

القسم الأول: إنشاء مجلس الخدمة المدنية

أولاً: مجلس الخدمة المدنية: نشأته ومهامه

أ - إن فكرة إنشاء مجلس الخدمة المدنية كانت تختمر في ذهن المشتري 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، رغم ذلك بقي هذا الإنشاء نظرياً فكان لا بد من جهاز مركزي يتولى قضايا الوظيفة العامة.

ب - بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٥/١٢ تاريخ ١٩٥٥/١/٧، تم إنشاء مجلس للخدمة المدنية في رئاسة مجلس الوزراء، وبالرجوع إلى تلك المرحلة من نهاية العام ١٩٥٤، يبدو أن نزاعاً كان قد نشأ بين الحكومة في سعيها إلى إنشاء مجلس للخدمة المدنية بالصورة التي أنشئ فيها بموجب المرسوم الاشتراعي المذكور وبين مجلس التصميم والإلغاء الذي اعترض على إنشاء مجلس الخدمة المدنية وعبر عن ردة فعله في تقرير رفعه إلى المجلس النيابي بتاريخ ١٩٥٥/١/٢٥ ورد فيه: « قبل انتهاء مدة إصدار المراسيم الاشتراعية بأربعة أيام طلبت الحكومة من مجلس التصميم والإلغاء 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 الفئتين الأولى والثانية، مما قضى على هدف المشروع المقدم من مجلس التصميم والإلغاء 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، وبالتالي فإنه يمكن القول أنه راودت القائمين على الإصلاح الإداري - في حينه - جدياً فكرة إنشاء مجلس للخدمة المدنية يتمتع بإستقلالية كاملة ويتولى الاهتمام بشؤون الإدارة وموظفيها لجهة تطوير أساليب عملها وتحديث ملاكاتها وحسن اختيار موظفيها ومتابعة مساهمهم الوظيفي إعداداً وتدريباً، وتخفيض الأداء معنوياً 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 تطال مختلف جوانب الإدارة والحكم، منها ٨٠ مرسوماً اشتراعياً في الفترة ما بين ١٦ كانون الأول ١٩٥٨ الى ١٠ حزيران ١٩٥٩، أعلن عن ٦٢ منها في ١٢ حزيران ١٩٥٩.

تناول المرسوم رقم ١٩٣/١٩٥٨ القضايا المركزية المتعلقة بتحديد مهمات كل وظيفة والمسؤوليات المنوطة بالموظف، تبسيط المعاملات الإدارية، آليات عمل الإدارة، مراقبة التنفيذ، إبعاد المداخلات السياسية عن الإدارة واستحداث معهد وطني للإدارة يُعنى باختيار أفضل الموظفين وتدريبهم، وإنشاء «مجلس الخدمة المدنية»، وتطوير الإدارة اللبنانية لكي تتلاءم مع متطلبات بناء الدولة العصرية.

وبتاريخ ١٢ حزيران عام ١٩٥٩ صدر المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ الذي أنشئ بموجبه مجلس للخدمة المدنية بالإستناد إلى التفويض البرلماني المعطى للحكومة بموجب القانون الصادر بتاريخ ١٢/١٢/١٩٥٨، وقد كان أول انعكاس جدي على تصميم الحكومة لإنشاء هذا المجلس، إقدامها على تشكيل ما سُمي 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 تحسينها».

وقد تَكون المجلس المنشأ بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤/٥٩ من هيئة تتألف من رئيس وعضوين هما رئيس إدارة الموظفين ورئيس إدارة الإعداد والتدريب، ومن إدارة الموظفين وإدارة الإعداد والتدريب التي أنشئ فيها المعهد الوطني للإدارة والإنماء ومن مصلحة إدارية مشتركة مرتبطة مباشرة برئيس المجلس. وقد تكونت إدارة الموظفين من مصلحة المراقبة والدراسات ومصلحة المباريات والملفات الشخصية، وتكونت إدارة الإعداد والتدريب من مصلحة الإعداد والتدريب وأمانة سر المعهد الوطني للإدارة والإنماء، وقد أتى تأليف مجلس الخدمة المدنية وفق ما تقدم 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 تعزيز استقلاليته وخلق منهجية مركزية واحدة في إدارة شؤون الموظفين بحيث يشكل مرجعية إدارية واحدة تجمع مراقبة اتخاذ القرار ومراقبة تنفيذه، ويحقق 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، لا سيما لجهة فصل المعهد الوطني للإدارة والإنماء وجعله مؤسسة عامة 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 المجلس، وإلحاق إدارة الأبحاث والتوجيه به التي كانت في التفتيش المركزي، وأصبحت هيئة المجلس تتألف من رئيس مجلس الخدمة المدنية رئيساً لها، ومن رئيس إدارة الموظفين ورئيس إدارة الأبحاث والتوجيه عضوين فيها.

وبتاريخ ٢٧/٢/٢٠٠٢ صدر المرسوم رقم ٧٤٨٦ الذي 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 ستين 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 «إدارة الموارد البشرية» الذي يشتمل على وظائف وأدوار جديدة أهمها الدور الاستراتيجي الهادف إلى وضع السياسات والخطط لتطوير الموارد البشرية وما يلزمها من تدريب مستمر ومتنوع وتحديد الوظائف المستجدة، كما يهدف إلى مواكبة المسارات الوظيفية للعاملين في الإدارة، وإنتقاء القيادات الإدارية ذوي الإمكانيات 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 وضخ كفاءات جديدة فيها عبر جذب عناصر شابة واعدة، وتطوير قدرات العاملين في الإدارة، توصلاً لإدارة النخبة والقلة بما يضمن عملاً أفضل وإنفاقاً أقل، لا سيما في ظل تزايد متطلبات المواطن في الحصول على خدمات الدولة وتقديماتها بالسرعة وبالنوعية اللازمتين 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 خطط فعالة 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 يلبي مواكبة المتغيرات الحاصلة المشار إليها آنفاً، ويجعله 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 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 النحو المبين أعلاه هو الذي دفع ببعض علماء الإدارة العامة وفقهاؤها اعتباره بأنه «المؤسسة الأساسية في حقل الوظيفة العامة»، وينقل آخرون ما رأته فيه الهيئة المركزية للإصلاح الإداري من أنه «السبيل 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 مسارين مزدوجين:

المسار الأول: يتجلى في إبداء الرأي في تنظيم الإدارات العامة وفي تحديد المهام والصلاحيات المنوي إسنادها إلى الوحدات التي تنشأ في الإدارات العامة، وتحديد ملاكاتها العددية، وشروط التعيين للوظائف المحدثة في هذه الملاكات وفي الرواتب التي تحددها.

