشروطه)، لا تأتلف مع القواعد العامة التي ترعى اختيار العاملين في القطاع العام.

١١ - ٩ عدم جواز إجراء أي تعيين سناً لللائحة ناجحين انقضت مدة العمل بها: الرأي رقم ٢٧٩٤ تاريخ ٣٠/١٠/٢٠١٧ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٢٠١٧/١١/٥٥٦١ دون تاريخ الموافقة على مشروع مرسوم يرمي في مادته الأولى الى حذف اسم السيد --- من الجدول المتضمن اسماء المقبولين في اختصاص الرياضيات/فرنسي قضاء عكار، المدرج في المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١ (قبول طلاب في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية للتعيين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي)، وفي مادته الثانية الى قبول السيد --- الناجح في المباراة التي أجزاها مجلس الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١٥/٨/١، طالباً في شهادة الكفاءة في اختصاص الرياضيات/فرنسي قضاء عكار. أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) قد نص في الفقرة ٧ من المادة ٨ منه (اصول تنظيم المباريات للفئتين الرابعة والثالثة) على ما يلي:

" تعلن نتائج المباراة او الامتحان، فور حصولها، على باب مجلس الخدمة المدنية ويعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ اعلانها وتكون لهذه اللائحة افضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها وتستنفد لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين".

ولما كانت لائحة الناجحين في المباراة لقبول طلاب في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية للتعين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي اختصاص الرياضيات في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي، قد أعلنت بموجب القرار رقم ٢/٦٣٧ الصادر عن رئيس إدارة الموظفين بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٩.

ولما كان يتبين انه قد انقضت مهلة السنتين للعمل بلائحة الناجحين المعلنة بالقرار رقم ٢/٦٣٧ تاريخ ٢٠١٥/١٠/٩ واستنفدت هذه اللائحة مفعولها.

ولما كان مشروع المرسوم المرفق المتضمن في مادته الثانية قبول السيد --- في شهادة الكفاءة في اختصاص الرياضيات/فرنسي قضاء عكار، قد ورد الى هذا المجلس في ٢٠١٧/١٠/١٧.

ولما كانت وزارة التربية والتعليم العالي، بكتابها رقم ١١/٨٣٢٠ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٥، قد أودعت مجلس الخدمة المدنية مشروع مرسوم يرمي الى قبول طلاب (عدد ٢٠٧) في شهادة الكفاءة في عدّة اختصاصات من بينها اختصاص الرياضيات/فرنسي، وقد رأى هذا المجلس بكتابها رقم ١٩٨٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٥ عرض الموضوع على موافقة مجلس الوزراء.

ولما كان من شأن إيداع هذا المجلس المعاملة المتعلقة بقبول ٢٠٧ طلاب في شهادة الكفاءة، قطع نفاذ مهلة السنتين فيما خصّ الاشخاص الواردة اسماؤهم حصراً في المعاملة المذكورة.

ولما كان اسم السيد --- ليس من بين الاسماء التي وردت في المعاملة المتعلقة بقبول ٢٠٧ طلاب في شهادة الكفاءة والمنوه عنها اعلاه.

ولما كان موقف مجلس الخدمة المدنية قد استقر - وفي أكثر من كتاب صادر عنه - على عدم جواز إجراء أي تعيين في الإدارات العامة سنداً لللائحة ناجحين انقضت مدة سنتين على إعلانها.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية انه لا يجوز قانوناً قبول السيد --- في شهادة الكفاءة سنداً لللائحة الناجحين المعلنة بقرار رئيس إدارة الموظفين رقم ٢/٦٣٧ تاريخ ٢٠١٥/١٠/٩ بعد ان استنفدت مفعولها.

أما بالنسبة الى حذف اسم السيد --- من المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩ فانه سبق لهذا المجلس ان وافق بقراره رقم ٨٢٠ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٩ على مشروع المرسوم المتعلق بهذا الموضوع ولا يوجد ما يحول دون إعطاء هذا المشروع مجراه المستحق.

١١-١٠ عدم جواز تعيين موظف من الفئة الرابعة، بالوكالة في وظيفة من الفئة الثالثة: الرأي رقم ٢٦٣١ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٠ (بلدية برج حمود)

بشأن طلب بلدية برج حمود الموافقة على مشروع القرار الإداري الرامي الى تعيين المحرر في البلدية السيد --- بوظيفة رئيس قسم المعلوماتية بالوكالة لمدة سنة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠ تاريخ ١٩٩٢/٣/١١، قد حظّر التعيين بالوكالة في وظائف الفئة الثالثة في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات باستثناء من سبق تعيينهم في وظائف هذه الفئة.

ولما كانت وظيفة محرر في بلدية برج حمود التي يشغلها حالياً السيد --- هي من وظائف الفئة الرابعة - رتبة أولى، وان وظيفة رئيس قسم المعلوماتية المقترح تعيينه فيها بالوكالة بموجب مشروع القرار المرفق ، هي من وظائف الفئة الثالثة في البلدية المذكورة.

لذلك، وفي ضوء معطيات الملف وسنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٩٢/٢٠ المشار اليه أعلاه الذي حظر التعيين بالوكالة في وظائف الفئة الثالثة، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على مشروع القرار الإداري المذكور.

١١-١١ اعتبار التعيين سنداً للقانون رقم ٢٠١٢/٢١٣ بوظيفة أستاذ تعليم فني، تعييناً استثنائياً
استنفذ مفعوله بصدور مرسوم التعيين: الرأي رقم ١٤٣٩ تاريخ ٢٩/٦/٢٠١٧ (وزارة التربية والتعليم
العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٦/٦٥٧٧ تاريخ ٢٧/٥/٢٠١٧ الموافقة على
مشروع المرسوم الرامي الى تعيين السيد ---، خريج المعهد الفني التربوي في وزارة التربية والتعليم العالي -
المديرية العامة للتعليم المهني والتقني (مواليد ١٩٧٣) بوظيفة استاذ تعليم فني متمرن اختصاص المراجعة والخبرة
في المحاسبة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادتان الاولى والثالثة من القانون رقم ٢١٣ تاريخ ٢٠١٢/٣/٣٠ تنصان على ما يلي :
" المادة الاولى: يعين خلال مدة اقصاها ستة اشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، خريج المعهد الفني التربوي
التابع للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني لدورات سنوات ٢٠٠٤-٢٠٠٥-٢٠٠٦-٢٠٠٧-٢٠٠٨-
٢٠٠٩-٢٠١٠-٢٠١١ بوظيفة استاذ تعليم فني في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني - وزارة التربية
والتعليم العالي.

المادة الثالثة: يستفيد من احكام هذا القانون خريجو المعهد الفني التربوي التابع للمديرية العامة للتعليم المهني
والتقني قبل دورة عام ٢٠٠٤ الذين لم يعينوا في الملاك أو صدرت مراسيم تعيينهم في الملاك ولم يلتحقوا
بوظائفهم لأي سبب كان " .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٢٠١ تاريخ ١٦/١٢/٢٠١٢ - وفي معرض دراسته لمشروع
مرسوم جرى اعداده تطبيقاً لأحكام القانون رقم ٢٠١٢/٢١٣ ويرمي الى تعيين خريجي المعهد الفني التربوي
بوظيفة استاذ تعليم فني متمرن في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي - قد
ابدى في البند ثالثاً من القرار المذكور عدم موافقته على تعيين الاشخاص الواردة اسماؤهم في هذا البند ومن
بينهم السيد --- على اعتبار ان هؤلاء الاشخاص لم يتقدموا بطلبات تعيينهم بوظيفة استاذ تعليم فني في
ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في مهلة اقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ الاعلان المنشور في حينه

في الصحف المحلية وفي مختلف وسائل الاعلام والمتعلق بالطلب من خريجي المعهد الفني التربوي لدورات عام ٢٠٠٤ وما قبلها وما بعدها لغاية دورة عام ٢٠١٠ ضمناً بتقديم طلباتهم للتعين في الوظيفة المذكورة.

ولما كان لم يطرأ بعد صدور قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٢٠١ اي من المعطيات الواقعية والقانونية التي في شأنها ان تبرر رجوع هذا المجلس عن قراره.

ولما كان التعيين بوظيفة استاذ تعليم فني الذي اجازه القانون رقم ٢١٣ تاريخ ٢٠١٢/٣/٣٠ هو تعيين استثنائي، وقد صدر سنداً للقانون المذكور المرسوم رقم ٩٧٣٦ تاريخ ٢٠١٣/١/١٥ ، وبالتالي فان هذا التعيين الذي اجازه استثنائياً هذا القانون قد استُنفذ بصدر المرسوم ذي الصلة، وان اي تعيين جديد في هذه الوظيفة يخضع لقواعد واصول منصوص عنها في القوانين والانظمة المرعية الاجراء والتي توجب اجتياز مباراة عامة ينظمها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية، وليس التعيين بصورة افرادية كما هو مقترح في المعاملة.

وبما انه لجهة ما يستند اليه صاحب العلاقة في كتابه الموجه الى مدير عام التعليم المهني والتقني والمتضمن عدم تبليغه القانون رقم ٢٠١٢/٢١٣ اعلاه وعدم علمه به، لا يستقيم سبباً يصح الاستناد اليه للتعين المقترح، اذ ان النصوص التشريعية غير معدة للتبليغ ولإعلام اصحاب العلاقة بها، وهي لا تخضع إلا لموجب النشر في الجريدة الرسمية وهي الوسيلة المقررة قانوناً لنقل ما تتضمنه هذه النصوص الى علم الافراد ومن بينهم المعنيون بها.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على مشروع المرسوم.

١١-١٢ عدم جواز الاستعاضة عن الشهادة العلمية في مرسوم التعيين بإجازة جامعية، كون الإجازة الجامعية المطلوب إضافتها لم تكن معادلة عند صدور المرسوم: الرأي رقم ١٣٩٣ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٨ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٢٠١٧/١١/٣٠٦٥ تاريخ ٢٠١٧/٥/٢٢ الموافقة على مشروع المرسوم الرامي إلى تصحيح تسمية الشهادة الملحوظة إزاء اسم المدرسة المتبرنة السيدة --- الوارد

اسمها في المادة الاولى من المرسوم رقم ٩٣٢٣ تاريخ ٢٠١٢/١١/١٦ (تعيين مدرسين متمرنين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)، على النحو التالي:

الاسم الثلاثي	تاريخ الولادة	الشهادة
---	---	إجازة تعليمية - رياضيات

أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين انه بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٩٣٢٣ تاريخ ٢٠١٢/١١/١٦ المقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٠٨٤ تاريخ ٢٠١٢/١٠/١٠ جرى لحظ الشهادة العلمية إزاء اسم السيدة --- على انها البكالوريا اللبنانية - العلوم الاختبارية.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٠٨٤ تاريخ ٢٠١٢/١٠/١٠ قد أورد فقرة تضمنت بأنه يقع على عاتق المرجع الاداري المختص في الادارة المعنية التأكد من صحة المعلومات الواردة في الخانة الأخيرة من الجدول المدرج في المادة الاولى من مشروع المرسوم موضوع البحث، المتضمنة تسمية الشهادة العلمية الحائز عليها كل من اصحاب العلاقة.

ولما كان يتبين من الافادة الصادرة عن امانة سر لجنة المعادلات للتعليم العالي - المديرية العامة للتعليم العالي برقم ٣٨٧٨/ع.ج/٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٣ ان اللجنة قررت اعتبار شهادة البكالوريوس في الرياضيات التي نالتها السيدة --- عام ١٩٨٤ من الجامعة المستنصرية / كلية العلوم / العراق، اجازة تعليمية في الرياضيات، مدة دراستها اربع سنوات صادرة عن مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي معترف بها رسمياً.

ولما كان يتبين من الوقائع المدرجة أعلاه أن المرسوم رقم ٢٠١٢/٩٣٢٣ المذكور، وبتاريخ صدوره في ٢٠١٢/١١/١٦، كان واقعاً في موقعه الصحيح في ما خص الشهادة الواردة إزاء إسم السيدة ---، لجهة حيازتها شهادة البكالوريا اللبنانية - العلوم الاختبارية، باعتبار انها لم تكن بتاريخ صدور المرسوم المذكور قد حصلت على معادلة لشهادتها الجامعية التي نالتها من الخارج (العراق) عام ١٩٨٤.

ولما كان يستفاد مما تقدم أنه لم يكن ثمة خطأ في حينه قد حصل في المرسوم رقم ٢٠١٢/٩٣٢٣ في ما خص شهادة السيدة --- باعتبار انه يتعذر قانوناً ان تذكر في هذا المرسوم الاجازة التي نالتها صاحبة العلاقة من جامعة أجنبية ولم تتم معادلة هذه الاجازة وفقاً للأصول.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية انه ليس ثمة ما يدعو الى تصحيح المرسوم رقم ٢٠١٢/٩٣٢٣.

١١ - ١٣ عدم جواز الاستعانة بيد عاملة للقيام بمهام تتعلق بمراكز أو وظائف ملحوظة في الملاك - ملاك مؤسسة كهرباء لبنان-: الرأي رقم ٣٤٠٨ - ٣٤١٣/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٧/٩/١١ (وزارة الطاقة والمياه)

تبين أن وزارة الطاقة والمياه بكتابها رقم ٧/٣٧٣٢ ص تاريخ ٢٠١٧/٧/٥ اودعت مجلس الخدمة المدنية، محضري جلستي مجلس ادارة مؤسسة كهرباء لبنان- الأول برقم ٢٠١٦/٤٧ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٩ المتعلق بالموافقة على عقد صفقة بالتراضي مع شركة BBC Services وشركة RCG لتقديم يد عاملة فنية لزوم معمل الذوق- والثاني برقم ٢٠١٦/٥٢ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ المتعلق بعقد صفقة مع مؤسسة --- للتجارة والتعهدات ش.م.م لتقديم يد عاملة فنية للمساندة في اعمال الصيانة والاستثمار في معمل الذوق والجية.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٤١٣/٣٤٠٨ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٢ - وبعد ان ابدى انه لا يجوز من حيث المبدأ ان تجري مؤسسة كهرباء لبنان صفقات الاستعانة بيد عاملة الا للقيام بمهام تتطلب أعمالاً جسدية كأعمال الحفريات وخلافها- قد اعد محضري الجلستين المذكورتين الى وزارة الطاقة والمياه طالباً العمل على توضيح ما اذا كانت اعمال الصيانة والاستثمار التي استدعت عقد الصفقة موضوع قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٦/٤٧ والصفقة موضوع قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٦/٥٢ لأجل تقديم يد عاملة فنية لزوم معمل الذوق والجية تدخل في اطار مهام وظائف ملحوظة في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان.

وتبين ان مؤسسة كهرباء لبنان بكتابها رقم ٦٦٤٩ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢١ قد ابدت ما يلي:

ان الحاجة تتطلب سد النقص الفادح في الجهاز البشري في كل من معلمي الذوق والجية بأقرب وقت ممكن وتأمين اشخاص كفوئين قابلين للتعلم واكتساب الخبرات بالسرعة المطلوبة، وان المؤسسة وجدت ضرورة لتغطية هذا النقص وخاصة في الاعمال الفنية عن طريق تقديم يد عاملة فنية للمساندة في اعمال الصيانة والاستثمار في كل من معلمي الذوق والجية.

بناء عليه،

لما كانت مؤسسة كهرباء لبنان بكتابها رقم ٦٦٤٩ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢١ لم تبين طبيعة اعمال الصيانة والاستثمار المطلوبة ولم توضح ما اذا كانت تتعلق بمهام وظائف ملحوظة في ملاك المؤسسة وفق ما طلب مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٣٤٠٨/٣٤١٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٢.

لذلك فإن مجلس الخدمة المدنية يؤكد انه لا يجوز ان تجري مؤسسة كهرباء لبنان صفقات الاستعانة بيد عاملة الا للقيام بمهام تتطلب اعمالاً جسدية وليس للقيام بمهام تتعلق بمراكز او وظائف ملحوظة في الملاك، وان هذا المجلس على استعداد ملء الشواغر في ملاك المؤسسة على مختلف المستويات وفقاً للأحكام القانونية والاصول المرعية الاجراء، ويهمه بالمناسبة ان يلفت مؤسسة كهرباء لبنان والقيمين عليها، ووزارة الطاقة والمياه بوصفها سلطة الوصاية، الى خطورة السير بصفقات الاستعانة بيد عاملة فنية للقيام بمهام تتعلق بمراكز او وظائف ملحوظة في الملاك لان ذلك يخفي استخداماً مقنعاً سوف يؤدي مستقبلاً الى انتاج مشاكل عديدة للمؤسسة، كما حصل سابقاً مع عمال المتعهد وجباة الاكراء.

١١ - ١٤ عدم جواز اعتماد نتائج مباراة مؤهلة للاستخدام في مؤسسة عامة، للتعين في الملاك الإداري العام : الرأي رقم ٢٧٥٤ تاريخ ٢٠١٧/١١/٨ (وزارة العمل)

بشأن طلب وزارة العمل بكتابها رقم ٣/٢٩٢٢ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٢ بيان الرأي في كيفية تعيين الناجحين في المباراة التي جرت لملء بعض الوظائف الشاغرة في المؤسسة الوطنية للاستخدام

ونقلهم إلى ملاك وزارة العمل، وعن كيفية إجراء هذا النقل عن طريق التعاقد أم عن طريق التعيين بمرسوم، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٦٧٣ الموجه إلى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/٩/٨، وفي معرض بيان رأيه في طلب وزارة العمل الموافقة على استخدام مفتشي عمل ومحررين ومدخلي معلومات عن طريق التعاقد المباشر، أن رأى ومجمل الأسباب الواردة في متن كتابه المذكور، عدم الموافقة على طلب وزارة العمل باعتبار أن الوظائف التي تطلب التعاقد عليها هي وظائف ملحوظة في الملاك ولا يوجد نص قانوني يجيز اشغالها عن طريق التعاقد.

وبما أن هذا المجلس وبكتابه رقم ٢٠١٦/١٦٧٣ الموجه إلى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/٢/٢٣ عاد وأكد رأيه المبين بكتابه رقم ١٦٧٣ تاريخ ٢٠١٦/٩/٨ الآنف الذكر لا سيما لجهة اللجوء إلى التعاقد المباشر على مهام مفتش عمل من الفئة الثالثة ومفتش عمل مساعد من الفئة الرابعة دون مباراة يخالف الأحكام القانونية النافذة ولا سيما منها أحكام القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ المتعلق بتعديل المادة ٨٧ من نظام الموظفين التي أخضعت كل تعاقد تجريه الإدارات العامة لشرط اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، وأشار المجلس في كتابه أنه بصدد تعيين مفتشي عمل في وزارة العمل من خريجي الدورة ٢٣ في الدرجة العليا من فرع الإعداد في المعهد الوطني للإدارة، كما أنه سيعمد إلى ملء المراكز الشاغرة لوظيفتي محرر ومدخل معلومات في الوزارة المذكورة عن إجراء مباراة لهاتين الوظيفتين لصالح كافة الإدارات العامة، وأن مجلس الخدمة المدنية قد أجرى مؤخراً مباراة للتعيين في بعض الوظائف الشاغرة لوزارة العمل ومن بينها لوظيفة مفتش عمل طبيب عدد ٢ ومفتش عمل مهندس عدد ١ وأن تعيين هؤلاء هو بانتظار صدور مرسوم التعيين بهذا الشأن.

وبما أن مجلس الوزراء أصدر القرار رقم ١٦ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٧ الذي تضمن نقل الناجحين في المباراة المحررة لصالح المؤسسة الوطنية للاستخدام والمعلنة نتائجها بالقرار الصادر عن

رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٧/٣/٧ إلى ملاك وزارة العمل وإطلاق آلية لإجراء مباراة لملء المراكز الشاغرة في ملاك وزارة العمل عن طريق مجلس الخدمة المدنية.

بناء عليه ،

بما أن وزارة العمل تطلب إبداء الرأي في كيفية نقل الناجحين في المباراة التي جرت لملء بعض الوظائف الشاغرة في ملاك المؤسسة الوطنية للاستخدام إلى ملاك وزارة العمل، وما إذا كان إجراء هذا النقل يتم عن طريق التعاقد أو عن طريق التعيين بمرسوم، مستندة إلى قرار مجلس الوزراء رقم ١٦ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٧ المتضمن الموافقة على نقل الناجحين في المؤسسة الوطنية للاستخدام إلى ملاك وزارة العمل وإطلاق آلية لإجراء مباراة لملء المراكز الشاغرة في ملاك وزارة العمل عن طريق مجلس الخدمة المدنية، ومدلية أن القرار المذكور لم يحدد كيفية هذا النقل.

وبما أنه من العودة إلى قرار مجلس الوزراء رقم ١٦ المطلوب تفسيره، وبعد أن أورد الموافقة على نقل الناجحين في المؤسسة العامة للاستخدام والمقصود الناجحين في المباراة للتعين في المؤسسة المذكورة، أورد عبارة «إلى ملاك وزارة العمل».

وبما أن ذكر ملاك الوزارة على النحو الذي ورد فيه يدل بصورة صريحة وواضحة على أن الغاية من اعتماد لائحة الناجحين المشار إليها أعلاه هي للتعين في الملاك المذكور، إذ أن النقل إلى الملاك مرادف في مفهومه للتعين في حين أن التعاقد يتعارض ولا يأتلف مع الوظائف الملحوظة في الملاك.

وبما أنه، لا بد لهذا المجلس، وعلى اعتبار أن موضوع «النقل من لائحة الناجحين في المباراة التي أجريت لصالح المؤسسة الوطنية للاستخدام إلى ملاك وزارة العمل» لم يعرض على هذا المجلس لأخذ رأيه فيه قبل عرضه على مقام مجلس الوزراء وفقاً للأصول المقررة بهذا الشأن وبالتالي فإن قرار مجلس الوزراء لا يشكل حسماً لخلاف نشأ بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة المعنية بهذا الموضوع (المادة ٩٧ من نظام الموظفين)، وانطلاقاً من حرص هذا المجلس على أن تأتي القرارات الإدارية

المتعلقة بالوظيفة العامة متوافقة ومبدأ الشرعية وتحصيناً لهذه القرارات من الطعن فيها لعله الإبطال لتجاوز حد السلطة، من أن يشير إلى أن اعتماد لائحة الناجحين في مباراة المؤسسة الوطنية للاستخدام ملء بعض المراكز الشاغرة في وزارة العمل ونقل الناجحين منها إلى ملاك الوزارة يواجه صعوبة واستحالة في التطبيق وذلك للاعتبارات التالية:

- ان «نقل الناجحين» في مباراة أجريت لملء مراكز في مؤسسة عامة إلى ملاك إدارة عامة لا يستند إلى أساس قانوني يجيزه، إن أذ النقل ترعاه أحكام المواد ٤١ و ٤٢ و ٤٣ من نظام الموظفين والتي تنحصر فقط بالموظفين المعيّنين في الملاك الذين يتولون مهام وظائفهم، ولم يأتِ أي من أحكام هذا النظام ولا أية نصوص قانونية أخرى على جواز النقل لناجحين في مباراة لم يقترن بنجاحهم فيها بالتعيين، وفي مطلق الأحوال أن النقل غير جائز بين مستخدمي المؤسسات العامة وموظفي الإدارات العامة.

- ان لائحة الناجحين المنوي اعتمادها تعود لمباراة أجريت لصالح المؤسسة الوطنية للاستخدام وقد تناولت التعيين في الوظائف التالية:

- رئيس الدائرة الإدارية - رئيس الدائرة المركزية للاستخدام - رئيس دائرة الرعاية المهنية.
- اختصاصي علم الاحصاء .
- اختصاصي علم اجتماع العمل.
- اختصاص علم الاقتصاد.
- اختصاصي علم النفس التطبيقي متخصص في حقل العمل.
- اختصاصي علم النفس التطبيقي متخصص في التوجيه المدرسي والمهني.
- اختصاصي خدمة اجتماعية.
- اختصاصي علم السكان.
- محرر.
- اختصاصي معلوماتية.
- اختصاصي معلوماتية إدارية.
- سائق.

وأن وزارة العمل قد أفادت بأن الشغور الحاصل لديها في الوظائف أصبح بحاجة إلى حل سريع عبر التعاقد المباشر، وطلبت عرض الموضوع على مجلس الوزراء للموافقة على التعاقد المباشر على مهام مفتشي عمل من الفئة الثالثة ومفتشي عمل مساعدين من الفئة الرابعة من بين الأشخاص الذين تتوفر فيهم بالإضافة إلى شروط التوظيف المنوي التعاقد على مهامها أن يكون مقيماً في نطاق الدائرة الإقليمية في المحافظة، وذلك وفقاً للجدول المدرج في البند المذكور من قرار مجلس الوزراء الآنف الذكر، وأن الوظائف المقترح ملؤها وفقاً لقرار مجلس الوزراء وهي (مفتش عمل ومفتش عمل مساعد) ليست من بين الوظائف التي أجريت المباراة للتعين فيها في ملاك المؤسسة الوطنية للاستخدام، وأن أحد الشروط المطلوبة قانوناً للتعين في الوظائف موضوع طلب الوزارة غير متوفر في الحالة المعروضة، باعتبار أن المادة السابعة من نظام الموظفين التي تشترط في كل طالب وظيفة في إحدى الفئتين الرابعة أو الثالثة أن ينجح في المباراة المؤهلة لها كرسّت مبدأ عاماً يرقى إجراء المباريات وهو مبدأ « تخصيص المباراة » الذي يوجب أن يكون لكل مباراة خصوصيتها التي تتصل بالشروط الخاصة المطلوبة، وبطبيعة مهام الوظيفة التي تجرى المباراة للتعين فيها. وأن الشروط الخاصة للاشتراك في مباراة لوظيفتي مفتش عمل (فئة ٣) ومفتش عمل مساعد (فئة ٤ رتبة أولى) تختلف عن الشروط المطلوبة للوظائف التي جرت المباراة بشأنها لصالح المؤسسة الوطنية للاستخدام ان من ناحية الشروط المطلوبة أو من ناحية طبيعة المهام المحددة لهذه الوظائف.

- ان مجلس الخدمة المدنية قد أعد مشروع مرسوم تعيين طلاب الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الإعداد في المعهد الوطني للإدارة في وظائف من الفئة الثالثة في ملاكات بعض الإدارات العامة، وقد لحظ خمس وظائف لوزارة العمل في مشروع المرسوم المذكور (مفتش عمل عدد (٤) + رئيس دائرة العمل في محافظة لبنان الجنوبي) وجرى إيداعه رئاسة مجلس الوزراء، وأن ملء المراكز الشاغرة لوظيفة مفتش عمل يتعارض وأحكام المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٢٠١٢/٨/٩ وتعديلاته المتعلقة بالوظائف المحجوزة للدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الإعداد / قسم الإدارة العامة والقانون في المعهد الوطني للإدارة والمحددة بموجب المادة الأولى من المرسوم المذكور ومن بينها لوظيفة مفتش عمل في ملاك وزارة العمل، ويُفقد بالتالي خريجي المعهد الوطني للإدارة حقهم في التعيين في هذه الوظائف.

١١ - ١٥ التعاقد مع اختصاصيين في مجال المعلوماتية أو إدارة الأعمال أو المعلوماتية
الإدارية للعمل لدى مديرية المالية العامة: الرأي رقم ٢٠١٦/٢٩٨٠ تاريخ ٢٠١٧/٢/٧ (رئاسة
مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٩٩/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١/٢٥ بيان الرأي في طلب وزارة المالية التعاقد مع اختصاصيين في مجال المعلوماتية أو إدارة الأعمال أو المعلوماتية الإدارية للعمل لدى مديرية المالية العامة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة ان طلب التعاقد المشار اليه قد تمّ عرضه على مجلس الوزراء دون انتظار رأي مجلس الخدمة بهذا الصدد، وقد وافق مجلس الوزراء بقراره رقم ٣٨ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠ على اقتراح وزارة المالية التعاقد مع ٢٠ اختصاصياً في مجال المعلوماتية بالإضافة الى ١٠ متعاقدين في مجال ادارة الاعمال او المعلوماتية الادارية من الذين لديهم خبرة، والمتعاقدين بالساعة مع الوزارة واكتسبوا تجربة في العمل المتخصص لصالح الوزارة.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٩٨٠ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/١١/٤ - وبعد اطلاعه على القرار رقم ٣٨ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠ - قد طلب عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لإعادة النظر في قراره رقم ٢٠١٦/٣٨ وذلك للأسباب المبينة في متن كتاب مجلس الخدمة المدنية الآنف الذكر ولا سيما منها:

- إن إغفال رأي مجلس الخدمة المدنية يشكل مخالفة لصيغة جوهرية تعرض القرارات الادارية التي ستتخذ تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء للإبطال بسبب تجاوز حد السلطة.

- ان استناد وزارة المالية الى قرار مجلس الوزراء رقم ١٤٦ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٩ لإجراء التعاقد المطلوب لا يقع موقعه الصحيح باعتبار ان القرار المذكور قد صدر قبل القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥، وبالتالي فان أي تعاقد اصبح وبعد العمل بهذا القانون يتم بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية.

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ٢٢٠/ص ١ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/١/٢٠ قد أكدت على موقفها بان تعاقدتها مع المعنيين يستند الى موافقة مجلس الوزراء بقراره رقم ٣٨ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠ والى طبيعة الظروف القائمة التي توجب إعطاء مشاريع العقود المرفقة مجراها الايجابي اللازم بالموافقة عليها وقد أوردت الوزارة بكتابها المذكور ما يلي:

- ان ما أبداه مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٢٠١٦/٢٩٨٠ عن ان التعاقد يتم من خلال مباراة يجريها هذا المجلس لا يلغي نصوص دستورية وقانونية لاحقة، وان ما هو غير شرعي في الظروف العادية يصبح شرعياً في الظروف الاستثنائية.

- ان صلاحية الوزير كما هو معلوم ومعروف هي دستورية وقانونية سنداً للمادة ٦٦ من الدستور.

- ان الاوضاع التي تعيشها الادارة اللبنانية من نقص في عدد الموظفين يوجب على الادارة اتخاذ التدابير العاجلة لتأمين استمرارية المرفق العام، وهذه الاستمرارية تنطلق من مبدأ دستوري بالإضافة الى المبادئ القانونية العامة، التي تعلو القوانين.

- ان مجلس الخدمة المدنية قد امتنع (والصحيح تريث) في إبداء رأيه في القضية المعروضة بسبب إحالة القضية الى ادارة الابحاث والتوجيه.

- لا يمكن الاعتداد بقرار لرئاسة مجلس الوزراء (والصحيح تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء) إزاء قرار لاحق صادر عن مجلس الوزراء مجتمعاً.

- انطلاقاً من المادة ٦٦ من الدستور فانه يعود للوزير وحده تقرير "كيفية" تطبيق النصوص القانونية.

- ان موضوع التعاقد المطروح لا يخالف الاصول الجوهرية باعتبار ان هذا التعاقد قد عرض على مجلس الخدمة المدنية الذي أعاده دون إبداء الرأي فيه، مما يعني انه قد تم احترام الاصول الجوهرية.

بناءً عليه،

أولاً: في مدى مراعاة التعاقد المطروح للأصول الجوهرية :

لما كانت النصوص التنظيمية وفي مقدمتها المرسوم رقم ١٠١٨٣/١٩٩٧ التي ترعى التعاقد في الادارات العامة، قد نصت على إحالة طلب الادارات العامة بشأن حاجتها الى التعاقد، الى ادارة الابحاث والتوجيه للتحقق من الحاجة ليصار بعد اكتمال التحقيق - الى اتخاذ القرار النهائي من قبل هيئة مجلس الخدمة المدنية في طلب التعاقد.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية - وتطبيقاً للمرسوم رقم ١٠١٨٣/١٩٩٧ - قد أحال بكتابه رقم ٢٠١٦/٢٧٣٦ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٣ طلب وزارة المالية إجراء التعاقد موضوع البحث الى ادارة الابحاث التوجيه لإجراء التحقيق اللازم وهو لم يمتنع بالتالي عن إبداء رأيه بالقضية ولم يُعد الملف موضوع التعاقد دون ابداء رأيه فيه، بل أعطى القضية المعروضة مجراها القانوني المستحق.

ولما كان إغفال أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية في الحالات التي اوجبت النصوص القانونية هذا الامر يعتبر مخالفة للأصول الجوهرية تشكل سبباً لإبطال القرار المتخذ بهذا الشأن.

ولما كان مجلس الوزراء عندما اتخذ قراره رقم ٢٠١٦/٣٨ لم يكن على بيّنة من ان الموضوع قد عرض على مجلس الخدمة المدنية وأن رأي المجلس لم يصدر بعد بدليل خلو القرار المذكور من اية اشارة الى عرض المعاملة على مجلس الخدمة المدنية لبيان رأيه في موضوع التعاقد المقترح، وبالتالي فإن اغفال رأي هذا المجلس يشكل مخالفة لصيغة جوهرية تعرض القرارات الادارية التي ستتخذ تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء للإبطال بسبب تجاوز حد السلطة.

ثانياً : في الصلاحية الدستورية للوزير سنداً للمادة ٦٦ من الدستور:

لما كانت الوزارة تدلي انه وانطلاقاً من الصلاحية الدستورية المقررة بموجب المادة ٦٦ من الدستور التي تنيط بالوزير صلاحية تطبيق القوانين والانظمة، فانه يعود للوزير وحده كيفية تطبيق النصوص القانونية، وانه تم عرض التعاقد المقترح على مجلس الوزراء الذي وافق على طلب الوزارة .

ولما كانت المادة ٦٦ من الدستور اللبناني تنص على ان يتولى الوزراء ادارة مصالح الدولة ويناط بهم تطبيق الانظمة والقوانين كل بما يتعلق بالأمور العائدة الى ادارته وبما خص به.

ولما كان تولي الوزير تطبيق القوانين والانظمة فيما يتعلق بالأمور العائدة الى ادارته وبما خص به يعني تطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية تطبيقاً صحيحاً وعلى النحو الذي نصت عليه هذه الاحكام.

ولما كانت المادة ١٢ من الدستور تنص على ان لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة ولا ميزة لاحد على الآخر الا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون.

ولما كانت الاحكام الدستورية قد وضعت مبدأ عاماً يولي لكل لبناني حق تولي الوظيفة العامة على قاعدة الاستحقاق والجدارة واحالت امر وضع شروط تنظيم هذا الحق الى المشتري.

ولما كان المشتري، وتكريساً للقاعدة الدستورية اعلاه، وضع في القانون رقم ٢٣/٢٠٠٨ شرطاً لتولي مهام عبر التعاقد يتمثل بوجوب اجتياز مباراة لهذه الغاية مستهدفاً عبرها تحقيق المساواة والاستحقاق والجدارة.

ولما كان نص القانون رقم ٢٣/٢٠٠٨ واضحاً وصريحاً لا يحتمل التفسير أو التأويل أو سلطة استئنائية أو كيفية في التطبيق، الامر الذي يستدعي تطبيقه على النحو الذي شرع له.

وعليه، وبالاستناد الى ما تقدم، وتطبيقاً للأحكام القانونية الواردة في الدستور وفي القانون رقم ٢٣/٢٠٠٨ فإن حصر التعاقد بأشخاص ارتبطوا مع الادارة بعمل على اساس الساعة وإجراء التعاقد دون مباراة كما يوجب المشتري، يخالف القانون كما يخالف مبدأي العدالة والمساواة بين جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة.

ولما كان ما رآه مجلس الخدمة المدنية في وجوب تطبيق القانون رقم ٢٣/٢٠٠٨ لجهة اجتياز مباراة للتعاقد المقترح ليس من شأنه التعرض لصلاحيات الوزير الدستورية بل يتقاطع مع هذه الصلاحية في جزء كبير من مضمونها وهو تطبيق القوانين والانظمة.

ثالثاً: في الظروف الاستثنائية:

لما كانت وزارة المالية بكتابها رقم ٢٢٠/ص١/٢٠١٧ تستند الى الظروف الاستثنائية، معتبرة ان هذه الظروف تضيي الشرعية على التعاقد المقترح حيث ورد في كتابها "ان ما هو غير شرعي في الظروف العادية يصبح شرعياً في الظروف الاستثنائية".

ولما كان كل من الفقه والاجتهاد يعتبر أن الظروف الاستثنائية هي الظروف الشاذة الخارقة التي تهدد السلامة العامة والامن والنظام في البلاد وتعرض كيان الامة للزوال، وهي الحالة التي تكون فيها سلامة البلاد أو أمنها أو استقرار نظامها الدستوري أو حياة المواطنين فيها مهددة بأخطار جدية مدممة يستحيل معها على السلطة الادارية استعمال الصلاحيات والقواعد المقررة بمقتضى القانون العادي، وتنشأ هذه الظروف عادة عن الحروب والثورات وعن الظروف الحرجة والخطيرة كالأزمات في زمن السلم وتشكل تهديداً للنظام العام أو الامن.

ولما كان الاجتهاد الاداري قد فرض لقيام الظروف الاستثنائية ان تكون السلطة الصالحة امام استحالة مادية وقانونية، واصبحت عاجزة عن تأمين الصالح العام بالأدوات القانونية العادية.

ولما كان تحقق ظروف تتسم بطابع استثنائي أكيد وواضح على النحو الذي وضعه الفقه والاجتهاد يشكل شرطاً جوهرياً من شروط تطبيق نظرية الظروف الاستثنائية والذي وحده يبرر للسلطة الادارية خروجها عن مبدأ الشرعية العادية.

ولما كانت وزارة المالية بكتابها رقم ٢٠٢/٢٠١٧/ص قد أدلت بالأوضاع التي تعيشها الادارة اللبنانية والنقص في عدد الموظفين والعاملين لديها وعدم رفد الادارة بعاملين يجتازون المباريات المفروضة قانوناً.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية قد اجرى مباريات عديدة لصالح وزارة المالية.

ولما كان يتبين ان المباراة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية لصالح المركز الالكتروني التابع لوزارة المالية والتي أعلنت نتائجها بالقرار رقم ٢/٨٤١ تاريخ ٢٠١٤/١١/١٧، فيها العديد من الاختصاصات التي تطلب الوزارة في المعاملة الحاضرة التعاقد عليها، وكان بإمكان الوزارة في حينه تلبية حاجتها من لائحة الناجحين المعلنة بالقرار رقم ٢/٨٤١ المذكور وفقاً للأصول المرعية الإجراء، رغم ان مهلة السنتين على إعلان لائحة الناجحين المشار إليها لم تكن قد انقضت بعد بتاريخ الكتاب الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء في ٢٠١٦/٩/٢٨ موضوع طلب التعاقد المقترح.

ولما كان لا يوجد ما يعوق إجراء مباريات جديدة لصالح وزارة المالية لتأمين حاجتها باعتبار ان السلطة التي تجيز إجراء هذه المباريات - وهي مقام مجلس الوزراء - قائمة وتمارس صلاحياتها بصورة اعتيادية، كما ان الجهة التي تُجري المباريات - وهي مجلس الخدمة المدنية - ايضاً قائمة وهي مستمرة في اجراء المباريات بصورة اعتيادية ودون تباطؤ ملبية حاجة جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحياتها لملء المراكز الشاغرة فيها، مما ينفي عن الاسباب المدلى بها من نقص في عدد الموظفين والاوزاع التي تعيشها الادارة الطابع الاستثنائي، وينتفي معها تحقق شروط تطبيق نظرية الظروف الاستثنائية.

كما أشار مجلس الخدمة المدنية الى ان التعاقد دون اجتياز مباراة كما ينص عليه القانون يشكل سابقة غير محمودة النتائج، يخشى ان يبنى عليها مما يعني قيام كل ادارة على حدة باختيار المتعاقدين لديها، علماً ان هذا المجلس لم يتقاعس يوماً عن تلبية حاجات اي من الادارات العامة الى موظفين جدد وتعبئة الشواغر لديها سواء بالتعيين او بالتعاقد من خلال المباريات، وإذ يبدي استعداداه لإجراء مباراة لتلبية حاجة وزارة المالية.

رابعاً: في تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥/٢٠٠٨:

لما كانت المادة ٦٤ من الدستور قد أناطت برئيس مجلس الوزراء متابعة اعمال الادارات والمؤسسات العامة والتنسيق بين الوزراء وإعطاء التوجيهات العامة، بما يشمل كل الوزراء انطلاقاً من السياسة العامة للحكومة لضمان حسن سير العمل.

ولما كان دولة رئيس مجلس الوزراء في التعميم رقم ٢٥/٢٠٠٨ قد طلب الى مجلس الخدمة المدنية والى جميع الادارات العامة وجوب التقيد بأحكام المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٥/٩/٢٠٠٨ وعدم اجراء اي تعاقد الا من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول وكلف التفتيش المركزي، مراقبة حسن تطبيق هذا التعميم، واتخاذ التدابير والاجراءات القانونية بشأن اي تعاقد يجري خلافاً للأحكام القانونية الواردة اعلاه، على ان يتحمل كل مخالف لأحكام هذا التعميم ومراقب عقد النفقات المسؤولية بأمواله الخاصة فضلاً عما تستوجبه القوانين والأنظمة المرعية الاجراء من تدابير بهذا الصدد، كما ورد في التعميم المذكور "ان كل تعاقد مهما كان نوعه او شكله يتم

خلافاً للأحكام الجديدة للمادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ يعتبر بالنتيجة باطلاً بطلاناً مطلقاً وعدم الوجود".

ولما كان الإدلاء بأنه لا يمكن الاعتداد "بقرار لرئاسة مجلس الوزراء إزاء قرار لاحق صادر عن مجلس الوزراء مجتمعاً"، يخرج عن سياق البحث موضوع المسألة الراهنة، باعتبار أن هذا المسألة لا تتعلق بالمقارنة بين قرار صادر عن رئيس مجلس الوزراء في قضية معينة وقرار صادر عن مجلس الوزراء في القضية ذاتها، إنما جرى التطرق الى التعميم الصادر عن رئيس مجلس الوزراء في إطار تطبيق احكام قانون نافذ.

وبما أنه لا يمكن التذرع بقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٦/٣٨ والسير بالتعاقد المقترح الا في الحالة التي يكون فيها مجلس الخدمة المدنية قد ابدى رأيه في المعاملة رافضاً طلب الوزارة ومخالفراً رأيها بحيث يكون مجلس الوزراء على بينة من هذا الخلاف في الرأي، فان قرار مجلس الوزراء، وبعد اطلاعه على رأي كل من الادارة ومجلس الخدمة المدنية، يكون حينها حاسماً لهذا الخلاف وذلك تطبيقاً لأحكام المادة ٩٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ التي تنص على أنه: "اذا حصل خلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة المختصة فيما يتعلق بتطبيق احكام هذا المرسوم الاشتراعي يعرض الامر على مجلس الوزراء للبت فيه" وفي هذه الحال، يكون مجلس الخدمة المدنية في موقف المنفذ لقرار مجلس الوزراء الحاسم لهذا الخلاف في الرأي تطبيقاً للمادة ٩٧، الامر غير المتوافر في القضية المعروضة لجهة انتفاء وجود رأي مجلس الخدمة المدنية المخالف عندما صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨ اعلاه.

أما وقد رأى مجلس الخدمة المدنية في كتابه رقم ٢٩٨٠ تاريخ ٢٠١٦/١١/٤، وفي المعاملة موضوع البحث، ان التعاقد المطروح يشكل مخالفة جوهرية للأحكام التي ترعى التعاقد المكرسة بالدستور وبالقانون رقم ٢٠٠٨/٢٣، فإن هذا المجلس، وبحكم النصوص القانونية التي أولته صلاحية اجراء رقابته على مدى انطباق المعاملات التي تعرض عليه على احكام القانون، واحتراماً للقوانين النافذة والملزمة التي تنص على اعتبار رأي هذا المجلس هو صيغة جوهرية يجب ان يقترن بها القرار عند صدوره، وصوناً لدوره، وحفاظاً على مبدأ الشرعية،

يعرض ما تقدم، للتفضل بالاطلاع، وعرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لاتخاذ ما يراه مناسباً وذلك عملاً بأحكام المادة ٩٧ من نظام الموظفين .

١١ - ١٦ عدم الموافقة على تعديل المهام التعاقدية لعدم حيازة الإجازة الجامعية المطلوبة قانوناً عند التعاقد: الرأي رقم ٢١٨ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٢ (وزارة التربية والتعليم العالي) .

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٢٠١٧/٧٤ تاريخ ٢٠١٧/١/٢١ الموافقة على تعديل مهام متعاقدة لديها من محرر إلى مهام مماثلة لوظائف من الفئة الثالثة. أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٤٩ تاريخ ٢٠٠٣/٥/٢٤ جرى إلحاق الآنسة ---، متعاملة في وزارة الثقافة ومعتبرة من الفائض في حينه بوزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتعليم العالي - للقيام بمهام محرر.

وتبين انه بموجب عقد الاتفاق المؤرخ في ٢٠٠٣/١٠/٣ تم التعاقد بين الدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير التربية والتعليم العالي والآنسة --- للقيام لدى المديرية العامة للتعليم العالي بمهام محرر وذلك بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٧٦٩ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٤ وقد تم تحديد التعاقد معها تبعاً لغاية ٢٠١٦/١٢/٣١.

وتبين من ملف المعاملة بأن الآنسة --- حازت على إجازة جامعية في إدارة الاعمال بتاريخ ٢٠١٤/٧/٧، أي بتاريخ لاحق لإلحاقها بالمديرية العامة للتعليم العالي للقيام بمهام محرر تنفيذاً لأحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠، الأمر الذي مقتضاه انه بتاريخ تطبيق احكام هذا المرسوم على صاحبة العلاقة لم تكن تحمل إجازة جامعية ، وبالتالي كان يتعذر قانوناً إلحاقها في حينه للقيام بمهام وظيفة من وظائف الفئة الثالثة.

ولما كان المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ (تعديل المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ (تحديد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين)، قد نص في المادة الثالثة منه

على ما يلي: " مع مراعاة احكام النصوص القانونية الخاصة التي ترعى اوضاع المتعاقدين في الادارات العامة، يمكن تعديل عقد الاتفاق الجاري مع المتعاقد تنفيذاً لأحكام المادة ٨٧ من نظام الموظفين لجهة المهام المتعاقد عليها بعد موافقة طرفي العقد على هذا التعديل، واتخاذ كافة الاجراءات المطلوبة للتعاقد باستثناء المباراة المشار اليها اعلاه، على ان يتم هذا التعديل بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية".

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر على ان التعديل الذي لا يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها مقارنة بمهام الوظائف المماثلة أو المشابهة والذي لا يستتبع أي زيادة في التعويض الشهري للمتعاقد المعني هو تعديل غير جوهري ولا يعتبر بالتالي بمثابة تعاقد جديد، ويمكن بالتالي اجراء هذا التعديل دون الحاجة الى مباراة، الا ان التعديل الذي يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها والذي يستتبع زيادة في التعويض الشهري يعتبر بمثابة تعاقد جديد وهو تعديل جوهري في مضمون العقد وبالتالي يجب ان يتم هذا التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء وذلك تقيداً بأحكام البند ٦ من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٠/٣٨٨٠ المشار اليه اعلاه الذي أوجب " ان يتم التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء".

ولما كانت مهام "محرر" التي تقوم بها حالياً الآنسة --- هي من مستوى مهام "فئة رابعة- رتبة اولى" وان الوزارة تقترح تعديل مهام صاحبة العلاقة بحيث تصبح "مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة"، الأمر الذي يستتبع تغييراً في مستوى المهام التعاقدية ويُعتبر بمثابة تعاقد جديد يستوجب اتباع الاصول المشار اليها اعلاه.

وقد خلّص مجلس الخدمة المدنية إلى أنه لا يسعه الموافقة على تعديل المهام المتعاقد عليها مع الآنسة --- في وزارة التربية والتعليم العالي لتصبح مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة.

١١-١٧ طلب المركز التربوي للبحوث والإنماء التعاقد مع الأجراء العاملين لديه بالفاتورة: الرأي رقم ٤٤٤ تاريخ ٢٠١٧/٣/٩ (رئاسة مجلس الوزراء) .

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٦١١/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٢/١٠ بيان الرأي بطلب وزارة التربية والتعليم العالي الإجازة للمركز التربوي للبحوث والإنماء التعاقد مع العاملين لديه بموجب فاتورة وبأجر يومي وتحويلهم الى متعاقدين عاديين في المركز دون ان يرتب ذلك اية نفقات مالية اضافية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة ٤٠ من المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة) قد نصت على انه "يقتضى كل من مصرف لبنان والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتعاونية موظفي الدولة والمجلس الوطني للبحوث العملية ومجلس تنفيذ المشاريع الانشائية ومجلس تنفيذ المشاريع الكبرى لمدينة بيروت والجامعة اللبنانية والمركز التربوي للبحوث والإنماء خاضعاً لقانون انشائه وللنصوص التنظيمية الصادرة تطبيقاً له".

ولما كانت المادة ٢٩ من المرسوم رقم ٣٠٨٨ تاريخ ١٩٧٢/٤/١١ (نظام موظفي ومستخدمي المركز التربوي للبحوث والإنماء....) تنص على ان " تطبق القوانين والانظمة العائدة لهيئات الرقابة (ديوان المحاسبة، مجلس الخدمة المدنية، التفتيش المركزي، المجلس التأديبي العام) في كل ما لا يتعارض صراحة مع قانون انشاء المركز وانظمتة".

ولما كانت المادة ١٣ من المرسوم رقم ٧٢/٣٠٨٨ المشار اليه اعلاه تنص على ان "لا يعين احد الا في وظيفة شاغرة في ملاك المركز ومرصد لها اعتماد خاص في الموازنة ووفقاً للأصول المحددة في انظمة المركز. يجري التعيين في الدرجة الاخيرة من الفئة باستثناء تعيين المتعاقدين المتفرغين في وظائف الملاك الفني دون سواها، حيث يجوز عدم التقيد بمبدأ التعيين في الدرجة الاخيرة وفي هذه الحالة يشترط موافقة مجلس الخدمة المدنية ومجلس الوزراء على نصوص التعيين...".

ولما كان النظام العام للمؤسسات العامة قد استثنى من أحكامه المركز التربوي للبحوث والانماء كمؤسسة عامة وظل خاضعاً لقانون انشائه وانظمته الخاصة، وبالتالي فإن المركز لا يخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية الشاملة في ما خص اوضاع العاملين فيه باستثناء الحالة المنصوص عليها في المادة ١٣ من المرسوم رقم ٧٢/٣٠٨٨.

ولما كانت المادة ٥٤ من القانون رقم ٥٨٣ من الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠٠٤ قد نصت على ما يلي: "مع مراعاة احكام التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة وأحكام القوانين والانظمة بما فيها الاحكام المتعلقة بالرواتب والاجور التي ترعى المؤسسات العامة الاخرى والمجالس والهيئات والصناديق العامة التي لا تخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية، يتم التعيين والتعاقد في هذه المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة- باستثناء مصرف لبنان- بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين أو الاستخدام في كل منها".

ولما كان يتبين من كتاب وزارة التربية والتعليم العالي المذكور في المرجع اعلاه أنها تطلب الإجازة للمركز المذكور تحويل العاملين لدى المركز بموجب فاتورة وبأجر يومي الى متعاقدين عاديين، وبالتالي فهو مشمول بأحكام المادة ٥٤ المذكورة، الامر الذي يستدعي لإنجاز هكذا تعاقد اجتياز مباراة بهذا الشأن يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول المقررة قانوناً.

ولما كان عدم ترتيب أية نفقات مالية على المركز من جراء المشروع المقترح بتحويل العاملين لديه (بموجب فاتورة وبأجر يومي) الى متعاقدين عاديين ليس من شأنه أن يبرر مخالفة الاصول المقررة بنص تشريعي صريح والمنصوص عليها في المادة ٥٤ المذكورة.

١١ - ١٨ عدم جواز التعاقد إلا بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية:

أ - الرأي رقم ٧٢٠ تاريخ ٢٠١٧/٤/٥ (بلدية برج حمود)

بشأن طلب بلدية برج حمود بكتابها رقم ٨٢/ص تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٤ أخذ موافقة هذا المجلس على مشروع عقد الاتفاق الموقع بين بلدية برج حمود والمهندسة المعمارية الآنسة --- للقيام بمهام الدائرة الفنية في البلدية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان التعاقد المقترح بين بلدية برج حمود والآنسة --- هو تعاقد جديد بين البلدية وصاحبة العلاقة.

ولما كان قد صدر بتاريخ ١٩٩٧/٥/٢ المرسوم رقم ١٠١٨٣ الذي حدد أصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين، وقد نص في المادة الثامنة منه على ما يلي: " تطبق احكام هذا المرسوم، بالإضافة الى الادارات العامة، على التعاقد الحاصل بعد العمل بهذا المرسوم في المؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية " .

ولما كانت بلدية برج حمود هي من البلديات الخاضعة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية وتستند في التعاقد الذي تجريه مع اشخاص للقيام بمهام محددة لديها الى احكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ /٩٧ المشار اليه اعلاه.

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ القانون رقم ٢٣ الذي عدّل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) حيث نصت المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ الأنف الذكر على ما يلي:

" تعدل المادة /٨٧/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) وفقاً لما يلي:

يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف او مؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية وفي نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول".

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى انه وبموجب نص القانون رقم ٢٣/٢٠٠٨ صار ممنوعاً التعاقد خارج نطاق مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم السير بالتعاقد المقترح مع المهندسة المعمارية الآنسة --- لمخالفته الأحكام القانونية التي ترعى التعاقد والمشار إليها اعلاه.

ب - الرأي رقم ٣٣٠٢ تاريخ ٢٦/١٢/٢٠١٧ (وزارة المالية) .

بشأن طلب وزارة المالية بكتابتها رقم ٥٠١٩/ص١ تاريخ ٢٧/١١/٢٠١٧ أخذ موافقة هذا المجلس على مشروع عقد اتفاق مع السيد --- للقيام بمهمة اختصاصي في مجال المعلوماتية في وزارة المالية - مديرية المالية العامة وللقيام بالمهام والمسؤوليات التي يتولاها موظف الفئة الثالثة وبتعويض شهري قدره /٣,٢٠٠,٠٠٠.ل.ل. أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين انه سبق لوزارة المالية ان طلبت بكتابتها رقم ٤٥٥٥ تاريخ ٢٩/١٠/٢٠١٦ ورقم ٤٥٧٢/ص تاريخ ٣١/١٠/٢٠١٦ من مجلس الخدمة المدنية الموافقة لها على التعاقد مع ٦ اختصاصيين في مجال ادارة الاعمال وفي مجال المعلوماتية، وذلك سنداً الى قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨ تاريخ ٢٠/١٠/٢٠١٦.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٣٨ تاريخ ٢٠/١٠/٢٠١٦ قد وافق على طلب وزارة المالية التعاقد مع اختصاصيين بالمعلوماتية عدد ٢٠، بالإضافة الى متعاقدين في مجال ادارة الاعمال او المعلوماتية الادارية عدد ١٠ من الذين لديهم خبرة والمتعاقدين بالساعة مع الوزارة.

ولما كان طلب التعاقد المشار اليه قد تم عرضه على مجلس الوزراء الذي وافق بقراره رقم ٣٨/٢٠١٦ على هذا التعاقد دون انتظار رأي مجلس الخدمة المدنية بهذا الصدد حيث كانت قد احيلت نسخة عن ملف المعاملة الى ادارة الابحاث والتوجيه بالكتاب رقم ٢٧٣٦/٢٠١٦ تاريخ ٣/١٠/٢٠١٦ لإجراء التحقيق حول المهام والاعداد المطلوبة ومدى الحاجة إليها.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٩٨٠ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/١١/٤ - وبعد اطلاعه على القرار رقم ٣٨ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠ - قد طلب عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لإعادة النظر في قراره رقم ٢٠١٦/٣٨ وذلك للأسباب المبينة في متن كتاب مجلس الخدمة المدنية الآنف الذكر ولا سيما منها:

- إن إغفال رأي مجلس الخدمة المدنية يشكل مخالفة لصيغة جوهرية تعرض القرارات الادارية التي ستتخذ تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء للإبطال بسبب تجاوز حد السلطة.

- ان استناد وزارة المالية الى قرار مجلس الوزراء رقم ١٤٦ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٩ لإجراء التعاقد المطلوب لا يقع موقعه الصحيح باعتبار ان القرار المذكور قد صدر قبل القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥، وبالتالي فان أي تعاقد اصبح وبعد العمل بهذا القانون يتم بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٦/٢٩٨٠ تاريخ ٢٠١٧/٢/٧ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء قد أكد ان حصر التعاقد بأشخاص ارتبطوا مع الادارة بعمل على اساس الساعة وإجراء التعاقد دون مباراة كما يوجب المشتري يخالف القانون كما يخالف مبدأي العدالة والمساواة بين جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة.

كما أكد هذا المجلس بكتابه رقم ٢٠١٦/٢٩٨٠ المذكور اعلاه بان التعاقد دون اجتياز مباراة على نحو ما ينص عليه القانون يشكل سابقة غير محمودة النتائج، يخشى ان يبنى عليها مما يعني قيام كل ادارة على حدة باختيار المتعاقدين لديها، علماً ان هذا المجلس لم يتقاعس يوماً عن تلبية حاجات اي من الادارات العامة الى موظفين جدد وتعبئة الشواغر لديها سواء بالتعيين او بالتعاقد من خلال المباريات، وإذ يبدي استعداداه لإجراء مباراة لتلبية حاجة وزارة المالية.

ولما كان هذا المجلس قد طلب بكتابه رقم ٢٩٨٠ تاريخ ٢٠١٦/١١/٤ - ولجمل الاسباب الواردة فيه - عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لإعادة النظر بقراره رقم ٣٨ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠.

ولما كان مشروع عقد الاتفاق يشكل مخالفة جوهرية للأحكام التي ترعى التعاقد والتي أوجبت على الادارة إخضاع كل تعاقد تجريه لشرط المباراة وفقاً لما نص عليه القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥.

ولما كان دولة رئيس مجلس الوزراء في التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر عنه بتاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦ أكد على عدم إجراء أي تعاقد إلا من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول وكلف التفتيش المركزي، مراقبة حسن تطبيق هذا التعميم، واتخاذ التدابير والاجراءات القانونية بشأن اي تعاقد يجري خلافاً للأحكام القانونية الواردة اعلاه، على ان يتحمل كل مخالف لأحكام هذا التعميم ومراقب عقد النفقات المسؤولية بأمواله الخاصة فضلاً عما تستوجبه القوانين والأنظمة المرعية الاجراء من تدابير بهذا الصدد، كما ورد في التعميم المذكور "ان كل تعاقد مهما كان نوعه او شكله يتم خلافاً للأحكام الجديدة للمادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ يعتبر بالنتيجة باطلاً بطلاناً مطلقاً وعدم الوجود".

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ القانون رقم ٤٦ الذي منع في المادة الواحدة والعشرين منه جميع حالات التوظيف والتعاقد إلا بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تحقيق تجريه إدارة الابحاث والتوجيه.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء كل ما تقدم، رأى أنه يتعذر السير بالتعاقد موضوع البحث لمخالفته الاحكام القانونية التي ترعى التعاقد في الادارات العامة وتعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٨/٢٥.

١١-١٩ التعاقد بدلاً من تعاقد جرى فسخه، يعتبر تعاقدًا جديدًا يخضع لأحكام القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ : الرأي رقم ٩٧٢ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٩ (وزارة العمل)

بشأن طلب وزارة العمل بكتابها رقم ٣/١١١٠ تاريخ ٢٠١٧/٤/٥ الموافقة لها على مشروع عقد الاتفاق مع الآنسة --- للقيام بمهام مدخل معلومات في الوزارة بعد فسخ عقد الاتفاق مع الآنسة ---، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت وزارة العمل تطلب بكتابها رقم ٣/١١١٠ تاريخ ٢٠١٧/٤/٥ الموافقة على التعاقد مع الآنسة --- للقيام بمهام مدخل معلومات بعد فسخ العقد مع الآنسة --- بناءً لطلبها، مشيرةً الى ان مجلس الوزراء كان قد وافق بقراره رقم ١١ تاريخ ٢٠٠٤/١٢/٩ على تعاقد الوزارة مع أربعة عشر مدخل معلومات لإدخال طلبات إجازات العمل نظراً للضرورة.

ولما كان قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٤/١١/١١ الآنف الذكر قد استنفد مفعوله بعد ان أتمت وزارة العمل التعاقد مع الاربعة عشر مدخل معلومات، وبالتالي فانه لا يجوز الاستناد في التعاقد المقترح الى قرار مجلس الوزراء رقم ٧٤ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٠ باعتبار انه سبق لوزارة العمل ان استندت الى هذا القرار في التعاقد الذي أجرته عام ٢٠٠٩ على نحو ما هو مبين في متن قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٥٠ تاريخ ٢٠٠٩/١/١٩ .

ولما كانت المادة ٨٧ من نظام الموظفين، المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥، تنص على ما يلي: "يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محدّدة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف او مؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصّصة لهذه الغاية وفي نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول".

ولما كان القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ ، الذي يرمى التعاقد الذي تجريه الادارات العامة، قد فرض اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية، ممّا يعني ان المشتري قد اراد اخضاع كل تعاقد تجريه الادارات العامة لشروط المباراة واولى مجلس الخدمة المدنية إجراء هذه المباراة.

وبما ان القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ تضمن قاعدة عامة لا يمكن الخروج عنها الا بنص تشريعي صريح عملاً بقاعدة موازنة الصيغ.

لذلك، ولكل ما تقدم، فان مجلس الخدمة المدنية ، وبحكم النصوص التي أنشأته واولته صلاحية اجراء رقابته على مدى انطباق المعاملات التي تعرض عليه على احكام القانون، يرى عدم الموافقة على مشروع عقد الاتفاق.

١١-٢٠ عدم جواز تعديل التعويض الشهري لمتعاقد كان معتبراً من الفائض: الرأي رقم ٨٦٤ تاريخ ٢٢/٤/٢٠١٧ (وزارة الداخلية والبلديات - محافظة لبنان الشمالي)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات - محافظة لبنان الشمالي بكتابها رقم ٩٣٨/م/٢٠١٧ تاريخ ٢٢/٣/٢٠١٧ بيان رأي هذا المجلس في طلب المتعاقدة في قائممقامية قضاء --- تصحيح تعويضها الشهري. أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان التعاقد في الاساس يبنى على حاجة الادارة وان تحديد التعويض الشهري المستحق للمتعاقد يتم في ضوء المهام المتعاقد عليها والاحكام القانونية المرعية الاجراء .

وبما ان القرار الصادر عن مجلس الخدمة المدنية رقم ١٣٩٨ تاريخ ٢٤/١٢/٢٠٠٥ الذي تضمن الحاق صاحبة العلاقة بوزارة الاقتصاد والتجارة بصفة متعاقدة على مهام كاتب او محرر قد نص في مادته الثانية على ان تنظم وزارة الاقتصاد والتجارة مشروع عقد اتفاق معها يكرس فيه وضعها وتحدد تعويضاتها ومهامها وفقاً للأسس المنصوص عنها في المادة الثانية عشرة من المرسوم رقم ٥٢٤٠/٢٠٠١ .

وبما ان وزارة الاقتصاد والتجارة لم تنظم مشروع عقد اتفاق مع صاحبة العلاقة وذلك لانتهاء الحاجة ، وقد جرى بموجب القرار الصادر عن هذا المجلس رقم ١٦٧٩ تاريخ ٢٣/١٢/٢٠٠٦ حذف اسم صاحبة العلاقة من القرار رقم ١٣٩٨/٢٠٠٥ والحاقها بوزارة الداخلية والبلديات -محافظة لبنان الشمالي - قائممقامية قضاء زغرتا بصفة متعاقدة على مهام اعمال قلمية ضمن مهام مماثلة لمهام وظيفة من وظائف الفئة الخامسة ، وذلك في ضوء حاجة قائممقامية قضاء زغرتا الى من يقوم بمهام اعمال قلمية لديها، وقد جرى التعاقد مع الآنسة --- تبعاً لذلك بموجب عقد الاتفاق رقم ٩٩٨/ص.م تاريخ ١٩/٧/٢٠٠٧ .

وبما انه جرى احتساب التعويض الشهري لصاحبة العلاقة في عقد الاتفاق رقم ٩٩٨/ص.م/٢٠٠٧ على اساس رواتب الوظيفة المماثلة للمهام المتعاقدة عليها المحددة في الجدول رقم ١١ الملحق بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١١/٥/١٩٩٨ العائد لوظائف الفئة الخامسة مع الأخذ بعين الاعتبار سنوات استخدام صاحبة العلاقة السابقة في وزارة الاعلام ، وذلك تطبيقاً لأحكام الفقرة (٢) من البند ثانياً من المادة ١٢ من المرسوم رقم

٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (تحديد الفاض) التي تنص على ان "يحدد التعويض الشهري لكل من المعنيين بأحكام البند ثانياً من هذه المادة وفق احكام الانظمة النافذة مع الاخذ بالاعتبار ما يلي :

- مستوى الوظيفة المماثلة مهامها للمهام التي يكلف القيام بها .
- سنوات خدمته السابقة بإعطائه ما يوازي درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات قبل الحاقه بمركز العمل الجديد وذلك في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة المشابهة لمهامه الجديدة ."

وبما ان احكام الفقرة (٢) من البند ثانياً من المادة ١٢ المذكورة أعلاه تطبق على المتعامل الفاض عند اجراء التعاقد معه لأول مرة، وان تعديل مهام المتعاقد الذي كان فائضاً والتعاقد معه على مهام جديدة من مستوى اعلى يخضع للمبادئ العامة والاصول المرعية الاجراء المتعلقة بتعديل التعويض .

وبما ان تعديل مهام صاحبة العلاقة بموجب عقد الاتفاق رقم ٩٠٩/ص.م تاريخ ٢٠١٢/١٠/٣١ من مهام اعمال قلمية الى مهام مستكتب وهي مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة-الرتبة الثانية، استتبع اجراء تعديل في التعويض الشهري لصاحبة العلاقة تم احتسابه بالاستناد الى التعويض الذي كانت تتقاضاه في حينه والى رواتب وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية - المدرجة في الجدول رقم ٩ الجديد الملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ .

وبما انه لجهة ما ورد في كتاب صاحبة العلاقة من وجود حالات مماثلة لحالتها قد تم رفع تعويض اصحابها، فان هذا الادلاء لم يقتزن بأي مستند يمكن هذا المجلس من التحقق من صحته وقانونيته، وفي مطلق الاحوال فإن المساواة هي في تطبيق القانون تطبيقاً صحيحاً وليس في مخالفته.

وبما ان احتساب التعويض الشهري المستحق لصاحبة العلاقة عند التعاقد معها لأول مرة على مهام قلمية قد تم تطبيقاً لأحكام الفقرة (٢) من البند ثانياً من المادة ١٢ من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠، كما تم تحديد هذا التعويض عند تعديل التعاقد معها ليصبح على مهام مستكتب وفقاً للأصول المرعية الاجراء .

لذلك، فقد رأى هذا المجلس عدم احقية صاحبة العلاقة بزيادة تعويضها الشهري لعدم استناد الطلب على اساس واقعي وقانوني صحيح .

١١-٢١ عدم الموافقة على تعديل المهام التعاقدية من مهام مماثلة لوظائف من الفئة الرابعة إلى مهام مماثلة لوظائف من الفئة الثالثة: الرأي رقم ١٠٨١ تاريخ ٢٧/٤/٢٠١٧ (وزارة العمل)

بشأن طلب وزارة العمل بكتابها رقم ٣/١٠٦٣ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٩ الموافقة لها على تعديل صفة التعاقد لتعاقد لديها بحيث تصبح من ضمن متعاقدى الفئة الثالثة بدلاً من الفئة الرابعة كونها حائزة على اجازة " إدارة المؤسسات والمعلوماتية الادارية" من المركز الجامعي للتكنولوجيا طرابلس - لبنان وفقاً لما هو مبين في افادة امانة سر لجنة المعادلات للتعليم العالي المؤرخة في ٢٤/١٠/٢٠٠٥ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما انه يتبين من المستندات المرفقة انه جرى بموجب عقد الاتفاق رقم ١/٥٤ تاريخ ٢٤/١١/٢٠٠٥ التعاقد مع السيدة --- للقيام بمهام مدخل معلومات وذلك استناداً الى قرار مجلس الوزراء رقم ١١ تاريخ ٢٠٠٤/١٢/٩ .

وبما ان مهام مدخل معلومات المتعاقد عليها مع صاحبة العلاقة هي مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة - الرتبة الاولى وان الجدول الذي على اساسه يتم احتساب التعويض الشهري لصاحبة العلاقة هو الجدول رقم ٧ الجديد المتعلق بسلاسل رواتب الفئة الرابعة - الرتبة الاولى والملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ .

وبما ان السيدة --- تطلب تعديل صفة التعاقد معها على اعتبار انها حائزة على اجازة جامعية وهذه الاجازة تخولها ان تصبح من متعاقدى الفئة الثالثة وبالتالي فان التعويض الشهري يتم - في هذه الحال - احتسابه على اساس الجدول رقم ٦ الجديد المتعلق بسلاسل رواتب الفئة الثالثة والملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ .

وبما ان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر على أن التعديل الذي يطال عقد التعاقد والذي لا يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها مقارنة بمهام الوظائف المماثلة أو المشابهة والذي لا يستتبع أي زيادة في التعويض الشهري للمتعاقد المعني هو تعديل غير جوهري ولا يعتبر بمثابة تعاقد جديد، ويمكن بالتالي إجراء هذا التعديل دون الحاجة الى مباراة.

إلا ان هذا المجلس يرى أن التعديل الذي يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها والذي يستتبع زيادة في التعويض الشهري يعتبر بمثابة تعاقد جديد وهو تعديل جوهري في مضمون العقد وبالتالي يجب ان يتم هذا التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء ، عملاً بالقانون رقم ٢٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وبما نص عليه البند ٦ من المادة الثانية من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ المعدلة بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ والذي أوجب "أن يتم التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء".

وبما ان التعديل المقترح على مهام السيدة ---، يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها مع صاحبة العلاقة، ويستتبع بالتالي تعديلاً في التعويض الشهري، الأمر الذي يشكل تعديلاً جوهرياً في مضمون العقد.

لذلك فان هذا المجلس، وبلاستناد الى ما تقدم وانسجماً مع رأيه الثابت في هذا الشأن، ييدي رأيه بعدم الموافقة على طلب السيدة --- تعديل صفة تعاقدتها بحيث تصبح على مهام مماثلة لمهام وظائف الفئة الثالثة بدلاً من مهام مدخل معلومات .

١١ - ٢٢ إجراء الرقابة على البنود المدرجة في مشاريع العقود بعد أن بت مجلس الوزراء بالخلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزير المعني بشأن التعاقد: الرأي رقم ١١٣١ تاريخ ٢٠١٧/٥/٥ (وزارة الزراعة) .

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٣٠٤١ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٢ الموافقة على مشاريع عقود اتفاق ترمي إلى تعاقد وزارة الزراعة مع ثلاثة احصائيين للعمل لدى وزارة الزراعة - المديرية العامة للزراعة - مديرية الدراسات والتنسيق - مصلحة الإحصاء والدراسات الاقتصادية لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ قد وافق على طلب وزارة الزراعة التعاقد مع ثلاثة احصائيين من لائحة الناجحين في المباراة التي اجريت لصالح تعاونية موظفي الدولة والمعلنة نتائجها بالقرار رقم ٢/٤١٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٧ على ان يتم احترام تسلسل مراتب النجاح.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٨٦٥ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/١٢/١٤ قد طلب عرض الموضوع مجددا على مقام مجلس الوزراء لإعادة النظر في قراره رقم ٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ على اعتبار انه تم عرض طلب وزارة الزراعة على مقام مجلس الوزراء من دون انتظار نتيجة التحقيق الذي تجريه ادارة الابحاث والتوجيه حول مدى حاجة الوزارة المذكورة الى احصائيين وهو الامر الذي يشكل مخالفة جوهرية للأحكام التي ترعى اصول التعاقد المنصوص عليها في المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته (تحديد اصول التعاقد واحكامه) سيما وان مجلس الوزراء عندما اتخذ قراره رقم ٢٠١٦/٧٣ لم يكن على بيّنة ان الموضوع قد عرض على مجلس الخدمة المدنية بدليل خلو القرار المذكور من اية اشارة الى عرض المعاملة عليه لبيان رأيه في موضوع التعاقد المقترح.

ولما كان السيد وزير الزراعة بكتابه رقم ٢٠١٦/٣/٨٣٢٢ الموجه الى الامانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/١/١٨ قد طلب تأكيد قرار مجلس الوزراء رقم ٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ كي تتمكن وزارة الزراعة من متابعة السير بإجراءات التعاقد مع الاحصائيين الثلاثة من الناجحين في المباراة التي أجريت لصالح

تعاونية موظفي الدولة وفق ما سبق بيانه، مشيراً الى ان استصدار المرسوم اللازم لتعديل ملاك وزارة الزراعة ولحظ وظيفة احصائي فئة ثالثة ليصار بعدها الى اتخاذ الاجراءات اللازمة لإجراء المباريات للتعين فيها، يحتاج الى وقت طويل، وان الامر الذي طلبت الوزارة التعاقد لأجله هو ملح، اذ ان الوزارة بدأت بتطبيق استراتيجيتها منذ العام ٢٠١٥ ولا بد لها من متابعة تنفيذها.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٦١ تاريخ ٢٤/٣/٢٠١٧ قد قرر التأكيد على قراره رقم ٧٣ تاريخ ٢٧/١٠/٢٠١٦ المتعلق بتعاقد وزارة الزراعة مع ثلاثة احصائيين من لائحة الناجحين في المباراة التي اجريت لصالح تعاونية موظفي الدولة والمعلنة نتائجها بتاريخ ٢٧/٧/٢٠١٥.

ولما كانت المادة ٩٧ من نظام الموظفين تنص على ما يلي: "اذا حصل خلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة المختصة فيما يتعلق بتطبيق احكام هذا المرسوم الاشتراعي يعرض الامر على مجلس الوزراء للبت فيه".

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٦١/٢٠١٧ المذكور اعلاه يكون سنداً لأحكام المادة ٩٧ من نظام الموظفين، قد بت الخلاف بين مجلس الخدمة المدنية ووزارة الزراعة لجهة التعاقد موضوع المعاملة الراهنة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى ان بت مجلس الوزراء بالتعاقد على النحو المبين اعلاه، لا يحول دون إجراء مجلس الخدمة المدنية رقابته المقررة قانوناً لجهة دراسة مدى انطباق البنود المدرجة في مشاريع العقود على الاحكام القانونية النافذة.

ولما كانت وزارة الزراعة قد حددت في مشاريع عقود الاتفاق المرفقة التعويض الشهري لكل من اصحاب العلاقة بمبلغ وقدره /١٠١٩٦,٠٠٠ ل.ل. مستندة في ذلك الى الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٣١/١٢/٢٠٠٨ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور في الادارات العامة ...

ولما كان الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٦٣/٢٠٠٨ يعني حصراً الوظائف المدرجة تسمياتها في عنوانه.

ولما كانت وظيفة احصائي المذكورة في الجدول رقم ٥ المشار اليه، هي حصراً وظيفة احصائي في ادارة الاحصاء المركزي، وبالتالي فان الجدول رقم ٦ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب الملاك الاداري العام (الفئة الثالثة) الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ هو الذي يقتضي تطبيقه في التعاقد موضوع البحث، الامر الذي مقتضاه تصحيح التعويض الشهري لكل من اصحاب العلاقة الملحوظ في المادة الثانية من مشاريع العقود المرفقة بحيث يصبح /١,٠٦٠,٠٠٠/ل.ل. مليون وستون الف ليرة لبنانية، وهو يعادل قيمة الراتب الذي أُعطي للإحصائي الذي جرى تعيينه في تعاونية موظفي الدولة بنتيجة نجاحه في المباراة ذاتها التي نجح فيها اصحاب العلاقة، حيث لا يجوز معاملة المتعاقدين المعيّنين بأفضل من معاملة الاحصائيين الذين عينوا في التعاونية.

ولما كان قد صدر عن رئيس مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٦/١/١٤ التعميم رقم ١ المتضمن توصية الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات هذا المجلس بالتقيد وتنفيذ الاحكام والقواعد القانونية المبينة في متنه، وذلك بإدراج مادة في عقود المتعاقدين لديها تتضمن احكاماً مماثلة لتلك الواردة في المادة ٣٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ بحيث تنص على ما يلي:

"يفقد نهائياً الحق في الحصول على تعويض نهاية الخدمة، حتى ولو تمت تصفيته، كل متعاقد ثبت عليه بحكم قضائي: ١ - انه اختلس اموال الدولة.

- ٢ - انه اختلس الامانات الخاصة المودعة لديه، أو المواد المسلمة اليه، التي ينبغي ان يُقدم حساباً عنها.
- ٣ - أنه ارتشى في أمور تتعلق بالمهام المنوطة به.
- ٤ - أنه زور في مستندات رسمية ساعدت على اختلاس أموال الدولة".

ولما كان يقتضي - تبعاً لما تقدم - اضافة مادة الى كل من مشاريع عقود الاتفاق موضوع البحث تكون الخامسة بالترتيب الحالي تنص على ما يلي:

"المادة الخامسة: تطبق على الفريق الثاني، في ما يتعلق بتعويض نهاية الخدمة احكام المادة ٣٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩.

وإعادة ترقيم المواد اللاحقة تبعاً لذلك.

كما يقتضي الاستعاضة عن عبارة " ولا سيما المادة ٨٧ منه " الواردة في آخر الحاشية الاولى من مشاريع العقود المرفقة التي تبنيها على نظام الموظفين بعبارة " ولا سيما المادتين ٨٧ و ٩٧ منه " .

لذلك، وفي ضوء احكام المادة ٩٧ من نظام الموظفين وقراري مجلس الوزراء رقم ٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ ورقم ٦١ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٤ الذي يرفع مشاريع العقود المرفقة، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الإجابة بما تقدم.

١١ - ٢٣ اعتبار تعديل التعويض الشهري، تعديلاً جوهرياً في بنود العقد: الرأي رقم ١٦١٩ تاريخ ٢٠١٧/٧/٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٩٧٧/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٦/١٤ بيان الرأي بطلب وزارة الصحة العامة الموافقة لها على تعديل التعويض الشهري للمتعاقد لدى الوزارة المذكورة السيدة --- ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان التعديل المقترح على عقد اتفاق السيدة --- لجهة تعديل تعويضها الشهري ليصبح /٤,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل بدلاً من /١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل يعتبر بمثابة تعديل جوهري في مضمون العقد ، باعتبار ان التعويض الشهري هو من العناصر الجوهرية في العقد .

ولما كانت وزارة الصحة العامة وعندما تعاقدت لأول مرة مع صاحبة العلاقة وتم تحديد تعويضها الشهري لقاء التعاقد المذكور، انما تم في حينه على اساس المهام التي تم التعاقد عليها مع الأخذ بعين الاعتبار الشهادات التي تحملها صاحبة العلاقة والمطلوبة لهذا التعاقد ، وبالتالي فإن حيازتها على شهادات بعد التعاقد لها لأول مرة ليس من شأنه تعديل مهامها او تغيير التعويض الشهري الذي تتقاضاه باعتبار ان هذا التعويض جاء متناسباً مع المهام التي تعاقدت عليها وان أي تعديل في هذا الشأن هو تعديل جوهري .

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر على ان التعديل الجوهري في عقود الاتفاق القائمة سواء أكان هذا التعديل يستتبع تعديلاً في المهام المتعاقد عليها ام تعديلاً لقيمة التعويض الشهري انما هو بمثابة تعاقد

جديد يستوجب وعملاً بأحكام القانون رقم ٢٣/٢٠٠٨ مباراة يجريها هذا المجلس وفقاً للأصول المرعية الإجراء.

ولما كان التعويض الشهري الذي تتقاضاه حالياً الدكتورة --- والبالغ /١,٥٤٤,٠٠٠/ ل.ل هو راتب الدرجة ٩ من الجدول رقم ٥ الجديد الملحق بالقانون رقم ٢٣/٢٠٠٨ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب الملاك الإداري العام - الفئة الثالثة والمطبق على عدة وظائف من بينها وظيفة طبيب.

ولما كان من شأن تعديل التعويض الشهري للدكتورة --- ليصبح /٤,٥٠٠,٠٠٠/ ل.ل ان يؤدي الى رفع هذا التعويض بما يفوق اضعاف تعويضها الشهري الحالي والبالغ /١,٥٤٤,٠٠٠/ ل.ل، وبالتالي سيتجاوز التعويض الشهري الجديد رواتب وتعويضات الموظفين والمتعاقدين الذين يشغلون وظائف مماثلة لوظيفتها والمدرجة رواتبهم في الجدول رقم ٥ - الجديد حيث أن أعلى راتب في هذا الجدول وهو راتب الدرجة ٢٢ يبلغ /٢,٣٢٧,٠٠٠/ ل.ل.

ولما كان التعويض الشهري المقترح لصاحبة العلاقة يتجاوز مبلغ /٢,٩٨٥,٠٠٠/ ل.ل. وهو الراتب الأعلى في سلسلة رواتب الفئة الثانية المدرجة في الجدول رقم ٤ الجديد والتي من بينها وظائف تعود لطبيب مدير او طبيب رئيس مصلحة، كما انه يتجاوز راتب الدرجة ١٤ من الجدول رقم ٢ الجديد العائد لموظفي الفئة الاولى في مجلس الخدمة المدنية وفي التفتيش المركزي وفي الهيئة العليا للتأديب.

ولما كان تعديل التعويض الشهري للسيدة --- لا يركز الى أي سند قانوني يجيزه بالإضافة الى انه يخلق تفاوتاً كبيراً بين التعويض المقترح لها وبين رواتب الموظفين وتعويضات سائر المتعاقدين لدى وزارة الصحة العامة الذين يقومون بذات المهام (طبيب مفتش) او بمهام مماثلة، مما يؤدي ايضاً الى الشعور بالغبن لدى هؤلاء، سيما وان التعويض المقترح لصاحبة العلاقة لا يصل اليه الموظف برتبة طبيب مدير أو طبيب رئيس مصلحة حتى ولو امضى اكثر من اربعين سنة في الخدمة الفعلية، الامر الذي وان دل على شيء، فإنه يدل على مدى تدني مستوى الرواتب والاجور في القطاع العام ويبين الحاجة الماسة لمعالجة شاملة في هذا الشأن تؤدي الى رفع

العُبن اللاحق بالموظفين الاداريين في هذا القطاع بدل اللجوء الى معالجات جزئية على النحو المعروض في المعاملة الراهنة.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما سبق عرضه ، وانسجاما مع رأيه الثابت بهذا الشأن، أبدى أنه لا يسعه الموافقة على تعديل التعويض الشهري للدكتورة --- وفق ما تقترحه وزارة الصحة العامة.

١١-٢٤ خروج التعاقد على مهام «منسق برنامج الاعتماد والأمراض غير الانتقالية في وزارة الصحة العامة» عن نطاق تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٥/٢٠٠٧: الرأي رقم ١٩٠٩ تاريخ ٢٦/٩/٢٠١٧
(رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتايبها رقم ٢٢٧٦/م.ص تاريخ ١٥/٧/٢٠١٧ ورقم ٢٧٨٢/م.ص تاريخ ١١/٩/٢٠١٧ بيان الرأي بطلب وزارة الصحة العامة الموافقة لها على التعاقد مع السيد --- للعمل بصفة منسق برنامج الاعتماد والأمراض غير الانتقالية - دائرة الرعاية الصحية الأولية. أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت وزارة الصحة العامة تطلب التعاقد مع صاحب العلاقة للقيام بمهام منسق برنامج الاعتماد والأمراض غير الانتقالية - دائرة الرعاية الصحية الأولية وتعويض شهري وقدره /٣،٧٠٠،٠٠٠/ل.ل، مستندة في طلبها الى قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٥ تاريخ ٢٧/١٠/٢٠٠٧.

ولما كان مجلس الوزراء قد وافق بقراره رقم ١٦٥ تاريخ ٢٧/١٠/٢٠٠٧ على تمديد التعاقد مع العاملين في المشاريع والبرامج والوحدات التي كانت تمول جزئياً او كلياً من هبات وقروض خارجية بموجب اتفاقيات مع صناديق او منظمات او هيئات او جهات دولية او اجنبية على ان يكون هؤلاء المتعاقدون لا يزالون فعلياً في خدمة الوحدات والاجهزة الادارية المعنية على ان يسري التمديد من تاريخ انتهاء مدة العمل بالاتفاقية او البرنامج للفترة التي تقتضيها ظروف العمل ، وعلى ان يحدد التعويض الشهري المقطوع للمتعاقد بنسبة ٧٥% من التعويض الشهري الذي يتقاضاه في ظل العمل بالاتفاقية او البرنامج او المشروع .

ولما كان يتبين ان قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٧/١٦٥ يرمي الى تمديد حالات تعاقدية سابقة لصدوره وذلك وفق شروط محددة على نحو ما هو منصوص عليه صراحة في متنه.

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة ان تعاقد وزارة الصحة العامة مع السيد --- وذلك عبر منظمة الصحة العالمية قد جرى منذ العام ٢٠١٣ ، وبالتالي فإن الحالة المعروضة هي حالة تعاقدية قامت بتاريخ لاحق لتاريخ صدور قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٧/١٦٥ ، وعليه فإنها تخرج عن نطاق تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٧/١٦٥ المذكور اعلاه .

ولما كان موضوع المعاملة هو الموافقة على تعاقد الدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير الصحة العامة مع صاحب العلاقة، وهذا الأمر يرقاه القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ الذي ينص على ان التعاقد مع الإدارات العامة اصبح يستوجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول .

ولما كان لا يسع مجلس الخدمة المدنية والحالة هذه السير بالتعاقد موضوع البحث.

لذلك رأى المجلس - سنداً لما تقدم- عدم الموافقة على التعاقد المقترح .

١١- ٢٥ عدم جواز الاعتداد بالنجاح في مباراة سابقة لتعديل المهام التعاقدية: الرأي رقم ٢٢٥١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٤ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٧/١/٢٦٩٥٤ تاريخ ٢٠١٧/٨/١٦ بيان الرأي بتعديل صفة التعاقد لتعاقد لديها لتصبح "صيدلي مفتش" بدلاً من "صيدلي"، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت السيدة --- قد تعاقدت مع وزارة الصحة العامة على مهام صيدلي بموجب عقد الاتفاق الاساسي رقم ١٠١٦١ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢٦ بنتيجة نجاحها في مباراة اجراها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية واعلنت نتائجها النهائية بالقرار رقم ٢/٧٦٤ الصادر عن رئيس ادارة الموظفين بتاريخ ٢٠١٢/١٠/٣١ حيث

حازت صاحبة العلاقة على المرتبة الثانية وكانت ضمن العدد المطلوب للتعاقد الموافق عليه في حينه من قبل ادارة الابحاث والتوجيه ومن قبل مجلس الوزراء.

ولما كان يتبين ان صاحبة العلاقة قد اشتركت ايضا في المباراة للتعاقد على مهام صيدلي مفتش لدى وزارة الصحة العامة المعلنه نتائجها النهائية بالقرار رقم ٢/٢٩٥ الصادر عن رئيس ادارة الموظفين بتاريخ ٢٠١١/١١/٢٤ حيث حازت على المرتبة ٢٣ وكانت خارج العدد الموافق عليه من قبل ادارة الابحاث والتوجيه ومن قبل مجلس الوزراء والمحدد في حينه ب ١٢ صيدلياً مفتشاً.