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

- ب - ٢: في حقل شؤون الموظفين الذاتية: أنيطت بالمجلس صلاحيات تتعلق بتعيين الموظفين، لجهة توافر الشروط المطلوبة قانوناً للتعيين ولجهة إجراء المباريات تحقيقاً لمبدأي الجدارة والاستحقاق في ملء الوظائف الشاغرة، إذ أن اعتماد المباراة للتعيين في الوظيفة العامة أصبح يُشكّل قاعدة راسخة مستقرة وثابتة عمد المشتري 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 أخضع في المادة ٥٤ منه التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة - باستثناء مصرف لبنان - لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، والقانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ عدّل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ بحيث أصبح التعاقد في الإدارات العامة يتم بموجب مباراة تجرى وفقاً للأصول.

القسم الثاني : إدارة الموظفين

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

إن لمجلس 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، 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 الجداول اللاحقة، بيان أعمال مصلحة المراقبة والدراسات التي 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 خلال العام ٢٠١٩.

II - أعمال مصلحة المراقبة والدراسات:

١ - الآراء الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بشأن مشاريع واقتراحات قوانين:

رقم الكتاب	تاريخه	الادارة المرسل اليها	الموضوع
٣٧٢	٢٠١٩/٠٢/١٣ ٢٠١٩/٠٨/٨	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون فصل وزارة البلديات عن الداخلية
٣٧١	٢٠١٩/٠٢/١٩	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون فصل وزارة الاشغال العامة والنقل الى وزارتين
٢٧٥٥	٢٠١٩/٠٢/٢٢	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون إعطاء الحق للموظف الذي عُيّن أو يُعَيّن في ملاك الجامعة اللبنانية الخاضع لنظام التقاعد ضمّ خدماته السابقة لهذا التعيين التي قضاه في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.
٣٧٦	٢٠١٩/٠٣/٢٦	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون تسوية اوضاع الطلاب اللبنانيين الذين باسروا دراستهم الجامعية قبل حيازتهم شهادة الثانوية العامة.
٨٩٢	٢٠١٩/٠٤/١٠	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون تعديل القانون رقم ٦٢٩ تاريخ ٢٠٠٤/١١/٢ (تنظيم وزارة الشباب والرياضة)
٣٧٧	٢٠١٩/٠٤/١١	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون تعيين الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية فور صدور النتائج
١٠١٣	٢٠١٩/٠٤/٣٠	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون تعديل مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٦٤٧٩ تاريخ ١٩٦١/٤/١٤ (انشاء مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك)
١٠٨٣	٢٠١٩/٠٤/٣٠	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون انشاء مؤسسة عامة لاستثمار مرفأ بيروت
٣٧٥	٢٠١٩/٠٥/٣	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون إعطاء اربع درجات استثنائية لأساتذة التعليم الفني في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني المعيّنين بموجب المادة الثالثة من المرسوم ١١١٢٤ تاريخ ١٩٩٧/١٠/٣.

رقم الكتاب	تاريخه	الادارة المرسل اليها	الموضوع
١١٦٩	٢٠١٩/٠٥/١٣	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قانون الغاء الفقرة أولاً من المادة ١٨ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور).
٣٧٤	٢٠١٩/٠٥/٢٧	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون الغاء اللقب.
١١١٥	٢٠١٩/٠٥/٢٩	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قانون تعديل المادتين الاولى والثانية من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ (دمج والغاء وانشاء وزارات ومجالس).
١٠١٢	٢٠١٩/٠٦/١٤	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون تعديل بعض احكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)
٧٤٤	٢٠١٩/٠٦/٢١ ٢٠١٩/١٠/١٦	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قانون تعديل المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦
٢٠٠٣	٢٠١٩/٠٨/٨	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون استرداد الدولة الاموال العامة المنهوبة
١٠١٥	٢٠١٩/٠٤/٢٥ ٢٠١٩/٠٩/٥	وزارة العدل رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون السلطة القضائية
١٠١٤	٢٠١٩/٠٤/٢٥ ٢٠١٩/١١/٦	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون انشاء صندوق وطني للأمراض المزمنة والمستعصية والنادرة
١٣٠٧	٢٠١٩/١٢/٤	رئاسة مجلس الوزراء	اقتراح قانون تعديل بعض مواد مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ واطافة فصل جديد الى الباب الرابع منه بعنوان "ضمان التقاعد والحماية الاجتماعية"
١٠٢٩	٢٠١٩/٠٤/٢٤	التفتيش المركزي	اقتراح قانون التفتيش المركزي

٢ - القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بشأن مشاريع المراسيم والقرارات التنظيمية:

رقم القرار	تاريخه	الجهة المرسل اليها	الموضوع
١١٢	٢٠١٩/٠٢/١٢	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع مرسوم وضع نظام خاص للأجراء في بلدية كفر دونين - بنت جبيل

رقم القرار	تاريخه	الجهة المرسل اليها	الموضوع
١٥١	٢٠١٩/٠٢/٢٦	وزارة التربية والتعليم العالي	مشروع قرار مشترك لوزير المالية ووزير التربية والتعليم العالي لتعديل القرار رقم ٢٠١٨/م/٣٤٠ تاريخ ٢٠١٨/٤/٤ (لجهة تحديد اجر الساعة بالتعاقد لحملة الاجازة الفنية في المدارس والثانويات الرسمية)
٢١٥	٢٠١٩/٠٣/١٩	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع مرسوم وضع نظام خاص للاجراء في اتحاد بلديات الجرد الاعلى - بحدون - قضاء عاليه
٣١٠	٢٠١٩/٠٤/١٦	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم تحويل سلاسل رواتب مستخدمي معرض رشيد كرامي الدولي - طرابلس
٣٢٣	٢٠١٩/٠٤/٢٤	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم تعديل الجدولين ١ و ٢ الملحقين بالمرسوم ٦٧٤٠ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٨ (تعديل ملاك دوائر واستحداث والغاء دوائر في المديرية العامة لوزارة المالية).
٣٣٥	٢٠١٩/٠٥/٦	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم الغاء مكتبين سياحيين في القاهرة وباريس
٤٥٧	٢٠١٩/٠٦/٢١	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم تحديد تعويضات رئيس وأعضاء هيئة الصندوق الخاص بدعم الأنشطة الثقافية
٥٣٥	٢٠١٩/٠٧/١٠	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم تطبيق احكام المادة ٧٣ من القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ (حقوق المعوقين)
٥٥٠	٢٠١٩/٠٧/١١	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم استحداث دائرة الشؤون القانونية في المديرية العامة للشؤون العقارية في وزارة المالية
٥٩١	٢٠١٩/٠٧/٢٤	وزارة الخارجية والمغتربين	مشروع قرار اجراء مناقلات في السلك الخارجي في الفئة الثالثة
٥٩٢	٢٠١٩/٠٧/٢٤	وزارة الخارجية والمغتربين	مشروع قرار اجراء مناقلات في السلك الخارجي في الفئة الثانية
٦٦٨	٢٠١٩/٠٨/٢٦	وزارة الداخلية والبلديات	مشروع قرار تعديل بعض مواد نظام مستخدمي الصندوق التعاوني للمختارين
٧٠٨	٢٠١٩/٩/١١	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع مرسوم تنظيم المجلس الاعلى للخصخصة والشراكة وسير عمله.
٨٠٠	٢٠١٩/١٠/١٥	وزارة التربية والتعليم العالي	مشروع مرسوم تعديل المادة ٢٧ من المرسوم ١٩٦٢/٩٣٥٥ (نظام لجنة المعادلات) والمادة ٥ من المرسوم ١٩٩٦/٨٨٦٩ - انشاء لجنة المعادلات.

رقم القرار	تاريخه	الجهة المرسل اليها	الموضوع
٨٠٩	٢٠١٩/١٠/٢٨	وزارة الداخلية والبلديات	قرار بلدية بعبد - اللويزة ٢٠١٨/١١٨ اضافة فقرة الى المادة ٢٥ من نظام الموظفين
٨١٤	٢٠١٩/١١/١	وزارة الشؤون الاجتماعية	مشروع مرسوم تنظيم المؤسسة العامة للاسكان وتحديد ملاكها وشروط الاستخدام
٨٣٦	٢٠١٩/١١/١٥	وزارة الشؤون الاجتماعية	مشروع مرسوم نظام خاص للاجراء في المؤسسة العامة للاسكان
٨٨٨	٢٠١٩/١١/٢٩	وزارة المالية	مشروع قرار تأليف لجان في المديرية العامة لليانصيب الوطني
٨٩٣	٢٠١٩/١٢/٣	رئاسة مجلس الوزراء	مشروع قرار وضع نظام دائم للعمل الاضافي للعام ٢٠٢٠ في رئاسة مجلس الوزراء
٩٠١	٢٠١٩/١٢/٩	التفتيش المركزي	مشروع قرار وضع نظام دائم للعمل الاضافي للعام ٢٠٢٠ في التفتيش المركزي
٩٠٣	٢٠١٩/١٢/١١	ديوان المحاسبة	مشروع قرار وضع نظام دائم للعمل الاضافي للعام ٢٠٢٠ في ديوان المحاسبة
٩١٣	٢٠١٩/١٢/١٦	الهيئة العليا للتأديب	مشروع قرار وضع نظام دائم للعمل الاضافي للعام ٢٠٢٠ في الهيئة العليا للتأديب
٩٢٦	٢٠١٩/١٢/٢٠	مجلس الخدمة المدنية	مشروع قرار وضع نظام دائم للعمل الاضافي للعام ٢٠٢٠ في مجلس الخدمة المدنية
٩٢٩	٢٠١٩/١٢/٢٦	رئاسة الجمهورية	مشروع قرار وضع نظام دائم للعمل الاضافي للعام ٢٠٢٠ في رئاسة الجمهورية

٣ - القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء خلافاً لرأي مجلس الخدمة المدنية:

إن مجلس الوزراء، واستناداً إلى المادة ٩٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ المتضمن أنه في حال الخلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة المختصة حول أحكام هذا المرسوم الاشتراعي يُعرض الأمر على مجلس الوزراء للبت فيه، أصدر القرارين التاليين:

رقم القرار	تاريخه	الموضوع
٥٤	٢٠١٩/٢/٢٨	الموافقة على طلب وزارة التربية والتعليم العالي اعطاء ست درجات استثنائية لطلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية المقبولين بموجب المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١. وكان قد سبق لمجلس الخدمة المدنية ان ابدى بكتاييه رقم ٢٨٠٢ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٣ ورقم ٢٠١٧/٢٨٠٢ تاريخ ٢٠١٨/٥/٨ انه واستناداً إلى المادة ٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ فإن