ولما كان يتبين من المرسوم ٨٣٥٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ المتعلق بتنظيم وزارة الصحة العامة، ان وظيفة صيدلي هي من وظائف الفئة الثالثة - الرتبة الثانية، وان وظيفة "صيدلي مفتش" هي من وظائف الفئة الثالثة - الرتبة الاولى، وبالتالي فإن من شأن التعديل المقترح على عقد اتفاق السيدة --- ان يعدل في مستوى المهام المتعاقد عليها.

ولما كان رأي هذا المجلس قد استقر على ان التعديل في عقد اتفاق المتعاقد والذي يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها يعتبر بمثابة تعاقد جديد وهو تعديل جوهري في مضمون العقد وبالتالي لا يمكن ان يتم هذا التعديل الا بنتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء عملاً بالقانون رقم ٢٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وبما نص عليه البند ٦ من المادة الثانية من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ المعدلة بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ والذي اوجب " ان يتم التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء " .

ولما كان لا يمكن الاعتداد في هذا الشأن بنجاح صاحبة العلاقة في المباراة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية للتعاقد على مهام صيدلي مفتش وحصولها على المرتبة ٢٣ في هذه المباراة المعلنه نتائجها النهائية بقرار رئيس ادارة الموظفين رقم ٢/٢٩٥ تاريخ ٢٠١١/١١/٢٤ على اعتبار ان لائحة الناجحين في المباراة المذكورة قد استنفذت مفعولها بانقضاء مدة سنتين على اعلانها، هذا عدا عن ان التعاقد مع صاحبة العلاقة يخرق قاعدة

احترام تسلسل مراتب الناجحين في المباراة، حيث ان الذين تم التعاقد معهم في حينه هم الذين احتلوا المراتب الاولى ولغاية المرتبة الثانية عشرة وذلك تبعاً للعدد الموافق عليه من قبل مجلس الوزراء والذي جرت المباراة على اساسه.

لذلك، وسنداً لما تقدم ، أبدى مجلس الخدمة المدنية رأيه بعدم الموافقة على التعديل المقترح .

١١ - ٢٦ عدم الموافقة على إعطاء متعاقدة سابقة في بلدية فروقات تعويضاتها الشهرية: الرأي رقم ٣٤٦٣ تاريخ ٢٤/١١/٢٠١٧ (بلدية برج حمود)

بشأن طلب بلدية برج حمود ببيان الرأي بالموضوع المتعلق بتصحيح احتساب بدلات التعويضات الشهرية السابقة للمهندسة ---، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت البلدية تتمتع بالاستقلال المالي والاداري.

ولما كانت سلاسل الرواتب المعتمدة في البلدية تصدر بقرارات عن المجلس البلدي وتخضع لتصديق السيد وزير الداخلية والبلديات .

ولما كانت بلدية برج حمود وبعد صدور القانون رقم ٦٣ تاريخ ٣١/١٢/٢٠٠٨ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في الادارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وإعطاء زيادة غلاء معيشة) اصدرت القرار رقم ٤٨ تاريخ ٢٧/٣/٢٠٠٩ (المصدق من قبل السيد وزير الداخلية والبلديات بتاريخ ٢١/٤/٢٠٠٩) الذي تضمن رفع الحد الادنى للرواتب والاجور للموظفين والمستخدمين والمتعاقدين والاجراء لديها .

ولما كانت البلدية قد الحقت بقرارها البلدي رقم ٢٠٠٩/٤٨ الآنف الذكر خمسة جداول فقط هي

التالية:

- جدول رقم ١ - الجديد- المتعلق بتحويل سلاسل رواتب موظفي الفئة الثانية العائدة لوظيفة رئيس مصلحة.

- جدول رقم ٢- الجديد - المتعلق بتحويل سلاسل رواتب موظفي الفئة الثالثة العائدة لوظيفتي رئيس دائرة ورئيس قسم.

- جدول رقم ٣- الجديد- المتعلق بتحويل سلاسل رواتب موظفي الفئة الرابعة - الرتبة الاولى العائدة لوظائف: محرر- مأمور محقق- مأمور حجز - مساح- مدرب ومراقب صحي فني.

- جدول رقم ٤- الجديد - المتعلق بتحويل سلاسل رواتب موظفي الفئة الرابعة- الرتبة الثانية العائدة لوظائف: كاتب- مستكتب- امين صندوق - مراقب صحي- جابي -ممرضة- مراقب مسلخ- مراقب اشغال- مناظر عمال- رسام.

- جدول رقم ٥- الجديد - المتعلق بتحويل سلاسل رواتب الفئة الخامسة العائدة لوظائف: سائق سيارة- حاجب- خادم.

ولما كان يتبين من الجداول المشار اليها اعلاه انه لا يوجد جدول خاص يتعلق بشكل حصري بتحويل سلاسل رواتب المهندسين، وان البلدية وعند قيامها بإعطاء التعويضات الشهرية التي تستحق للمتعاقدين لديها على مهام مهندس انما حولت تعويضاتهم وفقاً للرواتب الواردة في الجدول رقم ٢ الجديد الذي تعتمده لوظائف الفئة الثالثة لديها .

ولما كان لا يمكن تحويل سلاسل رواتب المهندسين في البلدية الا على الجداول التي تعتمدها البلدية والتي تدخل في انتظامها القانوني عملاً بالاستقلالين المالي والاداري ، وهذا ما اكدت عليه البلدية بكتابها رقم ٧٥٧/ص/٢٠١٧ المرفق الذي اوردت فيه انه انطلاقاً مما هو محدد في جداول الرواتب المعتمدة والنافذة لديها يجري احتساب الرواتب والأجور عند تعيين الموظفين او استخدام الأجراء او اعداد العقود مع المتعاقدين دون اية جداول اخرى غير معتمدة بموجب قرارات صادرة وفق الأصول المنصوص عليها بهذا الشأن.

ولما كانت البلدية وعند احتساب تعويضات صاحبة العلاقة لبلوغها السن القانونية وانتهاء خدمتها كمتعاقدة قد احتسبت هذه التعويضات وفقاً للرواتب الملحوظة في الجدول رقم ٢- الجديد المشار اليه اعلاه والذي كانت تعتمده البلدية اساساً لتحديد التعويض الشهري المستحق لصاحبة العلاقة.

لذلك ، فإن مجلس الخدمة المدنية وسنداً لكل ما تقدم ، رأى ان طلب المهندسة --- اعطائها فروقات تعويضات بعد انتهاء خدمتها كمتعاقدة في البلدية والناجحة من فرق الرواتب بين الجدول رقم ٢ الجديد الملحق بالقرار البلدي رقم ٢٠٠٩/٤٨ ورواتب الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ لا يقع موقعه القانوني الصحيح.

١١ - ٢٧ عدم الموافقة على إعادة التعاقد مع متعاقد سابق، لعدم استيفاء شرط المباراة: الرأي رقم ٣١٨٧ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٦ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٢٧١/ص تاريخ ٢٠١٧/١١/١٦ بيان الرأي بطلب وزارة المهجرين إعادة التعاقد مع متعاقد سابق، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة انه بموجب القرار رقم ١/٩٠/ص تاريخ ٢٠١٠/٦/٣ تم فسخ عقد الاتفاق الموقع بين السيد --- والدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير المهجرين ابتداءً من تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٤، وذلك بعد ان تقدم صاحب العلاقة باستدعاء سجل لدى قلم وزارة المهجرين برقم ١٠٣٠/و تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٤ يطلب بموجبه فسخ تعاقدته على اثر فوزه بانتخابات رئاسة البلدية في قريته.

وتبين ان السيد وزير المهجرين بكتابه رقم ٢/٦٣٣/ص تاريخ ٢٠١٧/١١/١٣ المذكور أعلاه قد طلب من مقام مجلس الوزراء الاطلاع على الكتاب المقدم من السيد --- المتضمن طلب العودة الى الوظيفة التي كان يشغلها في وزارة المهجرين بموجب العقد رقم ٨٥٧ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/٢٢ (والصحيح ٢٠٠٢/١٢/١٢) بصفة محرر واتخاذ القرار المناسب بشأن ذلك، وقد جرى بموجب كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء رقم ٢٢٧١/ص تاريخ ٢٠١٧/١١/١٦ إيداع كامل الملف لدى مجلس الخدمة المدنية للاطلاع وبيان الرأي.

بناءً عليه،

لما كانت المادتان ٢٦ و ٢٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ (قانون البلديات) تنصان على ما يلي:

"المادة ٢٦: لا يجوز الجمع بين عضوية المجلس البلدي وبين:

١-.....

٢-وظائف الدولة والمصالح المستقلة والمؤسسات العامة والبلديات.....".

المادة ٢٩: إذا انتخب عضواً بلدياً أحد الأشخاص الوارد ذكرهم في المادة ٢٦ من هذا القانون، فعليه ان يختار ضمن مهلة اسبوعين بين العضوية ووظيفته والا يعتبر مقبلاً حكماً من عضوية البلدية...".

ولما كان يتبين من مجمل ملف المعاملة ما يلي:

- انه جرى بموجب عقد الاتفاق رقم ٢/٨٥٧ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٢ التعاقد مع السيد --- للقيام بمهام محرر لدى وزارة المهجرين.

- انه بتاريخ ٢٠١٠/٥/٢٤ وعلى اثر فوزه برئاسة بلدية --- في ٢٠١٠/٥/٢٢، تقدم السيد --- باستقالته من عمله.

- انه بتاريخ ٢٠١٠/٦/٣ اصدر وزير المهجرين القرار رقم ١/٩٠/ص الذي تضمن فسخ عقد الاتفاق الموقع مع السيد --- وذلك ابتداءً من تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٤ اثر تقدم هذا الاخير باستدعاء يتضمن استقالته من وزارة المهجرين ، وقد بُني هذا القرار على الاستدعاء المذكور.

ولما كان يتبين ان السيد --- قد سبق واختار عضوية البلدية، وبالتالي فإن القرار رقم ١/٩٠/ص تاريخ ٢٠١٠/٦/٣ المشار اليه اعلاه والمتضمن فسخ عقد اتفائه، يكون متوافقاً والاحكام القانونية المذكورة اعلاه.

ولما كان صدور قرار فسخ عقد اتفاق صاحب العلاقة المذكور انفاً قد ادى الى انقطاع العلاقة التعاقدية بينه وبين الادارة ولا يمكن اعادة احيائها الا استناداً الى نص قانوني يجيزه، الامر غير المتوفر في الحالة الراهنة.

ولما كان التعاقد المقترح في المعاملة موضوع البحث مع السيد --- هو بمثابة تعاقد جديد يجب ان يتم هذا التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وذلك وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء عملاً بالقانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وبنص البند ٦ من المادة الثانية من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ

١٩٩٧/٥/٢ المعدلة بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ والذي اوجب "ان يتم التعاقد نتيجة مباراة يجربها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء".

ولما كان طلب صاحب العلاقة العودة الى الوظيفة التي كان يشغلها في وزارة المهجرين بموجب التعاقد السابق قبل تقديم استقالته لا يستند الى اساس قانوني يجيزه.

لذلك، وبالاستناد الى كل ما تقدم، فانه يتعذر على هذا المجلس الموافقة على إعادة التعاقد مع صاحب العلاقة.

٢٨ - ١١ عدم الموافقة على اقتراح قانون لتعيين موظفي الملاك التعليمي والفني في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الموجودين في الخدمة والمعينين بناء لشهادة الامتياز الفني، ممن لديهم أربع سنوات خبرة في اختصاصهم عند صدور القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨، في الفئة الثالثة: الرأي رقم ٥٦ تاريخ ٢٠١٧/٢/٤ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٦٠/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١/٥ بيان الرأي في اقتراح القانون الرامي إلى تعيين موظفي الملاك التعليمي والفني في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي، الموجودين في الخدمة والمعينين في الفئة الرابعة بموجب شهادة الامتياز الفني، الذين امضوا مدة ٤ سنوات خبرة في اختصاصهم حين صدور القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ في الفئة الثالثة وفي الدرجة التي تعلق درجتهم وذلك اعتباراً من تاريخ صدوره"، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان الاسباب الموجبة لاقتراح القانون قد تضمنت ما يلي:

حيث ان المادة الثانية من القانون رقم ٤٧٨ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٢ تنص على أن تعطى الاولوية لحائزي احدى شهادات التعليم المهني والتقني عند تحديد شروط وظائف القطاع العام التي تتطلب تقنيين وفنيين.

وحيث انه لم يسبق هذا القانون أي تصنيف وظيفي لشهادات التعليم المهني والتقني، كما ويتبين بشكل واضح في الاسباب الموجبة للقانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ ان هدف هذا القانون هو رفع الاجحاف الذي كان قد لحق بحملة هذه الشهادات وحثهم على التقدم الى الوظائف العامة.

وحيث ان موظفي المديرية العامة للتعليم المهني والتقني حاملو شهادة الامتياز الفني والمعينين قبل صدور هذا القانون هم ضمن الفئة الرابعة حالياً، في حين ان الذين سيعينون بعد صدوره سيجري تعيينهم حكماً في الفئة الثالثة، الامر الذي يعني خللاً في المساواة ينبغي تصحيحه، وقد أكدت هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل في الاستشارة رقم ٢٠١٥/٧٥٠ بأن الموظفين الذين يحملون شهادة الامتياز الفني المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ لهم حق اكتساب رتبة الفئة الثالثة المعينة في القانون المذكور بشكل تلقائي دونما حاجة للخضوع للمباراة المنصوص عليها في المادة ٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ (نظام الموظفين).
بناءً عليه،

لما كانت المادتان الاولى والثانية من القانون رقم ٤٧٨ تاريخ ١٢/١٢/٢٠٠٢ (تحديد الحد الادنى لتصنيف الوظيفي لشهادات التعليم المهني والتقني) تنصان على ما يلي:

« المادة الاولى : يحدد الحد الادنى لتصنيف شهادات التعليم المهني والتقني وفقاً لما يلي:

الاجازة التعليمية الفنية: في الوظائف التعليمية أو الادارية الفنية- الفئة الثالثة.

الاجازة الفنية: في الوظائف الادارية الفنية- الفئة الثالثة.

الامتياز الفني مع خبرة في الاختصاص لا تقل عن اربع سنوات: في الوظائف الادارية الفنية أو التعليمية- الفئة الثالثة.

البكالوريا الفنية، البكالوريا الفنية القسم الثاني، الثانوية الفنية، الثانوية المهنية، البكالوريا الفنية الزراعية، التأهيلية المهنية العليا: في الوظائف التي تتناسب واختصاص الوظيفة - الفئة الرابعة.

التكميلية المهنية : في الوظائف التي تتناسب واختصاص الوظيفة - الفئة الخامسة.

الكفاءة المهنية : في الوظائف التي تتناسب واختصاص الوظيفة - الفئة الخامسة.

المادة الثانية : تعطى الاولوية لحائزي احدى شهادات التعليم المهني والتقني المشار اليها في المادة الاولى اعلاه عند تحديد الشروط الخاصة لوظائف القطاع العام التي تتطلب تقنيين أو فنيين ملئها في جميع الملاكات الادارية،

أو الادارية الفنية، أو التعليمية ، حسب الاختصاص المناسب، في الوظائف العامة في مختلف الوزارات أو المؤسسات العامة أو البلديات».

ولما كان قد ورد في الاسباب الموجبة للقانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ ان الشهادات المهنية والتقنية في التعليم المهني والتقني تفتقر الى تصنيف عادل يعطيها حقها بالتوظيف في القطاع العام، سيما وان هذه الشهادات قد تم اعتمادها ومنحها بتاريخ لاحق لتنظيم عدد كبير من الوزارات والمؤسسات العامة، مما رتب عدم ورودها ضمن الشهادات المطلوبة لملء الوظائف الفنية والتقنية في تلك الوزارات والمؤسسات العامة، لذلك فان حملة تلك الشهادات يُعانون اما من حرمانهم من التقدم للوظائف العامة لعدم توفر شرط الشهادات فيهم بسبب عدم ورودها في النص التنظيمي، واما الى قبولهم ولكن على اساس تصنيفهم في مستوى ادنى مما يستحقون، وفي كلتا الحالتين هناك اجحاف بحقهم، وعليه، فان القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ رمى الى رفع هذا الاجحاف وتشجيع الطلاب على الالتحاق بالتعليم المهني والتقني بكافة مستوياته واختصاصاته.

ولما كان يتبين انه وفي سياق تطبيق احكام القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ ، اصدرت هيئة مجلس الخدمة المدنية التعميم رقم ١ تاريخ ٢٧/١/٢٠٠٣ الذي طلبت فيه الى جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات، العمل على اعداد مشاريع النصوص اللازمة لتعديل شروط التعيين الخاصة للوظائف الملحوظة في ملاكاتها ذات الصلة بأحكام القانون رقم ٤٧٨ تاريخ ١٢/١٢/٢٠٠٢ بما يتوافق ومستويات شهادات التعليم المهني والتقني الرسمية في مختلف الاختصاصات المبينة في القانون المذكور اعلاه ومتابعة اصدارها وفقا للأصول .

ولما كان يُستفاد ان القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ لم يعطِ موظفي المديرية العامة للتعليم المهني والتقني حاملي شهادة الامتياز الفني والمعينين في الفئة الرابعة قبل صدوره ، الحق بالتعيين في الفئة الثالثة بعد امضائهم ٤ سنوات خبرة في اختصاصهم حين صدور القانون المذكور، بل يتبين من مجمل احكام هذا القانون انه صدر لتصنيف شهادات التعليم المهني والتقني، وبالتالي فان اقتراح القانون بمضمونه المبين اعلاه والذي يرمي الى تعديل القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ يخرج عن موضوع القانون المنوي تعديله .

ولما كانت المادة ٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ وتعديلاته (نظام الموظفين) قد نصت في البند ١ منها على انه "يشترط في كل طالب وظيفة في احدى الفئتين الرابعة أو الثالثة ان ينجح في المباراة المؤهلة لها".

ولما كان السير باقتراح القانون المذكور من شأنه ان يُجيز الترفيع لفئة معينة من موظفي الفئة الرابعة الى الفئة الثالثة، الامر الذي يُشكل مخالفة لأحكام المادة السابعة من نظام الموظفين لجهة عدم جواز التعيين في الفئة الثالثة الا بموجب مباراة تتم لهذه الغاية، ومن المعلوم ان المباراة كوسيلة لإشغال الوظائف العامة لا سيما في الفئة الثالثة وما دون تشكل القاعدة العامة التي تؤدي الى وصول ذوي الاختصاص والكفاءة الى الادارة العامة، كما تؤمن المساواة وهو مبدأ يقتضي الحفاظ عليه وتطبيقه على جميع الموظفين .

ولما كان القول ان ثمة اجحاف قد لحق بموظفي الملاك التعليمي والفني في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي الموجودين حالياً في الخدمة والذين عينوا قبل صدور القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ في الفئة الرابعة وهم من حاملي شهادة الامتياز الفني ولديهم خبرة ٤ سنوات في اختصاصهم، لا يقع موقعه الصحيح، باعتبار ان زملاءهم الذين تتوفر فيهم ذات المؤهلات لا يُمكنهم الدخول الى وظائف الفئة الثالثة الا بموجب مباراة، ويعود لأصحاب العلاقة المشار اليهم في الاسباب الموجبة الاشتراك في هذه المباراة على قدم المساواة نظراً لان شرط السن لا يُطبق في هذا الشأن على الموظف الدائم.

ولما كان ما تضمنه اقتراح القانون لجهة تعيين موظفي الملاك التعليمي والفني في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي والمنتمين الى الفئة الرابعة، في الفئة الثالثة لمجرد حيازتهم شهادة الامتياز الفني وقضائهم في الخدمة اربع سنوات، يؤدي الى الاختلال بمبدأ المساواة بين من هم في اوضاع قانونية مماثلة اي بين المعنيين باقتراح القانون وبين موظفي ملاك التعليم الرسمي (الاكاديمي) في الوزارة نفسها، كما وبين سائر موظفي الفئة الرابعة في الملاك الاداري العام سواء اكانوا في ذات الوزارة او في الوزارات الاخرى.

ولما كان، وفضلا عما تقدم، فان اقتراح القانون يتضمنه احكاماً ترمي الى تعيين الموظفين المعنيين به في الدرجة التي تعلق درجتهم اعتباراً من تاريخ صدور هذا القانون يتعارض والقاعدة القانونية العامة المنصوص

عليها في نظام الموظفين وفي القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ لجهة وجوب تعيين الموظف في الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة المعين فيها او في الدرجة الاقرب الى راتبه على ان يؤخر او يقدم تدرجه بنسبة ما يلحق راتبه من زيادة او نقصان .

ولما كانت الاحكام المقترحة بتعيين موظفي الملاك التعليمي والفني في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الموجودين حالياً في الخدمة والمعينين في الفئة الرابعة بموجب شهادة الامتياز الفني الذين امضوا مدة ٤ سنوات خبرة في اختصاصهم حين صدور القانون رقم ٢٠٠٢/٤٧٨ ، في الفئة الثالثة وفي الدرجة التي تعلو درجتهم، وذلك اعتباراً من تاريخ صدوره، تخالف القوانين والانظمة على النحو المبين اعلاه، كما تشكل مخالفة للقاعدة السائدة في تولي الوظائف العامة وفقاً لمبادئ الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص، المكرسة في الدستور.

لذلك فان هذا المجلس، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة والعاملين فيها وعلى حسن تطبيق القوانين والانظمة النافذة، واستناداً الى كل ما تقدم، يبدى رأيه بعدم الموافقة على اقتراح القانون موضوع البحث مع التأكيد على النتائج السلبية التي قد تنعكس على نوعية وحسن سير العمل في الادارة في حال صدوره ووضعه موضع التنفيذ.

١١ - ٢٩ عدم الموافقة على اقتراح قانون لتعيين الناجحين في المباراة التي أجزاها مجلس الخدمة المدنية لوظيفة مراقب مساعد في إدارة الجمارك في العام ٢٠١١: الرأي رقم ٦٨٣ تاريخ ٢٠١٧/٣/٣٠
(رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٩٣٠/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٣/٦ بيان الرأي في اقتراح القانون الرامي إلى تعيين الناجحين في المباراة التي أجزاها مجلس الخدمة المدنية لوظيفة مراقب مساعد في إدارة الجمارك في العام ٢٠١١ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين أن اقتراح القانون موضوع البحث ينص في المادة الأولى منه على ما يلي :

" بصورة استثنائية وخلافاً لأي نص آخر، يصار الى تعيين الناجحين في الوظيفة لمراقب مساعد في ملاك ادارة الجمارك في وزارة المالية ، الواردة اسمائهم وتسلسل مراتب نجاحهم في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٣٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ من الترتيب ٦٣ لغاية الرقم ١٢٠ .

- تتولى السلطة المختصة وضع هذا القانون موضع التنفيذ واصدار المراسيم المتعلقة بتعيين الناجحين وذلك في مهلة لا تتجاوز الشهرين من تاريخ صدور هذا القانون ."

كما ينص في المادة الثانية منه على ان يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية .

وتبين أن الأسباب الموجبة لاقتراح القانون تستند الى ما يلي :

- ان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٢٤ تاريخ ٢٠٠٩/٥/١٣ قد اقر الموافقة على تعيين ١٢٠ مراقب مساعد في ملاك ادارة الجمارك في وزارة المالية وهو ما تمّ الموافقة عليه وادرج في مشروع قانون الموازنة العامة للعام ٢٠١٢ .
- نظم مجلس الخدمة المدنية مباراة لهذا الخصوص وادرج لوائح الحاجة الى تعيين ١٢٠ مراقب مساعد في ملاك ادارة الجمارك نظراً للشغور الحاصل في هذه المراكز .
- ان المباراة جرت ابتداءً من ٢٠١١/٩/١٠ واعلنت نتائجها بقرار رئيس ادارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٣٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ .
- عمدت ادارة الجمارك الى تعيين الدفعة الأولى من الناجحين وعددهم ٦٢ بموجب المرسوم رقم ١١٠٧٢ تاريخ ٢٠١٤/١/٢٠ بانتظار تعيين الدفعة الثانية لغاية الترتيب رقم ١٢٠ .
- طالب المرشحون الفائزون المتبقون تعيينهم اسوة بزملائهم وتقدموا بطلب خطي الى رئاسة مجلس الوزراء حمل الرقم ٢/١٩٩ تاريخ ٢٠١٥/١/٣١ الذي احيل بتاريخ ٢٠١٥/٢/٣ الى مجلس الخدمة المدنية لإبداء الرأي حول امكانية التعيين .
- اجاب مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٣٠ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٢ بعدم جواز اجراء اي تعيين بعد مرور مهلة الستين المنصوص عليها في الفقرة ٧ من المادة ٨ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢

على اعتبار ان النتائج قد صدرت بتاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ وتكون بالتالي قد استنفدت مفعولها بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢٢ .

- ولما كان من شأن اجراء مباراة جديدة ان يرتب اعباءً مالية كبيرة ويستلزم وقتاً طويلاً منذ بدء التحضير للمباراة وحتى صدور مراسيم التعيين وما يترتب على كل ذلك من جهد ووقت ونفقات .
- لذلك ، ولكل ما تقدم ، جرى إعداد اقتراح القانون .
بناء عليه،

بما ان نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ نص في الفقرة ٧ من المادة ٨ منه على ما يلي: "تعلن نتائج المباراة او الامتحان، فور حصولها، على باب مجلس الخدمة المدنية ويعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ اعلانها وتكون لهذه اللائحة افضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها وتستنفد لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين " .

وبما ان المباراة التي جرت اعتباراً من ٢٠١١/٩/١٠ لوظيفة مراقب مساعد في إدارة الجمارك قد اعلنت نتائجها بقرار رئيس ادارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٣٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ .

وبما ان لائحة الناجحين المشار اليها ، وعملاً بأحكام الفقرة ٧ من المادة ٨ من نظام الموظفين المذكورة، قد استنفدت مفعولها بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢٢ .

وبما ان موقف مجلس الخدمة المدنية قد استقر - وفي عدة كتب صادرة عنه - على عدم جواز إجراء اي تعيين في الإدارات العامة سنداً للائحة ناجحين انقضت مدة سنتين على إعلانها، كما انه بكتابه رقم ٣٣٧٣ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١١ ، وفي معرض النظر في امكانية تعيين اثنين من الناجحين في المباراة موضوع المعاملة الحاضرة، قد رأى انه لا يجوز قانوناً إجراء اي تعيين سنداً للائحة الناجحين المعلنة بقرار رئيس ادارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٣٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ ، بعد ان استنفدت مفعولها وذلك انسجاماً مع موقفه المستقر بهذا الشأن .

وبما ان مجلس الخدمة المدنية - وبعد اطلاعه على كتاب بعض الناجحين في المباراة التي اجراها مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١١/٩/١٠ ملء وظيفة مساعد مراقب في ملاك ادارة الجمارك المعلنة نتائجها بموجب القرار رقم ٢/٣٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ الذي يفيدون فيه انه تم تعيين ٦٢ ناجحاً من اصل الناجحين بموجب المرسوم رقم ١١٠٧٢ تاريخ ٢٠١٤/١/٢٠ ، وهم يطلبون المساعدة لتعيين الدفعة الثانية من الناجحين في المباراة المذكورة- قد رأى بكتابه رقم ٣٣٠ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٢ انه لا يجوز قانوناً إجراء أي تعيين سناً للائحة الناجحين المعلنة بتاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ بعد ان استنفدت مفعولها.

وبما ان من شأن السير باقتراح القانون موضوع البحث الرامي الى تعيين الناجحين في المباراة المعلنة نتائجها بموجب القرار رقم ٢/٣٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ أن يفتح المجال أمام مطالبة سائر المرشحين الناجحين في مباريات اخرى والذين انقضت مهلة الستين في ما خصهم من دون تعيينهم للمطالبة بالمعاملة بالمثل.

وبما ان موقف مجلس الخدمة المدنية المبدئي قد استقر على عدم الموافقة على مشاريع أو اقتراحات القوانين الاستثنائية التي تخرج عن القواعد العامة المكرسة في المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) .

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لما تقدم، عدم السير باقتراح القانون موضوع البحث .

١١ - ٣٠ الشروط الواجب توافرها في الطوبوغراف: الرأي رقم ٥٣٢ تاريخ ٢٠١٧/٢/٣ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٧٢٣/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٢/٣ بيان الرأي في اقتراح القانون الرامي الى تعديل بعض احكام القانون رقم ٥٢٢ تاريخ ١٩٩٦/٦/٦ (تنظيم مهنة الطوبوغرافيا وإنشاء نقابة الطوبوغرافيين)، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان الاقتراح المذكور يرمي الى إلغاء نصّ المادة الثانية من القانون ٩٦/٥٢٢ المشار اليه اعلاه، والاستعاضة عنه بالنصّ التالي:

"يشترط في الطوبوغراف اللبناني:

- ١ - ان يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وغير محكوم بجناية ولا بجنحة شائنة .
- ٢ - ان يكون حائزاً على أي من الشهادات التالية:
 - أ - بكالوريوس جامعي في العلوم التطبيقية في اختصاص الطوبوغرافيا (مساحة) وذلك اما من جامعة او من مدرسة عليا او من معهد جامعي تعترف بها الحكومة اللبنانية.
 - ب - شهادة اجازة فنية في المساحة صادرة عن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني وعلى ان تكون مدة الدراسة للاستحصال على أي من هذه الشهادات لا تقل عن ثلاث سنوات بعد حيازته شهادة البكالوريا اللبنانية او شهادة البكالوريا الفنية او ما يعادل رسمياً أي من هاتين الشهادتين.
- ٣ - ان يكون قد أمضى، وبعد حصوله على الشهادة، مدة سنتين في ممارسة المهنة تحت إشراف نقابة الطوبوغرافيين وفق البرنامج التدريبي المعتمد".

بناءً عليه،

لما كانت المادة الثانية الحالية من القانون رقم ٩٦/٥٢٢ تنصّ على ما يلي: "يشترط في

الطوبوغراف اللبناني:

- ١ - ان يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وغير محكوم بجناية ولا بجنحة شائنة.
- ٣ - ان يكون حائزاً احد الشروط الآتية:
 - أ- حائزاً شهادة عليا في العلوم التطبيقية في اختصاص الطوبوغرافيا وذلك من جامعة او من مدرسة تعترف بها الحكومة اللبنانية وقضى في الدروس مدة لا تقل عن اربع سنوات بعد حيازته شهادة البكالوريا اللبنانية - القسم الثاني او ما يعادلها رسمياً، وان يكون قد أمضى مدة سنة في ممارسة المهنة تحت إشراف طوبوغراف بعد حصوله على الشهادة.
 - ب- حائزاً شهادة الاجازة الفنية في اختصاص الطوبوغرافيا وقضى في الدروس مدة لا تقل عن خمس سنوات بعد حيازته شهادة البكالوريا الفنية او شهادة البكالوريا - القسم الثاني او ما يعادلها رسمياً".

ولما كان يتبين ان التعديل المقترح يرمي الى:

- تخفيض مدة الدراسة المحددة في القانون رقم ١٩٩٦/٥٢٢ للحصول على الاجازة الجامعية التي تخول صاحبها ممارسة مهنة الطبوغرافيا من اربع سنوات الى ثلاث، وتخفيض مدة الدراسة المحددة للحصول على الاجازة الفنية المطلوبة من خمس سنوات الى ثلاث.
- اشتراط ان يكون الطبوغراف قد أمضى مدة سنتين في ممارسة المهنة تحت إشراف نقابة الطبوغرافيين وفق برنامج تدريبي معتمد، في حين ان النصّ الحالي يشترط التدريب لمدة سنة واحدة وفيما خصّ حملة الاجازة الجامعية فقط.

ولما كان يتبين من الرجوع الى المرسوم رقم ١٤٨٤٠ تاريخ ٢٨/٥/٢٠٠٥ (اعتماد نظام جديد للتدريس في الجامعة اللبنانية) والرسوم رقم ٢٢٢٥ تاريخ ١١/٦/٢٠٠٩ (القواعد العامة لنظام التدريس الفصلي في الجامعة اللبنانية) ان الحدّ الادنى للسنوات الدراسية المطلوبة لحيازة الاجازة الجامعية اصبح ثلاث سنوات بعد ان كان اربع سنوات.

كما يتبين من المرسوم رقم ٨٥٩٠ تاريخ ٢/٨/٢٠١٢ (تنظيم حقول ومراحل وشهادات التعليم المهني والتقني في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) ان مدّة الدراسة للترشح لامتحانات شهادة الامتياز الفني اصبحت سنتين دراسيتين بعد ان كانت ثلاثة، وان مدة الدراسة للترشح للامتحانات الرسمية العائدة لشهادة الاجازة الفنية اصبحت سنة دراسية واحدة بعد ان كانت سنتين.

ولما كان يتبين من الاسباب الموجبة لاقتراح القانون انها استندت الى التعديل الذي طرأ بموجب المناهج الجديدة على عدد سنوات الدراسة اللازمة للاستحصال على الشهادات المطلوبة وفق ما سبقت الاشارة اليه اعلاه.

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٧/١٢/١٩٩٩ القانون رقم ١٥٦ المتعلق بإعفاء مهندسي المساحة المنتمين الى نقابة المهندسين من ضرورة انتسابهم لنقابة الطبوغرافيين كشرط لمزاولة مهنة الطبوغرافيا وقد نصّ في المادة الاولى منه على انه "خلافاً لأي نص آخر، يحق لكل مهندس مساح يسجل أصولاً في احدى نقابتي المهندسين

في لبنان، مزاولة اعمال الطوبوغرافيا ويعفى من التسجيل في نقابة الطوبوغرافيين شرط ان يذكر صراحة في الترخيص المعطى له الصادر عن وزير الاشغال العامة والنقل ان اختصاصه يشمل الطوبوغرافيا المعترف بها علمياً".

ولما كان يقتضي وتبعاً لما تقدم مراعاة نص المادة الاولى من القانون رقم ١٩٩٩/١٥٦ في تحديد الشروط الواجب توافرها في الطوبوغراف اللبناني، وبالتالي اضافة عبارة " مع مراعاة احكام القانون رقم ١٥٦ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٧ الى مطلع النص المقترح على ان تأتي قبل عبارة " يشترط في الطوبوغراف اللبناني".

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى - اضافة الى ما تقدم - اجراء ما يلي على اقتراح القانون:

- اعادة صياغة البند (ب) بحيث يصبح على النحو التالي :

" ب - شهادة الاجازة الفنية في اختصاص الطوبوغرافيا (المساحة) او ما يعادلها وفقاً للأصول المقررة للمعادلات في وزارة التربية والتعليم العالي".

- اضافة عبارة " بعد حصوله على الشهادة " بعد عبارة " ان يكون قد امضى " الواردة في الفقرة (٣) ، وتصحيح كلمة " الطوبوغرافيين " الواردة في الفقرة نفسها بحيث تصبح " الطوبوغرافيين " على غرار ما وردت في سائر النص المقترح.

لذلك، فان هذا المجلس لا يرى مانعاً من السير باقتراح القانون موضوع المعاملة الراهنة.

١١ - ٣١ عدم الموافقة على اقتراح قانون تشييت متعاقدين بالساعة للتدريس في المدارس الرسمية

الابتدائية في الملاك التعليمي في وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية : الرأي رقم ٩٣٣ تاريخ ٢٠١٧/٦/٦ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتايبها رقم ١٢٥٦/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٣/٣١ ورقم

١٨٥٨/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٦/١ بيان الرأي في اقتراح القانون الرامي إلى تشييت متعاقدين بالساعة للتدريس

في المدارس الرسمية الابتدائية في الملاك التعليمي في وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين أن اقتراح القانون موضوع البحث ينص في مواده على ما يلي :

" مادة أولى : يثبت المتعاقدون بالساعة للتدريس في المدارس الرسمية الابتدائية الذين ما زالوا بتاريخ صدور هذا القانون يعملون بالتعاقد بوظيفة مدرس في ملاك المديرية العامة للتربية - مديرية التعليم الابتدائي وذلك وفق الشروط المحددة في هذا القانون.

مادة ثانية : يشترط لتثبيت المتعاقد:

أ- ان يكون قد جرى التعاقد معه للتدريس قبل العام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٤.

ب- ان يكون مستوفياً شروط التعيين العامة المنصوص عليها في القوانين والانظمة النافذة باستثناء شرط السن.

ج- ان يكون قد مارس التدريس بالتعاقد ما لا يقل عن ٩٠٠ حصة تدريس فعلي كحد ادنى خلال ثلاث سنوات متتالية وما زال متعاقداً للتدريس بتاريخ صدور هذا القانون.

د- انهى بنجاح دورة تدريبية ينظمها المركز التربوي للبحوث والانماء تحدد مدتها وموادها بقرار من وزير التربية والتعليم العالي.

مادة ثالثة : خلافاً لأي نص آخر:

يثبت الناجحون في الدورة التدريبية بوظيفة مدرس في ملاك التعليم الابتدائي وفقاً لحاجة وزارة التربية والتعليم العالي على ان يكون التعيين "الزامياً" في المحافظة التي يعمل فيها.

مادة رابعة : يثبت المدرسون المشار اليهم في المادة الثالثة اعلاه بموجب مرسوم بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية ويستفيدون من درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة فعلية ، ويحدد لهم الراتب المخصص للفئة والدرجة التي يستحقونها.

تحتسب سنة خدمة واحدة لكل ٧٢٠ ساعة تعليم فعلي بالتعاقد للمدرس.

لا يجوز ان تتجاوز عدد سنوات الخدمة المحتسبة المشار اليها اعلاه سنوات التعاقد الفعلية.

وقد ورد في الاسباب الموجبة لاقتراح القانون ان وزارة التربية والتعليم العالي، ونظراً لعدم وجود العدد

الكافي من المدرسين في ملاك التعليم الاساسي، قد دأبت منذ العام ١٩٩٤ ولغاية ٢٠٠٣ على التعاقد مع

مدرسين من حملة شهادتي البكالوريا القسم الثاني والبكالوريا الفنية لسد العجز وتأمين الحاجة المطلوبة للتدريس وما زالوا متعاقدين حتى تاريخه.

وانه قد مضى على تعاقد البعض منهم ما يزيد عن عشرين سنة دون ان يصار الى تثبيتهم وتأمين الاستقرار والامان والاطمئنان لهم ولعائلاتهم وقد تجاوز بعضهم سن الرابعة والاربعين.

واضافت الاسباب الموجبة انه قد صدرت عدة قوانين قضت بتثبيت متعاقدين بالساعة في مختلف مراحل التعليم في الاعوام السابقة دون السماح لهم بالمشاركة، بسبب عدم حيازة البعض منهم لشهادة الاجازة وفقاً للشروط التي قضت بالحصول على شهادة جامعية للتعيين بوظيفة مدرس.

وان المدارس الرسمية الابتدائية بحاجة ماسة الى مدرسين، كما ان المدارس الرسمية المتوسطة والثانويات والمدارس والمعاهد الفنية الرسمية بحاجة الى مدرسين للقيام بمهام إدارية (ناظر، امين مكتبة...) التي يؤمنها حالياً اساتذة ثانويون وفنيون من الفئة الثالثة، بحيث يمكن تكليف البعض منهم من يجري تثبيته من بين المتعاقدين المذكورين بهذه الاعمال الادارية وبالتالي الاستفادة من خبرة الاساتذة الثانويين والفنيين في التعليم .

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات قد أبدت باستشارتها رقم ٢٠١٧/٣٥٥ تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٠ عدم السير باقتراح القانون موضوع البحث.

بناء عليه ،

لما كان يتبين ان اقتراح القانون يهدف الى تثبيت المتعاقدين للتدريس بالساعة في المدارس الرسمية الابتدائية في الملاك التعليمي الرسمي في وزارة التربية والتعليم العالي دون خضوعهم لمباراة تجري بهذا الشأن.

ولما كان استثناء شرط المباراة من الشروط المطلوبة لتعيين المقترح، يخالف ما يلي:

- احكام الدستور: فقد نصت المادة ١٢ من الدستور على ان: " لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لاحد على الاخر، الا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عنها القانون".
- النصوص التشريعية: فقد نصت المادة ٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)، على وجوب اجراء مباراة خاصة لكل من رتبتي الفئة الرابعة، حيث ان وظيفة مدرس في

ملاك المديرية العامة للتربية هي من وظائف الفئة الرابعة، وان يكون المرشح لهذه الوظيفة من حملة الاجازات وما فوق وفقاً لأحكام المادة ٥ من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (انصاف حملة الاجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام).

- المبادئ القانونية العامة: اذ أن مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص توجب افساح المجال أمام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة ممن تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات المطلوبة للاشتراك في المباريات.

ولما كان موقف مجلس الخدمة المدنية، قد استقر على ابداء الرأي بعدم الموافقة على مشاريع أو اقتراحات القوانين الاستثنائية التي لا تتصف بصفة العمومية والشمول، كونها تطل فئة معينة في الادارة العامة وتكون مخالفة لأحكام الدستور والقوانين المرعية الاجراء، وللمبادئ العامة المتعلقة بالمساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق والجدارة في تولي الوظائف العامة.

ولما كان ما ورد في الاسباب الموجبة المرفقة، بأن وزارة التربية والتعليم العالي دأبت منذ العام ١٩٩٤ ولغاية ٢٠٠٣ على التعاقد مع مدرسين من حملة شهادة البكالوريا القسم الثاني والبكالوريا الفنية ، وما زالوا متعاقدين حتى تاريخه وقد تجاوز بعضهم سن الرابعة والاربعين وانه قد صدرت عدة قوانين قضت بتثبيت متعاقدين بالساعة للتدريس في مختلف مراحل التعليم في الاعوام السابقة دون السماح لهم بالمشاركة بسبب عدم حيابة البعض منهم لشهادة الاجازة وفقاً للشروط التي قضت بالحصول على شهادة جامعية للتعين بوظيفة مدرس، لا يمكن ان يشكل سنداً واقعياً وقانونياً صحيحاً لاقتراح القانون موضوع البحث وذلك للاعتبارين التاليين:

أولاً : لأن مجلس الخدمة المدنية قد اجرى في العام ٢٠٠٩، تنفيذاً لأحكام القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ مباراة محصورة بالمتعاقدين للتدريس بالساعة من بين الذين يحملون الاجازات التعليمية والجامعية ومن حملة شهادات البكالوريا القسم الثاني والبكالوريا الفنية، وقد صدرت المراسيم التي تضمنت تعيين الناجحين منهم بوظيفة مدرس في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية، ولم يكن ثمة ما يحول دون اشتراك اصحاب العلاقة من المتعاقدين للتدريس بالساعة المعنيين بأحكام اقتراح القانون الحالي، في المباراة المحصورة المشار اليها.

ثانياً: لأن المساواة هي المساواة في تطبيق الاحكام الدستورية والقانونية والمبادئ العامة تطبيقاً صحيحاً وليس المساواة في مخالفتها.

ولا بد لمجلس الخدمة المدنية من التأكيد على موقفه الثابت لجهة أن مشاريع واقتراحات القوانين الاستثنائية، في حال نفاذها، ستدخل الدولة في دوامة من المطالبات بصورة مستمرة مما يساهم بتعطيل النصوص القانونية النافذة، وهي في القضية الراهنة النصوص المتضمنة أسس الدخول الى الوظيفة العامة .

لذلك، ولكل ما تقدم ، يرى مجلس الخدمة المدنية عدم السير باقتراح القانون موضوع البحث.

١١ - ٣٢ مشروع قانون تعديل المادتين الثانية والثالثة من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٣١٦٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢٩ : الرأي رقم ١٦٩٣ تاريخ ٢٠١٧/٧/٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٢٤٠/ص تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٢ بيان الرأي في مشروع القانون الرامي إلى تعديل المادتين الثانية والثالثة من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٣١٦٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢٩، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين أن مشروع القانون المرفق ينص على ما يلي :

« المادة الأولى : تضاف إلى البند ب من المادة الثانية من مشروع القانون المعجل المحال إلى مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ٢٨١٦ تاريخ ١٩٧٢/٣/٢ والموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٣١٦٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢٩ فقرة جديدة تكون بمثابة ٣ تنص على ما يلي :

« يعتبر الموظفون المعينون في الفئة الأولى من خارج الملاك قبل تاريخ صدور هذا القانون ، والذين لا يزالون في الخدمة ، من عداد المعينين من داخل الملاك وخارج نسبة الثلث الواردة في الفقرة ٢ أعلاه » .

المادة الثانية : عدلت الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة من مشروع القانون المعجل المحال إلى مجلس النواب بموجب المرسوم رقم ٢٨١٦ تاريخ ١٩٧٢/٣/٢ والموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٣١٦٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢٩ بحيث تُقرأ كالتالي :

« يمكن خلال مهلة سنتين من تاريخ وضع الموظف من الفئة الأولى بالتصرف، إعادته إلى وظيفته التي أعفي من مهامها إذا كانت شاغرة، أو إسناد وظيفة أخرى له من وظائف الفئة الأولى الدائمة في الإدارات العامة، وفي حال عدم حصول ذلك خلال مهلة سنتين، صرف من الخدمة وصفيت حقوقه وفقاً للأصول المرعية الإجراء .

تصفى حقوق الموظفين من الفئة الأولى الموضوعين بالتصرف بتاريخ صدور هذا القانون وفقاً للأصول المرعية الإجراء».

أولاً : في ما خصّ الفقرة المقترح إضافتها إلى البند ب من المادة الثانية من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٧٢/٣١٦٩ :

بما أن الفقرة المضافة موضوع المعاملة ترمي إلى اعتبار الموظفين المعيّنين في الفئة الأولى من خارج الملاك قبل تاريخ صدور هذا القانون ، والذين لا يزالون في الخدمة ، من عداد المعيّنين من داخل الملاك وخارج نسبة الثلث الواردة في الفقرة ٢ أعلاه .

وبما أن المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) تنص في الفقرة ١ منها على ما يلي:

« ١ - تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الأولى بالاختيار من بين موظفي الدرجات الثلاث العليا من الفئة الثانية المدرجة أسماؤهم في جدول الترفيع، ويصنفون في الدرجة الأخيرة من الفئة الأولى، ويحتفظون بحقوقهم في القدم المؤهل للترقية إذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم » .

كما أن الفقرة ٣ من المادة ٥ من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور ...) قد نصت على أنه خلافاً لأي نص آخر «يشترط في موظفي الفئة الثانية المرشحين لملء المراكز الشاغرة في الفئة الأولى بالاختيار، أن يكونوا من الدرجة ٤ على الأقل، بالإضافة إلى شرط إدراج أسمائهم في جدول الترفيع».

وبما أن المادة الثانية من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٣١٦٩ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢٩ المقترح إضافة فقرة جديدة إليها، تنص على ما يلي:

« أ - تلغى، أينما وردت، جميع الشروط الخاصة والإضافية المفروضة للتعيين في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة ويبقى التعيين في هذه الوظائف خاضعاً لأحكام المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتؤلف وظائف الفئة الأولى، لأي ملاك أو سلك انتمت في أية وزارة كانت، سلكاً واحداً باستثناء وظائف السلك الخارجي .

ب - يعدل نص الفقرة ٢ من المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ على الوجه التالي:

« يجوز بصورة استثنائية أن يعين في الفئة الأولى أشخاص من خارج الملاك بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، على أن يكونوا من حملة الإجازات الجامعية ويعتبرون مثبتين فور تعيينهم ولا يطبق هذا التدبير إلا بنسبة الثلث في الوظائف الشاغرة في الفئة الأولى».

وبما أن القرار الصادر عن مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٠/٤/١٢، وتطبيقاً للنصوص المذكورة أعلاه، تضمن آلية التعيين في الفئة الأولى في الإدارات العامة وفي المؤسسات العامة والمدراء في المؤسسات العامة وقد نص على ما يلي:

١ - آلية التعيين من داخل الملاك:

- تُعطى الأولوية في ملء المراكز الشاغرة في الفئة الأولى في الملاك الإداري العام للموظفين من الفئة الثانية من داخل الملاك الإداري العام وفقاً لما يلي:
- تحدد المواصفات المطلوبة لكل من مراكز الفئة الأولى الشاغرة في الملاك الإداري العام بالتنسيق فيما بين الوزراء المختصين ومجلس الخدمة المدنية ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.
- يُعد مجلس الخدمة المدنية لوائح بموظفي الفئة الثانية في الملاك الإداري العام المؤهلين قانوناً للترقية إلى الفئة الأولى.

- تتولى دراسة مطابقة وتقييم جميع المعلومات المكونة حول المرشحين الواردة أسماؤهم في اللائحة موضوع البند أعلاه وإجراء مقابلة لهم ، لجنة مؤلفة من الوزير المختص ومن رئيس مجلس الخدمة المدنية أو من ينوب عنه، ومن اختصاصي يسميه وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية.
- يتولى الوزير المختص رفع اسم يقترحه إضافة إلى إسمين آخرين من اللائحة التي يتم اختيارها من قبل اللجنة المذكورة في الفقرة أعلاه إلى دولة رئيس مجلس الوزراء تمهيداً لاتخاذ مجلس الوزراء القرار المناسب بشأن التعيين.

٢ - التعيين في الفئة الأولى من خارج الملاك للمراكز الشاغرة في الإدارات العامة وفي المؤسسات العامة والمدراء فيها:

- في حال تبين أن العدد الذي تمّ رفعه إلى مجلس الوزراء لا يكفي لملء المراكز الشاغرة في الفئة الأولى كافة يلجأ إلى حالة التعيين من خارج الملاك في حدود العدد المسموح به بحسب القانون المنفذ حالياً للتعين من خارج الملاك ، وإذا كانت الوظائف الشاغرة أكثر من العدد المسموح به يُصار إلى إعداد مشروع قانون يرمي ولمرة واحدة إلى زيادة عدد الذين يمكن تعيينهم من خارج الملاك وشروط التعيين المطلوبة لها.

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه والتي ترعى التعيين في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة أنها وضعت قاعدة عامة مفادها أن التعيين في هذه الوظائف يتم من داخل الملاك عن طريق الترفيع بالاختيار من بين موظفي الفئة الثانية والمستوفين شروط الترفيع إلى الفئة الأولى، إلا أنها وضعت استثناءً على القاعدة عندما نصت على إمكانية أن يتم هذا التعيين بصورة استثنائية من خارج الملاك بنسبة الثلث في وظائف الفئة الأولى الشاغرة من بين حملة الإجازات الجامعية. وقد جاء قرار مجلس الوزراء في إطار ما تضمنته النصوص التشريعية، تفسيراً وتطبيقاً لها، حيث أعطيت الأولوية في ملء المراكز الشاغرة في الفئة الأولى في الملاك الإداري العام للموظفين من الفئة الثانية من داخل هذا الملاك، على أن يُصار إلى التعيين من خارج الملاك استثناءً وفي حدود النسبة المحددة في المادة ١٢ المشار إليها.

وبما أنه من المبادئ العامة التي ترعى النصوص الاستثنائية أنه ولكونها تشكل خروجاً عن القاعدة العامة، وجوب التقيد بحصرية الاستثناء وعدم التوسع فيه .

وبما أنه يتبين من المستندات المتوفرة لدى هذا المجلس أن نسبة الثلث في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة والتي يمكن التعيين فيها من خارج الملاك، وفقاً للنص النافذ حالياً، قد استنفذت بمعظمها وبالتالي ان من شأن السير بالأحكام المقترحة في المادة الأولى من مشروع القانون المرفق إعادة فتح نسبة الثلث مجدداً للتعين من خارج الملاك في وظائف الفئة الأولى بحيث يصبح التعيين من خارج الملاك بنسبة الثلثين ومن داخل الملاك بنسبة الثلث فقط.

وبما أنه يتبين أن موظفي الفئة الثانية المؤهلين للترقية إلى الفئة الأولى قد دخلوا الوظيفة العامة استناداً إلى الإجازات التي يحملونها وبعد مباراة أجراها مجلس الخدمة المدنية وفق معايير الكفاءة والجدارة وقد تابع معظمهم بعد نجاحهم في المباراة دورة إعداد في المعهد الوطني للإدارة قبل تعيينهم بوظائف من الفئة الثالثة في الملاك الإداري العام، وان ترفيعهم إلى الفئة الثانية تتطلب إضافة إلى شرط الأقدمية في الخدمة الفعلية والخبرة في العمل الإداري، النجاح في دورة تدريبية في المعهد الوطني للإدارة وبالتالي فإن الترفيع إلى الفئة الأولى من بين هؤلاء يكون نتيجة مسار عمل الموظف خلال مراحل الخدمة في الوظيفة العامة بما يمكنه من تولي القيادة الإدارية في الفئة المذكورة .

وبما أن التعيين من خارج الملاك في وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة لا يتطلب سوى حياة إجازة جامعية مع عدم تجاوز الرابعة والأربعين من العمر دون اشتراط أية خبرة عملية في مجال الوظيفة المقترح إشغالها من خارج الملاك خلافاً لما اشترطه القانون من أقدمية في الخدمة الفعلية للمؤهلين للترقية إلى الفئة الأولى، علماً أن شرط حياة الإجازة الجامعية كمؤهل علمي لتبوء مراكز الفئة الأولى من خارج الملاك الإداري العام، هو ذاته المطلوب توفره في المرشح للاشتراك في مباريات التعيين في وظائف الفئة الثالثة في الملاك الإداري العام.

وبما أن الموارد البشرية تشكل العنصر الأساس الذي يتم عبره تحقيق أهداف المرفق العام الذي تتولاه الإدارة ، كما القيام بتطبيق برامج تطوير وتحديث الإدارة ، الأمر الذي يتطلب إيلاء الموارد البشرية القائمة حالياً بمهامها، الاهتمام اللازم من أجل رفع كفاءتها وتحسين أدائها وهذا يستدعي رعاية الموظفين في الملاك ومتابعة مسيرتهم الوظيفية وخلق أسباب تحفيزهم من أجل استخدام أفضل لطاقتهم واستثمار كفاءاتهم في الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم التي اكتسبوها خلال مسارهم الوظيفي.

وبما أن الحد من فرص ترفيع الموظفين المشار إليهم أعلاه إلى مراكز وظيفية أعلى من الفئة الأولى - كما هو مقترح في المادة الأولى من مشروع القانون المرفق - من شأنه في حال السير به ، الإفساح في المجال لأشخاص لا يتمتعون بالخبرة الإدارية لتبوء مراكز عليا في الدولة وحرمان الموظفين من حقهم في الترفيع ، مما يؤدي إلى التعرض إلى الحق المشروع للموظف في الطموح بالانتقال إلى فئة وظيفية أعلى وإلى تدني معنويات الموظفين من الفئتين القياديتين الثانية والثالثة، وانخفاض شعورهم بالولاء للإدارة التي يعملون لديها نتيجة افتقارهم للاستقرار الوظيفي مع ما يستتبع من تدني في الأداء وتحول أصحاب الكفاءة عن القطاع العام جرّاء انسداد الأفق لمسارهم الوظيفي ، مما يترك انعكاسات سلبية على حسن سير المرفق العام .

وبما أنه وفضلاً عما تقدم فإن توسيع دائرة التعيين في مراكز الفئة الأولى من خارج الملاك وبالتالي تضيق دائرة الترفيع (من داخل الملاك) كطريق لإشغال هذه المراكز على النحو المقترح ، يخالف قاعدة الثواب والعقاب التي ترعى أداء الموظف، ومن الراهن أن الترفيع يشكل تعبيراً عن إرادة الإدارة بمكافأة الموظف على أدائه واعترافاً منها باستحقاقه وجدارته وبالتالي فإن السير بالمشروع يحد من سلطة الإدارة المنصوص عليها بهذا الشأن في نظام الموظفين .

وبما أنه لا يرد على ذلك أن المشتري وعملاً بمبدأ موازنة الصيغ يمكنه إجراء التعديلات على نص تشريعي قائم بنص تشريعي يُقر بصيغة مماثلة ، إذ أن التشريع يجب أن يأتي متوافقاً والقواعد والمبادئ العامة ومراعياً لسائر النصوص التشريعية القائمة على نحو يحول دون تعطيلها ، وفي الحالة الراهنة تلك التي ترعى الوظيفة العامة لا سيما تلك المنصوص عليها في نظام الموظفين على النحو المتقدم بيانه أعلاه .

لذلك ، فإن مجلس الخدمة المدنية - واستناداً إلى كل ما تقدم - يرى عدم الموافقة على السير بالمادة الأولى من مشروع القانون موضوع البحث .

ثانياً : في ما خص اقتراح تعديل الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٧٢/٣١٦٩ موضوع المادة الثانية من مشروع القانون الراهن :

بما أن الفقرة الأخيرة من المادة الثالثة من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٧٢/٣١٦٩ المقترح تعديلها تنص على ما يلي :

« يمكن في كل وقت ، إعادة الموظف المشمول بأحكام هذه المادة إلى وظيفته التي أعفي من مهامها إذا كانت شاغرة، أو أن تسند إليه وظيفة أخرى من وظائف الفئة الأولى الدائمة في الإدارات العامة ».

وبما أنه يتبين أن المادة الثانية من مشروع القانون موضوع البحث قد تضمنت بندين الأول نص على إمكانية إعادة الموظف من الفئة الأولى الذي يوضع بالتصرف خلال مهلة سنتين من تاريخ هذا الوضع - بعد صدور القانون التعديلي - إلى وظيفته التي أعفي من مهامها إذا كانت شاغرة ، أو إسناد وظيفة أخرى إليه من وظائف الفئة الأولى في الإدارات العامة ، وفي حال عدم حصول ذلك خلال مهلة سنتين ، صُرف من الخدمة وصفيت حقوقه وفقاً للأصول المرعية الإجراء ، والثاني نص على تصفية حقوق الموظفين من الفئة الأولى الموضوعين بالتصرف بتاريخ صدور هذا القانون وفقاً للأصول المرعية الإجراء .

وبما أن الأحكام المقترحة في البند الأول من المادة الثانية قد حدّدت مهلة السنتين للبت بوضع الموظف الذي يوضع بالتصرف وميزت بين ثلاث حالات على الشكل التالي: إما إعادته إلى وظيفته في حال كانت لا تزال شاغرة أو إسناد وظيفة أخرى إليه من وظائف الفئة التي كان يشغلها أو صرفه من الخدمة .

وبما أن الأحكام المقترحة لهذه الجهة في تحديدها المدة التي يبقى خلالها الموظف الموضوع بالتصرف ، خلافاً للنص السابق، من شأنه وضع حد لاستمرار بقاء هذا الوضع معلقاً لسنوات عدّة قد تمتد إلى بلوغ الموظف المعني السن القانونية مع استمرار تقاضيه الرواتب واستفادته من ميزات وتقديمات الوظيفة دون أن يقابل ذلك أي عمل أو خدمة عامة، وبالتالي فإن الأحكام المقترحة تؤدي إلى وقف الهدر في المال العام .

وبما أن أحكام البند ثانياً من المادة الثانية المقترحة والتي نصت على تصفية حقوق الموظفين من الفئة الأولى الموضوعين بالتصرف قبل صدور القانون موضوع المشروع المقترح يستدعي تضمين المشروع نصاً يلحظ مهلة زمنية لدراسة أوضاع أصحاب العلاقة ، وكذلك لحظ نصوص تراعي أوضاع من وضعوا بالتصرف واستحصلوا على أحكام قضائية قضت بإبطال مراسيم وضعهم بالتصرف باعتبار ان عدم الالتفات إلى هذه الأوضاع يشكل مخالفة لقوة القضية المحكمة الناجمة عن هذه الأحكام وتعطيلاً لها .

١١ - ٣٣ عدم الموافقة على اقتراح قانون لتثبيت المدرسين المتعاقدين في التعليم الثانوي الرسمي لدى وزارة التربية والتعليم العالي: الرأي رقم ١١٨٨ تاريخ ٢٠١٧/٧/٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتايبها رقم ١٥٠١/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٩ ورقم ٢٠٦١/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٤ بيان الرأي في اقتراح القانون الرامي الى تثبيت المدرسين المتعاقدين في التعليم الثانوي الرسمي مع وزارة التربية والتعليم العالي وفقاً للشروط المبينة في متنه ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين ان اقتراح القانون موضوع البحث ينص في مادته الوحيدة على ما يلي :

المادة الاولى: تثبيت المدرسين المتعاقدين في التعليم الثانوي الرسمي مع وزارة التربية والتعليم العالي وفقاً للشروط التالية:

- ١- ان يكونوا قد مارسوا عملهم في الثانويات الرسمية وهم يزاولون العمل حتى تاريخ اصدار هذا القانون.
- ٢- ان لا يكونوا قد تجاوزوا السن القانوني عند بدء التعاقد معهم.
- ٣- ان تشمل هذه الفئة المتعاقدين الثانويين الذين بلغوا السن القانوني والمتعاقدين الثانويين الذين تخطوا الخمسة عشر سنة وما فوق في عملهم وما زالوا مستمرين.
- ٤- ان يخضعوا الى دورتين في كلية التربية : دورة تأهيلية ودورة اختصاص تجريان على مرحلتين مدة كل منهما ثلاثة اشهر من السنة الجارية من إقرار القانون.
- ٥- يجري في نهاية كل من الدورتين التأهيلية والاختصاص امتحان بالمواد موضوع الدورة ليصار بنتيجته الى إدخال الناجحين منهم في ملاك التعليم الثانوي، اما الراسيين في الدورتين فيفسخ التعاقد معهم لقاء تعويض عن سنواته التعاقدية بحسب القانون المعتمد في وزارة التربية والتعليم العالي.

٦- تحدد مواد الدورتين التأهيلية والاختصاص بقرار يصدر عن وزير التربية والتعليم العالي.

وقد ورد في الأسباب الموجبة لاقتراح القانون:

١- من المتعاقدين القدامى من لم يسمح لهم إجراء المباراة التي جرت سنة ٢٠٠٨ لتجاوزهم السن القانوني، ومنهم من لم يسمح لهم الدخول الى المباراة نظراً لان وزارة التربية والتعليم العالي لم تلحظ الاختصاص المطلوب، ومنهم ايضاً من تعاقدت معهم الوزارة سنة ٢٠٠٨ وتجاوزوا السن القانوني أثناء تحديد مباراة .٢٠١٥

٢- تجاوز القانون الذي ينص على إجراء مباراة مفتوحة بشكل دوري وبحسب الحاجات، وقد تم إقرار المباراة بعد مرور عشر سنوات تقريباً مما أدى الى تفاقم هذه المشكلة والى بلوغ السن القانوني.

٣- ان وجود فروقات كبيرة بين المنهج الجامعي القديم والمنهج الجامعي الحديث، رغم مواكبة التطورات المنهجية لمواد التدريس الثانوي المتخصصة، أدى الى عدم الدخول في ملاك التعليم الثانوي تبعاً لآلية المباراة المفتوحة المعتمدة في مجلس الخدمة المدنية .

٤- كما تم خلق تبرير لإدخال فائض عام ٢٠٠٨ الى ملاك التعليم الثانوي ومن الممكن إيجاد تبرير قانوني لإلحاق هذه الفئة المتعاقدة المذكورة في البند الثاني من المادة الأولى الى ملاك التعليم الثانوي والاستفادة من خبراتها الطويلة في التعليم والشؤون الإدارية .

٥- ان جميع أفراد هذه الفئة ذوو خبرة وهم حاصلون على إجازة جامعية تعليمية وقد تجاوزوا في غالبيتهم ، هذه الإجازة الى الدراسات العليا.

بناءً عليه،

لما كان يتبين ان اقتراح القانون موضوع البحث يهدف الى تثبيت المتعاقدين في الثانويات الرسمية في وزارة التربية والتعليم العالي دون خضوعهم لمباراة تجري بهذا الشأن وفقاً للأصول.

ولما كان استثناء شرط المباراة من الشروط المطلوبة للتعين المقترح، يخالف ما يلي:

- احكام الدستور: فقد نصت المادة ١٢ من الدستور على ما يلي: " لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لاحد على الاخر، الا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عنها القانون".

- النصوص التشريعية: فقد نصت المادة ٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ وتعديلاته (نظام الموظفين)، على وجوب اجراء مباراة خاصة لكل من رتبتي الفئة الرابعة، حيث ان وظيفة مدرس في ملاك المديرية العامة للتربية هي من وظائف الفئة الرابعة، وان يكون المرشح لهذه الوظيفة من حملة الاجازات وما فوق وفقاً لأحكام المادة ٥ من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٦/٨/٢٠٠١ (انصاف حملة الاجازة والكفاءة الداخليين في ملاك التعليم العام).

- المبادئ القانونية العامة: اذ أن مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص توجب افساح المجال أمام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة ممن تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات المطلوبة للاشتراك في المباريات.

ولما كانت هيئة التشريع والاستشارات باستشارتها رقم ٢٠١٧/٣٩٤ تاريخ ٨/٥/٢٠١٧ قد أوردت أن الاقتراح الحاضر يرمي الى تثبيت متعاقدين مع وزارة التربية والتعليم العالي في التعليم الثانوي الرسمي وهو بالتالي من القوانين الاستثنائية التي لا يصح إصدارها الا بعد إجراء دراسة علمية تبين من جهة اولى انها تحترم ملاك المدرسين الثانويين ومن جهة ثانية ان اصدار هكذا قانون هو بحاجة لحسن سير المرفق العام التربوي، وأنه بغياب هذه الدراسة لا يمكن السير باقتراح القانون الحاضر. ورأت بالنتيجة عدم السير بهذا الاقتراح.

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم ٩٣٣ تاريخ ٦/٦/٢٠١٧ أن ابدى رأيه باقتراح قانون تضمن أحكاماً مماثلة لاقتراح القانون موضوع البحث، يتعلق بتثبيت المتعاقدين بالساعة للتدريس في المدارس الرسمية الابتدائية في الملاك التعليمي في وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية - حيث أبدى هذا المجلس رأيه بعدم السير باقتراح القانون المذكور لمخالفته أحكام الدستور والنصوص التشريعية والمبادئ القانونية العامة.

ولما كان هذا المجلس، وسنداً لكل ما تقدم، ييذي رأيه بعدم السير باقتراح القانون موضوع البحث للأسباب المعروضة اعلاه ولتلك المبينة بكتابه رقم ٩٣٣ تاريخ ٢٠١٧/٦/٦ المذكور آنفاً .

١٢ - تقديمات صحية واجتماعية

١٢ - ١ عدم أحقية الموظفة بالاستفادة من التعويض العائلي عن زوجها وأولادها الذين لا يحملون الجنسية اللبنانية: الرأي رقم ١٢٠٥ تاريخ ٢٠١٧/٦/٨ (تعاونية موظفي الدولة).

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابتها رقم ٣٠٢٣/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٥/٣ إبداء الرأي بطلب السيدة ---، الموظفة في تعاونية موظفي الدولة ، صرف التعويض العائلي لزوج وولدي صاحبة العلاقة، علماً أن زوجها فلسطيني الجنسية، ولا يتعاطى أي عمل مأجور، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان القانون رقم ٣٨٧ تاريخ ٢٠٠١/١٢/١٤ الذي اعطى الحق للزوجة اللبنانية الاستفادة عن زوجها وأولادها الاجانب من كافة تقديمات تعاونية موظفي الدولة في حال عدم الاستفادة من مصدر اخر، لا يشمل التعويض العائلي باعتبار ان التعويض المذكور ليس من عداد المنافع التي تقدمها التعاونية .

ولما كانت المادة ٦ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاته (نظام التعويضات والمساعدات) قد نصت على ما يلي:

- تستفيد الموظفة من التعويض العائلي:

١- عن زوجها العاجز .

٢- عن اولادها اذا كانت تتحمل اعباء اعالتهم بسبب التمرل او عجز الزوج او غيابه عن البلاد مع ثبوت انقطاع اخباره مدة تجاوز السنة.

وتستفيد منه ايضاً الموظفة المطلقة في حال ثبوت عجز الوالد عن تأدية النفقة المحكوم بها عليه".

ولما كانت هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل قد أبدت بالرأي الاستشاري رقم ٢٠٠٤/٤٤٣ تاريخ ٢٠٠٤/٧/٢٠ - في معرض استشارتها حول معرفة مدى استحقاق التعويضات العائلية عن غير اللبنانيين من افراد عائلة الموظف والمتقاعد والاجر والمتقاعد والمتعامل - ان المشرع الذي سنّ نظام التقاعد والصرف من الخدمة (المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩) قد كرر في المواد ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٢٦ بان المعاشات وتعويضات الصرف تنتقل الى اللبنانيين من افراد عائلة الموظفين والمتقاعدين، كما قضى في المادتين ٣٨ و ٣٩ بان يقطع نهائياً حق المتقاعد في المعاش وكذلك حق كل من افراد العائلة في الحصول على المعاش، عند فقدانه الجنسية اللبنانية او الحرمان منها، الامر الذي يعني ان المشرع قد حصر حق الاستفادة من المعاش التقاعدي ومن تعويض الصرف فقط باللبنانيين من المتقاعدين ومن افراد عائلاتهم، وان السلطة التنظيمية التي وضعت نظام التعويضات والمساعدات (المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠ وتعديلاته) لم تشترط، كما فعل المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/٤٧، لأجل استحقاق التعويض العائلي، ان يكون افراد عائلة الموظف او من هو في حكمه، من مستحقي التعويض المذكور، من التابعة اللبنانية، "غير ان التعويض العائلي، ما دام انه يدخل في حساب المعاش التقاعدي ويقطع عن المتقاعد لدى سقوط الحق باستحقاقه، فهو يشكل فرعاً لأصل ويكون حكمه حكم الاصل".

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر لا سيما في كتابه رقم ٣٤٤٣ تاريخ ٢٠٠٥/٣/١ على عدم احقية الموظفة في الافادة من التعويض العائلي عن زوجها واولادها الذين لا يحملون الجنسية اللبنانية.

ولما كان هذا المجلس وفي ضوء الوقائع المدرجة في ملف المعاملة ، وفي ضوء عدم قيام معطيات قانونية جديدة، لا يرى ما يدعو الى تعديل رأيه السابق في هذا الشأن والمبين في كتابه رقم ٢٠٠٥/٣٤٤٣ المشار اليه اعلاه.

١٢ - ٢ استفادة ابنة موظف متوفٍ من تقديمات التعاونية: الرأي رقم ١٥٤٥ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٤ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٢٨٣٢/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٦/٣ بيان الرأي بقرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٧/٢١٨ تاريخ ٢٠١٧/٥/٢٦ التالي نصه: " قرر المجلس الطلب إلى المديرية العامة إحالة الملف رقم ٢٨٣٢/و تاريخ ٢٠١٧/٥/٢٦ إلى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في إدراج الآنسة --- على الصفحة الاسمية لوالدها المرحوم ---، للاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة، علماً أن مجلس الإدارة يرى عدم أحقية استفادة صاحبة العلاقة من تقديمات التعاونية، كونها تدرس في ثانوية --- كمتعاقدة بالساعة"، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة ٣ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاته (نظام التعويضات والمساعدات) تنص على يلي:

"يعطى الموظف الذي يتقاضى راتباً شهرياً تعويضاً عائلياً عن افراد عائلته المبيينين فيما يلي:

.....

بناته العازبات وكذلك البنات الارامل والمطلقات غير المحكوم لهن بنفقة .
لا يستحق التعويض عن افراد العائلة الذين يتعاطون عملاً مأجوراً او مهنة حرة "

ولما كانت المادة ٣ من نظام المنافع والخدمات لدى تعاونية موظفي الدولة تنص على ما يلي:

" يستفيد المنتسب الى التعاونية من المنافع التالية:

.....

مساعداً مرضية لأفراد عائلته من اب او أم او أبناء او زوج، او من اخوة واخوات يكونون في عهدهته".

واشترطت المادة ١٠ من نظام المنافع والخدمات المذكور، لإعطاء مساعدة مرضية عن اولاد المنتسب سواء اكانوا من الذكور او من الاناث، ان يتقاضى عنهم التعويض العائلي.

ولما كان يتبين انه قد ادرج في ملف المعاملة اخراج قيد عائلي لصاحبة العلاقة يتبين منه انها ما زالت عزباء .

ولما كان يتبين انه سبق لمجلس الخدمة المدنية ان ابدى بكتابه رقم ٣٤٠٨ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/٣/٢٢ رأيه بتعريف العمل المأجور الذي يحجب التعويض العائلي، وذلك باعتماد المعايير التالية مجتمعة:

- ان يتصف العمل بصفة الديمومة.
- ان يتقاضى عنه الشخص المعني تعويضاً او اجراً يستحق له بشكل مستمر ومتماد مهما كان نوعه او مصدره.
- ان لا يقل هذا التعويض او الاجر عن الحد الادنى الرسمي للأجور.

ولما كان يتبين ان التعويض السنوي المقبوض من قبل صاحبة العلاقة لقاء قيامها بالتعاقد بالتدريس بالساعة قد بلغ ٢٠١٦،٠٠٠ ل.ل اي اقل من الحد الادنى الرسمي للأجور.

ولما كان لا يمكن اعتبار قيام صاحبة العلاقة بالتعاقد للتدريس بالساعة على الوجه المبين اعلاه، بانها تتعاطى عملاً مأجوراً وفق المعايير التي وضعها مجلس الخدمة المدنية بهذا الشأن.

ولما كان يتبين انه سبق لمجلس الخدمة المدنية ان رأى بكتابه رقم ٣٤٧٦ الموجه الى وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٧/٢/٢ احقية الأنسة --- في الافادة من حصتها من تعويض الصرف عن والدها الموظف المتوفي.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية في ضوء كل ما سبق عرضه وطالما ان وضع الأنسة --- هو على الوجه المبين اعلاه، امكانية ادراج اسمها على خانة والدها المتوفي للاستفادة من تقديرات التعاونية .

١٢ - ٣ مدى أحقية موظفة متزوجة من أجنبي بالاستفادة من منحة تعليم عن ابنتها التي تابعت
دراستها في الخارج: الرأي رقم ١٩٢٦ تاريخ ٢٠١٧/٩/١١ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٥١٤٥/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٧/١٨ إبداء الرأي بقرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٧/٢٩١ تاريخ ٢٠١٧/٧/٧ التالي نصه:

" قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ٥١٤٥/و تاريخ ٢٠١٧/٧/٦ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في مدى أحقية السيدة --- من منحة التعليم عن ابنتها --- عن العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧، كون زوجها المدرج على صفحتها الاسمية سوري الجنسية، علماً ان مجلس الادارة يرى عدم احقية صاحبة العلاقة من المنحة المذكورة"، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت صاحبة العلاقة تقدمت بطلب منحة تعليم من ادارة تعاونية موظفي الدولة عن ابنتها (السورية الجنسية) المسجلة في كلية طب الاسنان في سوريا عن العام الجامعي ٢٠١٦-٢٠١٧ ، وقد أرفقت بطلبها تعهد يفيد بأن زوجها لا يعمل، كما أرفقت افادة صادرة عن السجل العام للعاملين في الدولة السورية تفيد بان زوج صاحبة العلاقة غير عامل في الدولة.

ولما كانت الفقرة ٦ المضافة الى المادة الثانية من القانون رقم ٣٤٣ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ بموجب القانون رقم ٣٨٧ تاريخ ٢٠٠١/١٢/١٤ المتعلقة باستفادة الموظفين المنتسبات الى تعاونية موظفي الدولة من تقديماتها تنص على ما يلي:

" لا يحق لأحد الزوجين المنتسبين الى التعاونية الاستفادة من تقديمات التعاونية عن زوجه الاجنبي الا شرط المعاملة بالمثل من الدولة التي ينتمي اليها.

ولكن يحق للزوجة اللبنانية الاستفادة عن زوجها واولادها الأجانب من كافة تقديمات تعاونية موظفي الدولة في حال عدم الاستفادة من مصدر آخر".

ولما كان مجلس الخدمة المدنية قد رأى بكتابه رقم ١٢١٦ تاريخ ٢٠١٢/٥/٢ ان الفقرة ٦ المشار إليها أعلاه تتألف من قسمين: القسم الاول حظر استفادة احد الزوجين المنتسبين الى التعاونية من تقديمات التعاونية

عن زوجه الاجنبي، الا في حالة المعاملة بالمثل من الدولة التي ينتمي اليها، في حين ان القسم الثاني الذي بدأ بعبارة "ولكن"، قد جاء بمثابة استثناء للزوجة اللبنانية من الشرط الوارد في المقطع الاول منه، ألا وهو المعاملة بالمثل، بحيث يمكن لها (في حال عدم المعاملة بالمثل) الاستفادة عن زوجها واولادها الاجانب من كافة تقديرات تعاونية موظفي الدولة في حال عدم الاستفادة من مصدر آخر.

ولما كان مجلس ادارة التعاونية قد اتخذ بتاريخ ٢٠١٥/١/١٦ القرار رقم ٢٠١٥/٣٧ التالي نصه:
" قرر المجلس عدم الموافقة على استفادة المنتسبات المتزوجات من رجال يحملون الجنسية السورية، من منح تعليم عن اولادهم الذين تابعوا تعليمهم في بلدهم سوريا باعتبار ان التعليم في الجمهورية العربية السورية هو تعليم مجاني".

ولما كانت الحالة المعروضة تتعلق بطلب الزوجة اللبنانية المتزوجة من رجل سوري الجنسية الاستفادة من منحه تعليم عن ابنتها التي تتابع دراستها في سوريا، وهذه الحالة مرعية بقرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١٥/٣٧ تاريخ ٢٠١٥/١/١٦ المذكور اعلاه.

لذلك ، فان مجلس الخدمة المدنية وبالاستناد الى كل ما تقدم ، رأى عدم أحقية السيدة --- بالاستفادة من منحة تعليم عن ابنتها --- عن العام الدراسي ٢٠١٦ - ٢٠١٧.

١٢ - ٤ حق المستخدم المتمرن بالاستفادة من المنح كافة المنصوص عليها في نظام المستخدمين:
الرأي رقم ٢٤٣٤ تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٩ (هيئة إدارة السير والآليات والمركبات)

بشأن طلب هيئة إدارة السير والآليات والمركبات بكتابها رقم ٢٠١٧/٣٥٢٣١ تاريخ ٢٠١٧/٩/٧
بيان الرأي في مدى أحقية المستخدمين المتمرنين المعينين في ملاكها وقبل تثبيتهم بالاستفادة من منحة الزواج ومنحة الولادة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان البنود ٦ و ٧ من المادة ١٥ من نظام المستخدمين لدى هيئة ادارة السير والآليات والمركبات ينصان تباعاً على ما يلي :

" ٦ - يعطى المستخدم منحة زواج تعادل راتب شهرين لمرة واحدة .

-٧- يعطى المستخدم منحة ولادة تعادل راتب شهر واحد " .

ولما كان المستخدم المعين وفقاً للأصول في ملاك المؤسسة العامة يخضع منذ تعيينه للأنظمة المرعية الإجراء في المؤسسة لا سيما منها نظام المستخدمين .

ولما كانت كلمة " المستخدم " الواردة في البندين ٦ و ٧ الآنفى الذكر، قد أتت على إطلاقها من دون أي تمييز بين المستخدم المتمرن او المستخدم المثبت .

ولما كان إعطاء منحة الزواج ومنحة الولادة للمستخدمين على النحو الذي وردت فيه في نظام المستخدمين يندرج ضمن إطار الحقوق التي يعود للمستخدم الاستفادة منها ولا يمكن حجبها عنه إلا بنص صريح، الأمر غير المتوافر في الحالة الراهنة .

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية انه من حق جميع المستخدمين المعينين وفقاً للأصول في ملاك هيئة ادارة السير والآليات والمركبات سواء اكانوا متمرنين ام مثبتين ، الاستفادة من كافة المنح المنصوص عليها في نظام المستخدمين الصادر بموجب القرار رقم ٢٠٠٥/٥١٣ تاريخ ٢٠٠٥/٧/١١ ومنها منحة الزواج ومنحة الولادة المنصوص عليهما في البندين ٦ و ٧ من المادة ١٥ من النظام المذكور عند توافر شروط الاستفادة منها.

١٢ - ٥ طلب إفادة الأجراء في الإدارات العامة من منح التعليم: الرأي رقم ٢٦٧٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٧ (رئاسة مجلس الوزراء) .

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٠٣٠/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٠/٤ بيان الرأي في طلب وزارة العمل إفادة الأجراء العاملين في إدارات الدولة من منح التعليم، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة العمل بكتابها رقم ٣/٤٤٠ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/٤/١٩ قد عرضت موضوع الاستفادة الأجراء العاملين في ادارات الدولة من منح التعليم واستندت في طلبها الى رأي هيئة

التشريع والاستشارات في وزارة العدل رقم ٢٠١٧/١٣٣ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢١ الذي جاء فيه: "حيث ان مقتضيات المحافظة على الانتظام الاجتماعي العام، نكرر العام، فضلاً عن مشاركة وزير المالية في التوقيع على المرسوم (رقم ٦١ تاريخ ٢٠١٧/١/٢٣) المبني على اقتراح رئيس مجلس الوزراء تحمل على القول بان دائني احكام هذا المرسوم هم ليسوا فقط الأجراء والمستخدمون الخاضعون لتشريع العمل في القطاع الخاص، بل ايضاً الاجراء العاملين في القطاع العام الذين لا يستفيدون من منح تعليم مماثلة ، والأجراء العاملين في المؤسسات العامة والخاضعون لأنظمة خاصة بهم إذا كانت لا توليهم الحق في الحصول على منح تعليم."

وتبين ان وزارة العمل بكتابها رقم ٣/٤٤٠ المشار اليه اعلاه قد طلبت عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء للبدء في تطبيق الاستشارة الصادرة عن هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل والعمل على تطبيق المرسوم رقم ٢٠١٧/٦١ على أجراء الادارات العامة للاستفادة من منح التعليم.

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ٣٨٤٢/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٦ قد رأت ان مشاركة وزير المالية في التوقيع على المرسوم رقم ٢٠١٧/٦١ الآنف الذكر لا تحمل بالضرورة على القول بشمول احكام هذا المرسوم الاجراء العاملين في القطاع العام وليس فقط القطاع الخاص، وفق ما اشارت اليه هيئة التشريع والاستشارات، وازادت وزارة المالية بكتابها المذكور ان ورود كلمة "المؤسسة" في الفقرتين ٤ و ٦ من المرسوم رقم ٢٠١٧/٦١ ضمن الجملتين التاليتين "مضى على استخدامه في المؤسسة" و "اذا كانت المؤسسة تدفع للأجير منحة تعليم" يدفع الى الاستنتاج بان احكام هذا المرسوم لا تشمل الاجراء في الادارات العامة على عكس ما هو وارد في الاستشارة الصادرة عن هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل، وطلبت بالتالي عرض الملف على مجلس الخدمة المدنية لأخذ رأيه بالموضوع.

بناء عليه،

لما كان الأجراء في الإدارات العامة يخضعون لأحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للأجراء) ولأحكام الأنظمة الخاصة بالأجراء في الإدارات المعنية.

ولما كان الفصل السادس من المرسوم رقم ٩٤/٥٨٨٣ قد حدد التعويضات والمخصصات التي يتقاضاها الأجراء دون ان تكون منح التعليم من بين هذه التعويضات والمخصصات.

ولما كانت المادة ٣٥ من النظام المذكور تنص على أن: "تطبق على الأجراء جميع الأحكام التي ترعاهم بموجب قانون الضمان الاجتماعي".

ولما كانت المادة ٤٦ من قانون الضمان الاجتماعي قد نصت على ما يلي: "ينشأ صندوق للتعويضات العائلية والتعليمية، يحدد تنظيمه في هذا الباب وموارده في الفصل الثالث، الباب الأول، الكتاب الثالث من هذا القانون ...".

ولما كانت المادة الخامسة من المرسوم رقم ٦٢٦٣ تاريخ ١٨/١/١٩٩٥ (تعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل وإعطائهم زيادة غلاء معيشة وإعطاء تعويض نقل ومنحة تعليم مؤقتين للمستخدمين والعمال) نصت على افادة الأجير الخاضع لقانون العمل من منحة مدرسية عن اولاده وفقاً للأحكام المبينة في متن هذه المادة.

ولما كان قد جرى، سنداً للمادة الخامسة المذكورة ، افادة المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل من منح تعليم سنوية عن اولادهم بموجب مراسيم صدرت تباعاً لهذه الغاية، كان آخرها المرسوم رقم ٦١ تاريخ ٢٣/١/٢٠١٧ .

ولما كانت المراسيم المشار اليها آنفاً موجهة الى الاجراء الخاضعين لقانون العمل على ما يبدو جلياً من صياغة احكامها، ولم يستفد منها الاجراء في الادارات العامة .

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبلاستناد الى كل ما تقدم، وعملاً بمبدأ المساواة الذي يقتضي مراعاته وتطبيقه على الاوضاع القانونية المتشابهة، يرى ان إفادة الأجراء في الادارات العامة الخاضعين لأحكام النظام العام للأجراء من منحة تعليم، تستدعي استصدار مرسوم بهذا الشأن، كما هو الحال في ما خص

الأجراء الخاضعين لقانون العمل، مع الإشارة إلى أن القضية موضوع البحث تندرج في إطار السياسة العامة للحكومة تجاه الأجراء الدائمين في القطاع العام وبالتالي يعود امر البت بها واصدار القرار بشأنها الى مقام مجلس الوزراء.

١٢ - ٦ إفادة موظفة مطلّقة من التعويض العائلي عن ولديها الخاضعين لوصايتها ورعايتها: الرأي رقم ٢٩٩١ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٤ (تعاونية موظفي الدولة).

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٨٠٠٥/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢ بيان الرأي في أحقية استحقاق السيدة --- التعويض العائلي عن ولديها الموجودين برعايتها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه صدر بتاريخ ٢٠١٦/٤/١٤ حكم مخالعة قضى بوقوع طلاق واحدة بائنة بين السيد --- والسيدة ---.

وتبين من افادة مختار --- الصادرة بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٠ ان ولدي السيدة ---، يقيمان مع والدتهما وهي المسؤولة عنهما وتنفق عليهما.

وتبين ان السيد --- خليف السيدة ---، وبموجب اقرار منه منظم لدى الكاتب العدل بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١١، اقر واعترف بان ولديه هما برعاية ووصاية والدتهما ---، وهي المسؤولة عنهما وعن تربيتهما وعن مصاريفهما وجميع نفقاتهما.

بناء عليه ،

لما كانت المادة الثالثة من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاته (نظام التعويضات والمساعدات) المعدلة بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ١٠١١٠ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢٢ تنص على ما يلي :

" يعطى الموظف (ذكر ام انثى) الذي يتقاضى راتباً شهرياً تعويضاً عائلياً عن افراد عائلته المبيينين فيما يلي:

أ -

ب - الاولاد الذكور الذين لم يتموا الثامنة عشرة من عمرهم.

ج-

و- يعطى التعويض العائلي للوالد الموظف حصراً عن الاولاد الساكنين مع زوجته المهجورة او مطلقة اذا كان يدفع لها نفقة عنهم".

ولما كان المرسوم رقم ٢٠١٣/١٠١١٠ المشار اليه اعلاه الغى ايضاً المادة ٦ من المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ التي كانت تحدد شروط استفادة الموظفة من التعويض العائلي عن زوجها واولادها.

ولما كان يتبين ان القرار رقم ٩٠/٩ الصادر عن مجلس ادارة التعاونية بتاريخ ١٩٩٠/٥/٢٢، والمقترن بمصادقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١/٢٨٠ تاريخ ١٩٩٠/٦/٥ قد نص في البند ١ منه على ما يلي:
" - الموافقة المبدئية على ان تطبق التعاونية ما يطبق على موظفي واجراء الملاك الاداري العام من امور وظيفية تتعلق بالرواتب وسواها".