طلاب شهادة الكفاءة الذين يستفيدون من هذه الدرجات هم فقط الذين كانوا موظفين قبل التحاقهم بكلية التربية. وأن نص المادة ٩ هو نص خاص واستثنائي يطبق على الأوضاع التي تناولها حصراً 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. وأن طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية غير مشمولين بأحكام المادة التاسعة ولا يستفيدون من الدرجات الاستثنائية التي تضمنتها.		
الموافقة على مشروع مرسوم تحويل سلسلة رتب ورواتب المستخدمين في مراكز الخدمات الانمائية وفي المشاريع الاجتماعية المنبثقة عن وزارة الشؤون الاجتماعية والمشاريع المشتركة مع الجمعيات والهيئات الاهلية. وكان قد سبق لمجلس الخدمة المدنية ان ابدى بكتابه رقم ٦٣٠ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٢ اعادة صياغة مشروع المرسوم بحيث يقتصر على رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وزيادة غلاء المعيشة على النحو المنصوص عليه في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ باعتبار ان العاملين في المراكز والمشاريع المذكورة ليسوا ضمن الفئات المعنية بتحويل الرواتب الوارد النص عليها في القانون المذكور.	٢٠١٩/٦/٢٧	٦٤

٤ - القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية سنداً للمادة ١٨ من قانون انشاء تعاونية موظفي الدولة:

رقم قرار الهيئة	تاريخه	الموضوع
٦	٢٠١٩/٧/١٩	تعديل البند ٨ من الجدول رقم ١ الملحق بالقرار رقم ٨ تاريخ ٢٠١٢/٥/٣١ وتعديلاته (إعادة تنظيم الجهاز التنفيذي...) لجهة تعديل عدد رؤساء الفروع في تعاونية موظفي الدولة.
٧	٢٠١٩/٧/٢٦	إضافة الفقرة ١٣ الى المادة ٣ من نظام المنافع والخدمات (لجهة الاستفادة من خدمات طبية خارجية تقدمها المستشفيات والمراكز الطبية والمختبرات).

٥ - قرارات المصادقة الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة الوصاية على تعاونية موظفي الدولة:

رقم قرار الهيئة	تاريخه	قرار مجلس الادارة	الموضوع
١	٢٠١٩/١/٢	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٨/٦٢٧ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٩.	صفقة لزوم القيام بأعمال التنظيفات في الادارة المركزية وبعض الفروع والمكاتب التابعة للتعاونية حتى نهاية عام ٢٠١٩.
٢	٢٠١٩/١/٨	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٨/٦٤٤ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٢١.	تجديد عقدي محاميي التعاونية لغاية ٢٠١٩/١٢/٣١.

٣	٢٠١٩/١/٢٨	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٩/١٤ تاريخ ٢٠١٩/١/١١	موازنة التعاونية للعام ٢٠١٩.
٤	٢٠١٩/٢/٢٠	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٩/٦٦ تاريخ ٢٠١٩/٢/١١	صفقة شراء قرطاسية وحبر.
٥	٢٠١٩/٧/٤	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٩/١٩٧ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٣	تعديل البند ٨ من الجدول رقم ١ الملحق بقرار هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٨ تاريخ ٢٠١٢/٥/٣١ لجهة تعديل عدد رؤساء الفروع.
٨	٢٠١٩/٩/٢٤	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٩/٣٢٧ تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٦	نقل اعتماد في موازنة التعاونية للعام ٢٠١٩ الى اعتماد اشتراكات التعاونية عن إجرائها في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
٩	٢٠١٩/١٠/٢٩	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٩/٤٤٥ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٢٥	تمديد عقد ايجار مبنى فرع جبل لبنان من ٢٠١٩/١١/١ ولغاية نهاية العام ٢٠١٩.
١١	٢٠١٩/١٢/٩	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٩/٤٨٦ تاريخ ٢٠١٩/١١/١٥	تمديد عقد ايجار مباني: فرع النبطية - فرع عكار - فرع بعلبك - مكتب بيت الدين - الادارة المركزية - المستودع في منطقة المدور - بيروت عن كامل العام ٢٠١٩.
١٨	٢٠١٩/١٢/٢٤	قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٩/٥٤٥ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٦	شراء ادوية امراض سرطانية وامراض مستعصية.

٦- القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها قائمة بتأمين اعمال مجلس إدارة المعهد الوطني للإدارة:

- ان هيئة مجلس الخدمة المدنية المكلفة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٨٦ تاريخ ٢٠٠٨/١١/٨ تسيير الاعمال الادارية في المعهد الوطني للإدارة عقدت وبصفتها قائمة بأعمال مجلس الادارة جلسات اتخذت بنتيجتها قرارات عدة أبرزها:
- قرار رقم ٢٠١٩/٢ تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٨: تعيين لجنة دائمة لإجراء المناقصات في المعهد للعام ٢٠١٩.
 - قرار رقم ٢٠١٩/٣ تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٨: الموافقة على دفتر الشروط لتلزم أعمال التنظيفات لما تبقى من العام ٢٠١٩.
 - قرار رقم ٢٠١٩/٥ تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٨: الموافقة على تحديد تلزم أعمال الحراسة في المعهد اعتباراً من ٢٠١٩/٤/١ لغاية ٢٠١٩/١٢/٣١، سنداً للمادة ١٤ من دفتر الشروط الخاص بتلزم أعمال الحراسة للعام ٢٠١٨.