ولما كان ارفق بملف المعاملة افادة صادرة عن مديرية الاحصاء وتنظيم اساليب العمل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٩ تفيد بان السيد --- ، خلية السيدة --- غير مسجل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية- سنداً للوقائع المدرجة في ملف المعاملة ولنص المادة الاولى من المرسوم رقم ٢٠١٣/١٠١١٠ المذكورة اعلاه معطوفة على قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٩٠/٩ - رأى احقية السيدة --- بتقاضي التعويض العائلي عن ولديها.

١٢ - ٧ استفادة موظفة من منحة تعليم عن ابنها رغم انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لفترة لم تتجاوز الشهر الواحد: الرأي رقم ٣١١٣ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٠ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٦٤٠٣/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٣ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٤٥٢/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٧ التالي نصه :

" قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ٦٤٠٣/و تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٧ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في مدى احقية السيدة --- من منحة التعليم عن ابنها --- عن العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧، الذي عمل لفترة وجيزة تقل عن شهر، علماً ان الطلاب الذين يعملون بمثابة تدريب تطلبه الجامعات وتلزمهم به قبل التخرج، يسجلون في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتحجب عنهم منحة التعليم وتقديمات التعاونية كافة، وان الطالب لا يستفيد من اية تقديمات من الصندوق المذكور لفترة اقصاها ثلاثة اشهر". أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من افادة جامعة --- المؤرخة في ٢٠١٧/٤/٢٠ ان السيد --- ابن السيدة --- مسجل ويتابع دروسه في الجامعة المذكورة للعام الجامعي ٢٠١٦-٢٠١٧.

وتبين من افادة مدير عام شركة --- المرفقة بالمعاملة ان السيد --- استخدم في الشركة من ٢٠١٧/٣/١٧ ولغاية ٢٠١٧/٤/١١ .

وتبين من افادة الخدمة الصادرة عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بتاريخ ٢٠١٧/٦/٢٢ ان السيد --- استخدم في شركة --- بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٧ وترك العمل بتاريخ ٢٠١٧/٤/١١ .

ولما كانت الفقرة ١ من المادة ١٦ المعدلة من قانون الضمان الاجتماعي تنص على ما يلي: " لا تستحق تقديمات المرض والامومة الا اذا كان المضمون مشتركاً في الضمان طيلة ثلاثة اشهر على الاقل خلال الستة اشهر السابقة لتاريخ الثبوت الطبي او لتاريخ الوفاة.

ولهذه الغاية يعتبر شهر ضمان، الشهر الذي أصبح الاجير خلاله خاضعاً بصورة غير منقطعة للضمان والذي دفعت عنه الاشتراكات او كان مفروضاً دفعها من قبل رب العمل".

ولما كان يتبين ان فترة عمل السيد ---، وبالتالي انتسابه الى الضمان الاجتماعي اعتباراً من ٢٠١٧/٣/١٧ ولغاية ٢٠١٧/٤/١١ لم تبلغ الشهر الواحد.

ولما كان لا يمكن، في ضوء الوقائع المبينة اعلاه واحكام الفقرة ١ من المادة ١٦ من قانون الضمان الاجتماعي الآنفه الذكر، اعتبار السيد --- مستحقاً لأية تقديرات من الضمان الاجتماعي.

ولما كان السيد --- لم يبلغ سن الخامسة والعشرين وهو لا يزال يتابع دراسته الجامعية .

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أحقية صاحبة العلاقة في الاستفادة من منحة التعليم عن ابنها للعام الجامعي ٢٠١٦-٢٠١٧.

١٢ - ٨ استفادة موظفة حصلت على إجازة بدون راتب من مساعدة أسنان عن ابنتها: الرأي رقم ٣٣٨٨ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٣ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٦٤٧٣/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٤ بيان الرأي بقرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٥١٠/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٤ التالي نصه:

"قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة إحالة الملف رقم ٦٤٧٣/و تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٢ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في مدى احقية السيدة --- من مساعدة اسنان عن ابنتها ---، كونها لم تسدد المساهمة الالزامية المتوجبة عليها، بسبب استحصالها على اجازة بدون راتب اعتباراً من تاريخ ٢٠١٦/٩/٥ ولغاية ٢٠١٦/٩/٩ ضمناً، علماً ان علاج اسنان ابنتها دام من ٢٠١٤/٨/٢٧ ولغاية ٢٠١٧/٥/١٩، مع الاشارة الى ان مجلس الادارة يرى أحقيتها في المساعدة المذكورة، كون الاجازة بدون راتب استمرت خمسة ايام بينما العلاج دام لأكثر من سنتين".

أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة ان السيدة --- استفادت من اجازة بدون راتب لمدة خمسة ايام من تاريخ ٢٠١٦/٩/٥ ولغاية ٢٠١٦/٩/٩ ضمناً.

ولما كان يتبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١٠/٦٢ تاريخ ٢٠١٠/٢/١٩ المقترن بمصادقة مجلس الخدمة المدنية - سلطة الوصاية على تعاونية موظفي الدولة بقراره رقم ٧ تاريخ ٢٠١٠/٣/٢٤ نص على استفادة المنتسب من تقديمات التعاونية خلال مدة وجوده في اجازة بدون راتب شرط تسديده المساهمة المتوجبة عليه لصالح التعاونية في غضون الشهر الاول من تاريخ بدء الاجازة بدون راتب.

ولما كانت المادة ٢٣٧ من قانون المحاسبة العمومية تنص على ان تؤدي في اول كل شهر المخصصات والرواتب والتعويضات الشهرية الخاصة بالوظيفة او الملحق بالراتب.

ولما كانت استفادة السيدة --- من اجازة بدون راتب قد كانت لمدة خمسة ايام خلال شهر ايلول وبعد بداية الشهر المذكور.

ولما كان اقتطاع نسبة المساهمة المتوجبة على الموظف لصالح التعاونية تتم تلقائياً عن طريق وزارة المالية قبل تقاضي الموظف راتبه، وبالتالي فان نسبة المساهمة المتوجبة على السيدة --- عن فترة استفادتها من الاجازة بدون راتب قد تم اقتطاعها من قبل وزارة المالية لصالح التعاونية المذكورة .

لذلك فإن مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لكل ما تقدم ، رأى أحقية صاحبة العلاقة في الاستفادة من مساعدة اسنان عن ابنتها .

١٣ - أفراد الهيئة التعليمية

١٣ - ١ دوام عمل أفراد الهيئة التعليمية المكلفين مساعدة الموظفين الإداريين : الرأي رقم ٢٧١٧ تاريخ ٢٠١٧/١/٢٨ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - بكتابها رقم ٣/٨٤٨٧ تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٩ بيان الرأي في مسألة تعاقد أساتذة التعليم الثانوي المكلفين بمساعدة الموظفين الإداريين في الوحدات التابعة للمديرية العامة للتربية في مؤسسات تربوية رسمية او خاصة من خلال تعديل دوامهم الرسمي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان اساتذة التعليم الثانوي وسائر أفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي، الذين يكلفون بمساعدة الموظفين الإداريين في مختلف المديريات والمصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - استناداً الى احكام المرسوم رقم ٥٢٥٧ تاريخ ١٩٦٦/٨/١٠ يخضعون في مختلف شؤونهم الوظيفية الذاتية للأحكام القانونية والتنظيمية المطبقة على الموظفين الإداريين في هذه المديريات والمصالح، ومن بين هذه الاحكام الدوام الرسمي.

ولما كان الدوام الرسمي الاسبوعي المطبق على الموظفين في ملاكات الادارات العامة قد جرى تحديده بـ ٣٥ ساعة اسبوعياً، وفقاً لأحكام المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور....)، وبالتالي فإن دوام اساتذة التعليم الثانوي المكلفين بمساعدة الموظفين الإداريين في الوحدات التابعة للمديرية العامة للتربية وفي شؤون الارشاد والتوجيه يجب ان يكون متوافقاً مع الدوام المحدد قانوناً للموظفين الإداريين، أي ٣٥ ساعة اسبوعياً.

ولما كان لا يجوز، تبعاً لما تقدم، اعتماد دوام اسبوعي للأساتذة المذكورين يتعارض مع الدوام المحدد بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المذكور أعلاه، وبالتالي فإن تحديد عدد ساعات الدوام الاسبوعي لأساتذة التعليم الثانوي المكلفين بمساعدة الموظفين الإداريين في المديريات والمصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي

بـ ٢٧ ساعة اسبوعياً يقع مخالفاً للقانون ولمبدأ المساواة، ويقتضي على الاساتذة المشار اليهم التقيد بالدوام الرسمي الاسبوعي المحدد قانوناً بـ ٣٥ ساعة.

ولما كان تكليف اساتذة التعليم الثانوي، وكذلك سائر افراد الهيئة التعليمية بمساعدة الموظفين الاداريين في المصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي، يتم سنداً لأحكام المرسوم رقم ١٩٦٦/٥٢٥٧ وبناء على دراسة تجريها ادارة الابحاث والتوجيه للتثبت من الحاجة الفعلية لخدمات افراد الهيئة التعليمية لمساعدة الموظفين الاداريين في الوحدات الادارية في ملاك الوزارة المذكورة، وذلك جواباً على طلبات المراجع الادارية في هذا الشأن المتضمنة حاجتها الى خدمات افراد الهيئة التعليمية لمساعدة الموظفين الاداريين لديها، ويتم التكليف بعد أن تبدي ادارات المدارس والثانويات الرسمية حيث يعمل اصحاب العلاقة، امكانية الاستغناء عن خدماتهم .

ولما كان السماح للأساتذة المكلفين بمساعدة الموظفين الاداريين، بالتعاقد للتدريس خلال ساعات لا تتجاوز الدوام الرسمي المحدد بـ ٣٥ ساعة اسبوعياً، يؤدي الى الجمع بين رواتبهم الشهرية المحددة لهم لقاء عملهم خلال الدوام الرسمي في الوحدات الادارية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي، وبين التعويضات التي يتقاضونها عن ساعات التدريس التي يؤديونها قبل انقضاء الدوام المذكور، وبالتالي فإنه يقتضي ان يطبق عليهم ما يطبق على الموظفين الاداريين لجهة ان يكون الترخيص لهم بالتدريس هو خارج اوقات الدوام الرسمي.

وفي مطلق الاحوال، ولما كان يتبين من أحكام المادتين ٤٢ و ٤٤ من المرسوم رقم ٤٤ تاريخ ١٩٦٤/١٠/٣ (الترخيص لموظفي الدولة والمؤسسات العامة والبلديات بالتدريس في مؤسسات التعليم العالي في لبنان) أن جواز الترخيص لموظفين بالتدريس يقتصر فقط على المرحلة الثانوية وعلى المراحل التي تفوق الدراسة الثانوية، أي على المعهد أو الكلية أو الجامعة، وعلى ان يتم التدريس خارج أوقات الدوام الرسمي وضمن حدود الساعات المنصوص عليها في المادة ٤ من المرسوم رقم ٦٤/٤٤ المذكور، وبالتالي فإنه لا يجوز اعطاء ترخيص لموظفي الدولة، بمن فيهم أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الرسمية، للتدريس في المدارس الخاصة للمرحلتين الابتدائية والمتوسطة.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لما تقدم، رأى وجوب التزام اساتذة التعليم الثانوي وسائر أفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي المكلفين بمساعدة الموظفين الإداريين في مختلف المديريات والمصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي، ومن بينها المديرية العامة للتربية، بالدوام الرسمي المحدد بـ ٣٥ ساعة اسبوعياً، وعدم جواز التعاقد معهم للتدريس خلال الدوام الرسمي في مؤسسات تربوية رسمية أو خاصة.

١٣-٢ الرقابة على قرارات إلحاق ونقل أفراد الهيئة التعليمية - عدم وجوب إجراء الرقابة المسبقة للمفتشية العامة التربوية بشأن مشاريع هذه القرارات لانتفاء النص الذي يجيزه: الرأي رقم ٥٤٢ تاريخ ٢٠١٧/٤/٥ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - بكتابها رقم ١٣٤/٣/ت تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٠ بيان الرأي في طلب المفتشية العامة التربوية من المديرية العامة للتربية ضرورة التقيد بإحالة كافة مشاريع قرارات إلحاق ونقل أفراد الهيئة التعليمية من قبل مديرتي التعليم الابتدائي والثانوي، إلى التفتيش المركزي - المفتشية العامة التربوية ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن المفتشية العامة التربوية هي إحدى المفتشيات العامة التي تتألف منها إدارة التفتيش المركزي وفق أحكام المادة ٨ من المرسوم رقم ٢٤٦٠ تاريخ ١٩٥٩/١١/٩ المتعلق بتنظيم التفتيش المركزي .

وبما أن المادة ٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (إنشاء التفتيش المركزي) قد حددت المهام الأساسية التي يتولاها التفتيش المركزي من خلال :

- ١ - مراقبة الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات بواسطة التفتيش على اختلاف أنواعه .
- ٢ - السعي إلى تحسين أساليب العمل الإداري .
- ٣ - إبداء المشورة للسلطات الإدارية عفواً أو بناء لطلبها .
- ٤ - تنسيق الأعمال المشتركة بين عدة إدارات عامة .
- ٥ - القيام بالدراسات والتحقيقات والأعمال التي تكلفه بها السلطات .

وبما أن الفقرة (أ) من البند ٣ من المادة ١١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٥ تنص على أنه من ضمن اختصاصات هيئة التفتيش المركزي البت في برامج التفتيش السنوية في جميع الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات .

وبما أن المادتين ١٢ و ١٥ من المرسوم الاشتراعي المذكور تنصان على ما يلي :

« المادة ١٢ : اختصاصات إدارة التفتيش المركزي :

.....

٣ - يجري التفتيش وفقاً لبرامج سنوية واستثنائية وبناء على تكاليف خاصة .

٤ - توضع البرامج السنوية في شهر كانون أول من كل سنة بعد استشارة الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات المختصة ، ويجب أن تؤمن هذه البرامج تفتيش جميع الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات مرة في السنة على الأقل .

٥ - توضع البرامج الاستثنائية كلما دعت الحاجة إلى ذلك .

٦ - تصدر التكاليف الخاصة : »

« المادة ١٥ : اختصاصات رئيس إدارة التفتيش المركزي .

...

٣ - يشكل لجاناً تفتيشية يختار أعضاؤها »

وبما أن المادة ١٥ من المرسوم رقم ١٩٥٩/٢٤٦٠ تنص على ما يلي :

« تؤدي المفتشية العامة التربوية مهمتها في الحقل التربوي وتفتش جميع معاهد التعليم الرسمي على اختلاف درجاته ومراحله وأنواعه وفروعه ، فتراقب بوجه خاص :

- سير العمل فيها .
- كفاءة أفراد الهيئة التعليمية ، وكيفية قيامهم بواجباتهم ومسؤولياتهم .
- مدى تطبيق أنظمة التعليم ومناهجه .
- مدى تطبيق أنظمة الامتحانات الرسمية .

- مراقبة المرشدين التربويين وكيفية قيامهم بواجباتهم » .

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المذكورة، أن المفتشية العامة التربوية تؤدي مهامها في الحقل التربوي بتفتيش المدارس والثانويات ومعاهد التعليم المهني والتقني الرسمية من قبل المفتشين والمفتشين معاونين وفقاً لبرامج سنوية واستثنائية وبناء على تكاليف خاصة أو لجان تفتيش، وتقوم بتفقد أحوال مؤسسات التعليم الرسمي والتأكد من مدى تقيد موظفي التعليم بموجبات الوظيفة، ومدى الالتزام الكامل بتأمين حسن سير مرفق التعليم في الثانويات والمدارس الرسمية في التعليم الأكاديمي والمهني وبمبدأ النقل من فائض إلى حاجة في مناقلات أفراد الهيئة التعليمية السنوية، ومراعاة الحاجة الفعلية والحقيقية والاكتفاء بنقل الفائض وفق الاختصاص واستناداً إلى معايير موضوعية ورد النص عليها في المرسوم رقم ٤٢٣٤ تاريخ ٢٤/١٠/٢٠٠٠ .

وبما أن المرسوم رقم ٤٢٣٤ تاريخ ٢٤/١٠/٢٠٠٠ (تحديد أسس إلحاق ونقل أفراد الهيئة التعليمية في ملاكات وزارة التربية والتعليم العالي) قد تضمن الأحكام التي ترعى نقل أفراد الهيئة التعليمية أو إلحاقهم بالثانويات والمدارس الرسمية وفقاً لحاجاتها وبناء على دراسات ميدانية تجريها المنطقة التربوية المختصة للتحقق من الحاجة الحقيقية قبل البت بالطلب من قبل المرجع المختص لإصدار قرار النقل والإلحاق (أصبحت قرارات نقل أفراد الهيئة التعليمية تتم بموجب قرار يصدر عن السيد الوزير بعد صدور القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٩/٧/٢٠٠٢) كما تضمن أحكاماً تنص على المعايير والأفضلية والأولوية التي يجب أن تراعى عند إجراء النقل والمراحل التي يمر بها ، والحالات التي يحظر فيها النقل .

وبما أن المادة ١٤ من المرسوم رقم ٤٢٣٤/٢٠٠٠ ، أعطت المنطقة التربوية عند دراسة طلبات النقل وإبداء رأيها بحاجة المدارس والثانويات الرسمية المطلوب النقل منها أو النقل إليها بأن تستأنس برأي المفتشين التربويين المختصين قبل إحالة الطلبات مرفقة بتقرير عام وبيان تفصيلي بحاجة كل مدارس المحافظة إلى أساتذة ومعلمين ومدرّسين إلى مديرية التعليم المختصة ، كما تضمن نص المادة ١٥ من المرسوم نفسه، أن مديرية التعليم المختصة تأخذ بالاعتبار ، وعندما تنتهي من دراسة طلبات النقل وتبدي رأيها الصريح في كل منها، التوصيات المسبقة التي وردت إليها من التفتيش المركزي.

وبما أن المفتشين وبنتيحة أعمال التفتيش على المؤسسات التربوية المشار إليها يقومون بوضع تقارير عن المهام التي كلفوا بها متضمنة اقتراحاتهم، وأن هيئة التفتيش المركزي تعمد، وفي ضوء التقارير المشار إليها، إلى اتخاذ قرارات تكون على شكل توصيات بهدف تحسين أداء المدارس والثانويات الرسمية ومؤسسات التعليم المهني والتقني وزيادة فعاليتها.

وبما أن الأحكام القانونية التي ترعى نقل أفراد الهيئة التعليمية بين المدارس والثانويات والمنصوص عليها في القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٩/٧/٢٠٠٢ لجهة تحديد الصيغة القانونية لهذا النقل أوجبت أن يتم بموجب قرار معلل من وزير التربية والتعليم العالي دون أن تنص على رأي مسبق أو توصية مسبقة يقتضي أن يقترن بها هذا القرار .

وبما أن الصيغ والإجراءات التي تسبق إصدار القرار الإداري هي تلك التي تنجم عن نص قانوني صريح يجعل منها معاملة جوهرية يقتضي اتباعها ، الأمر غير المتوافر في النصوص التي ترعى القضية المطروحة لا سيما نص المادة ١٥ من المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٢٣٤ المدلى به في كتاب المفتشية العامة التربوية المشار إليه أعلاه .

وبما أنه، واستناداً إلى ما تقدم، فإن وزارة التربية والتعليم العالي، عند إجرائها المناقلات بين أفراد الهيئة التعليمية على المدارس والثانويات الرسمية عملاً بأحكام المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٢٣٤ تأخذ بعين الاعتبار التوصيات التي قررها سابقاً التفتيش المركزي بنتيجة أعمال التفتيش السنوية والاستثنائية، على النحو المبين أعلاه، دون أن تكون الوزارة ملزمة بإحالة مشاريع قرارات نقل أفراد الهيئة التعليمية على المفتشية العامة التربوية قبل البت فيها، باعتبار أنه ليس من مهام المفتشية العامة التربوية إجراء رقابتها المسبقة على هذه المشاريع لعدم وجود نص يجيز لها ذلك، ولأن هذا الأمر يخرج عن مهام التفتيش المركزي، على أن يبقى للمنطقة التربوية المختصة إمكانية الاستئناس برأي المفتشين التربويين المختصين عند دراستها طلبات النقل وإبدائها الرأي فيها.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية وفي ضوء كل ما تقدم، أن إحالة جميع مشاريع قرارات الإلحاق والنقل من قبل مديرتي التعليم الابتدائي والثانوي، إلى التفتيش المركزي - المفتشية العامة التربوية، لدرسها وإصدار التوصيات بشأنها يفتقر إلى السند القانوني الذي يجيزه.

١٣ - ٣ دوام أفراد الهيئة التعليمية الملحقين بدور المعلمين والمعلمات: الرأي رقم ٢٧٧ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٨ (التفتيش المركزي)

بشأن طلب التفتيش المركزي بكتابه رقم ١١٦/ص ٢ تاريخ ٢٠١٧/١/٢٧ بيان الرأي في مدى انطباق القرار رقم ٦٣٠/م/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٩/٣ ، والمعدل بموجب القرار رقم ٨٥٦/م/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/١١/٨ على القوانين والأنظمة النافذة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان القرار رقم ٦٣٠/م/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٩/٣ المعدل بالقرار رقم ٨٥٦/م/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/١١/٨ قد حدّد دوام أفراد الهيئة التعليمية في ملاكات التعليم الرسمي في وزارة التربية والتعليم العالي الملحقين بالمركز التربوي للبحوث والإنماء ودور المعلمين والمعلمات (من أساتذة تعليم الثانوي والفني ومعلم ومدرّس للمراحل المتوسطة والابتدائية والروضة)، بحيث جعل دوامهم العادي ٢٧ ساعة أسبوعياً والدوام الصيفي ٢١ ساعة أسبوعياً.

وبما أن المادة الثانية من القرار رقم ٦٣٠/م/٢٠١٦ قد نصت على أن « لا يخضع المعنيون في المادة الأولى أعلاه (أساتذة التعليم الثانوي والفني ، معلم أو مدرّس في المراحل المتوسطة ، الابتدائية والروضة) لنظام الدوام الرسمي المطبّق في المدارس الرسمية ، خاصة لجهة العطل المدرسية والعطلة الصيفية ... » .

وبما أن القرار رقم ٦٣٠/م/٢٠١٦ المعدل بالقرار رقم ٨٥٦/م/٢٠١٦ استند في حيثياته على المادة العاشرة من المرسوم رقم ٣٤٣٩ تاريخ ١٩٧٢/٦/٢١ (تنظيم شؤون أفراد الهيئة التعليمية وسائر العاملين في دور المعلمين والمعلمات ومؤسسات التدريب)، وعلى القانون رقم ٨٢/٢٢ تاريخ ١٩٨٢/٨/٣ (أحكام خاصة بأفراد الهيئة التعليمية في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي).

وبما أن المادة العاشرة من المرسوم رقم ١٩٧٢/٣٤٣٩ المذكورة تنص على ما يلي:

« يمكن أن يلحق بدور المعلمين والمعلمات للقيام ببعض الأعمال الإدارية وبأعمال النظارة عدد من أفراد الهيئة التعليمية التابعين ملاكات الوزارة والعاملين في التعليم الابتدائي والمتوسط أو في المراحل الموازية له في نطاق التربية الرياضية والتعليم المهني.

يحصل هذا الإلحاق بقرار من الوزير بعد موافقة المدير العام المختص. يستمر الموظفون الملحقون بالدور بتقاضي رواتبهم من إدارتهم الأصلية ... » .

وبما أن المادة ١٣ من المرسوم رقم ١٩٧٢/٣٤٣٩ المذكور أعلاه أولت مجلس الاختصاصيين لدى المركز التربوي للبحوث والإنماء، أن يحدّد بقرار منه يخضع لمصادقة وزير التربية والتعليم العالي، أموراً منها الأنظمة الداخلية العائدة لدور المعلمين والمعلمات ومراكز التدريب والمدارس الاختبارية، وسائر الأحكام الضرورية لحسن تطبيق هذا المرسوم.

وبما أنه بتاريخ ١٣/٩/١٩٧٤ صدر عن مجلس الاختصاصيين، واستناداً لأحكام المرسوم رقم ١٩٧٢/٣٤٣٩، القرار رقم ٢٩ تاريخ ١٣/٩/١٩٧٤ (نظام الهيئة التعليمية في دور المعلمين والمعلمات) والمصادق عليه من قبل السيد وزير التربية والتعليم العالي.

وبما أن المادة ١٤ من القرار رقم ١٩٧٤/٢٩ المذكور أعلاه تنص على ما يلي:

« تتألف الهيئة التعليمية في الدور من:

١ - أساتذة تعليم ثانوي، وأساتذة تربية رياضية، وأساتذة تعليم فني، تابعين ملاكات وزارة التربية والتعليم العالي.

٢ - أساتذة متعاقدين بالساعة».

وبما أن المادة ١٦ من القرار أعلاه تنص في الفقرة الأولى منها على أن:

« يلحق الأساتذة في الدور بقرار من وزير التربية الوطنية ، بناء على اقتراح المدير العام المختص وموافقة رئيس المركز التربوي للبحوث والإنماء » .

وبما أن المادة ١٧ من القرار رقم ١٩٧٤/٢٩ أعلاه تنص في فقرتها الثانية على ما يلي:

« كما يمكن تكليف بعض أساتذة دور المعلمين والمعلمات ، بقرار من رئيس المركز التربوي للبحوث والإنماء ، بمعاونة الأجهزة المختلفة في المركز لتنفيذ بعض الأعمال الفنية ، وغيرها من الدراسات والبحوث. تحدّد وحدات عمل الأساتذة الملحقين وطبيعة المهام في كل وحدة بقرار يصدر عن مجلس الاختصاصيين في المركز، كما تطبق بشأن دوامهم الأصول المتبعة بالنسبة إلى أساتذة التعليم الثانوي الملحقين بالإدارة المركزية في الوزارة» .

وبما أن أفراد الهيئة التعليمية الذين يمكن إلحاقهم بدور المعلمين والمعلمات وتكليفهم بأعمال إدارية فيها بقرار من السيد وزير التربية والتعليم العالي، هم المنتمون إلى التعليم الابتدائي والمتوسط وأن قيامهم بهذه الأعمال يستتبع خضوعهم في دوامهم للأصول المطبقة على الموظفين الذين يتولون معاونتهم في الأعمال الإدارية.

وبما أنه لا يمكن تكليف أساتذة التعليم الثانوي الملحقين بدور المعلمين والمعلمات للقيام بالتدريس فيها حيث يعتبرون جزءاً من أفراد الهيئة التعليمية فيها عملاً بأحكام المادة ١٤ من القرار رقم ١٩٧٤/٢٩ ، بأعمال إدارية تقيداً بصراحة نص المادة العاشرة من المرسوم رقم ١٩٧٢/٣٤٣٩ ، وبالتالي فإن هؤلاء يخضعون في ممارسة مهامهم في الدور للدوام المطبق على زملائهم الذين يقومون بمهام التدريس المحدد في القانون رقم ٨٢/٢٢ وتعديلاته والقوانين التي صدرت لاحقاً .

وبما أنه يمكن، وعملاً بنص المادة ١٧ من القرار رقم ١٩٧٤/٢٩ تكليف أساتذة التعليم الثانوي كونهم يشكلون جزءاً من أساتذة دور المعلمين والمعلمات بمعاونة مختلف الأجهزة في المركز التربوي لتنفيذ بعض الأعمال الفنية وغيرها من الدراسات والبحوث، وفي هذه الحالة تطبق عليهم الأصول المطبقة على أساتذة التعليم الثانوي الملحقين بالإدارة المركزية.

وبما أنه وفي ظل عدم وجود نص قانوني صريح يحدّد دوام أفراد الهيئة التعليمية المكلفين بمساعدة الموظفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي، وعلى ضوء الغاية المتوخاة من إلحاقهم لمساعدة الموظفين الإداريين وهي وجودهم إلى جانبهم لمعاونتهم طيلة فترة عملهم ، فإن دوامهم يجب أن يكون متوافقاً مع الدوام المحدّد قانوناً للموظفين الإداريين.

وبما أنه يقتضي أن يكون الدوام المطبّق على أفراد الهيئة التعليمية الملحقين بدور المعلمين والمعلمات للقيام بأعمال إدارية مماثلاً للدوام المطبّق على الإداريين الذين يعاونونهم، كما أنهم يخضعون للأسس ذاتها التي يخضع لها الإداريون لناحية الإجازات الإدارية وساعات التدريس وسائر الشؤون المرتبطة بمعاونة الإداريين .

١٣ - ٤ عدم الموافقة على تكليف أفراد الهيئة التعليمية مساعدة الموظفين الإداريين عند عدم تأمين البديل من بين المنتمين إلى ملاك التعليم الرسمي: الرأي رقم ١٨٧٨ تاريخ ٢٩/٩/٢٠١٧ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٤٠٨٣/١١ تاريخ ١٥/٦/٢٠١٧ بيان الرأي في الموافقة على مشروع قرار يرمي إلى تكليف أساتذة تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - مساعدة الموظفين الإداريين في مديرية التعليم الثانوي لمدة سنة واحدة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

أولاً: في ما خص السيد ---:

لما كان يتبين من الافادة الصادرة عن ----، انه وبعد مغادرة صاحب العلاقة مركز عمله بموجب المذكرة رقم ١٠٨/م/٢٠١٦ تاريخ ١٨/٨/٢٠١٦ الى مديرية التعليم الثانوي لمساعدة الموظفين الاداريين فيها، تم تأمين البديل من قبل احد الناجحين في مباراة مجلس الخدمة المدنية .

ولما كان تأمين البديل يقتضي ان يكون من بين اساتذة التعليم الثانوي الداخلي في ملاك التعليم الرسمي وليس من بين الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية لقبول طلاب في شهادة الكفاءة في كلية التربية في

الجامعة اللبنانية، باعتبار ان هؤلاء لم يدخلوا بعد الى الملاك ولم يصبحوا اساتذة تعليم ثانوي ولا زالوا طلاباً في كلية التربية.

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية أنه يتعذر عليه الموافقة على تكليف السيد --- مساعدة الموظفين الاداريين في مديرية التعليم الثانوي.

كما رأى توصية المرجع المختص في الوزارة بإلغاء المذكرة رقم ١٠٨/م/٢٠١٦ المذكورة اعلاه واعادة السيد --- الى مركز عمله الاساسي سيما وان السيد --- يدرس مادة الفيزياء/فرنسي.

ثانياً: في ما خص السيد ---:

لما كان يتبين من الافادة الصادرة عن --- ان الساعات التي كان يدرّسها صاحب العلاقة في مادة الفيزياء قد تم توزيعها على عدد من الاساتذة من بينها ساعتان بالتعاقد .

ولما كان موقف مجلس الخدمة المدنية ثابت على ان تأمين البديل عن أي من افراد الهيئة التعليمية الذين يكلفون مساعدة الموظفين الاداريين يجب ان يكون من بين افراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي ، وليس من خلال التعاقد .

ولما كان السيد --- قد كلف بموجب المذكرة رقم ١٧٥/م/٢٠١٦ تاريخ ٢١/١١/٢٠١٦ مساعدة الموظفين الاداريين في مديرية التعليم الثانوي.

لذلك، فإن هذا المجلس وتبعاً لما تقدم ، رأى أنه يتعذر عليه الموافقة على تكليف السيد --- مساعدة الموظفين الاداريين في المديرية المذكورة، كما رأى توصية المرجع المختص في وزارة التربية والتعليم العالي بالعمل على الغاء تكليف السيد --- بموجب المذكرة رقم ١٧٥/م/٢٠١٦ المذكورة اعلاه ، واعادته الى مركز عمله الاساسي، سيما وانه يدرس مادة الفيزياء.

ثالثاً : في ما خص الآنسة --- :

لما كان يتبين من الافادة الصادرة عن --- ان الساعات التي كانت تدرّسها الآنسة --- ، استاذة تعليم ثانوي لمادة اللغة الفرنسية قد أُسندت الى المتعاقدة القديمة السيدة ---.

ولما كانت الآنسة --- قد كلفت بموجب المذكرة رقم ٢٢/م/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢ مساعدة الموظفين الاداريين في مديرية التعليم الثانوي.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أنه يتعذر عليه الموافقة على تكليف السيدة --- مساعدة الموظفين الاداريين في المديرية المذكورة باعتبار ان البديل عنها يقتضي ان يكون من بين الاساتذة في ملاك التعليم الرسمي وليس من بين المتعاقدين سواء الجدد أو القدماء، كما رأى توصية المرجع المختص في وزارة التربية والتعليم العالي العمل على الغاء المذكرة رقم ٢٢/م/٢٠١٧ المشار إليها أعلاه واعادة صاحبة العلاقة الى مركز عملها الاساسي في التعليم الثانوي الرسمي، سيما وانها تدرس مادة اللغة الفرنسية.

رابعاً : في ما خص السيدة --- :

لما كان يتبين من الافادة الصادرة عن --- انه وبسبب تزامن مغادرة الاستاذة --- مع مباشرة الاستاذة --- ، أُسند الى هذه الأخيرة المهام المكلفة بها السيدة --- لا سيما نظارة الطابق الارضي.

ولما كان لم يتبين لهذا المجلس ما اذا كانت السيدة --- التي باشرت عملها في المدرسة هي من اساتذة التعليم الثانوي في ملاك التعليم الرسمي أو انها من المتعاقدين ، حيث يقتضي توضيح هذا الامر ليبنى على الشيء مقتضاه.

ولا بد لهذا المجلس، وفي معرض المعاملة الراهنة من الإشارة إلى انه ، وفي أكثر من قرار صادر عنه قد أبدى توصية بشأن تكليف أفراد الهيئة التعليمية مساعدة الموظفين الإداريين عملاً بالمرسوم رقم ٥٢٥٧ تاريخ ١٠/٨/١٩٦٦، تتضمن مراعاة المسائل التالية:

- ١- إمكانية ملء المراكز الشاغرة في الوظائف الإدارية في ملاك الوزارة بالأصالة سواء بواسطة النقل من إدارات عامة أخرى أو من خلال التعيين بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية .
- ٢- مراعاة معايير موضوعية عند اختيار افراد الهيئة التعليمية لتكليفهم لمدة محددة مساعدة الموظفين الإداريين، كمثل توافر الاختصاصات أو عدمها بحيث لا يؤدي التكليف الى حدوث نقص في عدد الذين يتولون تدريس هذه الاختصاصات في المدارس والثانويات الرسمية، وتجنب تكليف المعينين حديثاً من أفراد الهيئة التعليمية- وإن كان قد مضى على تعيينهم خمس سنوات كما ينص عليه المرسوم رقم ١٩٦٦/٥٢٥٧- وذلك نظراً لأهمية بقاء العناصر الشابة المؤهلة والمواكبة لبرامج وطرق التدريس الحديثة في مؤسسات التعليم الرسمي.

١٤ - تنظيم إداري

١٤ - ١ تنظيم وزارة الصحة العامة - تصنيف مستشفى حكومي: الرأي رقم ١٥٥٧ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٨ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ٢٠١٧/١/١٧٩٧ تاريخ ٢٠١٧/٦/٥ بيان الرأي في مشروع المرسوم الرامي الى تعديل المرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ المتعلق بتنظيم وزارة الصحة العامة وذلك لجهة تعديل عدد الأسرة في مستشفى تبين الحكومي - قضاء بنت جبيل ليصبح ٨٦ سريراً بدلاً من ٥٠ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان المرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم وزارة الصحة العامة) المقترح تعديله قد أضاف الى ملاك وزارة الصحة العامة مستشفيات بعض الأقضية ، وقد نصت المادة ٩٨ من المرسوم رقم ١٩٦١/٨٣٧٧ الآنف الذكر على ان مستشفى تبين الحكومي يتألف من الفروع التالية:

- فرع الامراض الداخلية والاطفال ٢٥ سريراً
- فرع الامراض الانتقالية ١٠ أسرة

- فرع التوليد وأمراض النساء _____
المجموع ٥٠ سريراً
١٥ سريراً

ومن صيدلية، ومختبر، ومستوصف للمعاينات، وأشعة.

ولما كان القانون رقم ٥٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ وتعديلاته قد نص على انشاء مؤسسات عامة لإدارة مستشفيات وزارة الصحة العامة.

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٠٠١/٥/٢٦ المرسوم رقم ٥٥٥٩ (تحديد ملاك المؤسسة العامة التي تتولى ادارة مستشفى عام ومهام الوحدات ومؤهلات وخبرات العاملين فيها وسلسلة الرتب والرواتب للمستخدمين) وقد حدد الجدول رقم ٢ ملاك المستشفى العام وفق حجمه حيث جرى ترتيب هذا الملاك وفق ثلاثة نماذج : نموذج أ (أكثر من مئة سرير) - نموذج ب (من ٧٠ الى ٩٩ سريراً) - ونموذج ج (من ٤٠ الى ٦٩ سريراً).

ولما كان المرسوم رقم ١٧٨٣٦ تاريخ ٢٠٠٦/١٠/١١ قد أنشأ مؤسسة عامة لإدارة مستشفى تبين الحكومي.

ولما كان يتبين ان رئيس مجلس ادارة المؤسسة العامة لإدارة مستشفى تبين الحكومي، بكتابه رقم ٢٠١٧/٧ تاريخ ٢٠١٧/١/٩ الموجه الى وزير الصحة العامة وموضوعه "تعديل فئة المستشفى"، افاد انه خلال الأعوام المنصرمة تم افتتاح اقسام جديدة وتوسيع بعض الأقسام حيث اصبح عدد الأسرة ٨٣، وقد طلب تبعاً لذلك تعديل فئة المستشفى من النموذج (ج) (من ٤٠ الى ٦٩ سريراً) الى النموذج (ب) (من ٧٠ الى ٩٩ سريراً).

ولما كان يتبين من النصوص التي ترعى انشاء وادارة المستشفيات الحكومية، أن المؤسسة العامة المنشأة لإدارة مستشفى حكومي تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والاداري وتخضع لوصاية وزارة الصحة العامة سنداً لأحكام القانون رقم ٩٦/٥٤٤ المشار اليه، وبالتالي فإن مستشفى تبين الحكومي وبعد صدور المرسوم رقم ٢٠٠٦/١٧٨٣٦ لم يعد ضمن ملاك وزارة الصحة العامة .

ولما كان لم يعد من الجائز قانوناً العودة الى تعديل ملاك وزارة الصحة العامة لأجل تعديل تصنيف مستشفى تبين الحكومي على النحو المقترح، بعد ان اصبح المستشفى المذكور مؤسسة عامة لها استقلالها الاداري والمالي وملاكها الخاص الذي ترعاه النصوص القانونية ذات الصلة.

ولما كانت ادارة الابحاث والتوجيه قد رأت بكتابها رقم ١٥٥٧ تاريخ ٢٠١٧/٧/١ الموافقة على حاجة المؤسسة العامة لإدارة مستشفى تبين الحكومي زيادة عدد الأسرة ليصبح ٨٦/ سريراً بدلاً من ٥٠/، الأمر الذي يستدعي تعديل تصنيف ملاك المستشفى من النموذج " ج " الى النموذج " ب " .

ولما كان ملاك مستشفى تبين الحكومي بوضعه الحالي، واستناداً الى المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٥٥٩ المذكور اعلاه، يندرج ضمن النموذج (ج) (من ٤٠ الى ٦٩ سريراً) باعتبار ان المستشفى يضم ٥٠ سريراً .

ولما كان زيادة عدد الأسرة ليصبح ٨٦ سريراً على النحو المقترح والموافق عليه من قبل ادارة الأبحاث والتوجيه، يستدعي تعديل تصنيف ملاك مستشفى تبين الحكومي ليصبح وفق النموذج (ب) (من ٧٠ الى ٩٩ سريراً) .

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما تقدم، رأى ان مشروع المرسوم موضوع البحث، وبصيغته المعروضة، لا يقع موقعه القانوني السليم، حيث ان الأمر يستدعي اعداد مشروع مرسوم يتضمن تعديل تصنيف ملاك مستشفى تبين الحكومي من النموذج (ج) الى النموذج (ب)، واعطائه المجرى القانوني المستحق.

١٤ - ٢ قرارات تنظيمية بشأن تطبيق قانون حق الوصول إلى المعلومات - المعلومات المتعلقة بتعاونية موظفي الدولة الخاضعة لموجب النشر المنصوص عليه في القانون رقم ٢٨/٢٠١٧ (حق الوصول إلى المعلومات) : الرأي رقم ١٦٢٠ تاريخ ٢٨/٦/٢٠١٧ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٣٢٥٤/ص ١ تاريخ ١٠/٦/٢٠١٧ بيان الرأي في كيفية تطبيق القانون رقم ٢٨ تاريخ ١٠/٢/٢٠١٧ المتعلق في الحق بالوصول الى المعلومات والمستندات الموجودة لدى الادارة لكل شخص طبيعي أو معنوي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين ان المادة ٧ من القانون رقم ٢٨ تاريخ ١٠/٢/٢٠١٧ (الحق في الوصول الى المعلومات) تنص على ما يلي :

" على الادارة ان تنشر حكماً على مواقعها الالكترونية ما يلي :

.....

يكون النشر في الجريدة الرسمية إضافة الى الموقع الالكتروني التابع للإدارة .

- مع مراعاة احكام المادة ٥ من هذا القانون ، جميع العمليات التي بموجبها يتم دفع اموال عمومية تزيد عن خمسة ملايين ليرة لبنانية، وذلك خلال شهر من تاريخ اتمامها أو اتمام احد اقساطها، على ان يتضمن النشر ما يلي: قيمة عملية الصرف، وكيفية الدفع، والغاية منه، والجهة المستفيدة والسند القانوني الذي بموجبه جرى الصرف (مثلاً ، مناقصة ، عقد بالتراضي، تنفيذ حكم قضائي).

يستثنى من احكام هذه المادة رواتب وتعويضات الموظفين "

ولما كان يتبين ان المادة ٥ من القانون ذاته والمتعلقة بالمستندات غير القابلة للاطلاع تنص على ما يلي:

" أ- لا يمكن الوصول الى المعلومات المتعلقة ب:

....

٤ - حياة الافراد الخاصة وصحتهم العقلية والجسدية .

٥ - الاسرار التي يحميها القانون كالسر المهني أو السر التجاري مثلاً".

ولما كانت القضية المعروضة، المطلوب ابداء الرأي بشأنها، تتعلق بموجب النشر والعمليات التي تخضع للنشر وفقاً لأحكام القانون رقم ٢٠١٧/٢٨ المذكور اعلاه .

ولما كانت تعاونية موظفي الدولة من المؤسسات العامة التي تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والاداري وهي من المؤسسات الضامنة التي تشمل صلاحياتها جميع الادارات العامة والجامعة اللبنانية باستثناء القضاء والقوى العسكرية وهي تؤمن للمنتسبين اليها المساعدات المرضية والاستشفائية إضافة الى المساعدات الاجتماعية (منح تعليم- زواج- ولادة- مساعدة وفاة)، وبالتالي فان العمليات التي تقوم بها التعاونية تقسم الى نوعين :

- عمليات ادارية عادية (شراء أو استئجار ابنية- رواتب موظفين - مصاريف ادارية).
- المساعدات التي تقدمها للمنتسبين اليها وهي تتعلق بحياة الافراد الخاصة وصحتهم العقلية والجسدية، كما انها تتضمن معاملات يحكمها قانون الآداب الطبية الذي يحظر نشر المعلومات الطبية عن الاشخاص لتعلقها بالانتظام العام.

ولما كانت المادة ٥ من القانون رقم ٢٠١٧/٢٨ قد حظرت نشر المعلومات المتعلقة بحياة الافراد الخاصة وصحتهم العقلية والجسدية ، والاسرار التي يحميها القانون كالسر المهني، الأمر الذي مقتضاه ان النشاط الذي تقوم به التعاونية كهيئة ضامنة لتأمين المساعدات والمنح على كافة انواعها للمنتسبين اليها محظر نشرها.

اما بالنسبة للمعاملات الادارية العادية التي يتم بموجبها دفع اموال عمومية تزيد عن خمسة ملايين ليرة لبنانية، فان المادة ٧ من القانون رقم ٢٠١٧/٢٨ قد اوجبت نشرها حكماً باستثناء رواتب وتعويضات الموظفين على ما ورد صراحة في القانون المذكور.

١٤ - ٣ تنظيم ملاك المجلس المذهبي لطائفة الموحدين الدروز - اعتبار مدير عام المجلس المذهبي
لطائفة الموحدين الدروز من موظفي الفئة الأولى أحقية الاستحصال على جواز سفر خاص: الرأي رقم
٢٠١٦/٣١٩٩ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٦٤٤/ص تاريخ ٢٠١٦/١١/١١ بيان الرأي بكتاب
مدير عام المجلس المذهبي لطائفة الموحدين الدروز رقم ١٧٢/ص.م تاريخ ٢٠١٦/١١/٩ المتضمن طلب
اعتباره من موظفي الفئة الأولى واستحصاله على جواز سفر خاص، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
بما انه قد جرى بموجب المرسوم رقم ٤٧٨٠ تاريخ ١٩٦٠/٧/٢٢ تنظيم اصول إعطاء وتحديد جوازات
السفر الدبلوماسية والخاصة.

وبما أن المرسوم رقم ١٩٦٠/٤٧٨٠ المشار اليه اعلاه قد حدّد في المادة الثالثة منه الاشخاص الذين
يعطون جواز السفر الخاص ومنهم موظفو الدولة من الفئة الاولى.

وبما الى المادة ٤٧ من القانون الصادر في ٢٠٠٦/٦/٩ (تنظيم شؤون طائفة الموحدين الدروز) تنص
على ما يلي:

« يقترح المجلس المذهبي تعيين المدير العام والمدراء ورؤساء المصالح وفقاً للأصول والقوانين النافذة.
يعين المجلس المذهبي الموظفين الاداريين وأرباب الوظائف الدينية وتصدر عنه قرارات ترقيتهم وتأديبهم وفصلهم
وفقاً للأحكام المقررة في هذا القانون.

يجب ان تتوافر في المرشح الشروط المطلوبة للتعيين في المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢،
اضافة الى شروط التعيين الخاصة التي تقررها اللجنة الادارية المشار اليها في المادة الاربعين من هذا القانون.
يتم تعيين الموظفين من ابناء طائفة الموحدين الدروز وتحتسب رواتبهم وفقاً لسلسلة رتب ورواتب موظفي
الادارات العامة ».

وبما انه يتبين من صراحة احكام المادة ٤٧ المبينة اعلاه، ان مدير عام المجلس المذهبي لطائفة الموحدين الدروز هو من موظفي الفئة الاولى في الدولة وبالتالي يطبق عليه ما يطبق عليهم مما يستتبع أحقيته في الاستحصال على جواز سفر خاص.

ولا بدّ لمجلس الخدمة المدنية من الاشارة الى انه سبق له ان وافق بقراره رقم ١٢١ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢ - فيما خصّ صلاحياته - على مشروع مرسوم أعدته وزارة الخارجية والمغتربين يرمي الى تنظيم اصول وحالات منح جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة وجوازات الخدمة وتحديد الاشخاص الذين يمنحون حصراً هذه الجوازات اثناء الولاية او تأدية المهام وبعد انتهائهما واستفادة ازواجهم وابنائهم من جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة، وقد تضمن المشروع المذكور فقرة تتعلق بمنح المدراء العامين في الادارات العامة جواز سفر خاص، وذلك على غرار النص الحالي المشار اليه في المرسوم رقم ١٩٦٠/٤٧٨٠.

١٤ - ٤ تنظيم - ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - وجوب استصدار قانون بإحداث مديرية الإرشاد والتوجيه في الوزارة : الرأي رقم ٩٣٦ تاريخ ٢٠١٧/٥/٢٣ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٤٠٢٦ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٨ الموافقة على مشروع المرسوم الرامي إلى تعديل المرسوم رقم ٥٦١٥ تاريخ ١٩٩٤/٩/٦ (تحديد شروط التعيين في وظيفة مدير إرشاد وتوجيه في وزارة التربية والتعليم العالي)، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان التعديل المقترح بموجب مشروع المرسوم موضوع طلب بيان الرأي الراهن يتناول شروط التعيين لوظيفة مدير ارشاد وتوجيه في وزارة التربية والتعليم العالي.

ولما كان قد جرى بموجب المرسوم رقم ٥٦١٥ تاريخ ١٩٩٤/٩/٦، تحديد شروط التعيين لوظيفة مدير إرشاد وتوجيه في وزارة التربية والتعليم العالي .

ولما كان المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٦١٥ كما مشروع المرسوم المقترح يستند في بناءاته الى الحிثة التالي: «بناء على قانون الموازنة العامة للعام ١٩٩٤ (احداث وظيفة مدير ارشاد وتوجيه)».

ولما كان قانون الموازنة العامة للعام ١٩٩٤ الذي استند عليه المرسوم رقم ٩٤/٥٦١٥ المذكور اعلاه ، لم يتضمن أي نص يتعلق بإحداث وظيفة مدير ارشاد وتوجيه في وزارة التربية والتعليم العالي .

ولما كان يتبين أن مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٢٥٢ تاريخ ١٧/٥/١٩٧٢ وتعديلاته (انشاء جهاز للإرشاد التربوي ...) الذي يستند إليه المرسوم رقم ٩٤/٥٦١٥ ، لم يلحظ احداث مديرية للإرشاد والتوجيه ولا احداث وظيفة مدير لها ، انما نص على الحاق المرشدين التربويين بالمناطق التربوية وعلى تعيين المرشدين التربويين عن طريق المباراة محدداً الشروط الخاصة للتعيين بهذه الوظيفة .

ولما كان ملاك وزارة التربية والتعليم العالي لا يلحظ وحدة ادارية باسم مديرية الارشاد والتوجيه .

ولما كان المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ وتعديلاته (تنظيم الادارات العامة) قد حدد الاصول الواجب اتباعها عند تنظيم وتحديد مهام وصلاحيات الوحدات التابعة لكل ادارة عامة .

ولما كانت الفقرة ٢ من المادة ٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١/٥٩ تنص على ما يلي :

« تحدث المديرية العامة والمديريات والمصالح وتلغى بقانون...» .

كما ان المادة ٣ من المرسوم الاشتراعي المذكور تنص على ان «تحدد ملاكات المديرية العامة والمديريات والمصالح وتعديل وتلغى بقانون خاص» .

ولما كان يتبين ان وزير المالية قد اصدر بتاريخ ٢٩/٧/١٩٩٤ القرار رقم ١/٨٧٣٨ الذي تضمن تصحيح الخطأ المطبعي الوارد في الصفحة ٢٠٧ من قانون موازنة عام ١٩٩٤ لجهة ان عبارة "مدير توجيه وارشاد" الواردة ضمن قوسين بعد عبارة ٣٣٧٠ فئة ثالثة في آخر الفقرة يقتضي ايرادها على الشكل التالي :
١ مدير توجيه وارشاد .

ولما كان الاعتداد بالقرار رقم ١/٨٧٣٨ للقول بأن وظيفة «مدير ارشاد وتوجيه» قد استحدثت ،

يتعارض مع الاصول المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ١١١/١٩٥٩ لإحداث وظائف الفئة الثانية .

ولما كان يتبين ان هيئة التفتيش المركزي وفي الحثيات الواردة في قرارها رقم ٩٩/٤٨٨ تاريخ ١٩٩٩/٩/١، اعتبرت ان صدور المرسوم رقم ٦٣٥٣ تاريخ ١٩٩٥/٢/١٥ الذي قضى بتعيين مدير للإرشاد والتوجيه في ملاك الوزارة المذكورة يشكل مخالفة لأحكام الفقرة الاولى من المادة ١٣ من نظام الموظفين بتعيين استاذ تعليم ثانوي في وظيفة غير ملحوظة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي ومخالفة لأحكام القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٧٢/٣٢٥٢ المذكور اعلاه.

ولما كان اقتران كل من المرسوم رقم ٥٦١٥ تاريخ ١٩٩٤/٩/٦ (المقترح تعديله) والمرسوم رقم ٦٣٥٣ تاريخ ١٩٩٥/٢/١٥ المشار اليه آنفاً بموافقة مجلس الخدمة بقراريه رقم ١١٠٠ تاريخ ١٩٩٤/٨/١٨ ورقم ١٢٠٠ تاريخ ١٩٩٤/٩/١٠ الصادرين عن مجلس الخدمة المدنية ليس من شأنه ان يعالج النقص الحاصل في قانونية انشاء وظيفة "مدير ارشاد وتوجيه" وإضفاء طابع المشروعية على هذا الإنشاء، سيما وأن مجلس الخدمة المدنية قد عاد واتخذ بكتابه رقم ٤٨٦ تاريخ ١٩٩٧/٣/١٣ ، منحاً جديداً لا يتوافق مع القرارين رقم ١١٠٠ ورقم ١٢٠٠ المذكورين اعلاه، حيث اعتبر بأن تعيين مدير ارشاد وتوجيه قد حصل بموجب المرسوم رقم ٦٣٥٣ تاريخ ١٩٩٥/٢/١٥ من دون أن يكون قد سبقه صدور أي نص قانوني بإنشاء مديرية للإرشاد والتوجيه في وزارة التربية والتعليم العالي يحدد مهام وصلاحيات وملاك هذه المديرية ، وقد خلص المجلس بكتابه المذكور الى أنه لا وجود قانوني اصلاً لمديرية الارشاد والتوجيه.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتاييه رقم ٣١٥٢ تاريخ ٢٠١٢/١٢/٦ ورقم ٢٠١٢/٣١٥٢ تاريخ ٢٠١٣/١/٣١ قد أورد أيضاً أنه لم يتبين له صدور النص القانوني الذي بموجبه انشئت وظيفة مدير ارشاد وتوجيه، واوصى بالتالي وزارة التربية والتعليم العالي للمبادرة الى اتخاذ الاجراءات الرامية الى احداث مديرية ارشاد وتوجيه وذلك بموجب قانون يصدر وفقاً للأصول المتبعة في هذا الشأن والى تحديد ملاك هذه المديرية .

ولما كان تعديل شروط التعيين في وظيفة مدير إرشاد وتوجيه في وزارة التربية والتعليم العالي يستوجب استصدار قانون بإحداث مديرية إرشاد وتوجيه وتحديد ملاكها وشروط التعيين فيها، الامر غير المتوفر على نحو ما جرى بيانه اعلاه.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لكل ما سبق عرضه، لا يسعه الموافقة على مشروع المرسوم موضوع البحث، ويوصي مجدداً الوزارة المذكورة باتخاذ الاجراءات المشار اليها اعلاه المتعلقة بإحداث مديرية ارشاد وتوجيه.

١٥ - صلاحية

١٥ - ١ خضوع موظفي المديرية العامة للدفاع المدني لصلاحية التفتيش المركزي: الرأي رقم ٣٢٣٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١ (التفتيش المركزي)

بشأن طلب التفتيش المركزي بكتابه رقم ٨٠/ص ١ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٥ إبداء الرأي في مدى خضوع موظفي الدفاع المدني للمساءلة المسلكية من التفتيش المركزي، على ضوء النصوص القانونية التالية وفقاً لما ورد في متن الكتاب المذكور:

المادتان ١٨ و ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٠ تاريخ ١٩٦٧/٨/٥ وتعديلاته (نظام وتنظيم الدفاع المدني):
المادة ١٨: تؤمن مهام جهاز الدفاع المدني بواسطة العناصر التالية:
١ - موظفين وأجراء تابعين لملاك الدفاع المدني.

.....

المادة ١٩: ينتمي إلى الملاك "ب" موظفو الدفاع المدني المعينون بموجب الفقرة ١ من المادة السابقة وتحدد سلسلة رواتبهم بمرسوم بناء على اقتراح وزير الداخلية والبلديات، وفقاً لجدول حسابات الملاكين (أ و ب) من قانون موظفي الدولة، وتطبق عليهم أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٣٤ تاريخ ١٩٥٥/١/١٩ (تنظيم الوظائف المدنية في الجيش).

وأن المادة ١٠ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٥/٣٤ نصت على العقوبات المسلكية التي يمكن اتخاذها بحق الأفراد المعينين بهذا المرسوم الاشتراعي، بحيث تتدرج من التنبيه والتأنيب الخطيين من قبل الرئيس المباشر إلى

حسم الراتب وتأخير التدرج وغيرها بعد موافقة السلطة العسكرية العليا، كما نصت على تطبيق أحكام المادة ١٤٦ من قانون العقوبات العسكرية على الأفراد المدنيين.

وقد اعتبرت رئاسة التفتيش المركزي أن المديرية العامة للدفاع المدني هي إحدى المديريات التي تتألف منها وزارة الداخلية والبلديات، وتخضع لرقابة التفتيش المركزي وتدرج ضمن البرنامج السنوي للتفتيش.

كما أوردت المادة ٥٢ من المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٠ (تنظيم وزارة الداخلية والبلديات) ما يلي:

" يتأسس كل من وحدات الدفاع المدني في المناطق موظف من الفئة الثالثة برتبة رئيس دائرة".
" يمكن أن يرأس هذا المركز ضابط من الجيش أو من قوى الأمن الداخلي برتبة ملازم أول على الأقل، يتم انتدابه بناء على اقتراح وزير الداخلية والبلديات، ووزير الدفاع الوطني فيما خص ضباط الجيش، على أن تراعى الأحكام القانونية النافذة في هذا الشأن".

بناء عليه،

لما كان القانون رقم ٣٧١ تاريخ ١/٨/١٩٩٤ قد ألغى الملاك "ب" من الإدارات العامة وألحق جميع الموظفين العاملين والوظائف الملحوظة في الملاك الدائم "ب" الملغى بالملاك الدائم "أ" الخاضع لشرعة التقاعد .

ولما كان موظفو الدفاع المدني لم يعودوا ينتمون إلى الملاك الدائم "ب" كونه قد ألغي، وبالتالي لم تعد تطبق عليهم أحكام المادة ١٠ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٥/٣٤.

ولما كانت المادة ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ٦٧/٥٠ قد ألغيت بموجب المادة الثالثة من القانون رقم ٢٨٩ تاريخ ٣٠/٤/٢٠١٤ (تعديل بعض مواد المرسوم الاشتراعي رقم ٦٧/٥٠ تاريخ ٥/٨/١٩٦٧ نظام وتنظيم الدفاع المدني) واستعيض عنها بالأحكام الجديدة التالية:

المادة الثالثة:

أولاً: يتألف الجهاز البشري في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني من:

- عناصر الدفاع المدني من ضباط ورتباء وأفراد، يحدد عددهم بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الداخلية والبلديات وبعد دراسة تجريها إدارة الأبحاث والتوجيه.
- الموظفين المدنيين في الدفاع المدني.

- المتطوعين الاختياريين ويخضعون لنظام خاص يصدر بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الداخلية والبلديات، يتضمن أصول تطويعهم وعددهم ونشاطهم وتدريبهم وضمائمهم من المخاطر، دون أن يتقاضوا أي مرتبات ودون أن يعتبروا أجراء أو موظفين أو عناصر في الدفاع المدني.

ثانياً: تطبق على عناصر الدفاع المدني لجهة تطويعهم، من خلال الكلية الحربية أم من خلال دورات في معهد قوى الأمن الداخلي، وترقيتهم وتسريحهم وحقوقهم وواجباتهم وتعويضاتهم وطبائنتهم ومنحهم إجازات سوق الآليات على فئاتهم، وسائر نواحي حياتهم الوظيفية، الأحكام المطبقة على قوى الأمن الداخلي.

يجوز أن تملأ الوظائف في ملاك الضباط أو الوظائف التي يمكن إشغالها من قبلهم، من خلال نقل أو انتداب ضباط من الجيش أو قوى الأمن الداخلي أو سائر الأجهزة أو الإدارات الأمنية الأخرى.

يجري النقل أو الانتداب بمرسوم بناء على اقتراح وزير الداخلية والبلديات والوزير المختص.

ثالثاً: يعين الموظفون المدنيون في المديرية العامة للدفاع المدني بنتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية.

تطبق عليهم كافة الأحكام المطبقة على موظفي الدولة.

ولما كان يتبين من نص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٩ أن الجهاز البشري في ملاك المديرية

العامة للدفاع المدني ينقسم إلى ثلاث فئات وهم:

١ - عناصر الدفاع المدني: وهم الذين تطبق عليهم الأحكام المطبقة على قوى الأمن الداخلي في جميع شؤون حياتهم الوظيفية.

٢ - الموظفون المدنيون في الدفاع المدني، وهؤلاء تطبق عليهم كافة الأحكام المطبقة على موظفي الدولة المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين).

٣ - المتطوعون الاختياريون ويخضعون لنظام خاص يراعاهم وينظم أوضاعهم ، على أن يصدر بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

ولما كانت المديرية العامة للدفاع المدني هي إحدى الإدارات العامة التي تتألف منها هيكلية وزارة الداخلية والبلديات بموجب المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٠ المذكور أعلاه، وقد صنف جميع الموظفين العاملين في المديرية العامة للدفاع المدني في ملاكها المحدد في الجدول رقم ١ الملحق بالمرسوم المذكور، وذلك وفقاً للأحكام المنصوص عليها في متنته، وقد جرى مؤخراً تعيين الموظفين والمتعاقدين والأجراء في المديرية العامة للدفاع المدني في الوظائف الشاغرة في ملاك المديرية العامة المذكورة بموجب المرسوم رقم ٤١٣٥ تاريخ ١٨/١٠/٢٠١٦ .

ولما كان ينبغي على ما تقدم أن الموظفين المدنيين المعيّنين في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني يخضعون للأحكام القانونية والتنظيمية التي تطبق على سائر الموظفين في الإدارات العامة، لا سيما نظام الموظفين والذي نص على العقوبات التأديبية والمسلوكية التي قد يتعرض لها الموظف وحدّد المراجع التي يحق لها فرض العقوبات.

ولما كان البند ثالثاً من المادة الثالثة من القانون رقم ٢٨٩/٢٠١٤ المذكور قد نص على أن تطبق على عناصر الدفاع المدني الأحكام المطبقة على قوى الأمن الداخلي، إلا أن البند المذكور لم ينص بشكل صريح ما إذا كانت عناصر الدفاع المدني مشمولة بصلاحيات التفتيش المركزي.

ولما كانت الأحكام القانونية المعروضة أعلاه قد أحالت صراحة في ما يتعلق بجميع الشؤون الوظيفية لعناصر الدفاع المدني إلى الأحكام المطبقة على قوى الأمن الداخلي لهذه الجهة .

ولما كانت المساءلة المسلكية تشكل شأنًا من الشؤون الوظيفية المتعلقة بواجبات الموظف العامة والتي تفرض المساءلة وتوقيع العقوبة عند الإخلال بإحدى هذه الواجبات أو عدم التقيد بها أو مخالفتها .

ولما كان يقتضي العودة إلى النصوص التي ترعى صلاحية التفتيش المركزي على قوى الأمن الداخلي توصلًا لمعرفة صلاحيته ، تبعاً لذلك ، على عناصر الدفاع المدني.

ولما كانت المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (إنشاء التفتيش المركزي) قد أخضعت لصلاحيات التفتيش المركزي جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة والبلديات والذين يعملون فيها، بصفة دائمة أو مؤقتة من موظفين أو مستخدمين أو أجراء أو متعاقدين، واستثنت القضاء والجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام إلا في الحقل المالي....

ولما كانت المادة الأولى أعلاه قد استثنت قوى الأمن الداخلي من الخضوع لصلاحية التفتيش المركزي باستثناء الحقل المالي ، الأمر الذي يقتضي تطبيقه على عناصر الدفاع المدني.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، واستناداً إلى ما تقدم، يرى أن صلاحيات التفتيش المركزي تشمل الموظفين المدنيين في المديرية العامة للدفاع المدني، ويحق له أن يفرض العقوبات التأديبية المناسبة بحقهم وفقاً لأحكام المادة ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٥ المذكور أعلاه ، كما تشمل صلاحياته عناصر الدفاع المدني وفي الحقل المالي فقط تطبيقاً لنص المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٥ على أن تخضع هذه العناصر في سائر شؤونها المسلكية للأحكام القانونية المطبقة على قوى الأمن الداخلي.

١٥ - ٢ تعذر إجراء الرقابة على هيكلية المكتبة الوطنية وملاكها وشروط التعيين في وظائفها إلى حين تعيين مجلس إدارتها: الرأي رقم ١٤٠٧ تاريخ ٩/٦/٢٠١٧ (وزارة الثقافة)

بشأن طلب وزارة الثقافة بكتابها رقم ١٥/م تاريخ ٢٤/٥/٢٠١٧ بيان الرأي بمسودة هيكلية المكتبة الوطنية، والمتضمنة أيضاً المؤهلات والوصف الوظيفي، تمهيداً لعرضها على مجلس الوزراء للمصادقة عليها وبدء العمل بها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان البند ١ من المادة ٧ من القانون رقم ٣٦ تاريخ ١٦/١٠/٢٠٠٨ (المؤسسات العامة المرتبطة بوزارة الثقافة) قد تضمن ما يلي: " يمارس وزير الثقافة سلطة الوصاية الادارية على المؤسسات العامة الملحوظة في هذا القانون".

ولما كان البند ٢ من المادة ٩ من القانون رقم ٣٦/٢٠٠٨ المذكور قد تضمن ما يلي: "خلافاً لأي نص قانوني او تنظيمي آخر، يضع مجلس الادارة للمؤسسة التي يديرها ملاكا إداريا وفنياً، وسلمما للرتب والرواتب، ونظاما للمستخدمين، ونظاماً مالياً، ونظاما اداريا، وغير ذلك من الانظمة التي يراها ضرورية. وتقرّ هذه التدابير والانظمة بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الثقافة."

ولما كان المرسوم رقم ٣٠٦١ تاريخ ١٢/٣/٢٠١٦ المتعلق بتنظيم المكتبة الوطنية وكيفية تأليف مجلس ادارتها وتحديد مهامه وصلاحياته وقواعد تسيير اعماله وكيفية ممارسة سلطة الوصاية رقابتها عليه قد صدر ونشر في الجريدة الرسمية عدد ١٣ تاريخ ٢٤/٣/٢٠١٦ .

ولما كانت وزارة الثقافة قد اودعت هذا المجلس مسودة لهيكلية المكتبة الوطنية والمؤهلات والوصف الوظيفي طالبة الاطلاع وبيان الرأي.

ولما كان مرسوم تعيين رئيس واعضاء مجلس ادارة المكتبة الوطنية لم يصدر حتى تاريخه.

ولما كان لا يسع مجلس الخدمة المدنية والحالة هذه إجراء رقابته على الملف باعتبار أن وضع هيكلية المكتبة الوطنية وشروط التعيين في وظائفها والوصف الوظيفي لهذه الوظائف هي من صلاحية مجلس ادارة المكتبة.

١٥ - ٣ المرجع الرئاسي التسلسلي الأعلى لإدارة الجمارك: الرأي رقم ١٦٣٢ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٧
(المجلس الأعلى للجمارك)

بشأن طلب المجلس الأعلى للجمارك بكتابه رقم ٢٠١٧/٣٨٢٧ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٦ ورقم ٢٠١٧/٩٢ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٥ تحديد المرجع الرئاسي التسلسلي لموظفي إدارة الجمارك في ضوء النصوص القانونية والتنظيمية العامة التي ترعى التنظيم الإداري وكذلك في ضوء النصوص القانونية والتنظيمية الخاصة التي ترعى إدارة الجمارك ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

بما أنه لتحديد المرجع الإداري الصالح لممارسة السلطة التسلسلية في إدارة ما ، ومن بينها إدارة الجمارك، يقتضي العودة إلى النصوص القانونية الخاصة والعامة التي ترعى الإدارة المذكورة، إذ ان وجود نظام قانوني عام أقرّه التنظيم الإداري ونظام الموظفين، لا يعني أن جميع إدارات الدولة وموظفيها يخضعون لهذا النظام القانوني بكافة أحكامه، بل يمكن أن تُخصص بعض المرافق التي تديرها الإدارة بأنظمة وظيفية خاصة ذات أحكام قانونية تتلاءم وطبيعة الوظيفة كوظائف المرفق العام العسكري أو القضائي أو الدبلوماسي أو الجامعي ... وأن الطابع الخاص للمهام المتعلقة بمثل هذه الوظائف تستوجب إخضاع الموظفين في هذه المرافق لأحكام خاصة ومختلفة عن الأحكام العامة .

وبما أن المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٣ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تحديد الأحكام الخاصة بوزارة المالية) أورد في الباب الثاني منه تحت عنوان إدارة الجمارك أحكاماً قانونية في فصل أول يتعلق بالمجلس الأعلى للجمارك، وفي فصل ثانٍ يتعلق بمديرية الجمارك العامة ، كما أن المرسوم رقم ٢٨٦٨ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦ (تنظيم وزارة المالية) نص في المادة ٥٩ منه على أن تتألف إدارة الجمارك من :

- المجلس الأعلى للجمارك .
- مديرية الجمارك العامة .

وبما ان المواد ٩ و ١١ و ١٣ و ١٥ و ١٦ و ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٣ / ٥٩ المذكور أعلاه تنص على ما يلي :

« المادة ٩ - تشرف على إدارة الجمارك وتراقبها هيئة مرتبطة بوزير المالية ومؤلفة من رئيس وعضوين برتبة مدير عام تدعى المجلس الأعلى للجمارك .

المادة ١١ - يتولى المجلس الأعلى للجمارك، بالإضافة إلى الصلاحيات التي يخوله إياها قانون الجمارك والنصوص التشريعية الأخرى المتعلقة بإدارة الجمارك :

- إعداد التشريع الجمركي بما في ذلك التعرفة الجمركية .
- إصدار النصوص التنظيمية المتعلقة بإدارة الجمارك وموظفيها .
- ممارسة صلاحيات الوزير فيما يتعلق بقانون الموظفين وقانون المحاسبة العمومية .
- نقل موظفي الفتتين الثانية والثالثة والضباط بعد استطلاع رأي المدير العام .
- ويكون المجلس الأعلى مسؤولاً عن أعماله أمام وزير المالية .

المادة ١٣ - يوقع رئيس المجلس الأعلى للجمارك جميع المخابرات العادية، ويوقع أيضاً المخابرات المقررة مجلسياً.

المادة ١٥ - يترتب على المجلس الأعلى للجمارك تقديم تقرير سنوي شامل إلى وزارة المالية عن حالة إدارة الجمارك.

المادة ١٦ - يُعين مدير الجمارك العام من ملاك موظفي إدارة الجمارك بمرسوم يُتخذ من مجلس الوزراء، بناء على إنهاء المجلس الأعلى للجمارك واقتراح وزير المالية.

المادة ١٩ - يمنح موظفو الجمارك المكافآت التالية التي تحدد شروط إعطائها بقرار من المجلس الأعلى للجمارك....».

وبما أنه يتبين من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (نظام الموظفين) ومن مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٤٩٦٩ تاريخ ٣٠/١٢/١٩٦٣ (قانون المحاسبة العمومية) اللذين أحال إليهما نص المادة ١١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٣/١٩٥٩، أن الصلاحيات العائدة للوزير والتي يتولاها المجلس الأعلى للجمارك بموجب النص التشريعي المذكور هي التالية:

● فيما يتعلق بنظام الموظفين:

- تثبيت الموظفين (الفقرة ٣ من المادة ١٠) .
- إعطاء التعويض عن الأعمال الإضافية (الفقرة ٣ من المادة ٢٣) .

- المكافآت النقدية (المادة ٢٦) .
- الإجازات المرضية التي تجاوز مدتها شهر والإجازات بدون راتب (الفقرة ٢ من المادة ٤٠) .
- نقل موظفي الفئة الثالثة (الفقرة ب من المادة ٤٣)، (مع مراعاة أحكام الفقرة ٤ من المادة ١١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٣/١٩٥٩) .
- وضع الموظف من الفئة الثالثة وما دون خارج الملاك وإعادته إليه (الفقرة ٣ من المادة ٥٠) .
- وضع الموظف من الفئة الثانية وما دون في الاستيداع وإعادته إلى الملاك (الفقرة ٢ من المادة ٥٢) .
- فرض أية عقوبة من عقوبات الدرجة الأولى وفقاً للشروط المحددة في الفقرة (٤ من المادة ٥٦) .
- التعاقد بعد اجتياز مباراة (المادة ٨٧) .
- استخدام الأجراء وفقاً للشروط المحددة في النظام العام للأجراء وفي نظام الأجراء لدى إدارة الجمارك.
- فيما يتعلق بقانون المحاسبة العمومية :
- البت بصفقات بيع الأموال المنقولة .
- عقد النفقة .
- البت بالصفقات إذا تجاوزت حداً معيناً .
- عقد الصفقات بالتراضي والأشغال بالأمانة وفقاً للشروط المحددة في متن القانون المذكور .
- وغيرها من الصلاحيات المناطة بالوزير والمنصوص عنها في قانون المحاسبة العمومية .

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه أن ما اناطه المشتري بالمجلس الأعلى للجمارك من إشراف ورقابة على إدارة الجمارك التي ينضوي تحتها المجلس الأعلى للجمارك ومديرية الجمارك العامة وهي صلة إشراف ورقابة على جميع الموظفين في الإدارة من صلاحيات عائدة للوزير وردت في أحكام نظام الموظفين وفي قانون المحاسبة العمومية على النحو الوارد آنفاً واعتبار المجلس المذكور مسؤولاً أمام الوزير بهذا الشأن، وما رتب عليه من وجوب تقديم تقرير سنوي شامل للوزير عن حالة إدارة الجمارك، والدور الذي حفظه له في اختيار المدير العام للجمارك حيث علق هذا الاختيار على إنهاء يصدر عن المجلس، الأمر الذي يجعل من المجلس الأعلى للجمارك المرجع التسلسلي الأعلى في إدارة الجمارك بعد الوزير .

وبما أن هذا المنحى مرده إلى الطابع الخاص للمرفق العام الذي تديره إدارة الجمارك والذي يفرض أحكاماً قانونية خاصة ترعاه وتخرج عن الأحكام العامة، ويقتضي بالتالي تطبيق النص الخاص فيما شرع له، وذلك عملاً بالقواعد العامة التي ترعى تنازع القوانين.

وبما أن الأحكام القانونية المتعلقة بإدارة الجمارك والتي تجعل من المجلس الأعلى للجمارك المرجع التسلسلي الأعلى بعد وزير المالية تشكل خروجاً عن القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩، والتي بموجبها يعتبر المدير العام الرئيس المباشر تحت سلطة الوزير.

وبما أن ما تقدم أعلاه، ليس من شأنه أن ينزع صلاحيات مدير الجمارك العام كمرجع تسلسلي أعلى لموظفي مديرية الجمارك العامة وما تضمنه من وحدات إدارية نصت عليها المادة ٦٤ من المرسوم رقم ٥٩/٢٨٦٨ (الإدارة المركزية، الأقاليم الجمركية، مصلحة التدقيق والبحث عن التهريب...) سواء وردت هذه الصلاحيات في التنظيم الإداري العام في كل ما لم يتضمنه نص خاص يخالفه أو يتعارض معه، أو وردت في النصوص الخاصة كأحكام المادة ٦٣ من المرسوم رقم ٥٩/٢٨٦٨ والتي تنص على « أن يتولى مدير الجمارك العام بالإضافة إلى الصلاحيات المنصوص عنها في الأحكام الخاصة به ضمن نطاق القوانين :

- الإشراف على اللجنة الجمركية من الوجهة الإدارية .
- نقل رتباء المفارز الجمركية وأفرادها » .

وبما أنه لجهة ما أثير في سياق المعاملة في تحديد المرجع الرئاسي التسلسلي الذي يُعنى بتقييم أداء الموظفين في إدارة الجمارك على ضوء المادة ٣ من نظام تقييم الأداء الصادر بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٤٣ تاريخ ٢٦/١٢/١٩٩٥، بغية تحديد عدد الحصص التي يستحقها الموظفون من توزيع رسم الخدمات تمهيداً لتحديد قيمة العائدات المالية المستحقة لهم في إدارة الجمارك، فإن النص الواجب التطبيق على القضية المعروضة هو النص الخاص الوارد في المرسوم رقم ٤٤٦١ تاريخ ١٥/١٢/٢٠٠٠ (قانون الجمارك) وهو نص المادة ٣٣٠ الذي أولى المجلس الأعلى للجمارك الصلاحية بهذا الشأن وذلك بقرارات تصدر عن المجلس، حيث وردت الأحكام التالية :

« المادة ٣٣٠ : تحدد بقرارات من المجلس الأعلى للجمارك بعد استطلاع رأي مدير الجمارك العام :

١ - أجور الأعمال التي تجري لحساب أصحاب العلاقة خارج ساعات وأماكن العمل المعينة في الأنظمة الجمركية، وكذلك أجور موظفي الجمارك الذين يكلفون بتنظيم بيانات أصحاب العلاقة في الأماكن التي لا يوجد فيها مخلصو بضائع مرخصون.

٢ - رسوم عن خدمات جمركية أخرى يؤديها موظفو الجمارك لدى الاستيراد والتصدير وفي أوضاع الترانزيت وإعادة التصدير ولدى معاينة أمتعة المسافرين .

٣ - أصول توزيع المبالغ المستوفاة وفق أحكام هذه المادة »

وأنة وتطبيقاً لهذه الأحكام واستناداً لها أصدر المجلس الأعلى للجمارك قرارات عدة بهذا الشأن (القرار رقم ٣ تاريخ ٢٠٠٣/١/٨ والقرار رقم ٢٠٠٣/٣٢٩ تاريخ ٢٠٠٣/٦/١٠) كان آخرها القرار رقم ٢٠١٧/٤٢ تاريخ ٢٠١٧/٦/٧ المبني على استطلاع رأي مدير الجمارك العام والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٦ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٥ .

وبما أنه وفي مطلق الأحوال فإن اعتماد ما ورد في المادة ٣ من نظام تقييم الأداء الصادر بالقرار رقم ١٤٤٣ تاريخ ١٩٩٥/١٢/٢٦ لجهة المقصود «برئيس الإدارة» بأنه «الرئيس التسلسلي الأعلى تحت سلطة الوزير» ليس من شأنه أن يتعارض مع ما سبق بيانه من أن المجلس الأعلى للجمارك هو الرئيس التسلسلي لإدارة الجمارك تحت سلطة الوزير.

وبما أن التذرع بالتعميم رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٩٧/٢/١ الصادر عن مدير الجمارك العامة بالنيابة الذي تضمن في البند ٦ - ثانياً منه أن مدير الجمارك العام هو الرئيس التسلسلي الأعلى بالمطلق ، لا يقع موقعه القانوني الصحيح إذ أن الرئيس التسلسلي الأعلى للإدارة (إدارة الجمارك) في هذه الحالة، وتبعاً للتعليل المتقدم أعلاه هو المجلس الأعلى للجمارك، ولا يمكن للتعاميم التي يجب أن تقتصر على شرح النصوص القانونية أن تعطل هذه النصوص أو تعدلها أو تخالفها.

١٥ - ٤ صلاحية مراقب عقد النفقات في تدقيق المعاملات: الرأي رقم ٣٢٦ تاريخ ٢٩/٩/٢٠١٧
(رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٦١٤/م.ص تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ بيان الرأي بطلب وزارة التربية والتعليم العالي الموافقة على السير بعقد الاتفاق الموقع بينها وبين السيد --- على سبيل التسوية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه سبق لوزارة التربية والتعليم العالي ان عرضت على مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١١/٥١٦-٣٦/ق/٢٠١٧ تاريخ ٣٠/١/٢٠١٧، مشروع عقد اتفاق يرمي الى تحديد تعاقد الدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير التربية والتعليم العالي مع السيد --- للقيام لدى المديرية العامة للتربية - مدرسة --- بمهام حاجب وذلك بذات الشروط السابقة ولغاية ٢٥/١/٢٠١٧ باعتبار ان صاحب العلاقة هو من مواليد ١٩٥٣/١/٢٥.

وتبين ان المادة الرابعة من مشروع عقد الاتفاق المذكور تنص على ما يلي: "يعمل بهذا العقد اعتباراً من تاريخ تصديقه من آخر مرجع مختص ولغاية ٢٥/١/٢٠١٧، على ان يتقاضى الفريق الثاني عن المدة الواقعة بين ١/١/٢٠١٧ وتاريخ تصديق هذا العقد بدل اتعاب يوازي تعويضه القانوني عن هذه المدة".

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٥٥ تاريخ ١٠/٢/٢٠١٧ قد وافق على مشروع تحديد عقد الاتفاق المذكور، مشروطاً بإعادة صياغة المادة الرابعة منه على النحو التالي "يعمل بهذا العقد لغاية بلوغ الفريق الثاني السن القانونية، على ان يتقاضى هذا الفريق عن المدة الواقعة بين ١/١/٢٠١٧ وتاريخ بلوغه السن المذكورة بدل اتعاب يوازي تعويضه القانوني عن هذه المدة".

وتبين ان وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٥١٦/٢٠١٧ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ١٥/٧/٢٠١٧، قد أوردت ان بلوغ صاحب العلاقة السن القانونية بتاريخ ٢٥/١/٢٠١٧، حال دون أخذ تأشيرة مراقب عقد النفقات على العقد وإعطائه الجرى التنفيذي لان المعاملة وردت اليه بتاريخ لاحق

لبلوغ السيد --- سنّ التقاعد، مقترحة الموافقة على السير بتجديد عقد الاتفاق مع السيد --- على سبيل التسوية.

بناءً عليه،

لما كان مجلس الخدمة المدنية باشرطه في قراره رقم ١٥٥ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٠ إعادة صياغة المادة الرابعة من مشروع عقد الاتفاق المذكور على النحو المبين أعلاه، انما رمى الى جعل هذه المادة متوافقة مع واقع الحال باعتبار أن صاحب العلاقة قد بلغ السن القانونية في ٢٥/١/٢٠١٧.

ولما كانت المادة ٦٥ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٤٩٦٩ تاريخ ١٩٦٣/١٢/٣٠ (قانون المحاسبة العمومية) تنص على ما يلي: "الغاية من تدقيق المراقب التثبت من الامرين التاليين:

- توفر اعتماد النفقة وصحة تنسيبها.
- انطباق المعاملة على القوانين والانظمة النافذة، إلا إذا كانت خاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية فلا تدقق عندئذٍ إلا من الناحية المالية".

ولما كانت المعاملة المتعلقة بمشروع تجديد عقد الاتفاق العائد للسيد --- قد خضعت لرقابة مجلس الخدمة المدنية واقرنت بموافقة هذا المجلس بقراره رقم ١٥٥ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٠ وفق ما سبق بيانه اعلاه، وبالتالي فان صلاحية مراقب عقد النفقات تقتصر في ما خص المعاملة المذكورة على التدقيق فيها من الناحية المالية.

لذلك، فان هذا المجلس وفي ضوء كل ما تقدم، لم يرَ ما يدعو لعرض مشروع عقد الاتفاق موضوع البحث على موافقة مجلس الوزراء، ويقتضي السير به وفقاً للأصول المرعية الإجراء.

١-١٦ مدى إمكانية ضم خدمات سابقة مؤداة في مشروع إلى خدمات لاحقة في ملاك إدارة الإحصاء المركزي : الرأي رقم ١٨٣٢ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٥ (إدارة الإحصاء المركزي)

تبين أن إدارة الإحصاء المركزي بكتابها رقم ١٢١٧ تاريخ ٢٠١٧/٥/٢٠ تطلب بيان الرأي حول إمكانية ضم الخدمات السابقة لموظفتين لديها إلى خدماتهما اللاحقة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن المادة ٥١ من المرسوم رقم ٢٧٢٨ تاريخ ١٩٨٠/٢/٢٨ المتعلق بتنظيم إدارة الإحصاء المركزي، تنص على ما يلي: " يحق لإدارة الإحصاء المركزي، عندما تدعو الحاجة، الاستعانة بأشخاص من خارج الإدارة لتنفيذ مختلف الأعمال الإحصائية، في الميدان أو في المكتب وتحدد بقرار من مدير عام إدارة الإحصاء المركزي المؤهلات اللازمة لهؤلاء الأشخاص وبدل الأتعاب عن كل وحدة عمل منفذة ومقبولة".

وتبين من كتاب إدارة الإحصاء المركزي المذكور، أنه بالاستناد الى أحكام المادة ٥١ الآنفه الذكر، تم الاستعانة بأشخاص من خارج الإدارة للقيام بدراسات معينة وذلك لقاء بدل أتعاب شهرية.

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية قد أجرى مباراة لملء بعض المراكز الشاغرة لدى إدارة الإحصاء المركزي وتم تعيين الناجحين تبعاً لحاجة الإدارة ومن بينهم مرشحتين ناجحتين كان قد سبق لإدارة الإحصاء المركزي أن استعانت بهما للقيام بدراسات معينة سنداً لأحكام المادة ٥١ الآنفه الذكر.

وتبين أن إدارة الإحصاء المركزي تطلب ابداء الرأي حول إمكانية ضم الخدمات السابقة لصاحبي العلاقة الناجمة عن تنفيذ هذه الدراسات الى خدماتهما اللاحقة بوصفهما موظفتين دائمتين في ملاك إدارة الإحصاء المركزي.

بناءً عليه،

بما أن البند أولاً من المادة التاسعة من القانون لرقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته قد نص على ما يلي: "مع مراعاة أحكام أنظمة الموظفين يحق للموظف الذي عين أو يعين في الملاكات الدائمة الخاضعة

لنظام التقاعد، ضم خدماته السابقة لهذا التعيين في الإدارات العامة أو في الجامعة اللبنانية أو مجلس النواب، مهما كان نوعها: مؤقتة أو تعاقدية أو يومية أو بالتعامل الى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن الشروط المنصوص عليها في متن البند المذكور".

وبما أنه يُستفاد مما تقدم أن الخدمات السابقة التي يُسمح للموظف بضمها الى خدماته اللاحقة يقتضي أن تكون مؤقتة أو تعاقدية أو يومية أو بالتعامل.

وبما أن الخدمات السابقة التي أدتها كل من صاحبتى العلاقة لا يمكن تصنيفها على أنها خدمات مؤداة من موظف مؤقت أو متعاقد أو أجير أو متعامل، إنما هي خدمات مؤداة في مشروع منفذ لدى إدارة الإحصاء المركزي حيث تم الاستعانة بهما.

وبما أن النصوص المرعية الإجراء لا تجيز ضم هذا النوع من الخدمات السابقة الى الخدمات اللاحقة في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد، وفقاً لأحكام المادة التاسعة من القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ المذكور أعلاه.

لذلك فإن هذا المجلس يرى أنه يتعذر في ضوء النصوص القانونية النافذة ضم خدمات الموظفين المعنيتين.

١٦ - ٢ عدم جواز ضم خدمات تعاقدية سابقة إلى خدمات تعاقدية لاحقة: الرأي رقم ١٩٤١ تاريخ ٢٠١٧/٨/٣٠ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب وزارة المالية - مديرية المالية العامة - بكتابها رقم ٢٦٢٩/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٧/١٠ بيان الرأي بطلب السيد --- المتعاقد في المركز الإلكتروني في وزارة المالية - مديرية المالية العامة ، بصفة إداري شبكة معلومات رئيسي، ضم خدماته التعاقدية السابقة في وزارة التربية والتعليم العالي التي أداها في التعليم الثانوي عن الأعوام ٢٠١٣ - ٢٠١٤ - ٢٠١٥ و ٢٠١٦ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن البند (أولاً) من المادة التاسعة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ ينص على ما يلي: « مع مراعاة أحكام أنظمة الموظفين ، يحق للموظف الذي عُيِّن أو يُعَيَّن في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد ، ضم خدماته السابقة لهذا التعيين في الإدارات العامة أو في الجامعة اللبنانية أو مجلس النواب ، مهما كان نوعها : مؤقتة أو تعاقدية أو يومية أو بالتعامل إلى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن الشروط الآتية : ... » .