- قرار رقم ٢٠١٩/٦ تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٨: الموافقة على مشروع مرسوم رفع الحد الأدنى للأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للمستخدمين والمتعاقدين والأجراء في المعهد الوطني للإدارة وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين فيه.
- قرار رقم ٢٠١٩/٩ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٥: الموافقة المبدئية على مشروع موازنة المعهد للعام ٢٠٢٠، وتكليف المدير العام متابعة الملف مع وزارة المالية وفقاً للأصول.
- قرار رقم ٢٠١٩/١٠ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٥: الموافقة على تنظيم الدورة التدريبية الخاصة لتثبيت مراقبي الضرائب الرئيسيين أو مراقبي التحقق أو رؤساء المحاسبة (فئة ثالثة) المتمرنين في مديرية المالية العامة في ملاك وزارة المالية.
- قرار رقم ٢٠١٩/١١ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٥: الموافقة على تحديد تاريخ افتتاح واختتام الدورة التدريبية الخاصة المشار إليها أعلاه ابتداءً من ٢٠١٩/٧/١ وحتى صدور النتائج النهائية بتاريخ أقصاه ٢٠٢٠/١/٣١.
- قرار رقم ٢٠١٩/١٢ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٥: إلحاق المداومين في الدورة التدريبية الخاصة المذكورة أعلاه، وقرار رقم ٢٠١٩/١٣ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٥: تحديد أعضاء الهيئة التدريسية والتدريبية في هذه الدورة.
- قرار رقم ٢٠١٩/١٤ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٥: الموافقة على تسمية قاعة في المعهد الوطني للإدارة بإسم امين عام مجلس الوزراء السابق المرحوم القاضي سهيل بوجي.
- قرار رقم ٢٠١٩/٢١ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢٠: الموافقة على عقد تلزيم أعمال التنظيفات في المعهد اعتباراً من ٢٠٢٠/١/٢ ولغاية ٢٠٢٠/١٢/٣١.
- قرار رقم ٢٠١٩/٢٢ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢٠: الموافقة على عقد تحديد تلزيم أعمال الحراسة في المعهد اعتباراً من ٢٠٢٠/١/٢ ولغاية ٢٠٢٠/١٢/٣١.
- قرار رقم ٢٠١٩/٢٥ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٢: تشكيل اللجنة الفاحصة للدورة التدريبية الخاصة لتثبيت مراقبي الضرائب الرئيسيين أو مراقبي التحقق أو رؤساء المحاسبة (فئة ثالثة) المتمرنين في مديرية المالية العامة في ملاك وزارة المالية.
- قرار رقم ٢٠١٩/٢٦ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٢: الموافقة على مشروع موازنة المعهد الوطني للإدارة للعام ٢٠١٩ بالصيغة النهائية بعد التقيد بالتخفيضات الواردة في كتاب وزارة المالية رقم ١٠٧٦/ص ١٦ تاريخ ٢٠١٩/١١/١٨.

٧ - القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة الوصاية على المعهد الوطني للإدارة:

- قرار رقم ٢٠١٩/٨ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٥: المصادقة على تلزيم أعمال التنظيفات في مبنى المعهد الوطني للإدارة اعتباراً من ٢٠١٩/٥/٢ ولغاية نهاية السنة.
- قرار رقم ٢ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٣: المصادقة على موازنة المعهد للعام ٢٠١٩.

١ - إجازة إدارية

١ - ١ : فئة الموظف الذي يحل محل الموظف الغائب في إجازة إدارية - المرجع الصالح لإصدار القرار - مبدأ استمرارية المرفق العام: الرأي رقم ٣٥٩٥ تاريخ ٢٠١٩/١/١١ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٦٣/ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٢ بيان الرأي لجهة الأولوية من بين العاملين في المديرية الإدارية المشتركة للحلول مكان السيدة --- في قرار الاجازة الادارية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي: تبين أن وزارة الداخلية والبلديات عرضت جدولاً يتضمن اسماء العاملين في المديرية الادارية المشتركة من موظفين ومتعاقدين وملحقين بالمديرية وأشارت انه لا يوجد موظف من الفئة الثانية بالاصالة سوى السيدة --- التي تشغل وظيفة رئيس مصلحة امانة سر وبريد الوزير.

بما ان الفقرة ٣ من المادة ٣٥ من نظام الموظفين تنص على ان: «توقت كل دائرة مواعيد اجازات الموظفين التابعين لها، على وجه يضمن استمرار العمل فيها ، ويجب ان يذكر في قرار الاجازة اسم الموظف الذي يحل محل الموظف المجاز طيلة مدة غيابه وينوب عنه في جميع صلاحياته ومسؤولياته».

وبما أنه تبين من الاحكام الواردة في الفقرة ٣ اعلاه ان الموظف الذي يحل محل الموظف الاصيل الغائب باجازة ادارية، ينوب عنه في جميع مهامه وصلاحياته، مما يستتبع ان يكون من نفس فئة الموظف.

وبما انه يعود للمرجع صاحب الصلاحية في اصدار قرار الاجازة ان يسمي الموظف الذي سيحل محل الموظف الغائب لاعتبارات تتعلق بضرورة استمرار تسيير المرفق العام وتأمين المصلحة العامة مع الأخذ بعين الاعتبار المركز الذي يشغله الموظف الغائب والمهام التي يتولاها.

وبما ان السيدة --- تتولى رئاسة مصلحة امانة سر وبريد الوزير بالاصالة وهي من وظائف الفئة الثانية في المديرية الادارية المشتركة.

وبما انه لا يوجد بالاصالة موظف من الفئة الثانية في المديرية الادارية المشتركة وفق ما هو مبين من الجدول المدرج في كتاب وزارة الداخلية والبلديات رقم ٦٣/ص/٢٠١٨ ، وان المديرية المذكورة ترتبط مباشرة بالسيد وزير الداخلية والبلديات، فان مجلس الخدمة المدنية رأى ان من يحل محل السيدة --- اثناء غيابها باجازة ادارية يقتضي ان يكون من موظفي الفئة الثانية في

مديرية من مديريات وزارة الداخلية والبلديات، وفي حال تعذر ذلك يمكن اعمال المادة ٣٤ من المرسوم رقم ٢٨٩٤ تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩ المتعلقة بالانابة والتي تنص على ما يلي: «في حال غياب المدير او رئيس الوحدة ينوب عنه في كل ما ليس له صفة تقريرية من اعماله او صفة شخصية اناطها به القانون مرؤوسه الاعلى رتبة وذلك بعد موافقة الرئيس المباشر للموظف الغائب».

وبما انه يتبين أن بين العاملين الواردة اسمائهم في الجدول المدرج في كتاب وزارة الداخلية والبلديات رقم ٦٣/ص/٢٠١٨ يوجد عدد من المتعاقدين، فانه لا بد لمجلس الخدمة المدنية من الاشارة الى ان رابطة التبعية بين الموظفين تستوجب ان يكون من ينوب عن الموظف الغائب من الموظفين الدائمين وليس من المتعاقدين.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية - في ضوء ما تقدم - رأى انه يعود للسيد وزير الداخلية والبلديات صاحب الصلاحية في اصدار قرار الاجازة الادارية للسيدة --- ان يسمي من يحل مكانها أثناء غيابها بإجازة ادارية في ضوء ما سبق بيانه بما يضمن استمرار تسيير المرفق العام وتأمين المصلحة العامة.

١ - ٢ : طالب في دورة الإعداد في المعهد الوطني للإدارة - موظف منتدب - رصيد إجازاته الإدارية المستحقة له قبل إلتحاقه بالمعهد - توقف السريان والسقوط عند الالتحاق - إعادة السريان عند صدور مرسوم التعيين في الوظيفة الجديدة: الرأي رقم ٣٧٩٧ تاريخ ١١/١/٢٠١٩ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/١٩٤٩٩ تاريخ ٢٦/١٢/٢٠١٨ بيان الرأي في إمكانية استفادة رئيسة دائرة في المنطقة التربوية لبيروت وضواحيها في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية من رصيد إجازاتها الإدارية التي كان يستحق لها قبل إلتحاقها بالمعهد الوطني للإدارة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من مستندات المعاملة ان السيدة --- سبق أن عينت بموجب المرسوم رقم ٥١٥٦ تاريخ ٢٩/٣/٢٠٠١ بوظيفة محرر في ملاك وزارة الشؤون الإجتماعية وباشرت عملها بتاريخ ٧/٤/٢٠٠١، وان رصيد اجازاتها الادارية حتى ٣١/١/٢٠١٥ بلغ ٣٣ يوماً، وانها التحقت بالمعهد الوطني للإدارة في ٢/٢/٢٠١٥ بموجب القرار رقم ٧/٢٠١٥ تاريخ ٢٤/١/٢٠١٥ وذلك بناء على المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ١١/٩/٢٠١٤ (تعيين طلاب الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد لوظائف الفئة الثالثة الادارية ...)، وان الطالب وطيلة فترة وجوده في المعهد لا يستفيد من اجازات ادارية ويطبق عليه وضع الموظف المنتدب.

وتبين ان السيدة --- تطلب بكتابها رقم ٢٠١٨/٢٢٣١ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٢ الاستفادة من الاجازات الادارية السابقة لا سيما بعد ان عينت بوظيفة رئيس دائرة في المنطقة التربوية لبيروت وضواحيها في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي- المديرية العامة للتربية سنداً للمرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ وبشرت عملها في ٢٠١٨/٦/١٩.

وتبين من الافادة الصادرة عن رئيس دائرة الشؤون الإدارية في وزارة الشؤون الإجتماعية بتاريخ ٢٠١٨/٩/١٧، ان رصيد الاجازات الادارية المتبقية للسيدة --- عندما كانت في ملاك وزارة الشؤون الإجتماعية قبل مغادرتها الوزارة للإلتحاق في المعهد الوطني للإدارة بتاريخ ٢٠١٨/٥/٣١ هو ٣٣ يوماً عن العامين ٢٠١٣ و ٢٠١٤.

بناء عليه،

لما كانت الفقرتان أ و هـ من المادة الثانية من المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ تنصان على ما يلي:

«أ - يطبق على الموظف المعين طالباً في المعهد بموجب المادة الاولى من هذا المرسوم طيلة وجوده في المعهد، وضع الموظف المنتدب المنصوص عليه في نظام الموظفين. اما الطالب غير الموظف، فيعتبر طيلة وجوده في المعهد موظفاً متمركزاً.

هـ- يخضع الطلاب مدة التحاقهم بالمعهد، للموجبات والمحظورات والمسؤوليات المسلكية المنصوص عليها في نظام موظفي المعهد، ولاحكام المادة ٥٠ منه، وهم ملزمون بمتابعة جميع الدروس والتفرغ لها، ويمارس المدير العام للمعهد بالنسبة اليهم سلطة الرئيس المباشر».

ولما كانت المادة ٣٥ من نظام الموظفين 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 ٤٨ من نظام الموظفين تنص على ما يلي:

- «١ - يخضع الموظف المنتدب من الوجهة المسلكية للإدارة التي انتدب اليها.
- ٢ - تبقى وظيفة الموظف المنتدب شاغرة في ملاك ادارته الاصلية، ويعود اليها فور انتهاء مدة الانتداب».

ولما كان الموظف المنتدب يخضع من الوجهة المسلكية للإدارة التي انتدب إليها، وهي في الحالة الحاضرة «المعهد الوطني للإدارة»، ويكون في وضع لا يميز له المطالبة بإجازة إدارية من إدارته الأصلية، كما أنه وطيلة فترة وجوده في المعهد، لا يستفيد من إجازات إدارية.

ولما كانت الإجازات الإدارية تبدأ بالسقوط بالنسبة للموظف عندما يبلغ حدها الأقصى ستون يوماً وذلك بنسبة ما يستحق له من أيام بنتيجة خدمته الفعلية في إدارته، في حين أنه بالنسبة للطالب الموظف، وخلال وجوده في المعهد، فإن وضعه لا يميز له تراكم الإجازات الإدارية حتى تبدأ بالسقوط، وبالتالي فإن الطالب الموظف يحتفظ برصيد إجازاته الإدارية المتراكمة طيلة فترة وجوده في المعهد، حيث يتوقف سريان التراكم والسقوط على هذا الرصيد ويبقى جامداً على حاله دون زيادة أو نقصان، ويعود الاحتساب من جديد بالنسبة لهذه الإجازات إلى السريان عند صدور مرسوم تعيينه في الوظيفة التي يجري إعدادها لها وتبلغه هذا المرسوم ومباشرته العمل وفقاً للآصول.

ولما كانت الفقرة ج من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ تنص على ما يلي: «يستحق راتب الطالب، الموظف وغير الموظف، في الدورة المذكورة اعتباراً من تاريخ التحاقه بالمعهد، ويستمر في تقاضي هذا الراتب إلى أن يصدر مرسوم تعيينه في إحدى الوظائف الملحوظة في المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٢٠١٢/٨/٩ وتعديلاته، وإبلاغه إياه وفقاً للآصول».