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه ان المشتري حصر بصورة واضحة وصريحة الحق بالاستفادة من ضم الخدمات المشار إليها أعلاه بالموظف المعيّن أو الذي سيُعَيَّن في الملاك الدائم دون غيره من العاملين في القطاع العام .

وبما أنه وعملاً بالمبادئ العامة لتفسير القوانين ، فإنه يقتضي تفسير وتطبيق النصوص القانونية الحصرية بصورة ضيقة دون توسع أو قياس ، وبالتالي لا يجوز تطبيقها على غير الأوضاع القانونية التي نصت عليها .

وبما أن الشرط المطلوب قانوناً للاستفادة من ضم الخدمات وهو أن يكون صاحب العلاقة معيناً في الملاك الدائم ، غير متوفر في الحالة الراهنة باعتبار أن السيد --- هو في وضعية المتعاقد .

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أن طلب صاحب العلاقة ضم خدماته السابقة بالتعاقد والتي أداها في التعليم الثانوي إلى خدماته اللاحقة بالتعاقد في وزارة المالية ، لا يقع موقعه القانوني الصحيح لخروج وضعه عن نطاق تطبيق القانون .

١٦ - ٣ كيفية احتساب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم الخدمات السابقة لبعض موظفي ملاك المديرية العامة للدفاع المدني: الرأي رقم ٦٧٠ تاريخ ٢٠١٧/١١/٦ (وزارة الداخلية والبلديات - المديرية العامة للدفاع المدني)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات - المديرية العامة للدفاع المدني - بكتابها رقم ٣٥٦/د.م تاريخ ٢٠١٧/٣/٦ بيان الرأي بمدى جواز احتساب ضم الخدمات لبعض الموظفين المعينين في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني بموجب المرسوم رقم ٤١٣٥ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٨، الذين تقدموا بطلبات لضم خدماتهم السابقة الى خدماتهم اللاحقة في الملاك الدائم في المديرية العامة المذكورة، وذلك على اساس الراتب الأخير الذي تقاضاه الموظف دون اضافة التعويض الخاص البالغ ٥٠ % من أساس الراتب ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان الاشخاص المعنيون بالمعاملة هم الذين عينوا في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني بموجب المرسوم رقم ٤١٣٥ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٨، بعد ان كانوا قبل صدور هذا المرسوم من الاجراء والمتعاقدين العاملين لدى المديرية العامة المذكورة.

ولما كان يتبين ان الموظفين المعينين قد أحيلوا على التقاعد بسبب بلوغهم السن القانونية بعد فترة قصيرة من صدور مرسوم تعيينهم في الملاك المذكور ، حيث اعتبرت الادارة أنه يوجد اشكالية تتعلق بأن ما يتوجب عليهم تسديده من محسومات تقاعدية لقاء ضم خدماتهم السابقة الى خدماتهم اللاحقة في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد، تفوق ما يستحق لهم من حقوق تقاعدية عائدة لهم، وذلك في ضوء الأسس التي تعتمدها وزارة المالية عند ضم الخدمات السابقة الى الخدمات اللاحقة في الملاك الدائم.

ولما كانت المعاملة تطرح مسألة معرفة ما إذا كان يقتضي احتساب التعويض الخاص البالغ ٥٠ % من اساس التعويض او الأجر الذي كان يتقاضاه الموظفون المعنيون عندما كانوا متعاقدين او أجراء لقاء قيامهم بأعمال اضافية لدى المديرية العامة للدفاع المدني، وذلك عند ضم خدماتهم وتحديد الذمة المالية المتوجبة عليهم تجاه الخزينة.

ولما كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ المذكور اعلاه تنص على ما يلي:

اولاً: مع مراعاة أحكام أنظمة الموظفين يحق للموظف الذي عين او يُعين في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد، ضم خدماته السابقة لهذا التعيين في الادارات العامة او في الجامعة اللبنانية او مجلس النواب ، مهما كان نوعها: مؤقتة أو تعاقدية أو يومية أو بالتعامل الى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن الشروط التالية:

١- ان يكون في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور هذا القانون او بعد هذا التاريخ.

٢- ان يكون قد سبق وعين وفقاً للأصول قبل التعيين في الملاك الدائم في إحدى الادارات العامة او الجامعة اللبنانية او مجلس النواب.

٣- ان يتقدم الى وزارة المالية بطلب لضم خدماته السابقة مرفقاً بالمستندات الثبوتية اللازمة.

٤- ان يؤدي الى صندوق الخزينة المحسومات التقاعدية وتعويض الصرف عن تلك الخدمات خلال مهلة ثلاثة اشهر من تاريخ إبلاغه موافقة وزارة المالية على توافر شروط ضم تلك الخدمات وصحة الاحتساب...

ثانياً: تحسب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم الخدمات المنوه عنها في البند أولاً من هذه المادة على اساس الراتب النافذ بتاريخ طلب ضم الخدمات.

ولما كان المرسوم رقم ٩١٨ تاريخ ١٧/٨/١٩٨٣ قد نص على منح عناصر الدفاع المدني الذين يقومون بأعمال اضافية تتجاوز ٧٥ ساعة شهرياً لتأمين المهام التي تتطلبها عمليات الدفاع المدني، تعويضاً خاصاً يعادل خمسين بالمائة من الراتب او الاجر الاساسي.

ولما كان يتبين ان تحديد قيمة المحسومات التقاعدية، لأجل ضم الخدمات السابقة للموظف الى خدماته اللاحقة في الملاك الدائم في المديرية العامة للدفاع المدني، يتم على اساس الراتب النافذ بتاريخ تقديم طلب ضم خدماته التي أداها كأجير او متعاقد لدى هذه المديرية العامة.

ولما كان يقتضي على الموظفين المعنيين ان يؤدوا الى صندوق الخزينة المحسومات التقاعدية وتعويض الصرف عن تلك الخدمات وفقاً لنص الفقرة (٤) من البند أولاً من المادة ٩ من القانون رقم ٩٨/٧١٧.

ولما كانت المادة ٥١ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ (قانون الضمان الاجتماعي) تنص على تحديد مقدار تعويض نهاية الخدمة وفق الأسس المبينة في متنها كما تنص على ان الاجر الذي يتخذ اساساً لإجراء حساب هذا التعويض هو المحدد في المادة ٦٨ (فقرة اولى) من هذا القانون.

ولما كانت المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي تنص على ما يلي:

" ان الكسب الذي يتخذ اساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر والواحق ولا سيما تعويض الساعات الاضافية المدفوع بصورة معتادة والمبالغ المدفوعة عادة من اشخاص ثالثين (الاكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عيناً الى العامل....

ان الاجر الذي يعتمد من اصل الحساب المذكور هو المبين في المادة ٥١ من هذا القانون".

ولما كان يتبين بالرجوع الى المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي انها تنص في احدى فقراتها على انه

" وفي مطلق الحالات ان الاجر الذي يتخذ اساساً لإجراء حساب التعويض (اي تعويض نهاية الخدمة) هو المحدد في المادة ٦٨ - فقرة ١ من هذا القانون"، أي الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات.

ولما كان تعويض الصرف الذي يعطى للمتعاقد او للأجير في الادارات العامة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يحتسب على أساس الكسب الذي تدخل ضمن عناصر تكوينه جميع التعويضات والمنافع التي كان يتقاضاها بصورة ثابتة ومستمرة خلال مدة استخدامه في الادارات العامة، الى جانب التعويض او الاجر والتي منها التعويض الخاص المنصوص عليه في المرسوم رقم ٨٣/٩١٨ فيما خص عناصر الدفاع المدني، بحيث تشكل هذه التعويضات والمنافع التي كان يتقاضاها بصورة ثابتة ومستمرة جزءاً من الاجر.

ولما كان يعود لإدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تحديد قيمة تعويض نهاية الخدمة للمتسبين وفق الاحكام المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي لا سيما المادتين ٥١ و ٦٨ المذكورتين اعلاه.

لذلك فإن هذا المجلس وعلى ضوء الاحكام القانونية المبينة اعلاه، رأى انه يقتضي، لضم الخدمات السابقة للموظفين المعينين في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني والتي قضوها بصفة متعاقدين او اجراء الى

خدماتهم اللاحقة في الملاك المذكور، ان يؤدوا الى صندوق الخزينة المحسومات التقاعدية التي تحتسب على اساس الراتب النافذ بتاريخ تقديم طلب الضم وتعويض الصرف الذي تقاضوه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقاً للأصول والاجراءات المحددة في المادتين ٥١ و ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي.

وبما انه ولجهة ما اشارت اليه كل من وزارة المالية والمديرية العامة للدفاع المدني من غبن قد يلحق بأصحاب العلاقة المعينين لجهة المس بوضعهم المالي وما يمكن ان يلحق بهم من ضرر جراء احتساب الذمة المالية المترتبة عليهم لصالح صندوق الخزينة نتيجة ضم خدماتهم، فان هذا الامر ناتج عن النص التشريعي الوارد في القانون، وان على الادارة المختصة موجب الالتزام بتنفيذ وتطبيق احكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبر عنه المشتري صراحة في هذه الاحكام، وليس للإدارة كما ليس لهذا المجلس ان يجري الرقابة على اعمال السلطة التشريعية، وبالتالي فان ما تتوخاه الادارة من رفع الغبن على النحو الذي ادلت به لا يتحقق إلا بنص تشريعي عملاً بقاعدة موازنة الصيغ والاصول.

١٧ - معاش تقاعدي وتعويض صرف

١٧ - ١ مفهوم العمل الذي لا يحجب عن ابنة الموظف المتوفي العزباء حق الاستفادة من حصتها في تعويض الصرف: الرأي رقم ٣٤٧٦ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب وزارة المالية - مديرية المالية العامة - بكتابها رقم ٥٢٦٢/ص ١ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٩ بيان الرأي في مدى اعتبار عمل الأنسة --- عملاً مأجوراً ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

- ورد الى لجنة التقاعد والصرف من الخدمة طلب تخصيص الموظف المتوفي السيد --- بتعويض صرف من الخدمة للمستحقين من افراد عائلته.

- من بين افراد عائلة المتوفي الابنة --- والتي هي متعاقدة بالساعة مع ثانويتين رسميتين للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٥.

- إن الافادتين المضمومتين الى الملف من الثانويتين المذكورتين تضمنتا ان القيمة الاجمالية السنوية للساعات هي حوالي /٤,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل. أي أقل من الحد الادنى للأجور.

- ان مجلس الخدمة المدنية برأيه رقم ٨٧٩ تاريخ ٢٠٠٦/٧/٦ قد أبدى بان ما يتقاضاه المتعاقد بالساعة يعتبر ناتجاً عن عمل مأجور، في حال كان معدل التعويض الشهري خلال السنة الدراسية التي جرى فيها التعاقد يوازي أو يتجاوز الحد الادنى للأجور، اما في حال العكس فانه يحق للموظف ان يتقاضى التعويض العائلي.

لما كانت الحالة المثارة تتعلق بحالة الابنة العزباء المتعاقدة بالساعة .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية قد رأى في كتابه رقم ٨٧٩ تاريخ ٢٠٠٦/٧/٦ ان ما يتقاضاه المتعاقد بالساعة يعتبر ناتجاً عن عمل مأجور اذا كان ما يتقاضاه هذا المتعاقد سنوياً يوازي أو يزيد عن الدخل السنوي لمن يتقاضى الحد الادنى للأجور.

ولما كان هذا المجلس رأى في معرض اعتماد معايير موحدة لتعريف العمل المأجور لدى الوزارات - بكتابه رقم ٣٤٠٨ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢٢ اعتماد المعايير التالية مجتمعة لتعريف العمل المأجور الذي يحجب التعويض العائلي:

- ان يتصف العمل بصفة الديمومة.
- ان يتقاضى عنه الشخص المعني تعويضاً أو اجراً يستحق له بشكل مستمر وامتداد مهما كان نوعه أو مصدره.
- ان لا يقل هذا التعويض أو الاجر عن الحد الادنى للأجور.

ولما كان الحد الادنى للأجور قد حدد في الادارات العامة بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ ب/٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. أي ما يوازي /٦٠٠٠,٠٠٠ ل.ل. في السنة.

ولما كان يتبين من ملف المعاملة ان القيمة الاجمالية السنوية للساعات التي تقوم بها الابنة --- هي حوالي /٤,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل. بالسنة أي أقل من الحد الادنى للأجور.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية في ضوء المعطيات المطروحة ان عمل الابنة صاحبة العلاقة لا يحجب الحق في افادتها من حصتها في تعويض الصرف عن والدها الموظف المتوفي.

١٧-٢ عدم جواز إفادة المتعاقدين في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس من فروقات تعويضات الصرف من الخدمة، من صندوقها لانتفاء النص الذي يجيزها: الرأي رقم ٨٤٢ تاريخ ٢٧/٥/٢٠١٧ (مصلحة استثمار مرفأ طرابلس)

بشأن طلب مصلحة استثمار مرفأ طرابلس بكتابها رقم ٣٥٧/ص تاريخ ١/٤/٢٠١٦ إبداء الرأي بمدى خضوع المتعاقدين في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس إلى المادة الخامسة من المرسوم رقم ٢٤٤٩ تاريخ ١١/٢/٢٠٠٠ لجهة استفادتهم من فروقات تعويض الصرف ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦/٩/١٩٦٣ وتعديلاته نصت إخضاع فئات معينة لفرع تعويض نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والتي منها الفئة المنصوص عليها في الفقرة د من هذه المادة، وهي فئة الأشخاص اللبنانيين الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة تعيينهم أو التعاقد معهم بمن فيهم المتعاملون مع وزارة الإعلام، وقد استُثني من هذه الفئة « موظفو الدولة الدائمون المعرف عنهم في الفقرة ٢ من المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ » ، كما هو وارد في متن المادة التاسعة المذكورة أعلاه.

ولما كانت المادة ٢٢ من القانون رقم ٨١/١٤ تاريخ ١٥/٧/١٩٨١ (قانون موازنة ١٩٨١) وفي ما يتعلق بإخضاع المتعاقدين الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو الإدارات العامة أو المؤسسات العامة أو المصالح العامة والمتعاملون مع وزارة الإعلام لقانون الضمان الاجتماعي، قد نصت في الفقرتين الأولى والثانية منها على ما يلي:

« ١ - يخضع لأحكام القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣ وتعديلاته، المتعاقدون الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة أياً كانت مدة أو

نوع أو طبيعة أو شكل أو صفة تعيينهم أو التعاقد معهم بمن فيهم المتعاملون مع وزارة الإعلام ، حتى وان لم تنص عقودهم على ذلك صراحة.

٢ - أما بالنسبة لسائر التقديمات غير الواردة في القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ والمنصوص عليها في عقودهم صراحة فتقوم تعاونية موظفي الدولة بإفادتهم منها في كل ما يزيد عن التقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي، على أن يقتطع من رواتب هؤلاء المضمومين نسبة ١/٢ (نصف بالمئة) من رواتبهم لحساب التعاونية المذكورة».

ولما كانت المادة الخامسة من المرسوم رقم ٢٤٤٩ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ (تحويل سلاسل رواتب مستخدمي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس وتعديل أسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة) تنص على ما يلي:

« ١ - يبقى تعويض الصرف من الخدمة لمستخدمي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس خاضعاً للأحكام القانونية والنظامية المطبقة عليه قبل العمل بهذا المرسوم ويجري احتسابه على أساس:

(أ) - راتب شهر عن كل سنة خدمة فعلية لغاية العاشرة.

(ب) - راتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية بعد العاشرة ولغاية الثلاثين.

(ج) - راتب ثلاثة أشهر عن كل سنة خدمة فعلية بعد الثلاثين.

٢ - يقتطع معدل ٣ % (ثلاثة بالمائة) من راتب المستخدم الشهري كمساهمة في تحمّل الكلفة الناتجة عن هذه الأحكام.

٣ - تحول هذه المقتطعات إلى احتياطي تعويض نهاية الخدمة في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس ويخصص لتسديد تعويض نهاية الخدمة لمستخدميها المنتسبين إلزامياً أو إختيارياً إلى فرع تعويض نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ولتغطية تعويضات نهاية الخدمة لغير المنتسبين منهم إلى هذا الفرع .

٤ - يتقاضى المستخدم تعويض الصرف من الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي. أما الفرق بين تعويض الصرف المستحق له بحكم هذا المرسوم والتعويض الذي تقاضاه من الصندوق يؤدي من موازنة المصلحة » .

ولما كانت المادة ٢٢ من القانون رقم ١٩٨١/١٤ قد أكدت صراحة على نص الفقرة د من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي لا سيما لجهة إخضاع المتعاقدين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة لقانون الضمان الاجتماعي ، كما نصت على إفادتهم من التقديرات التي لا يفيدهم منها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمنصوص عليها في عقدهم ، وذلك من تعاونية موظفي الدولة .

ولما كان المتعاقدون في المؤسسات العامة يخضعون عملاً بأحكام قانون الضمان الاجتماعي وبأحكام المادة ٢٢ من القانون رقم ١٩٨١/١٤ ، لفرع تعويض نهاية الخدمة ويتقاضون تعويض نهاية الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

ولما كان المرسوم رقم ٢٤٤٩/٢٠٠٠ نص في المادة الخامسة منه على أسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة لمستخدمي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس وعلى اقتطاع نسبة ٣ % من راتب كل منهم الشهري تُحول إلى احتياطي تعويض نهاية الخدمة في المصلحة وتخصص لتغطية الفرق بين تعويض الصرف المستحق لهم وبين التعويض الذي يتقاضوه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، إلا أن المرسوم المذكور لم ينص على إخضاع المتعاقدين في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس للأسس الجديدة في احتساب تعويض الصرف أسوة بالمستخدمين لديها ولم ينص على اقتطاع نسبة ٣ % من تعويضاتهم للمساهمة في موازنة المصلحة .

وقد خلُص مجلس الخدمة المدنية إلى أنه يترتب على ما تقدم عدم إمكانية إفادة متعاقدي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس من أحكام المادة الخامسة من المرسوم رقم ٢٤٤٩ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ لعدم وجود النص القانوني الذي يُجيز ذلك .

١٨ - مكافأة - منحة إنتاج

١٨ - ١ إفادة الأجراء في مؤسسة عامة من مكافأة نقدية - وجوب إدراجها في النصوص القانونية:

الرأي رقم ٢٧٦٣ - ٢٨٧٢ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٤ (مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية)

بشأن طلب مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتايبها رقم ٨٣١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٢ ورقم ٨٣١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٤ بيان الرأي بإعطاء الأجراء لديها مكافآت مالية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت الفقرة ب من المادة ٢٣ من نظام المستخدمين المعمول به لدى المصلحة قد نصت على إمكانية إعطاء (المستخدم) الذي يقوم بعمل معين يستدعي التقدير مكافأة نقدية تحدد بقرار من مجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير العام ضمن الاعتمادات المرصدة لهذه الغاية في بنود خاصة من الموازنة، على أن تذكر في القرار الأعمال التي استوجبت المكافأة.

ولما كان المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ المعدل بالمرسوم رقم ٨٧٥٥ تاريخ ٢٠٠٢/٩/٢٥ قد اشترط في البند ٥ من المادة العاشرة منه، ألا تتعدى المكافأة السنوية المعطاة ضعفي الراتب الشهري للموظف أو ضعفي التعويض الشهري للمتعاقد أو ضعفي الأجر الشهري للأجير في الإدارة المختصة .

ولما كان يتبين من مراجعة الأحكام القانونية المرعية الإجراء لديكم ومن بينها المرسوم رقم ٨٠٠٧ تاريخ ٢٠٠٢/٦/١١ المتعلق بنظام الإجراء في مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية عدم وجود أي نص يتعلق بإعطاء الأجراء لدى المصلحة مكافآت نقدية سنوية.

ولما كانت مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية هي مؤسسة عامة تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري، ويقتضي بالتالي لتطبيق أحكام عليها أن تكون هذه الأحكام مدرجة في النصوص القانونية المرعية الإجراء لديها.

ولما كان يتبين ان الاجراء في الادارات العامة يستفيدون من مكافآت نقدية سنوية، كما ان ثمة مؤسسات عامة تفيد العاملين لديها من مستخدمين ومتعاقدين واجراء من مكافآت نقدية سنوية .

لذلك فان هذا المجلس، وسندا لما تقدم، رأى ان افادة الاجراء العاملين لدى مصلحة الابحاث العلمية الزراعية من مكافآت نقدية سنوية، يستوجب اولاً ادراج احكام لهذه الغاية في النصوص القانونية المرعية الاجراء لدى المصلحة ، ومن ثم اصدار القرار المتضمن الافادة من هذه المكافآت وذلك لكي يصبح القرار الاداري المتضمن اعطاءها مستنداً الى اساس قانوني صحيح.

١٨-٢ تخفيض قيمة الحد الأقصى للمكافأة السنوية لدى مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية:

الرأي رقم ٢١٨ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣٠ (وزارة الصناعة)

بشأن طلب وزارة الصناعة بكتابها رقم ١١٨ - ١١٥/و تاريخ ٢٠١٤/١٠/٢ بيان الرأي حول المسار الذي يجب اتباعه اصولاً لأجل تعديل المادة ٢٤ من نظام المستخدمين لدى مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية بما يؤدي الى تخفيض قيمة الحد الاقصى للمكافأة السنوية من اربعة اشهر الى شهرين ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين من مستندات المعاملة ان رئيس مجلس ادارة مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية قد افاد بكتابه رقم ٢٨٥ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٧ ان مجلس ادارة المؤسسة قد ناقش موضوع تعديل المادة ٢٤ من نظام المستخدمين في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٤/٦/٢٠ واكد رأي هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٥٩٢ تاريخ ٢٠٠٣/١٢/١٧ الذي لم يلحظ في حينه اية توصية للمؤسسة المذكورة بوجوب تعديل المادة ٢٤ .
بناءً عليه ،

لما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٥٩٢ تاريخ ٢٠٠٣/١٢/١٧ لم يلحظ في حينه اية توصية لمؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية بوجوب تعديل المادة ٢٤ من نظام المستخدمين لديها بما يؤدي الى تخفيض قيمة الحد الاقصى للمكافأة السنوية من اربعة اشهر الى شهرين باعتبار ان الرأي الصادر بموجب كتاب هذا المجلس الآنف الذكر لم يكن حول تعديل المادة ٢٤ من نظام المستخدمين بل كان نتيجة خلاف وقع بين

وزارة المالية ومؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية حول قيمة المكافأة وعدم جواز المؤسسة منح مكافأة مالية للمستخدمين لديها عن العام ٢٠٠٢ خلال العام ٢٠٠٣ .

ولما كان يقتضي لمعالجة الموضوع استعراض النصوص القانونية ذات الصلة والتعديلات التي طرأت عليها، حيث يتبين ما يلي :

- ان البند (أ) من المادة ٢٤ من نظام المستخدمين في مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية المنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١ تاريخ ٢٠٠٠/٩/٧ كان يجيز منح المستخدم الذي قام بعمل معين يستحق التقدير ، مكافأة نقدية تحدّد بقرار من مجلس الادارة بناءً على اقتراح المدير العام على ان لا تتجاوز قيمتها راتب المستخدم عن شهر واحد .

- بتاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ صدر المرسوم رقم ٣٣٧٩ المتعلق بنظام العمل الاضافي والمكافآت النقدية في الادارات العامة ، وقد نصّ في البند ٥ من المادة العاشرة منه المتعلقة بالمكافآت النقدية على انه " يجب ألا تتعدّى المكافأة السنوية المعطاة اربعة اضعاف الراتب الشهري للموظف او اربعة اضعاف التعويض الشهري للمتعاقد او اربعة اضعاف الأجر الشهري للأجير في الادارة المختصة " .

- سنداً للمرسوم رقم ٢٠٠٠/٣٣٧٩ المذكور اعلاه ، اصدر مجلس ادارة مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية قراراً اقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٨١١ تاريخ ٢٠١١/٧/٢٤ ونشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ٥٠ تاريخ ٢٠٠١/١٠/١١ ، قضى بتعديل بعض مواد نظام المستخدمين حيث نص في المادة الأولى منه على الغاء النص الحالي للبند « أ » من المادة ٢٤ من نظام المستخدمين في المؤسسة واستبداله بالنص التالي :

« أ- المكافآت : يجب ألا تتعدّى المكافأة السنوية المعطاة اربعة اضعاف الراتب الشهري للموظف او اربعة اضعاف التعويض الشهري للمتعاقد او اربعة اضعاف الأجر الشهري للأجير في المؤسسة » ، وقد ورد في الأسباب الموجبة لهذا التعديل ان مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية تراعي دائماً المعمول به في الادارات العامة، وانه بعد صدور المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ الذي سمح بمنح المكافآت لغاية راتب اربعة اشهر كحد اقصى كان لا بدّ من تعديل البند « أ » من المادة ٢٤ من نظام مستخدمي المؤسسة ليصبح متوافقاً مع ما ورد في المرسوم رقم ٢٠٠٠/٣٣٧٩ .

- بتاريخ ٢٥/٩/٢٠٠٢ صدر المرسوم رقم ٨٧٥٥ الذي نص على تعديل بعض البنود من المادة العاشرة من المرسوم رقم ٣٣٧٩/٢٠٠٠ ومنها البند ٥ الذي اصبح ينص على ما يلي: « يجب ألا تتعدى المكافأة السنوية المعطاة ضعفي الراتب الشهري للموظف او ضعفي التعويض الشهري للمتعاقد او ضعفي الأجر الشهري للأجير في الادارة المختصة » .

وبما انه يتبين ممّا سبق عرضه ان المكافأة السنوية التي تعطى للمستخدمين لدى مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية كان يجب ألا تتعدى قيمتها راتب المستخدم عن شهر واحد ، ثم اصبحت كحد اقصى اربعة اضعاف الراتب الشهري للموظف او اربعة اضعاف التعويض الشهري للمتعاقد او اربعة اضعاف الأجر الشهري للأجير وذلك سنداً للمرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ١١/٧/٢٠٠٠ .

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية بالنتيجة أنه يقتضي على مؤسسة المقاييس والمواصفات اللبنانية ، وكما استندت الى المرسوم رقم ٣٣٧٩/٢٠٠٠ لأجل رفع الحد الاقصى لقيمة المكافأة السنوية لديها من شهر واحد الى اربعة اشهر ، ان تعمد ، في ضوء التعديل الذي ادخل على المرسوم رقم ٣٣٧٩/٢٠٠٠ ، الى اجراء التعديل اللازم على المادة ٢٤ من نظام المستخدمين لديها بما يؤدي الى تخفيض قيمة الحد الاقصى لهذه المكافأة من اربعة اشهر الى شهرين وايداعنا كامل الملف وفقاً للأصول لإجراء المقتضى.

١٨ - ٣ مدى إمكانية إفادة متعاقدين لدى مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية من منحة الانتاج التي كانوا يستفيدون منها عندما كانوا يعملون لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك: الرأي رقم ١٠٠٤ تاريخ ١٩/٤/٢٠١٧ (مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية).

بشأن طلب مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٢٤٨ تاريخ ٨/٤/٢٠١٧ بيان الرأي في اقتراح تعديل عقود اتفاق مع متعاقدين لديها معتبرين من الفائض كانوا سابقاً لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المصلحة بكتابها المذكور تقترح تعديل عقود اصحاب العلاقة ليصار الى اعطائهم منحة انتاج سنداً لأحكام المادة ١٢ من المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٥/٤/٢٠٠١ التي تنص على تقاضي الشخص الملحق

الاجر او التعويض العائد له من الجهة التي ألحق بها على ان يحتفظ بالأجر او التعويض الذي كان يتقاضاه قبل إلحاقه وبجميع تعويضاته، وقد استندت المصلحة الى نص المادة ٧٨ من نظام المستخدمين لمصلحة سكك الحديد والنقل المشترك التي تعطي هؤلاء المتعاقدين منحة انتاج تعادل ١٠٠٪ من الراتب الاساسي وذلك بناءً على احكام المادة الاولى من المرسوم رقم ١٠٠٤٥ تاريخ ١٩٧٥/٤/٨ .
بناءً عليه،

لما كان يتبين من عقود اتفاق اصحاب العلاقة انها تنص في احدى حيثياتها على احكام المرسوم رقم ٥١٣٢ تاريخ ٢٠١٠/١٠/١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية) والذي بُنيت الحيشة الخامسة منه على احكام المرسوم رقم ١٨٥٧ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٧ .

ولما كان البند (١) من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٩٩/١٨٥٧ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية) قد حدد حصراً التعويضات غير الملغاة التي يستفيد منها مستخدمو مصلحة الابحاث العلمية الزراعية.

ولما كانت الانظمة المطبقة في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية لا تتضمن أي نص يجيز إعطاء العاملين فيها تعويضاً يماثل تعويض منحة الانتاج الذي يطالب اصحاب العلاقة بالاستفادة منه .

ولما كان وفضلاً عما تقدم، فانه وعملاً بمبدأ المساواة الذي يرعى الاوضاع الوظيفية المتماثلة، لا يجوز معاملة المتعاقدين اصحاب العلاقة افضل من معاملة مستخدمي ومتعاقدي مصلحة الابحاث العلمية الزراعية، وبالتالي لا يجوز افادتهم من تعويضات غير منصوص عليها في الانظمة المطبقة لدى المصلحة المذكورة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لكل ما سبق بيانه، يرى عدم إمكانية إفادة المتعاقدين لدى مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية الذين كانوا معتبرين من الفائض لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، من تعويض منحة الانتاج الذي كانوا يستفيدون منه في المصلحة المذكورة .

١٩ - نقل

١٩ - ١ عدم الموافقة على نقل عناصر شرطة في بلدية إلى وظيفة جاب فيها: الرأي رقم ١٠٥٣ تاريخ ٢٠١٧/٥/٥ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٦٠٦٦ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٢ بيان الرأي بقرار رئيس بلدية بعلبك رقم ٣٨ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٣ الرامي الى نقل كل من الشرطيين الثلاثة في البلدية المذكورة والمعنيين بموجب القرار رقم ٤٢/ب تاريخ ٢٠٠١/٢/٣ من وظيفة شرطي الى وظيفة جاب (مراكز شاغرة) فئة رابعة ، وذلك دون اي زيادة على الراتب، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين ان اصحاب العلاقة قد عينوا بوظيفة شرطي في بلدية بعلبك بموجب القرار الاداري رقم ٤٢ الصادر عن رئيس البلدية المذكورة بتاريخ ٢٠٠١/٢/٣.

ولما كانت وظيفة شرطي بلدي في بلدية بعلبك ليست من ذات سلك وظيفة جاب التي هي من السلك الإداري .

ولما كانت المادة ٥٦ من نظام موظفي بلدية بعلبك نصت على انه " يمكن نقل الموظف من سلك الى سلك اذا توفرت فيه شروط التعيين في السلك المراد نقله اليه، ومنها شرط المباراة وفي هذا الحال ، يحتفظ الموظف المنقول بالقدم المكتسب في السابق ، الا اذا ادى نقله الى زيادة في راتبه توازي درجة على الاقل " .

ولما كان لا يوجد في الملف ما يشير الى ان اصحاب العلاقة المقترح نقلهم قد اجتازوا بنجاح مباراة خاصة للتعين بوظيفة جاب في بلدية بعلبك .

ولما كان يتعذر على مجلس الخدمة المدنية - والحالة هذه - الموافقة على نقل السادة --- من سلك الشرطة الى السلك الإداري وتعيينهم بوظيفة جاب في البلدية .

لذلك، وسنداً لما تقدم، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع عدم الموافقة على قرار رئيس بلدية بعلبك رقم ٣٨ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٣ .

١٩ - ٢ عدم الموافقة على نقل مدرّس في ملاك المديرية العامة للتربية إلى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني لأن البديل غير مؤمن: الرأي رقم ٣٦٧ تاريخ ٢٠١٧/٦/٨ (المديرية العامة للتعليم المهني والتقني)

بشأن طلب المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بكتابها رقم ٦/١٦٣٦ تاريخ ٢٠١٧/٥/١١ بيان الرأي بمشروع المرسوم الرامي إلى نقل مدرس في وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية الى مثل وظيفته في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج (مركز شاغر)، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان سبق لرئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٣٦٧ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٠، ان طلب استكمال ملف المعاملة لجهة ضم رأي الرؤساء التسلسليين بشأن النقل المقترح، وذلك تقيداً بقاعدة التسلسل الإداري وتمكيناً لهذا المجلس من إجراء الرقابة المنوطة به وفقاً للأصول.

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة، ان رئيس المنطقة التربوية في البقاع بإحالته رقم ١٨٠٤ الموجهة الى مديرية التعليم الابتدائي بتاريخ ٢٠١٧/٤/٣ اورد ان السيد --- يدرّس مادة الرياضيات بدوام مشترك في مدرسة القادرية الرسمية بمعدل ١٠ حصص اسبوعياً والبديل عنه غير مؤمن، وفي مدرسة المرج الرسمية ١٢ حصّة اسبوعياً، حيث افاد المدير ان البديل عنه غير مؤمن ايضاً، وخُصّ بالنتيجة الى اقتراح عدم الموافقة على نقله الى التعليم المهني والتقني نظراً للحاجة الماسة الى خدماته في مركزي عمله وذلك لعدم امكانية تأمين البديل لا من الملاك ولا من التعاقد القديم.

ولما كانت مديرية التعليم الابتدائي بإحالتها رقم ٤/٢٩٠٠ الموجهة الى مدير عام التربية بتاريخ ٢٠١٧/٤/١٩ قد اقترحت من جهتها عدم الموافقة على النقل موضوع البحث.

ولما كان يتبين ان الجهات التسلسلية المختصة (مدير مدرسة القادرية الرسمية – مدير مدرسة المرج الرسمية – رئيس المنطقة التربوية في البقاع – مديرية التعليم الابتدائي) قد ابدت عدم موافقتها على نقل السيد --- الى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.

لذلك، فإن هذا المجلس، وحرصاً منه على حسن سير مرفق التعليم الذي تديره مدرستي القادرية والمرج حيث مركزي عمل صاحب العلاقة، يرى في ضوء ما تقدم عدم الموافقة على مشروع المرسوم موضوع البحث .

١٩ - ٣ الموافقة على نقل مدرسة ترتبط بمدى الحاجة إلى خدماتها في المعهد المنقولة إليه: الرأي
رقم ٢٠١٦/١٠٣٣ تاريخ ٢٠١٧/٧/٦ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٦/١٩٣ - ٦/٥٢١٦ تاريخ ٢٠١٧/٦/١ بيان الرأي بمشروع المرسوم الرامي الى نقل مدرسة في وزارة التربية والتعليم العالي - ملاك المديرية العامة للتربية الى مثل وظيفتها في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظها بحقوقها في القدم المؤهل للتدرج (مركز شاغر)، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين من الافادة الصادرة برقم ١٢٤/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٧ عن مدير مدرسة --- الرسمية للبنين - زغرتا (مركز عمل صاحبة العلاقة) انه لا مانع من نقل السيدة --- من المدرسة بسبب وجود فائض فيها وانه يمكن الاستغناء عنها لهذا السبب.

ولما كان مدير المدرسة المذكورة بكتابه رقم ١٦٣/٢٠١٧ الموجه الى رئاسة المنطقة التربوية في الشمال بتاريخ ٢٠١٧/٤/١١ افاد ان السيدة --- لم تتقدم بأي طلب نقل من المدرسة حتى تاريخه، وان الافادة الصادرة عنه لناحية امكانية الاستغناء عنها قد اصدرها بعد اصرار صاحبة العلاقة، ولم يكن يدرك انه يقوم بمخالفة بهذا الشأن.

ولما كانت رئيسة المنطقة التربوية في الشمال بإحالتها رقم ١٠٤/١٦٣٣ الموجهة الى مدير التعليم الابتدائي بتاريخ ٢٠١٧/٤/١٣ افادت- استناداً الى افادة مدير مدرسة --- الرسمية - ان صاحبة العلاقة لم تتقدم بأي طلب نقل، راجية الاطلاع واخذ العلم.

ولما كان النقل لا يُبنى على طلب الشخص المعني، وان ما يقتضي اخذه في الاعتبار في هذا الشأن هو مدى امكانية الاستغناء عن خدمات الموظف صاحب العلاقة في ادارته، وبالمقابل مدى حاجة الادارة المقترح نقله اليها الى خدماته .

ولما كان لم يتبين من مستندات المعاملة، وجود افادة تبين مدى الحاجة الى خدمات السيدة --- في معهد زغرتا الفني الرسمي المقترح نقلها اليه.

ولما كان الملف بحالته عند إيداعه مجلس الخدمة المدنية، لا سيما لجهة التناقض الموجود بين الافادتين الصادرتين عن مدير مدرسة --- الرسمية للبنين - زغرتا الذي ادلى بعدم وجود طلب نقل مقدم من صاحبة العلاقة، علماً ان وجود او عدم وجود هذا الطلب لا تأثير له على مسار المعاملة وفق ما سبقت الاشارة اليه اعلاه، كما ان مشروع المرسوم نص في المادة الثانية منه على ان يتم تحديد مركز عمل صاحبة العلاقة بقرار من السلطة المختصة، في حين ان ملف المعاملة يشير الى نقلها الى معهد زغرتا الفني الرسمي.

ولما كان امر البت في النقل المقترح يستوجب توافر المركز شاغر المنوي النقل اليه في معهد --- الفني الرسمي ووجود افادة من ادارة المعهد تبين الحاجة الى هذا النقل، وذلك تماشياً مع القاعدة العامة التي ترعى حالات النقل وهي توافر الاعتبارات المستمدة من صالح الخدمة العامة وحسن سير المرفق العام، وهذه الاعتبارات تتمثل بعدم حاجة المدرسة المنوي نقل صاحبة العلاقة منها الى خدماتها وحاجة المعهد المراد نقلها اليه الى هذه الخدمات، كما يقتضي لحظ المركز المنقولة اليه صاحبة العلاقة في متن مشروع المرسوم، الامر غير المتوافر في الحالة الراهنة .

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة لعدم توافر المعايير والشروط المطلوبة التي تمكن هذا المجلس من تكوين رأيه في النقل المقترح.

١٩ - ٤ نقل قاضيين وتعيين كل منهما بوظيفة محافظ: الرأي رقم ٤٦٤/س/و تاريخ ٢٠١٧/٨/٢ (وزارة العدل)

بشأن طلب وزارة العدل بكتابها رقم ٢٧٥٢/ق تاريخ ٢٠١٧/٨/١ بيان الرأي في نقل قاضيين من ملاك القضاء العدلي في وزارة العدل الى ملاك وزارة الداخلية والبلديات وتعيين كل منهما بوظيفة محافظ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

بما ان المادة ٤٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (قانون القضاء العدلي) تنص على ما يلي: "خلافًا لكل نص عام أو خاص ، يجوز نقل القاضي بموافقة إلى ملاك إحدى الإدارات العامة أو المؤسسات العامة على اختلافها وذلك بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العدل والوزير المختص بعد موافقة مجلس القضاء الأعلى ...".

وبما ان الاحكام القانونية المعروضة اعلاه أجازت - خلافاً لكل نص عام أو خاص - نقل القاضي بموافقة الى ملاك إحدى الإدارات العامة أو المؤسسات العامة على اختلافها ، وذلك بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العدل والوزير المختص بعد موافقة مجلس القضاء الأعلى .

وبما انه يتبين من كتاب السيد وزير الداخلية والبلديات رقم ٤٧/س/و الموجه الى وزارة العدل بتاريخ ٢٠١٧/٧/١٩ ان التعيين المقترح للقاضيين هو لملء وظيفة محافظ جبل لبنان ووظيفة محافظ البقاع وهما من وظائف الفئة الاولى في الملاك الاداري العام .

وبما ان المادة ١٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) تنص على ان " لا يعين احد الا في وظيفة شاغرة في الملاك ومرصد لها اعتماد خاص في الموازنة ووفقا للأصول التي يحددها القانون " .

وبما انه يتبين من سجلات مجلس الخدمة المدنية ان وظيفة محافظ جبل لبنان هي شاغرة وان وظيفة محافظ البقاع مشغولة حالياً بالأصالة وبالتالي فان السير بالتعيين المقترح لهذه الجهة يستوجب شغور المركز .

وبما انه لا بد لهذا المجلس ، وفي معرض دراسته المعاملة، من الاشارة الى المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ التي تنص في الفقرة (١) منها على ان تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الاولى بالاختيار من بين موظفي الفئة الثانية المنتمين الى الدرجة الرابعة والمدرجة اسمائهم في جدول الترفيع.

وبما ان المادة ٤٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٥٠ التي اجازت خلافاً لكل نص عام او خاص نقل القاضي بموافقته الى ملاك إحدى الإدارات العامة بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العدل والوزير المختص بعد موافقة مجلس القضاء الأعلى ، تكون قد وضعت استثناء على القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ .

وبما ان هذا المجلس ، ومع التقدير للمؤهلات والكفاءات والقدرات التي يتمتع بها القضاة العدليون ، يرى انه من الملائم ان يتم اشغال وظيفة محافظ في ملاك وزارة الداخلية والبلديات من داخل الملاك الاداري العام وفقاً لأحكام المادة ١٢ اعلاه .

١٩ - ٥ عدم جواز النقل من وظيفة مدخل معلومات إلى وظيفة محرر عملاً بقاعدة تخصيص المباراة:

الرأي رقم ١٧٨٣ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٤ (وزارة العمل)

بشأن طلب وزارة العمل بكتابها رقم ٣/١٩٧٧ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٩ بيان الرأي بنقل موظف متمرّن ، مدخل معلومات في وزارة الداخلية والبلديات - المديرية العامة للأحوال الشخصية - إلى وزارة العمل - دائرة العمل في محافظة لبنان الشمالي ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه سبق لوزارة العمل، ان أودعت هذا المجلس الاستدعاء المقدم من السيد --- - مدخل معلومات في وزارة الداخلية والبلديات - المديرية العامة للأحوال الشخصية المتضمن طلب نقله الى وزارة العمل - دائرة العمل في محافظة لبنان الشمالي، وقد أشارت بكتابها المذكور الى الحاجة الى صاحب العلاقة في دائرة العمل في محافظة لبنان الشمالي نظراً لوجود العديد من المراكز الشاغرة.

وتبين ان رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٧٨٣ الموجه الى وزارة العمل بتاريخ ٢٠١٧/٧/٧ قد أعاد المعاملة طالباً العمل على ضم مشروع مرسوم بالنقل المقترح منظم وفقاً للأصول باعتبار ان المعاملة قد أتت في حينه خالية من مشروع المرسوم ذي الصلة، وكذلك ضم إفادة بوجود مركز شاغر لوظيفة مدخل معلومات في دائرة العمل في محافظة لبنان الشمالي وتتوفر الاعتماد اللازم لتغطية نفقات هذا النقل، وكذلك إرفاق الملف الشخصي لصاحب العلاقة، ليصار في ضوئه إجراء المقتضى.

بناء عليه،

لما كان يتبين من الملف الشخصي المرفق بالمعاملة ان السيد --- قد جرى تعيينه بموجب المرسوم رقم ٣١٠٠ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٧ بوظيفة مدخل معلومات متمرّن في وزارة الداخلية والبلديات - ملاك المديرية العامة للأحوال الشخصية، وقد باشر عمله في المديرية العامة المذكورة بتاريخ ٢٠١٦/٧/٢٢.

ولما كانت الوزارة في المعاملة الراهنة قد أودعت هذا المجلس مشروع مرسوم يرمي الى نقل السيد --- من وظيفة (مدخل معلومات) في وزارة الداخلية والبلديات - ملاك المديرية العامة للأحوال الشخصية الى وظيفة (محرر) في ملاك وزارة العمل.

ولما كان يتبين انه سبق لمجلس الخدمة المدنية ان نظم مباراة للتعين في المراكز الشاغرة لوظيفة مدخل معلومات في ملاكات الادارات العامة، وقد صدرت نتائجها النهائية بموجب قرار رئيس ادارة الموظفين رقم ٢/٦٧٨ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٦ الذي يتبين منه ان عدد المرشحين الناجحين هو مئة وثلاثة عشر، ومن بينهم صاحب العلاقة.

ولما كانت المباراة ترعاها قاعدة مبدئية هي قاعدة "التخصيص" التي توجب ان يكون لكل مباراة خصوصيتها التي تتصل بالشروط الخاصة المطلوبة وبطبيعة مهام الوظيفة التي تجري المباراة للتعين فيها.

ولما كانت الشروط الخاصة المطلوبة لوظيفة مدخل معلومات تختلف عن تلك المطلوبة لوظيفة محرر، كما ان لكل من هاتينوظيفتين طبيعتها الخاصة وان كانتا مصنفتين من ضمن وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الاولى.

لذلك، ولكل ما تقدم، فان هذا المجلس يرى عدم الموافقة على مشروع المرسوم موضوع البحث.

وفي مطلق الاحوال فانه لم يتبين من ملف المعاملة انه قد جرى تثبيت صاحب العلاقة بوظيفته رغم مرور اكثر من سنة على مباشرته العمل في المديرية العامة للأحوال الشخصية ، وبالتالي انقضاء فترة تمرينه القانونية، الامر الذي يستدعي توصية الادارة بالعمل على تثبيت صاحب العلاقة وسائر مدخلي المعلومات المعينين لدى المديرية العامة المذكورة بموجب المرسوم رقم ٢٠١٦/٣١٠٠ المشار اليه أعلاه ، وذلك وفقاً للأصول المرعية الاجراء.

٢٠ - واجبات وأعمال محظرة

٢٠- ١ العمل المأجور غير المحظّر: الرأي رقم ٢٥٥١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ (إدارة الإحصاء المركزي)

بشأن طلب إدارة الإحصاء المركزي بكتابها رقم ٢٢١٨ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٢ بيان الرأي بالاستدعاء المقدم من موظفة في ملاك ادارة الإحصاء المركزي الذي تطلب فيه الموافقة لها على متابعة التدريب في اعمال الحفر والتنقيبات الاثرية لفترة زمنية محددة وخارج اوقات الدوام الرسمي، مشيرة الى انها ستتقاضى لقاء هذا العمل بدلاً نقدياً ينتهي بانتهاء التدريب، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان الفقرتين الرابعة والسادسة من المادة ١٥ من نظام الموظفين حظرتا على الموظف ممارسة اية مهنة أو حرفة مأجورة في ما عدا التدريس في أحد معاهد التعليم العالي أو إحدى مدارس التعليم الثانوي ضمن شروط محددة كما حظرت عليه القيام بأي عمل مأجور يحط من كرامة الوظيفة او يكون له علاقة بها.

وبما ان المشتري لم يحدد الأعمال المأجورة ولا تلك التي تحط من كرامة الوظيفة، ويعود للإدارة امر تحديد هذه الاعمال على ضوء المعايير المستمدة من نص المادة ١٥ اعلاه، وذلك تبعاً لظروف كل قضية على حدة.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية استقر، في رأي سابق صادر عنه، على اعتبار أن "المهن والحرف المأجورة هي استمرار منظم في العمل الواحد الناتج عن ارتباط يتصف بالصفة الدائمة، ويتخذ طابع العمل الأول والرئيسي الذي يعتمد عليه الموظف كعمل أساسي له في سبيل كسب العيش. أما الأعمال المأجورة فهي مبدئياً أعمال متفرقة أو ذات صفة عارضة تتخذ طابع العمل الفرعي الذي يقوم به الموظف بالإضافة الى عمله الأساسي الأول".

وبما ان الحظر على الموظف القيام بأي عمل مأجور يحط من كرامة الوظيفة يستتبع بالضرورة الحظر عليه القيام بأي عمل يحط من كرامة الوظيفة سواء أكان مأجوراً أو غير مأجور، وبالتالي على الموظف أن يلتزم

بالمحافظة على كرامة وشرف وسمعة الوظيفة سواء في أثناء العمل الموكول اليه أو في خارجه، في حياته العامة أو الخاصة.

وبما أنه يستفاد مما تقدم، أن العمل المأجور الذي يقوم به الموظف خارج الوظيفة ولا يكون له علاقة بها ولا يحط من كرامتها، هو من الاعمال غير المحظرة.

وبما أن هذا المجلس يرى وعلى ضوء معطيات القضية المطروحة ان اعمال الحفر والتنقيبات الاثرية من قبل الموظفة في ادارة ملاك ادارة الاحصاء المركزي ليست من الأعمال التي تدخل في دائرة الاعمال المحظرة على الموظف، طالما انها لا تمارسها كمهنة ولا تحط من كرامة الوظيفة ولا تتقاضى عنها اجراً بالمعنى المحدد للأجر، كما انها لا ترتبط بأية علاقة بوظيفة الموظفة ولا تتصف بالاستمرارية المنظمة بالديمومة، وبالتالي، ليس ثمة ما يحول دون قيام الموظفة بهذه الاعمال.

وبما ان اعتبار بعض الاعمال تدخل في دائرة الاعمال غير المحظرة على النحو المتقدم بيانه اعلاه، يستدعي من المرجع الاداري المختص إجراء رقابته على مدى تقييد الموظف بالمعايير التي تمّ الاستناد اليها للسماح له بممارسة هذه الاعمال.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية لا يرى مانعاً من متابعة صاحبة العلاقة اعمال التدريب على الحفر والتنقيبات الاثرية.

٢٠ - ٢ عدم ترتيب مسؤولية الدولة عن الضرر الناتج عن فعل ارتكبه شخص لا تربطه رابطة وظيفية أو تعاقدية معها: الرأي رقم ٢١٤٤ تاريخ ٢٠١٧/٨/١٨ (وزارة الأشغال العامة والنقل)

بشأن طلب وزارة الأشغال العامة والنقل بكتابها رقم ٨٩٥/ص تاريخ ٢٠١٧/٨/٤ بيان الرأي في طلب مساعدة مالية مقدم من أحد العاملين في وحدة تنفيذ برنامج الطرق (PIU) التي كانت تعمل لصالح الوزارة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه وبتاريخ ٢٠٠٠/١/٢٤ وأثناء قيام صاحب العلاقة بنقل موظفين في وزارة الأشغال العامة والنقل بسيارة تابعة للوزارة المذكورة على أوتوستراد النبطية، صدم احد المارة الذي كان يجتاز الأوتوستراد من اليمين إلى اليسار وتسبب له بتعطيل دائم في الركبة.

وبما ان السيد --- قد تقدم بطلب استرحام لدى وزارة الأشغال العامة والنقل من اجل الحصول على مساعدة مالية لدفع التعويضات المتوجبة عليه بالقرار الاستثنائي مشيراً في استدعائه الى انه من المتعاقدين مع وزارة الأشغال العامة والنقل.

وبما ان برنامج الطرق الذي تنفذه الوحدة التي يعمل لديها السيد --- ، هو برنامج ممول من البنك الدولي ومساهمة الحكومة اللبنانية.

وبما ان المادة ٦٢ من نظام الموظفين تنص على ما يلي: "اذا أتى الموظف عملاً مضراً بالغير أثناء ممارسته الوظيفة أو بسبب ممارسته إياها كانت الدولة مسؤولة تجاه الغير عن عمل الموظف. وللدولة في حال الحكم عليها بالعطل والضرر أن تعود على الموظف اذا تراءى لها أنه ارتكب خطأً جسيماً كان من السهل تلافيه".

وبما أن دائرة الموظفين واللوازم في وزارة الأشغال العامة والنقل، بإحالتها الموجهة بتاريخ ٢٠١٧/٥/٢٩ الى المديرية الإدارية المشتركة، أفادت بأنه لم يعثر لديها على أي مستند يثبت أن السيد --- كان يعمل لدى هذه الوزارة بأي صفة وبأي ظرف.

وبما انه يتبين من مطالعة مصلحة القضايا في المديرية الإدارية المشتركة الصادرة بتاريخ ٢٠١٧/٧/٢٤ ان السيد --- غير موظف في ملاك وزارة الأشغال العامة والنقل.

وبما أنه يتبين من وقائع القضية أن السيد --- ليس له صفة الموظف في ملاك وزارة الأشغال العامة والنقل، كما أنه ليس متعاقداً مع الوزارة المذكورة ولا يتقاضى أي راتب او تعويض من موازنة الوزارة وانه يعمل في برنامج وحدة تنفيذ الطرق والمباني الممول من البنك الدولي ومساهمة الحكومة اللبنانية.

وبما أن انتفاء الرابطة الوظيفية بين السيد --- ووزارة الأشغال العامة والنقل يستتبع عدم ترتيب مسؤولية الدولة عن عمله تجاه الغير.

وبما أن كون صاحب العلاقة من العاملين في وحدة تنفيذ برنامج الطرق (PIU) التي تعمل لصالح وزارة الأشغال العامة والنقل، ليس من شأنه أن ينشئ الرابطة الوظيفية على النحو المنصوص عليه في المادة ٦٢ المذكورة أعلاه، وبالتالي ليس من شأنه ترتيب مسؤولية الدولة استناداً الى النص المذكور، حتى ولو كانت الحكومة اللبنانية مساهمة في جزء من تمويل المشروع.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما تقدم، رأى ان السيد --- غير مشمول بأحكام المادة ٦٢ من نظام الموظفين.

٢٠ - ٣ في انتماء الموظف إلى جمعية: الرأي رقم ١١٥٧ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٣ (وزارة الداخلية والبلديات - المديرية العامة للشؤون السياسية والاجئين)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٤/٨٥٠١ تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٥ بيان الرأي في قانونية انتماء موظفي القطاع العام إلى جمعية التحالف العربي لصناعة الخدمة ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان "جمعية التحالف العربي لصناعة الخدمات" قد تقدمت من وزارة الداخلية والبلديات - المديرية العامة للشؤون السياسية واللاجئين - بكتابها المسجل لدى المديرية الادارية المشتركة برقم ١٤/١٥٣٥٣ تاريخ ١٦/٦/٢٠١٥ - بطلب الترخيص لها كجمعية اجنبية تمارس عملها في لبنان سنداً لأحكام المادة ٤ من القرار رقم ٣٦٩ /ل.ر تاريخ ١٩٣٨/١٢/٢١ التي تقضي باعتبار جمعية اجنبية كل جمعية مركزها في لبنان ولها اعضاء ادارة اجانب او ربع اعضائها على الاقل من الاجانب وذلك بعد ان اصبح عدد المنتسبين الاجانب اثنان من اصل ستة اعضاء في الجمعية وكون الجمعية تهدف الى توسيع نشاطها ليشمل كافة البلدان العربية وتأمين الخدمات والتعاون مع الحكومات في كافة البلدان العربية وفق ما ورد في الكتاب المذكور .

وتبين ان وزارة الخارجية والمغتربين - وفي معرض بيان رأيها في طلب تحويل الجمعية المشار اليها اعلاه الى جمعية اجنبية - قد اودعت وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٤/٢١٥١ تاريخ ١٣/٧/٢٠١٥ كتاب مركز الاستشارات القانونية والابحاث والتوثيق الذي ابدى فيه الى ان المركز لا يوافق وضمن صلاحياته القانونية على إتمام هذا الإجراء مضيفاً ان الجمعية المذكورة هي جمعية لبنانية بامتياز تخضع لقانون إنشاء الجمعيات ، ولو كانت تسميتها وموضوعها يتعلق بنشاط إقليمي عربي او انها تضم في أعضائها المؤسسين او المنضمين شخصيات اجنبية.

وتبين من الكتاب الصادر عن الشؤون القانونية في رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠/٧/٢٠١٦ في معرض النظر في مشروع المرسوم الرامي الى تحويل هذه الجمعية من جمعية لبنانية الى جمعية اجنبية الذي اعدته وزارة الداخلية والبلديات وحالته الى الامانة العامة لمجلس الوزراء لعرضه على مجلس الوزراء للموافقة ، انه تضمن التأكيد على الرأي الذي أبدته وزارة الخارجية والمغتربين المبني على كتاب مركز الاستشارات القانونية والابحاث والتوثيق ، مع ابداء عدم امكانية السير بمشروع المرسوم المذكور .

وقد جاء في الكتاب المذكور انه يتبين من اهداف الجمعية الواردة في بيان العلم والخبر الذي تم بموجبه الترخيص لها " انها تعمل في نطاق تعاون دولي مع الحكومات والمؤسسات الرسمية، بل انها تهدف لضم دول كأعضاء في نطاق هذه الجمعية والدفاع عن مصالح هذه الدول المتعاونة معها ... مما يطرح التساؤل حول أهداف هذه الجمعية، التي تعتبر سياسية بامتياز، إذ ان المصالح الاقتصادية للحكومات والدفاع عنها هي جزء من السياسة

الوطنية للدول . لذلك نرى وجوب التوسع في درس أهداف هذه الجمعية ، خاصة في حال كونها تضم بين اعضائها المؤسسين موظفين في الادارات اللبنانية مما يجعل هذه الجمعية تستفيد من وجود هؤلاء الموظفين لإضفاء المصداقية عند تعاملها مع الدول الخارجية وتبادل المعلومات التي اطلعوا عليها بحكم وظائفهم . وتجدر الإشارة الى ان قانون الموظفين يمنع على الموظف الانتماء الى الجمعيات ذات الطابع السياسي . وان الجمعية المذكورة ذات طابع سياسي بامتياز في نطاق التعاون الخارجي مع الدول والمحافظة على مصالح هذه الدول، ولا يصح القول بان هذا التعاون هو اقتصادي باعتبار ان التعاون مع الحكومات والدول في المجال الاقتصادي هو تعاون في مجال سياسي إذ ان السياسية الاقتصادية لهذه الدول هو جزء من سياستها العامة " .

وتبين ان الامانة العامة لمجلس الوزراء قد اعادت بكتابها رقم ١٤٨٠/م.ص تاريخ ٢٥/٧/٢٠١٦ الملف المتعلق بمشروع المرسوم الآنف الذكر الى وزارة الداخلية والبلديات مشيرة الى ان الموضوع سحب من جدول اعمال مجلس الوزراء بتاريخ ٢١/٧/٢٠١٦ بناء لطلب الوزير .

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات – المديرية العامة للشؤون السياسية واللاجئين – تطلب بيان الرأي في قانونية انتماء موظفي القطاع العام أو تأسيسهم لهذا النوع من الجمعيات .
بناء عليه ،

بما انه يتبين من بيان العلم والخبر رقم ٢١ تاريخ ٨/١١/٢٠١٥ الصادر عن السيد وزير الداخلية والبلديات والمبني على اقتراح المدير العام للشؤون السياسية واللاجئين الذي بموجبه اخذت وزارة الداخلية والبلديات علماً بتأسيس جمعية التحالف العربي لصناعة الخدمات، انه استند الى قانون الجمعيات الصادر في ٣ آب ١٩٠٩ والى التعميم رقم ١٠/إم/٢٠٠٦ تاريخ ١٩/٥/٢٠٠٦ وتعديله رقم ١٥/إم/٢٠٠٨ تاريخ ١٢/٩/٢٠٠٨ ، كما يتبين من الخانة المخصصة للتبليغات انه جرى ابلاغ البيان المذكور كل من المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء وعدد من الوزارات والجهات المعنية .

وبما ان بيان العلم والخبر رقم ٢١/٥/٢٠١٥ تضمن اهداف جمعية التحالف العربي لصناعة الخدمات واسماء مؤسسي الجمعية، حيث ورد من بينهم اسماء موظفين في الادارات العامة ، الامر الذي مفاده أن الجهة

المختصة بإعطاء العلم والخبر كذلك الجهات التي تم ابلاغها البيان المذكور لم تعتبر في حينه ان هناك ما يمنع من وجود موظفين ضمن الاعضاء المؤسسين للجمعية المعنية .

وبما انه يعود ، في مطلق الاحوال ، للجهة التي صدر عنها بيان العلم والخبر ، وعملاً بقاعدة موازنة الصيغ ، اعادة النظر في هذا الخصوص في حال رأت ان اهداف الجمعية المعنية تستند الى اساس غير مشروع او تخالف القوانين والانظمة التي ترعى هذا الشأن .

اما بشأن قانونية انتماء موظفي القطاع العام او تأسيسهم لهذا النوع من الجمعيات، فان الفقرة ٥ المضافة الى نص المادة ١٤ من نظام الموظفين بموجب القانون رقم ١٤٤ تاريخ ١٩٩٢/٥/٦ قد اوجبت على الموظف "ان يتخلى كلياً، في حال انتمائه الى الاحزاب أو الهيئات أو المجالس أو الجمعيات السياسية أو الطائفية ذات الطابع السياسي، عن أية مهمة أو اية مسؤولية في هذه الاحزاب أو الهيئات أو المجالس أو الجمعيات".

وبما انه يستفاد مما تقدم انه يحق للموظف الانتماء الى الجمعيات بكافة انواعها وبشتى المجالات ، الا انه في حال كانت الجمعية تدرج ضمن الجمعيات السياسية او الطائفية ذات الطابع السياسي فانه يحظر على الموظف ان يتولى اية مهمة او مسؤولية فيها .

وبما انه يعود الى الجهة المختصة في وزارة الداخلية والبلديات تحديد ما اذا كانت جمعية التحالف العربي لصناعة الخدمات تدرج ضمن الجمعيات السياسية، ففي هذه الحال يمنع على الموظف المنتسب الى هذه الجمعية من تولي اية مهمة او مسؤولية فيها .

وبما ان المادة ١٥ من نظام الموظفين وتعديلاته حظرت على الموظف ان يقوم بأي عمل تمنعه القوانين والانظمة النافذة ، ولاسيما : "ان يلقي أو ينشر دون اذن خطي من رئيس ادارته ، خطباً او مقالات او تصريحات او مؤلفات في أي شأن كان "(الفقرة ١ من المادة المذكورة) ، كما حظرت عليه "ان ييوح بالمعلومات

الرسمية التي اطلع عليها اثناء قيامه بوظيفته، حتى بعد انتهاء مدة خدمته، الا اذا رخصت له وزارته خطيا بذلك (الفقرة ٨ من المادة المذكورة) .

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية انه يعود للمرجع المختص في الوزارة التي يعمل لديها الموظف المنتسب الى هذه الجمعية التأكد من عدم تجاوزه للأعمال المحظرة عليه والمنصوص عليها في المادة ١٥ المشار اليها اعلاه.

أما بشأن طلب تحويل هذه الجمعية الى جمعية اجنبية، فان موضوع التحويل يخرج عن صلاحيات هذا المجلس، على ان يصار في حال تحولت هذه الجمعية لاحقاً الى جمعية أجنبية وضمت موظفين بين اعضائها التفضل بإفادة هذا المجلس ليصار في ضوئه اجراء المقتضى .

٢١ - وضع خارج الملاك

٢١ - ١ عدم الموافقة على تجديد الوضع خارج الملاك على سبيل التسوية: الرأي رقم ٤١٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٥٩١/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٢/٨ بيان الرأي في طلب وزارة التربية والتعليم العالي الموافقة على تجديد وضع استاذ تعليم ثانوي خارج الملاك على سبيل التسوية ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان السيد --- استاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية، قد وضع خارج ملاك ادارته لأجل إلحاقه بالجامعة اللبنانية - كلية الاعلام - الفرع الاول، من ٢٠١٤/١٠/١ ولغاية ٢٠١٥/٩/٣٠، وذلك بقرار صادر عن السيد وزير التربية والتعليم العالي وفقاً للأصول.

ولما كان يتبين ان السيد --- استمر في العمل في الجامعة اللبنانية دون انقطاع منذ تاريخ وضعه خارج الملاك بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١ ولغاية تاريخه وفقاً لما هو مبين في كتاب وزارة التربية والتعليم العالي المذكور في المرجع اعلاه، الامر الذي مفاده أن السيد --- قد بقي خارج ملاك ادارته دون وجود قرار يجيز له ذلك بعد

انتهاء مدة وضعه خارج الملاك المحددة في القرار رقم ٥٧٢ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١، ما يستدعي العمل على تسوية وضع صاحب العلاقة عن فترة عمله لدى الجامعة اللبنانية التي تجاوزت مدة وضعه خارج الملاك وفقاً للأصول.

ولما كان لا يسع مجلس الخدمة المدنية الموافقة على الاعمال الادارية على سبيل التسوية.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية أن امر البت بمسألة تسوية وضع السيد --- عن العامين الجامعيين ٢٠١٥/٢٠١٦ و ٢٠١٦/٢٠١٧ لأجل إلحاقه بالجامعة اللبنانية - كلية الاعلام الفرع الاول يعود لمقام مجلس الوزراء كي يتخذ ما يراه مناسباً بشأنه.

٢١ - ٢ عدم الموافقة على وضع موظفة متمرنة خارج الملاك: الرأي رقم ٢٦٦١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١
(المديرية العامة للتعليم المهني والتقني)

بشأن طلب المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بكتابها رقم ٦/١٠٣٨٣ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٤ بيان الرأي في مشروع القرار الرامي إلى وضع أستاذة تعليم فني متمرنة في وزارة التربية والتعليم العالي - ملاك التعليم المهني والتقني مؤقتاً خارج الملاك لمدة سنة لأجل إلحاقها بمنظمة الأمم المتحدة ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين من المستندات المرفقة بالملف الشخصي العائد لصاحبة العلاقة انه بموجب المرسوم رقم ٩٧٣٦ تاريخ ٢٠١٣/١/١٥ عينت السيدة --- بوظيفة استاذة تعليم فني متمرنة في وزارة التربية والتعليم العالي - ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، وباشرت عملها بتاريخ ٢٠١٣/٤/١٠ في مدرسة صور الفنية.

ولما كانت المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تقترح الموافقة على مشروع القرار المرفق الرامي الى وضع صاحبة العلاقة مؤقتاً خارج ملاك ادارتها لأجل إلحاقها بمنظمة الامم المتحدة لمدة سنة.

ولما كان يتبين من مراجعة الملف الشخصي لصاحبة العلاقة انه لا يتضمن أي مستند يفيد بأنه قد جرى تثبيتها وفقاً للأصول.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أنه يتعذر في الحالة الحاضرة الموافقة على مشروع القرار موضوع البحث.

٢٢ - وضع وظيفي

٢٢ - ١ انقطاع عن العمل غير مبرر لموظفة يستوجب اعتبارها مستقيلة من الخدمة: الرأي رقم ١٨٥٦ تاريخ ٢٠١٧/١/١١ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية في وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٣/٦٧٣٣ تاريخ ٢٠١٦/١١/٢١ بيان الرأي في الوضع الوظيفي لمدرّسة سابقة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - لجهة انقطاعها عن مركز عملها لمدة تجاوزت الخمسة عشر يوماً دون مبرر، ومطالبتها بصرف تعويض لها عن الفترة منذ مباشرتها العمل ولغاية انقطاعها عن مركز عملها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي: لما كان يتبين ان السيدة --- باشرت عملها كمدرّسة بتاريخ ١٩٧١/١٠/٦ وانقطعت عن عملها اعتباراً من ٢٠١٠/٥/٦ وغادرت الأراضي اللبنانية دون الحصول على إذن بالغياب والسفر، وبقيت منقطعة عن عملها لغاية بلوغها السن القانونية في ٢٠١٥/١٢/٢٨.

ولما كانت السيدة --- ، وقبل بلوغها السن القانونية في ٢٠١٥/١٢/٢٨، قد تقدمت بتاريخ ٢٠١٣/٤/٢٢ بطلب لأجل الموافقة لها على استئناف عملها، مشيرة الى وجود اسباب صحية وقضائية حالت دون تمكنها من العودة الى لبنان لاستئناف عملها .

ولما كان يتبين ان السيد وزير التربية والتعليم العالي بإحالته رقم ١١/٣٢٣٥ تاريخ ٢٠١٣/٦/٥ لم يوافق على استئناف السيدة --- عملها تبعاً لحالة الملف في حينه، وطلب الى صاحبة العلاقة ابراز مستندات رسمية تبين الجهة التي اصدرت مذكرة التوقيف بحقها ومدة هذا التوقيف.

ولما كان يتبين ان المرجع المختص في الوزارة قد ابلاغ السيدة --- مضمون احالة معالي الوزير الآنفة الذكر هاتفياً لوجودها خارج الاراضي اللبنانية.

ولما كان ملف المعاملة، لا يتضمن أي مستند يثبت ما اورده صاحبة العلاقة بكتاب استئناف عملها الذي تقدمت به في ٢٠١٣/٤/٢٢ المذكور اعلاه لجهة تعرضها للملاحقة القضائية كما لم يتضمن اية تقارير طبية تبين وضعها الصحي خلال الفترة الممتدة من ٢٠١٠/٥/٦ ولغاية ٢٠١٣/٤/٢٢.

ولما كان يتبين من كتاب المنطقة التربوية في بيروت وضواحيها ان ابلاغ السيدة --- مضمون إحالة السيد الوزير المؤرخة في ٢٠١٣/٦/٥ قد تم بواسطة الهاتف كونها موجودة في الخارج، مما يدل على ان صاحبة العلاقة وبعد تقدمها بطلب استئناف عملها في ٢٠١٣/٤/٢٢، عادت وسافرت الى الخارج.

ولما كان يتبين في ضوء ما تقدم ان انقطاع صاحبة العلاقة عن مركز عملها من تاريخ ٢٠١٠/٥/٦ ولغاية ٢٠١٣/٤/٢٢ جعلها في وضع وظيفي غير نظامي.

ولما كان يتبين ان السيدة --- لم تستأنف عملها لغاية بلوغها السن القانونية في ٢٠١٥/١٢/٢٨.

ولما كان سبق لمديرية التعليم الابتدائي بكتابها رقم ٤/٤٩٥٠ تاريخ ٢٠١٣/٥/١٥ ان اعتبرت ان وضع صاحبة العلاقة تنطبق عليه احكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين لجهة اعتبارها مستقيلة من الخدمة، كما ان السيد الوزير بإحالته رقم ١١/٣٢٣٥ تاريخ ٢٠١٣/٦/٥ لم يوافق على استئناف صاحبة العلاقة لعملها.

ولما كان لم يتبين من الملف وجود ما يبرر انقطاع صاحبة العلاقة عن عملها اعتباراً من ٢٠١٠/٥/٦ ولغاية ٢٠١٣/٤/٢٢ تاريخ تقديمها بطلب استئناف العمل، الامر الذي يستدعي تطبيق احكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين بحقها واعتبارها مستقيلة من الخدمة اعتباراً من ٢٠١٠/٥/٦.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية خلّص إلى طلب اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبار السيدة --- مستقيلة من الخدمة اعتباراً من ٢٠١٠/٥/٦ واحالته عليه مع كامل المستندات اللازمة لإجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول .

٢٢ - ٢ الوضع الوظيفي لموظفة بعد توقيفها عدلياً وإخلاء سبيلها: الرأي رقم ٣٢٨١ تاريخ ٢٠١٧/١/١٤ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية في وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٣/١١٣٣١ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٦ بيان الرأي في الوضع الوظيفي لمدرّسة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - بعد توقيفها وإخلاء سبيلها ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية ومن مستندات المعاملة ان السيدة --- قد انقطعت عن مركز عملها في مدرسة --- الرسمية منذ ٢٠١٥/١٢/٩ ، وانه تم اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبارها مستقيلة من الخدمة اعتباراً من التاريخ المذكور بسبب عدم استئنافها عملها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الانقطاع المذكور.

وتبين ان مشروع المرسوم المذكور قد ورد على مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٦/٩/٨ حيث اقترن بموافقته بموجب القرار رقم ٩٠٨ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٣ ، الا ان مشروع المرسوم لم يصدر لغاية تاريخه.

وتبين بعدها للإدارة المعنية ان السيدة --- كانت موقوفة لدى محكمة جنايات جبل لبنان من ٢٠١٥/١٢/٩ ولغاية ٢٠١٦/٩/٨ ضمناً بتهمة ترويج مخدرات، وقد اخلي سبيلها بتاريخ ٢٠١٦/٩/٨

بكفالة مالية، ولم يصدر حكم نهائي بحقها لغاية تاريخه، وذلك بناء على افادة المحكمة المذكورة رقم ٢٠١٦/٢٨٣ تاريخ ٢٧/٩/٢٠١٦.

وتبين من كتاب المدير العام للتربية رقم ٣/١١٣٣١ تاريخ ١٨/١٠/٢٠١٦ أن السيدة --- تقاضت راتبها كاملاً عن الفترة الممتدة من ٢٠١٥/١٢/٩ ولغاية ٢٠١٦/٩/٨ ضمناً.

وتبين ان السيدة --- حضرت الى مركز عملها في مدرسة --- الرسمية ووضعت نفسها بتصرفها اعتباراً من ٢٣/٩/٢٠١٦، ريثما يت بوضعها، وأنها باشرت عملها بتاريخ ٢٣/٩/٢٠١٦ وفقاً لما هو مبين من جدول الحضور في المدرسة المذكورة والمرسل الى هذا المجلس.

وتبين ان السيد وزير التربية والتعليم العالي بإحالته رقم ١١/٢١٧٦ تاريخ ١٠/١١/٢٠١٦ قد طلب عرض ملف السيدة --- على مجلس الخدمة المدنية لبيان الرأي في النقاط التالية:

- استئناف صاحبة العلاقة لعملها بعد أن اخلي سبيلها بموجب كفالة مالية .
- استرداد أنصاف الرواتب التي دُفعت لها من دون وجه حق عن الفترة الممتدة من ٢٠١٥/١٢/٩ ولغاية ٢٠١٦/٩/٨، على الا تعاد اليها هذه الانصاف الا اذا بُرئت أو حكمت بعقوبة غير الحبس.
- البت النهائي في الوضع الوظيفي على ضوء القرار القضائي النهائي المرتقب صدوره بحقها، بحيث تصرف من الخدمة اذا أنزلت بها عقوبة جنائية أو عقوبة جنحة شائنة لفقدانها شرطاً من شروط التوظيف.

بناء عليه،

لما كان غياب السيدة --- عن مركز عملها في مدرسة --- اعتباراً من ٢٠١٥/١٢/٩ ولغاية تاريخ اخلاء سبيلها في ٢٠١٦/٩/٨، هو بسبب توقيفها لدى السلطات القضائية .

ولما كان يتبين ان السيدة --- قد حضرت الى مركز عملها في ٢٣/٩/٢٠١٦، واضعة نفسها بتصرف ادارتها.

ولما كان يتبين ان السيدة --- تقاضت خلال فترة توقيفها، راتبها كاملاً.

ولما كانت الفقرة ٢ من المادة ١٨ من نظام الموظفين تنص على ما يلي : "٢- يتقاضى الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية نصف راتبه، ولا يدفع له النصف الآخر إلا إذا منعت محاكمته، أو برئ أو حكم بعقوبة غير عقوبة الحبس".

ولما كانت فترة انقطاع السيدة --- عن عملها من ٢٠١٥/١٢/٩ ولغاية ٢٠١٦/٩/٨ بسبب توقيفها عدلياً وحتى اخلاء سبيلها، هي فترة تستحق عنها نصف راتب، وليس راتباً كاملاً، وذلك عملاً بأحكام الفقرة ٢ من المادة ١٨، الأمر الذي يقتضي معه قيام المراجع المعنية باسترداد أنصاف الرواتب التي تقاضتها صاحبة العلاقة خلافاً للقانون خلال الفترة المذكورة آنفاً.

ولما كان يتبين من مضبطة الاتهام الصادرة عن الهيئة الاتهامية في جبل لبنان بموجب القرار رقم ٢٠١٦/١٧٣٤ تاريخ ٢٠١٦/٩/٨، ان السيدة --- أتهمت بجناية ترويج مخدرات وظنّ بها بتعاطي المخدرات ، سنداً للمواد ١٤٨/١٢٦ و ١٢٧ عقوبات .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى أنه يقتضي في من يمارس مهنة التعليم ان يكون نموذجاً يحتذى به للتلامذة والطلاب ، وان يتمتع بسمعة نظيفة وسيرة حسنة في مجتمعه باعتبار ان ذلك ينعكس على المدرسة التي يعمل لديها.

ولما كانت السيدة ---، وفقاً لما تقدم ، متهمة بجرم ترويج المخدرات وتعاطيها.

ولما كان هذا المجلس ، وانطلاقاً مما تقدم ، ونظراً لطبيعة الوظيفة التي تقوم بها السيدة --- ، وتبعاً لحيثيات القضية التي كانت موقوفة بسببها، يرى ان استئناف السيدة --- لعملها في مدرسة --- يبقى على عاتق وعلى مسؤولية المرجع المختص في وزارة التربية والتعليم العالي، وفي مطلق الأحوال فإن تمكين صاحبة العلاقة من التدريس لا يخدم المرفق التعليمي الذي تديره المدرسة، ويقتضي بالتالي عدم تمكينها من التدريس في الحالة الحاضرة على أن تسند اليها مهام ادارية وأن تبقى تحت الرقابة المسلكية، وعلى ان تستمر بتقاضي نصف

راتبها ، ولا يعاد لها النصف الآخر الا اذا صدر حكم بمنع المحاكمة عنها أو بتبرئتها أو اذا حكمت بعقوبة غير عقوبة الحبس، وذلك تطبيقاً لأحكام البند ٢ من المادة ١٨ المذكورة اعلاه.

ولما كان يتبين من ملف المعاملة انه لم يصدر لغاية تاريخه حكم بحق السيدة ---، الامر الذي مقتضاه توصية الادارة ايداع مجلس الخدمة المدنية نسخة عن الحكم بحق السيدة --- حال صدوره ليصار في حينه النظر في وضعها الوظيفي.

٢٢ - ٣ مدى إمكانية الالتحاق بالوظيفة بعد مرور سنة على صدور مرسوم التعيين: الرأي رقم ٣٤٨٠ تاريخ ٢٠١٧/١/١٤ (وزارة الخارجية والمغتربين - المديرية العامة للمغتربين)

بشأن طلب وزارة الخارجية والمغتربين - المديرية العامة للمغتربين - بكتابها رقم ٢٠١٦/٤٦٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٥ بيان الرأي حول إمكانية التحاق السيد --- بالوظيفة المعين فيها بموجب المرسوم رقم ٢٣٥٥ تاريخ ٢٠١٥/١٢/٥ وذلك بعد مرور سنة على صدور المرسوم المذكور، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان المادة ٦٥ من نظام الموظفين تنص على ما يلي :

" يعتبر مستقيلاً :

أ - الموظف المعين او المنقول الذي لا يتسلم وظيفته بدون سبب مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغه المرسوم او القرار القاضي بتعيينه او بنقله ."

وبما ان بدء احتساب مهلة الخمسة عشر يوماً المشار اليها آنفاً يبدأ من تاريخ التبليغ.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية وفي أكثر من كتاب صادر عنه ، قد رأى - في معرض توضيحه لمسألة تقدير مشروعية الغياب وتبريره - أنه لا يعتبر عذراً مشروعاً في نظام الموظفين الا العذر المنصوص عليه في النظام المذكور كالتغيب في حالة المرض او حالة وفاة الزوج او أحد الأصول او الفروع او حالة التوقيف العدلي او التأديبي، او بشكل عام الحالات التي يستحيل معها على الموظف الحضور الى مركز عمله، وذلك لأسباب استثنائية قاهرة ومفاجئة خارجة عن إرادته الحرة والواعية.

وبما أنه بتاريخ ٢٠١٥/١٢/٥ صدر المرسوم رقم ٢٣٥٥ الذي تضمن تعيين السيد --- بوظيفة محرر متمرن في وزارة الخارجية والمغتربين -المديرية العامة للمغتربين .

وبما أن صاحب العلاقة لم يلتحق بالوظيفة المعين فيها بموجب المرسوم رقم ٢٣٥٥/٢٠١٥ بسبب وجوده في الخارج، وقد تقدم باستدعاء بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٢ اي بعد مرور سنة على صدور المرسوم المذكور بيدي بموجبه رغبته في الالتحاق بالوظيفة المذكورة .

وبما أنه من الثابت ان الادارة قد قامت بالاتصال بصاحب العلاقة اكثر من مرة بدءاً من تاريخ ٢٠١٥/١٢/٢١ لتنفيذ مرسوم تعيينه رقم ٢٣٥٥/٢٠١٥ وتسلم وظيفته ، وان ذويه قد اجابوا بأنه مسافر ولا يستطيع الحضور، مما يجعل التاريخ المذكور منطلقاً لمهلة الخمسة عشر يوماً المنصوص عليها في المادة ٦٥ اعلاه، هذه المهلة التي انقضت قبل حوالي السنة من تاريخ تقدم صاحب العلاقة طلب الالتحاق بالوظيفة، الأمر الذي يرتب نتيجة قانونية حكمية وهي اعتباره مستقياً.

وبما أنه لا يتبين من مجمل ملف المعاملة ان صاحب العلاقة تقدم بأي سبب أو عذر مشروع من شأنه ان يبرر عدم التحاقه بمركز عمله وتسلمه الوظيفة المعين فيها.

وبما انه لا يمكن مجازاة السيد --- في اوضاعه الخاصة وجعل التحاقه بالوظيفة المعين فيها بموجب المرسوم رقم ٢٣٥٥/٢٠١٥ رهن ظروفه بحيث بيدي رغبته بالالتحاق ساعة يشاء ، من دون التقيد بالمهل التي حددها القانون ، الامر الذي يخل بمبدأ استقرار الاوضاع الوظيفية .

وبما أنه، واستناداً الى ما تقدم، فإن السيد --- يعتبر، بحكم القانون، مستقياً من الوظيفة ، وعلى الادارة اعداد مشروع مرسوم بهذا الشأن لتكريس الاستقالة الحاصلة بقوة القانون.

لذلك فان هذا المجلس، تبعاً لما تقدم وفي ضوء الاحكام القانونية النافذة، يرى عدم امكانية التحاق صاحب العلاقة بالوظيفة المعين فيها بموجب المرسوم ٢٣٥٥/٢٠١٥، مع الإشارة الى ضرورة إبلاغ مراسيم

التعيين الى المعنيين بها ضمن مهلة معقولة وبموجب مستندات تثبت حصول هذا التبليغ، على ان تعتمد الادارة الى ترتيب النتائج القانونية الناجمة عن عدم الالتحاق بمركز العمل واستلام الوظيفة والمنصوص عليها في المادة ٦٥/ من نظام الموظفين، وذلك باستصدار المراسيم ذات الصلة.

٢٢ - ٤ عدم جواز استعانة مؤسسة مياه بمهندسين من مجلس الجنوب للقيام بمهام لديها: الرأي رقم ٣٦٦٢ تاريخ ٢٠١٧/١/١٧ (وزارة الطاقة والمياه)

بشأن طلب وزارة الطاقة والمياه بكتابها رقم ٦/٢٩٧٩ ص تاريخ ٢٠١٦/١٢/٣٠ بيان الرأي حول إمكانية استعانة مؤسسة مياه لبنان الجنوبي بمهندسين من مجلس الجنوب للقيام لديها بمهام رؤساء دوائر توزيع مياه ومهام مهندس مع استمرار اصحاب العلاقة بتقاضي رواتبهم وملحقاتها وتعويض النقل الشهري من ادارتهم الأصلية ، على ان يستفيدوا من بدل ساعات العمل الإضافية وعائدات الجباية من موازنة مؤسسة مياه لبنان الجنوبي لقاء قيامهم بهذه المهام ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين من مستندات المعاملة ان مجلس ادارة مجلس الجنوب بقراره رقم ٤٣١٠ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢ عمد الى تسمية اربعة مهندسين من مجلس الجنوب للاستعانة بهم لدى مؤسسة مياه لبنان الجنوبي.

ولما كانت مؤسسة مياه لبنان الجنوبي وفق المادة ٦ من القانون رقم ٢٢١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ (تنظيم قطاع المياه) غير خاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وبعد اطلاعه على الأنظمة التي ترعى مجلس الجنوب ولا سيما المرسوم رقم ٤٠١٤ تاريخ ١٩٨١/٣/٣١ وتعديلاته المتعلقة بتنظيم مجلس الجنوب ونظام العاملين لديه وتعديله الصادر بموجب المرسوم رقم ٥٥٩٦ تاريخ ١٩٨٢/٩/٢٢ ، لم يتبين وجود اي نص يجيز لأي من الادارات العامة او المؤسسات العامة الاستعانة عند الحاجة بالعاملين لدى هذا المجلس للعمل لديها ، لا بل إن المرسومين المذكورين اجازا لمجلس الجنوب ان يستعين بموظفين من مختلف الإدارات العامة والمؤسسات العامة من ذوي الاختصاص

والخبرة ، بموافقة ادارتهم، للعمل لديه خارج اوقات الدوام الرسمي (المادة ١١ من المرسوم رقم ٨١/٤٠١٤ ،
والمادة ٨١ من المرسوم رقم ٨٢/٥٥٩٦).

ولما كانت " الاستعانة " هي من الأوضاع الاستثنائية التي تخرج عن القواعد العامة التي ترعى ملء الوظائف العامة الشاغرة، وبالتالي فهي تستوجب نصاً قانونياً صريحاً يميزها ويحدّد اصول واجراءات هذه الاستعانة ، الأمر غير المتوافر في الحالة موضوع البحث لا سيما على ضوء احكام المادة ٥٤ من قانون الموازنة لعام ٢٠٠٤ والمتعلقة بإخضاع التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة (باستثناء مصرف لبنان) لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول .

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية انه لا يمكن لمؤسسة مياه لبنان الجنوبي الاستعانة بمهندسين من مجلس الجنوب للقيام لديها بمهام رؤساء دوائر توزيع مياه ومهام مهندس، وذلك لعدم وجود النص القانوني اللازم الذي يجيز ذلك .

٢٢ - ٥ خضوع الموظفين الملحقين المتمرّنين في السلك الخارجي لدورة تدريبية في المعهد الوطني للإدارة، للأنظمة التي ترعى الدورة - عدم جواز الإعفاء من الامتحانات أو اختصار موادها: الرأي رقم ١٢/ص ١ تاريخ ٢٧/١/٢٠١٧ (وزارة الخارجية والمغتربين)

بشأن طلب وزارة الخارجية والمغتربين بكتابها رقم ١٣/١٠٤ تاريخ ٢٥/١/٢٠١٧ اختصار الامتحان النهائي المقرر في نهاية الدورة التدريبية للملحقين المتمرّنين في السلك الخارجي التي يجريها المعهد الوطني للإدارة وجعله مادة وحيدة ولمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه ولكل من الدورات التدريبية التي يجريها المعهد الوطني للإدارة ، أنظمة ترعاها ، ومن بينها الدورة التدريبية للملحقين المتمرّنين المذكورة أعلاه ، حيث يقتضي على المداومين المعنيين التقيد بالأنظمة التي ترعى هذه الدورة .

وبما أن النصوص القانونية ذات الصلة توجب إخضاع المتدربين لامتحانات في المواد التي تلقوها خلال الدورة، وهذه النصوص ملزمة غايتها الوقوف على مدى جدية أصحاب العلاقة في متابعة الدورة التي تهدف كغيرها من الدورات التدريبية إلى تزويد المتدربين بالمعرفة العلمية والعملية لممارسة مهام الوظيفة المعينين فيها وبما يتوافق مع حاجة الوزارة طالبة التدريب .

وبما أن إجابة المتدربين أصحاب العلاقة لجهة ما بدأوا بالمطالبة به من إعفائهم كلياً من الامتحانات وصولاً إلى حصرها في امتحان نهاية الدورة في مادة واحدة فقط ، وفي التوقيت الذي يروونه مناسباً ، من شأنه ، وإضافة إلى مخالفته للنصوص القانونية أعلاه أن يشكل سابقة تؤدي إلى فرض إرادة الموظف على إدارته وتشجع باقي المتدربين للتمثل بها ، كما تشكل تعرضاً للعلاقة النظامية التي تربط الموظف بالإدارة وهي علاقة قائمة على تأدية الواجبات المترتبة عليه ، ومنها الخضوع إلى دورة ارتأت إدارته إجرائها لرفع مستواه الوظيفي والمسلكي، علماً أن مواقيت الامتحانات موضوع الكتاب الراهن قد انحصرت تحديدًا بأيام سبعة وتقع نهار السبت من كل أسبوع، وذلك حرصاً على عدم تأثير إجراء هذه الامتحانات على عمل المتدربين في الوزارة وعلى نحو لا يعيق حسن سير العمل فيها .