ولما كانت السيدة ---، وبعد اجتيازها بنجاح الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الأعداد لوظائف الفئة الثالثة الإدارية في المعهد الوطني للإدارة، عينت بوظيفة رئيس دائرة في المنطقة التربوية لبيروت وضواحيها في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - بموجب المرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣، وبأشرت العمل في ٢٠١٨/٦/١٩.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى، سنداً لما تقدم، أن رصيد الإجازات الإدارية للسيدة --- الذي كان لها قبل التحاقها بالمعهد، يبقى على حاله، وتعود أحكام المادة ٣٥ من نظام الموظفين إلى السريان، في ما خص استفادة صاحبة العلاقة من الرصيد المذكور، اعتباراً من تاريخ مباشرتها العمل في الوظيفة التي عينت فيها في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي، باعتبار أن مفهوم الإجازة الإدارية وغايتها مرتبطان بالخدمة الفعلية للموظف.

١ - ٣ : رصيد إجازة إدارية - عدم استحقاق بدل نقدي عنه - عدم الاستفادة منه لا يعود إلى فعل الإدارة: الرأي رقم ٢٦٨٣ - ١٦٨ تاريخ ٢٠١٩/١/٢٨ (التفتيش المركزي)

بشأن طلب التفتيش المركزي بكتابه رقم ١٦٣٤/ص٢ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٨ بيان الرأي بكتاب المديرية العامة للشؤون العقارية رقم ٢٠١٩/٢٨٣ تاريخ ٢٠١٩/١/١٥ المتعلق بدفع مستحقات مالية لموظف سابق صدر قرار إنهاء خدمته عن الهيئة العليا للتأديب، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان التفتيش المركزي بقراره رقم ٢٠١٣/١١/١٢ تاريخ ٢٠١٣/١١/١٢ قرر وقف الموظف في ملاك وزارة المالية - المديرية العامة للشؤون العقارية، امين السجل العقاري المعاون في صيدا السيد --- عن العمل بدون راتب لمدة شهرين اثنين تأديبياً وحالته امام الهيئة العليا للتأديب، وإيداع الملف النيابة العامة التمييزية، لقيامه بعدة مخالفات مسلكية أبرزها تأخير إنجاز المعاملات دون مبرر قانوني، وقيامه بتقاضي مبلغ مالي في معرض قيامه بإنجاز احدى المعاملات الرسمية.

وتبين ان وزارة المالية - مصلحة الصرفيات استردت من صاحب العلاقة الرواتب التي تقاضاها عن شهرين (خلال الفترة ما بين ٢٠١٣/١٢/٤ و ٢٠١٤/٢/٣) تنفيذاً لقرار التفتيش المركزي رقم ٢٠١٣/١١/٢٠١٣ المذكور اعلاه وذلك بأمر القبض رقم ١٥٧١٠٧-٠١-٢٠١٢ تاريخ ٢٠١٤/٢/١٢.

وتبين من ملف المعاملة انه بتاريخ ٢٠١٦/١١/١٤ تم توقيف صاحب العلاقة بقرار من قاضي التحقيق.

وتبين ان الهيئة العليا للتأديب بقرارها رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٦ قررت إنزال عقوبة إنهاء الخدمة بحق الموظف في وزارة المالية - المديرية العامة للشؤون العقارية، امين السجل العقاري المعاون في طرابلس السيد --- (الذي كان قد نقل من صيدا الى طرابلس)، نظراً لترتيب المسؤولية المسلكية عليه لمواظبته على تكرار المخالفات مما برر تشديد العقوبة بحقه.

وتبين ان صاحب العلاقة بكتابه رقم ٤٨٦٢ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٥ يطلب صرف مبالغ مالية له وذلك وفقاً لما يلي: راتب عن شهرين كبديل اجازات ادارية مستحقة له عن ثلاث سنوات (أي ٦٠ يوماً)، باعتبار ان قرار الهيئة العليا للتأديب قد نفذ في وقت لم يتمكن خلاله من الاستفادة من اجازاته الادارية، كما يطلب راتب عن شهرين باعتبار انه سنداً للمادة ٥٩ من نظام الموظفين فانه يقتضي إلغاء العقوبة الاولى الصادرة عن هيئة التفتيش المركزي بقرارها رقم ٢٠١٣/١١/٢٠١٣ القاضي بوقفه عن العمل بدون راتب لمدة شهرين وكذلك فانه يطالب بدفع راتب نصف شهر بسبب توقيفه احتياطياً بتاريخ ٢٠١٦/١١/١٤ وذلك قبل صدور قرار الهيئة العليا للتأديب بتاريخ ٢٠١٦/١٢/١٦.

بناءً عليه،

أولاً: في ما خص دفع بدل نقدي عن الاجازات الادارية:

بما ان المادة ٣٥ من نظام الموظفين تنص على انه:

«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- توقت كل دائرة مواعيد اجازات الموظفين التابعين لها، على وجه يضمن استمرار العمل فيها. ويجب ان يذكر في قرار الاجازة اسم الموظف الذي يحل محل الموظف المجاز طيلة مدة غيابه وينوب عنه في جميع صلاحياته ومسؤولياته.

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

وبما ان دولة رئيس مجلس الوزراء بالتعميم رقم ٢٠٠٢/١٥ الصادر عنه بتاريخ ٢٠٠٢/٥/١٧ طلب من جميع الادارات العامة عدم إعطاء بدلات نقدية عن الاجازات الادارية التي لم تسقط بمرور الزمن إلا في الحالات الاضطرارية التي يحرم فيها الموظف من الاستفادة من اجازاته الادارية بفعل الادارة على ان يتم تحديد هذه الحالات بصورة حصرية تكون مرتبطة بضرورات استمرار تسيير المرفق العام وتأمين المصلحة العامة ووفق معايير يقدرها فقط الرئيس الاعلى في الادارة.