وبما أن المعهد الوطني للإدارة، واستجابة لطلب وزارة الخارجية والمغتربين وبالتنسيق مع المندوب الذي تمت تسميته لهذه الغاية، عمد وتطبيقاً لأحكام نظام المعهد (الإعداد والتدريب) الملحق بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٣ إلى تنظيم دورة تدريبية خاصة للملحقين المتمرنين في السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين ، وحدّد برامج الدروس فيها والمواد المقررة لها ومراحلها والامتحانات الخطية لها وكيفية تشكيل الهيئة التدريسية والتدريبية واللجنة الفاحصة وتحديد مواعيد إجراء الامتحانات الخطية ، وذلك بموجب القرار رقم ٢٠١٦/٦٧ تاريخ ٢٠١٦/١١/١ والقرار رقم ٢/٩ تاريخ ٢٠١٧/١/١٦ ، وبالتالي فإن إجراء الامتحانات المقررة تمت بطلب وبمعرفة الإدارة وموافقتها وهي جاءت منسجمة مع المواد التي تم تدريسها .

وبما أن إعفاء المتدربين من إجراء امتحانات المواد المقررة التي تم التوافق عليها مع وزارة الخارجية والمغتربين، من شأنه أن ينعكس على الدورات التدريبية التي تجرى في المعهد الوطني للإدارة لجميع موظفي

الإدارات العامة الإداريين والفنيين في الفئة الثالثة والذين قد يحذون حذو أصحاب العلاقة ، وبالتالي فإن الاستجابة للطلب موضوع الكتاب راهن يخالف مبدأ المساواة بين جميع المتدربين بتميز هؤلاء، وهم موظفون، عن سائر موظفي الإدارات العامة ، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً .

وبما أنه، وفضلاً عما تقدم، فإن المعهد الوطني قد وضع برنامجاً حدّد فيه مواعيد دورات تدريبية لجميع موظفي الإدارات العامة المؤهلين للترقيع إلى الفئة الثانية، وأن تغيير مواقيت الامتحانات يشكل ارباكاً لإدارة المعهد بهذا الشأن.

وبما أن ما ورد من أن الإدارة لا تأخذ بعين الاعتبار نتائج امتحان المعهد في ترتيب النجاح ليس من شأنه أن يؤدي إلى الإعفاء من الخضوع إلى امتحانات نهاية الدورة وذلك على غرار الدورات التدريبية في سائر الأسلاك الإدارية والفنية والعسكرية.

وبما أنه ، ومن العودة إلى ملفات الدورات التدريبية التي أجراها معهد الإدارة العامة للموظفين، ومن بينهم موظفي السلك الدبلوماسي، يتبين أنه لم يسبق أن جرى إعفاء المتدربين من امتحانات مقررّة أو اختصار مواد سبق أن تقرر إجراؤها بقرارات صادرة وفقاً للأصول المرعية بهذا الشأن .

وبما أن القول بخلاف ذلك من شأنه أن يؤدي إلى مخالفة المادة ١٤ من نظام الموظفين والتي يقتضي على أصحاب العلاقة ، كسائر موظفي الدولة ، التقيد بها وعدم مخالفتها .

٢٢ - ٦ كيفية احتساب الأقدمية في السلك الخارجي: الرأي رقم ٣٦٣١ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢ (وزارة الخارجية والمغتربين)

بشأن طلب وزارة الخارجية والمغتربين بكتابها رقم ١٣/٢٥٥١ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٥ إبداء الرأي في الاستفسار المقدم بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٩ من قبل الآنسة --- ، السكرتير في السلك الخارجي الذي تسأل

بموجبه عن اقدميتها بالمقارنة مع دورة الملحقين الاغترابين وذلك في موضوع الترفيع من الفئة الثالثة الى الفئة الثانية ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما انه يتبين ان الآنسة --- تم نقلها من الملاك الاداري الى السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية بموجب المرسوم رقم ٣٣٣١ تاريخ ٢٠٠٠/٧/٥ وبشرت عملها بتاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ .

وبما ان الملحقين الاغترابين تم نقلهم من ملاك وزارة المغتربين الى السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية بموجب القانون رقم ١٦٣ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٨ الذي نص في مادته الوحيدة على ما يلي :

"ينقل الملحقون الاغترابيون من ملاك وزارة المغتربين الى السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية دون تعديل في الرتبة والراتب، مع احتفاظهم بحقهم في الاقدمية المؤهلة للتدرج .

يخضع هؤلاء الملحقون الى دورة تدريبية لمدة ستة اشهر يعدها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية .

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية " .

وبما ان القانون المذكور نشر في الجريدة الرسمية - العدد ١ - الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/١/٦ .

وبما ان هذا المجلس قد رأى بكتابه رقم ١٠٧ الموجه الى وزارة المغتربين (سابقاً) بتاريخ ٢٠٠٠/١/٢٠ ان القانون رقم ١٦٣/١٩٩٩ قد صدر واصبح واقعاً قانونياً ولم يعد هناك من ضرورة لإصدار اي نص آخر لنقل اصحاب العلاقة الى ملاك وزارة الخارجية والمغتربين بعد ان اصبحوا في ملاك الوزارة المذكورة بحكم القانون.

وبما ان القانون رقم ١٦٣/١٩٩٩ لم يحدد الوظيفة التي سيعين فيها كل من الملحقين الاغترابين، مما اقتضى وجوب تحديد الوظائف الشاغرة من الفئة الثالثة في السلك الخارجي التي سيعينون فيها وعليه صدر المرسوم رقم ٣٦٠٩ تاريخ ٢٠٠٠/٨/١١ الذي قضى بتعيينهم بوظيفة ملحق متمرن درجة (٢) في الفئة الثالثة في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين .

وبما ان وزارة الخارجية والمغتربين أخذت في حينه بمباشرة عمل اصحاب العلاقة في السلك الخارجي في الوزارة المذكورة الحاصلة في ٢٠٠٠/١/٢٠ تنفيذاً للقانون رقم ١٦٣/١٩٩٩ أي قبل صدور المرسوم رقم ٣٦٠٩/٢٠٠٠ الآنف الذكر وعلى هذا الاساس صدر القرار رقم ١/٧٦٦ تاريخ ٢٠٠١/٧/٣١ الذي تضمن

تثبيتهم اعتباراً من ٢٠٠١/١/٢٠ وهو تاريخ انتهاء سنة تمرينهم القانونية، واقرن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٧٩٩ تاريخ ٢٠٠١/٧/٢٣ .

وبما ان تاريخ مباشرة عمل الملحقين الاغترابيين في السلك الخارجي والمشار اليه اعلاه المستند الى القانون رقم ٩٩/١٦٣ قد اصبح واقعاً قانونياً نتجت عنه مفاعيل لجهة تحديد تاريخ تثبيت اصحاب العلاقة على النحو المبين آنفاً .

وبما ان مفعول التعيين، وسنداً لأحكام البند ٣ من المادة ١٣ من نظام الموظفين ، يسري اعتباراً من تاريخ مباشرة العمل، وهذه القاعدة العامة تطبق سواء أكان هذا التعيين قد جرى تنفيذاً لقانون استثنائي ام لمرسوم.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أن مفعول التعيين في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين يسري تجاه اصحاب العلاقة المعنيين ، وينتج مفاعيله القانونية اعتباراً من تاريخ مباشرة كل منهم العمل في السلك المذكور، تنفيذاً للقانون رقم ١٩٩٩/١٦٣ .

٢٢ - ٧ عدم جواز إصدار قرار إنهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية إذا كان الموظف منقطعاً عن عمله دون عذر مبرر - وجوب إصدار مرسوم باعتباره مستقيلاً: الرأي رقم ٢٠١٦/٥ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٧ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/١٠٨٠٢ تاريخ ٢٠١٧/١/١٦ اتخاذ قرار يعلن فيه انتهاء خدمة السيدة --- انتهاء حكماً لبلوغها السن القانونية ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

لما كان يتبين من ملف المعاملة ان السيدة --- كانت منقطعة عن عملها منذ بداية العام ١٩٩٦ وحتى بلوغها السن القانونية في ٢٠١٥/٤/١٦ .

ولما كان انقطاع السيدة --- عن عملها طيلة الفترة الآنفة الذكر قد جعلها في وضع وظيفي غير نظامي.

ولما كانت الفقرة ب من المادة ٦٥ من نظام الموظفين تنص على ان يعتبر مستقياً من الخدمة الموظف الذي ينقطع عن عمله بدون اجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل على ان تكرر الاستقالة في هذه الحالة بمرسوم أو بقرار صادر عن السلطة التي لها حق التعيين.

ولما كان الموظف المنقطع عن وظيفته أو عمله يعتبر مستقياً بموجب احكام المادة ٦٥ المذكورة، وما المرسوم الذي يكرر هذه الاستقالة سوى إعلان عن قيامها.

ولما كان يقتضي - تبعاً لما تقدم - اعتبار السيدة --- مستقيلة من الخدمة اعتباراً من ١٩٩٦/١/١ سنداً للوقائع المدرجة في الملف ولحيثيات القضية ولأحكام الفقرة ب من المادة ٦٥ الآنفة الذكر.

ولما كان يتعذر على مجلس الخدمة المدنية اتخاذ قرار يعلن فيه انتهاء خدمة السيدة --- حكماً لبلوغها السن القانونية في ٢٠١٥/٥/١٦ باعتبار انها بتاريخ بلوغها السن القانونية، لم تكن صاحبة العلاقة في علاقة نظامية مع ادارتها وفق ما سبق بيانه اعلاه.

لذلك، خلص مجلس الخدمة المدنية إلى الطلب من المرجع المختص في وزارة التربية والتعليم العالي العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبار السيدة --- مستقيلة من الخدمة اعتباراً من ١٩٩٦/١/١ ، وإيداعه إياه مرفقاً بالمستندات اللازمة لإجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول.

٢٢ - ٨ إمكانية استئناف العمل لموظفة منقطعة عن عملها بعد انتهاء مفعول قرار وضعها في الاستيداع: الرأي رقم ٢٠١٦/٣٤٩٢ تاريخ ٢٠١٧/٣/٧ (وزارة الشؤون الاجتماعية - المديرية العامة للشؤون الاجتماعية)

بشأن طلب وزارة الشؤون الاجتماعية - المديرية العامة للشؤون الاجتماعية - بكتبها رقم ١٠٧٤/ص تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٣ ورقم ١١٤٩/ص تاريخ ٢٠١٦/١٢/٣٠ ورقم ١٨٢/ص تاريخ ٢٠١٧/٢/١٦ بيان الرأي حول قانونية استئناف السيدة --- عملها بعد فترة انقطاعها عن العمل، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيدة ---، عامل اجتماعي في ملاك وزارة الشؤون الاجتماعية قد وُضعت في الاستيداع بناءً على طلبها من ٢٠١٦/٥/٩ ولغاية ٢٠١٦/٩/٣٠ بموجب قرار وزير الشؤون الاجتماعية رقم ١/٣٩٦ تاريخ ٢٠١٦/٥/٩، وذلك لأجل متابعة دراستها في جامعة --- في بيروت.

وتبين ان صاحبة العلاقة لم تباشر عملها بعد انتهاء مفعول قرار وضعها في الاستيداع (أي في ٢٠١٦/١٠/١)، وقامت بإبلاغ الادارة بتاريخ ٢٠١٦/١١/٧ انها وضعت مولوداً في الولايات المتحدة الاميركية وبرزت تقريراً طبياً عن الفترة الممتدة من ٢٠١٦/٩/٢٩ ولغاية ٢٠١٦/١٠/٥ يمنعها من ركوب الطائرة قبل الولادة وتقريراً طبياً آخر يبين بانها وضعت طفلها بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٥.

وتبين أن وزارة الشؤون الاجتماعية بكتبها رقم ١٠٧٤/ص تاريخ ٢٠١٦/١٢/٨، وبعد ان أشارت الى ان الفترة الممتدة بين انتهاء مفعول قرار وضع صاحبة العلاقة في الاستيداع في ٢٠١٦/٩/٣٠ وبين تاريخ تسجيل التقرير الطبي الذي تقدمت به السيدة --- في قلم المديرية العامة في ٢٠١٦/١١/٧ قد بلغت ٤٧ يوماً (والصحيح ٣٨) وان السيدة --- قد تخطت مهلة الخمسة عشر يوماً لتبرير غيابها، فقد طلبت بيان رأي هذا المجلس في قانونية استئناف صاحبة العلاقة لعملها .

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٤٩٢ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٧ طلب الافادة عما اذا كانت صاحبة العلاقة قد استحصلت على اذن بالسفر الى الخارج، وما اذا كانت قد عادت الى لبنان وطلبت استئناف عملها، ليصار في ضوئه إجراء المقتضى.

وتبين ان الوزارة المعنية بكتابها رقم ١١٤٩/ص تاريخ ٢٠١٦/١٢/٣٠ أفادت بان السيدة --- لم تتقدم بطلب الحصول على اذن بالسفر الى الخارج، كما اودعت بالكتاب رقم ١٨٢/ص تاريخ ٢٠١٧/٢/١٦ هذا المجلس صورة عن تقرير طبي عائد لصاحبة العلاقة عن الفترة من ٢٠١٦/١٢/٢ ولمدة خمسة اسابيع ومصدق من السفارة اللبنانية في الولايات المتحدة الاميركية وفقاً للأصول ، بالإضافة الى صورة عن مباشرة عمل صاحبة العلاقة مؤرخة في ٢٠١٧/١/٩.

بناءً عليه،

لما كانت صاحبة العلاقة قد وُضعت في الاستيداع لأجل متابعة دراستها في جامعة --- في بيروت من ٢٠١٦/٥/٩ ولغاية ٢٠١٦/٩/٣٠ وقد سافرت ضمن الفترة المذكورة الى الولايات المتحدة الاميركية دون اذن بالسفر، ولم تباشر عملها بعد انتهاء مفعول قرار وضعها في الاستيداع في ٢٠١٦/١٠/١.

ولما كانت السيدة ---، قد تقدمت بثلاثة تقارير طبية صادرة في الخارج عن فترة انقطاعها عن العمل من ٢٠١٦/١٠/١ ولغاية ٢٠١٧/١/٨، وذلك على الشكل الآتي:

- ١- تقرير طبي لمدة خمسة ايام من ٢٠١٦/٩/٢٩ لغاية ٢٠١٦/١٠/٥.
- ٢- تقرير يفيد انها وضعت مولوداً في ٢٠١٦/١٠/٥.
- ٣- تقرير طبي لخمسة اسابيع اعتباراً من ٢٠١٦/١٢/٢.

ولما كانت السيدة --- قد عادت الى لبنان وباشرت العمل في ٢٠١٧/١/٩،

ولما كان غياب صاحبة العلاقة عن مركز عملها لغاية ٢٠١٦/٩/٣٠ يرقاه قرار وضعها في الاستيداع رقم ١/٣٩٦ تاريخ ٢٠١٦/٥/٩ وتغيبها عن مركز عملها بعد ذلك التاريخ له ما يبرره باعتبار انها وضعت مولوداً بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٥، وبالتالي ومع الأخذ بالاعتبار مدة السبعين يوماً التي اجاز المشرع خلالها

للموظفة التي وضعت مولوداً ان تتغيب عن مركز عملها، فانه كان يقتضي ان تلتحق صاحبة العلاقة بمركز عملها في ٢٠١٦/١٢/١٠، الامر الذي لم يحصل وبقيت متغيبه عنه لغاية ٢٠١٧/١/٨.

ولما كانت الفقرة ٥ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين قد نصت على ما يلي: "يحق للموظف المقيم خارج لبنان بحكم وظيفته او الغائب عنه غياباً قانونياً ان يستحصل على اجازة صحية.....استناداً الى تقارير طبية يصدقها رئيس البعثة السياسية او القنصلية اللبنانية او تصدقها الدوائر الصحية المحلية حيث لا يوجد بعثة لبنانية".

ولما كان يتبين من الوقائع المدرجة في الملف ان وجود صاحبة العلاقة في الخارج يقع مخالفاً لقرار وضعها في الاستيداع والذي كانت الغاية منه متابعة دراستها في جامعة --- في بيروت اضافة الى انه يفتقر الى الاذن الذي كان يقتضي على صاحبة العلاقة الحصول عليه من المرجع الاداري المختص قبل مغادرتها الاراضي اللبنانية.

ولما كان تغيب صاحبة العلاقة عن عملها لغاية مباشرتها العمل في ٢٠١٧ / ١ / ٩، ينزل منزلة الغياب دون سند قانوني وليس الغياب دون عذر مشروع بحيث لا ينطبق عليها احكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين انما تتعرض للمسؤولية المسلكية عند الاقتضاء.

وبالنتيجة رأى مجلس الخدمة المدنية ان عدم استئناف السيدة --- عملها بعد انتهاء مدة وضعها في الاستيداع في ٢٠١٦/١٠/١، له ما يبرره وفقاً لما تقدم، على ان يقوم المرجع المختص في وزارة الشؤون الاجتماعية بإصدار القرار اللازم بعدم استحقاق راتب السيدة --- عن الفترة الممتدة من ٢٠١٦/١٠/١ الى ٢٠١٧/١/٨ وعدم احتساب هذه الفترة من خدماتها الفعلية.

٢٢ - ٩ تسوية أوضاع العاملين لدى الصندوق المركزي للمهجرين: الرأي رقم ٣٩٠ تاريخ ٢٠١٧/٣/٨ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٥٦/ص تاريخ ٢٠١٧/٢/٤ الموافقة على تسوية اوضاع العاملين في الصندوق المركزي للمهجرين الذين يعملون دون أي صفة تعاقدية أو وظيفية منذ نشأة الصندوق ، وفقاً لآلية مقترحة من قبل الصندوق ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان رئيس هيئة الصندوق المركزي للمهجرين بكتابه الموجه الى دولة رئيس مجلس الوزراء عرض واقع العاملين في الصندوق، حيث اشار الى ان عدد العاملين لديه يبلغ ١٠٣، وبالرغم من خضوعهم لكافة الموجبات الوظيفية وعملهم بشكل مستمر، لا صفة وظيفية لهم اذ انهم ليسوا متعاقدين ولا مياومين ولا عاملين على اساس الاجر بالساعة ولا عاملين بالفاتورة ، وهذا الامر استمر بحكم الامر الواقع منذ ٢٤ عاماً، وبالرغم من وجود المادة ٨ من القانون رقم ١٩٣ تاريخ ١٩٩٣/١/٤ التي نصت على ان تحدد انظمة وملاكات وسلم رتب ورواتب المستخدمين في الصندوق بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، الا ان المراسيم المشار اليها لم تصدر لغاية تاريخه، وازدادت هيئة الصندوق ان عدم تنفيذ المادة ٨ المذكورة لا تقع مسؤوليته على هؤلاء العاملين الذين امضوا ٢٤ عاماً في عملهم في الصندوق، وانه قد يتخذ في أي لحظة القرار بإقفال الصندوق فيرون انفسهم دون عمل فتتشرذ عائلاتهم، بعد ان امضوا مدة طويلة في الدولة دون ان يكون لهم ما لسواهم، وما لمثيلهم في الدولة، من تعويضات أو معاشات تقاعدية وما الى ذلك من استفادة هي من حقهم بالرغم من عدم وجود نص قانوني يشرع وجودهم الوظيفي في الدولة .

كما اشار الى ان هؤلاء العاملين انتسبوا الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في العام ٢٠٠١ بمفعول رجعي منذ انشاء الصندوق كل حسب تاريخ بدء عمله، وانهم لا يشكلون عبئاً مادياً على الدولة ، اذ ان عددهم ضئيل وتعويضاتهم قريبة جداً من تلك المعتمدة في الادارات والمؤسسات العامة الاخرى.

وقد طلب رئيس هيئة الصندوق المركزي للمهجرين من دولة رئيس مجلس الوزراء الموافقة على تسوية وضع هؤلاء العاملين وفق الآلية التالية:

" ١- يوزع من يرغب من المتعاملين مع الصندوق المركزي للمهجرين على الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات بصفة متعاقدين، بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية وبموجب لوائح اسمية، بحيث يصار الى درس الملفات الشخصية ووضع ملف لكل شخص من المعنيين يتضمن وضعه الوظيفي ومؤهلاته وخبراته وسائر المعلومات والمهام التي يمكن ان يلحق أو يكلف بها، وتكرس اوضاعهم بعقود مع المرجع المختص في الجهة التي سيلحقون بها، بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية ، تحدد فيها تعويضاتهم ومهامهم وسائر شؤونهم الذاتية وفق القوانين والانظمة النافذة، وتعتبر خدمة من يرفض الالتحاق أو توقيع العقد منتهية حكماً خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ ابلاغه ذلك، اما الذين يرغبون بالبقاء في الصندوق تنطبق عليهم ذات الشروط المذكورة في الفقرتين ١ و٢.

٢- يحدد التعويض الشهري لكل من المعنيين بأحكام البند اولاً من هذه المادة وفق الاحكام والانظمة النافذة مع الاخذ بعين الاعتبار ما يلي :

- مستوى الوظيفة المماثلة مهامها للمهام التي يكلف القيام بها.
 - سنوات خدمته السابقة بإعطائه ما يوازي درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات قبل الحاقه بمركز العمل الجديد وذلك في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة والمشابهة لمهامه الجديدة.
 - ان لا يقل التعويض الشهري عما يتقاضاه حالياً عند توقيع العقد الجديد".
- بناء عليه ،

بما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية - وفي معرض بيان رأيه في طلب الصندوق المركزي للمهجرين تسوية اوضاع العاملين لديه (المعنيين بالمعاملة الراهنة) لجهة اخضاعهم لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ - ان رأى بكتابه رقم ٩٦٤ تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٧ ولحمل الاسباب المبينة في متنته، ان العاملين في الصندوق لا يدخلون ضمن الفئات المعتبرة من الفئات المنصوص عليهم في المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ وبالتالي لا يمكن تطبيق احكام هذا المرسوم عليهم وان تسوية أوضاع العاملين في الصندوق تستوجب استصدار نص قانوني خاص يرفع اوضاعهم ويحدد الاصول والاجراءات الواجب اتباعها لمعالجة هذه الاوضاع بالذات لجهة من يريد ابقاءهم منهم أو الاستغناء عنهم ، على نحو مماثل للأحكام التي يطلب الصندوق تطبيقها عليهم .

وبما ان رئيس الصندوق المركزي بكتابه رقم ١١/٤٣/ص.م/٢٠١٧ طلب من دولة رئيس مجلس الوزراء الموافقة على تسوية اوضاع العاملين لدى الصندوق وفق الآلية المبينة في متن كتابه.

وبما ان هذا المجلس لا يرى مانعا من تسوية اوضاع العاملين لدى الصندوق لذات الاسباب التي اوردها في متن كتابه رقم ٩٦٤ تاريخ ٢٧/٧/٢٠١٥ ، الا ان هذا الامر يستوجب صدور نص قانوني بهذا الشأن على غرار المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ .

وبما ان الصيغة المقترحة لتسوية اوضاع العاملين المعنيين في الآلية الواردة في كتاب رئيس الصندوق المركزي لم تلحظ احكاماً تتعلق بكيفية تحديد عدد العاملين الذين يستغني الصندوق عن خدماتهم وعدد الذين سيتم الابقاء عليهم في الصندوق تبعاً للحاجة الفعلية حيث يقتضي ان يتم ذلك بالاستناد الى تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه ، كما انه يقتضي الأخذ بعين الاعتبار عند تحديد التعويض الشهري في متن عقود الذين سيتم إلحاقهم بالإدارات أو المؤسسات العامة، الفرق - عند وجوده - بين دوامهم في الصندوق الذي هو بمعدل ٤٢ ساعة اسبوعياً ودوام الادارة أو المؤسسة العامة التي يلحقون بها .

وبما انه يقتضي ادراج الآلية المقترحة من قبل رئيس الصندوق المركزي للمهجرين لتسوية اوضاع العاملين لدى الصندوق في متن نص قانوني بعد ادخال بعض التعديلات عليها على النحو التالي :

١- يوزع العاملون لدى الصندوق المركزي للمهجرين الذين يمكن الاستغناء عن خدماتهم بنتيجة تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه على الادارات العامة والمؤسسات العامة بصفة متعاقدين وذلك وفقاً للحاجة استنادا الى دراسة تجريها ادارة الابحاث والتوجيه بهذا الشأن ، بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية وبموجب لوائح اسمية، بحيث يصار الى درس الملفات الشخصية ووضع ملف لكل شخص من المعنيين يتضمن وضعه الوظيفي ومؤهلاته وخبراته وسائر المعلومات والمهام التي يمكن ان يلحق أو يكلف بها، وتكرس اوضاعهم بعقود مع المرجع المختص في الجهة التي سيلحقون بها، بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية ، تحدد فيها تعويضاتهم ومهامهم وسائر شؤونهم الذاتية وفق القوانين والانظمة النافذة، وتعتبر خدمة من يرفض الالتحاق أو توقيع العقد منتبهة حكماً خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ ابلاغه ذلك.

٢- يحدد التعويض الشهري لكل من المعنيين بأحكام البند ١ اعلاه وفق الاحكام والانظمة النافذة مع الاخذ بعين الاعتبار ما يلي :

- مستوى الوظيفة المماثلة مهامها للمهام التي يكلف القيام بها.
 - سنوات خدمته السابقة بإعطائه ما يوازي درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات قبل الحاقه بمركز العمل الجديد وذلك في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة والمشابهة لمهامه الجديدة.
 - ان لا يقل التعويض الشهري للشخص المعني عند توقيعه العقد الجديد عما يتقاضاه حالياً، مع الاخذ بعين الاعتبار الفرق - عند وجوده - بين دوام عمله في الصندوق ودوام الادارة او المؤسسة العامة التي يلحق بها .
- ٣- يطبق على العاملين الذين تظهر دراسة الابحاث والتوجيه ان حاجة الصندوق الى خدماتهم قائمة فعلياً احكام البندين ١ و ٢ اعلاه .

٢٢ - ١٠ انقطاع عن العمل - متابعة الوضع الوظيفي والتحقق من أسباب الانقطاع لترتيب النتائج القانونية المقتضاة: الرأي رقم ٢٠١٦/٣٠٥١ تاريخ ٢٧/٣/٢٠١٧ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٩٣٠/م.ع تاريخ ٢٠١٧/١/٤ بيان الرأي بمشروع المرسوم الرامي إلى إنهاء خدمة السيدة --- محرر متمرن في ملاك وزارة الداخلية والبلديات - المديرية العامة للأحوال الشخصية - بناء على طلبها وتصفية حقوقها وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان البندين ٢١ و ٣٩ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين ينصان على ما يلي :

"١- يحق للموظف المتغيب لأسباب صحية ان يتقاضى راتبه كاملاً لمدة شهر واحد على الاكثر، على ان يعلم رئيسه فوراً بعنوانه الحالي والاسباب الداعية للتغيب، وان يرسل اليه تقريراً طبياً يذكر نوع المرض ويحدد مدة التغيب على وجه التقريب. واذا تمتع الموظف عن ارسال التقرير الطبي تعرض للعقوبات التأديبية، وحق للإدارة ان ترسل طبيباً لمعاينته على نفقته الخاصة، وتحسم النفقة التي يقتضيها ذلك من راتب الموظف. واذا زادت مدة التغيب عن عشرة ايام، فعلى الرئيس ان يطلب من وزارة الصحة العامة انتداب طبيب لمعاينة الموظف المتغيب ووضع تقرير عنه.

" ٢ - اذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع، أو شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة اشهر، لا تعطى الاجازة براتب كامل الا بناء على رأي اللجنة الطبية الرسمية ولمدة اقصاها ثلاثة اشهر قابلة للتجديد، على الا يتجاوز مجموع الاجازات تسعة اشهر خلال سنة كاملة أو ثمانية عشر شهراً خلال خمسة سنوات متواصلة ."

وبما انه يتبين من الوقائع المدرجة في الملف ان صاحبة العلاقة قد تغيبت عن عملها اعتباراً من تاريخ ٢٠١٦/٧/١٥ لغاية ٢٠١٦/٩/١٩ على عدة مراحل بموجب اربعة تقارير طبية اقترنت بموافقة اللجنة الطبية الرسمية وفق ما جاء في كتاب المديرية العامة للأحوال الشخصية رقم ٢٩٣٠/م.ع تاريخ ٢٠١٧/١/٤، الأمر الذي يقتضي معه اعطاء صاحبة العلاقة اجازاتها الصحية براتب كامل سنداً للتقارير الطبية المذكورة ولأحكام البندين ٢٠١ و ٢٠٢ من المادة ٣٩ المذكورة اعلاه.

اما بشأن غياب صاحبة العلاقة عن عملها خلال الايام التي تفصل بين التقارير الطبية الاربعة المقدمة منها والذي حصل دون سند قانوني فانه يتبين ان فترة الغياب لم تتجاوز في اي منها الخمسة عشرة يوماً، وبالتالي يبقى على الادارة المعنية وفي ضوء حيثيات القضية المعروضة استصدار قرار بعدم استحقاق راتب صاحبة العلاقة عن هذه الايام وعدم احتسابها من ضمن خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية.

وبما انه يتبين من المستندات المرفقة ان السيدة --- قد تقدمت باستدعاء مؤرخ بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٥ تطلب بموجبه الاستقالة من وظيفتها وقد سجل طلبها لدى المديرية العامة للأحوال الشخصية برقم ٢١٩٥ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٥.

وبما انه ورد في كتاب المديرية العامة للأحوال الشخصية رقم ٢٩٣٠/م.ع تاريخ ٢٠١٧/١/٤ ان صاحبة العلاقة لم تباشر عملها في قلم نفوس عاليه منذ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٣٠ ، وانه بتاريخ ٢٠١٦/١١/١٨ سجل لدى هذه المديرية العامة تقرير طبي غير مؤرخ يفيد ان صاحبة العلاقة هي حامل وبحاجة للراحة التامة في المنزل استوجب اعادته من قبل المديرية العامة الى صاحبة العلاقة لتحديد مدة التقرير، كما تمت احالة تقرير طبي لصاحبة العلاقة لمدة عشرة ايام اعتباراً من ٢٠١٦/١٠/٢٠ الى اللجنة الطبية الرسمية لبيان الرأي بشأنه ، الا انه لم يتبين من ملف المعاملة النتيجة التي اقترن بها التقريران الطبيان الآنف الذكر .

وبما ان المادة ٦٤ من نظام الموظفين تنص في الفقرتين ١ و ٢ منها على ما يلي:

١- "للموظف ان يقدم استقالته خطياً الى الادارة التي ينتمي اليها، وعليه ان يثابر على القيام بوظيفته الى ان تبت الادارة في طلبه.

٢- تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين وان لم ترفض الاستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، اعتبرت مقبولة حكماً".

وبما انه، وسنداً لأحكام الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٦٤ اعلاه، يقتضي ان تبقى صاحبة العلاقة مثابرة على القيام بوظيفتها أو في وضع نظامي لحين صدور مرسوم قبول استقالتها وتبلغها هذا المرسوم وفقاً للأصول، او لحين مرور مدة شهرين على تاريخ تقديمها استقالتها حيث تعتبر الاستقالة، اذا لم ترفض في غضون هذين الشهرين، مقبولة حكماً.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية انه يعود للإدارة - باعتبارها المسؤولة المباشرة عن متابعة الوضع الوظيفي للسيدة --- التحقق من الاسباب التي ادت الى انقطاعها عن عملها واستمرار هذا الانقطاع خلال مدة الشهرين المذكورين حيث يقتضي، في حال كان هذا الانقطاع مبرراً بعذر مشروع كالتغيب بموجب تقارير طبية، اعتبار استقالة صاحبة العلاقة مقبولة حكماً ، أما في حال عدم توافر العذر المشروع ، فتكون صاحبة العلاقة حينها في وضع غير نظامي ويترتب على الإدارة تبعاً لذلك أن تطبق بحقها الأحكام القانونية المقتضاة .

٢٢ - ١١ مدى جواز الإعفاء من فترة التمرين القانونية: الرأي رقم ١٢٢٥ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٦ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٨٧٨٥ تاريخ ٢٠١٧/٥/٤ بيان الرأي في تثبيت السيد -- رئيس دائرة في مصلحة الشؤون المالية والقانونية متمرن، حكماً، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما انه، وبالرجوع الى الاحكام التي ترعى التمرين في الفئة الثالثة والمدرجة في المادة ١٠ من نظام الموظفين وتعديلاته ، يتبين ان الفقرة ١ منها تنص على ما يلي:

"يبقى المعينون في كل من الفئتين الرابعة والثالثة متمربين لمدة سنة في الدرجة التي عينوا فيها . ويعفى من التمرين الموظفون المشار اليهم في الفقرة ٥ من المادة ٧ من هذا المرسوم الاشتراعي والموظفون خريجو فرع الاعداد في المعهد الوطني للإدارة العامة ."

وبما ان الفقرة ٥ من المادة ٧ المشار اليها اعلاه تنص على ما يلي : " يحق للموظف الذي قضى عشر سنوات في فئة ما ان يشترك في المباراة المؤهلة لإشغال وظيفة في الفئة التي تعلوها ، أياً كانت الشهادات التي يحملها ، وذلك باستثناء الوظائف الفنية التي اشترط القانون لإشغالها حيازة شهادة تخصص معينة ، سواء أكان طالبو هذه الوظائف الفنية من الموظفين ام من غير الموظفين ."

وبما ان الاحكام القانونية الآتية الذكر قد حددت حصراً المستفيدين من الاعفاء من فترة التمرين القانونية عند تعيينهم بوظائف من الفئة الثالثة، وهم : خريجو فرع الاعداد في المعهد الوطني للإدارة ، والموظفون الذي قضوا عشر سنوات في فئة ما ويشتركون في المباراة المؤهلة لإشغال وظيفة في الفئة التي تعلوها .

وبما انه، وفق القواعد العامة التي ترعى النصوص الاستثنائية، انها تفسر وتطبق بصورة حصرية وضيقة ولا يجوز ان تطل اوضاع غير مشمولة بأحكامها .

وبما ان السيد --- كان يشغل وظيفة محرر في ملاك المديرية الادارية المشتركة في وزارة الداخلية والبلديات وقد عين بموجب المرسوم رقم ٤٤٧٣ تاريخ ٢٧/١٠/٢٠١٦ بوظيفة رئيس دائرة في مصلحة الشؤون المالية والقانونية في الملاك المذكور متمرنًا وذلك استناداً الى احكام المادتين ٨١ و ٨٢ من المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٠٨٢ حيث ان الفقرة ١ من البند خامساً من المادة ٨١ معطوفة على الفقرة ج من المادة الثانية عشرة من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٧/٨/٢٠٠٠ (دمج والغاء وانشاء وزارات ومجالس) اجازت ملء وظائف الفئة الثالثة الشاغرة في وزارة الداخلية والبلديات من بين موظفي الفئة الرابعة الذين كانوا بتاريخ نفاذ المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٠ ولا يزالون في الوزارة والذين تتوفر فيهم شروط التعيين العامة والخاصة للوظيفة المقترح التعيين فيها باستثناء شرطي السن والمباراة .

وبما ان تعيين السيد --- بوظيفة من وظائف الفئة الثالثة لم يتم نتيجة اشتراكه في مباراة ونجاحه فيها
انما تم بالاستناد الى احكام المادتين ٨١ و ٨٢ من المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٠٨٢ وفق ما تم بيانه اعلاه ، وبالتالي
لا تنطبق على صاحب العلاقة الاحكام المتعلقة بالإعفاء من فترة التمرين القانونية .

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية انه يقتضي ان يبقى السيد --- متمرناً في وظيفة رئيس الدائرة المعين
فيها بموجب المرسوم رقم ٢٠١٦/٤٤٧٣ لمدة سنة ليصار بعد انتهاء هذه المدة تثبيته فيها وفقاً للأصول .

٢٢ - ١٢ الوضع الوظيفي لمدرّسات اعتبرن راسبات في كلية التربية: الرأي رقم ١٥٣٠ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢١ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - بكتابها رقم ٢٠١٧/٣/٤٨٥٥ تاريخ ٢٠١٧/٦/١ بيان الرأي في الإجراء المترتب عن قرار كلية التربية في الجامعة اللبنانية المتعلق بالوضع الوظيفي
لثلاث مدرّسات وتحديد التاريخ الواجب اعتماده في حال صرفهن من الخدمة، وكذلك إبداء الرأي بطلب
إحداهن تجديد وضعها في الاستيداع، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن الفقرة ٣ من المادة الثانية من القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ والمادة الرابعة من المرسوم
رقم ٩٣٢٣ تاريخ ٢٠١٢/١١/١٦ (تعيين مدرّسين متمرّنين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي- المديرية
العامة للتربية) تنصان على أن يخضع المعينون من حملة الاجازات التعليمية والجامعية لدورة إعداد في كلية التربية
في الجامعة اللبنانية وفقاً لنظام خاص تضعه الكلية تحدد فيه برامج الدورة وموادها وأصول الامتحانات
ومعدلات النجاح على أن لا تقل مدة الدورة عن السنة، ويبقى هؤلاء متمرّنين حتى انتهاء الدورة، ويعين
الناجحون منهم في الملاك بوظيفة مدرس في الحلقتين الاولى والثانية من مرحلة التعليم الاساسي في القضاء،
ويعتبر الراسبون منهم مصروفين من الخدمة.....

وبما أن المواد ١٨، ١٩ و ٢٠ من المرسوم رقم ١١١٨٥ تاريخ ١٩٩٧/١٠/٢١ (تعديل تنظيم كلية
التربية في الجامعة اللبنانية ومنح الإجازة التعليمية في التربية) قد نصت على ما يلي:

المادة ١٨ : "الحضور إلزامي بنسبة سبعين في المئة (٧٠%) وتشمل نسبة الثلاثين في المئة (٣٠%) جميع أنواع الغياب بما فيها الغياب الشرعي، إذا تغيب الطالب أكثر من (٣٠%) يفقد حقه في متابعة المقرر".

المادة ١٩ : إذا تخلف الطالب عن القيام بنشاط هو موضوع للتقويم المستمر ينال صفراً لأعلى هذا النشاط.

المادة ٢٠ : ينال صفراً في الامتحان النهائي لمقرر ما الطالب الذي تخلف عن هذا الامتحان، ويفقد حقه في الدورة، حتى في حال تقديم عذر شرعي".

وبما أن هذه المواد التي تطبق على صاحبات العلاقة، قد نصت بشكل واضح على فقدان الطالب المتدرب حقه في الدورة بسبب تخلفه عن الامتحان النهائي لمقرر ما حتى في حال تقدّم بعذر شرعي.

وبما أن عميدة كلية التربية في الجامعة اللبنانية، وعملاً بما تقدم، قامت بإصدار القرار رقم ٤٠/ت تاريخ ٢٠١٧/٢/١٧ الذي تضمن اعتبار جميع الامتحانات العملية في المقررات التي جرت قبل صدور هذا القرار، والعائدة للمدرسات --- ملغاة حكماً، وعلى فقدان كل منهن حقها في تقديم الامتحان النهائي للدورتين الأولى والثانية في المقررات المقابلة لاسم كل منهن، وفق ما هو مبين في متن القرار المذكور.

وبما أن عميدة كلية التربية قد استندت في قرارها رقم ٤٠/ت الأنف الذكر على لوائح الحضور والغياب المقدمة من أساتذة المقررات.

وبما أنه يتبين من نتائج الامتحان النهائي في كلية التربية في الجامعة اللبنانية المعلنة بتاريخ ٢٠١٧/٣/٢٠ أن كلاً من السيدات --- قد اعتبرت راسبة اعتباراً من تاريخ صدور هذه النتائج.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية ، أنه يقتضي اعتبار كل من صاحبات العلاقة مصروفة من الخدمة اعتباراً من ٢٠١٧/٣/٢٠ وذلك عملاً بأحكام المادة الثانية من القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ والمادة الرابعة من المرسوم رقم ٩٣٢٣ تاريخ ٢٠١٢/١١/١٦، كما أنه لم يعد ثمة ما يدعو للنظر في طلب تحديد الوضع في الاستيداع للسيدة --- باعتبار أنها فقدت صفتها الوظيفية على نحو ما سبق بيانه.

٢٢ - ١٣ مدى إمكانية إلحاق موظف في مصلحة الأرصاد الجوية بدورة الإعداد التي تجريها كلية التربية سنداً لمرسوم سابق قديم تضمن تعيينه طالباً في الكلية: الرأي رقم ٢٣١٨ - ٢٦٠٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٩ (وزارة الأشغال العامة والنقل)

بشأن طلب وزارة الأشغال العامة والنقل بكتابها رقم ١٠٥٥/ص تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٠ بيان الرأي في الوضع الوظيفي للسيد --- معاون راصد جوي في مصلحة الارصاد الجوية في ملاك وزارة الاشغال العامة والنقل- المديرية العامة للطيران المدني- لجهة امكانية عودة السيد --- إلى مركز عمله المذكور بعد ان غادره لالتحاق بكلية التربية في الجامعة اللبنانية بصفة طالب في شهادة الكفاءة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي: لما كان السيد --- قد قُبل طالباً في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية بموجب المرسوم رقم ٤٤٢٧ تاريخ ٢٠١٠/٦/٢١ لأجل اعداده لوظيفة استاذ تعليم ثانوي.

ولما كان يتبين من كتاب السيد وزير التربية والتعليم العالي رقم ٣/١٧٨٨ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٧ ان ورود اسم السيد --- بموجب المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٤٢٧ كطالب في كلية التربية تضمن في الخانة المخصصة للوظيفة الحالية والادارة التي يعمل فيها عبارة "معاون راصد جوي-المديرية العامة للطيران المدني- وزارة الاشغال العامة والنقل"، معتبراً ان ابلاغ الموظف تعيينه بالوظيفة الجديدة يجب ان يتم من خلال الادارة التي ينتمي اليها، وهي في ما خص السيد --- المديرية العامة للطيران المدني، وانه لم يتبين ان وزارة التربية والتعليم العالي اب لغت المرسوم (رقم ٢٠١٠/٤٤٢٧) إلى المديرية العامة الآنفه الذكر وفق الاصول لكي تقوم بدورها ابلاغ السيد --- المرسوم المذكور، وانه في ضوء ما تقدم، لم تعتمد وزارة التربية والتعليم العالي على حذف اسم السيد --- من المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٤٢٧، حيث استمر بعمله بوظيفته كمعاون راصد جوي في المديرية العامة للطيران المدني.

وبما أنه ومنذ توقيع القرارات الادارية من المرجع المختص بإصدارها يتوجب على السلطة الادارية ان تعتمد إلى تنفيذها بإبلاغها من المعني بها وذلك في مهلة معقولة، الامر غير الحاصل في الحالة الراهنة، فيما خص صاحب العلاقة، وفق ما هو مبين من كتاب السيد الوزير.

ولما كان السيد --- ، وبعد مرور حوالي سبع سنوات على صدور المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٤٢٧ تقدم بطلب للالتحاق بكلية التربية لقبوله كطالب شهادة الكفاءة مع الاشخاص الذين قبلوا طلاباً في الشهادة المذكورة لأجل اعدادهم لوظيفة استاذ تعليم ثانوي والواردة اسمائهم في المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١ .

ولما كانت اوضاع الطلاب المقبولين في السنة الاولى من شهادة الكفاءة في كلية التربية بموجب المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٤٢٧ ترعاها احكام هذا المرسوم والانظمة المعمول بها في كلية التربية ، التي توجب على الاشخاص المعنيين الالتحاق بالدورة الاعدادية لنيل شهادة الكفاءة.

ولما كان يتبين ان زملاء السيد --- ، وبعد صدور المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٤٢٧ ، قد التحقوا بكلية التربية وان صاحب العلاقة لم يلتحق، وأنهم أنهوا شهادة الكفاءة خلال العام الجامعي ٢٠١٠-٢٠١١ ودخلوا السلك التعليمي بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في وزارة التربية والتعليم العالي، وبالتالي فإن المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٤٢٧ قد استنفذ مفعوله.

ولما كان يتبين من كتاب وزارة الأشغال العامة والنقل المذكور في المرجع اعلاه ان السيد --- ارفق بتاريخ ٢٠١٧/٩/١١ كتاباً صادراً عن منسق مركز الاعداد في كلية التربية يفيد فيه عدم سعة الكلية استكمال الاجراءات المتعلقة بتسجيل السيد --- كون تسجيله تم بناء على كتاب السيد وزير التربية والتعليم العالي وليس على المراسيم المتعلقة بالناجحين في مباراة مجلس الخدمة المدنية لعامي ٢٠١٥-٢٠١٦ .

ولما كانت دورة الاعداد التي تجربها كلية التربية لطلاب شهادة الكفاءة للعام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨ تخص فقط الطلاب الواردة اسمائهم في المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩ والمراسيم اللاحقة المتعلقة بالناجحين في المباريات التي اجراها مجلس الخدمة المدنية لقبول طلاب في الشهادة المذكورة للتعين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي والمعلنة نتائجها خلال العامين ٢٠١٥ و ٢٠١٦ .

ولما كان السيد --- غير معني بالمراسيم وبالمباريات المشار اليها في الفقرة السابقة.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أنه يتعذر - والحال هذه - إلحاق صاحب العلاقة بدورة الاعداد التي تجريها كلية التربية للعام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨، الامر الذي يستدعي في ضوء كل ما تقدم، تمكين صاحب العلاقة من معاودة عمله الاساسي في المديرية العامة للطيران المدني .

اما في ما خص المدة التي غادر فيها السيد --- عمله لدى المديرية العامة للطيران المدني فانه يتبين من الاحكام القانونية ذات الصلة، انه وفي ما خص الاشخاص الذين يكونون موظفين قبل التحاقهم بالكلية المذكورة، فان المشتري قد حرص على المحافظة على اوضاعهم الوظيفية القائمة واعتبرهم بوضع " الموظف المنتدب".

٢٢ - ١٤ عدم جواز إعادة موظفة إلى العمل بعد أن أنهت خدمتها بناء لطلبها بسبب الزواج: الرأي رقم ٢٧٨٨ تاريخ ٢٧/١٠/٢٠١٧ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية في وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٣/٨٨٦٤ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ بيان الرأي في جواز إعادة السيدة --- الى وظيفتها كأستاذة تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية المذكور اعلاه، ومن المستندات المرفقة بالمعاملة ان السيدة --- عينت بوظيفة أستاذة تعليم ثانوي بموجب المرسوم رقم ١٣٥٤٢ تاريخ ٢٠٠٤/١٠/٤ وبأشرت عملها في ٢٠٠٤/١١/١٨، ومن ثم أنهت خدمتها بناء على طلبها بسبب الزواج وذلك بموجب المرسوم رقم ٢٤١٢ تاريخ ٢٠١٥/١٢/١١.

وتبين ان السيدة --- تقدمت باستدعاء سجل لدى المديرية الادارية المشتركة في وزارة التربية والتعليم العالي تحت الرقم ١١/١١١٨٢ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ تطلب فيه الموافقة على اعادتها الى وظيفتها كأستاذة تعليم ثانوي.

بناء عليه ،

لما كانت الفقرة ٤ من المادة ٦٦ من نظام الموظفين تنص على جواز ان يعاد الى الخدمة الموظف الذي انهت خدمته لأسباب غير الصرف من الخدمة أو الاحالة على التقاعد بحكم من المجلس التأديبي أو لبلوغه السن القانونية، على ان يكون مستوفياً شروط التعيين باستثناء شرط السن.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٧ تاريخ ١١/٣/١٩٩٢، قرر "الموافقة على اقتراح رئاسة مجلس الوزراء القاضي بعدم الموافقة على اعادة الموظفين الذين انهت خدماتهم لأي سبب كان الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وحتى اشعار آخر".

ولما كان قد ورد في حيثيات قرار مجلس الوزراء رقم ٩٢/١٧ أن المادة ٦٦ من نظام الموظفين وما يماثل هذه المادة لدى المؤسسات العامة والبلديات الكبرى، قد اجازت اعادة الموظف المصروف من الخدمة أو المحال على التقاعد بغير حكم من المجلس التأديبي أو لبلوغ السن القانونية الى الوظيفة شريطة ان تتوفر لديه جميع شروط التعيين باستثناء شرط السن، وان مجلس الوزراء دأب على رفض معظم مشاريع المراسيم التي ترمي الى اعادة موظفين انهت خدماتهم الى الخدمة من جديد وان مجلس الخدمة المدنية ظل على رأيه السابق فيما يتعلق بإعادة مستخدمي المؤسسات العامة والبلديات والتي لا يتوجب قانوناً عرضها على مجلس الوزراء، وان رئاسة مجلس الوزراء، واحقاقاً لقواعد العدالة والمساواة والتزام سياسة وظيفية واحدة في الموضوع الواحد، تعرض الموضوع على مجلس الوزراء لاتخاذ قرار مبدئي يقضي بعدم الموافقة على اعادة الموظفين الذين انهت خدماتهم لأي سبب كان الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الكبرى ، الا في الحالات التي يقررها مجلس الوزراء، وقد اتخذ مجلس الوزراء تبعاً لذلك القرار رقم ٩٢/١٧ المشار اليه اعلاه.

ولما كان مجلس الوزراء قد عاد وأصدر بتاريخ ٢٣/١٢/١٩٩٩ القرار رقم ٥ الذي اكد فيه قراره السابق رقم ١٧ تاريخ ١١/٣/١٩٩٢ المتعلق بعدم الموافقة على اعادة الموظفين الذين انهت خدماتهم الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية وفي ضوء قراري مجلس الوزراء رقم ٩٢/١٧ ورقم ٩٩/٥ الأنفي الذكر، رأى أنه يتعذر إعادة السيدة --- الى الخدمة.

٢٢ - ١٥ إمكانية استئناف الموظف الموقوف لعمله بعد إخلاء سبيله: الرأي رقم ١٨٣٩ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢ (وزارة العدل)

بشأن طلب وزارة العدل بكتاييها رقم ١٤٦٩/ق تاريخ ٢٠١٧/٧/٨ ورقم ١٤٦٩/ق تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٠ بيان الرأي في الوضع الوظيفي للسيد ---، المساعد القضائي في مديرية السجون في وزارة العدل، لجهة امكانية عودته لمزاولة العمل وكيفية تقاضيه رواتبه ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين ان القرار الظني رقم ٨٧ الصادر عن قاضي التحقيق الاول في البقاع بتاريخ ٢٠١٧/٦/١٩ قد تضمن، وفي ما خص السيد ---:-

- منع المحاكمة عنه لجهة جناية القتل.
- الظن به لجهة امتناعه عن التدخل في اسعاف المغدور وتخلية سبيله لقاء كفالة مالية قدرها ستة ملايين ل.ل.
- ايجاب محاكمته امام محكمة جنايات البقاع.

وتبين انه قد أخلي سبيل السيد --- بتاريخ ٢٠١٧/٦/٢٠.

بناء عليه ،

لما كان غياب السيد --- عن مركز عمله بمديرية السجون في وزارة العدل، اعتباراً من ٢٠١٧/٤/١٨ ولغاية تاريخ اخلاء سبيله في ٢٠١٧/٦/٢٠، هو بسبب توقيفه لدى السلطات القضائية.

ولما كان قاضي التحقيق الاول في البقاع قضى بقراره رقم ٨٧ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٩ منع المحاكمة عن السيد --- لجهة جناية القتل.

ولما كانت المادة ١٨ من نظام الموظفين نصت في الفقرة ٢ منها على ما يلي : " ٢- يتقاضى الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية نصف راتبه، ولا يدفع له النصف الاخر الا اذا منعت محاكمته، أو برئ أو حكم بعقوبة غير عقوبة الحبس".

ولما كان السيد --- قد ظن به بجنحة عدم التدخل في تقديم الاغاثة، كما تقرر وجوب محاكمته امام محكمة جنايات البقاع.

ولما كان السيد --- قد أخلي سبيله في ٢٠١٧/٦/٢٠ لقاء كفالة مالية.

ولما كان السيد --- وخلال الفترة التي كان موقوفاً خلالها اعتباراً من ٢٠١٧/٤/١٨ ولغاية ٢٠١٧/٦/٢٠ ، يتقاضى نصف راتب، وهو الاجراء الذي قامت به وزارة العدل وفقاً لما هو مبين بكتابها المذكور اعلاه.

ولما كانت جنحة عدم التدخل في تقديم الإغاثة التي ظن بها السيد ---، ليست من الجنح الشائنة المانعة من التوظيف، المنصوص عليها في الفقرة هـ من المادة ٤ من نظام الموظفين.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى، تبعاً لما تقدم، وبعد اخلاء سبيل السيد ---، انه يعود للإدارة تمكين صاحب العلاقة من استئناف عمله، على ان يكون ذلك على عاتق ومسؤولية المرجع المختص في وزارة العدل على ان يبقى السيد -- تحت الرقابة المسلكية، ويتقاضى راتبه كاملاً اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل مجدداً، باعتبار انه منعت محاكمته لجهة جناية القتل ولم يعد موقوفاً احتياطياً.

وبما انه في ما خص إمكانية التعويض المادي على صاحب العلاقة عن الضرر اللاحق به نتيجة تأخره عن الالتحاق بالعمل، وفقاً لما أشارت اليه وزارة العدل بكتابها رقم ١٤٦٩/ق تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٠ المذكور ، فانه وانطلاقاً من قاعدة "لا أجر دون عمل" فانه لا يحق للموظف --- تقاضي أي تعويض عن الفترة التي لم يقوم فيها بأي عمل.

٢٢ - ١٦ توافر عناصر القوة القاهرة في انقطاع أجير عن عمله: الرأي رقم ٣٣٧ تاريخ ٢٠١٧/١١/٣
(بلدية الميناء)

بشأن طلب بلدية الميناء ببيان الرأي بوضع الاجير لدى البلدية السيد ---، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مجلس الخدمة المدنية وجواباً على طلب بلدية الميناء ، قد رأى بكتابه رقم ١٩٦٥ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٧ انه لا يمكن اعطاء صاحب العلاقة اجازة خاصة بدون راتب على سبيل التسوية وانه يبقى على عاتق المراجع المختصة في البلدية - في حال استمرار السيد --- في انقطاعه عن عمله والتحقق من توافر القوة القاهرة التي اشار اليها - النظر في امر نقله الى بلدية اخرى تحتاج الى خدماته.

وتبين ان بلدية الميناء قد اعتبرت صاحب العلاقة مستقيلاً من الخدمة بموجب المذكرة الإدارية رقم ٢٠١٥/١ الصادرة بتاريخ ٢٠١٥/١/١٤ عن محافظ لبنان الشمالي بصفته قائماً بأعمال مجلس بلدية الميناء من دون عرض الموضوع على مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول، وقد ورد في متن المذكرة رقم ٢٠١٥/١ الآنف الذكر، ان سبب اعتبار السيد --- مستقيلاً مرده الى "انقطاعه عن العمل لمدة تفوق الاسبوع دون إجازة قانونية أو إبراز عذر شرعي".

وتبين ان بلدية الميناء قد طلبت بكتابها رقم ١٠٦/ص تاريخ ٢٠١٧/٢/١ بيان رأي مجلس الخدمة المدنية بطلب السيد --- اعطائه تعويض الصرف من الخدمة عن خدماته في البلدية، وقد أعاد هذا المجلس المعاملة بكتابه رقم ٣٣٧ تاريخ ٢٠١٧/٨/٨ مشيراً الى ان بلدية الميناء لم تُجِب هذا المجلس على النقاط التي كان قد اثارها بكتابه رقم ٢٠١٤/١٩٦٥ المذكور اعلاه ولا سيما لجهة ما إذا كان انقطاع صاحب العلاقة عن عمله مرده الى توافر القوة القاهرة وقد طلب المجلس بكتابه الآنف الذكر من البلدية ان تقوم بإبداء رأيها بصورة واضحة وصریحة في هذا الشأن.

ولما كانت بلدية الميناء قد أوردت بكتابها رقم ٧٣٥/ص تاريخ ٢٣/٨/٢٠١٧، ورداً على ما طلبه منها مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٢٠١٧/٣٣٧ ما يلي:

- ان امر اعتبار الاجير السيد --- مستقيلاً من الخدمة كان يجب عرضه على مجلس الخدمة المدنية في حينه وفقاً للأصول قبل إصدار المذكرة الادارية التي اعتبرته مستقيلاً من الخدمة والتي حُرم بموجبها صاحب العلاقة من تعويض الصرف من الخدمة.

- ان بلدية الميناء ترى ان القوة القاهرة كانت متوفرة عند انقطاع السيد --- عن عمله في البلدية خصوصاً وانه قد تقدم حينها بعدة طلبات للاستفادة من اجازة بدون راتب مكرراً وجود قوة القاهرة تمنعه من الالتحاق بعمله، وان البلدية لم توجه في حينه أي إنذار الى صاحب العلاقة وفقاً للأصول بوجوب العودة الى عمله.

ولما كانت بلدية الميناء تطلب في المعاملة الحاضرة من مجلس الخدمة المدنية اما الموافقة على إعطاء السيد --- تعويض الصرف من الخدمة المستحق له، او نقله الى احدى بلديات قضاء طرابلس او الاتحادات البلدية الموجودة فيها وفقاً للقوانين والاحكام المرعية الإجراء.

ولما كان قد جرى بموجب المذكرة الإدارية رقم ١ تاريخ ١٤/١/٢٠١٥ المشار اليها اعلاه اعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة في بلدية الميناء بسبب انقطاعه عن عمله في البلدية دون إجازة قانونية أو إبراز عذر شرعي.

ولما كانت بلدية الميناء قد ابدت في المعاملة الحاضرة ان انقطاع صاحب العلاقة عن عمله كان بسبب قوة القاهرة منعتة من الالتحاق بعمله وانه قد تقدم بعدة طلبات للاستفادة من اجازات بدون راتب لجعل غيابه نظامياً.

ولما كان يتبين من محمل ملف المعاملة لا سيما ما أبدته البلدية في هذا الشأن لجهة الأسباب التي منعت السيد --- من الالتحاق بعمله وعلى ضوء المعطيات والظروف التي أحاطت بالفترة الزمنية وبالمنطقة حيث مكان عمل صاحب العلاقة، ان عناصر القوة القاهرة متوافرة في الحالة المعروضة، الامر الذي يشكل معه

عذراً مشروعاً يبرر انقطاع صاحب العلاقة عن عمله في حينه ويُفقد المذكرة رقم ٢٠١٥/١ التي اعتبرته مستقيلاً من الخدمة الركيزة الواقعية التي بُنيت عليها والتي بررت اصدارها.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية بالنتيجة أنه يقع على عاتق البلدية، في ضوء ما تقدم، وانسجاماً مع ما أبدته بكتابها رقم ٧٣٥/ص، العمل على إلغاء المذكرة رقم ٢٠١٥/١ وتمكين صاحب العلاقة من معاودة عمله لديها ومن ثم وفي حال ارتأت السلطة المختصة في البلدية نقله الى احد بلديات القضاء او اتحادات البلديات الاخرى اتخاذ القرار ذي الصلة وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية التي ترعى النقل.

٢٢ - ١٧ مدى إمكانية الاعتماد بالتقارير الطبية المعطاة من الخارج لإعطاء إجازة مرضية بنصف راتب: الرأي رقم ٢٧٨٩ تاريخ ٢٠١٧/١١/٨ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية في وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٣/١٥٩٥٩ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١١ بيان الرأي في ما إذا كان تعذر مثول السيدة ---، أستاذة تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية-، أمام اللجنة الطبية الرسمية يمكن من الاعتماد بالتقرير الطبي المبرز من قبلها والمقترن بمصادقة القنصلية اللبنانية في نيويورك، وبالتالي اعتبار حالتها قابلة للشفاء في مدة سنتين من تاريخ هذا التقرير، وتبعاً لذلك إفادتها من إجازة بنصف راتب لمدة نصف سنة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين من الوقائع المدرجة في الملف ان غياب السيدة --- عن مركز عملها اعتباراً من ٢٠١٦/١٠/٤ وسفرها الى الخارج (الولايات المتحدة الاميركية) قد حصل بناءً على كتاب اللجنة الطبية الرسمية في بيروت التي وصفت الوضع الصحي للسيدة --- وتركت لوزارة الصحة العامة اتخاذ ما تراه مناسباً ، حيث وافقت الوزارة، بما لها من صلاحيات بهذا الشأن، على علاج صاحبة العلاقة في الخارج، وأنه سنداً لما تقدم صدر القرار رقم ١٤٨٧ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٧ الذي منح الاذن للسيدة --- بالسفر للعلاج خارج لبنان، كما يتبين ان فترة غياب صاحبة العلاقة الممتدة من ٣٠ تشرين الثاني ٢٠١٦ ولغاية ٢٠١٧/٨/٢ ضمناً مغطاة بموجب القرارين رقم ٧٩١ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٠ ورقم ٨١١ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٥ المذكورين اعلاه،

المبنيين على تقريرين طبيين أعطيا لصاحبة العلاقة من قبل الطبيب المعالج في الخارج ومصادق عليهما من القنصلية اللبنانية في نيويورك ومن الخارجية اللبنانية، وفقاً للأصول.

ولما كان قد أُلحِقَ بهذين التقريرين الطبيين تقرير طبي آخر صادر بتاريخ ٢٠١٧/٦/١٣ عن الطبيب المعالج ومصادق عليه في الخارج وفقاً لما تقدم اعلاه، يتضمن شرحاً مفصلاً لحالة السيدة --- الصحية والمراحل العلاجية التي قطعتها والفترة اللازمة لمتابعة العلاج،

ولما كانت الفقرة ٥ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين قد نصت على انه يحق للموظف المقيم خارج لبنان بحكم وظيفته، او الغائب عنه غياباً قانونياً، ان يستحصل على اجازة صحية او يطلب تمديد اجازة صحية سابقة، ضمن الشروط المشار اليها في الفقرتين ٤ و ٢ من هذه المادة استناداً الى تقارير طبية يصدقها رئيس البعثة السياسية او القنصلية اللبنانية او تصدقها الدوائر الصحية المحلية حيث لا يوجد بعثة سياسية.

ولما كان مجلس الوزراء قد اعتبر بقراره رقم ٥٠ تاريخ ١٩٦٥/١١/١٠ ان التقارير الطبية المعطاة للموظفين في الخارج والمصدقة من رئيس البعثة الخارجية او من يقوم مقامه، لها القوة الاثباتية وتقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة ٣٩ من نظام الموظفين.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء احكام الفقرة ٥ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين وقرار مجلس الوزراء رقم ٦٥/٥٠ المذكورين اعلاه، قد استقر رأيه على أن تصديق البعثات اللبنانية في الخارج او الدوائر الصحية المحلية (في الخارج)، حيث لا يوجد بعثة سياسية، على التقارير الطبية المعطاة للموظفين الموجودين في الخارج يعفي من عرض هذه التقارير والموظفين المعنيين بها على اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة ٣٩ من نظام الموظفين.

ولما كان يتبين ان التقرير الطبي المؤرخ في ٢٠١٧/٦/١٣ الذي ارسلته السيدة --- من الخارج، مصادق عليه من القنصلية اللبنانية في نيويورك ومن الخارجية اللبنانية، وبالتالي فان له القوة الاثباتية ويقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية على ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم ٦٥/٥٠ المذكور اعلاه.

ولما كان يتبين ان غياب السيدة --- لأسباب صحية قد تجاوز مدة تسعة أشهر خلال سنة اعتباراً من تشرين الثاني ٢٠١٦ ولغاية ٢٠١٧/٨/٢ ضمناً وفقاً للقرارين رقم ٢٠١٧/٧٩١ ورقم ٢٠١٧/٨١١ المذكورين اعلاه.

ولما كان التقرير الطبي الاخير المعطى للسيدة --- بتاريخ ٢٠١٧/٦/١٣ في الخارج والمصدق عليه وفقاً للأصول، قد تضمن أن علاج السيدة --- يحتاج لفترة تمتد لحوالي سنتين بما من شأنه ان يوفر فرصة اكبر للشفاء من اصابتها بالسرطان، وهي ملزمة بالبقاء في الولايات المتحدة الاميركية خلال المراحل المتبقية للعلاج التي ستبدأ بتاريخ ٢٠١٧/٧/٢٥ وتستمر لمدة سنة.

ولما كانت المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنص في الفقرة ٤ منها على ما يلي: "اذا تجاوز التغيب مدة تسعة اشهر خلال سنة او ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة، يعرض الموظف في نهاية المدة على اللجنة الطبية للنظر في امره، فاذا كان قابلاً للشفاء في مدة سنتين، اعطي اجازة بنصف راتب لمدة سنة على الاكثر ثم احيل على الاستيداع بدون راتب لمدة سنة اخرى ولا يعاد بعدئذ الى عمله إلا بناءً على رأي اللجنة الطبية. واذا لم يكن قابلاً للشفاء في مدة سنتين، او رأت اللجنة الطبية في غضون هذه المدة او في نهايتها انه غير قادر على استئناف عمله، صرف من الخدمة او احيل على التقاعد وفقاً للقوانين والانظمة النافذة".

ولما كان التقرير الطبي المذكور قد تضمن بصورة واضحة ان صاحبة العلاقة قابلة للشفاء في مدة سنتين.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وتبعاً لما تقدم، رأى العمل على إصدار القرار اللازم بإعطاء السيدة --- اجازة مرضية بنصف راتب لمدة سنة، اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ انتهاء مدة التسعة اشهر التي تغيبتها السيدة --- لأسباب مرضية بموجب القرارين رقم ٧٩١ و ٨١١ المذكورين اعلاه، أي من تاريخ ٢٠١٧/٨/٣، على ان تحال بعدها على الاستيداع بدون راتب لمدة سنة اخرى، ولا تعاد بعدئذ الى عملها إلا بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية، وفي مطلق الاحوال اذا رأت اللجنة الطبية في غضون مدة السنتين او في نهايتها ان صاحبة العلاقة غير قادرة على استئناف عملها، تصرف من الخدمة او تحال على التقاعد وفقاً للقوانين والانظمة النافذة.

أما في ما خص وجود السيدة --- خارج لبنان، فإن وجودها في الخارج كان بموجب القرار رقم ١٤٨٧ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٧، إلا أنه يقتضي العمل على إصدار قرار بعدم استحقاق راتب السيدة --- عن الفترة الواقعة بين ٢٠١٦/١٠/٤ وتاريخ بدء الاجازة الصحية براتب كامل المعطاة لصاحبة العلاقة بموجب القرار رقم ٧٩١ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٠، وعدم احتسابها من خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية.

٢٢ - ١٨ عدم ترتب أي نتائج قانونية على مباشرة العمل المخالفة للأصول: الرأي رقم ١٣٥٣ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٨ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب وزارة المالية - مديرية المالية العامة - بكتابها رقم ٣٨٢٨/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٥ بيان الرأي بغياب موظفة ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين من ملف المعاملة ان صاحبة العلاقة قد انقطعت عن عملها بدون أي مبرر قانوني اعتباراً من ٢٠١٧/٢/٢٧ ثم عادت وباشرت عملها بتاريخ ٢٠١٧/٨/١.

ولما كان التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٨ الصادر عن رئيس مجلس الوزراء تضمن ان طلب الموظف الالتحاق بعمله بعد انقطاعه عنه فترة تزيد عن ١٥ يوماً دون سند قانوني يشكل بحذ ذاته مخالفة للقانون وان الموظف المنقطع عن وظيفته يعتبر مستقياً وما المرسوم الذي يكرس هذه الاستقالة سوى إعلان عن قيامها، وان كل ما بني على باطل يعتبر باطلاً وان كل تدبير اداري او مالي بما فيه دفع الرواتب او التعويضات للموظف الذي يستأنف عمله بعد انقطاعه غير القانوني يعتبر مخالفاً للقانون ويرتب بدوره المسؤولية على من ينفذ قرار استئناف العمل او على من يدفع او يوافق على دفع الراتب او التعويض ومن ثم وبناءً على مداولات مجلس الوزراء وتوجيهاته قد طلب ما يلي:

- من جميع الوزراء عدم إصدار أي قرار يتعلق بالموافقة على استئناف عمل الموظف الذي انقطع عن مركز عمله بدون سبب مشروع، وأياً تكن مدة هذا الانقطاع، قبل استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بمدى قانونية السماح له باستئناف عمله، وفي مطلق الاحوال عدم إصدار أية قرارات مخالفة للقانون ولا سيما لأحكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين.

- من وزارة المالية ودوائر المحاسبة وكل موظف معني بالصرف او الدفع عدم صرف أي راتب او تعويض للموظف الذي يستأنف عمله بقرارات تصدر بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على انقطاعه عن العمل، وفي مطلق الاحوال التأكد من صحة امر مباشرة العمل قبل صرفه.
- من جميع الادارات العامة والرؤساء التسلسليين فيها الإبلاغ عن أية مخالفة في هذا الإطار الى رئاسة مجلس الوزراء والتفتيش المركزي وديوان المحاسبة ومجلس الخدمة المدنية فور حصولها.
- كلف كل من مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي مراقبة حسن تطبيق أحكام هذا التعميم، واتخاذ التدابير والإجراءات القانونية بشأن أي قرار أو تدبير يجري خلافاً للأحكام القانونية الواردة أعلاه، على ان يتحمل كل مخالف لأحكام هذا التعميم وكل موظف معني بالصرف او الدفع المسؤولية بأمواله الخاصة فضلاً عما تستوجبه القوانين والانظمة المرعية الإجراء من تدابير بهذا الصدد.

ولما كان يستفاد مما تقدم ان مباشرة صاحبة العلاقة لعملها بتاريخ ٢٠١٧/٨/١ يقع مخالفاً لأحكام القانون ولا يعتد به ولا يمكن ان يترتب عنه أية نتائج قانونية لجهة دفع رواتبها او تعويضاتها باعتبار ان ما بني على باطل هو باطل.

ولما كان يتبين من ملف المعاملة ان صاحبة العلاقة لم تعد تحضر الى مركز عملها حالياً وانها خارج الاراضي اللبنانية بدون أي مبرر قانوني.

ولما كانت الفقرة ج من المادة ٦٥ من نظام الموظفين تنص على ان يعتبر مستقياً الموظف الذي لا يستأنف عمله بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على تاريخ انتهاء اجازته.

ولما كانت صاحبة العلاقة متغيبه بدون عذر قانوني منذ انتهاء اجازة الامومة الممنوحة لها بموجب القرار رقم ٢/٢٠٩٤ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٧.

ولما كان يقتضي سنداً للوقائع المدرجة في الملف ولأحكام نظام الموظفين اعتبار صاحبة العلاقة مستقلة من الخدمة اعتباراً من تاريخ انتهاء اجازة الامومة الممنوحة لها لمدة ٧٠ يوماً بموجب القرار رقم ٢٠١٧/٢/٢٠٩٤ المذكور اعلاه.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية بالنتيجة العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبار صاحبة العلاقة مستقلة من وظيفتها سنداً لأحكام الفقرة ج من المادة ٦٥ من نظام الموظفين، وإيداعه إياه مرفقاً بالمستندات اللازمة لإجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول.

٢٢ - ١٩ إعادة متعاقدة إلى عملها تنفيذاً لقرار قضائي: الرأي رقم ١٧٠٥ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٢ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٣٩٧١ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٣ بيان الرأي في وضع متعاقدة لدى بلدية طرابلس، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من مستندات المعاملة ولا سيما من كتاب رئيس بلدية طرابلس رقم ١٦٥/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٦/٥ الموجه الى السيد وزير الداخلية والبلديات ما يلي :

- ان المجلس البلدي كان قد اصدر القرار رقم ٢٦١ تاريخ ٢٠١٣/٨/٧ المتضمن فسخ التعاقد مع السيدة - .
- انه صدر عن مجلس شورى الدولة القرار رقم ١٦٦ تاريخ ٢٠١٤/١١/١٨ الذي قضى بإبطال القرار البلدي رقم ٢٠١٣/٢٦١ الآنف الذكر .

- ان مجلس شورى الدولة اصدر في ما بعد القرار رقم ١٤٦ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٥ الذي ورد فيه ان تنفيذ قرار مجلس شورى الدولة رقم ١٦٦ تاريخ ٢٠١٤/١١/١٨ المتضمن ابطال قرار المجلس البلدي رقم ٢٠١٣/٢٦١ المشار اليه اعلاه يكون باعتبار القرار المذكور كأنه لم يكن واعادة صاحبة العلاقة الى وظيفتها او الى وظيفة مماثلة لها .

- انه ورد في قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٤/١٦٦ ان عقد الاتفاق مع السيدة -- لا يوجد فيه ما يولي البلدية الحق في انهاءه قبل حلول اجله، مما يعني -بحسب رأي رئيس البلدية- انه يمكن للبلدية انهاء العقد

عند حلول اجله بنهاية العام ٢٠١٣ ، وانه يترتب على اعادة صاحبة العلاقة الى وظيفتها ان تقوم البلدية بدفع البدلات التي لم تتقاضاها المستدعية حتى نهاية العام ٢٠١٣ لعدم صدور قرار بلدي جديد بالتعاقد معها.

وتبين ان السيد وزير الداخلية والبلديات وبموجب كتابه رقم ٣٩٧١ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢ طلب من بلدية طرابلس افادته عن النتيجة التي آل اليها ملف السيدة --- في ضوء قراري مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٤/١٦٦ ورقم ٢٠١٦/١٤٦ المشار اليهما اعلاه ، وقد عاد السيد الوزير وأكد على طلبه بكتابه رقم ٣٩٧١ تاريخ ٢٠١٧/٥/٥.

وتبين من كتاب رئيس دائرة القضايا في بلدية طرابلس المؤرخ في ٢٠١٧/٣/٧ ان العقد مع صاحبة العلاقة لم يجدد عن العامين ٢٠١٣ و ٢٠١٤ .
بناء عليه،

لما كان مجلس شورى الدولة بقراره رقم ١٤٦ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٥ قضى بأن تنفيذ قراره رقم ١٦٦ تاريخ ٢٠١٤/١١/١٨ يكون باعتبار القرار البلدي رقم ٢٦١ تاريخ ٢٠١٣/٨/٧ المتضمن فسخ التعاقد مع السيدة --- يعتبر كأنه لم يكن واعادة صاحبة العلاقة الى وظيفتها او الى وظيفة مماثلة لها .

ولما كان يتبين من قرار مجلس شورى الدولة رقم ١٤٦ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٥ ان فسخ التعاقد مع السيدة --- وهو موضوع القرار البلدي رقم ٢٦١ تاريخ ٢٠١٣/٨/٧ يعتبر كأنه لم يكن وبالتالي لم يعد موجوداً .

ولما كانت المادة ٩٣ من نظام مجلس شورى الدولة تنص على ان " احكام مجلس شورى الدولة مُلزمة للإدارة ، وعلى السلطات الإدارية ان تتقيد بالحالات القانونية كما وصفتها هذه الأحكام " ، الأمر الذي يستدعي قيام المرجع المختص في البلدية بتنفيذ قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٤/١٦٦ وذلك في ضوء ما قضى به القرار رقم ١٤٦ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٥ .

ولما كان الحاق السيدة --- ببلدية طرابلس قد جرى تطبيقاً للمرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (تحديد الفائض) باعتبارها من فائض وزارة الإعلام ، وقد ألحقت صاحبة العلاقة بالبلدية المذكورة بموجب القرار رقم ٦٦٥ الصادر عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٣/٨/٧ الذي طلب الى البلدية تنظيم عقد اتفاق معها .

لذلك ، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى أنه يقع على عاتق بلدية طرابلس ، وفي ضوء ما تقدم ولا سيما ما قضى به مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠١٦/١٤٦ ، ان تُمكن السيدة --- من معاودة عملها في البلدية، ليصار بعد ذلك العمل عند الاقتضاء على تبديل مركز عمل صاحبة العلاقة على نحو تكون في وضع قانوني مماثل للوضع التي كانت عليه في البلدية ووفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية المرعية الإجراء .

٢٢ - ٢٠ اعتبار التقرير الطبي المرسل من الخارج مبرراً للغياب دون أن يشكل سنداً لإصدار قرار الإجازة المرضية: الرأي رقم ١٨١٣ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٤ (وزارة السياحة)

بشأن طلب وزارة السياحة - المديرية العامة للشؤون السياحية - بكتابها رقم ١/٢٣٣٥ تاريخ ٢٠١٧/٧/٥ بيان الرأي بتحديد وضع السيدة --- في الاستيداع للمرة الثالثة والأخيرة بناءً لطلبها، وذلك لأجل متابعة دراستها في الخارج، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت صاحبة العلاقة، وبعد انتهاء مدة تجديدها وضعها في الاستيداع الحاصل بموجب القرار رقم ١٩ تاريخ ٢٠١٧/١/٢٥ قد عادت الى وظيفتها في وزارة السياحة وباشرت عملها بتاريخ ٢٠١٧/٣/٢١.

ولما كانت السيدة --- قد اعطيت بموجب القرار رقم ٤١٨ الصادر عن مدير عام الشؤون السياحية بتاريخ ٢٠١٧/٥/١٣ إجازة إدارية براتب كامل لمدة ١٢ يوماً وذلك ابتداءً من ٢٤ ايار ٢٠١٧ على ان تقضيها خارج الأراضي اللبنانية.

ولما كانت السيدة --- قد ارسلت تقريراً طبياً من الخارج مصدقاً وفقاً للأصول بتاريخ ٢٠١٧/٦/١٥ من القنصلية اللبنانية في كندا - مونتريال - يتضمن انها عاجزة عن السفر بالطائرة بسبب المرض ابتداءً من ٢٠١٧/٦/٨ ولمدة ثلاثة اشهر.

ولما كانت الفقرة ٥ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنص على انه يحق للموظف المقيم خارج لبنان بحكم وظيفته، او الغائب عنه غياباً قانونياً، ان يستحصل على اجازة صحية او يطلب تمديد اجازة صحية سابقة، ضمن الشروط المشار اليها في الفقرتين ٢ و ٤ من هذه المادة استناداً الى تقارير طبية يصدقها رئيس البعثة السياسية او القنصلية اللبنانية او تصدقها الدوائر الصحية المحلية حيث لا يوجد بعثة سياسية.

ولما كان مجلس الوزراء اعتبر بقراره رقم ٥٠ تاريخ ١٠/١١/١٩٦٥ ان التقارير الطبية المعطاة للموظفين في الخارج والمصدقة من رئيس البعثة الخارجية او من يقوم مقامه، لها القوة الاثباتية وتقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة ٣٩ من نظام الموظفين.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أن التقرير الطبي المرفق بالمعاملة الحاضرة وبالصيغة الوارد فيها من شأنه ان يبرر غياب السيدة --- عن مركز عملها طيلة الفترة التي يشملها هذا التقرير والممتدة من ٢٠١٧/٦/٨ ولغاية ٢٠١٧/٩/٨ ضمناً الا انه لا يصح الاستناد اليه لإصدار قرار إجازة مرضية براتب كامل لصاحبة العلاقة، الأمر الذي يستدعي قيام المرجع المختص بإصدار قرار عدم استحقاق راتب السيدة --- عن الفترة المذكورة وعدم احتسابها من خدماتها الفعلية الخاضعة لشرعة التقاعد.

IV - الآراء التي أصدرها مجلس الخدمة المدنية بشأن تفسير وتطبيق أحكام القانون رقم ٤٦ تاريخ

٢٠١٧/٨/٢١

١ - بيان الرأي بشأن الدرجات الاستثنائية المعطاة لأفراد الهيئة التعليمية بموجب المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٢٤٦٧ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٣٧٦١/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ بيان الرأي في تطبيق أحكام المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

بما ان المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور ...) نصت على ما يلي :

« يُعطى موظفو الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفو الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية ، العاملون بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية تدخل في أساس الراتب ويحتفظون بحقهم بالقدم المؤهل لتدرج .

يُعطى أفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي ... العاملون في الخدمة الفعلية بتاريخ نفاذ هذا القانون ست درجات استثنائية مع احتفاظهم بحقهم بالقدم المؤهل للتدرج ... » .

وبما أن المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) وفي المواد ٩ و ١٠ و ١٢ منه، اعتمد قيمة الراتب الشهري الأخير للموظف أساساً لاحتساب المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف.

وبما أنه يقتضي معرفة ما إذا كانت الدرجات الاستثنائية المعطاة لأفراد الهيئة التعليمية بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تدخل في الراتب الأساسي عند تصفية حقوقهم التقاعدية .

وبما أن المادة ٣٢ من نظام الموظفين تنص على أن يكتسب بحكم القانون درجة واحدة ضمن الفئة كل موظف قضى أربعة وعشرين شهراً في درجة واحدة أو في درجة مماثلة لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه أو تاريخ حصوله على زيادة في راتبه .

وبما أن الدرجات المعطاة بموجب نص المادة ٣٢ هي الدرجات العادية الناتجة عن قضاء الموظف ٢٤ شهراً في الخدمة الفعلية من تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه أو من تاريخ حصوله على زيادة في راتبه .

وبما أنه جرى إعطاء درجات استثنائية بموجب قوانين صدرت لهذه الغاية ، ومن بينها القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وذلك في المادة التاسعة المعروضة أحكامها أعلاه .

وبما أن وصف هذه الدرجات بأنها «استثنائية» هو لتمييزها عن الدرجات العادية التي تستحق للموظف حكماً بنتيجة خدمته الفعلية على النحو المبين آنفاً .

وبما أن المادة ١٦ من نظام الموظفين تنص على ما يلي : « لكل درجة راتب يحدد بالقانون » .

وبما أنه يقتضي ، وفقاً لأحكام الفقرة ١ من المادة ١٦ الآنف الذكر، أن يعطى الموظف الراتب المقابل لدرجته الجديدة التي أصبح فيها بعد إفادته من الدرجات الاستثنائية ، وهذه الدرجة الجديدة هي التي تدل على راتبه وهي توازي مبلغاً محدداً قانوناً وتدخل حكماً في أساس الراتب . وقد استقر اجتهاد القضاء الإداري على أن الدرجة الاستثنائية تؤدي ، شأنها شأن الدرجة العادية ، إلى رفع راتب الموظف بما توازي قيمة هذه الدرجة في فئته ورتبته ، وهي تندمج منذ منحها في صلب الراتب الأساسي ولا تُسَلَخ عنه .
- قرار مجلس شورى الدولة (مجلس القضايا) رقم ٤٩٣ تاريخ ٢٠٠٥/٥/١٩ .

وبما أنه لا يجوز قانوناً ، إسقاط احتساب الدرجات الاستثنائية التي أُعطيت للموظف من أساس راتبه سواء نص القانون صراحة على إدخالها في أساس الراتب أم أغفل النص عليه .

وبما أن منع اندماج الدرجة بالراتب لا يمكن أن ينجم إلا عن نص تشريعي صريح يجيز هذا المنع ويحدد حالاته ونطاق شروط تطبيقه على غرار ما ورد في القانون رقم ٢٤٤ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ (إعطاء ثلاث درجات استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية في الملاك التعليمي الابتدائي والمتوسط) بنصه في المادة ٥ منه على أن لا تدخل هذه الدرجات في حساب التقاعد أو تعويض الصرف للمعلمين والمدرّسين الذين تنتهي خدماتهم بمقتضى قرار تأديبي إلا بعد استحقاق هذه الدرجات، الأمر غير المتوافر في الحالة الراهنة .

وبما أنه ، وفضلاً عما تقدم ، فإن القوانين التي تضمنت إعطاء أفراد الهيئة التعليمية درجات استثنائية والتي صدرت قبل صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ومنها :

- القانون رقم ٢٤٤ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ (إعطاء ثلاث درجات استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية في الملاك التعليمي الابتدائي والمتوسط) .
- القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (إنصاف حملة الإجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام) المادة الرابعة منه .
- القانون رقم ١٠٢ تاريخ ٢٠١٠/٣/٦ (إعطاء ثلاث درجات استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الابتدائي والمتوسط ... ولأفراد الهيئة التعليمية في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ...)
- القانون رقم ١٥٩ تاريخ ٢٠١١/٨/١٧ (إعطاء أربع درجات استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي في المرحلة الثانوية ولأفراد الهيئة التعليمية من الفئتين الثانية والثالثة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ...) .

نصت على إعطاء درجات استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية المعنيين بهذه القوانين وأوردت في متنها أيضاً احتفاظ أصحاب العلاقة بحقوقهم بالقدم المؤهل للتدرج .

وبما أن الدرجات الاستثنائية المشار إليها، ورغم عدم ورود نص بإدخالها في أساس الراتب ، فقد احتسبت في صلب رواتب أفراد الهيئة التعليمية المعنيين بالقوانين المذكورة ودخلت في حساب التقاعد أو تعويض الصرف، وأن أفراد الهيئة التعليمية الذين استفادوا من الدرجات الاستثنائية بموجب القوانين المذكورة

أعلاه وأحيلوا على التقاعد، جرت تصفية حقوقهم التقاعدية على أساس راتبهم الأخير المتضمن في متنته الدرجات الاستثنائية التي أعطيت لهم بموجب القوانين المذكورة.

وبما أنه ينبغي على ما تقدم اعتبار أن الدرجات الاستثنائية الست التي أعطيت لأفراد الهيئة التعليمية بموجب المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، تدخل في أساس رواتبهم المعتمدة لتصفية حقوقهم في تعويض الصرف أو في المعاش التقاعدي .

٢ - بيان الرأي بشأن تطبيق أحكام المواد ١٠ و ١٤ و ١٥ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ في ضوء أحكام الفقرة الأولى من المادة التاسعة منه: الرأي رقم ٢٤٦٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٩ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٣٧٦٢/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ بيان الرأي بتطبيق أحكام الفقرة الرابعة من المادة ١٠، والبند الرابع من الفقرة أ من كل من المادتين ١٤ و ١٥ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ في ضوء أحكام الفقرة الأولى من المادة ٩ من القانون المذكور وذلك بسبب الالتباس الذي تشيره هذه الأحكام لجهة عدم جواز تدني تعويضات المتعاقدين الشهرية عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب لجهة الدرجات الاستثنائية المعطاة بموجب هذا القانون، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

أولاً : في المسألة المتعلقة بتطبيق الفقرة الرابعة من المادة ١٠ في ضوء أحكام الفقرة الأولى من المادة ٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ :

بما أن المواد الثانية والتاسعة والعاشر من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) تنص على ما يلي :

« المادة الثانية :

١ - تحول سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية وموظفي الملاك المؤقت لمكتب تنفيذ المشروع الأخصر ومجلس الجنوب وفقاً لما هو مبين في الجداول (رقم ١ و ... و ١٣)

الملحقة بهذا القانون. ويخصص لكل من الموظفين المعنيين الراتب الجديد المقابل لراتبه القديم والدرجة الجديدة المقابلة لدرجته القديمة مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج ، دون تعديل في الرتبة ...» .
المادة التاسعة :

« يُعطى موظفو الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفو الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية العاملون بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية تدخل في أساس الراتب ويحتفظون بحقهم بالقدم المؤهل للتدرج ... » .

المادة العاشرة :

« يُضاف إلى التعويض الشهري الذي يتقاضاه المتعاقدون في الإدارات العامة ، والمتعاقدون الإداريون في الجامعة اللبنانية ، والمتعاقدون في الملاك المؤقت للمشروع الأخضر وفي مجلس الجنوب ، زيادة غلاء معيشة تحتسب وفق الآلية الآتية :

١ - تنزل من التعويض الشهري قيمة الزيادة التي أضيفت بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ .

٢ - تضاف إلى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة :

- ١٠٠ % على الشطر الأول منه حتى ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية ، على ألا تقل الزيادة عن ٣٧٥ ألف ليرة لبنانية.

- ٩ % على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية .

- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية .

٣ - يحتسب الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والتعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ .

٤ - لا يجوز أن تتدنى تعويضات المتعاقدين الشهرية بنتيجة زيادتها على النحو المبين أعلاه عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقة بهذا القانون اعتباراً من تاريخ نفاذه » .

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه أن المشتري حوّل في المادة الثانية من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ رواتب موظفي الملاك الإداري العام والموظفين المحددين في متنها وفق جداول ألحقت بالقانون ، وأضاف في المادة العاشرة منه إلى التعويض الشهري للمتعاقد في الإدارات العامة والمتعاقدين الواردين في هذه المادة زيادة غلاء معيشة محددًا طريقة احتساب هذه الزيادة ، فيكون قد اعتمد التحويل في ما خص رواتب الموظفين في الملاك الإداري العام والإضافة والاحتساب في ما خص التعويضات الشهرية للمتعاقد في الإدارات العامة.

وبما أن المادة العاشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وبعد تحديدها تعويضات المتعاقدين الشهرية وفق النسب المثوية المنصوص عليها في البندين ١ و ٢ من الفقرة (أ) وأسس احتساب هذه التعويضات، كرس في الفقرة ٤ منها قاعدة عامة مفادها عدم جواز تدني تعويضات المتعاقدين الشهرية عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابه لمهامهم بعد تحويلها ، وهي قاعدة سبق للمشتري أن أوردتها في المادة ٤٥ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ التي أضافت الفقرة (ز) الجديدة إلى المادة ٦ من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ متوخياً في ذلك معالجة الخلل في تدني تعويضات المتعاقدين نتيجة احتساب الزيادة وفق النسب المثوية المحددة، سواء في المادة العاشرة (البندين ١ و ٢) من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أو في المادة السادسة (البنود أ و ب و ج) من القانون رقم ٩٨/٧١٧، عن رواتب الوظائف المماثلة لمهامهم، وتقليص الهوة بينهما .

وبما أنه، وتطبيقاً لأحكام الفقرة الرابعة من المادة العاشرة، يقتضي أن لا يتدني تعويض المتعاقد عن راتب الموظف الدائم المماثلة وظيفته لمهام المتعاقد بأن يُعطى التعويض المماثل للراتب بعد تحويله، بحيث يتم إضافة زيادة غلاء المعيشة على التعويضات الشهرية وفق النسب المثوية والآلية المحددة في البندين ١ و ٢ المذكورين، ويُصار إلى مقارنة المبلغ الناتج عن الإضافة والاحتساب مع التعويض الشهري، فإذا كان هذا المبلغ أعلى من التعويض، يكون «الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١»، أما إذا كان التعويض أعلى من المبلغ الناتج عن الاحتساب ففي هذه الحالة يعتمد هذا التعويض، على أن يُصار في مطلق الأحوال إلى مقارنة التعويض أو المبلغ مع راتب الدرجة الموازية أو الأقرب

لراتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة، بحيث لا يتدنى التعويض الذي سيتقاضاه صاحب العلاقة عن الراتب المذكور، مع الأخذ بالاعتبار دوام التعاقد المحدد في عقده في حال اختلافه عن الدوام الرسمي لموظفي الإدارات العامة المنصوص عليه في المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ .

وبما أن عبارة « بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقه » الواردة في المادة العاشرة جاءت صريحة وواضحة لجهة اعتماد المشتري الرواتب المحوّلة وفق الجداول المرفقة بالقانون أساساً لإعمال القاعدة المتعلقة بعدم جواز تدني تعويضات المتعاقدين الشهرية عن رواتب الوظائف المماثلة أو المشابهة لمهامهم ، وبالتالي اعتماد الرواتب المحوّلة أساساً لاحتساب هذه التعويضات.

وبما أن نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي أعطى موظفي الإدارات العامة وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية العاملين بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية ، هو نص خاص واستثنائي تناول فئة معينة محددة بذاتها خصّها المشتري بدرجات استثنائية ، وإن الفقه والاجتهاد الإداريين استقرا على اعتبار أن الأحكام التي تتعلق بإعطاء الدرجات الاستثنائية هي أحكام خاصة وذلك لكونها تتناول الإفادة من درجات تتطلّب نصاً قانونياً يميزها ويحدّد فئات وطرق الاستفادة منها حصراً تبعاً لاختلاف مفهوم هذه الدرجات عن مفهوم الدرجات العادية التي ينالها الموظف بفعل استمراره في الخدمة الفعلية.

وبما أنه وفق المبادئ العامة لتفسير القوانين فإنه يقتضي تفسير وتطبيق الأحكام القانونية الاستثنائية والخاصة بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصر مفعولها ضمن صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص المشتري على استثناء محدد الأوضاع التي تشملها ، فعلى الإدارة أن تعتمد إلى تطبيقه حرفياً ولا يجوز التوسع أو القياس في التفسير والتطبيق أو إعطاء النص مدلولاً يتخطى الإطار الذي رسمه المشتري أو إضافة أوضاع غير مشمولة به .

وبما أن الدرجات الاستثنائية المعطاة بموجب نص المادة التاسعة تقتصر حصراً على موظفي الملاك الإداري العام في الإدارات العامة دون أن يشمل النص بأحكامه فئات أخرى في القطاع العام كالموظفين

والمستخدمين في المؤسسات العامة (غير الجامعة اللبنانية) أو البلديات أو العاملين بصفة مختلفة كالمتعاقدين أو الأجراء لدى أي شخص من أشخاص القانون العام .

وبما أنه يعود للمشرع أن يحدّد الفئات المستفيدة من هذه الدرجات الاستثنائية فلو أراد إفادة أي من العاملين لدى أشخاص القانون العام الآخرين لأورد نصاً صريحاً بهذا المعنى على غرار ما ورد في نص المادة التاسعة لجهة إفادة موظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية ، وهي مؤسسة عامة ، من هذه الدرجات .

وبما أن النص على عدم جواز تدني تعويضات المتعاقدين عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب للوظيفة المماثلة للمهام التعاقدية قد جاء محددًا الراتب بأنه الراتب بعد التحويل وفق الجداول المرفقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، ومن الراهن أن هذه الجداول المرفقة تضمنت الرواتب المحوّلة دون الدرجات الاستثنائية .

وبما أنه واستناداً إلى الطابع الحصري والاستثنائي لنص المادة التاسعة وعلى ضوء اختلاف مفهوم الدرجة الاستثنائية عن مفهوم الدرجة العادية ونظراً لاعتماد الرواتب المحوّلة أساساً لاحتساب تعويضات المتعاقدين ، فإن هذه الدرجات الاستثنائية لا تعتبر جزءاً من الراتب المحوّل .

وبما أنه، وتبعاً لما تقدم، فإن المتعاقدين في الإدارات العامة لا يستفيدون من الدرجات الاستثنائية الوارد النص عليها في الفقرة الأولى من المادة ٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، إنما يستفيدون من إعادة احتساب تعويضاتهم وفق أحكام المادة ١٠ من القانون المذكور مع مراعاة احكام الفقرة الرابعة من هذه المادة.

ثانياً : في المسألة المتعلقة بالمتعاقدين على وظائف ملحوظة في الملاك :

بما أن وزارة المالية أشارت بكتابها رقم ٣٧٦٢/ص١/٢٠١٧ إلى المسألة المتعلقة بتعويضات المتعاقدين على وظائف ملحوظة في الملاك والتي أجاز القانون ملأها بالتعاقد .

بما أن نصوص القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المتعلقة بالمتعاقدين جاءت عامة وشاملة وان هذه النصوص تُفسّر على إطلاقها دون أي تمييز بين المتعاقد على مهام وبين المتعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك وبالتالي

فإن طرح وزارة المالية لهذه الجهة يلقي جواباً عليه التعليل المبين في متن البند أولاً من هذا الرأي لانطباقه على جميع المتعاقدين أيّاً كانت صفتهم .

ثالثاً : في المسألة المتعلقة بتطبيق كل من المادتين ١٤ و ١٥ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ :

بما أن وزارة المالية تطلب بيان الرأي في تطبيق أحكام المادتين ١٤ و ١٥ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، لجهة مدى إفادة المعنيين بهذه الأحكام من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة ٩ ، وعرضت إلى مبادرة المؤسسات العامة إلى تحضير جداول رواتب مستخدميها تتضمن إدخال قيمة الدرجات الثلاثة الاستثنائية فيها، واعتبرت أن إعطاء هذه الدرجات للمستخدمين في المؤسسات العامة سيخلق تفاوتاً بين العاملين في القطاع العام من ذات الفئة والدرجة على اعتبار أن هذه الدرجات أعطيت حصراً لموظفي الإدارات العامة .

وبما أن المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ والتي حدّدت الآلية الواجب اعتمادها لإعطاء المستخدمين والمتعاقدين والأجراء الدائمين والمؤقتين والأجراء بالفاتورة في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل زيادة غلاء معيشة واحتساب رواتبهم وتعويضاتهم وأجورهم، تنص في الفقرة أ البند الرابع منها على ما يلي: «٤- لا يجوز أن يتدنى أساس الراتب الشهري للمستخدمين والتعويض الشهري للمتعاقدين بنتيجة زيادته على النحو المبين أعلاه ، عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم في الملاك الإداري العام بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقه بهذا القانون ، مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً».

كما أن المادة ١٥ من القانون نفسه والتي حدّدت الآلية الواجب اعتمادها لإعطاء الموظفين والمتعاقدين والأجراء في البلديات واتحادات البلديات زيادة غلاء معيشة واحتساب رواتبهم وتعويضاتهم وأجورهم ، تنص في الفقرة أ - البند الرابع على ما يلي: « ٤ - لا يجوز أن يتدنى أساس الراتب الشهري للموظفين والتعويض الشهري للمتعاقدين بنتيجة زيادتها على النحو المبين أعلاه عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم في الملاك الإداري العام بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقه بهذا القانون، مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً».

وبما أنه يتبين من النصوص المعروضة أعلاه ، وعلى غرار احكام المادة العاشرة المتعلقة بتعويضات المتعاقدين في الإدارات العامة ، أن المشتري أوجب تطبيق قاعدة عدم جواز تدني رواتب مستخدمي المؤسسات العامة وموظفي البلديات واتحادات البلديات وتعويضات المتعاقدين الشهرية في كل منها المحققة بنتيجة الزيادة المحتسبة على أساس النسب المئوية المنصوص عليها في البندين ١ و ٢ من الفقرة أ من المادتين ١٤ و ١٥ والآلية المدرجة في متنها عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم في الملاك الإداري العام بعد تحويلها وفق الجداول الملحقة بهذا القانون.

وبما أن إعطاء الدرجات الاستثنائية، وكما سبق ذكره آنفاً واستناداً إلى التعليل المبين في البند أولاً من هذا الكتاب، ورد في نص خاص واستثنائي هو نص المادة ٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي أعطى درجات استثنائية لفئات معينة ، انحصرت بموظفي الملاك الإداري العام وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية دون غيرهم من المستخدمين في ملاكات المؤسسات العامة، وبالتالي، فإن النص لا يشمل المستخدمين في ملاك المؤسسات العامة الأخرى ولا الموظفين في ملاك البلديات واتحادات البلديات، كما لا يشمل المتعاقدين أو الأجراء لدى أي منها .

وبما أنه يقتضي على المؤسسات العامة ، وفي ضوء أحكام الفقرة ب من المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أن تعتمد إلى استصدار مراسيم تحويل رواتب المستخدمين لديها ، حيث يُعطى المستخدمون رواتبهم بعد إعادة احتسابها وفق البندين ١ و ٢ من الفقرة أ من المادة المذكورة والآلية المدرجة في متنها ، وفي حال كان المبلغ المحتسب أقل من راتب المستخدم فإنه يستمر بتقاضي راتبه على ألا يتدنى عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم في الملاك الإداري العام ، كما يعطى المتعاقدون تعويضاتهم الجديدة بالطريقة ذاتها ، كذلك يقتضي على البلديات واتحادات البلديات أن تعتمد إلى استصدار القرارات ذات الصلة وفق ما تقتضيه أحكام الفقرة ب من المادة ١٥ من القانون المذكور وهي أحكام مماثلة لتلك المنصوص عليها في الفقرة ب من المادة ١٤ .

وبما أن ما ورد في طلب الرأي الراهن من أن إعطاء الدرجات الاستثنائية لفئة معينة دون الأخرى من شأنه إحداث تفاوت بين العاملين في القطاع العام ، وبالتالي خرق مبدأ المساواة بينهم، فإن هذا الأمر ناجم عن النصوص التشريعية الواردة في القانون لهذه الجهة ، وأنه يعود للمشرع أن يخرج عن القواعد والمبادئ العامة بنص تشريعي صريح ، وعلى الإدارة موجب الالتزام بتنفيذ وتطبيق أحكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبّر عنه المشرع صراحة في هذه الأحكام ، إذ أن مبدأ الشرعية يتقدم على مبدأ المساواة ، وليس للإدارة المختصة كما ليس لهذا المجلس أن يجري الرقابة على أعمال السلطة التشريعية .

٣ - بيان الرأي بشأن تحديد التعويض الشهري للمتعاقدين في القطاع العام بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ : الرأي رقم ٢٤٧٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٦ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٣٧٦٤/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ تحديد التعويضات الشهرية للمتعاقدين بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٣٧٦٤/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ ، وبعد أن عرضت لنص الفقرة الرابعة من كل من المواد العاشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ، أبدت ما يلي:

- إن أحكام الفقرة الرابعة المتضمنة عدم جواز تدني التعويضات الشهرية للمتعاقدين نتيجة زيادتها عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقه بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تثير الالتباس بسبب اختلاف أوضاع المتعاقدين في القطاع العام، حيث تبين وجود ثلاث مجموعات من المتعاقدين العاملين حالياً:

المجموعة الأولى: وتشمل المتعاقدين الذين يتقاضون تعويضات شهرية تتناسب مع سنوات خدمتهم ومع الرواتب المنصوص عليها في جداول الرواتب، بحيث يتشابهون فعلياً مع الموظفين الدائمين في الإدارات الذين هم من ذات الفئة وذات سنوات الخدمة.

المجموعة الثانية: وتشمل المتعاقدين الذين يتقاضون تعويضات شهرية موجودة على جداول الرواتب إنما لا تتناسب مع سنوات خدمتهم، كأن يكونوا مستفيدين من تعويضات مرتفعة وغير متناسبة مع سنوات خدماتهم مقارنة مع الموظفين الدائمين الذين هم في ذات الفئة وذات سنوات الخدمة.

المجموعة الثالثة: وتشمل المتعاقدين الذين يتقاضون تعويضات شهرية مرتفعة لا تلقى لها أي أساس في جداول الرواتب ولا تتناسب مع سنوات خدمتهم مقارنة مع الموظفين الدائمين من ذات الفئة وذات سنوات الخدمة. - أنه بالعودة إلى نص الفقرة الرابعة يتبين أنها تنص على المقارنة مع راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهام المتعاقدين بعد تحويلها، وطالما أن الدرجة تحدد وفقاً لسنوات الخدمة، وبالتالي فإن الوزارة ترى معالجة أوضاع المتعاقدين من خلال زيادة تعويضاتهم الشهرية وفقاً للآلية التالية:

- ١ - تُضاف إلى تعويض المتعاقد المحدد قبل تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ الشطور الواردة في البنود ١ و ٢ و ٣.
- ٢ - يُحدد التعويض الشهري وفقاً للجداول المحولة على أساس الدرجة العائدة لسنوات خدمة المتعاقد الفعلية ضمن فئته وعدد ساعات خدماته الأسبوعية، على أن تُراعى أحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠١١/٤/٥.
- ٣ - تتم مقارنة التعويض الناتج عن تطبيق الفقرة الأولى والتعويض الناتج عن تطبيق الفقرة الثانية ويُعطى المتعاقد التعويض الأعلى.

وطلبت وزارة المالية بالتالي بيان الرأي بالمسائل المثارة، كما أشارت إلى ضرورة إعادة تحديد دوام العمل للمتعاقدن الذين يزيد دوامهم عن ٣٥ ساعة أسبوعياً بعد إلغاء العمل نهار السبت بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

بناء عليه،

بما أن وزارة المالية تطلب بيان الرأي بشأن تحديد التعويضات الشهرية للمتعاقدن بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، وأدلت بأن أحكام الفقرة الرابعة من كل من المواد ١٠ و ١٤ و ١٥ من القانون المذكور تشير الالتباس بسبب اختلاف أوضاع المتعاقدن العاملين في القطاع العام والذين تم حصرهم في ثلاث مجموعات، وفق ما جاء في كتاب الوزارة موضوع المعاملة الراهنة، توصلت لتحديد تعويضات كل منها.

وبما أن المادتين الثانية والعاشرة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية

والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) تنصان على ما يلي :

« المادة الثانية: ١ - تحول سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية وموظفي الملاك المؤقت لمكتب تنفيذ المشروع الأخضر ومجلس الجنوب وفقاً لما هو مبين في الجدول رقم ١ و... و ١٣ الملحق بهذا القانون. ويخصص لكل من الموظفين المعنيين الراتب الجديد المقابل لراتبه القديم والدرجة الجديدة المقابلة لدرجته القديمة مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج، دون تعديل في الرتبة ... ». «
المادة العاشرة: يُضاف إلى التعويض الشهري الذي يتقاضاه المتعاقدون في الإدارات العامة، والمتعاقدون الإداريون في الجامعة اللبنانية، والمتعاقدون في الملاك المؤقت للمشروع الأخضر وفي مجلس الجنوب، زيادة غلاء معيشة تحتسب وفق الآلية الآتية:

١ - تنزل من التعويض الشهري قيمة الزيادة التي أضيفت بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ .

٢ - تضاف إلى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة :

- ١٠٠ % على الشطر الأول منه حتى ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية، على ألا تقل الزيادة عن ٣٧٥ ألف ليرة لبنانية.

- ٩ % على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.

- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية .

٣ - يحتسب الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والتعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ .

٤ - لا يجوز أن تتدنى تعويضات المتعاقدين الشهرية بنتيجة زيادتها على النحو المبين أعلاه عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم بعد تحويلها وفقاً للجدول الملحق بهذا القانون اعتباراً من تاريخ نفاذه .

وبما أن نص الفقرة ٤ من المادة العاشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ورد في كل من المادتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة من هذا القانون لجهة تحديد تعويضات المتعاقدين في المؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات.

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه أن المشتري حول في المادة الثانية من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ رواتب موظفي الملاك الإداري العام والموظفين المحددين في متنها وفق جداول ألحقت بالقانون، وأضاف في المواد العاشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة منه إلى التعويض الشهري للمتعاقدين الواردين في هذه المواد، زيادة غلاء معيشة محددًا طريقة احتساب هذه الزيادة، فيكون قد اعتمد التحويل في ما خص رواتب الموظفين في الملاك الإداري العام والإضافة والاحتساب في ما خص التعويضات الشهرية للمتعاقدين العاملين في القطاع العام.

وبما أن كلاً من المواد العاشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وبعد تحديدها تعويضات المتعاقدين الشهرية وفق النسب المئوية الواردة في متنها وأسس احتساب هذه التعويضات، كرست في الفقرة ٤ منها قاعدة عامة مفادها عدم جواز تدني تعويضات المتعاقدين الشهرية عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم بعد تحويلها، وهي قاعدة سبق للمشتري أن أوردتها في المادة ٤٥ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ التي أضافت الفقرة (ز) الجديدة إلى المادة ٦ من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ ، متوخياً في ذلك معالجة الخلل في تدني تعويضات بعض المتعاقدين نتيجة احتساب الزيادة وفق النسب المئوية المحددة سواء في المواد العاشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة (البندان ٢٠١) من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أو في المادة السادسة (البند أ و ب و ج) من القانون رقم ٩٨/٧١٧، عن رواتب الوظائف المماثلة لمهامهم، وتقليص الهوة بينهما.

وبما أنه، وتطبيقاً لأحكام الفقرة ٤ أعلاه، يقتضي أن لا يتدنى تعويض المتعاقد عن راتب الموظف الدائم المماثلة لمهام المتعاقد بأن يُعطى التعويض المماثل للراتب بعد تحويله، بحيث يتم إضافة زيادة غلاء المعيشة على التعويضات الشهرية وفق النسب المئوية والآلية المحددة في البندين ٢٠١ ثم مقارنة المبلغ الناتج عن الإضافة

والاحتساب مع التعويض الشهري، فإذا كان هذا المبلغ أعلى من التعويض، يكون «الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١»، على أن يصار في مطلق الأحوال إلى مقارنة التعويض بعد زيادة غلاء المعيشة إليه مع راتب الدرجة الموازية أو الأقرب لراتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة، بحيث لا يتدنى التعويض الذي سيتقاضاه المتعاقد عن الراتب المذكور (مع الأخذ بالاعتبار دوام المتعاقد المحدد في عقده في حال اختلافه عن الدوام الرسمي لموظفي الإدارات العامة المنصوص عليه في المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦).

وبما أنه توصلاً لتحديد التعويض النهائي الشهري للمتعاقد، فإن إعمال قاعدة عدم جواز تدني التعويض الشهري بنتيجة زيادته عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامه بعد تحويله، يستدعي معرفة كيفية تحديد « راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة ... »، طالما أن المشتري اعتمد الدرجة مقياساً للموازاة والمقاربة.

وبما أن المادة ١٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) نصت على أن «لكل درجة راتب يحدد في القانون»، كما نصت المادة ٣٢ منه على أن «يكتسب بحكم القانون درجة واحدة ضمن الفئة كل موظف قضى أربع وعشرين شهراً في درجة واحدة أو في درجة مماثلة لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه أو تاريخ حصوله على زيادة في راتبه».

وبما أنه، واستناداً إلى الأحكام القانونية أعلاه لا سيما المادة ٣٢ من نظام الموظفين، فإن راتب الدرجة بعد تعيين الموظف في الدرجة الدنيا ومباشرته العمل يزداد وفق سنوات خدمته، بحيث يكتسب درجة كلما قضى ٢٤ شهراً في الخدمة الفعلية، وبالتالي يكون راتب الموظف مرتبطاً مبدئياً بالفترة الزمنية التي يقضيها في الخدمة الفعلية.

وبما أنه، عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١، يستفيد المتعاقدون من زيادة دورية كل ٢٤ شهراً يقضونها في الخدمة الفعلية، وتحدد بما يوازي درجة تدرج الموظف الدائم الذي يتقاضى راتباً يوازي أو يقارب تعويض المتعاقد.

وبما أن الزيادة الدورية تشكل قيمة مالية تضاف بشكل دوري إلى تعويض المتعاقد عن الفترة الزمنية التي يقضيها في الخدمة الفعلية تساوي قيمة الدرجة في سلسلة الرواتب التي يتدرج فيها الموظف، وبالتالي فإن تحديد قيمة التعويض الشهري للمتعاقد يتم بالاستناد إلى التعويض الشهري الملحوظ في عقد اتفاهه الأساسي مضافاً إليه الزيادات الدورية المستحقة تبعاً لسنوات خدمته وذلك وفقاً لسلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامه، طالما أن المشتري اعتمد راتب الدرجة مقياساً للموازاة والمقاربة وسنوات الخدمة أساساً لتحديد الدرجة.

وبما أن احتساب التعويض الشهري للمتعاقد بالكيفية المتقدم بيانها آنفاً، ليس من شأنه المس بالحقوق المكتسبة التي استقرت في تعويض المتعاقد والذي حدد في عقده الأساسي بمبلغ يتجاوز قيمة راتب الدرجة التي يعين فيها الموظف وفق القواعد العامة للتعين (في الدرجة الأخيرة سابقاً والأولى حالياً المنصوص عليها في المادة ١٣ من نظام الموظفين)، ذلك أن هذه الحقوق أعطيت لبعض المتعاقدين بموجب نصوص وردت في قوانين أو مراسيم أو قرارات لمجلس الوزراء وأدرجت في عقودهم التي يجري تجديدها وفقاً للأصول، ويقتضي بالتالي الحفاظ عليها وأخذ قيمتها بالاعتبار في احتساب التعويض عند تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أن اقتضاء احتساب تعويض المتعاقد على سنوات خدمته الفعلية فقط وإغفال الحقوق الناجمة عن تحديد قيمة التعويض عند التعاقد، يخالف مبدأ الحقوق المكتسبة كما من شأنه تعطيل أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لجهة ما اعتمده من إضافة على تعويض المتعاقد مما يفرغ عبارة « يضاف إلى التعويض الشهري ... » من مضمونها، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً .

وبما أنه، وتبعاً لما تقدم، وعلى ضوء أوضاع المتعاقدين في القطاع العام الذين أدرجتهم وزارة المالية في مجموعات ثلاث، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى ما يلي:

أولاً: في ما خص المجموعة الأولى

بما أن المتعاقدين الواردين تحت هذه المجموعة هم المتعاقدون الذين يتقاضون تعويضات شهرية تتناسب مع سنوات خدمتهم ووفقاً لجدول رواتب الوظائف المماثلة أو المشابهة لمهامهم.

وبما أن تحديد تعويضات المتعاقدين المعنيين بهذه المجموعة لا يثير أية اشكالية في تطبيق نصوص القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ عليها، ذلك أنهم تقاضوا عند مباشرتهم العمل تعويضاً يوازي راتب الدرجة الدنيا للوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم واستفادوا من زيادات دورية كل سنتين خدمة فعلية على غرار الموظف.

وبما أن إفادة المتعاقد في هذه المجموعة من زيادة غلاء المعيشة وفق النسب المثوية والآلية المحددة في المواد ١٠ و ١٤ و ١٥ فقط، يجعل من تعويضه الشهري يتدنى عن راتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامه بعد تحويل الراتب، مما يقتضي معه تحديد التعويض الشهري بما يعادل راتب الموظف الذي لديه ذات سنوات الخدمة الفعلية، وذلك تقيداً بقاعدة عدم جواز تدني تعويضات المتعاقدين عن راتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم.

ثانياً: في ما خص المجموعة الثانية

بما أن المتعاقدين الواردين تحت هذه المجموعة هم المتعاقدون الذين يتقاضون تعويضات شهرية مدرجة على جداول الرواتب إنما لا تتناسب مع سنوات خدمتهم كأن يكونوا مستفيدين من تعويضات مرتفعة وغير متناسبة مع سنوات خدماتهم، مقارنة مع الموظفين الدائمين الذين هم في ذات الفئة وذات سنوات الخدمة.

وبما أن أحكام المواد العاشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ جاءت صريحة وواضحة لجهة المقارنة التي أرساها المشرع بين « التعويض الشهري للمتعاقد بعد إضافة زيادة غلاء المعيشة » من جهة، وبين « راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهام المتعاقد بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحق بهذا القانون » من جهة أخرى، وذلك توصلاً لتحديد التعويض.

وبما أن قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١١/٤/١٩٨٩ اعتمد مقارنة مماثلة إذ تضمن:

- إفادة المتعاقدين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات من زيادة دورية كل أربعة وعشرين شهراً في الخدمة الفعلية.

- تحديد هذه الزيادة الدورية بما يوازي درجة تدرج الموظف الدائم الذي يتقاضى راتباً يوازي أو يقارب تعويض المتعاقد.

وبما أن التعويضات الشهرية للمتعاقدين في هذه المجموعة التي تشير وزارة المالية إلى أنها موجودة على جداول الرواتب غير أنها مرتفعة مقارنة مع سنوات خدمتهم، هي تعويضات تجدد سنوياً في النصوص القانونية والتنظيمية التي رعت هذا التعاقد، كنص المادة ١٦ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٦٨٢١ تاريخ ١٩٧٣/١٢/٢٨ (تحديد مهام وملاكات وزارة الاقتصاد والتجارة) والمادة ٢٨ من المرسوم رقم ١٣١٧٣ تاريخ ١٩٩٨/١٠/٨ (تنظيم وزارة الصناعة وتحديد ملاكها وشروط التعيين الخاصة في بعض وظائفها) حيث أجاز التعاقد على بعض الوظائف في ملاك كل من وزارة الاقتصاد والتجارة ووزارة الصناعة دون التقيد براتب الدرجة الدنيا في سلسلة رواتب هذه الوظائف، ونص في المادة ١٢ من المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (تحديد الفئات في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وكيفية إلحاقهم وتسوية أوضاعهم) الذي أوجب احتفاظ المعنيين بهذا المرسوم بالأجر أو بالتعويض الذي كان يتقاضونه، كما تجدد هذه التعويضات سنوياً في التجديد المتوالي سنوياً للعقود ذات الصلة واقتتران هذا التجديد بموافقة المراجع الإدارية والمالية المختصة، وبالتالي أصبحت هذه التعويضات حقوقاً مكتسبة لا يمكن المس بها، على ما تقدم بيانه آنفاً .

وبما أنه يقتضي لاحتساب تعويضات المتعاقدين واستناداً إلى المواد العاشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة، إجراء ما يلي :

- ١ - تنزل من التعويض الشهري قيمة الزيادة التي أضيفت بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ .
- ٢ - تحدد قيمة زيادة غلاء المعيشة وفق النسب المحددة في المواد أعلاه على الشطور، وتضاف إلى التعويض.
- ٣ - تحسب سنوات خدمة المتعاقد وتحدد درجة الراتب الموازية أو الأقرب لسنوات خدمته، مع مراعاة ما اكتسبه المتعاقد بموجب القوانين والأنظمة والقرارات التي أجازت إعطاءه تعويضاً يعادل قيمة راتب درجة أعلى من راتب الدرجة الدنيا في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامه على النحو المتقدم أعلاه.
- ٤ - تتم مقارنة التعويض بعد زيادة غلاء المعيشة إليه وفق البندين ١ و ٢ مع راتب الدرجة المحددة نتيجة احتساب خدماته وفق البند ٣، فإذا كان التعويض أقل من راتب الدرجة يعطى راتب هذه الدرجة، أما إذا كان التعويض أعلى من راتب الدرجة فيعطى راتب الدرجة الأقرب أو الموازية لقيمتها المدرجة على جدول الوظيفة المماثلة أو المشابهة (مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً في المؤسسات العامة والبلديات واتحادات

البلديات)، وذلك تقيداً بأحكام الفقرة ٤ من المواد أعلاه، على أن يراعى في تحديد التعويض دوام عمل المتعاقد المحدد في عقده عند اختلافه عن دوام العمل الرسمي المحدد في المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ .

ثالثاً: في ما خص المجموعة الثالثة

بما أن المتعاقدين الواردين تحت هذه المجموعة هم المتعاقدون الذين يتقاضون تعويضات شهرية مرتفعة ليس لها أساس في جداول الرواتب ولا تتناسب مع سنوات خدمتهم مقارنة مع الموظفين الدائمين من ذات الفئة وذات سنوات الخدمة.

وبما أن أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المتعلقة باحتساب تعويضات المتعاقدين جاءت عامة وشاملة، وأنه عملاً بمبدأ تفسير النصوص القانونية، فإن هذه الأحكام تفسر على إطلاقها دون تمييز بين المتعاقدين بتعويضات شهرية مرتفعة ليس لها أساس في جداول الرواتب ولا تتناسب مع سنوات خدمته وبين سائر المتعاقدين.

وبما أنه، وتطبيقاً لأحكام المواد العاشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة، فإن احتساب الزيادة المقررة يتم بإضافة زيادة غلاء المعيشة وفق النسب المحددة على الشطور والآلية المدرجة في متن هذه المواد ، ويكون الفرق بين المبلغ الناتج عن الاحتساب أعلاه والتعويض الشهري الذي كان يتقاضه المتعاقد هو فقط « الزيادة التي تضاف إلى التعويض الشهري الذي كان يتقاضه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ».

وبما أنه إذا كان بعض المتعاقدين لا سيما من هم في هذه المجموعة، قد استفادوا فقط من الزيادة المقررة على الشطور، فإن هذا الأمر ناجم عن النصوص التشريعية، وأن على الإدارة موجب الالتزام بتنفيذ وتطبيق أحكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبر عنه المشتري صراحة في هذه الأحكام، وليس للإدارة المختصة كما ليس لهذا المجلس أن يجري الرقابة على أعمال السلطة التشريعية.

وبما أن وزارة المالية أشارت في سياق المعاملة الراهنة إلى أنها أعدت جداول رواتب على أساس ساعات دوام العمل الأسبوعي ٤٢ و ٤٥ ساعة.

وبما أن القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ حول رواتب الموظفين وفق الجداول المرفقة به وعدل بموجب المادة ٢٣ منه دوام العمل الرسمي بحيث أصبح ٣٥ ساعة أسبوعياً .

وبما أن بعض المتعاقدين في القطاع العام يقومون بمهامهم التعاقدية وفق دوام حدد في عقودهم الأساسية على نحو مختلف عن الدوام الرسمي، ويتقاضون تعويضات شهرية استناداً إلى دوام عملهم المحدد في عقودهم.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية وفي ما يتعلق باحتساب تعويضات المتعاقدين الشهرية وفق دوام عمل ٤٢ أو ٤٥ ساعة أسبوعياً، يرى اعتماد ما يلي:

١ - إعادة احتساب التعويض الشهري الذي يتقاضه المتعاقد وفق دوامه الخاص المحدد في عقده، على أساس دوام ٣٢ ساعة أسبوعياً، على أن تطبق القاعدة الثلاثية ، ويتم إدراج التعويض في الجدول وفق الدرجة المماثلة أو الأقرب له.

٢ - احتساب التعويض الشهري للمتعاقد وفق ما بيّنه مجلس الخدمة المدنية في متن هذا الكتاب.

٣ - إعادة احتساب التعويض المشار إليه الذي جرى تحديده وفقاً لدوام ٣٥ ساعة عمل، بحيث يصبح على أساس الدوام الخاص المحدد للمتعاقد المعني، على أن تطبق القاعدة الثلاثية.

وبما أن وزارة المالية وفي خاتمة كتابها تلفت إلى ضرورة إعادة تحديد دوام العمل للمتعاقدین الذين يزيد دوامهم عن ٣٥ ساعة أسبوعياً بعد إلغاء العمل نهار السبت.

وبما أن المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ التي عدلت دوام العمل الرسمي بحيث يصبح ٣٥ ساعة أسبوعياً، نصت على توزيع هذه الساعات على النحو التالي:

« - أيام الإثنين والثلاثاء والأربعاء والخميس: من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة والنصف.
- يوم الجمعة: من الساعة الثامنة صباحاً حتى الساعة الخامسة عشرة على أن تُعطى ساعتان للصلاة ».

وبما أن القانون لم يحدد كيفية توزيع ساعات دوام عمل المتعاقدين والذي يختلف عن الدوام الرسمي المحدد قانوناً.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية يرى تحديد دوام المتعاقدين المعنيين وفقاً لما هو مبين أدناه والذي جرى اعتماده في هذا المجلس على النحو التالي:

* دوام المتعاقدين على أساس ٤٢ ساعة أسبوعياً :

« - أيام الإثنين والثلاثاء والأربعاء والخميس: من الساعة الثامنة صباحاً لغاية الساعة السابعة عشرة.

- يوم الجمعة: من الساعة الثامنة صباحاً ولغاية الساعة الرابعة عشرة ».

* دوام المتعاقدين على أساس ٤٥ ساعة أسبوعياً :

« - أيام الإثنين والثلاثاء والأربعاء والخميس: من الساعة الثامنة صباحاً لغاية الساعة السابعة عشرة والنصف.

- يوم الجمعة: من الساعة الثامنة صباحاً ولغاية الساعة الخامسة عشرة ».

على أنه يمكن للمرجع الإداري المختص، وبناء على معطيات تتعلق بمقتضيات حسن سير المرفق العام وتلبية لحاجة الإدارة، إدخال تعديلات على التوزيع المذكور أعلاه.

٤ - عدم جواز إفادة متعاقدة من الدوام النصفى المنصوص عليه في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ -

اقتصار النص على الوظيفة الدائمة: الرأي رقم ٢٦٦٤ تاريخ ٢٣/١٠/٢٠١٧ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ٢٢/٢٥ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢ الموافقة على مشروع القرار

الرامي إلى إعطاء دوام نصفى لمتعاقدة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان المادتين الثالثة والعشرين والرابعة والعشرين من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد

الادنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في الإدارات

العامة....وتحويل رواتب الملاك الاداري العام) تنصان على ما يلي:

"المادة الثالثة والعشرون: دوام العمل الرسمي

يُعدل دوام العمل الرسمي من ٣٢/ ساعة الى ٣٥/ ساعة اسبوعياً موزعة كما يأتي:....

"المادة الرابعة والعشرون: الدوام النصفى للموظفة المتزوجة"

يمكن للموظفة المتزوجة الاستفادة من دوام نصفى وذلك لدواعٍ خاصة لمدة أقصاها ثلاث سنوات خلال فترة خدمتها، يُقصد بالدوام النصفى ان تعمل المستفيدة من هذا الدوام نصف عدد الساعات المحددة قانوناً، على ان يكون تدوير الساعة لصالح الادارة.

- يُعطى الدوام النصفى بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وذلك بناءً على طلب معلل من صاحبة العلاقة.

- تُحدد مدة الدوام النصفى باثني عشر شهراً متتالية يمكن تجديدها للمدة ذاتها، ولا يجوز تكليف الموظفة بالعمل الاضافى طيلة مدة إفادتها من الدوام النصفى.

- يُقدم طلب الاستفادة من الدوام النصفى خطياً قبل شهر من تاريخ بدء الاستفادة منه ويقدم طلب تجديده خطياً عند الاقتضاء، قبل شهر من تاريخ انتهائه ...

- يستحق للمستفيدة من الدوام النصفى، نصف الراتب، أما التعويضات العائلية وتقديمت تعاونية موظفى الدولة وغيرها من التعويضات او التقديمت فتتأثر على الافادة منها كاملة على ان تقتطع من انصاف الرواتب المصروفة لها كامل المساهمة الشهرية الالزامية المترتبة قانوناً لصالح التعاونية.

- يحظر على المستفيدة من هذا الدوام أن تتعاطى أي عمل مأجور او أية مهنة من أي نوع كانت وفق ما تفرضه الفقرة الرابعة من المادة الخامسة عشرة من نظام الموظفين، وذلك تحت طائلة العودة عن هذا التدبير في أي وقت تثبت فيه مخالفتها هذا الحظر، فضلاً عن ترتب المسؤولية المسلكية وفقاً للأنظمة النافذة.

- خلافاً لأي نص آخر، تحسب سنة الدوام النصفى نصف سنة خدمة فعلية بالنسبة للتدرج وتعويض الصرف او المعاش التقاعدي او المحسومات التقاعدية".

وبما ان نص المادة الرابعة والعشرين الذي أعطى الموظفة المتزوجة إمكانية الاستفادة من دوام نصفى هو نص خاص واستثنائي يخرج عن القاعدة العامة التي أقرها المشترع في المادة الثالثة والعشرين.

وبما أنه وفق المبادئ العامة لتفسير القوانين فإنه يقتضى تفسير وتطبيق الأحكام القانونية الخاصة والاستثنائية بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصر مفعولها ضمن صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص

المشترع على استثناء مُحددًا الاوضاع التي تشملها فعلى، الادارة ان تعتمد الى تطبيقه حرفياً ولا يجوز التوسع في التفسير والتطبيق او إعطاء النص مدلولاً يتخطى الإطار الذي رسمه المشتري.

وبما أن نص المادة الرابعة والعشرين تتضمن العبارات التالية:

- "الموظفة المتزوجة".
- "نصف الراتب".
- "من أنصاف الرواتب المصروفة".
- "الراتب" "بالنسبة للتدرج" و"المعاش التقاعدي او المحسومات التقاعدية".

وبما ان العبارات المذكورة اعلاه جاءت صريحة وواضحة لجهة حصر تطبيق نطاق المادة الرابعة والعشرين بالموظفة المتزوجة في الملاك الاداري العام.

وبما انه وفضلاً عما تقدم فإن التعاقد يقوم في الاساس على حاجة الادارة لخدمات المتعاقد وهو سنوي ينتهي في ٣١ كانون الاول من كل سنة ولا يتجدد ضمناً.

وبما انه، وان كان حق الاستفادة من الدوام النصفى قد اقتصر على المرأة المتزوجة الموظفة دون سائر النساء المتزوجات العاملات في القطاع العام كالمتعاقديات والاجيرات ، فإن هذا الامر مرده الى النص التشريعي، وان على الادارة موجب الالتزام بتنفيذ وتطبيق احكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبّر عنه المشتري صراحة في هذه الاحكام ، وان اضافة اوضاع غير منصوص عليها قانوناً تستوجب نصاً تشريعياً صريحاً عملاً بقاعدة موازنة الصيغ.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، يرى ان نص المادة ٢٤ لا يشمل في تطبيقه سوى الموظفة الدائمة المتزوجة دون المتعاقدة المتزوجة وبالتالي لا يسع هذا المجلس الموافقة على مشروع القرار المرفق المتعلق بإعطاء دوام نصفى لمتعاقدة متزوجة في ملاك وزارة الصحة العامة.

**٥ - بيان الرأي بشأن إمكانية تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على مستخدمي وأجراء ومتعاقدى
مصلحة المدينة الرياضية: الرأي رقم ٢٣١٤ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢ (مصلحة المدينة الرياضية)**

بشأن طلب مصلحة المدينة الرياضية بكتابها رقم ٣٦٢ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٤ بيان الرأي حول إمكانية تطبيق أحكام القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ على مستخدمي وأجراء ومتعاقدى مصلحة المدينة الرياضية وتحويل رواتب المستخدمين فيها المحددة بموجب المرسوم رقم ٢٤٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٦ وفقاً للجدول المرفقة بالقانون المذكور لحين صدور المرسوم المتعلق بسلسلة رتب ورواتب مستخدمي المصلحة ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين انه بموجب المرسوم رقم ٢٤٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/١٢/١٦ تم تحويل رواتب مستخدمي مصلحة المدينة الرياضية تنفيذاً لأحكام القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ .

وتبين انه قد صدر بتاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ القانون رقم ٦٣ المتضمن في مادته التاسعة اعطاء المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسات العامة زيادة غلاء معيشة مقدارها /٢٠٠,٠٠٠ ل.ل. وعلى ان تحدد دقائق تطبيق المادة المذكورة بمراسيم تصدر بناء على اقتراح وزير المالية ووزير الوصاية.

وتبين ان رئيس مجلس ادارة مصلحة المدينة الرياضية، بكتابته المذكور في المرجع اعلاه، قد أورد أنه سبق لمجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم ٧٢٢ تاريخ ٢٠٠٩/٨/١٨، ان اوصى وزارة الشباب والرياضة العمل على إصدار مرسوم سلسلة رتب ورواتب مستخدمي المؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية والشبابية بعد أن صدر مرسوم تنظيمها وتحديد ملاكها، وقد أشار هذا المجلس بكتابته المذكور الى انه ولحين صدور هذا المرسوم، يقتضي تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ على مستخدمي مصلحة المدينة الرياضية المحددة رواتبهم بموجب المرسوم رقم ٢٤٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٦، واضاف رئيس مجلس الادارة بكتابته المذكور أنه تم الاخذ برأي مجلس الخدمة المدنية المنوه عنه آنفاً وتم تطبيق القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ .

ولفت إلى ان المرسوم المتعلق بسلسلة رتب ورواتب مستخدمي المؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية والشبابية لم يصدر لغاية تاريخه وبالتالي ما زال الواقع على حاله، واضاف ان إدارة مصلحة المدينة الرياضية ترى امام هذا الواقع تطبيق احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على مستخدمي واجراء ومتعاقدى المصلحة وتحويل رواتب المستخدمين فيها المحددة بموجب المرسوم رقم ٢٤٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٦، وفقاً للجداول المرفقة بالقانون المذكور، وذلك حرصاً على مصلحة العاملين في مصلحة المدينة الرياضية وافادتهم مما يتوجب لهم من زيادات على رواتبهم واجورهم.

بناء عليه،

لما كان يتبين انه بموجب المرسوم رقم ٢٤٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/١٢/١٦ جرى تحويل رواتب مستخدمي مصلحة المدينة الرياضية تنفيذاً لأحكام القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥، إلا أنه وبعد صدور القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...) لم يصدر مرسوم تحويل رواتب مستخدمي المصلحة المذكورة وقامت المصلحة بتطبيق القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ على مستخدميها ومتعاقدتها واجرائها دون وجود مرسوم بهذا الشأن، مستندة في ذلك الى توصية مجلس الخدمة المدنية الواردة في كتابه رقم ٧٢٢ تاريخ ٢٠٠٩/٨/١٨ المذكور اعلاه.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية قد حرص في توصيته المشار اليها على بيان طابعها المؤقت وذلك من خلال إيراد عبارة "ولحين صدور هذا المرسوم" (أي إصدار المرسوم المتعلق بسلسلة رتب ورواتب مستخدمي المؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية وفقاً للأصول) على ما ورد صراحة في هذه التوصية.

ولما كان يتبين ان المرسوم المشار اليه لم يصدر لغاية تاريخه.

ولما كانت الفقرة (ب) من المادة ١٤ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...وتحويل رواتب الملاك الاداري العام...) تنص على ما يلي: " تحول سلاسل رواتب مستخدمي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل... وذلك بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزير المالية والصناعة".

ولما كانت المادة السابعة عشر من القانون المذكور تنص على ما يلي :

"المادة السابعة عشر : مع الاخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً، تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزيري المالية والوصاية اصول تطبيق احكام هذا القانون ، على المؤسسات العامة الخاضعة لقانون العمل ومراكز الخدمات الاجتماعية المنبثقة عن وزارة الشؤون الاجتماعية، وذلك بعد حسم الزيادات المدفوعة اعتباراً من ١/٥/٢٠٠٨...".

ولما كانت النصوص المذكورة آنفاً أوردت صراحة انه يقتضي لتطبيق القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المؤسسات العامة العمل على استصدار مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء لهذه الغاية.

ولما كان تحويل سلاسل رواتب مستخدمي مصلحة المدينة الرياضية قد حصل بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٠/٢٤٧٩ المذكور أعلاه الذي يخص هذه المصلحة دون سواها باعتبار أنها تتمتع بالاستقلال المالي والاداري ، فانه يقتضي لتطبيق احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ استصدار مرسوم يتعلق بتحويل سلاسل رواتب مستخدمي المصلحة المذكورة ويتضمن الاحكام القانونية التي ترعى المستخدمين والمتعاقدين والاجراء لديها عملاً بأحكام القانون المذكور.

٦ - بيان الرأي بشأن رواتب طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في ضوء صدور القانون رقم

٢٠١٧/٤٦ ومدى أحقيتهم في الدرجات الاستثنائية - عدم شمولهم بالقانون: الرأي رقم ٢٨٠٢ تاريخ

٢٠١٧/١١/١٣ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/١٢٣٠٤ تاريخ ١٣/١٠/٢٠١٧ بيان الرأي في الراتب الذي يستحق لكل من المقبولين طلاباً في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية بموجب المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ١/٢/٢٠١٧ بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن المعاملة الراهنة تطرح مسألة ما إذا كان طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية يستفيدون من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ توصلوا لتحديد رواتبهم .

وبما أن المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) نصت على ما يلي :

« يُعطى أفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي في المرحلة الثانوية وأفراد الهيئة التعليمية من الفئة الثالثة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني العاملون في الخدمة الفعلية بتاريخ نفاذ هذا القانون ست درجات استثنائية مع احتفاظهم بحقوقهم بالقدم المؤهل للتدرج » .

وبما أن القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٧٣٦ تاريخ ١٩٨٠/١٢/٣١ المتعلق بتنظيم شؤون طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية ، وفي المواد الثالثة والرابعة والسابعة والتاسعة منه وهي المواد المستند إليها في طلب بيان الرأي الحاضر ، نص على ما يلي :

« المادة الثالثة : يُعتبر طالب شهادة الكفاءة موظفاً متدرجاً في ملاك الوظيفة التي تعده لها شهادة الكفاءة التي يتابع دراستها وذلك طوال مدة دراسته ولغاية تثبيته في الوظيفة المذكورة .

المادة الرابعة : يتقاضى طالب شهادة الكفاءة راتب الدرجة الأخيرة من الوظيفة التي تعده لها شهادة الكفاءة التي يتابع دراستها .

أما إذا كان الطالب المذكور موظفاً رسمياً بتاريخ قبوله فيتقاضى راتبه السابق إذا كان هذا الراتب يفوق راتب الدرجة الأخيرة من الوظيفة التي تعده لها شهادة الكفاءة التي يتابع دراستها، ومع مراعاة أحكام المادة الخامسة التالية.

(المادة الخامسة : يحتفظ طالب شهادة الكفاءة الذي يكون موظفاً رسمياً بتاريخ قبوله ، بحقه بالتدرج في ملاكه الأصلي طوال مدة دراسته ولغاية تثبيته في الوظيفة التي تعده لها شهادة الكفاءة) .

المادة السابعة : تحسب مدة الدراسة لطلاب شهادة الكفاءة من أصل خدماتهم الفعلية في الوظيفة العامة على أن يؤديوا عنها المحسومات التقاعدية .

المادة التاسعة : يثبت الناجحون في شهادة الكفاءة بمرسوم في الدرجة قبل الأخيرة من الرتبة التي أعدتهم لها شهادة الكفاءة التي نجحوا فيها ... » .

كما نصت المادة العاشرة من القانون نفسه على أنه ، ومع مراعاة أحكام المادة الثالثة من هذا القانون ، كل طالب قُبل في السنة الأولى من شهادة الكفاءة ولم يحصل على الشهادة المذكورة خلال سنتين من تاريخ قبوله يُعاد حكماً إلى وظيفته الأصلية إذا كان موظفاً رسمياً بتاريخ قبوله ، أما إذا كان الراسب غير موظف يُعتبر مصروفاً من الخدمة اعتباراً من نهاية السنة الأخيرة ... » .

وبما أنه وبموجب المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١ قُبل كل من السادة الواردة أسماؤهم فيه طالباً في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية للتعين بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي ، وقد استند هذا المرسوم في حيثياته إلى القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٠/٣٧٣٦ وتضمن الأحكام الواردة فيه .

وبما أنه استناداً إلى الأحكام القانونية المعروضة فإن قبول طلاب في شهادة الكفاءة في كلية التربية يستوجب لتعيينهم في وظيفة أستاذ تعليم ثانوي استتباعه بنجاحهم ونيلهم الشهادة التي تعد لها الكلية تأهيلاً لهم للتثبيت في الوظيفة المذكورة وان مجرد قبولهم وإخضاعهم لدورة إعداد لا يُكسبهم الحق بالتعيين ، وبالتالي فإن اعتبارهم من أفراد الهيئة التعليمية في الملاك المذكور يتوقف على النجاح ونيل الشهادة المذكورين مقترنين بصدر مرسوم يقرر التثبيت والتعيين في هذا الملاك .

وبما أن اعتبار الطلاب المقبولين في شهادة الكفاءة موظفين متدرجين طيلة مدة دراستهم ولغاية تثبيتهم، أو تقاضيهم راتب الدرجة الأخيرة في الوظيفة التي تعدهم لها أو احتساب مدة الدراسة للطلاب من أصل خدماتهم الفعلية في الوظيفة بإجراء هذا الاحتساب بعد تحقق تعيينهم فيها ، جاء في إطار تنظيم شؤونهم كطلاب في كلية التربية ، وليس من شأنه أن يضيفي عليهم أثناء مدة دراستهم وإعدادهم صفة أستاذ تعليم

ثانوي في الملاك أو صفة فرد من أفراد الهيئة التعليمية العاملين في الخدمة الفعلية فيه ، كما ليس من شأنه أن يغير في الوصف المحدد للوضع القانوني لهم كطلاب شهادة كفاءة .

وبما أن وزارة التربية والتعليم العالي أشارت في كتابها المبين في المرجع أعلاه ، أنه ووفق نص المادة السادسة من القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ فإن طلاب كلية التربية في الجامعة اللبنانية هم أساتذة تعليم ثانوي متمرنون، وأن المتمرن في وظيفة معينة يكون من العاملين في الخدمة الفعلية طيلة فترة تمرينه ، وبالتالي فإنه يقتضي معرفة ما إذا كان نص هذه المادة الأحدث عهداً قد حسم نهائياً الوضع الوظيفي لطلاب شهادة الكفاءة موضوع البحث ، وانتفى تبعاً لذلك كل التباس في دلالة كلمة موظف متدرج المذكورة في المادة الثالثة من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٠/٣٧٣٦ .

وبما أن القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٩ المتعلق بإنصاف حملة الإجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام ، صدر ليُعطى في المادة الأولى منه أفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم العام الرسمي الابتدائي والمتوسط من حملة الإجازة التعليمية درجة تدرج استثنائية عن كل أربع سنوات خدمة بعد حصولهم على الشهادة المذكورة ، كما أعطى في مادته الرابعة أفراد الهيئة التعليمية خريجي كلية التربية في الجامعة اللبنانية الداخلين في ملاك التعليم الثانوي الرسمي والخاص بتاريخ نفاذ هذا القانون درجة تدرج استثنائية ونص في المادة ٦ منه على أن « يثبت أساتذة التعليم الثانوي المتمرنون ، طلاب كلية التربية في الجامعة اللبنانية ، لدى حصولهم على شهادة الكفاءة أو الدكتوراه ، في الدرجة السابعة عشرة من سلسلة الرواتب الموحدة الصادرة بالقانون رقم ٦٦١ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ ».

وبما أنه يتبين من مجمل أحكام القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ لا سيما من المادتين ٤ و ٦ أعلاه أن الغاية التي توخاها المشترع هي إعطاء طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية عند تثبيتهم بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي درجة تدرج استثنائية فيثبتون حينها في الدرجة ١٧ بدلاً من الدرجة ١٦ ، وأن مجمل ما ورد في القانون المذكور اقتصر على إنصاف حملة الإجازة والكفاءة ، ولم يظهر في نصوصه ما من شأنه أن يحدث أي تغيير في الوضع الوظيفي للطلاب المذكورين والمنصوص عليه في المادة الثالثة من القانون المنفذ بالمرسوم رقم

٨٠/٣٧٣٦ الذي لا يزال سارياً وراعياً لهذا الوضع على النحو المبين آنفاً طالما أنه لم يتم بعد صدوره ، نص لاحق متعارض معه وبالتالي لا غ له لهذه الجهة ، الأمر الذي ينتفي معه الاعتبار المتعلق بتطبيق النص الأحدث عهداً وبحسم الوضع الوظيفي لطلاب شهادة الكفاءة موضوع البحث .

وبما أنه لجهة ما أبدته الوزارة حول معرفة ما إذا كان نص المادة ٦ من القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ قد وضع حداً نهائياً لنص المادة ٥ من القانون رقم ١ تاريخ ١٣/١/١٩٧٢ الذي كان يعتبر الخريجين من كلية التربية حملة الكفاءة للتعليم الثانوي معينين حكماً في وظيفة أستاذ متمرن للتعليم الثانوي في الدرجة الأخيرة اعتباراً من تاريخ بدء العام الدراسي الذي يلي تخرجهم إذا لم يجزّ تعيينهم قبل تاريخ بدئه ، فإنه يتبين أن نص المادة ٥ من القانون رقم ٧٢/١ ، وتاريخ صدور القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ ، كان قد خرج من الانتظام القانوني وذلك بفعل نص تشريعي صريح ألغاه (الغى القانون رقم ٧٢/١) برمته وحلّ محله القانون اللاغي وهو القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٠/٣٧٣٦ الذي نص صراحة في المادة الثالثة عشرة منه على أن: « تُلغى المادة ١٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٤ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ ويلغى القانون رقم ٧٢/١ تاريخ ١٣/١/١٩٧٢ المتعلق بتعيين خريجي كلية التربية في الجامعة اللبنانية وكل نص تشريعي أو تنظيمي مخالف لأحكام هذا القانون أو لا يتفق مع مضمونه » ،

فتكون المادة الثالثة من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٠/٣٧٣٦ ، وبفعل الإلغاء المذكور ، قد دخلت في الانتظام القانوني حالة محل المادة ٥ من القانون رقم ٧٢/١ وأصبحت واجبة التطبيق كونها الراعية للوضع الوظيفي لطلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية .

وبما أن نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، المعروضة أحكامه آنفاً ، الذي أعطى أفراد الهيئة التعليمية الواردين فيه ست درجات استثنائية ، هو نص خاص واستثنائي تناول فئة معينة محددة بذاتها خصّها المشترع بدرجات استثنائية ، وأن الفقه والاجتهاد الإداريين استقرا على اعتبار أن الأحكام التي تتعلق بإعطاء الدرجات الاستثنائية هي احكام خاصة لكونها تتناول الإفادة من درجات تتطلب نصاً قانونياً يجيزها ويحدّد فئات وطرق الاستفادة منها حصراً تبعاً لاختلاف مفهوم هذه الدرجات عن مفهوم الدرجات العادية

التي ينالها الموظف بفعل استمراره في الخدمة الفعلية وتبعاً لنص تشريعي كرس هذه القاعدة العامة في المادة ٣٢ في المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المتعلق بنظام الموظفين .

وبما أنه وفق المبادئ العامة لتفسير القوانين فإنه يقتضي تفسير وتطبيق الأحكام القانونية الاستثنائية بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصر مفعولها في إطار صراحة النص وحرفيته، فعندما ينص القانون على استثناء محدد الأوضاع التي يشملها ، فعلى الإدارة أن تعتمد إلى تطبيق هذا النص حرفياً ولا يجوز التوسع في تفسيره أو الإحالة إلى نص آخر أو الأخذ بالاعتبار الأعمال التحضيرية أو مناقشات مجلس النواب أو نية المشرع بتطبيقه خلافاً لما عبّر عنه صراحة ، وبالتالي لا يجوز إعطاء النص مدلولاً يتخطى الإطار الذي رسمه النص التشريعي أو إضافة أوضاع غير مشمولة به.

وبما أن المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ حصرت حق الإفادة من الدرجات الاستثنائية بأفراد الهيئة التعليمية العاملين بالخدمة الفعلية أي الذين يمارسون عملهم بهذه الصفة في ملاك التعليم الرسمي بتاريخ نفاذ هذا القانون وبالتالي فإن أحكامه تطبق على من كان في وضعية قانونية قائمة مشمولة بها بتاريخ نفاذ هذه الأحكام ولا يجوز أن تطال أوضاع تقوم وتكتمل بعد تاريخ نفاذها.

وبما أنه إذا كانت المادة ٧ من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٩٨٠/٣٧٣٦ ، قد نصت على أن تحسب مدة الدراسة لطلاب شهادة الكفاءة من أصل خدماتهم الفعلية في الوظيفة العامة ، فإن هذا الأمر لا يكفي قانوناً للاستفادة من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها لأن عبارة « تحسب مدة الدراسة من أصل خدماتهم الفعلية » تعني أن هذا الاحتساب يتم بعد إنهاء مدة الدراسة في كلية التربية وبعد الحصول على شهادة الكفاءة والتثبيت والتعيين على ما تقدم بيانه آنفاً ، وبالتالي فإن الوضعية القانونية المشمولة بالمادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لم تكن قد اكتملت بتاريخ نفاذ هذا القانون .

وبما أن نص المادة التاسعة وهو نص خاص واستثنائي يطبق على الأوضاع التي تناولها حصراً والمشار إليها آنفاً ولا يشمل طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية لاختلاف أوضاعهم القانونية عن أوضاع أفراد الهيئة التعليمية في الملاك العاملين في الخدمة الفعلية بتاريخ نفاذ هذا النص .

وبما أنه لو أراد المشتري إفادة طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية الذين تُحتسب خدماتهم بعد تثبتهم خدمات فعلية لأورد نصاً صريحاً بهذا المعنى ، وإذا كان إعطاء درجات تدرج استثنائية عن خدمات سابقة للتثبيت أو لقاء تناقص ساعات التدريس الفعلية يقتضي له نص قانوني صريح كالتشريعات المتعاقبة ومنها نص القانون رقم ٢٤٤ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ (المادة ٢)، ونص القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٩ (المادة ٤)، ونص القانون رقم ١٠٢ تاريخ ٢٠١٠/٣/٦ (المادة ٢)، ونص القانون رقم ١٥٩ تاريخ ٢٠١١/٨/١٧ (المواد ١ و ٢ و ٣)، فمن باب أولى ان إعطاء درجات استثنائية خارج إطار أي تدرج أو خدمة فعلية يستوجب صدور نص بهذا الشأن .

وبما أنه، وتبعاً لما تقدم، فإن طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية غير مشمولين بأحكام المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ولا يستفيدون من الدرجات الاستثنائية التي تضمنتها .

وبما أنه ، ومن المسلم به أن على الإدارة موجب الالتزام بتطبيق أحكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبّر عنه المشتري صراحة في هذه الأحكام ، وليس للإدارة المختصة كما ليس لهذا المجلس أن يجري الرقابة على أعمال السلطة التشريعية ، وإن إضافة أوضاع وفئات لم يشملها القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، كطلاب شهادة الكفاءة ، تستوجب حتماً نصاً تشريعياً صريحاً عملاً بقاعدة موازنة الصيغ والصلاحيات .

٧ - بيان الرأي في احتساب تعويضات بعض المتعاقدين في وزارة الإعلام بعد صدور القانون رقم

٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٢٧٢٧ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٥ (وزارة الإعلام)

بشأن طلب وزارة الإعلام بكتابها رقم ٨٨٢/و تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٠ بيان الرأي في احتساب تعويضات بعض المتعاقدين في وزارة الإعلام، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه يتبين من ملف المعاملة لا سيما من عقود الاتفاق المرفقة به أنه جرى التعاقد بين الدولة اللبنانية ممثلة بالسيد وزير الإعلام وكل من السادة --- على مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة ، وأنه تم تحديد التعاقد معهم دون تعديل في مهامهم أو تعويضاتهم (مع إعطائهم زيادة دورية كل سنتين) لغاية صدور قراري مجلس الوزراء رقم ٤٨ تاريخ ٢٠٠٨/١/٣ المتعلق بالسيد --- ورقم ٣٧ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٢ المتعلق بسائر أصحاب العلاقة .

وبما أن مجلس الوزراء وبقراره رقم ٤٨ تاريخ ٢٠٠٨/١/٣ وافق على اقتراح وزارة الإعلام تعديل بدل تعاقد المهندس --- المكلف بمهام رئاسة المصلحة الفنية في الإذاعة من ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. إلى ٣,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل. لمواكبة عمل التجهيزات الجديدة في الوزارة أثناء الدوام وخارجه ، كما وافق بقراره رقم ٣٧ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٢ على تعديل بدلات التعاقد العائدة لسائر أصحاب العلاقة ، وعلى تكليف كل من السادة --- بمهام وظائف من الفئة الثانية على أن يتقاضى كل منهم التعويض الجديد طيلة فترة تكليفه بالمهمة المحددة بموجب كتاب وزارة الإعلام رقم ٦٠٧/و تاريخ ٢٠٠٩/٥/٢٩ ، أما في ما خص السيدين --- فقد تضمن القرار رقم ٢٠٠٩/٣٧ تعديل تعويضهما الشهري دون مهامهما .

وبما أنه يتبين واستناداً إلى قراري مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٨/٤٨ ورقم ٢٠٠٩/٣٧ أنه جرى تعديل تعويضات المتعاقدين أصحاب العلاقة وتكليف بعضهم - بالإضافة إلى المهام التعاقدية الملحوظة في عقودهم الأساسية - بمهام وظائف من الفئة الثانية .

وبما أن أصحاب العلاقة هم في وضع تعاقدى ، وأن علاقة كل منهم بالإدارة ناتجة عن العقد الذي حدّد حقوقه وواجباته وضمن الحدود المذكورة فيه وليس له من الحقوق والواجبات إلا تلك التي أشار إليها العقد صراحة .

وبما أنه يتبين من عقود الاتفاق التي جرى تنظيمها مع أصحاب العلاقة بعد صدور قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٨/٤٨ ورقم ٢٠٠٩/٣٧ أن المهام التعاقدية لأصحاب العلاقة كانت تُذكر فيها على أنها مهاماً مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة، بالإضافة إلى المهام المكلفين بها بموجب القرارات المذكورين، وذلك على النحو التالي: « عهد الفريق الأول إلى الفريق الثاني ، الذي قبل بذلك ، القيام في وزارة الإعلام بمهام (تذكر المهام الأساسية المتعاقد عليها وهي بمستوى مهام وظائف من الفئة الثالثة) إضافة إلى تكليفه بمهام (تذكر المهام المكلف بها بموجب قرار مجلس الوزراء وهي بمستوى مهام وظائف من مستوى الفئة الثانية) »، وأن مهامهم لا تزال تذكر على النحو المبين أعلاه لغاية آخر تحديد حصل لعقودهم في العام ٢٠١٧ .

وبما أنه يتبين من مجمل ملف المعاملة أن المتعاقدين المذكورين كانوا يتقاضون عند تحديد التعاقد معهم زيادة دورية كل سنتين تماثل قيمتها قيمة الدرجة في جدول رواتب وظائف الفئة الثالثة الإدارية في الملاك الإداري العام.

وبما أنه يستفاد مما تقدم أن كلاً من المتعاقدين المذكورين أعلاه هم متعاقدون على مهام وظائف من الفئة الثالثة ، وقد جرى تعديل تعويضات البعض منهم مقابل تكليفهم القيام بمهام جديدة تضاف إلى مهامهم الأساسية وتعديل التعويض الشهري لكل من السيدين --- دون تكليفهما بمهام جديدة إنما بسبب تحملهما أعباء تتخطى الدوام الرسمي وحجم عمل كبير .

وبما أن تحديد التعويض الشهري يستند إلى مستوى المهام المتعاقد عليها ، وبالتالي ليس من شأن التكليف بمهام إضافية أو بأعمال خارج أوقات الدوام الرسمي أن يبدل في مستوى المهام التعاقدية لأصحاب العلاقة ، لا سيما وأن وزارة الإعلام بكتابها رقم ٨٨٢/و تاريخ ١٠/١٠/٢٠١٧ موضوع المعاملة الراهنة قد أفادت بأنهم متعاقدون على مهام وظائف من الفئة الثالثة وأنهم تقاضوا تعويضاتهم الشهرية انطلاقاً مما حدّد من

تعويض شهري بموجب قراري مجلس الوزراء ، وذلك لقاء عملهم داخل وخارج الدوام الرسمي ، وبناء على سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة وإن تخطت قيمة تعويضات بعضهم السلسلة المذكورة ، إضافة إلى أن قيمة الزيادة الدورية التي تضاف إلى تعويض كل منهم كل سنتين هي مماثلة لقيمة الدرجة المحددة لوظائف الفئة الثالثة الإدارية في الملاك الإداري العام .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية وعند طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٣٧٦٤/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ بيان رأيه بشأن تحديد التعويض الشهري للمتعاقدين في القطاع العام على أثر صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ، أبدى رأيه بكتابته رقم ٢٤٧٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٦ بشأن احتساب التعويضات الشهرية للمتعاقدين في القطاع العام الذين أدرجتهم وزارة المالية بكتابها المشار إليه في مجموعات ثلاث وفق أوضاعهم التي تنضوي تحتها أوضاع أصحاب العلاقة موضوع المعاملة الراهنة .

٨ - إمكانية الإبقاء على الدوام الخاص لبعض المتعاقدين في الإدارات العامة بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ : الرأي رقم ٢٩١١ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٥ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٠٣٤٢ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٧ بيان الرأي بمعدل الساعات الأسبوعية التي يقوم بتأديتها المتعاقدون في محافظة لبنان الجنوبي بصفة سائق وحاجب والتي تبلغ ٤٢ ساعة بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

لما كان يتبين انه - وعملا بأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (تحديد الفائض) - جرى التعاقد مع متعاقدين لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك للقيام بمهام سائق وحاجب في وزارة الداخلية والبلديات - محافظة لبنان الجنوبي وذلك بدوام خاص حدد في متن عقود اتفاقهم بـ ٤٢ ساعة اسبوعياً ، وكان الدوام الرسمي حينها ٣٢ ساعة اسبوعياً .

ولما كان قد تم بموجب المادة الثالثة والعشرين من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في الإدارات العامة....وتحويل رواتب الملاك الاداري العام) تعديل الدوام الرسمي من ٣٢ ساعة الى ٣٥ ساعة اسبوعياً .

ولما كان تعديل الدوام الرسمي الى ٣٥ ساعة عمل اسبوعياً على النحو الذي ورد في المادة الثالثة والعشرين لا يحول دون الابقاء على الدوام الخاص المحدد في عقود اتفاق اصحاب العلاقة بـ ٤٢ ساعة عمل اسبوعياً.

اما في حال رأت الادارة تعديل دوام المتعاقدين المعنيين الى ٣٥ ساعة عمل اسبوعياً، فانه يقتضي ان يتم ذلك باتفاق الفريقين، أي كل من اصحاب العلاقة والسيد وزير الداخلية والبلديات، كون العقد شريعة المتعاقدين، على ان يدرج هذا التعديل عند تنظيم عقودهم للعام ٢٠١٨ مع اعادة احتساب تعويضهم بما يتناسب مع التخفيض الحاصل في ساعات عملهم .

٩ - بيان الرأي بشأن تطبيق أحكام المادتين ١١ و ١٦ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٢٤٦٩ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٧ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٣٧٦٣٢/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ بيان رأي هذا المجلس في تطبيق أحكام المادتين ١١ و ١٦/ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة المالية بكتابها المذكور أعلاه ، وبعد أن عرضت نصّي المادتين الحادية عشرة و السادسة عشرة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ، أبدت ما يلي :

— أن الأحكام القانونية الواردة في المادتين الحادية عشرة و السادسة عشرة تُثير الالتباس حول ثلاث مسائل هي:

المسألة الأولى : تتعلق باعتبار الأجراء بالفاتورة من عداد الأجراء المنصوص عليهم في المادة ١٦ لجهة إخضاعهم للأسس الجديدة لاحتساب التعويض الشهري والتدرّج .

المسألة الثانية : تتعلق باعتبار المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل من عداد المؤسسات العامة التي نصت عليها المادة السادسة عشرة لناحية إخضاع كافة الأجراء العاملين فيها للأسس الجديدة لاحتساب التعويض الشهري .

المسألة الثالثة : تتعلق بالالتباس الحاصل حول موضوع إعادة تكوين الوضع الوظيفي للأجراء لناحية توضيح آلية الاحتساب.

— أنه في ما يتعلق بالمسألتين الأولى والثانية ، فإن الوزارة ترى أن المادة السادسة عشرة أتت عامة وشاملة لكافة الأجراء العاملين في القطاع العام ، وهي تتضمن أحكاماً تأسيسية جديدة يجب تطبيقها على جميع الأجراء أياً كان تصنيفهم وأينما كانوا يمارسون الخدمة العامة .

— أنه في ما يتعلق بالمسألة الثالثة ، فإن الوزارة ترى أن أحكام المادة السادسة عشرة واضحة لناحية تطبيق الأسس الجديدة لاحتساب التعويض الشهري اعتباراً من تاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، وأن التدابير الجديدة ليس لها أي تأثير مالي عن السنوات السابقة لهذا القانون شرط عدم الإضرار بالأجراء الذين تتدنى التعويضات الشهرية الجديدة لهم عن تلك التي كانوا يتقاضونها قبل نفاذ القانون .

— أن إعادة تكوين الوضع المالي للأجراء العاملين حالياً تكون بإضافة المبلغ الناتج عن الفرق بين الحد الأدنى للأجور الذي كان مطبقاً والدرجة الأولى للفئة الخامسة مقسوماً على ثلاثين يوم عمل ، أي ما يُعادل مبلغ ١٥,٠٠٠ ل.ل. ، وهذا الأمر من شأنه تحديد الزيادة المقطوعة التي نصت عليها المادة السادسة عشرة والحفاظ على الحقوق السابقة للأجراء .

— أنها تطلب إبداء الرأي بمسألة استحقاق الأجراء بالفاتورة للزيادة الجديدة وللتدرج ، وبخضوع كافة الأجراء في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل لأحكام المادة السادسة عشرة ، كما وإبداء الرأي في كيفية تطبيق الأسس الجديدة لاحتساب الأجر الشهري .

بناءً عليه ،

بما أن وزارة المالية تطلب بيان الرأي بشأن تطبيق أحكام المادتين الحادية عشرة والسادسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وذلك لجهة المسائل التالية :

- ١ — استحقاق الأجراء بالفاتورة للزيادة والتدرج .
- ٢ — خضوع جميع الأجراء في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل لأحكام المادة السادسة عشرة .

٣ - كيفية تطبيق الأسس الجديدة لاحتساب الأجر الشهري .

وبما أن المادتين الحادية عشرة والسادسة عشرة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) تنصان على ما يلي:

« المادة الحادية عشرة :

يُضاف إلى الأجر الذي يتقاضاه الأجراء الدائمون والمؤقتون والأجراء بالفاتورة (الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر) في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية وفي المكتب التنفيذي للمشروع الأخضر ومجلس الجنوب زيادة غلاء معيشة، تُحتسب وفق الآلية الآتية:

١ - تنزل من الأجر الشهري قيمة الزيادة التي أضيفت بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٣١/١٢/٢٠٠٨ .

٢ - تُضاف إلى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة :

- ١٠٠% على الشطر الأول منه حتى ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية، على ألا تقل الزيادة عن ٣٧٥ ألف ليرة لبنانية.

- ٩ % على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.

- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية .

٣ - يُحتسب الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٣١/١/٢٠١٢ ، ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٣١/١/٢٠١٢ .

٤ - من أجل احتساب قيمة الأجر اليومي يقسم الأجر الشهري الجديد على ثلاثين ويُدوّر كسر الألف ليرة إلى ألف ليرة لصالح المستفيد .

« المادة السادسة عشرة : »

– اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون ، يعتمد كأساس في احتساب أجور الأجراء في الإدارات العامة والمكتب التنفيذي للمشروع الأخضر ومجلس الجنوب والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات «راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذ في القطاع العام في أي حين» وذلك بدلاً من «الحد الأدنى للأجور النافذ في القطاع العام في أي حين»، كما توحد اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون طريقة احتساب الزيادة الدورية التي تستحق للأجير عن كل ٢٤ شهراً يقضيها في الخدمة الفعلية في الإدارات أو المؤسسات العامة أو البلديات أو اتحادات البلديات ، بحيث تعادل قيمتها خمسة بالمئة من أجره .

– يُعاد ، تبعاً لما تقدم ، تكوين الوضع المالي للأجراء المعنيين دون أن يترتب على ذلك أية مبالغ مالية عن المدة السابقة لتاريخ نفاذ هذا القانون ، ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن تتدنى أجورهم عن الأجور التي كانوا يتقاضونها .

وبما أنه وعلى ضوء المسائل المطروحة وأحكام المادتين المعروضة أعلاه نبدي ما يلي :

أولاً : في المسألة المتعلقة باستحقاق الأجراء بالفاتورة الزيادة الجديدة والتدرج :

بما أن المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ وضع نظاماً عاماً للأجراء في الإدارات العامة ، كما أن المرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (النظام العام للأجراء في البلديات وفي المؤسسات العامة) نص على تطبيق أحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ المذكور على البلديات والمؤسسات العامة في كل ما لا يتعارض مع قانون البلديات والنظام العام للمؤسسات العامة .

وبما أنه عملاً بأحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣/٩٤ فإن الأجير هو كل شخص يعمل في خدمة الإدارات العامة ولا ينتسب إلى أحد ملاكاتها الدائمة أو المؤقتة ولا يخضع للأحكام الخاصة بالمتعاقدين وأن الأجراء يقسمون إلى نوعين: الأجراء العاديون الذين يستخدمون لمدة معينة أو لعمل مؤقت أو عارض، والأجراء الموسميون الذين يستخدمون لفترة موسمية، وأن أجور الأجراء تدفع على أساس اليوم، مع إمكانية دفع أجور الموسمين على أساس الساعة، كما أن المرسوم المذكور حدّد أسس احتساب الأجرة اليومية لمختلف فئات

الأجراء، ونص على زيادة دورية على الأجر تُعادل خمسة بالمئة عن كل ٢٤ شهر عمل فعلي يقضيها في الخدمة.

وبما أن الأجراء بالفاتورة لا يخضعون في أعمالهم لأي من النصوص القانونية والتنظيمية التي تطبق على الموظفين الدائمين والمؤقتين الذين يخضعون لنظام الموظفين ، ولا على المتعاقدين الذين يخضعون لأحكام بنود عقودهم ، أو الأجراء الذين يخضعون للنظام العام للأجراء ، وبالتالي فإنه لا يوجد أي نص قانوني يحدد الإطار التنظيمي للعاملين بالفاتورة .

وبما أن الأجراء بالفاتورة يؤدون عملهم مقابل بدل يدفع لقاء فاتورة يُستند إليها بهذا الشأن وهو عمل لا يتسم بالديمومة والاستمرار ويندرج ضمن إطار تنفيذ اللوازم والأشغال والخدمات بواسطة صفقات تعقدتها الإدارة المعنية مع الغير سواء أكان شخصاً طبيعياً أو شخصاً معنوياً وفق عقد مقاوله أو إجارة خدمة أو صناعة والمعروف عنه بموجب المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود على أنه « عقد يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل » كما أن بدلات أتعابهم تؤدي وفق الأسس التي ترعى أحكام الصفقات بموجب بيان أو فاتورة والمنصوص عليها في قانون المحاسبة العمومية.

وبما أنه ، واستناداً إلى مفهوم العمل الذي يقوم به العامل بالفاتورة كونه عمل طارئ ينتهي بانتهاء المهمة التي من أجلها نظمت الفاتورة ، فإن البدل الذي يتقاضاه العامل لا يدخل ضمن مفهوم الأجر اليومي الذي يتقاضاه الأجير .

وبما أن القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ نص في المادة ١١ منه على إضافة زيادة غلاء معيشة إلى الأجر الذي يتقاضاه الأجراء الدائمون والمؤقتون وكذلك الأجراء بالفاتورة وأضاف عبارة « الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر » ، فيكون المشتري قد حصر الاستفادة من إضافة زيادة غلاء المعيشة في ما يتعلق بالأجراء بالفاتورة ، بالذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر ، وذلك على اعتبار أن الأجراء الدائمين والمؤقتين يتقاضون أجراً شهرياً .

وبما أن المادة السادسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ نصت على اعتماد راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذ في القطاع العام كأساس في احتساب أجور الأجراء ، بدلاً من الحد الأدنى للأجور النافذ في القطاع العام، وعلى إعادة تكوين الوضع المالي للأجراء المعنيين .

وبما أنه وفق المبادئ العامة التي ترعى تفسير القوانين فإنه يقتضي تفسير النصوص القانونية بصورة متوافقة بعضها مع البعض الآخر على نحو يؤمن الانسجام في ما بينها ويعطي مفعولاً لكل منها بدلاً من تعطيلها بتفسير نص بصورة غير متلائمة وغير متجانسة مع النص الآخر .

وبما أنه وإن كانت المادة السادسة عشرة نصت على أسس احتساب أجور الأجراء بشكل عام، إلا أنه لا يمكن تفسير وتطبيق نص هذه المادة بمعزل عن نص المادة الحادية عشرة التي حددت الأجراء المعنيين بالاستفادة من إضافة زيادة غلاء المعيشة، كما أن المادة السادسة عشرة جاءت لتضيف أحكاماً إلى المادة الحادية عشرة بحيث نصت على إعادة تكوين الوضع المالي للأجراء في ضوء الأساس الجديد في احتساب أجورهم، وبالتالي فإن ما ورد في الكتاب موضوع المعاملة الراهنة من أن المادة السادسة عشرة وضعت أحكاماً تأسيسية جديدة تطبق على الأجراء ليس من شأنه أن يضيفي على أوضاع الأجراء بالفاتورة (مقاضي التعويضات بمثابة راتب أو أجر) الطابع التنظيمي، وإنما تقتصر أحكامها على تحديد القيمة المالية لزيادة غلاء المعيشة المتوجبة لهم.

وبما أن المشرع عندما نص على إفادة الأجراء بالفاتورة من زيادة غلاء المعيشة اشترط أن يكون للبدل الذي يتقاضونه طابع التعويض الشهري المماثل للراتب أو الأجر ، وبالتالي ونظراً لصراحة نص المادة الحادية عشرة فإن الأجراء بالفاتورة الذين يستفيدون من زيادة غلاء معيشة هم فقط الذين يتقاضون تعويضات شهرية بمثابة راتب أو أجر .

وبما أن القول بخلاف ذلك من شأنه تعطيل أحكام المادة الحادية عشرة المتعلقة بأجراء الفاتورة الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر ، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً .

ثانياً : في المسألة المتعلقة بتطبيق المادة ١٦ على الأجراء العاملين في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل :

بما أن المادة السادسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ نصت على اعتماد أساس جديد في احتساب أجور الأجراء في الإدارات العامة والمكتب التنفيذي للمشروع الأخضر ومجلس الجنوب والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات .

وبما أن المادة السادسة عشرة وفي سياق تعدادها للمشمولين بأحكامها لجهة اعتمادها أساس جديد لاحتساب أجور الأجراء ، أوردت الأجراء في المؤسسات العامة .

وبما أن عبارة « المؤسسات العامة » على النحو الذي وردت فيه جاءت عامة وشاملة وأن النص عليها يفسر على إطلاقه دون أي تمييز بين مؤسسات عامة خاضعة لقانون العمل وأخرى غير خاضعة له .

وبما أن الأجراء في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل يدخلون في عداد الأجراء الذين يطبق عليهم أحكام المادة السادسة عشرة لجهة استفادتهم من الأساس الجديد المعتمد في احتساب أجورهم.

ثالثاً : في المسألة المتعلقة بكيفية تطبيق المادة السادسة عشرة لجهة الأسس الجديدة لاحتساب الأجر الشهري :

بما أن المادة السادسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ نصت على اعتماد راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذ في القطاع العام في أي حين ، كأساس لاحتساب أجور الأجراء في الإدارات العامة والمكتب التنفيذي للمشروع الأخضر ومجلس الجنوب والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات ، كما نصت على نسبة زيادة دورية موحدة هي ٥ % من الأجر ، تستحق للأجير عن كل ٢٤ شهراً يقضيها بالخدمة الفعلية .

وبما أنه وعملاً بالأحكام المعروضة أعلاه فإنه ولاحتساب الأجرة اليومية للأجراء يُعتمد راتب الدرجة الأولى في الفئة الخامسة البالغ ٩٥٠,٠٠٠ ل.ل. عند أي استخدام جديد ، كون راتب الدرجة المذكورة أصبح

الحد الأدنى المعتمد لاحتساب أجورهم بدلاً من الحد الأدنى الرسمي المحدد في المادة الأولى من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ .

وبما أن الأجرة اليومية تحدد نتيجة قسمة الحد الأدنى للأجور النافذ على ٣٠ (مع الأخذ بالاعتبار تخصيص بعض فئات من الأجراء بإضافات نص عليها النظام العام للأجراء) ، فتكون الأجرة اليومية الجديدة للأجراء هي ٣٢ ألف ليرة لبنانية نتيجة تدوير الكسر لصالح المستفيد (الفقرة الرابعة من المادة ١٧ من النظام العام للأجراء ، والفقرة الرابعة من المادة ١١ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦) ، على أن يستفيد الأجير كل ٢٤ شهراً من الخدمة الفعلية من زيادة دورية تعادل ٥ % من أجره .

وبما أن المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ نصت على أسس احتساب زيادة غلاء المعيشة المضافة إلى الأجور ، بحيث يُنزل من الأجر الشهري قيمة الزيادة المضافة بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ ، وتحدد قيمة زيادة غلاء المعيشة وفق النسب المحددة في الفقرة الثانية من المادة الحادية عشرة وتُضاف إلى الأجر ، ويكون الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الإضافة المتكونة نتيجة تطبيق الشطور والأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ هو الزيادة التي تضاف إلى الأجر.

وبما أن المقارنة تتم بين المبلغ المتكون نتيجة إضافة زيادة غلاء المعيشة وفق الشطور إلى الأجر الأخير دون الإضافة المقررة بموجب القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ ، وبين الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ، الأمر الذي من شأنه عدم احتساب الزيادة الدورية عن سنوات الخدمة من ٢٠١٢/١/٣١ لغاية صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وبالتالي فإنه يقتضي إضافة الزيادات الدورية التي استحققت للأجير بعد ٢٠١٢/١/٣١ بنسبة ٥ % عن كل ٢٤ شهراً من الخدمة الفعلية إلى الفرق المتكون نتيجة تطبيق الفقرة ٣ من المادة الحادية عشرة والمعتبر الزيادة التي يقتضي إضافتها إلى الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ، دون أن يترتب له أية مبالغ مالية عن المدة السابقة لتاريخ نفاذ القانون ، على أن لا يتدنى الأجر المعاد تكوينه عن قيمة راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة في الملاك الإداري العام .

وبما أن ما أوردته وزارة المالية بكتابها موضوع المعاملة الراهنة لجهة أن إعادة تكوين الوضع المالي للأجراء العاملين يكون بإضافة مبلغ ١٥ ألف ليرة (الناتج عن الفرق بين الحد الأدنى للأجور الذي كان مطبقاً والدرجة الأولى للفئة الخامسة مقسوماً على ٣٠ يوماً) كزيادة مقطوعة وفق ما نصت عليها المادة السادسة عشرة وتتم المحافظة على الحقوق المكتسبة، من شأنه أن يجعل زيادة غلاء المعيشة المضافة على أجور الأجراء قيمة مقطوعة خلافاً لما نصت عليه المادة الحادية عشرة على إضافة زيادة غلاء معيشة وفق الشطور والآلية المبينة في متنها .

١٠ - بيان الرأي بشأن إمكانية تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية: الرأي رقم ٢٣٦٤ تاريخ ٢٩/١١/٢٠١٧ (المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية)

بشأن طلب المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية بكتابها رقم ٢٠١٧/١٨٣ تاريخ ٢٩/٨/٢٠١٧ بيان الرأي في تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية قد أفادت بكتابها المرفق أنها وعند إعدادها مشاريع عقود المتعاقدين لديها لعام ٢٠٠١ استندت إلى الجداول الملحقه بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ٥/١١/١٩٩٨، وذلك بناءً على توصية مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٩١٨ تاريخ ٢٠/٨/٢٠٠١، وأنها ما زالت حتى تاريخه تستند إلى الجداول المذكورة لعدم وجود سلسلة رتب ورواتب في المؤسسة، كما عرضت المؤسسة لأحكام الفقرة الأولى من المادة الثامنة من نظام المستخدمين والمتعاقدين لديها والمتعلقة بتعويض الدوام المقطوع الذي يدفع لمستخدمي المؤسسة إذا بلغ عدد ساعات العمل ٤٢ ساعة أسبوعياً، واعتبرت ان دوام ال ٤٢ ساعة المطلوبة أسبوعياً لإعطاء التعويض المقطوع كان مطبقاً عندما كان الدوام الرسمي ٣٢ ساعة أسبوعياً.

كما أفادت بأنها ستعتمد إلى تطبيق الدوام الرسمي المحدد في المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ب ٣٥ ساعة أسبوعياً، وأنه يوجد فارق ٧ ساعات أسبوعياً بين الدوام الرسمي ودوام ال ٤٢ ساعة والذي يستحق عنه تعويضاً مقطوعاً ، وطلبت بالتالي بيان الرأي في كيفية تطبيق سلسلة الرتب والرواتب موضوع القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على متعاقدي المؤسسة وفي كيفية تطبيق الدوام المقطوع في المؤسسة .

وتبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٧٠١/ص ١٦ تاريخ ٢٥/١٠/٢٠١٧ أبدت عدم موافقتها على طلب المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية نقل اعتمادات في موازنتها للعام ٢٠١٧ لتغطية الزيادة التي طرأت على تعويضات المتعاقدين والتعويضات الملحق بها ، ورأت أن « المادة الثالثة والعشرون من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ قد حددت ساعات العمل بـ ٣٥ ساعة أسبوعياً وعدلت دوام العمل ليصبح من الإثنين إلى الخميس من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة والنصف ويوم الجمعة من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة على أن تُعطى ساعتان للصلاة وبالتالي فقد أُلغيت مفاعيل تعويض الدوام المقطوع المطبق سابقاً في المؤسسة » .

بناء عليه ،

بما أن المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية تطلب بيان الرأي في كيفية تطبيق جداول الرواتب الملحقه بالقانون رقم ٤٦/٢٠١٧ على المتعاقدين لديها ، وفي كيفية تطبيق الدوام المقطوع .
أولاً : في ما خص المسألة المتعلقة بتطبيق جداول الرواتب الملحقه بالقانون رقم ٤٦/٢٠١٧ على متعاقدي المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية :

بما أنه سبق لمجلس الخدمة المدنية، وفي معرض إجراء رقبته على مشاريع تمديد عقود المتعاقدين لدى المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية لعام ٢٠٠١، حيث تبين له أن المؤسسة قامت باحتساب التعويضات الشهرية للمتعاقدین سنداً لمشروع سلسلة فئات ورتب ورواتب مستخدميها المقترن بموافقة مجلس الوزراء بقراره رقم ٣٠ تاريخ ٢٣/٨/١٩٩٥، أن أورد بقراره رقم ٩١٨ تاريخ ٢٠/٨/٢٠٠١ أنه لا يمكن الاستناد إلى مشروع مرسوم قبل صدوره وفقاً للأصول ووضعه موضع التنفيذ، وأنه يقتضي إعادة احتساب التعويضات المحددة في مشاريع العقود المذكورة سنداً للجداول الملحقه بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ٥/١١/١٩٩٨ أسوة بمعظم المؤسسات العامة، وأوصى المجلس بقراره المذكور المؤسسة بإعادة النظر بهذه التعويضات اذا اقتضت الضرورة، عند صدور المرسوم المتعلق بسلسلة الرتب والرواتب العائدة لها.

وبما أنه، ولغاية تاريخه، لم يصدر المرسوم المتعلق بسلسلة رتب ورواتب المستخدمين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية.

وبما أن المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية تخضع لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة الصادر بموجب المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢ .

وبما أنه واستناداً إلى أحكام الفقرة ب من المادة ٢٢ من النظام العام للمؤسسات العامة تُحدد ملاكات المؤسسة العامة وشروط تعيين المستخدمين فيها وسلسلة فئاتهم ورتبهم ورواتبهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الوصاية وبعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية وتعديل بالطريقة نفسها.

وبما أن القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور ... وتحويل رواتب الملاك الإداري العام ...) تضمن أحكاماً تنص على تحويل سلاسل رواتب مستخدمي المؤسسات العامة وإعطاء المتعاقدين والأجراء زيادة غلاء معيشة تضاف إلى تعويضاتهم وأجورهم بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزير المالية والوصاية .

وبما أنه عملاً بالأحكام المبينة أعلاه يقتضي أن تعتمد المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية إلى استصدار مرسوم يتضمن أحكاماً ترعى سلاسل فئات ورتب ورواتب المستخدمين وإعطاء المتعاقدين والأجراء لديها زيادة غلاء معيشة تُضاف إلى تعويضاتهم وأجورهم وفق الأسس المبينة في القانون رقم ٤٦/٢٠١٧ .

ثانياً : في ما خص المسألة المتعلقة بدوام ال ٤٢ ساعة المطبق في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية :

بما أن الفقرة الأولى من المادة الثامنة من نظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية ، تنص على ما يلي :

« ١ - علاوة على الراتب الأساسي ، يتقاضى مستخدمو المؤسسة تعويض دوام مقطوع قدره ٣٠ ٪ (ثلاثون بالمائة) من الراتب الأساسي . لا يدفع هذا التعويض إلا إذا بلغ عدد ساعات العمل ٤٢ ساعة أسبوعياً وفيما خلا الغياب الرسمي أو القانوني يحسم هذا التعويض بنسبة أيام الغياب الفعلي » .

وبما أن عقود المتعاقدين لدى المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية تتضمن أحكاماً تنص على أن يتقاضى المتعاقد تعويض دوام مقطوع قدره ٣٠ % من التعويض الشهري الأساسي في حال بلغت ساعات عمله ٤٢ ساعة اسبوعياً .

وبما أن المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية أفادت بكتابها رقم ٢٠١٧/١٨٣ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٩ أنها ستطبق دوام العمل الرسمي المحدد بـ ٣٥ ساعة اسبوعياً ، وأنها تطلب بيان الرأي في كيفية تطبيق الـ ٤٢ ساعة أسبوعياً حيث الفرق بين الدوام الرسمي الجديد ودوام الـ ٤٢ ساعة هو ٧ ساعات .

وبما أن الدوام الرسمي الذي كان مطبقاً لدى المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية قبل صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ هو ذاته الدوام الرسمي الذي كان مطبقاً على موظفي الملاك الإداري العام المحدد في حينه بـ ٣٢ ساعة أسبوعياً وأن الدوام المحدد بـ ٤٢ ساعة أسبوعياً والذي كان يعطى المستخدم والمتعاقد مقابله تعويضاً مقطوعاً هو دوام خاص واستثنائي ورد النص عليه في نظام المستخدمين والمتعاقدين .

وبما أنه وبموجب المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تم تعديل دوام العمل الرسمي من ٣٢ ساعة إلى ٣٥ ساعة أسبوعياً ، كما جرى توزيع الدوام على أيام الأسبوع وفق ما هو مبين في متن المادة المذكورة .

وبما أن المشتري في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وعند تحويل رواتب المعنيين بأحكامه قد أخذ بعين الاعتبار دوام العمل الرسمي الجديد .

وبما أن الدوام الرسمي الوارد النص عليه في المادة ٢٣ أعلاه يطبق على جميع أشخاص القانون العام ، وأن المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية أبدت رغبتها بتطبيقه.

وبما أن المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية تتبع الدوام الرسمي وتطبق جداول الرواتب الملحقه بالقانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ المعدل بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ تقيداً بقرار مجلس الخدمة المدنية المبين في قراره رقم ٢٠٠١/٩١٨.

وبما أنه وتطبيقاً لأحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي عدل سلاسل الرواتب الملحقه بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ آخذاً بعين الاعتبار دوام العمل الرسمي الجديد ، فإن الدوام الرسمي الذي يقتضي تطبيقه على العاملين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية ، وفي ضوء ما أبدته المؤسسة لهذه الجهة ، هو الدوام المحدد في المادة ٢٣ ب ٣٥ ساعة أسبوعياً وأن دوام ال ٤٢ ساعة الوارد النص عليه في الفقرة الأولى من المادة الثامنة من نظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة المذكورة، والمرتبط تحديده بتوجب تعويض مقطوع، تكون مفاعيله والحال هذه قد أُلغيت بموجب نص قانوني صريح .

V الآراء التي أبدتها مجلس الخدمة المدنية بشأن مشاريع واقتراحات قوانين:

١ - مشروع قانون معاقبة جريمة التحرش الجنسي في أماكن العمل واعتبارها مانعة من التوظيف: الرأي رقم ١٧٥ تاريخ ٢٣/١/٢٠١٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٢٣/م.ص تاريخ ١٧/١/٢٠١٧ بيان الرأي في مشروع القانون الرامي إلى معاقبة جريمة التحرش الجنسي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مشروع القانون المرفق يرمي في المادة الاولى الى إضافة فصل جديد الى قانون العمل وتحديداً الى الباب الاول منه يتضمن حظر اللجوء في اماكن العمل الى الكلام أو الكتابة أو التلميح او ممارسة الضغوط أو التهويل أو اصدار الاوامر للاستحصال على خدمات ذات طبيعة جنسية، ويحمي الاجير الذي يرفض الخضوع لأعمال التحرش من أي تمييز يتعلق باجره أو بعمله، كما يتضمن حماية الاجير الذي يقوم بالإبلاغ أو الادلاء بشهادة تتعلق بارتكاب جريمة التحرش الجنسي ، ويلقي على عاتق صاحب العمل موجب اتخاذ تدابير لمنع ومعاقبة التحرش الجنسي في اماكن العمل، على ان يتعرض كل من اقدم على هذه الجريمة الى العقوبات التأديبية بالإضافة الى الملاحقات الجزائية.

كما يرمي في المادة الثانية منه الى إضافة مادتين الى قانون العقوبات وتحديداً الى الفصل الثاني من الباب السابع من الكتاب الثاني من قانون العقوبات تتضمنان تحديد المقصود بالتحرش الجنسي وتحديد العقوبات التي تفرض على كل من الفاعل والشريك والمتدخل والمحرض.

ويرمي في المادة الثالثة الى إضافة فقرة جديدة الى المادة ٦١ من نظام الموظفين تنص على ان ملاحقة الموظف في جريمة التحرش الجنسي لا تستوجب موافقة الادارة التي ينتمي اليها.

كما يرمي في المادة الرابعة الى اعتبار جريمة التحرش الجنسي من الجرائم الشائنة.

وتبين ان رئاسة مجلس الوزراء تطلب الاطلاع وبيان الرأي في مشروع القانون موضوع البحث.

بناء عليه،

لما كانت جريمة التحرش الجنسي في اماكن العمل تعد من ابرز انتهاكات حقوق الانسان سواء أكان المتعرض لها اجيراً أو موظفاً أو مستخدماً أو متعاقداً كونها تشكل انتهاكاً لشخص الانسان وجسده وكرامته وحقه بالعمل في بيئة سليمة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وبحكم ائتمانه على شؤون العاملين في القطاع العام ورفع مستواهم المسلكي وحمايتهم اذ يشدد على اهمية اعتبار التحرش الجنسي جريمة شائنة يعاقب عليها القانون، وممانعة من التوظيف وفقاً لما هو وارد في مشروع القانون موضوع البحث، لا بد له ان يبيدي الملاحظات التالية:

اولاً: في المادة الاولى :

لما كانت احكام المادة الاولى قد صيغت بشكل تعديل لقانون العمل مما يجعلها مقتصرة على حماية الاجراء الخاضعين لهذا القانون فقط دون غيرهم من العاملين في القطاع العام، الامر الذي يجعل من مشروع القانون منتقصاً لهذه الناحية، لذلك فان هذا المجلس يرى انه قد يكون من المفيد اكثر ومن الاشمل والاعم، عدم ادراج احكام هذه المادة وكأنها فصلاً مضافاً الى قانون العمل، ويقتضي تعميم احكامه لهذه الجهة لتطال سائر العاملين في القطاع العام لا سيما وان مشروع القانون نفسه (في المادة الثانية منه المادة ٥٣٦ البند ٢-أ) قد تعرض الى " الموظف " عند تحديده للحالات التي تستوجب عقوبة السجن والغرامة.

ولما كانت احكام المادة ٤٩ من قانون العمل تتعلق "بالأجرة" الامر الذي يخرج عن موضوع المعاملة الراهنة المتعلقة بتجريم التحرش الجنسي، مما يقتضي معه الاكتفاء بإضافة فصل جديد دون ان يشكل تعديلاً للمادة ٤٩.

ولما كانت المادة ٦-٤٩ الحالية قد نصت على امكانية صرف كل من اقدم على ارتكاب التحرش الجنسي من الخدمة ، دون ان تحيط الاجير بالضمانات اللازمة المتعلقة بأحكام الصرف من الخدمة، الامر الذي مقتضاه اعادة صياغتها لهذه الجهة وكذلك استبدال عبارة " الملاحقات الجزائية " الواردة في هذه المادة بعبارة " الملاحقات والعقوبات الجزائية " .

ولما كان ما ورد في آخر المادة الاولى من المشروع المادة ٧-٤٩ الحالية من وجوب اثبات الاجير في حال نشوء نزاع قضائي لتعرضه للتحرش ووجوب قيام من نسب اليه فعل التحرش بأن يثبت ان افعاله لا تشكل تحرشاً جنسياً وبأن القرارات التي قد يكون اتخذها لا علاقة لها بما نسب اليه يستدعي الملاحظتين التاليتين:

١- ان ذكر كلمة " الاجير " في نص المادة دون غيره قد يؤدي الى إعفاء سائر العاملين في القطاع العام من عبء الاثبات الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

٢- ان ما ورد من موجب الاثبات حال نشوء نزاع قضائي هو لزوم ما لا يلزم اذ ان قواعد الاثبات امام القضاء محددة بنصوص قانونية صريحة وردت في قانون اصول المحاكمات المدنية وفي قانون اصول المحاكمات الجزائية إضافة الى الصلاحيات المقررة قانوناً للقاضي الناظر في النزاع في سلوك طرق الاثبات على ضوء معطيات كل قضية على حدة.

الامر الذي يستدعي حذف ما ورد في المشروع لهذه الجهة المادة ٧-٤٩ .

ثانياً: في المادة الثانية :

لما كان يتبين ان المادة ٥٣٥ المقترحة قد اعتبرت في الفقرة الاولى منها ان التحرش الجنسي هو القيام بشكل متكرر بالكلام أو التلميح أو الايحاء أو الكتابة وبأية وسيلة من وسائل الاتصال أو استخدام تعابير تحمل دلالات جنسية وتنال من شرف وكرامة الضحية أو تنشئ تجاهها اوضاعاً عدائية أو مهينة، في حين ان الفقرة الثانية قد حصرت التحرش الجنسي الحاصل بشكل غير متكرر بممارسة انواع الضغوط ومنها التهديد بهدف اقامة علاقة جنسية سواء مع الفاعل أو مع الغير.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى حذف عبارة " بشكل متكرر" الواردة في الفقرة الاولى وحذف عبارة " وان بشكل غير متكرر" الواردة في الفقرة الثانية، لان الفعل قد يقتصر في مفعوله واهميته وتوافر العناصر الجرمية لمجرد ارتكابه لمرة واحدة على ان تشدد العقوبة في حال التكرار، وكذلك الاستعاضة عن عبارة " باستخدام تعابير" بعبارة "أو استخدام تعابير" الواردة في الفقرة الاولى المشار اليها.

ثالثاً: في المادة الثالثة :

لما كانت المادة الثالثة من مشروع القانون موضوع البحث تنص على انه خلافاً لأحكام الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٦١ من نظام الموظفين ان ملاحقة الموظف في جريمة التحرش الجنسي لا تستوجب موافقة الادارة التي ينتمي اليها.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وفي الكتابين الصادرين عنه برقم ٤٢١١ تاريخ ١٦/١/٢٠١٣ وبرقم ١٥ تاريخ ٢٥/٦/٢٠١٥ رأى ان المشترع بوضعه قاعدة عامة تقضي بعدم ملاحقة الموظف وعدم تحريك دعوى الحق العام بواسطة الادعاء الشخصي المباشر الا بعد الحصول على ترخيص من الادارة اذا كان الجرم ناشئاً عن الوظيفة ، انما اتى بدافع الحرص على احاطة الموظف بالضمانات اللازمة لحسن قيامه بعمله، وان هذا المجلس لا يجد ما يبرر رفع شرط الحصول على الاذن المسبق قبل ملاحقة الموظف المتهم ، وانتزاع الحماية التي يؤمنها له هذا الاذن من الملاحقات التي قد تتسم بطابع الكيدية.

رابعاً : ان مشروع القانون يفتقد الى احكام ترعى كاشفي التحرش من غير الضحية التي قد تعتمد الى التكتم عن الافصاح والتبليغ بما تعرضت له من افعال تشكل الجرم موضوع التحرش لتفادي التعرض الى السمعة أو الدخول في نزاعات قضائية أو بدافع من الخوف من الرئيس التسلسلي اذا كان التحرش صادراً عنه.

خامساً : ان مشروع القانون، ونظراً لأهمية الاحكام التي يتضمنها ، يستوجب، وبعد اصداره ونشره وفقاً للأصول القانونية المتعلقة بنشر القوانين (الجريدة الرسمية) ، ضرورة الاعلان عنه في وسائل الاعلام لا سيما الرسمية منها نظراً لما يرافق ارتكاب الجريمة موضوع المشروع من سكوت الضحية عن البوح بما تعرضت له من مظاهر أو افعال التحرش لعلمها بأن الابلاغ عنها قد لا يؤدي الى نتيجة أو الى تعريض سمعتها للتداول

والإساءة في محيط العمل والمجتمع ، مما يجعل الاعلان عن القانون وما يتضمنه من حماية للضحية وتجرىم للتحرش يشكل دافعاً مشجعاً للضحية على الإبلاغ.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، وفي ضوء ما تقدم، يرى السير بمشروع القانون موضوع البحث على ان يصار الى اجراء ما يلي:

١- في المادة الاولى:

- اعادة صياغتها بحيث تعمم احكامها على سائر العاملين في القطاع العام، مع مراعاة الاحكام التي تنطبق على الموظفين كما هي واردة في نظام الموظفين وعلى ان تكون الصياغة المتعلقة بتعديل قانون العمل مقتصرة على إضافة فصل جديد دون ان تتضمن تعديلاً للمادة ٤٩ منه للسبب المبين آنفاً.
- إضافة عبارة " وكل ما له علاقة بالعمل " الى السطر الاول من المادة ١-٤٩ بعد عبارة " في اماكن العمل".
- اعادة صياغة الفقرة المتعلقة بالمادة ٣-٤٩ لتصبح على الشكل التالي: " لا يجوز صرف الاجير من الخدمة أو فرض عقوبات تأديبية عليه أو تعريضه لأي تمييز لإقدامه اما على الإبلاغ عن ارتكاب تحرش جنسي في اماكن العمل أو في اية وسيلة تابعة لها أو على الادلاء بشهادة بشأنه".
- تضمين المادة ٦-٤٩ احكاماً تتعلق باحترام الضمانات المعطاة للأجير عند تطبيق الاحكام المتعلقة بالصرف من الخدمة.
- استبدال عبارة " الملاحقات الجزائية الواردة في المادة ٦-٤٩ بعبارة " الملاحقات والعقوبات الجزائية".
- حذف ما ورد في المادة ٧-٤٩ لجهة عبء الاثبات على الاجير للسبب المبين آنفاً.
- على ان يؤخذ بعين الاعتبار ما ابداه هذا المجلس لجهة إضافة فصل جديد الى قانون العمل دون ان يتضمن مشروع القانون موضوع البحث تعديلاً للمادة ٤٩ وفق ما تقدم بيانه اعلاه.

٢- في المادة الثانية :

- جعل احكام هذه المادة الاولى في ترتيب المواد باعتبار انها تتعلق بتعريف الجرم موضوع البحث.
- حذف عبارة " بشكل متكرر" الواردة في الفقرة الاولى من المادة ٥٣٥ والاستعاضة عن عبارة " باستخدام تعابير" بعبارة " أو استخدام تعابير" وكذلك حذف عبارة " وان بشكل غير متكرر " من الفقرة الثانية، للسبب المبين آنفاً.

- حذف عبارة " يعاقب كلاً" الواردة في السطر الاول من المادة ٥٣٦ والاستعاضة عنها بعبارة " يعاقب كل".
- إضافة بند الى المادة ٥٣٦ ينص على تشديد العقوبة في حال التكرار.

٣- في المادة الثالثة:

- حذف هذه المادة للسبب المبين اعلاه، والاستعاضة عنها بأحكام تتعلق بالتحرش الجنسي في اماكن العمل في القطاع العام بما يماثل المادة الاولى من مشروع القانون لا سيما منها امكانية انزال عقوبات مسلكية بحق مرتكب هذا الجرم وعدم الاكتفاء بالملاحقات والعقوبات الجزائية وذلك اسوة بالأجير في القطاع الخاص وبعض فئات العاملين الخاضعين لقانون العمل في القطاع العام، على نحو تضاف اليه مادة مفادها ان تطبق على الموظف الاحكام المتعلقة بالأجير والواردة في المادة الاولى الحالية مع مراعاة احكام نظام الموظفين لهذه الجهة.

٤- تضمين المشروع احكاماً تفيد بحماية كاشفي المتحرش.

- ٥- ان يعقب صدور القانون حملة اعلامية عبر الاجهزة الرسمية (الوكالة الوطنية للإعلام) للإعلان عنه والتشجيع على تطبيق احكامه.

٢ - مشروع قانون عربي استرشادي بشأن مساعدة ضحايا الأعمال الإرهابية وإنشاء مؤسسة دائمة

لحماية الضحايا وتخصيص نسبة من الوظائف لهم: الرأي رقم ٥٩١ تاريخ ٢٩/٦/٢٠١٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٩٢/ص تاريخ ٢٤/٢/٢٠١٧ بيان الرأي في مشروع القانون العربي الاسترشادي المتعلق بمساعدة ضحايا الأعمال الإرهابية المقدم من الأمانة العامة لمجلس وزراء العدل العربي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

إن مجلس الخدمة المدنية، وفي إطار الصلاحيات المناطة به، وبعد اطلاعه على كامل الملف، يرى إبداء

ما يلي:

بما أن مجلس الخدمة المدنية إذ يؤكد على أهمية العمل على مساعدة ضحايا الأعمال الإرهابية لا سيما في الظروف التي تمر بها البلاد المعنية بمشروع القانون العربي الاسترشادي يرى، إضافة الى الملاحظات التي أبدتها المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي بكتابها المرفق والمؤرخ في ٢٠١٧/١/١٣ والتي يرى الأخذ بها، إبداء ما يلي:

أولاً: في المادة الثالثة

- إعادة صياغة البند الخامس منها على الشكل التالي: "المخطوف: هو كل شخص حرّم من حريته الشخصية واحتُجز عنوةً بقصد اخفائه بصورةٍ غير مشروعة".

- إضافة عبارة "أياً كانت جنسيتهم وأينما ارتكب الفعل الإرهابي" الى آخر البند السادس منها.

- إعادة صياغة البند الثامن على الشكل التالي: "الممتلكات: هي الموجودات والأموال أياً كان نوعها سواء كانت مادية أو غير مادية، منقولة أو غير منقولة، ملموسة أو غير ملموسة والمستندات والصكوك القانونية التي تثبت ملكية هذه الموجودات أو وجود مصلحة فيها".

ثانياً: في المادتين الخامسة والسادسة

نص مشروع القانون المرفق على انشاء صندوق لمساعدة ضحايا الاعمال الارهابية تكون له الشخصية المعنوية المستقلة على أن يمول من التبرعات والمنح والهبات من الجهات الحكومية وغير الحكومية علماً أن الهيئة العليا للإغاثة في لبنان، واستناداً الى أحكام المادة الثامنة من قرار إنشائها رقم ١/٣٥ تاريخ ١٩٧٦/١٢/١٧ (تأليف هيئة عليا للإغاثة وتحديد مهامها) تعتبر الجهة الوحيدة المعتمدة لأعمال الاغاثة في لبنان. والتي تتولى قبول الهبات لإغاثة المتضررين الأمر الذي سوف يشكل تضارباً في المهام والصلاحيات لهذه الناحية، حيث تتولى هذه الهيئة وفق ما هو مبين في المادة الثانية من القرار رقم ١/٣٥ المذكور، المهام التالية:

- قبول الهبات على اختلاف أنواعها المقدمة الى الدولة اللبنانية من الدول والهيئات والمنظمات الدولية والاقليمية والجهات المحلية والاشخاص المعنويين والطبيعيين لإغاثة المتضررين.

- وضع الانظمة اللازمة لاستلام وتوزيع الهبات المذكورة اعلاه.

- الأعمال الإدارية والمالية.

- الأعمال الإحصائية-اللوجستية- كاستلام الهبات وتأمين نقلها ووضعها في المستودعات (والمقصود الهبات العينية).

- توزيع الهبات.

- الاحصاءات والمعلومات.
- تأمين الأموال اللازمة لتأمين العمل.
- إقرار نظام مالي لأعمال الهيئة.
- الاستعانة بمن تشاء من موظفي الادارات العامة والمؤسسات العامة لهذه الغاية.
- إدارة شؤون الكوارث على مختلف أنواعها.
- جميع الامور التي لها طابع الاغاثة.
- جميع القضايا المحالة عليها من قبل مجلس الوزراء، مهما كانت مواضيعها.

كما نص مشروع القانون على انشاء مؤسسة دائمة لحماية ضحايا الاعمال الارهابية وهي مؤسسة لها موازنة مستقلة تختص بوضع استراتيجية وطنية شاملة لحماية الضحايا وتقديم الخدمات لهم وهذه المهمة تتقاطع مع مهام وزارة الشؤون الاجتماعية المنصوص عليها في المادة ٢ من القانون رقم ٢١٢ تاريخ ١٩٩٣/٤/٢ وتعديلاته (إحداث وزارة الشؤون الاجتماعية) حيث نصت على أن تتولى وزارة الشؤون الاجتماعية:

- وضع خطة إنماء اجتماعي للبلاد ومراقبة تطبيقها.
- تنفيذ المشاريع الاجتماعية التي تتولاها الدولة بمفردها.
- تقديم المساعدات للمشاريع الاجتماعية القائمة والمساهمة في تحقيق مشاريع اجتماعية جديدة، وذلك وفقاً للمبادئ والانظمة التي تضعها الوزارة.
- رعاية شؤون المعوقين، والاهتمام بشؤون المؤسسات المعنية بالمعوقين.
- معالجة النتائج الاجتماعية للحرب بما فيها الرعاية الاجتماعية لذوي الضحايا والجرحى والمعوقين.
- رعاية شؤون الايتام والاهتمام بشؤون دور الايتام.
- الاهتمام بشؤون الاسرة.
- الاهتمام بشؤون الاحداث المنحرفين والمساجين وبالنشاطات الحرفية خاصة الريفية منها والعمل على تنميتها.
- رصد التحركات السكانية واسبابها وتنظيم جهود الدولة والتنسيق مع القطاع الاهلي في هذا المضمار.

- الاهتمام بالحالات الطارئة التي تستوجب الاسعاف الاجتماعي والاغاثة.
 - وضع برامج التأهيل والتدريب الاجتماعي والاشراف على تنفيذها.
 - اقتراح منح المؤسسات الاجتماعية والجمعيات الخيرية صفة المنفعة العامة والسهر على التزامها بها .
 - المشاركة في تنظيم حملات مكافحة الادمان على جميع المستويات.
 - تقديم الرعاية الاجتماعية لأسر شهداء الاعتداءات الاسرائيلية والمعتقلين في سجون العدو.
 - وتراقب الوزارة المؤسسات الاجتماعية التي تقوم بخدمات اجتماعية ولا تتوخى الربح....".
- الأمر الذي مفاده أن مشروع القانون المقترح قد انشأ مؤسستين عامتين جديدتين للقيام بمهام تعود الى هيئة قائمة أو وزارة معينة وهي مدرجة ضمن مهامها.

ثالثاً: في آليات تقدير التعويض

أناط مشروع القانون مهمة تقدير التعويضات لضحايا الأعمال الإرهابية بثلاث لجان: مركزية، فرعية، ولجنة في كل وزارة أو جهة غير مرتبطة بوزارة.

بما أنه من الراهن، إن مهمة تحديد التعويضات في لبنان تعود للهيئة العليا للإغاثة، فإننا نرى انسجاماً مع النصوص القائمة ومنعاً من قيام تضارب في الصلاحيات واقتصاداً في النفقات التي قد تترتب على انشاء هيكلية جديدة وعناصر بشرية تقوم بمهامها، أن تتولى الهيئة العليا للإغاثة استلام طلبات المساعدة وبالتالي تقدير التعويضات المناسبة على أن تستعين لهذه الغاية، وفي ما خص الموظفين، بلجنة الاعتلال المنصوص عنها في المادة ٢٢ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة، وذلك بعد توسيع صلاحياتها بحيث تشمل إضافةً الى الاضرار اللاحقة بالموظف بسبب الاعمال الناجمة عن الوظيفة، الاضرار الناجمة عن الاعمال الارهابية، والاستعانة، في ما خص غير الموظفين، باللجنة الطبية الرسمية التابعة لوزارة الصحة العامة في كل محافظة.

أما فيما يتعلق بطرق المراجعة، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى توسيع صلاحيات لجنة الاعتراضات في وزارة المالية بحيث تصبح المرجع البدائي الصالح للنظر بطلبات الاعتراض المقدمة من المتضرر أو من ذويه على قرارات الهيئة العليا للإغاثة وذلك ضمن المهل المحددة قانوناً، على أن يبقى لكل ذي مصلحة الطعن بقرارات

لجنة الاعتراضات في وزارة المالية أمام مجلس شورى الدولة كمرجع استثنائي على ان تُطبق عليه الاصول الموجزة والمستعجلة عبر نصوص قانونية تصدر بهذا الشأن وذلك مراعاة لوضع الضحايا موضوع هذا المشروع.

رابعاً: في حقوق الضحايا

إن مشروع القانون المرفق جاء شاملاً بحيث نص في مواده (١٨-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣٣-٣٤) على مساعدة ضحايا الارهاب واعطائهم معاشات تقاعدية سواء أكانوا من بين الموظفين في القطاع العام أو من غير الموظفين، وهنا لا بد لهذا المجلس وفي ما خص صلاحياته المتعلقة بشؤون الموظفين الذاتية من الاشارة الى ما يلي:

- ان نظام التقاعد والصرف من الخدمة الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٥٩/٦/٢٩ وتعديلاته هو نص خاص بالموظفين في القطاع العام.
- ان نظام التقاعد والصرف من الخدمة المذكور قد نص في المواد من ١٦ حتى ٢٢ على شروط وكيفية اعطاء معاش الاعتلال وحصرتها بقيام الموظف بوظيفته حين تعرضه لأي حادث.
- وبالتالي فان الاحكام المقترحة تشكل أحكاماً جديدة إضافية على نظام التقاعد والصرف من الخدمة لجهة الموظفين المشمولين بأحكامه.

أما فيما خص استحداث وسام الشهادة المنصوص عنه في المادة (٣١) على النحو التالي: "يُستحدث وسام يسمى وسام الشهادة يمنح لذوي الشهيد والامتيازات المنصوص عليها في قانون الاوسمة ويحدد شكله وقياساته وكيفية منحه بموجب تعليمات تصدرها الجهة المختصة في كل دولة". فإننا نرى أن مسألة استحداث الأوسمة بما لها من قيمة معنوية لا تقل عن التعويض المالي، تُشعر المعني بمنحه هذه الأوسمة بوقوف الجهات الرسمية الى جانبه وبتقدير حاله.

خامساً: في الوظائف العامة المخصصة لضحايا الارهاب في المادة الثانية والثلاثين التي نصت على تخصيص نسبة لا تقل عن ١٠% من الوظائف الشاغرة للمشمولين بأحكام هذا القانون.

إن تخصيص النسبة المذكورة تستدعي تحديداً لآلية تطبيقها لا سيما على صعيد المباراة الواجب اجتيازها لملء هذه الوظائف نظراً لما يمكن ان تحدثه هذا المادة بحالتها الراهنة من اشكاليات وصعوبة في التطبيق على غرار ما هو حاصل بالنسبة للمادة ٧٣ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ (قانون تفعيل حقوق المعوقين) التي تنص على تخصيص نسبة ٣% من الوظائف الشاغرة المخصصة للأشخاص المعوقين في لبنان.

سادساً: فيما يتعلق بتخصيص نسبة من المقاعد الدراسية مستثناة من الشروط والتعليمات المحددة للقبول في الدراسات الأولية والعليا بما لا يقل عن مقعد واحد في كل اختصاص ويكون التنافس على المقاعد فيما بينهم (المادة ٣٣):

إن مجلس الخدمة المدنية لا يرى مانعاً من الأخذ بهذا التخصيص على أن تتوافر بالأشخاص المعنيين كافة الشروط المطلوبة للقبول والتسجيل في هذه المقاعد أسوة بسائر المرشحين وذلك لتحقيق مبدأ المساواة امام القانون.

وبما أنه يقتضي إضافة الى التصحيحات التي اقترحتها المديرية العامة للأمن الداخلي بكتابها المؤرخ في ١٣/١/٢٠١٧، إجراء التصحيحات في المواد التالية:

المادة الثانية عشرة: استبدال عبارة "من الصنف الأول" الواردة في البند الأول الى جانب كلمة "قاضي" بعبارة تتوافق مع درجة القاضي نظراً لانتفاء الأصناف في القضاء.

المادة الخامسة عشرة : إعادة صياغتها على النحو التالي: "للضحية المتضررة من الأعمال الإرهابية أو لوزارة المالية أو لأي جهة مختصة تحدد لذلك، حق الاعتراض على قرارات وتوصيات اللجان المشكلة بموجب البندين ثانياً وثالثاً من المادة (١٢) من هذا القانون لدى اللجنة المركزية المنصوص عليها في البند أولاً من المادة المذكورة خلال ٣٠ يوماً اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ التبليغ".

في المادة الرابعة عشرة : تصحيح الخطأ المطبعي الحاصل في كتابة "المستندات" الواردة في البند الأول.

في المادة السادسة عشرة : الاستعاضة عن عبارة "للضحية او وزارة المالية (او اي جهة مختصة تحدد لذلك) من قرارات اللجنة المركزية" الواردة في مطلع هذه المادة بعبارة "للضحية أو لذويها أو لوزارة المالية أو لأي جهة مختصة تحدد لذلك حق الطعن بقرارات اللجنة المركزية".

في المادة الثامنة عشرة: إعادة صياغة البند الأول منها على النحو التالي: "يوزع الراتب الشهري العائد للموظف الشهيد على مستحقه وفق أحكام قانون التقاعد المطبق في كل دولة". وحذف البندين ثانياً وثالثاً.

في المادة الواحدة والعشرين : إعادة صياغة البند الاول على النحو التالي: "ولاً: خلافاً لأحكام قوانين التقاعد الخاصة بالأجهزة الأمنية الداخلية والعسكرية النافذة في كل دولة يمنح ذوو الشهيد المنتسب لهذه الاجهزة حق

الاختيار بين تقاضي حقوقه التقاعدية المنصوص عليها في البند ثانياً من المادة ١٩ من هذا القانون وبين المعاش التقاعدي والحقوق التقاعدية المنصوص عليها في قوانين الخدمة وحقوق التقاعد الخاصة لهذه الاجهزة".

في المادة الثالثة والعشرين : إضافة كلمة "أولاً" بعد عبارة "البند" الواردة في البند الثالث والاستعاضة عن عبارة "للمصاب بعد وفاته" الواردة في السطر الثاني منه بعبارة "من المصاب بعد وفاته".

في المادة الثامنة والعشرين : الاستعاضة عن عبارة "يُغنى ذوي الشهيد" الواردة في مطلع البند الثاني بعبارة "يُغنى ذوو الشهيد".

في المادة الثالثة والثلاثين : الاستعاضة عن عبارة "يُغنى الضحية" الواردة في مطلع البند الثالث بعبارة "يُغنى الضحايا".

في المادة الخامسة والثلاثين : إعادة صياغة هذه المادة على الشكل التالي: "يتعرض مقدم الطلب أو المستفيد من ذوي الشهيد أو المفقود أو المخطوف أو المصاب أو المتضرر الحاصلين على استحقاقات مالية خلافاً للقانون، للعقوبات المنصوص عليها في القوانين الجزائية النافذة في كل دولة وبحسب التكييف القانوني للواقعة أو الجريمة المنسوبة اليه".

في المادة الثامنة والثلاثين : إعادة صياغة البند الثاني منها على النحو التالي: "يسري هذا القانون على ضحايا الأعمال الإرهابية السابقة لتاريخ نفاذه"، مع ضرورة أن يتضمن مشروع القانون تحديداً للفترة الزمنية التي يشملها المفعول الرجعي يعود أمر تقديرها للسلطة المختصة باعتبار أن مفهوم الاعمال الارهابية وفق مشروع القانون المقترح المواد ١ و ٢ و ٣ قد يترد الى عشرات سنين سابقة ينطبق عليها هذا المفهوم، الامر الذي يترك مجالاً للإشكاليات في التطبيق يقتضي تفاديها بتحديد مدى هذا المفعول الرجعي في الزمن.

٣ - مشروع قانون يتعلق بمنح إجازة أبوة: الرأي رقم ٢٠٣٢ تاريخ ٢٩/٨/٢٠١٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٣٧٩/م.ص تاريخ ٢٩/٧/٢٠١٧ بيان الرأي في مشروع القانون المتعلق بمنح إجازة أبوة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مشروع القانون موضوع البحث المرفق بكتاب وزير الدولة لشؤون المرأة رقم ٧٤ /و د ش م تاريخ ١٩/٧/٢٠١٧ يرمي في المادة الاولى منه الى إضافة فقرة تكون الرابعة الى المادة ٣٨ من نظام الموظفين

بالنص التالي: "يحق للموظف بالإضافة الى إجازته السنوية، إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام متواصلة وبأجر كامل اذا رزق مولوداً".

كما يرمي في المادة الثانية منه الى إضافة مادة تكون (١-٣٨- الجديدة) الى قانون العمل بالنص التالي: "يحق للأجير بالإضافة الى إجازته السنوية، إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام متواصلة وبأجر كامل اذا رزق مولوداً".
بناءً عليه،

لما كان قد ورد في الاسباب الموجبة لمشروع القانون موضوع البحث ان التشريعات الحديثة قد لحظت، بناء على دراسات علمية، أحكاماً ترمي الى منح الأب إجازة أبوة تتيح له التواجد بالقرب من زوجته التي وضعت مولوداً والاعتناء بها مما يشكل دعماً لها، وذلك انطلاقاً من مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات، بحيث يشارك الزوج زوجته المسؤوليات الناتجة عن الولادة، وان التشريع اللبناني لا يلحظ أحكاماً مماثلة تتيح للاب الاستفادة من إجازة اذا رزق مولوداً ولذلك فقد جرى إعداد مشروع القانون المرفق الذي يرمي الى إضافة أحكام على كل من نظام الموظفين وقانون العمل لجهة منح إجازة أبوة لمدة ثلاثة ايام متواصلة وبأجر كامل اذا رزق الأجير أو الموظف مولوداً.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى ان مشروع القانون موضوع البحث في حال اقراره سيكون له انعكاسات ايجابية على الاسرة.

ولما كان مشروع القانون المقترح يشمل - حال نفاذه - الموظفين الذين يخضعون لنظام الموظفين والاجراء الذين يخضعون لقانون العمل، دون ان يطال فئة الاجراء في القطاع العام الذين يخضعون للنظام العام للأجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤، الامر الذي يستدعي العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى تعديل المرسوم رقم ٥٨٨٣/١٩٩٤ وذلك بعد نفاذ مشروع القانون موضوع البحث.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وسنداً لما تقدم، لا يرى مانعاً من السير بمشروع القانون على ان يصار الى اجراء ما يلي:

في المادة الاولى:

- حذف النص المقترح والاستعاضة عنه بالنص التالي: "يعدل عنوان المادة ٣٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) ليصبح "اجازات الأمومة والأبوة".
- تضاف فقرة تكون الرابعة بالنص التالي: "يحق للموظف، بالإضافة الى إجازته السنوية، إجازة أبوة لمدة ثلاثة ايام متواصلة وبراتب كامل ، تعطى بناء على طلبه عندما تكون زوجته على وشك الوضع وضمن فترة شهرين على الاكثر من تاريخ الوضع".

في المادة الثانية: حذف النص المقترح والاستعاضة عنه بالنص التالي:

- تضاف فقرة تكون الاخيرة الى نص المادة ٣٩ من قانون العمل الصادر في ١٩٤٦/٩/٢٣ بالنص التالي: "يحق للأجير بالإضافة الى اجازته السنوية، اجازة ابوة لمدة ثلاثة ايام متواصلة وبأجر كامل، تعطى بناء على طلبه عندما تكون زوجته على وشك الوضع وضمن فترة شهرين على الاكثر من تاريخ الوضع".
- اعادة ترقيم المادة الاخيرة لتصبح المادة الثالثة.

٤ - اقتراح قانون لتسوية أوضاع طلاب باسروا دراستهم الجامعية قبل حيازة شهادة الثانوية العامة: الرأي رقم ٢٠٤٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٥ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتايبها رقم ٢٤١٧/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٧/٣١ ورقم ٢٩٦٩/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٩ بيان الرأي في اقتراح القانون الرامي إلى تسوية اوضاع الطلاب اللبنانيين الذين باسروا دراستهم الجامعية قبل حيازتهم شهادة الثانوية العامة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي :

تبين ان المادة الوحيدة من اقتراح القانون موضوع البحث تنص على ما يلي : " بصورة استثنائية، ولمرة واحدة فقط، تسوى أوضاع الطلاب اللبنانيين الذين نالوا شهادة الثانوية العامة اللبنانية (البكالوريا) أو ما يعادلها بعد ان كانوا قد باسروا دراسة جامعية خارج لبنان بالاستناد إلى افادات مدرسية باعتبار هذه الشهادة بمثابة المحرزة قبل الشروع بدراستهم الجامعية ".

وتبين من الاسباب الموجبة لاقتراح القانون المذكور ان عدداً من الطلاب ممن تابعوا دراستهم الجامعية خارج لبنان قد شرعوا بها دون أن يكونوا قد نالوا الثانوية العامة اللبنانية (البكالوريا) أو ما يعادلها، عمدوا إلى استدراك عدم حيازتهم لها بترشيحهم لامتحاناتها أو لامتحانات أخرى تعادلها، ونالوها بالتالي بعد أن كانوا قد انجزوا دراسة سنوات عدة في الاختصاص الجامعي، أو حتى بعد أن استكملوا دراسة أرصدة هذا الاختصاص كافة، وتعذر الاعتراف بشهادتهم الجامعية وان كانت ممنوحة لهم من مؤسسات تعليم عالٍ رسمية أو خاصة معترف بها، ونتج عن هذا التعذر استحالة مزاولتهم للمهن أو للترشح للوظائف التي تستدعي جميعها حيازة الشهادة الجامعية المطلوبة كشرط من شروط مزاوله المهنة أو التعيين، انبأؤها على شهادة الثانوية العامة اللبنانية أو ما يعادلها.

وانه يقتضي الاعتداد بحيازة من سبقت الاشارة اليهم للشهادة موضوع البحث في التاريخ اللاحق لبدء دراستهم الجامعية ، أو حتى لإنهائهم لها، وبالتالي تسوية اوضاع هؤلاء.

وتبين ان وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٨٥٤٢ (دون تاريخ) المسجل لدى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠/٩/٢٠١٧، قد أفادت ان نطاق ما يرمي اليه اقتراح القانون موضوع البحث محصور بمن باشروا دراسة جامعية خارج لبنان، وأنه يقتضي ان تشمل تسوية الاوضاع الملحوظة فيه الطلاب الذين تخرجوا ايضاً من جامعات عاملة داخل لبنان، وقد اقترحت الوزارة اعتماد صيغة معينة لاقتراح القانون بما يتوافق مع ما ابدته آنفاً.

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل اعتبرت باستشارتها المؤرخة في ٢٩/٨/٢٠١٧ أن مشروع القانون الحاضر (والصحيح اقتراح القانون) يرمي إلى إصدار قانون استثنائي، وان القوانين الاستثنائية بشكل عام تخالف مبادئ الاستقرار القانوني، الا أنه في الحالة الراهنة، ونظراً للظروف التي رافقت انتهاء العام الدراسي في بعض السنوات من اضطرابات وخلافه، رأت الهيئة السير باقتراح القانون المرفق حفاظاً على مصلحة الطلاب المعنيين به.

بناء عليه،

لما كان سبق ان صدر القانون رقم ١٩ تاريخ ٢٤/١١/٢٠١٥ الذي وضع احكام استثنائية تتعلق بالتلامذة الذين ترشحوا في العام ٢٠١٤ للامتحانات الرسمية لمختلف الشهادات التي تصدرها وزارة التربية والتعليم العالي.... باستثناء شهادتي الاجازة الفنية والاجازة التعليمية الفنية، حيث نص على السماح لحملة وثائق القيد في الامتحانات الرسمية في العام ٢٠١٤ لشهادة الثانوية العامة.... بالانتساب إلى مختلف مؤسسات التعليم العالي في لبنان والخارج مع حفظ الحق لهذه المؤسسات بأن تخضع الراغبين في متابعة تحصيلهم العلمي لديها لامتحان كفاءة يعود لها تحديد شروطه، وتنظيم ما يؤمن إجراءه ، مع الاحتفاظ بنظام المباريات حيث ما هو معمول به.

كما استثنى القانون المذكور أعلاه في مادته الثالثة حملة وثائق القيد في امتحانات شهادة الثانوية العامة من شرط حيازة هذه الشهادة من اجل الحصول على اذن ممارسة المهن التي تفرض انظمتها هذا الشرط.

ولما كان المعنيون باقتراح القانون موضوع البحث وهم الذين قد شرعوا بدراستهم الجامعية دون أن يكونوا قد نالوا شهادة الثانوية العامة (البكالوريا اللبنانية) أو ما يعادلها، لا يشملهم القانون رقم ٢٠١٥/١٩، باعتبار ان هذا القانون يعالج أوضاع الطلاب حملة وثائق القيد في الامتحانات الرسمية في العام ٢٠١٤ فقط ، بالإضافة إلى أنه قد نص صراحة في المادة الثالثة منه على أن " لا يطبق على حملة وثائق القيد في امتحانات الشهادات المذكورة في المادة الاولى من هذا القانون (ومن بينها شهادة الثانوية العامة) شرط حيازة هذه الشهادات من اجل الحصول على اذن ممارسة المهن التي تفرض انظمتها هذا الشرط.....".

ولما كانت الامتحانات الرسمية لشهادة الثانوية العامة التي جرت قبل وبعد العام ٢٠١٤ قد جرت وفقاً للأصول وقد أعطيت بنتيجتها الشهادة للناجحين ، وبالتالي لم يتبين حصول أي وضع استثنائي بخصوص الامتحانات الرسمية للشهادة الثانوية العامة يستدعي اتخاذ إجراءات قانونية استثنائية، الا في ما عدا الظرف الطارئ الذي حصل في العام ٢٠١٤ والذي استوجب لتسويته صدور القانون رقم ٢٠١٥/١٩ المذكور أعلاه.

ولما كان الطلاب المعنيون باقتراح القانون موضوع البحث الذين باشروا دراسة جامعية خارج لبنان بالاستناد إلى افادات مدرسية ، هم في احد الوضعين التاليين:

- إما انهم لم يتقدموا لامتحانات الرسمية في لبنان لنيل شهادة الثانوية العامة .
- وإما انهم تقدموا لهذه الامتحانات ورسبوا فيها.

ولما كان أي من هذين الوضعين يثير مسألة تسجيلهم والاستمرار في دراساتهم في الجامعات، سواء في داخل لبنان أو في خارجه دون الاستناد إلى شهادة ثانوية عامة معطاة لهم في لبنان وفقاً للأصول.

ولما كان حصول الطلاب المعنيين على شهادة الثانوية العامة بعد ان كانوا انجزوا دراسة لسنوات عدة في الاختصاص الجامعي في الخارج (أو في الداخل) أو حتى بعد ان استكملوا دراسة أرصدة هذا الاختصاص كافة، يشكل مخالفة للأحكام القانونية والتنظيمية التي ترعى التسجيل في الجامعات باعتبار انه لم يتم في حينه اي ظرف استثنائي يحول دون تمكين هؤلاء الطلاب من نيل شهادة الثانوية العامة المقررة بهذا الشأن وفقاً للأصول.

ولما كان اقتراح القانون موضوع البحث يهدف إلى تسوية اوضاع طلاب ، تبين انهم امتنعوا وبارادتهم عن التقدم إلى الامتحانات الرسمية لنيل شهادة الثانوية العامة أو رسبوا فيها، وليس معالجة اوضاع طلاب حال ظرف استثنائي دون حصولهم على هذه الشهادة .

ولما كان المجلس، وسنداً لما تقدم بيانه أعلاه، وانطلاقاً من حرصه على تطبيق الاحكام القانونية النافذة، وللحؤول دون قيام اوضاع مخالفة لهذه الاحكام تتم تسويتها بنصوص تشريعية تخفف من القوة الالزامية للأصول والاجراءات الواجب مراعاتها، وعملاً بمبدأ المساواة بين جميع الطلاب الذين يخضعون لنظام قانوني واحد، يرى عدم الموافقة على السير باقتراح القانون موضوع البحث.

ثانياً : مصلحة المباريات والملفات الشخصية :

تتألف مصلحة المباريات والملفات الشخصية من دائرة المباريات ودائرة الملفات الشخصية.

I- دائرة المباريات :

١- المهام :

- وضع المبادئ الأساسية التي تركز عليها المباريات والامتحانات .
- وضع أنظمة المباريات والامتحانات وموادها بالاتفاق مع الإدارات المختصة .
- تنظيم المباريات والامتحانات وإجرائها .
- اقتراح تعيين اللجان الفاحصة ولجان المراقبة ومشاريع القرارات المتعلقة بها .
- التثبت من توفر شروط التوظيف العامة لدى المرشحين .
- إعداد لوائح المرشحين المقبولين ولوائح المرفوضين منهم .
- السهر على حسن سير المباريات و انضباطها .
- وضع الجداول الإحصائية لكل مباراة .
- إجراء المباريات للمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية .
- العمل - بالتعاون مع المعهد الوطني للإدارة ومع الإدارات المختصة - على توحيد أسس إجراء المباريات .

٢- المبادئ وآلية الإجراء :

من الشروط الأساسية التي فرضها القانون لدخول الوظيفة العامة ، النجاح في مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية لمختلف الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات... ، فيقوم المجلس باتخاذ ما يلزم من إجراءات بالاستناد إلى نص المادة ٨ من نظام الموظفين والمادة ٥٤ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٣/٤/٢٠٠٤ ووفقاً لمبدأي الجدارة وتكافؤ الفرص، وفي هذا الإطار يشدد مجلس الخدمة المدنية على ركيزتين اثنتين ، الدقة والشفافية في الإجراءات والنتائج الصحيحة والمعبرة عن كفاءة الناجحين .

وعلى هذا النحو ، وإنفاذاً لمبدأ الانتقاء ، تُجرى المباراة على مرحلتين :

المرحلة الأولى : يتم التركيز خلالها على المهارات العملية واللغوية أو على استخدام أسلوب QCM ، ويكون الهدف منها تقليص ما أمكن من أعداد المرشحين غير المؤهلين للاشتراك فيها بما يسهل عملية إجراء المباراة في مراحلها التالية ، ويحد من كلفتها المالية ويقلص الفترة الزمنية التي تستغرقها عملية إصدار النتائج .

المرحلة الثانية : يتم خلالها اختبار المرشحين وفقاً لمؤهلاتهم العلمية ، وتشتمل على مسابقات تركّز على المهارات التحليلية وعلى المعارف المهنية ذات الصلة بالوظيفة وبمهامها الأساسية .

هذه الإجراءات تتم في ظل المحافظة على معايير المساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع المرشحين ، بحيث تعكس مسابقات المرحلتين المذكورتين كفاءة المرشح وأهليته لتولي الوظيفة العامة، بحيث تشكل المباراة الطريق الأمثل لاختيار أشخاص يتمتعون بكفاءة مهنية عالية وبخبرة جيدة، فهي من جهة تؤمن المساواة بين المواطنين دونما تفریق بينهم من حيث المؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة، ومن جهة أخرى تراعي مفاهيم الجدارة والاستحقاق وتعطي الأولوية لتولي الوظيفة للمرشح الأكفأ دون الأخذ بعين الاعتبار أي عنصر آخر .

وإن مجلس الخدمة المدنية يحرص دائماً من خلال تنظيم المباريات على تأمين أقصى الضمانات كي يكون المرشحون سواسية أمام القانون، وذلك من خلال إجراءات دقيقة وصارمة يعتمدها ، والتي تتمثل في ما يلي :

- الشفافية : تتمثل في حق المواطن بالاطلاع على كل ما يصدر عن المجلس من إعلانات خاصة بالمباريات التي تُنشر مباشرة وبصورة فورية على موقعه الإلكتروني www.csb.gov.lb وعلى مدخل المجلس وفي ثلاث صحف يومية .

- المساواة : من خلال تأمين أفضل الظروف، سواء عند تقديم طلب الترشيح أو في قاعات الامتحان، بما يضمن حق المرشح في خوض المباراة براحة واطمئنان وبأجواء سليمة وملائمة.

- التجرد والحياد : من خلال التصحيح الدقيق والمزدوج للمسابقات الذي يتولاه أعضاء اللجان الفاحصة داخل مبنى المجلس، في حدود ما وضعوه مسبقاً لأسس التصحيح وبسرية مطلقة ، تبقى خلاله المسابقات مغلقة وأسماء المرشحين غير معروفة لحين إعلان النتائج .

وتعتمد مصلحة المباريات وسائل وإجراءات تسهّل على المواطنين عملية اشتراكهم في المباريات من خلال التدابير والخدمات التالية :

- ١ - نشر قرارات تنظيم المباريات على الموقع (الوظائف - الشروط - المستندات - المواعيد) مع إمكانية تحميلها .
- ٢ - تحميل طلب الترشيح وسحبه وتعبئته (قبل الحضور إلى المجلس) .
- ٣ - إمكانية إرسال بعض المستندات بواسطة الفاكس أو بواسطة البريد الإلكتروني (دون الحاجة للحضور ثانية إلى المجلس)
- ٤ - إمكانية تقديم الهوية (الصادرة منذ أكثر من عشر سنوات) عوضاً عن إخراج القيد .
- ٥ - إمكانية تقديم طلب الترشيح بواسطة الغير بموجب وكالة منظمة وفق الأصول، مما يسهّل على المرشحين المقيمين خارج لبنان الاشتراك في المباراة.
- ٦ - قبول تقديم شهادات طبية صادرة من جهات طبية أجنبية في الخارج .
- ٧ - نشر القرارات المتضمنة أسماء المرشحين المقبولين للاشتراك بالمباراة .
- ٨ - نشر مكان إجراء المسابقات الخطية والعملية وتوزيع المرشحين على الغرف .
- ٩ - تأمين مراكز إجراء المسابقات الخطية عندما يفوق عدد المرشحين قدرة القاعات في مجلس الخدمة المدنية على نحو يمكن الوصول إليه بسهولة كما تسهيل وصول ذوي الاحتياجات الخاصة (شخص مساعد، ماكينات بريل، برامج حاسوب خاصة...).
- ١٠ - نشر نتائج المباريات مع إمكانية تحميلها .
- ١١ - سحب أو تحميل العلامات التفصيلية التي نالها المرشح بحسب رقم الترشيح والحصول على إفادة بشأنها .
- ١٢ - نشر نماذج عن المسابقات التي طرحت في مباريات سابقة مماثلة وإمكانية سحبها ، بما يمكن المرشح من الاستعداد بصورة أفضل للمباراة.
- ١٣ - توفير " خدمة الزوار " التي تسمح بإرسال قرارات المباريات الجديدة بواسطة البريد الإلكتروني الخاص بالمتصفح المشترك مع الموقع .
- ١٤ - توفير خدمة للمرشحين للمباراة تسمح بإرسال قرار المقبولين ومواعيد المسابقات مباشرة وبصورة آلية إلى بريدهم الإلكتروني المسجل في طلب الترشيح .

١٥- توفير خدمة البحث عن وظيفة بحسب الاختصاص والشهادة العلمية .

١٦- الإجابة على جميع استفسارات المرشحين ذات الصلة بالمباريات عبر البريد الإلكتروني للمجلس [Careers @ csb.gov.lb](mailto:Careers@csb.gov.lb)، من خلال خدمة " اتصل بنا "، وقد بلغت الرسائل الواردة خلال العام ٢٠١٧ /١٣٥٩/ رسالة، تمت الإجابة عليها جميعها ، كما أن عدد زائري موقع المجلس بلغ /١,٤٤٦,٢٦٤/ زائراً .

كما تجدر الإشارة إلى أن المباريات بإجراءاتها كافة من طلبات المرشحين وبياناتهم وبطاقات وأرقام الترشيح والسجل الخاص بالطلبات وإفادات لوائح السجل العدلي وقرارات المقبولين والسجل الخاص بالعلامات والنتائج والإحصاءات التي يمكن استخلاصها ، هي بكاملها ممكنة من خلال برنامج خاص يتضمن روابط وخدمات .

٣- المباريات التي تم إجراؤها:

قامت دائرة المباريات بإجراء ستة عشر مباراة للتعيين وللتعاقد في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، التالية: وزارة العمل - المديرية العامة للطيران المدني في وزارة الأشغال العامة والنقل - المفتشية العامة التربوية في التفتيش المركزي - مديرية المالية العامة في وزارة المالية - وزارة الخارجية والمغتربين - الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان - المديرية العامة للنفط في وزارة الطاقة والمياه - وزارة الاتصالات - المؤسسة العامة لإدارة مستشفى سير الضنية الحكومي - المؤسسة الوطنية للاستخدام - المؤسسة العامة لإدارة مستشفى الشحار الغربي الحكومي - المؤسسة العامة لإدارة مستشفى راشيا الحكومي - المؤسسة العامة للإسكان - بلدية زحلة/معلقة وتعنيل - مؤسسة المقاييس و المواصفات اللبنانية - المؤسسة العامة لإدارة مستشفى بعلبك الحكومي.

بحيث نتج عن هذه المباراة تأمين خمسمائة فرصة عمل وجرى بموجبها تلبية الحاجة ملء المراكز الشاغرة فيها وتأمين تسيير المرفق العام الذي تديره كل من الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المعنية.

٤- إحصاءات :

إن الجهة طالبة إجراء المباراة وتاريخ إجراءاتها والمراكز المطلوب ملؤها وأعداد المرشحين والناجحين ومجموعها، مفصلة وفق تاريخ إجراءاتها في الجدول أدناه:

الإدارة / المؤسسة	تاريخ المباراة	عدد المراكز	عدد المسجلين	عدد المقبولين	عدد المشتركين	عدد الناجحين
٠١ ملاك المؤسسة العامة لإدارة مستشفى سير الضنية الحكومي	٢٠١٧/١/٥	١٥	٤٩	٤٩	٤٠	٤
٠٢ ملاك المؤسسة الوطنية للاستخدام	٢٠١٧/١/٩	٤١	٣٢٤٣	٣٢١٠	٢٠٩٥	١٥٨
٠٣ ملاك وزارة العمل	٢٠١٧/٢/٦	٩	٣١٠	٣٠٥	٢٠٤	٤٦
٠٤ ملاك المؤسسة العامة لإدارة مستشفى الشحار الغربي الحكومي	٢٠١٧/٣/٩	٣٥	١٠٦	١٠٦	٨٩	٣٧
٠٥ ملاك المؤسسة العامة لإدارة مستشفى راشيا الحكومي	٢٠١٧/٣/٣٠	٢٦	١١٣	١٠٩	٩٥	٤٥
٠٦ ملاك المؤسسة العامة للإسكان	٢٠١٧/٤/١٢	١٣	١٦١٥	١٦٠٦	٩٣٥	٩١
٠٧ ملاك بلدية زحلة - معلقة وتعايل	٢٠١٧/٤/٢٠	٢	١١	١١	١١	٦
٠٨ ملاك مؤسسة المقاييس و المواصفات اللبنانية LIBNOR	٢٠١٧/٥/٢٠	٤	٤٢	٤٠	٢٦	١٥
٠٩ ملاك المديرية العامة للطيران المدني في وزارة الأشغال العامة و النقل	٢٠١٧/٥/٢٢	١٢٦	١٨٤٠	١٨٢٥	١٨٢٣	٢٤٠
١٠ ملاك المفتشية العامة التربوية في التفتيش المركزي	٢٠١٧/٧/٢٢	٥٢	٤٤١	٤٤٠	٣٧٤	٥٢
١١ ملاك مديرية المالية العامة في وزارة المالية	٢٠١٧/٧/٢٩	٢٤	٨٤٠	٨٣٠	٦١٩	٨٢
١٢ ملاك وزارة الخارجية والمغتربين	٢٠١٧/٨/٢٦	٢٦	٨٩٠	٨٣٧	٧٥٤	٢٥
١٣ ملاك المؤسسة العامة لإدارة مستشفى بعلبك الحكومي	٢٠١٧/٩/٢٣	٨٦	٣٣٧	٣٣٦	٢٨٢	١٣٧
١٤ ملاك الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان	٢٠١٧/١١/١٥	١٣	١٤٣٧	١٤٢٠	٧٨٧	١٢٠
١٥ ملاك المديرية العامة للنفط في وزارة الطاقة والمياه	٢٠١٧/١١/٢٣	٥	٩٩	٩٣	٧٤	٦
١٦ ملاك وزارة الاتصالات	٢٠١٧/١٢/٢	٣٠	٢٣٣٦	٢٣٢٩	١٣٦٧	٩٣
المجموع		٥٠٧	١٣٧٠٩	١٣٥٤٦	٩٥٧٥	١١٦١

- يتبين من الجدول أعلاه أن مجموع المشتركين في المباريات بلغ / ٩,٥٧٥ / مرشحاً ، نجح منهم / ١,١٦١ / مرشحاً وبلغت نسبة عدد الناجحين إلى عدد المشتركين الإجمالي ١٢,١٢ %
- ان توزيع المشتركين والناجحين بحسب الجنس هو وفقاً لما يلي :
- بلغ مجموع المشتركات من الإناث / ٥,٦٠٤ / مرشحة، نجح منهن / ٧٠٩ / مرشحة، فتكون نسبة عدد الناجحات إلى عدد المشتركات ١٢,٦٥ %
- بلغ مجموع المشتركين من الذكور / ٣,٩٧١ / مرشحاً ، نجح منهم / ٤٥٢ / مرشحاً، فتكون نسبة عدد الناجحين إلى عدد المشتركين ١١,٣٨ %
- بلغت نسبة مجموع الناجحات إلى المجموع العام للناجحين ٦١,٠٦ %
- بلغت نسبة مجموع الناجحين الذكور إلى المجموع العام للناجحين ٣٨,٩٤ %

II - دائرة الملفات الشخصية

١ - المهام والصلاحيات:

- تتولى دائرة الملفات الشخصية شؤون الملف الشخصي ومنها :
- وضع شروط تنظيم الملفات الشخصية لموظفي الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية ومراقبة تنفيذها .
- تنظيم ملف لكل موظف وحفظ خلاصة عنه، يتضمن جميع المعلومات العائدة له لا سيما: الهوية، الشهادات، الأوسمة، الوضع الإداري (الخدمات السابقة، الإدارة التي ينتمي إليها، الوظيفة التي يشغلها، الفئة، الرتبة، الرواتب، التعويضات والمخصصات، العقوبات، التقدير، الاجازات)، الوضع الشخصي، ملاحظات الإدارة والدوائر المختصة بشأن الموظف ومسلكه في الوظيفة وخارجها، جميع الوثائق والمستندات الأخرى المتعلقة بشؤونه الذاتية، الأوضاع الوظيفية كالتعيين، النقل، الإنتداب، الوضع خارج الملاك، الاستبعاد...).
- تنظيم البطاقة الخاصة لكل موظف والجداول الإحصائية والبيانات المستخلصة منها .
- وضع نماذج لعلامات الموظف والاسباب الموجبة مع نماذج للوائح الترقية وجداول الترفيع .

يرتبط الموظف الذي يتولى شؤون الملفات الشخصية والبطاقات في الإدارات (الإدارة المركزية والمحافظات) وفي المؤسسات العامة وفي البلديات من الناحية التقنية بدائرة الملفات الشخصية ويعمل في شؤون الملفات الشخصية تحت إشرافها ورقابتها .

ويتابع الموظفون الذين يتولون شؤون الملفات الشخصية دورات تدريبية تقنية ينظمها المعهد الوطني للإدارة بالاتفاق مع دائرة الملفات الشخصية، وتخضع هذه الدورات للشروط التي تحددها هيئة مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح رئيس إدارة الموظفين .

٢ - إحصاءات :

استناداً إلى الإحصاءات التي تتولاها هذه الدائرة وفق المستندات الواردة إليها، بلغ عدد الموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية خلال العام ٢٠١٧/٢٠١٨ ما يلي:

— الإدارات العامة :

- الموظفون الدائمون: ٨,٢٧٤
- موظفو التصفية: ٢٥
- الموظفون المؤقتون: ٣
- المتعاقدون: ٢,٧٩٥
- الاجراء: ٧٦٩

— المؤسسات العامة والمصالح المستقلة المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية :

- المستخدمون الدائمون : ١٠٤٦
- المتعاقدون : ٦٠٣
- الاجراء : ١٠٤

– البلديات المشمولة بصلاحية مجلس الخدمة المدنية :

- الموظفون الدائمون : ٤١٠
- المتعاقدون : ١٢٣
- الاجراء : ٦٣٧

ان إحصاءات الأوضاع الوظيفية للموظفين والمتعاقدين والأجراء وفق قيود ومستندات دائرة الملفات الشخصية للعام ٢٠١٧ تبين التالي:

أ – تعيين ونقل:

– التعيين – النقل والتعيين بموجب مراسيم :

- تعيين ٥ موظفين في الفئة الاولى في الوظائف التالية:
- مدير عام صيانة واستثمار المواصلات السلكية واللاسلكية في وزارة الاتصالات.
- مدير عام الاحوال الشخصية في وزارة الداخلية والبلديات.
- مدير عام المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- رئيس المجلس الاعلى للجمارك في وزارة المالية.
- مدير عام هيئة اوجيرو.
- تعيين ٧ سفراء من خارج الملاك.
- تعيين ١٣ موظفاً في وظائف من الفئة الثالثة بعد اجتيازهم مباراة اجراها مجلس الخدمة المدنية.
- تمّ تعيين ١٢٧٦ استاذ تعليم ثانوي في الفئة الثالثة .
- نقل وتعيين موظف واحد في الفئة الثالثة – السلك الخارجي بعد اجتيازه مباراة اجراها مجلس الخدمة المدنية.
- نقل سفير من الفئة الاولى في السلك الخارجي وتعيينه بوظيفة امين عام وزارة الخارجية والمغتربين.
- نقل ٤٣ سفيراً من الفئة الاولى في السلك الخارجي .
- نقل موظف واحد من الفئة الاولى الى ملاك القضاء العدلي.
- نقل ٣ قضاة الى الملاك الاداري العام وتعيين كل منهم بوظيفة محافظ.
- نقل ٥٨ مستشاراً من الفئة الثانية في السلك الخارجي.

- نقل ٤ موظفين من الفئة الرابعة من ادارة الى ادارة ضمن السلك الواحد.
- نقل موظف واحد من الفئة الخامسة من ادارة الى ادارة ضمن السلك الواحد.
- نقل بموجب قرارات إدارية :

بلغ عدد الذين تمّ نقلهم ضمن السلك الواحد والادارة الواحدة وبعد استطلاع رأي هيئة مجلس الخدمة المدنية ٥٠ موظفاً ، موزعين على الفئات كما يلي:

- ١٦ موظفاً في الفئة الثالثة .
- ٣٤ موظفاً في الفئة الرابعة .

ب - تثبيت:

بلغ عدد الذين صدرت قرارات بتثبيتهم في الوظائف التي عينوا فيها بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية ٤١٤ موظفاً و ٥٤٠ موظفاً من افراد السلك التعليمي، موزعين على الفئات كما يلي:

- ٢٤ موظفاً في الفئة الثالثة.
- ٢ استاذاً تعليم في الفئة الثالثة .
- ٣٩٠ موظفاً في الفئة الرابعة .
- ٥٣٨ مدرساً في الفئة الرابعة .

ج - ترفيع:

- تم ترفيع موظفين من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى.
- ٥ موظفين من الفئة الثانية الى الفئة الاولى.
 - ٣٧ موظفاً من الفئة الثانية في السلك الخارجي (مستشار) الى الفئة الاولى (سفير).
 - ٣٧ موظفاً من الفئة الثالثة في السلك الخارجي (سكرتير) الى الفئة الثانية (مستشار).

د - انتداب:

- تمّ انتداب موظف واحد من الفئة الاولى في الجامعة اللبنانية للقيام بمهام مدير عام رئيس فرع المراسم والعلاقات العامة في المديرية العامة لرئاسة الجمهورية.
- بلغ عدد الذين صدرت مراسيم انتدابهم للاشتراك في دورات تدريبية أو للتخصص في الخارج ٣٤ موظفاً، و ١٧ متعاقداً، موزعين على الفئات كما يلي :
- * ٩ موظفين من الفئة الثانية للاشتراك في دورة تدريبية في الخارج .
- * ٦ موظفين من الفئة الثالثة للاشتراك في دورة تدريبية في الخارج .
- * ٢ معلم ومدرس من الفئة الرابعة للاشتراك في دورة تدريبية في الخارج .
- * ١٧ متعاقداً للاشتراك في دورات تدريبية في الخارج .

هـ - وضع خارج الملاك:

- بلغ عدد الذين صدرت قرارات بوضعهم أو بتحديد وضعهم خارج الملاك بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية ٤٩ موظفاً و ٧٧ موظفاً من افراد السلك التعليمي ، موزعين على الفئات كما يلي :
- ١ موظف واحد في الفئة الاولى.
 - ٣٢ موظفاً في الفئة الثالثة .
 - ١٦ موظفاً في الفئة الرابعة .
 - ٥٨ استاذ تعليم ثانوي في الفئة الثالثة .
 - ١ استاذ تعليم فني واحد في الفئة الثالثة .
 - ١٨ مدرساً في الفئة الرابعة .

و - استيداع:

- بلغ عدد الذين صدرت قرارات بوضعهم في الاستيداع أو بتحديد الوضع في الاستيداع ١٨ موظفاً في الملاك الإداري و ٤١ موظفاً من افراد السلك التعليمي ، موزعين على الفئات كما يلي :
- ١ موظف واحد في الفئة الاولى.

- ١ موظف واحد في الفئة الثانية.
- ٧ موظفين في الفئة الثالثة .
- ٩ موظفين في الفئة الرابعة .
- ١٨ استاذ تعليم ثانوي في الفئة الثالثة .
- ٤ اساتذة تعليم في في الفئة الثالثة .
- ١٩ معلماً ومدرساً في الفئة الرابعة .

ز - مشاركة في دورات تدريبية ومؤتمرات وورش عمل ولقاءات:

- بلغ عدد الذين شاركوا في ورشة عمل، لقاء، مؤتمر، اجتماع، معرض، ندوة، دورة تدريبية في الخارج ٨٤٠ موظفاً، موزعين على الفئات كما يلي :
- ١١٣ موظفاً من الفئة الاولى.
 - ٥٩ موظفاً من الفئة الثانية.
 - ٣٩١ موظفاً من الفئة الثالثة.
 - ٢٤٥ موظفاً من الفئة الرابعة .
 - ١ موظف واحد من الفئة الخامسة.
 - ٣١ موظفاً من افراد السلك التعليمي.
- كما بلغ عدد المتعاقدين الذين شاركوا في الخارج بورشة عمل أو لقاء او دورة تدريبية ٢٢٣ متعاقداً .

ح - تقييم الاداء:

- تمّ أرشفة ٢٥٣ تقييم اداء لموظفين دائمين في الادارات العامة موزعين على الفئات كما يلي:
- ١١ موظفاً من الفئة الثانية.
 - ٣٨ موظفاً من الفئة الثالثة.
 - ١٩٨ موظفاً من الفئة الرابعة .
 - ٦ موظفين من الفئة الخامسة.

ط - عقوبات:

تمّ رصد ١٢٣ قرار عقوبة، موزعة على الشكل التالي:

- ٩٠ قراراً لموظفين دائمين في الادارات العامة.
- ٣١ قراراً لمتعاقدين في الادارات العامة.
- قراران لأجيرين اثنين في الادارات العامة.

ي - لجان:

تمّ رصد ٢,٤٨١ حالة تكليف بأعمال لجان لموظفين دائمين، موزعة على الشكل التالي:

- ٢٣ موظفاً من الفئة الاولى.
- ٦٠ موظفاً من الفئة الثانية.
- ٩٨٣ موظفاً من الفئة الثالثة.
- ١٤٠٠ موظفاً من الفئة الرابعة .
- ١٥ موظفاً من الفئة الخامسة.

ك - مكافآت:

تمّ رصد ٢٩٧٤ قراراً لمنح مكافأة مادية لعاملين في الادارات العامة موزعة على الشكل التالي:

- ٢٤٥٨ موظفاً دائماً.
- ٤٤١ متعاقداً.
- ٧٥ أجيراً.

ل - إجازات بدون راتب:

تمّ رصد ٢٣٤ قرار اجازة بدون راتب مُنحت لعاملين في الادارات العامة، موزعين على الشكل التالي:

- ١٥١ موظفاً دائماً.
- ٧٦ متعاقداً.
- ٧ أجراء.

م - استثمارات جديدة:

تمّ إدخال ٤٤٨ استثماراً جديدة على البرنامج المعلوماتي لإدارة الملف الشخصي موزعة على الشكل

التالي:

- ٣٣١ استثماراً موظف في الإدارات العامة.

- ٧٣ استثماراً متعاقد.

- ٤٤ استثماراً أجير في الإدارات العامة.

ن - تنويهات:

تمّ رصد ٥٤ كتاباً تضمنت تنويهاً بموظفين دائمين في الإدارات العامة.

س - تجديد عقود وفسخ عقود:

تمّ رصد:

- ٩٧٣ حالة تجديد عقود لمتعاقدين في الإدارات العامة.

- ١٥ حالة انتهاء خدمة متعاقدين لأسباب تعود إلى فسخ العقد أو وفاة المتعاقد، أو لأن المتعاقد أصبح موظفاً.

ع - إنهاء الخدمة :

تم خلال العام ٢٠١٧ وسنداً لأحكام المادة ٦٨ من نظام الموظفين المتعلقة بإنهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية، إنهاء خدمة ٢٧٧ موظفاً في الملاك الدائم و ١٢١٠ موظفين من أفراد الهيئة التعليمية، موزعين على الفئات وفقاً لما يلي:

السلوك الإداري - ملاك دائم :

العدد	الفئة
١٧	الأولى
١٠	الثانية
٤٢	الثالثة

العدد	الفئة
١٦٩	الرابعة
٣٩	الخامسة
٢٧٧	المجموع

السلوك التعليمي :

العدد	الفئة
٢٢٧	الثالثة - استاذ تعليم ثانوي
٥	الثالثة - استاذ تعليم مهني
٩٥٠	الرابعة - معلم ومدرس
٢٨	الرابعة - معلم ومدرس تربية رياضية
١٢١٠	المجموع

كما تُظهر الإحصاءات التالية سائر حالات إنهاء الخدمة التي ينص عليها نظام الموظفين:

- إنهاء الخدمة لبلوغ الخدمات الفعلية ٢٠ سنة في الملاك الإداري العام و ٢٥ سنة في السلوك التعليمي :
أنهت خدمة ١١ موظفاً و ٧٥ فرداً من افراد السلوك التعليمي ، موزعين على الفئات كما يلي :

* ١ موظف واحد من الفئة الاولى (سفير).

* ٨ موظفين من الفئة الرابعة .

* ٢ موظفين اثنين من الفئة الخامسة .

* ٩ أساتذة تعليم ثانوي من الفئة الثالثة .

* ٦٥ معلماً و مدرساً من الفئة الرابعة .

* ١ مدرس واحد تربية رياضية .

- أنهت خدمة موظفة واحدة و ١١ موظفة من أفراد السلوك التعليمي بناء على طلبهن بسبب الزواج، تتوزع على الفئات كما يلي :

* ١ موظفة واحدة من الفئة الرابعة.

* ٣ اساتذة تعليم ثانوي من الفئة الثالثة.

* ٨ مدرسات من الفئة الرابعة .

- أُنْهِيت خدمة ١٠ موظفين بسبب انتخاب كل منهم عضواً في مجلس بلدي أو مختاراً موزعين على الشكل التالي:

* ١ استاذ تعليم فني واحد.

* ١ موظف واحد من الفئة الرابعة.

* ٧ مدرسين من الفئة الرابعة.

* ١ موظف واحد من الفئة الخامسة.

- أُنْهِيت خدمة ١٢ موظفاً بناء لطلبهم، موزعين على الشكل التالي:

* ١ موظف واحد من الفئة الثانية.

* ١ موظف واحد من الفئة الثالثة.

* ٧ موظفين من الفئة الرابعة.

* ٢ استاذ تعليم فني.

* ١ استاذ تعليم ثانوي.

- بلغ عدد الذين اعتبروا مستقيلين من الخدمة لانقطاعهم عن العمل دون مبرر مشروع او لعدم استئنافهم لأعمالهم خلال المدة المحددة في نظام الموظفين أو لعدم التحاقهم بوظائفهم بعد تبلغهم مراسيم تعيينهم ٣٠ موظفاً، موزعين على الشكل التالي:

* ٣ موظفين من الفئة الثالثة.

* ٥ اساتذة تعليم فني.

* ١٠ موظفين من الفئة الرابعة.

* ١٢ مدرساً من الفئة الرابعة.

- أنهيت خدمة ٣ موظفين لأسباب صحية، موزعين على النحو التالي:

* ١ موظف واحد من الفئة الثالثة.

* ٢ مدرسان اثنان من الفئة الرابعة.

- تمّ انهاء خدمة موظفين اثنين من اجل الحاقهما بالسلك التعليمي، احدهما من الفئة الثالثة والآخر من الفئة الرابعة.

- تمّ انهاء خدمة موظفين اثنين من الفئة الرابعة بسبب فقدانهما احد شروط التعيين.

- تمّ انهاء خدمة موظفين اثنين بسبب الوفاة، أحدهما من الفئة الرابعة والآخر من الفئة الخامسة.

- تمّ اعفاء ٣ موظفين من الفئة الاولى من مهام وظائفهم ووضعهم بتصرف رئيس مجلس الوزراء.

٣ - تأليل المعلومات والملفات الشخصية :

ثابر مجلس الخدمة المدنية على حفظ المعلومات المتعلقة بأوضاع الملاكات والوظائف والموظفين وسائر العاملين في القطاع العام ووضع تقارير وبيانات احصائية متعددة بشأنها، كما عمل على تزويد المراجع المختصة بهذه التقارير كلما دعت الحاجة ، لاسيما التقارير التالية :

- جداول باعداد العاملين في مختلف الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيه هذا المجلس.

- جداول بموظفي الفئة الثانية في الادارات العامة المؤهلين للتفريع الى الفئة الاولى .

- جداول بموظفي الفئة الثالثة المؤهلين للتفريع الى الفئة الثانية .

- جداول بالمراكز الشاغرة في ملاكات الادارات العامة .

تابعت دائرة الملفات الشخصية القيام بما يلي :

- تحديث المعلومات المتعلقة بالشؤون الذاتية للموظفين (موظف دائم ومؤقت) وللمتعاقدين والأجراء حرصاً على دقة وصحة المعلومات لما لها من تأثير على المسار الوظيفي وعلى حجم الموارد البشرية في القطاع العام والمشمول بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.
- اعداد كتب الى مختلف الادارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحيات المجلس لتزويد المجلس بكل ما يطرأ على أوضاع ملاكاتها والعاملين لديها.
- ادخال المستجدات والمتغيرات التي تطرأ على الهيكليات في النظام المعلوماتي المتوافر لدى هذه الدائرة .
- تدقيق وادخال الاستثمارات الجديدة والمعدلة الواردة من مختلف الادارات العامة .
- تعديل وتحديث المعلومات المتعلقة بكافة العاملين والتي ترد تباعاً من الجهات المعنية .
- تنفيذ النصوص القانونية المتعلقة بشؤون العاملين والهيكليات للحفاظ على صحة المعلومات.
- إدخال خلاصات عن قرارات كلٍّ من الهيئة العليا للتأديب والتفتيش المركزي في البرنامج المعلوماتي وعلامات تقييم الاداء الواردة من الادارات العامة .
- تنظيم واستخلاص التقارير الاحصائية على اختلافها .
- إدخال الاضافات والتعديلات على البرنامج المعلوماتي تناولت الهيكلية والملاك ، سلسلة الرواتب ، المكافآت ، الأوضاع الوظيفية، الأوضاع الصحية الخاصة، انهاء الخدمة.
- التنسيق الدائم واليومي مع الادارات العامة التي تمّ تنزيل برنامج الملف الشخصي لديها والقيام بالزيارات الميدانية عند الحاجة وتدريب الموظفين على استخدام البرنامج بالشكل الصحيح .
- تطبيق بروتوكول تبادل المعلومات مع بعض الإدارات العامة والبلديات التي تم تنزيل برنامج الملفات الشخصية لديها وهي: التفتيش المركزي ، وزارة الاتصالات ، وزارة البيئة، وزارة الاقتصاد والتجارة ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، وزارة العمل، وزارة الزراعة ، الهيئة العليا للتأديب ، ادارة الاحصاء المركزي ، ديوان المحاسبة ، المديرية العامة للآثار ، بلدية بيروت ، بلدية طرابلس.
- تسليم نماذج ملفات شخصية جديدة إلى الإدارات العامة التي تبين أنها بحاجة إليها، ومنها: وزارة البيئة ٢٠ نموذجاً ، إدارة الإحصاء المركزي ٢٥ نموذجاً ، وزارة الشباب والرياضة ١٥ نموذجاً ، وزارة الزراعة - مكتب تنفيذ المشروع الأخضر ٦٥ نموذجاً .

القسم الثالث : إدارة الأبحاث والتوجيه

أولاً : الصلاحيات والمهام:

- تتولى إدارة الأبحاث والتوجيه إرشاد الإدارات العامة إلى الوسائل الكفيلة برفع مستوى الإدارة وزيادة فعاليتها وتمكينها من القيام بمسؤولياتها على خير وجه ، ولا سيما الجهة :
- تقديم الاقتراحات لتحسين تنظيم الدوائر بما يتلاءم مع الحاجات الحقيقية للإدارة المعنية وتمكينها من تحقيق أهدافها بسرعة وبأقل كلفة ممكنة ويحقق مصالح الجمهور.
 - تحسين أساليب العمل الإداري بالقيام بدراسات فنية واختصار المعاملات وتبسيط الإجراءات والأصول المتبعة ، وتدرس إدارة الأبحاث والتوجيه بوجه خاص :
 - مراحل سير المعاملة وما تتطلبه من اختصاص وتخصيص الموظف المعني بها وما تتطلبه من وقت لإنجازها.
 - شروط إعداد المخابرات الإدارية وكيفية تسييرها .
 - إدخال التقنيات الحديثة والاستفادة من أوجهها كافة ولا سيما تأليل المعلومات المتعلقة بالأعمال الإدارية .
 - توحيد نماذج المطبوعات وتنظيم المحفوظات واقتراح إدخال تعديلات على المباني الحكومية بما يتوافق ومبدأ تبسيط الإجراءات ، وتوحيد الأثاث والمفروشات والأدوات والتجهيزات وإصدار المنشورات.
 - القيام بدراسات وتحقيقات وجمع إحصاءات حول ملاكات الإدارات العامة والموظفين لديها عفواً أو بناء على طلب السلطات المختصة .

وقد انيطت بإدارة الأبحاث والتوجيه صلاحيات ومهام ورد النص عليها في نصوص تشريعية وتنظيمية منها المراسيم الاشتراعية رقم ١١٢ و ١١٤ و ١١٥ الصادرة بتاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ وتعديلاتها والقانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ والقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ والمراسيم رقم ٧٤٨٦/٢٠٠٢ تاريخ ٢٧/٢/٢٠٠٢ ورقم ٢٤٦٠ تاريخ ٩/١١/١٩٥٩ ورقم ١٢٧٤٠ تاريخ ١٣/٥/١٩٦٣ ، إضافة إلى القرارات الصادرة عن رئاسة مجلس الوزراء بهذا الشأن.

ومن الصلاحيات والمهام المناطة بإدارة الأبحاث والتوجيه، نورد ما يلي :

- تحديد حاجة الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات وفي السلك التعليمي والسلك العسكري وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلفة إلى أعداد وتسميات الوظائف او المهام لديها.
- دراسة المهام الموكولة إلى الوحدات الإدارية في مختلف الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات ومقارنتها بعدد الموظفين اللازم للقيام بتلك المهام .
- تنظيم شؤون استئجار المباني لكافة الإدارات والمؤسسات العامه والمصالح المستقلة وسائر المؤسسات والبلديات الخاضعة لرقابة ديوان المحاسبة، باستثناء المباني العائدة للبعثات اللبنانية في الخارج والمباني العائدة للجيش ولقوى الأمن الداخلي وللأمن العام ، وتأخذ معاملات تنظيم شؤون الاستئجار حيزاً كبيراً من مجموع المعاملات المنجزة من قبل إدارة الأبحاث والتوجيه، وذلك وفق الجدول التالي :

نوع المعاملة	العام ٢٠١٧
	العدد
معاملات استئجار الأبنية الرسمية	٣٤٠
الحاجة الى التعيين والتعاقد	٥٢
الدراسات التنظيمية والدراسات المتعلقة بالملاكات	١٠٣
معاملات إدارية مختلفة بما فيها معاملات دائرة التخصيص في الخارج	١٣٠
المجموع	٥٤٠

يضم ملاك إدارة الأبحاث والتوجيه وفق الجدول رقم (١) الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٢/٧٤٨٦ الوظائف بفئاتها وأعدادها وأنوعها التالية:

الوظيفة	الفئة	العدد الملحوظ في الملاك	العدد الموجود	متعاقدون وأجراء
مدير عام	الأولى	١	١	
رئيس مصلحة	الثانية	١	.	
مراقب أول أو مراقب	الثانية أو الثالثة	٢١	٩	
إحصائي	الثالثة	١	—	
مساح	الثالثة	٢	—	
محرر أو كاتب	الرابعة	٣	٢	١/محرر متعاقد
مستكتب (مدخل معلومات)	الرابعة	٣	—	١/مستكتب متعاقد
			—	١ / أجير
خادم	الخامسة	١	١	
حاجب	الخامسة	٢	١	١/سائق متعاقد ١/حاجب متعاقد
دائرة التخصص				
رئيس دائرة محرر أو كاتب مستكتب (مدخل معلومات)	الثالثة	١	—	
	الرابعة	٢	—	
	الرابعة	١	—	
قسم المحفوظات				
رئيس قسم (حافظ) أخصائي توثيق محرر أو كاتب	الثالثة	١	—	
	الثالثة	٢	—	
	الرابعة	١	—	
المجموع العام		٤٣	١٤	٥

ثانياً : أعمال إدارة الأبحاث والتوجيه:

تتولى هذه الإدارة وفقاً للأنظمة والنصوص التي ترعى عملها مهام المنظم المركزي للإدارة اللبنانية، وانطلاقاً من مهامها، يتبين لهذه الإدارة أن معظم الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات تفضل اللجوء إلى أعمال التنظيم الجزئي وتتجنب التنظيم الشامل كونه يستغرق وقتاً أطول ويحتاج إلى تعديل في القوانين . تتناول أعمال الإدارة الدراسات التنظيمية الشاملة والشؤون التنظيمية المتنوعة .

١ - الدراسات التنظيمية الشاملة والجزئية :

إن الدراسة التنظيمية الشاملة تتضمن دراسة المواضيع التالية :

- الهيكل التنظيمي للإدارة
- توزيع المهام والصلاحيات
- تسلسل سير المعاملات ونماذج المطبوعات
- الحاجة إلى الموارد البشرية والمالية والآلية التي يستوجبها حسن سير العمل.
- المبنى الإداري ومدى تلبية احتياجات الإدارة والجمهور .

وقد ساهمت هذه الإدارة في وضع عدد من الدراسات التنظيمية الشاملة منها مشروع إعادة تنظيم المصلحة الوطنية لنهر الليطاني كما درست العديد من المراسيم التنظيمية المتعلقة بتعديلات جزئية على الملاكات، ومن أبرزها ما يلي:

أ - مشروع مرسوم تعديل ملاك مديرية الواردات في وزارة المالية :

بموجب كتابها رقم ٩٣٥ تاريخ ٢٠١٧/٦/٦ أبدت الإدارة رأيها بمشروع المرسوم الرامي إلى تعديل ملاك دائرة التشريع ومتابعة الاعتراضات واستحداث دائري العلاقات الضريبية الدولية والمعلوماتية في ملاك مديرية الواردات، وفق التالي:

أولاً : في الوقائع :

١- أعدت وزارة المالية مشروع مرسوم يرمي إلى تعديل ملاك دائرة التشريع ومتابعة الاعتراضات واستحداث دائرة العلاقات الضريبية الدولية ودائرة المعلوماتية في ملاك مديرية المالية العامة - مديرية الواردات إذ نصت المادة الثانية منه على تعديل المادة ٦ من المرسوم رقم ٦٧٤٠ تاريخ ٢٨/١٠/٢٠١١ المتعلقة بتأليف ومهام دائرة التشريع ومتابعة الاعتراضات حيث أصبحت مؤلفة من قسمين " التشريع والسياسات الضريبية " و "متابعة الاعتراضات والاستئناف " الأمر الذي يُستفاد منه إلغاء " قسم العلاقات الضريبية الدولية " الملحوظ حالياً في ملاك الدائرة المذكورة بموجب المادة ٦ الآنف الذكر، وفي المقابل أحدث مشروع المرسوم في المادة الثالثة منه دائرة العلاقات الضريبية الدولية التي تشمل مهامها المهام الحالية لقسم العلاقات الضريبية الدولية بالإضافة إلى مهام أخرى .

كما نصت المادة الرابعة من مشروع المرسوم على إحداث دائرة للمعلوماتية تتألف من ثلاثة أقسام : قسم البرامج، قسم الخدمات الفنية وقسم دعم عمليات تشغيل الأنظمة ، فيما حددت المادة الثامنة ملاك كل من دائرة المعلوماتية ودائرة العلاقات الضريبية الدولية .

٢ - سبق لمجلس الخدمة المدنية أن أبدى رأيه بموضوع إعادة تنظيم مديرية الواردات بناءً على دراسات أجرتها إدارة الأبحاث والتوجيه ، فرأى بموجب قراره رقم ٣٠١ تاريخ ٧/٣/٢٠٠٦ أنه من غير الملائم ربط ١٣ دائرة مباشرة بمديرية الواردات، ذلك أن التنظيم السليم يفترض تنظيم هذه الدوائر ضمن مصلحتين (أو أكثر) ترتبطان بمدير الواردات مما يساهم في تفعيل أعمال الرقابة والتوجيه ، وأكد المجلس على رأيه المبين في الكتاب رقم ١٢ تاريخ ٢٧/١/٢٠٠٥ لجهة استحداث مصالح ضمن مديرية الواردات ، كما رأى أنه من غير الملائم الإبقاء على مديرية الضريبة على القيمة المضافة كإدارة موازية لمديرية الواردات حيث إنه من المفترض أن يتم إلحاق وحداتها بوحدات مديرية الواردات نظراً لوحدة غايتيهما . وبموجب القرار رقم ٧٤٩ تاريخ ٥/٦/٢٠٠٦ وافق مجلس الخدمة المدنية على مشروع مرسوم يتعلق بتعديل ملاك مديرية الواردات مجدداً التأكيد على توصياته السابقة لاسيما لجهة استحداث مصالح ضمن المديرية المذكورة .

ثانياً : في دراسة الحاجة :

١ - ورد في كتاب وزارة المالية رقم ١١٠٨/ص ١ تاريخ ٢٠١٧/٤/١ أن الوزارة تسعى دائماً إلى تطوير وتحديث الإدارة بما يتماشى مع تطوّر العصر وحاجات الإدارة وضرورات العمل ، مما يستدعي أحياناً إعادة النظر في هيكلية وملاكات بعض الدوائر واستحداث دوائر جديدة .

٢ - تبين من خلال التحقيق الميداني أنه يتم تقييم لبنان من قبل المنتدى الدولي حول الشفافية وتبادل المعلومات لغايات ضريبية التابع لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) والذي يطالب لبنان بإعطاء معلومات ضريبية بشأن المقيمين في الخارج مع ضرورة إبقاء المعلومات ضمن إطار من السرية التامة، إلا أن الآلية المتبعة حالياً بإعطاء المعلومات تحتل اختراق هذه السرية لتعدد الوحدات الإدارية التي تطلع على هذه المعلومات وبالتالي فإن مشروع المرسوم المقترح، وفقاً لما أفاد به مدير الواردات ، يصبّ في هذا الإطار حيث إنه من شأن تحويل قسم العلاقات الضريبية الدولية إلى دائرة وربطها مباشرة بمدير الواردات تعزيز صلاحياتها لاسيما في مجال متابعة طلبات المعلومات وإجراء الدراسات بشأن الاتفاقيات المتعلقة بتبادل المعلومات لغايات ضريبية ... وحصر موضوع طلبات المعلومات ضمن هذه الوحدة الإدارية ، كما أنه من شأن إحداث دائرة للمعلوماتية (على غرار الدائرة الملحوظة في ملاك مديرية الضريبة على القيمة المضافة) إلزام موظفي هذه الدائرة بالحفاظ على السرية المهنية وفقاً لنص المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٤ تاريخ ٢٠٠٨/١١/١٤ (الإجراءات الضريبية) التي تنص على ما يلي: " يلتزم العاملون لدى الإدارة الضريبية الحاليون أو السابقون بالسرية المهنية، فيما يتعلق بالمعلومات التي حصلوا عليها بصفتهم موظفين ... " في حين أن الموظفين غير التابعين للإدارة الضريبية لاسيما العاملين في المركز الإلكتروني ليسوا بالضرورة ملزمين بنص هذه المادة .

٣ - إن هذه الإدارة ترى أن تحويل قسم العلاقات الضريبية الدولية إلى دائرة وتعزيز صلاحياتها لاسيما في مجال تبادل المعلومات لغايات ضريبية ، يلائم حاجة الإدارة ويحقق المصلحة العامة وبالتالي ترى الموافقة على أن يتم تخفيض عدد مراقبي الضرائب الرئيسيين ومراقبي الضرائب المقترح لحظهم ضمن ملاك الدائرة ترشيحاً للهيكلية وعلى أن يتم في المقابل لحظ نص ضمن مشروع المرسوم يتعلق بإلغاء ملاك قسم العلاقات الضريبية الدولية من الجدولين ٣ و ٤ الملحقين بالمرسوم رقم ٦٧٤٠ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٨ .

٤ - أما في ما يخص إحداء دائرة للمعلوماتية ضمن ملاك مديرية الواردات فلا بدّ من إبداء الملاحظات التالية:

أ - على الرغم من أن ملاك مديرية الضريبة على القيمة المضافة المحدّد بموجب القانون رقم ٦٩١ تاريخ ٢٤/٨/٢٠٠٥ قد لحظ دائرة للمعلوماتية يتألف ملاكها من رئيس دائرة عدد ١ ورئيس قسم عدد ٣ واختصاصي معلوماتية عدد ٣ ومحرّر أو كاتب عدد ١ على غرار ما هو مقترح لدائرة المعلوماتية المطلوب إحدائها ضمن مديرية الواردات ، إلا أن هذه الإدارة ترى أنه من غير الملائم من الناحية التنظيمية إحداء دوائر للمعلوماتية ضمن المديريات وأن دائرة المعلوماتية بشكل عام يقتضي أن تكون مركزية ضمن المديرية العامة تتبع المدير العام مباشرة أو رئيس المصلحة الإدارية المشتركة أو مدير المديرية الإدارية المشتركة، وأنه ضمن وزارة المالية - مديرية المالية العامة فإن المركز الإلكتروني هو الوحدة المركزية الخاصة بالمعلوماتية وبالتالي لا حاجة ولا مبرر لإحداء وحدات أخرى تُعنى بالمعلوماتية .

ب - إن الملاك المقترح لدائرة المعلوماتية يلحظ ٣ أقسام وأن كل قسم يضم اختصاصي معلوماتية عدد ١ الأمر الذي لا يلائم مبادئ التنظيم الإداري السليم لجهة تشتيت المهام والمسؤوليات بين أقسام لا يضم كل منها سوى موظفين اثنين رئيس القسم وموظف واحد تابع له .

ج - حظرت الفقرة ٨ من المادة ١٥ من نظام الموظفين على الموظف البوح بالمعلومات الرسمية التي اطلع عليها أثناء قيامه بوظيفة حتى بعد انتهاء مدّة خدمته إلا إذا رخصت وزارته خطياً بذلك ، إلا أن موضوع السريّة المهنية المنصوص عليها في المادة ٢٥ من قانون الإجراءات الضريبية الذي يُعتبر نصاً خاصاً بموظفي الإدارة الضريبية يقتضي أخذه بعين الاعتبار ، وبالتالي من أجل المواءمة بين رأي إدارة الأبحاث والتوجيه بعدم إحداء دائرة للمعلوماتية ضمن ملاك مديرية الواردات للأسباب المقدّمة آنفاً وبين ضرورة المحافظة على السريّة المهنية الملزمة لموظفي الإدارة الضريبية، والتي تطلّ مجال المعلوماتية أيضاً، ترى هذه الإدارة الاستعاضة عن إحداء دائرة للمعلوماتية بإحداء ٣ وظائف في مجال المعلوماتية ضمن ملاك مديرية الواردات وذلك وفقاً لما يلي :

مهندس معلوماتية أو مهندس محلّل، مبرمج وأخصائي صيانة .

علماً أن هذه التسميات واردة في المرسوم رقم ١٢٠٧٨ تاريخ ١٧/٣/٢٠٠٤ (تحديد شروط التعيين الخاصة الإضافية لبعض وظائف المعلوماتية).

ثالثاً : في النتيجة :

استناداً لما جرى بيانه من وقائع وإلى دراسة الحاجة ، ترى هذه الإدارة ما يلي :

١ (الموافقة على حاجة وزارة المالية إلى تعديل ملاك دائرة التشريع ومتابعة الاعتراضات لجهة إلغاء قسم العلاقات الضريبية الدولية منها ، وفي المقابل إحداث " دائرة العلاقات الضريبية الدولية " ضمن ملاك مديرية الواردات بالمهام المقترحة لها ضمن مشروع المرسوم على أن يكون ملاكها مؤلفاً على الشكل التالي :

الوظيفة	العدد المقترح	العدد الذي توافق هذه الإدارة على لحظه
رئيس دائرة العلاقات الضريبية الدولية	١	١
مجاز في الحقوق	١	١
مراقب ضرائب رئيسي	٣	٢
مراقب ضرائب	٦	٤
محزر أو كاتب	١	١
المجموع	١٢	٩

٢ (التوصية بتضمين مشروع المرسوم نصاً يتعلّق بإلغاء قسم العلاقات الضريبية الدولية المؤلف من رئيس قسم عدد ١، مجاز في الحقوق عدد ١، مراقب ضرائب رئيسي عدد ٢، مراقب ضرائب عدد ١، محزر أو كاتب عدد ١، وحذف الوظائف العائدة له من الجدولين ٣ و ٤ الملحقين بالمرسوم ٦٧٤٠ تاريخ ٢٨/١٠/٢٠١١.

٣ (عدم الموافقة على إحداث دائرة للمعلوماتية في ملاك مديرية الواردات للأسباب المبينة في متن هذا الكتاب وفي المقابل الموافقة الاستثنائية على الحاجة إلى لحظ ٣ وظائف في مجال المعلوماتية في المديرية المذكورة على الشكل التالي: مهندس معلوماتية أو مهندس محلل عدد ١، مبرمج عدد ١، أخصائي صيانة عدد ١.

٤ (التأكيد على توصيات مجلس الخدمة المدنية السابقة في ما يتعلّق بتنظيم مديرية الواردات لاسيما لجهة إحداث مصالح ضمنها مراعاةً لمبادئ التنظيم الإداري السليم .

ب - مشروع مرسوم تعديل ملاك وزارة العمل:

بموجب كتابها رقم ٥٨٩ تاريخ ٤/٧/٢٠١٧ ابدت الإدارة رأيها في مشروع المرسوم الرامي الى تعديل

ملاك وزارة العمل، وفق ما يلي :

١ - تطلب وزارة العمل بيان الرأي في مشروع المرسوم الرامي في مادتيه الاولى والثانية الى تعديل المواد ١٩ و ٢٣ و ٢٤ من المرسوم رقم ٨٥٣٢ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم وزارة العمل) وفي مادته الثالثة الى تعديل ملاك وزارة العمل المحدد بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٥١٠٦ تاريخ ١٩٩٤/٤/٢٧ في ما يخص بعض وظائف الفئتين الثالثة والرابعة وتوزيع وظائف مفتش عمل ومفتش عمل مساعد ومساعدة اجتماعية في ملاك وزارة العمل على دوائر الوزارة .

٢ - بينت وزارة العمل في الاسباب الموجبة أن تنظيم الوزارة يعود الى أكثر من خمسين سنة ، زادت خلالها المسؤوليات وكثرت المشاكل الاقتصادية والاجتماعية وتفاقم عدد المؤسسات الصناعية والتجارية ، وتزايد عدد العمال والمستخدمين ، مما ارهق وزارة العمل بعدد مفتشيها الذين اصبحوا غير قادرين على تغطية جميع المهام المتعلقة بهم من حيث بيئة العمل ، والتحقيق في الشكاوى والدعاوى ودراسة المشاكل العمالية ، ومزاومة اليد العاملة الاجنبية لليد العاملة اللبنانية وارتفاع مستوى البطالة ، وعدم تشغيل الاشخاص المعوقين ، اضافة الى ازمة النزوح واللجوء .

٣ - بعد إجراء المقارنة بين نص المرسوم رقم ٨٥٣٢ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم وزارة العمل) وبين التعديلات المقترحة، تبين ما يلي :

رقم المادة المقترح تعديلها	النص الحالي	النص المقترح
المادة ١٩	تتألف مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية من: - دائرة مراقبة عمل الاجانب - دائرة الاستخدام - دائرة التدريب المهني - دائرة شؤون المعوقين - دائرة مكافحة اسوأ أشكال عمل الاطفال	تتألف مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية من: - دائرة مراقبة عمل الاجانب - دائرة الاستخدام - دائرة التدريب المهني - دائرة شؤون المعوقين - دائرة حماية العائلة والجمعيات - دائرة حماية الاحداث - دائرة رعاية شؤون العمال السوريين

سقط سهوا من النص المقترح دائرة رعاية شؤون العمال السوريين المحدث في مصلحة القوى العاملة بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ١٥٤٨٨ تاريخ ١٧/١٠/٢٠٠٥ ، مع الاشارة الى ان التعديل المقترح يقع موقعه السليم لعدة اعتبارات منها :

- سبق لهذه الإدارة بكتابها رقم ٢١٣٢ تاريخ ١١/٨/٢٠١٢ أن رأت إن المهام الملحوظة لدائرة حماية العائلة والجمعيات تتضارب مع الصلاحيات الملحوظة لإدارات ومؤسسات عامة أخرى :
- بث الإرشاد الاجتماعي (وزارة الشؤون الاجتماعية) .
- مراقبة الأفلام السينمائية (المديرية العامة للأمن العام) .
- دراسة أنظمة الجمعيات ... (وزارة الداخلية والبلديات - وزارة الشباب والرياضة - وزارة الشؤون الاجتماعية) .
- السعي بالتعاون ... لاستخدام المساجين ... (المؤسسة الوطنية للاستخدام ...) .
- زيارة السجون (وزارة الشؤون الاجتماعية - وزارة العدل - القوى الأمنية)

كما أوصت الوزارة المعنية بالعمل على إعادة النظر في مهام دائرتي حماية الأحداث وحماية العائلة والجمعيات .

- نص القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ على حقوق الاشخاص المعوقين ، وقد أولى القانون المذكور وزارة العمل ، مجموعة كبيرة ومتنوعة من المهام ، التي يتطلب حسن تنفيذها وجود دائرة متخصصة بشؤون المعوقين في ملاك الوزارة المعنية

المادة ٢٣	- تتولى دائرة حماية العائلة والجمعيات : - بث الإرشاد الاجتماعي بشتى وسائل الدعاية والنشر. - توفير مواد الحملة الاجتماعية التي تصدرها الوزارة . - تأمين مساعدة أولاد الموظفين الذين قضوا في الخدمة . - زيارة السجون وتقديم الإرشاد الاجتماعي ... واتخاذ التدابير اللازمة لتحسين أوضاعهم . - السعي بالتعاون مع دائرة الاستخدام لتشغيل السجناء بعد محكوميتهم . - مراقبة الأفلام السينمائية بالتعاون مع الإدارات المختصة . - دراسة أنظمة الجمعيات والمؤسسات الاجتماعية والخيرية والرياضية وإبداء الرأي بها	- تتولى دائرة شؤون المعوقين : - تأمين تأهيل المعوقين ، مهنيًا في المصنع ، بالتعاون مع المؤسسات والادارات المختصة . - السعي لإيجاد عمل للأشخاص المعوقين مع المؤسسة الوطنية للاستخدام ودائرة الاستخدام في وزارة العمل . - تلقي ودراسة طلبات المعوقين القادرين على العمل بالتنسيق مع الاجهزة المختصة في الوزارة وفي وزارة الشؤون الاجتماعية للحصول على بدل تعويض البطالة في نطاق محافظة بيروت . - اعداد اللوائح الاسمية للمعوقين الذين استوفوا شروط الحصول على بدل تعويض البطالة بناء لأحكام القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ (حقوق الاشخاص المعوقين) - اعداد اللوائح الاسمية بأسماء اصحاب العمل الذين لم ينفذوا احكام القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ بناء على

	- الإشراف على إنشاء الهيئات والجمعيات والمؤسسات الاجتماعية والخيرية والرياضية ومراقبة أعمالها للتحقق من تقيدها بأهدافها والأصول المحددة لها .	افادات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي واستيفاء المبالغ المتوجبة عليهم . - القيام بمهام مقرر لجنة تفعيل حقوق المعوقين .
	تتري هذه الإدارة ان الغاء دائرة حماية العائلة والجمعيات اقتراح تنظيمي سليم ، يقع موقعه المنطقي لجهة ضرورة وجود وحدة ادارية في هيكلية وزارة العمل تتولى المهام المنصوص عنها في القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ الانف الذكر ، وان المهام المقترحة للدائرة المذكورة، هي مهام واقعية قابلة للتنفيذ وتساهم في تمكين وزارة العمل من الاحاطة بهذا الملف الشائك .	
المادة ٢٤	تتولى دائرة حماية الاحداث: - وضع دراسات عن فئات الاحداث المنحرفين وطريقة اصلاحها . - السهر على مراقبة سلوك الاحداث بالتعاون مع اقسام قوى الامن الداخلي المختصة . - الاشراف على معهد اصلاح الاحداث المنحرفين وتنفيذ القوانين والانظمة المتعلقة به .	تتولى دائرة مكافحة عمل الاطفال: - المساهمة في تطوير الاستراتيجيات وخطط العمل الوطنية في مجال القضاء تدريجيا على عمل الاطفال بالتنسيق مع دائرة تفتيش العمل ومختلف الإدارات وهيئات المجتمع المدني والمنظمات الاقليمية والدولية ومتابعة كيفية التنفيذ . - المساهمة في تحديث الاحكام القانونية المتعلقة بمكافحة عمل الاطفال لتتماشى مع المعايير العربية والدولية بالتنسيق مع قسم الشؤون القانونية والوصاية . - العمل على اشراك المجتمع المدني في برامج تنمية تهدف الى مكافحة اسوأ اشكال عمل الاطفال . - اقامة دورات وندوات متخصصة للتعريف بحقوق الطفل لا سيما بحقه في التعليم الالزامي والمجاني . - تلقي الشكاوي والمراجعات بشأن مخالفة الاحكام النافذة المتعلقة بعمل الاطفال واحالتها على دائرة تفتيش العمل والدوائر الاقليمية . - انشاء قاعدة بيانات وموقع الكتروني على شبكة الانترنت تتعلق بمشكلة عمل الاطفال بالتنسيق مع دائرة المعلوماتية .

ترى هذه الإدارة ان الغاء دائرة حماية الاحداث اقترح يقع موقعه الصحيح ، لا سيما ان مهام الدائرة المنصوص عنها حاليا غير قابلة للتنفيذ. وتجدر الاشارة الى ان الاتفاقيات الدولية واتفاقية حقوق الانسان تنص بشكل واضح على ضرورة قيام الدول بمكافحة كل اشكال عمالة الاطفال ، وان المهام المقترحة للدائرة المذكورة ، هي مهام واقعية قابلة للتنفيذ وتساهم في تمكين وزارة العمل من الاحاطة بهذا الملف ذات الطابع الانساني الاجتماعي ، ونقترح تعديل تسمية الدائرة في المادة ١٩ المقترحة لتصبح دائرة مكافحة عمل الاطفال بدلا من دائرة مكافحة اسوأ اشكال عمل الاطفال.

٤ - تضمنت المادة الثالثة المقترحة في مشروع المرسوم موضوع الدرس تعديل الملاك الحالي لوزارة العمل، المحدد بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٥١٠٦ تاريخ ٢٧/٤/١٩٩٤ المتعلقة بتعديل ملاك وزارة العمل، وفقا للجدول التالي:

اولاً :

الوظيفة	الفئة	العدد الملحوظ حاليا	العدد المقترح
مفتش عمل	٣	٣٠	٥٦
مفتش عمل طبيب	٣	١٠	٢٠
مفتش عمل مهندس	٣	١٠	٣٢
مفتش عمل مساعد	٤	٥٥	٨٢
مساعدة اجتماعية	٤	٨	٢٦
المجموع	--	١١٣	٢١٦

ترى هذه الإدارة ان الواقع المستجد على مهام وزارة العمل، لجهة كثافة المؤسسات غير اللبنانية التي تعمل الوزارة على ملاحقتها وتسوية اوضاعها، اضافة الى تفاقم عدد المؤسسات الصناعية والتجارية، وتزايد عدد العمال والمستخدمين ، ومزاومة اليد العاملة الاجنبية لليد العاملة اللبنانية وارتفاع مستوى البطالة المترتب على ازمة النزوح واللجوء ، وعدم تشغيل الاشخاص المعوقين، اصبح يستدعي تعديلا في الملاك لجهة الوظائف المذكورة اعلاه، خاصة وان مشروع المرسوم لحظ ايضا تسمية مفتش مهندس اختصاصي بتروكيميائي وهو اختصاص حديث يلبي حاجة الوزارة في مجال الكشف على منشآت النفط ومحطات بيع المحروقات.

الا انه ولكل غاية مفيدة، يقتضي الاشارة الى انه سبق لهذه الإدارة بكتابها رقم ٨٩٤ تاريخ ١٢/٤/٢٠١٠ أن رأت ضرورة العمل على تعديل شروط التعيين لوظيفة مساعدة اجتماعية الملحوظة في ملاك وزارة العمل، بحيث تصبح : " حيازة البكالوريا الفنية " في احد الفروع التالية : تنشيط اجتماعي - الخدمة الاجتماعية .

تجدر الاشارة الى انه تبين لهذه الإدارة ان مجموع المراكز للوظائف الخمسة المبينة في الجدول اعلاه ، هو / ١١٠ / مراكز وظيفية وفقا للبيانات التي حصلت عليها هذه الإدارة من ديوان المديرية العامة للعمل بتاريخ ١١/٤/٢٠١٧ ، وعليه يقتضي التحقق من الاعداد المقترحة في مشروع المرسوم .

ثانياً : يحدد توزيع وظائف مفتش عمل ومفتش عمل مساعد ومساعدة اجتماعية في ملاك وزارة العمل على دوائر الوزارة كما يلي (وفقاً للجدول المودعة هذه الإدارة من قبل وزارة العمل) :

الوحدة الإدارية	الوظيفة	العدد المقترح	العدد الحالي وفقاً للنصوص النافذة
دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة	مفتش عمل	٨	٦
	مفتش عمل طبيب	٢	٣
	مفتش عمل مهندس	٢	٣
	مفتش عمل مهندس بتروكيميائي	٢	-
	مفتش عمل مساعد	١٨	١٤
	مساعدة اجتماعية	٤	١
المجموع		٣٦	٢٧
دائرة التحقيق وقضايا العمل	مفتش عمل	٤	٢
	مفتش عمل مساعد	٦	٣
المجموع		١٠	٥
دائرة مراقبة عمل الاجانب	مفتش عمل	٢	-
	مفتش عمل مساعد	٤	-
	مساعدة اجتماعية	٤	٢
المجموع		١٠	٢
دائرة العمل في محافظة الشمال	مفتش عمل	١٠	٥
	مفتش عمل طبيب	٤	٢
	مفتش عمل مهندس	٢	٢
	مفتش عمل مهندس بتروكيميائي	٢	-
	مفتش عمل مساعد	١٨	١٢
	مساعدة اجتماعية	٤	-
المجموع		٤٠	٢١
دائرة العمل في محافظة عكار	مفتش عمل	٤	٢
	مفتش عمل طبيب	٢	١

١	٢	مفتش عمل مهندس	
-	٢	مفتش عمل مهندس بتروكيميائي	
٢	٥	مفتش عمل مساعد	
-	٢	مساعدة اجتماعية	
٦	١٧		المجموع
٥	٨	مفتش عمل	دائرة العمل في جبل لبنان الشمالي
٢	٣	مفتش عمل طبيب	
٢	٣	مفتش عمل مهندس	
-	٢	مفتش عمل مهندس بتروكيميائي	
٤	٨	مفتش عمل مساعد	
-	٣	مساعدة اجتماعية	
١٣	٢٧		المجموع
٥	٨	مفتش عمل	دائرة العمل في جبل لبنان الجنوبي
٢	٣	مفتش عمل طبيب	
٢	٣	مفتش عمل مهندس	
-	٢	مفتش عمل مهندس بتروكيميائي	
٤	٨	مفتش عمل مساعد	
-	٣	مساعدة اجتماعية	
١٣	٢٧		المجموع
١	٤	مفتش عمل	دائرة العمل في محافظة النبطية
١	٢	مفتش عمل طبيب	
١	٢	مفتش عمل مهندس	
-	١	مفتش عمل مهندس بتروكيميائي	
٢	٥	مفتش عمل مساعد	
١	٢	مساعدة اجتماعية	
٦	١٦		المجموع

دائرة العمل في محافظة البقاع	مفتش عمل	٤	٢
	مفتش عمل طبيب	٢	١
	مفتش عمل مهندس	٢	١
	مفتش عمل مهندس بتروكيميائي	١	-
	مفتش عمل مساعد	٦	٣
	مساعدة اجتماعية	٢	١
المجموع		١٧	٨
دائرة العمل في محافظة بعلبك - الهرمل	مفتش عمل	٤	٢
	مفتش عمل طبيب	٢	١
	مفتش عمل مهندس	٢	١
	مفتش عمل مهندس بتروكيميائي	٢	-
	مفتش عمل مساعد	٤	٢
	مساعدة اجتماعية	٢	-
المجموع		١٦	٦
المجموع العام		٢١٦	١٠٧

تجدر الإشارة الى ان الفرق في الاعداد بين الجدول المبين اعلاه والعدد الاجمالي المبين في المستندات المودعة من قبل ديوان وزارة العمل يعود الى حذف دائرتي حماية العائلة والجمعيات وحماية الاحداث . وعليه، ترى هذه الادارة ان يصار الى اعادة تنظيم الجدول المتعلق بالملاك في مشروع المرسوم المقترح بحيث يتضمن ايضا الوظائف المقترحة للدائرتين المنوي احداثهما (دائرة شؤون المعوقين ودائرة مكافحة عمل الاطفال)، كما يتضمن تعديلا لشروط التعيين لوظيفة مساعدة اجتماعية، وفقا لما سبق بيانه. وترى ان يصار الى تخفيض العدد الملحوظ لوظيفة مفتش مساعد لمحافظة لبنان الشمالي ٨ بدلا من ١٨ المقترحة وذلك اسوة بباقي المحافظات وبما يتناسب مع حجم الاشراف لرئيس دائرة العمل في هذه المحافظة.

وانتهت هذه الإدارة إلى أن حاجة وزارة العمل قائمة الى تعديل المواد ١٩ و ٢٣ و ٢٤ من المرسوم رقم ٨٥٣٢ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم وزارة العمل) وإلى تعديل ملاك الوزارة المحدد بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٥١٠٦ تاريخ ١٩٩٤/٤/٢٧ في ما خص بعض وظائف الفئتين الثالثة والرابعة وتوزيع وظائف مفتش عمل ومفتش عمل مساعد ومساعدة اجتماعية في ملاكها ، شرط الأخذ بملاحظات هذه الادارة المبينة اعلاه.

ج - مشروع مرسوم احداث دوائر في ملاك المديرية العامة لوزارة الاعلام :

بموجب كتابها رقم ٢٠١٦/٢٣٨٦-٢٠١٧/٣١٦٦ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٨ ابدت الإدارة الراي حول مدى حاجة وزارة الإعلام لاستحداث دوائر جديدة في المديرية العامة لوزارة الاعلام، وبيان المقترحات بالوظائف والاعداد المقترحة، وفق ما يلي:

لما كان قد سبق لهذه الادارة بكتابها رقم ٢٠١٦/٢٣٨٦ تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٥ أن رأت توصية وزارة الاعلام بإعداد مشروع مرسوم لاستحداث دائرة معلوماتية وتقنيات التواصل تكون مرتبطة بالمدير العام (اي خارج نطاق الوحدات الادارية القائمة حاليا) بما يمكن الوزارة من الافادة من خدماتها في نطاق الادارة المركزية وفي المحافظات حيث تتوزع المكاتب والمندوبين وغيرهم من العاملين لديها، على ان يتم توضيح مهامها بالتفصيل ويمكن الاستئناس في هذا المجال بالمهام المقترحة لدوائر المعلوماتية في الادارات العامة مع مراعاة خصوصية وزارة الاعلام لناحية علاقتها بالإدارات العامة كمصدر رسمي للمعلومات، اضافة الى ضرورة لحظ امكانية تواصل فرق العمل التابعة للوزارة باقل كلفة ممكنة، مع لحظ العدد الكافي (من الفئات الثالثة والرابعة والخامسة) من التسميات الوظيفية من ضمن مجموعة الاختصاصات التقنية والفنية المطلوبة في هذا المجال.

ولما كانت وزارة الاعلام قد اعدت مشروع مرسوم يرمي الى استحداث دوائر جديدة في المديرية العامة لوزارة الاعلام .

ولما كان مشروع المرسوم موضوع الدرس يتألف من ثماني مواد ترمي الى استحداث اربع دوائر في ملاك المديرية العامة لوزارة الاعلام، هي: دائرة المعلوماتية، دائرة الاعلام الالكتروني، دائرة التواصل ودائرة الحوار .

ولما كانت المادة الاولى من مشروع المرسوم موضوع البحث قد تضمنت مهامها لدائرة المعلوماتية المنوي استحداثها، وقد تبين منها انها شاملة لجميع المهام المتعلقة بتطبيقات المعلوماتية والاحصاء والمكننة والتدريب المعلوماتي اضافة الى مهام الصيانة والتجهيز وامن شبكات المعلوماتية على مستوى وزارة الاعلام.

ولما كانت المادة الثانية تتعلق باقتراح استحداث دائرة الاعلام الالكتروني ، وتبين ان المهام المقترحة تقع موقعها القانوني السليم ، وترمي الى تنظيم قطاع مواقع الاعلام الالكتروني المحلية ذات الطابع العام والقيام بإحصائها وتسجيل بياناتها لا سيما ما يتعلق بتحديد اصحاب المواقع والمدراء المسؤولين ، وهو امر بالغ الاهمية في هذه المرحلة التي بدأت فيها وسائل الاعلام الالكترونية تنصدر باقي وسائل الاعلام المرئية والمسموعة .

ولما كانت المادتان الثالثة والرابعة من مشروع المرسوم موضوع الدرس تتعلقان بإحداث دائرتين في ملاك المديرية العامة لوزارة الاعلام، هما دائرة التواصل ودائرة الحوار .

ولما كان قد تبين بعد مراجعة المهام المقترحة لكل من الدائرتين المذكورتين وجود بعض المهام التي تتداخل مع مهام ادارات اخرى، او تلك التي تبين انها غير قابلة للتطبيق ويقتضي شطبها او اعادة صياغتها، ومنها:

- السعي الى تطوير وسائل التواصل المجتمعي واساليب العمل الملائمة بما يعزز اجواء الثقة والحوار البناء بين مختلف قطاعات المجتمع اللبناني العامة والخاصة ، داخليا وخارجيا لاسيما على صعيد الاغتراب (تشابك في الصلاحيات مع المديرية العامة للمغتربين) .

- العمل على تعزيز الحوار الوطني من خلال ارساء شبكة اتصالات وعلاقات داخلية وخارجية لا سيما مع المؤسسات الاغترابية وبالتعاون مع الدوائر المختصة في الادارات العامة (تشابك في الصلاحيات مع المديرية العامة للمغتربين) .

- وضع اليات للحوار الداخلي والخارجي لكافة المواضيع والاشكاليات السياسية ، الاجتماعية ، الثقافية الدينية والتربوية وغيرها والقيام بالأدوار التنظيمية والتنسيقية اللازمة.

- تنظيم المؤتمرات والندوات والمحاضرات والمعارض المتخصصة ، واستقبال الشخصيات الزائرة والمراسلين والصحفيين العرب والاجانب ومواكبة نشاطاتهم ووضع الية حوار وتواصل معهم ومع الجهات والمؤسسات التي يمثلونها (يقتضي تحديد لفظ المتخصصة وتعيين نطاق التخصص ..) .

ولما كان يتبين بعد مراجعة المهام المقترحة للدائرتين المنوه عنهما اعلاه ، وشطب ما يقتضي شطبه ، انه يمكن دمج المهام المتبقية في دائرة واحدة هي دائرة التواصل والحوار ، تشكل نقطة التقاء ولقاء بين المواطنين ومؤسسات القطاع الخاص وهيئات المجتمع المدني من جهة وادارات الدولة من جهة ثانية وتتولى مجموعة من المهام المقترحة على المستوى المحلي بالتنسيق مع كافة الادارات الرسمية المعنية .

ولما كان يقتضي اضافة عبارة " وما يكلف به وفقا للأنظمة والقوانين النافذة " ، الى المهام الملحوظة للدوائر المنوي استحداثها ، كما يقتضي اضافة عبارة تفيد بارتباط الوحدات المنوي استحداثها بالمدير العام توضيحاً لمبدأ التسلسل الاداري، بما يتيح توضيح سير المعاملات والاجراءات المتعلقة بعمل الدوائر داخل المديرية العامة .

ولما كان قد ارفق بمشروع المرسوم موضوع الدرس أربعة ملاحق ورد فيها ملاك الدوائر المقترحة، حيث تبين ما يلي :

- الملاك المقترح لدائرة المعلوماتية وهو يقع موقعه السليم ويعتبر الحد الادنى المعقول لإطلاق العمل في هذه الدائرة المنوي استحداثها (رئيس دائرة ١- مبرمج فئة ثلاثة ١- اخصائي شبكات فئة ثلاثة ٢- احصائي فئة ثلاثة ١- مدخل معلومات ٤ - فني صيانة ٢ - محرر ٢- حاجب ١) .

- الملاك المقترح لدائرة الاعلام الالكتروني وهو يقع موقعه السليم ويعتبر الحد الادنى المعقول لإطلاق العمل في هذه الدائرة المنوي استحداثها (رئيس دائرة ١- احصائي شبكات فئة ثلاثة ٢- أمن ونظم المعلوماتية فئة ثلاثة ٢- صحافي متخصص بالمواقع الالكترونية فئة ثلاثة ٤- مدخل معلومات ٤ - محرر ٢- حاجب ١) .

- الملاكات المقترحة لدائرتي التواصل والحوار ، والتي يقتضي اعادة تكوينها وفقا لمقترحات هذه الادارة بدمج الدائرتين ، علما ان تسميات الوظائف المقترحة لكل من الدائرتين الواردة في الجدولين المخصصين لها، تكاد تكون متطابقة .

٢ - ملاكات الموظفين وأنظمة الاجراء :

أنجزت هذه الإدارة دراسة معاملات ملاكات الموظفين وأنظمة الأجراء في الإدارات العامة والبلديات، ويظهر الجدول أدناه البلديات واتحادات البلديات التي تمت دراسة ملاكاتها خلال العام ٢٠١٧:

المحافظة	نوع المعاملة	القضاء
محافظة جبل لبنان	تعديل ملاك موظفي بلدية سن الفيل	المتن
	تعديل فئات ورتب بعض الوظائف في ملاك بلدية بعبدا	المتن
	تعديل ملاك موظفي بلدية انطلياس النقاش	المتن
	نظام موظفي وملاك بلدية رأس المتن	بعبدا
	تعديل ملاك موظفي بلدية القلعة	بعبدا
	نظام وملاك موظفي بلدية رأس المتن	بعبدا
	نظام موظفي وملاك بلدية بسابا	بعبدا
	تعديل ملاك موظفي بلدية القلعة	بعبدا
	تعديل ملاك موظفي بلدية قرطبا	جبيل
محافظة كسروان وجبيل	تعديل ملاك اتحاد بلديات الفيحاء	طرابلس
محافظة لبنان الشمالي	تعديل ملاك موظفي بلدية كفرعقا	الكورة
	استحداث وظيفة مدير في ملاك اتحاد بلديات الكورة	الكورة
	تعديل شروط تعيين وظيفة رئيس دائرة في اتحاد بلديات البترون	البترون
	نظام موظفي وملاك بلدية بقسميا	البترون
	نظام موظفي وملاك بلدية تحوم	البترون

عكار	نظام موظفي وملاك بلدية القرنة - عكار	محافظة عكار
عكار	تعديل ملاك موظفي بلدية مشحاح	
عكار	نظام وملاك موظفي بلدية بيت يونس	
بعلبك	تعديل ملاك موظفي بلدية شليفا	محافظة بعلبك الهرمل
بعلبك	نظام وملاك موظفي بلدية حورتعلا	
بعلبك	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في اتحاد بلديات شرقي بعلبك	
بعلبك	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية النبي شيت	
البقاع الغربي	تعديل ملاك موظفي بلدية القرعون	محافظة البقاع
البقاع الغربي	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية يحمر	
زحلة	تعديل ملاك موظفي بلدية بوارج	
زحلة	تعديل ملاك موظفي بلدية مجدل عنجر	
مرجعيون	تعديل شروط تعيين ورتبة وظيفة امين صندوق في بلدية قبريخا	محافظة النبطية
مرجعيون	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية الطيبة	
بنت جبيل	تعديل شروط تعيين ورتبة وظيفة امين صندوق في بلدية برج قلاويه	
بنت جبيل	تعديل شروط تعيين ورتبة وظيفة امين صندوق في بلدية شقرا ودويه	
بنت جبيل	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية عيناتا	
بنت جبيل	تعديل ملاك موظفي بلدية عيترون	
صيدا	تعديل ملاك موظفي بلدية كفرملكي	محافظة لبنان الجنوبي
صور	تعديل نظام موظفي وملاك بلدية الناقورة	
صور	تعديل ملاك موظفي بلدية جويا	
جزين	طلب الموافقة على التعاقد مع مهندس في بلدية عين المير	

٣ - استئجار الأبنية المدرسية والحكومية

تقوم هذه الإدارة في إطار مهامها المنصوص عنها قانوناً بتنظيم شؤون واستئجار المباني العائدة للمدارس الرسمية وللإدارات العامة والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة والبلديات الخاضعة لرقابة ديوان المحاسبة ، وتدرس في هذا السياق ملاءمة المباني المنوي استئجارها لجهة موقعها ومساحتها وبديل إيجارها وهندستها ومدى تلبيتها لحاجة الإدارة والجمهور في آن معاً ، وقد أنجزت هذه الإدارة ٣٤٠ معاملة تتعلق بشؤون استئجار الأبنية المدرسية المشغولة من وزارة التربية والتعليم العالي وسائر الأبنية الحكومية المشغولة من الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات بعد إجراء تحقیقات ودراسات بشأنها ، منها:

١ - جدول يبين معاملات تنظيم شؤون استئجار الأبنية المشغولة من قبل وزارة التربية والتعليم العالي :

الرقم المتسلسل	موضوع المعاملة	إسم المدرسة أو الثانوية
١	مشروع عقد مصالحة.	مدرسة فرن الشباك الثالثة المتوسطة الرسمية
٢	مشروع عقد مصالحة	ثانوية سير الرسمية
٣	مشروع عقد مصالحة	مدرسة بقاعصفرين الرسمية المختلطة
٤	مشروع عقد مصالحة	ثانوية بعلبك الثانية للبنات الرسمية /دورس
٥	مشروع عقد مصالحة	مدرسة حرف بيت داوود الرسمية
٦	مشروع عقد مصالحة	مدرسة العمروسية الاولى الرسمية
٧	مشروع عقد مصالحة	مدرسة صيدا المتوسطة المختلطة الرسمية
٨	مشروع عقد مصالحة	مدرسة كفرسالا الرسمية
٩	مشروع عقد مصالحة	متوسطة القبة للبنات الرسمية
١٠	مشروع عقد مصالحة	مدرسة الاشرفية الثالثة الرسمية
١١	مشروع عقد مصالحة	مدرسة جل الديب الرسمية
١٢	مشروع عقد مصالحة	مدرسة علما الرسمية - زغرتا
١٣	مشروع عقد مصالحة	مدرسة شميس برقا الرسمية
١٤	مشروع عقد مصالحة	مدرسة مزبود الرسمية المتوسطة
١٥	محضر تخمين واعادة استئجار	مدرسة حالات الرسمية

مدرسة خلوات فالوفا الرسمية	محضر تخمين واعادة استئجار	١٦
مدرسة العمروسية الاولى الرسمية	محضر تخمين واعادة استئجار	١٧
ثانوية المؤرخ انطوان الخويري الرسمية	محضر تخمين واعادة استئجار	١٨
مدرسة تحويطة الغدير الثانية الرسمية	محضر تخمين واعادة استئجار	١٩
مدرسة نبعا الرسمية	محضر تخمين واعادة استئجار	٢٠
روضة بعل محسن	محضر تخمين واعادة استئجار	٢١
مدرسة سليمان البستاني الرسمية للصبيان	محضر تخمين واعادة استئجار	٢٢
متوسطة المنارة الاولى الرسمية	انتفاء الحاجة الى مبنى	٢٣
مدرسة ضهر الاحمر الرسمية	انتفاء الحاجة الى مبنى	٢٤
مبنى ثانوية لبعا الرسمية	انتفاء الحاجة الى مبنى	٢٥

٢ - جدول يبين معاملات تنظيم شؤون استئجار الأبنية المشغولة من الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات:

الرقم المتسلسل	موضوع المعاملة	اسم الإدارة العامة أو المؤسسة العامة أو البلدية
١	مشروع عقد مصالحة	امانة السجل العقاري ودائرة المساحة في قضاء مرجعيون
٢	مشروع عقد مصالحة	محكمة الشياح الجعفرية
٣	مشروع عقد مصالحة	قسم الصحة العامة في جبيل
٤	استئجار	طبابة قضاء راشيا
٥	استئجار	الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس
٦	استئجار	مصلحة استثمار مرفأ طرابلس
٧	استئجار	محكمة البقاع المذهبية الدرزية
٨	استئجار	محتسبية قضاء حاصبيا
٩	استئجار	مقر لبرنامج حقوق المعوقين/ وزارة الشؤون الاجتماعية
١٠	تعديل بدل ايجار	مركز المستوصف العسكري في مزبود
١١	زيادة بدل إيجار	ابداء الرأي حول زيادة بدل ايجار مقر مصلحة الاقتصاد والتجارة في محافظة النبطية
١٢	زيادة بدل إيجار	الاقسام المستأجرة لصالح مصلحة الزراعة في البقاع

١٣	زيادة بدل ايجار	الطابق الاول من البناء الذي تشغله دائرة العمل في البقاع
١٤	تجديد عقد ايجار	محكمة شحيم
١٥	تجديد عقد ايجار	وزارة البيئة في مبنى اللعازارية
١٦	تجديد عقد ايجار	قسم الصحة ومركز الرعاية الصحية الاولى في حاصبيا
١٧	تجديد عقد إيجار	المكتب الاقليمي لمنظمة العمل الدولية
١٨	اخلاء	مكاتب بريدية
١٩	انتفاء الحاجة	المكتب المستأجر لصالح تعاونية موظفي الدولة في بعلبك
٢٠	شراء مبنى	تعاونية موظفي الدولة فرع جبل لبنان

وبسبب ورود عدة معاملات تتعلق بزيادة بدلات الايجارات، رأت هذه الادارة وضع آلية لتنظيم وضبط الزيادات المقترحة على الإيجارات، وأبدت بكتابها رقم ٣٦٢٥ تاريخ ٢٠١٧/٢/٢٨ رأيها بمحضر تخمين وإعادة استئجار العقار رقم ٢٠٦١ برج البراجنة المشغول من قبل مدرستي برج البراجنة الثانية وبرج البراجنة السادسة، وفق ما يلي :

١- سبق لهذه الإدارة أن رأت بموجب كتابها رقم ١٧٩٣ / ٢٠٠٧ تاريخ ٢٠٠٨/١/٢١ الموافقة على مشروع عقد الإيجار المتعلق باستئجار مساحة /١٦٩٥/ م٢ من العقار رقم /٢٠٦١/ برج البراجنة والإنشاءات القائمة عليها ، لصالح مدرستي برج البراجنة الثانية وبرج البراجنة السادسة ، لمدة ست سنوات إجمالية مقابل بدل إيجار سنوي يبلغ /١٣٩،١٣٩،٠٠٠/ ل.ل مع التأشير على عقد الإيجار...

٢- طالبت الجهة المالكة للمبنى المستأجر لصالح المدرستين المذكورتين آنفاً بموجب كتابها المسجل لدى مديرية التعليم الابتدائي في وزارة التربية والتعليم العالي برقم ٤/٤٢٦٠ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢٢ بوجوب العمل على تجديد عقد الإيجار بحسب السعر البيعي للمتر المرفق أو إخلاء البناء . وقد أرفقت الجهة المالكة طلبها بإفادة تخمين لسعر المتر البيعي من العقار موضوع البحث بمبلغ /٢،٤٠٠،٠٠٠/ ل.ل (الإفادة رقم ٢٠١٦/٢١٨ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٨ الصادرة عن لجنة التخمين في بلدية المريجة وتحويطة الغدير والليلكي) .

٣- تمّ تنظيم المحضر رقم/٣٥/ تاريخ ٢٠١٦/١١/٢٤ المتضمّن تخمين وإعادة استئجار العقار موضوع البحث وتعديل سعر المتر المربع منه دون بقية الإنشاءات باعتماد مبلغ /٢،٢٠٠،٠٠٠/ ل.ل بدلاً من /٧٥٠،٠٠٠/ ل.ل بحيث يصبح بدل الإيجار السنوي/٣٣٥،٧٥٩،٠٠٠/ ل.ل بدلاً من

/٣٩,١٣٩,٠٠٠/ ل.ل. بزيادة /١٩٦,٦٢٠,٠٠٠/ ل.ل. أي ما نسبته حوالي ١٤١% . كما تم تنظيم مشروع عقد إيجار موقّعاً من وكيل الجهة المالكة ، استناداً للمحضر المذكور.

٤- تضمّن ملف المعاملة " محضر " جلسة مفاوضات موقّعاً من رئيس دائرة المشاريع والبرامج في وزارة التربية والتعليم العالي ورئيس أوقاف الطائفة الإسلامية الشيعيّة في برج البراجنة ، يتبين منه ما يلي : « تمت مفاوضة المالك (أوقاف الطائفة الإسلامية الشيعية في برج البراجنة بواسطة وكيلها ...) بتاريخ ٢٠١٦/٩/٩ ، لتأمين سعر متر بيعي وسطي مناسب للإدارة والجهة المالكة وقدره /٢,٢٠٠,٠٠٠/ ل.ل. وقد أصرّ المالك بأن هذا السعر هو أقل من الأسعار الرائجة في المنطقة ، وبأنه لا يستطيع الموافقة على سعر أقل» .

٥- لم يتضمن ملف المعاملة رأي السيّد وزير التربية والتعليم العالي بالتخمين الجديد لسعر المتر البيعي للعقار موضوع البحث.

٦- أفادت مديرة مدرسة برج البراجنة الثانية الرسمية بموجب كتابها المسجّل في المنطقة التربوية في جبل لبنان بالرقم ٣٣٩٨/ج . ل تاريخ ٢٠١٦/٦/١٤ بأن المدرسة ضمّت /٦٢٨/ تلميذاً من مرحلة الروضة حتّى الصف التاسع الأساسي ، وبوّت أن المبنى بحالة جيدة .

٧- سبق لهذه الإدارة في معرض دراستها طلب بيان الرأي في الضوابط وفي الآلية الواجب اتباعها في تنظيم محاضر التخمين عند تحديد عقود الإيجار، أن رأت بموجب كتابها رقم ٦٩٣ / ٢٠١٢ تاريخ ٢٠١٤/٦/١٨ أنه لا يمكن وضع معايير ثابتة ومحددة لجميع الحالات، إلّا أنه يمكن الإستئناس مثلاً بتطور حركة بيع العقارات في منطقة معينة ودرس كل حالة على حدة، وعليه يصبح بالإمكان التحقق من الثمن المحدد في محضر تخمين ثمن المتر البيعي الصادر وفقاً للأصول بكافة الوسائل المتاحة ومن ضمنها على سبيل المثال لا الحصر الأثمان المحددة لعمليات البيع ونقل الملكية في أمانات السجل العقاري .

بالاستناد إلى ما تقدّم ،

وبما إن محضر تخمين وإعادة استئجار العقار رقم /٢٠٦١/ برج البراجنة لصالح مدرستي برج البراجنة الثانية والسادسة لا يتضمن رأي السيد الوزير بالملف .

وبما إن مشروع محضر التخمين موضوع البحث يتضمن زيادة نسبة تفوق ١٩٣ ٪ على سعر المتر المربع البيعي من العقار (من / ٧٥٠،٠٠٠ / ل.ل. إلى / ٢،٢٠٠،٠٠٠ / ل.ل.) وزيادة حوالي ١٤١ ٪ على بدل الإيجار الإجمالي (من / ١٣٩،١٣٩،٠٠٠ / ل.ل. إلى / ٣٣٥،٧٥٩،٠٠٠ / ل.ل.) .

وبما إنه لم يتم لغاية تاريخه إبداء الرأي بتوصية هذه الإدارة الواردة بكتابها المذكور في الفقرة رقم ٧ منه والرامية إلى تنظيم وضبط الزيادات المقترحة على الإيجارات .

وبما أنه قد ورد على إدارة الأبحاث والتوجيه عدد من المعاملات المتضمنة زيادة سعر المتر البيعي تبلغ أضعاف السعر الرائج .

وبما أنه تبين أن أسعار العقارات شهدت وما زالت تشهد استقراراً منذ حوالي ست سنوات .

وبما أنه يقتضي إجراء الرقابة على الأسعار الواردة في محاضر تخمين ثمن المتر البيعي وذلك بالنظر إلى جميع العناصر الآيلة لتحديد ثمن المتر البيعي لمناطق عقارية واحدة، ومنها الثمن المعتمد لاستيفاء رسم رخص البناء من قبل البلديات المعنية، أو الثمن المحدد من قبل لجان الإستملاك في المناطق التي يتم فيها الإستملاك لصالح الدولة أو لصالح البلديات أو المؤسسات العامة، أو الثمن المحدد لعملية بيع ونقل الملكية في أمانات السجل العقاري.

ترى هذه الإدارة ما يلي :

١ - توصية الجهة المختصة في المديرية العامة للتربية مفاوضة المالكين الراغبين في تحديد عقود الإيجار العائدة لعقاراتهم والذين يطلبون رفع قيمة بدل الإيجار السنوي ، وإبلاغهم أن أي زيادة يجب أن تترافق مع إثباتات يقدمها المالك (مستندات رسمية ، ...) حول أي تحسين طرأ على العقار موضوع الدرس ، طالما لم يتبين أنه قد استجّدت أي زيادات على أسعار العقارات ، ويعود لهذه الإدارة تقدير ملاءمة الزيادة بحيث لا تتجاوز نسبة الزيادة لسعر المتر البيعي مبلغاً معقولاً يكون متوافقاً والمعطيات المستجدة .

٢ - إن إدارة الأبحاث والتوجيه هي الموجة قانوناً تقدير ملائمة الموقع والأسعار المقترحة مع الأسعار الرائجة ،
سنداً للمرسوم رقم ١٢٧٤٠ تاريخ ١٣/٥/١٩٦٣ ، علماً أنه سبق لها أن أشارت في كتبها السابقة إلى
إمكانية تأمين سعر المتر البيعي من وزارة المالية ، للاستئناس به ، وأنه يمكن أيضاً مقارنة سعر المتر البيعي
موضوع الدرس بالسعر المعتمد لاستيفاء رسم رخص البناء من قبل البلديات المعنية ، أو السعر المحدد من قبل
لجان الإستملاك في المناطق التي يتم فيها الإستملاك لصالح الدولة أو لصالح البلديات أو المؤسسات العامة ،
أو الأسعار المحددة لعمليات بيع العقارات في أمانات السجل العقاري .

٣ - التأكيد مجدداً على توصياتها السابقة المتعلقة بضرورة تشييد أو شراء أبنية مدرسية تكون ملكاً للدولة ، مما
يؤدي إلى تخفيض الكلفة المتضخمة والمتزايدة في فاتورة الإيجارات، وإن الحل الأكثر ملائمة مرحلياً هو في
السعي إلى إيجاد تنسيق مشترك بين وزارة التربية والتعليم العالي من جهة، ووزارة الداخلية والبلديات من جهة
أخرى بحيث يتم بموجبه تكليف البلديات إما بتشيد أبنية مدرسية ضمن نطاقها أو تحميلها جزءاً من بدلات
إيجار الأبنية المدرسية المنوي استئجارها (انسجاماً مع نص المادة ٤٩ من تنظيم وزارة التربية والتعليم العالي
الصادر بالمرسوم رقم ٢٨٦٩ تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩).

وعليه ، ولجمل الأسباب المبينة أعلاه ، اعادت الإدارة الملف بحالته الراهنة لإعادة النظر في مضمونه
في ضوء ما تم عرضه أعلاه ، لكي يُصار إلى الأخذ بالتوصيات الواردة أعلاه والعمل بمقتضاها في جميع الحالات
المماثلة ، وعرض الموضوع على السيد الوزير لإبداء الرأي المبدئي بشأنه .

يُشار إلى أن رئيسة إدارة الأبحاث والتوجيه أصدرت كتاباً تعميمياً بشأن أوضاع المباني المستأجرة من
قبل الإدارات العامة والمؤسسات العامة تمهيداً لإجراء مسح شامل للمباني المذكورة ومعالجة الكلفة المالية المترتبة
عليها.

٤ - الحاجة إلى التعيين والتعاقد والاستخدام:

- قامت الادارة بدراسة الحاجة الى التعيين والتعاقد والاستخدام في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، فدرست الحاجة إلى ما يلي :
- طلب إجراء مباراة لصالح ادارة الجمارك - مراقب عدد ١٠٤ .
 - طلب وزارة الأشغال العامة والنقل الإجازة لها بالتعاقد لتأمين حراسة منارة صور .
 - طلب التعاقد لدى المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية .
 - طلب اجراء مباراة للتعاقد على بعض المهام في وزارة الصحة العامة .
 - إجراء مباراة لصالح المؤسسة العامة التي تتولى إدارة مستشفى رفيق الحريري الحكومي الجامعي .
 - طلب وزارة التربية والتعليم العالي الموافقة على اجراء مباراة للتعاقد مع اختصاصيين في المعلوماتية .
 - طلب وزارة المالية الموافقة على إجراء مباراة لتعيين فنيين وعناصر لجهاز مكافحة التهريب في إدارة حصر التبغ والتنباك .
 - طلب المؤسسة العامة التي تتولى إدارة مستشفى راشيا الحكومي إجراء مباراة ملء بعض المراكز الشاغرة لديها .
 - طلب إجراء مباراة لصالح وزارة العمل .
 - طلب إجراء مباراة لصالح مصلحة استثمار مرفأ طرابلس .

٥ - الحاجة الى سيارات :

- أنجزت الإدارة دراسة معاملات خاصة بشراء السيارات لعدد من الادارات العامة هي التالية: رئاسة الجمهورية، التفتيش المركزي، وزارة الطاقة والمياه -المديرية العامة للإستثمار، مصلحة الأبحاث العلميّة الزراعيّة، وزارة الاعلام، وزارة العدل، وزارة الاشغال العامة والنقل - المديرية العامة للطيران المدني والمنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس.
- كما ابدت الادارة رايها بمشروع قانون يتعلق بتملك وإدارة واستعمال السيارات في الادارات العامة بموجب كتابها رقم ٤٤١ تاريخ ٢٠١٧/٣/٤ ، وفق ما يلي :

١ - تقدمت وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية بكتابها المبين اعلاه ، بمشروع قانون تملك وإدارة واستعمال سيارات الادارات العامة ، بناء على قرار مجلس الوزراء رقم ٥١/ تاريخ ١١/٩/٢٠١٤ ، المتضمن تكليف مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية باقتراح نظام موحد لسائر الإدارات العامة يحدد اصول وقواعد تأمين سيارات لتحقيق مهام كل ادارة وفقا لطبيعة نشاطها .

٢ - يتألف مشروع القانون موضوع الدرس من ١٣ مادة، وبنتيجة الاطلاع على مضمونها، ومراجعة النصوص القانونية المتعلقة بأصول تملك السيارات لا سيما المرسوم الاشتراعي رقم ٢٧ تاريخ ١٨/١٢/١٩٥٥ (تحديد المراجع التي توضع تحت تصرفها سيارات الدولة)، تبدي الإدارة الملاحظات التالية:

أ- يهدف مشروع القانون موضوع الدرس الى تحديد اصول تملك وإدارة واستعمال سيارات الإدارات العامة، ويتألف من المحاور التالية :

- تحديد المراجع التي توضع تحت تصرفها سيارات الدولة.

- شروط تملك السيارات.

- تتبع السيارات والتزود بالوقود.

- استئجار السيارات لزوم القيام بمهام محددة.

- صيانة سيارات الادارة العامة.

- بيع سيارات الإدارة العامة.

- ضمان سيارات الإدارة العامة.

ب- لم يتضمن مشروع القانون اي اشارة الى القانون النافذ حاليا المشار اليه اعلاه ، والمتعلق بذات الموضوع.

ج- الجدول التالي يبين مقارنة بين المرسوم الاشتراعي المنوه عنه اعلاه ومشروع القانون موضوع الدرس، ورأي هذه الإدارة في النص المقترح :

المرسوم الاشتراعي رقم ٥٥/٢٧	مشروع القانون موضوع الدرس
المادة الاولى: تحديد المراجع التي توضع تحت تصرفها سيارات الدولة.	المادة الثانية : تضع الحكومة سيارات تحت تصرف المراجع التالية:
- رئاسة الجمهورية ثلاث سيارات احدها للتشريفات،	- رئاسة الجمهورية خمس سيارات احدها للتشريفات،
- رئاسة مجلس الوزراء سيارتان احدها للتشريفات .	- رئاسة مجلس الوزراء ثلاث سيارات احدها للتشريفات.

وزارة الخارجية والمغتربين سيارتان للتشريفات. - مفتشية قوى الامن الداخلي سيارة . - قيادة الدرك سيارة . - مديرية الامن العام سيارة . - مديرية الشرطة سيارة .	- سائر الوزارات والادارات العامة بقرار يصدر عن مجلس الوزراء وفقا لأحكام هذا القانون بناء لاقتراح رئيس مجلس الوزراء .
ترى هذه الإدارة ان التعديل يقع موقعه المناسب لجهة : - شمول سائر الوزارات والادارات العامة بقرار مجلس الوزراء المتعلق بهذا الموضوع . - عدم شموله للمؤسسات العامة التي تتمتع بالاستقلال المالي والاداري .	
<u>المادة ٣ -</u> وضع سيارات تحت تصرف قوى الامن الداخلي : يمكن ان توضع تحت تصرف قوى الامن الداخلي لحاجات الخدمة سيارات سياحية يحدد عددها ونوعها بقرار من مجلس الوزراء . <u>المادة ٥ -</u> شروط شراء السيارات السياحية : يحظر شراء سيارات سياحية لغير المراجع والمصالح المذكورة في هذا المرسوم الاشتراعي . <u>المادة ٦ -</u> استثناء سيارات الجيش والياتة لا تخضع سيارات الجيش والياتة لأحكام هذا المرسوم الاشتراعي .	<u>المادة الثالثة :</u> شروط تملك السيارات : يحدد بمرسوم صادر عن مجلس الوزراء بناء لاقتراح رئيس مجلس الوزراء شروط تملك السيارات لاستعمالها من قبل الوزراء واجهزة الادارة العامة وكذلك تلك الواجب توفرها في السيارات لجهة عدد الاسطوانات والوقود المستعمل والمحتويات وسعة المحرك والثمن وشروط ركنها وكذلك حوافر تملك السيارات الكهربائية او تلك الموفرة للوقود من قبل الادارة العامة .
ترى هذه الإدارة ان التعديل يقع موقعه المناسب لجهة : - ضرورة تنظيم هذا الملف بمرسوم بما يمكن من تعديله وفقا للمستجدات . - ضرورة الغاء الحظر على اعتبار ان الادارات العامة تشتري سيارات حاليا بموجب قرارات صادرة عن مجلس الوزراء . كما توصي بإضافة فقرة للنص المقترح تتعلق باستثناء سيارات واليات الامن الداخلي والجيش من احكام مشروع القانون موضوع الدرس ، وفقا لما هو منصوص عنه في المرسوم الاشتراعي رقم ٥٥/٢٧ .	
<u>المادة ٢ -</u> تحميل الدولة نفقات اصلاح السيارات ونفقات محروقاتها . تتحمل الدولة نفقات اصلاح السيارات المذكورة في المادة الاولى وتتحمل كذلك نفقات محروقاتها ضمن الحدود التالية :	<u>المادة الرابعة :</u> تتبع السيارات والتزود بالوقود : يتوجب على الجهات المستفيدة من احكام هذا القانون تامين انظمة تتبع للسيارات مباشرة او عبر التعاقد مع شركات متخصصة وكذلك اعتماد انظمة الكترونية شاملة

١- ٢٠٠٠ لتر في الشهر لسيارتي رئاسة الجمهورية . ٢- كامل الكمية التي تستهلكها سيارات التشريفات على ان يثبت الاستهلاك ببيان عن المسافات المقطوعة والغاية من استعمال السيارة .. ويصدق هذا البيان في نهاية كل شهر رئيس مجلس الوزراء ووزير الخارجية ومدير عام رئاسة الجمهورية كل فيما خصه .. ٣- ٤- ويعطى رئيس الحكومة تعويضا شهريا مقطوعا قدره ثمانمائة ليرة....	للتزود بالمحروقات وفقا للأصول . <u>المادة الخامسة :</u> استئجار السيارات لزوم القيام بمهمات محددة : تجري ادارة المناقصات بناء لطلب رئاسة مجلس الوزراء مناقصة عامة سنوية لاستئجار سيارات لصالح الادارة العامة وفقا لمبدأ الايجار غب الطلب وفق دفتر شروط يصدر بقرار عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء . <u>المادة السادسة :</u> صيانة سيارات الادارة العامة تجري صيانة السيارات لدى وكلاء السيارات وفقا لنظام كفالة وصيانة شاملة على السيارات .
ترى هذه الإدارة ان التعديل يقع موقعه المناسب لجهة : - استئجار السيارات لزوم القيام بمهمات محددة ، ولجهة صيانة سيارات الادارة العامة و اعتماد انظمة الكترونية شاملة للتزود بالمحروقات وفقا للأصول ، الامر الذي يخفف الهدر الحاصل في هذا الملف ويقلص نسبة التلاعب بالفواتير المقدمة لهذه الغاية . كما ترى ان يصار الى درس موضوع تتبع السيارات على اعتبار ان تامين انظمة تتبع للسيارات مباشرة او عبر التعاقد مع شركات متخصصة، قد يؤدي الى حدوث اختراق امني مما يستدعي استثناء سيارات رئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء ويبقى امر استخدام سيارات الادارة العامة بالنسبة لسائر الوزارات على عاتق مستخدميها .	
	<u>المادة السابعة :</u> التعريف بسيارات الادارة العامة باستثناء سيارات رئيس الجمهورية او رئيس الحكومة تضع الجهات المستفيدة من تملك السيارات شارات وعلامات وبطاقات تعريف وارقام الاتصال ورقم شركة التامين في حالات الطوارئ والحوادث وفقا للنموذج الصادر بقرار عن مجلس الوزراء بناء لاقتراح رئيس الحكومة .
ترى هذه الإدارة ان اعتماد طريقة موحدة للتعريف بسيارات الادارة العامة يخدم في الاتجاه الذي توصي به الحكومة بشكل مستمر ، لاعتماد معايير نموذجية لكل التفاصيل المتعلقة بالقطاع العام . كما تقترح تعديل عبارة سيارات رئيس الجمهورية أو رئيس الحكومة ، بعبارة سيارات رئاسة الجمهورية ورئاسة الحكومة .	

المادة الثامنة :

في حال تحقق شروط التملك، يمنع على الادارات العامة شراء السيارات المستعملة الا في حالة موافقة مجلس الوزراء الاستثنائية.

المادة التاسعة : بيع سيارات الادارة العامة

خلال سنتين من تاريخ صدور هذا القانون تجري الادارات العامة عبر ادارة المناقصات مزيدة لبيع السيارات السياحية الموجودة لديها ذات المواصفات التالية :

- ١- جميع السيارات باستثناء تلك العائدة لرئاسة الجمهورية ورئاسة الحكومة لزوم استعمال فخامة الرئيس او دولة الرئيس مباشرة وسيارات الوزراء .
- ٢- جميع السيارات التي لا وكيل لها في لبنان .
- ٣- جميع السيارات ذات الكلفة العالية في الصيانة او التي لا تتوفر قطعها في لبنان .
- ٤- جميع السيارات التي يزيد تاريخ صنعها عن اربع سنوات.
- ٥- تجري الإدارات العامة مناقصات لبيع السيارات التي تملكها بنهاية مدة كفالة الصيانة الصادرة عن الوكلاء .
- ٦- تستثنى من احكام هذه المادة السيارات المستخدمة لأغراض نقل المواد والاشغال (شاحنات ، فانات ...)

ان اقتراح بيع السيارات التي تملكها الادارات العامة التي يزيد تاريخ صنعها عن اربع سنوات لا يقع موقعه السليم نظرا لأن فترة مدة كفالة الصيانة الصادرة عن الوكلاء عادة ما تكون ثلاث سنوات ، وعليه ومنعا لاستحداث مدخل جديد لهدر المال العام يقتضي ربط موضوع بيع السيارة التي تملكها الادارة العامة بالمسافة التي قطعها المحرك ، على اعتبار ان المسافة الكلية المقطوعة قد تكون مؤشرا على استهلاك محرك السيارة، ولا بد من الاشارة الى تفاوت المسافات المقطوعة عبر فترة زمنية محددة، تبعا لاستخدام السيارة (في الادارة المركزية او في المحافظات والمناطق النائية او الحدودية)

	<u>المادة العاشرة : ضمان سيارات الادارة العامة</u> تجري رئاسة الحكومة مناقصة عامة سنوية بواسطة ادارة المناقصات لتأمين السيارات العائدة للإدارة العامة وفق دفتر شروط يتضمن بمحده الادنى : - امكانية ائتلاف اكثر من شركة للمشاركة في المناقصة .. - الضمان الشامل والالزامي ضد الغير
ترى هذه الإدارة ان اعتماد مناقصة واحدة للتأمين على سيارات الادارة العامة يؤدي الى توحيد شروط التأمين وتحقيق الوفر على الخزينة وتمنع الهدر والتلاعب في هذا الملف وتحقيق الغاية المرجوة ، دون تمييز بين الادارات العامة .	
	<u>المادة الحادية عشرة :</u> يتقاضى الموظف الذي ينتقل خارج مركز عمله بداعي الوظيفة تعويض انتقال وفقا للأحكام المرعية الاجراء .
في المبدأ ، يتقاضى الموظف بدل انتقال خارج مركز عمله اذا استخدم سيارته او النقل العام ، وعليه فإن لحظ هذه المادة في متن مشروع القانون موضوع الدرس لا يأتي في سياق مضمونه لوجود احكام ترعى هذه المسألة ، الا ان هذه الإدارة توصي بدرس امكانية رفع قيمة البديل الذي يتقاضاه الموظف /١٩٥/ ل.ل. عن كل كلم ، وفقا للنصوص النافذة حاليا ، الامر الذي يخفف من الحاجة لشراء سيارات لتنفيذ المهام الادارية والفنية المختلفة ، ويعطي الموظف المكلف حقه .	
	<u>المادة الثانية عشرة :</u> واجبات الموظف الذي توضع بتصرفه سيارة ملك الدولة . <u>المادة الثالثة عشرة :</u> يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية .
تبين لهذه الإدارة ان مشروع القانون المقترح متكامل وينظم عملية شراء السيارات العمومية كما ينظم اسلوب اقتنائها والتأمين عليها وكيفية بيعها والاهتمام بها ، الا انه بالمقابل لم يتضمن النقاط التالية : - كيفية ادماج السيارات التي تملكها الدولة عن طريق الهبات وبنتيحة الاتفاقيات والمشاريع الدولية المنفذة في لبنان ، بالنظام المقترح . - كيفية اقتناء السيارات السياحية في البعثات والسفارات خارج لبنان وكيفية تطبيق انظمة الرقابة على استخدامها . - مادة تتعلق بإلغاء المرسوم الاشتراعي رقم ٥٥/٢٧ الأنف الذكر وجميع النصوص القانونية التي لا تأتلف مع مضمون هذا القانون .	

٦ - أعمال دائرة التخصص :

قدّمت جهات أجنبية عديدة دعوات ومنحاً لتدريب عاملي القطاع العام في الخارج في موضوعات إدارية وفنية متخصصة تتوافق وحاجات بعض الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، وقد جرى مراسلة الإدارات المعنية بهذا الشأن ، ونتيجة لذلك تم إيفاد عدد من الموظفين والمتعاقدين إلى الدول مقدمة الدعوات والمنح وفق ما هو مبين في الجدول أدناه:

بلد التخصص	الجهة المنظمة	مصدر المنحة	الإدارة المستفيدة
الصين	المعهد الوطني للإدارة في الصين	الحكومة الصينية	مجلس الخدمة المدنية (٧)
كندا	برعاية البرنامج الكندي للمنح الفرنكوفونية	الحكومة الكندية	وزارة التربية والتعليم العالي /١/ ووزارة المالية /١/
اليابان	الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA)	الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA)	التفتيش المركزي (١)
مصر	المنظمة الافريقية للتنمية الريفية والمركز المصري الدولي للزراعة	الحكومة المصرية	الزراعة /١/
الهند	المعهد الهندي للتكنولوجيا ITEC	الحكومة الهندية	وزارة المالية (١)
الكويت	المعهد العربي للتخطيط	المعهد العربي للتخطيط	التفتيش المركزي /١/
			وزارة الاقتصاد والتجارة /١/
			وزارة الاشغال العامة والنقل /١/
			ديوان المحاسبة /١/
			وزارة الطاقة والمياه /١/
			وزارة البيئة /١/

ولا بد من الإشارة إلى أنه وفي ما يتعلق بإيفاد العاملين في القطاع العام للتدريب في الخارج فإن مجلس الخدمة المدنية يحرص في موافقته عليها أن تكون جميع النفقات التي تتطلبها الدورات على عاتق الجهة الداعية متوخياً في ذلك عدم ترتيب أية نفقة على الخزينة اللبنانية.

القسم الرابع : المصلحة الإدارية المشتركة

تتولى المصلحة الإدارية المشتركة المرتبطة مباشرة برئيس مجلس الخدمة المدنية المهام والصلاحيات التالية :

أولاً : استلام وتسجيل وتوزيع البريد الوارد والصادر .

ثانياً : شؤون العاملين في المجلس وشؤون المتعاملين المعتمدين من الفائض .

ثالثاً : صيانة البناء والتجهيزات .

رابعاً : المكتبة .

خامساً : شراء المواد واستلامها .

سادساً : الشكاوى والمراجعات و العلاقات العامة والإعلام .

سابعاً : شؤون المعلوماتية .

ثامناً : الشؤون المالية والمحاسبة .

أولاً : إستلام وتسجيل وتوزيع البريد الوارد والصادر:

تقوم المصلحة الإدارية المشتركة بإستلام وتسجيل وتوزيع البريد الوارد والصادر من وإلى جميع الإدارات

العامة والمؤسسات العامة والبلديات، واستناداً إلى قيودها يتبين أن:

- مجموع المعاملات الواردة إلى هذا المجلس والمسجلة في قلم المصلحة الإدارية المشتركة بلغ ٣٧٦٠ معاملة.

- مجموع المعاملات الصادرة عن هذا المجلس والمسجلة في قلم المصلحة بلغ ٤٦٩٦ معاملة موزعة على الشكل

التالي:

١٢٣٠	- القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية
١٧٧٢	- الكتب الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية
٢٨	- القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة وصاية على تعاونية موظفي الدولة
٤	- القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة وصاية على المعهد الوطني للإدارة
٣٢٠	- قرارات رئيس مجلس الخدمة المدنية

٧٥٧	- قرارات رئيس إدارة الموظفين
١٨٣	- قرارات رئيس إدارة الأبحاث والتوجيه
٢٧١	- صادر رئيس مجلس الخدمة المدنية
٩٢	- صادر رئيس إدارة الموظفين
٦	- صادر رئيس إدارة الأبحاث والتوجيه
٢٨	- عقود اتفاق
١	- تعاميم
٣	- كتب تعميمية
١	- مذكرات
٤٦٩٦	المجموع

ونرى مفيداً في هذا الإطار الاختصار على بيان أنواع ومواضيع وأعداد المعاملات التي اقترنت بصدر قرارات عن هيئة مجلس الخدمة المدنية تتعلق بأوضاع وظيفية للعاملين في القطاع العام والخاضعة لرقابة هذا المجلس بعد التحقق من انطباق هذه المعاملات على الأحكام القانونية التي ترعاها وإبداء الملاحظات بشأنها، من تعيين، نقل وتعيين، نقل، تثبيت، ترفيع، انتداب، وضع خارج الملاك، استخدام، تكليف أساتذة بمساعدة الموظفين الإداريين، وضع في الاستيداع، عقود اتفاق، استقالة، إنهاء الخدمة ومختلف... وذلك استناداً إلى قيود ومستندات المصلحة الإدارية المشتركة بحيث بلغت في العام ٢٠١٧ موضوع هذا التقرير ١٢٣٠ معاملة وفق ما يلي:

العدد	موضوع المعاملة	الوضع الوظيفي
٢٥	مشروع مرسوم	تعيين
١٩	مشروع قرار	
٢٢	مشروع مرسوم	نقل وتعيين
٥٦	مشروع مرسوم	نقل
١٩	مشروع قرار	
٩٨	مشروع قرار	تثبيت
٢٣	مشروع مرسوم	ترفيع
١٠	مشروع قرار	

العدد	موضوع المعاملة	الوضع الوظيفي
١٥	مشروع مرسوم	انتداب للاشتراك في دورة تدريبية للتخصص في الخارج
٢	مشروع مرسوم	
٣	مشروع مرسوم	وضع خارج الملاك وضع خارج الملاك وضع خارج الملاك إلغاء قرار وضع خارج الملاك تجديد وضع خارج الملاك إعادة موظف موضوع خارج الملاك إلى وظيفته الأصلية
٨	مشروع قرار	
٣	مشروع قرار	
١٢٣	مشروع قرار	
٣	مشروع قرار	
٣٣	مشروع قرار	استيداع الوضع في الاستيداع تجديد الوضع في الاستيداع إعادة موظف موضوع في الاستيداع إلى وظيفته الأصلية
٣٣	مشروع قرار	
١٠	مشروع قرار	
١٠	مشروع عقد اتفاق	تعاقد عقود اتفاق تجديد عقود اتفاق تعديل وتجديد عقود اتفاق فسخ عقد اتفاق
١٢٨	مشروع تجديد عقد اتفاق	
٥	مشروع تعديل وتجديد عقد اتفاق	
٢	مشروع فسخ عقد اتفاق	
٧	مشروع قرار	استخدام استخدام أجراء
١٩	مشروع قرار	تكليف أساتذة بمساعدة الموظفين الإداريين تكليف أساتذة مساعدة الموظفين الإداريين تجديد تكليف أساتذة مساعدة الموظفين الإداريين
٢٣	مشروع قرار	

العدد	موضوع المعاملة	الوضع الوظيفي
		استقالة من الخدمة
٣٣	مشروع مرسوم	اعتبار موظف مستقياً من الخدمة
٥	مشروع مرسوم	قبول استقالة موظف بناء على طلبه
٣	مشروع قرار	اعتبار مستخدم مستقياً من الخدمة
		إنهاء الخدمة
١٦٤	قرار	إنهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية
١٥	قرار	تصحيح قرار إنهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية
٨٩	مشروع مرسوم	إنهاء الخدمة بناء على طلب الموظف
		لبلوغ خدماته أكثر من ٢٥ سنة
١٣	مشروع مرسوم	إنهاء الخدمة بناء على طلب الموظف
		لبلوغ خدماته أكثر من ٢٠ سنة
٩	مشروع مرسوم	إنهاء الخدمة بناء على طلب الموظفة بسبب الزواج
١	مشروع مرسوم	إنهاء الخدمة لفقدان شرط من شروط التوظيف
٢	مشروع مرسوم	إنهاء الخدمة لأسباب صحية
١	مشروع قرار	إنهاء خدمة أجير لبلوغه السن القانونية
١	مشروع قرار	تسريح أجير
٣	مشروع قرار	صرف مستخدم
		مختلف
٥٧	مشروع مرسوم	- تصحيح اسم، تصحيح شهرة، تصحيح تاريخ ولادة، تعديل مرسوم، تصحيح مرسوم...
١٣٥	مشروع قرار	- تصنيف، نظام عمل إضافي دائم، إلحاق، إلحاق فائض من الصندوق المركزي للمهجرين، استفادة موظفة من دوام نصفي، أنظمة وإجراء مباريات ولوائح المقبولين وتأليف اللجان الفاحصة وتحديد معدلات وإعطاء تعويضات
١٢٣٠	المجموع	

أما بالنسبة للمعاملات المتعلقة بتصاريح الأشخاص المعنيين بتنفيذ أحكام قانون الإثراء غير المشروع رقم ١٥٤ تاريخ ١٢/٢٧/١٩٩٩ عند مباشرتهم العمل أو عند انتهاء خدماتهم ، فإنه ورد إلى مجلس الخدمة المدنية من الإدارات العامة الخاضعة لرقابة هذا المجلس ١٠٥ معاملات خلال العام ٢٠١٧ ، تم تسجيلها في سجل خاص في المصلحة الإدارية المشتركة وتحرير ايصالات بشأنها وسلّمت إلى أصحاب العلاقة ، كما تم إيداع هذه التصاريح مصرف لبنان تطبيقاً لأحكام المادة الخامسة من القانون المذكور .

إن الاحصاءات الواردة في قيود المصلحة الإدارية المشتركة والتواريخ المدونة لورود المعاملات ولصدورها يُظهر حجم الإنجاز والانتظام في عمل المجلس الذي يلبي حاجة الإدارة دون تأخير حتى أن بعض القرارات والكتب تصدر في اليوم الذي يرد الملف بشأنها أو في اليوم التالي لوروده.

ثانياً : شؤون العاملين في المجلس :

إن الملفات الشخصية العائدة للعاملين في المجلس من موظفين دائمين ومتعاقدين وأجراء تحفظها المصلحة الإدارية المشتركة ، ويقوم موظف مختص بضم المستندات المستجدة إلى هذه الملفات وفقاً للتصنيف المعتمد ويداوم على عمليات مسكها ومتابعتها وحفظها.

ثالثاً : صيانة البناء والتجهيزات :

إن المبنى الذي يشغله مجلس الخدمة المدنية منذ العام ١٩٦١ ونظراً لقدم بنائه واشغاله يحتاج إلى أعمال صيانة مستمرة، لجهة تدعيم البناء وإعادة تجديد وصيانة وإصلاح التمديدات الكهربائية أو الهاتفية، الأدوات الصحية والطرش والدهان والمصعد والمكيفات والمولدات الكهربائية .

أما بالنسبة للأعطال الطارئة فإن معالجتها تجري بالسرعة الممكنة تأميناً لحسن سير العمل عن طريق التزيم بعد دراسة واستقصاء أسعار وتحت إشراف الموظف المختص في المجلس، علماً أن البناء الحالي يفتقر إلى المواصفات الفنية والخدمات الضرورية التي تؤمن سير العمل فيه على الوجه الأفضل، وتقوم المصلحة بأعمال الصيانة الدورية والوقائية تلافياً للأعطال وحفاظاً على المعدات، حيث يتولى في اختصاصي متابعة أعمال

الصيانة بالإضافة إلى لجنة استلام تشرف على استلام المواد واللوازم، أما بالنسبة لآلات التصوير والمصعد فإن صيانتها تتولاها شركات مختصة ذات وكالة حصرية، وذلك بموجب عقود اتفاق سنوية.

رابعاً : المكتبة :

إن المكتبة باتت تلعب دوراً أساسياً في تلبية حاجات الموظفين والطلاب والباحثين، لما تحتويه من كتب قيّمة بلغ مجموعها ٢٨٢٩٦ كتاباً ، منها باللغة العربية ، وباللغات الأجنبية، تعالج مواضيع متنوعة في مجالات علم الإدارة والقانون والسياسة والاجتماع والاقتصاد والمال، إضافة إلى مجلات أسبوعية وشهرية وسنوية تتعلق بمواضيع إدارية وقانونية وأدبية وعلمية وثقافية، كما يعمل المجلس على إغناء المكتبة بمراجع إضافية في مجالات العلم الإداري إيماناً منه بتوسيع آفاق المعرفة لدى العاملين في الشأن الإداري العام، وتمكين من يرتاد المكتبة من الاطلاع على كل جديد في مجال الوظيفة العامة والإدارة العامة وفي سائر المواضيع الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والمالية المحلية والإقليمية والدولية.

كما يتولى العاملون في المكتبة تأمين تزويدها بالنصوص القانونية والتنظيمية من خلال برنامج معلوماتي حديث، ومساعدة الباحث في الوصول إلى المعلومات والمراجع التي يحتاجها عبر برنامج يسهّل عملية البحث .

خامساً : شراء المواد واستلامها :

استناداً إلى أحكام قانون المحاسبة العمومية المتعلقة بالأصول التي ترعى الصفقات العمومية، يقوم مجلس الخدمة المدنية بتأمين ما تتطلبه مهامه من قرطاسية ومطبوعات وتجهيزات مختلفة عن طريق لجنة للشراء تستقضي الأسعار للتمكن من اختيار العرض الأوفر والأنسب للإدارة، أو عن طريق لجنة استدراج العروض وفق الحاجة، وتُطبق مبادئ الشفافية وتكافؤ الفرص والمساواة بين العارضين وأصحاب الصنف الواحد بما يضمن الحصول على أفضل الأسعار واختيار النوعية الأنسب وتحقيق الوفر في المال العام.

أما فيما يتعلق بحاجة المجلس إلى اللوازم والتجهيزات الالكترونية فإن تأمينها يتم من خلال مكتب وزارة الدولة لشؤون التنمية الإدارية وبما يؤمن حسن سير أعمال المكينة في المجلس .

سادساً : الشكاوى والمراجعات والعلاقات العامة والإعلام

أحدثت في المصلحة الإدارية المشتركة بموجب المرسوم رقم ١٠٧٠٠ تاريخ ١٩٩٧/٨/٨ دائرتان: دائرة العلاقات العامة والإعلام ودائرة الشكاوى والمراجعات، وبسبب شغور هاتين الدائرتين تتولى المصلحة الإدارية المشتركة المهام المناطة بهما ونقلها إلى مرجعها المختص في المجلس لمعالجتها.

سابعاً: شؤون المعلوماتية

يواكب العاملون في مجال المعلوماتية في مجلس الخدمة المدنية أعمال الصيانة المطلوبة للتجهيزات ولأجهزة المعلوماتية (Servers, Computers, UPS, Printers, Scanners) وصيانة شبكة المعلوماتية والبرامج والأنظمة وصفحة الإنترنت الخاصة بالمجلس، وتأمين المستلزمات والتجهيزات ذات الصلة بالمعلوماتية والتي يحتاجها العاملون في المجلس وتستلزمها متطلبات العمل، كما يتولون حماية الشبكة والبرامج والبيانات من أي ضرر قد يطرأ عليها.

ثامناً : الشؤون المالية والمحاسبة :

تقوم دائرة الشؤون المالية والمحاسبة في المصلحة الادارية المشتركة بإعداد وتنفيذ موازنة المجلس ، وقد بلغت موازنة المجلس للعام ٢٠١٧ بجزأها الأول والثاني مبلغاً قدره ٥,٨٣٠,٩٥٠,٠٠٠ ل.ل، إضافة الى تدوير اعتمادات للجزأين المذكورين بلغت قيمتها ٦٩٩,٧٧٩,٠٠٠ ل.ل وتأمين اعتمادات اضافية بلغت قيمتها ١,١٣٢,١٢٤,٢٦٠ ل.ل بحيث بلغ المجموع النهائي مبلغاً قدره ٧,٦٦٢,٨٥٣,٢٦٠ ل.ل. وقد أنفق خلال العام ٢٠١٧ مبلغ قدره ٣,٨٠٨,٣٨٧,٠٠٠ ل.ل، بموجب معاملات تصفيات بلغ عددها ٥٧٦ تصفية.

علماً أن الاعتمادات الاضافية المشار إليها أعلاه اقتضتها ضرورات تغطية بعض النبذات لتأمين رواتب وأجور وقرطاسية لزوم المباريات ومحروقات وزبوت للمولدات، ومحروقات سائلة، مياه، اتصالات سلكية ولاسلكية، ايجار المبنى وصيانته، صيانة عادية وتصليلحات ، اعلانات، مطبوعات ، تأمين، بدلات أتعاب، نفقات خدمة وتنظيفات، تعويضات عن اعمال اضافية، مكافآت، نقل في الداخل، رسوم وضرائب مختلفة.

كما ان إعتمادات الرواتب والاجور بلغت ٤,٤١٥,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل. بما يوازي حوالي ٧٦% من إعتمادات الموازنة الاساسية، وان اعتمادات الجزء الثاني بلغت ١١٣,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. بما يوازي حوالي ١,١ % من الاعتمادات الاساسية .

وأن هذا المجلس يحرص على الاقتصاد في النفقات وترشيدها، ويعمل على الاقتصار على ما هو ضروري ولازم للإنفاق وذلك انطلاقاً من مبدأ الحفاظ على المال العام وانسجاماً مع ما توجاهه المشترع من أحكام القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ .