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان عدم استفادة صاحب العلاقة من اجازاته الادارية المتراكمة لا يعود الى فعل صادر عن ادارته أي عن وزارة المالية - المديرية العامة للشؤون العقارية، كما ان إنهاء خدمته لم يتم وفق الطرق العادية كي تطبق بشأنه احكام الفقرة ٤ من المادة ٣٥ من نظام الموظفين، انما قد جرى إنهاء خدمته تنفيذاً للقرار الصادر بحقه عن الهيئة العليا للتأديب لترتب مسؤوليته المسلكية وتكراره المخالفات المرتكبة كما ان وضع صاحب العلاقة الذي انتهت خدمته لأسباب تأديبية يؤدي الى استحالة تطبيق ضرورات استمرارية تسيير المرفق العام وتأمين المصلحة العامة وفقاً لما هو مبين اعلاه، الامر الذي يستتبع عدم أحقيته بتقاضي بدل مالي عن هذه الاجازات.

وبما انه وفي مطلق الاحوال وعلى سبيل الاستفاضة فانه يتبين من افادة مدير عام الشؤون العقارية تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٧ ان صاحب العلاقة لم يتقدم باي طلب لمنحه أي اجازة ادارية قبل صرفه من الخدمة.

ثانياً: في ما خص إلغاء العقوبة الاولى الصادرة بحقه من قبل التفتيش المركزي بالقرار رقم ٢٠١٣/١١٧ تاريخ ٢٠١٣/١١/١٢: بما انه يتبين من وقائع المعاملة انه فُرضت بحق صاحب العلاقة عقوبتان: الاولى عن التفتيش المركزي بقراره رقم ٢٠١٣/١١٧ تاريخ ٢٠١٣/١١/١٢ والثانية عن الهيئة العليا للتأديب بقرارها رقم ٢٠١٦/١٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٦.

وبما ان البندين ٥ و ٦ من الفقرة ٢ من المادة ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء التفتيش المركزي) ينصان تباعاً على ما يلي: «وللهيئة، بعد فرض العقوبات التأديبية المقتضاة، ان تحيل المسؤول على المجلس التأديبي المختص، وان تقرر حالته امام ديوان المحاسبة، وان تطلب من المدعي العام التمييزي ملاحقته جزائياً، ولا يتوجب لهذه الاحالة او الملاحقة اخذ بموافقة السلطة الادارية».

«مع مراعاة احكام الفقرة ٦ ادناه لا يكون لقرارات السلطات الثلاث المذكورة او لأحكامها، أي تأثير على قرار الهيئة».

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان التفتيش المركزي بقراره رقم ١١٣/١١٧ تاريخ ٢٠١٣/١١/١٢ وبعد ان قرر وقف صاحب العلاقة عن العمل بدون راتب لمدة شهرين واحالته امام الهيئة العليا للتأديب وايداع الملف النيابة العامة التمييزية وذلك لتعمده التأخير في انجاز المعاملات للحصول على رشاوى وتقاضيه مبلغ مالي من احد المواطنين ورفض تسلم بعض المعاملات من رئيسه المباشر.

وبما انه يتبين ان الهيئة العليا للتأديب بقرارها رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٦ قد تبين لها ان صاحب العلاقة تعمد التأخير في انجاز المعاملات وتقاضيه مبلغ مالي من احد المواطنين ورفض استلام المعاملات المحالة اليه من رئيسه المباشر، كما تبين لها مواظبته على تكرار مخالفات مشاهجة الأمر الذي برر تشديد العقوبة بحقه وانزال عقوبة من الدرجة الثانية بحق السيد ---.

وبما انه يستفاد مما تقدم ان عقوبتين قد فرضتا على صاحب العلاقة في القضية ذاتها.

وبما ان الفقرة ٨ من المادة ٥٩ من نظام الموظفين تنص على عدم جواز ان تفرض أكثر من عقوبة واحدة على الموظف نفسه في القضية ذاتها.

وبما ان الفقرة ٦ من المادة ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٥ تنص على انه: «عندما تفرض على المخالف نفسه، في القضية ذاتها، عدة عقوبات تأديبية من مراجع مختلفة، تطبق في هذه الحالة، خلافاً لأي نص آخر، العقوبة الأشد».

وبما ان البند ٦ من الفقرة ٢ من المادة ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٥ ينص على ان قرارات أي من السلطات الثلاث: الهيئة العليا للتأديب، ديوان المحاسبة، النيابة العامة التمييزية، ليس لها تأثير على قرار التفتيش المركزي إلا ان الفقرة ٦ من المادة المذكورة أوردت على أنه، وخلافاً لأي نص آخر، عندما يفرض على المخالف نفسه في القضية ذاتها، عدة عقوبات تأديبية تطبق في هذه الحالة العقوبة الأشد.

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان التفتيش المركزي بقراره رقم ٢٠١٣/١١٧ تاريخ ٢٠١٣/١١/١٢ قرر وقف السيد --- عن العمل بدون راتب لمدة شهرين اثنين تأديبياً، واحالته امام الهيئة العليا للتأديب.

وبما ان العقوبة الصادرة عن هيئة التفتيش المركزي والتي قضت بوقفه عن العمل لمدة شهرين بحق صاحب العلاقة هي العقوبة الثانية من عقوبات الدرجة الثانية المنصوص عليها في المادة ٥٤ من نظام الموظفين، في حين ان العقوبة الصادرة عن الهيئة العليا للتأديب والتي قضت بإنهاء خدمته هي العقوبة الخامسة من عقوبات الدرجة الثانية المشار إليها، الامر الذي مقتضاه

تنفيذ العقوبة الأشد الصادرة عن الهيئة العليا للتأديب وذلك تقيداً بالنصوص القانونية المذكورة أعلاه، وبالتالي اعتبار عقوبة التفتيش المركزي بحكم الملغاة مما يستدعي إعادة مبلغ يوازي راتب الشهرين الذي سبق لوزارة المالية - مصلحة الصرفيات ان استردته منه كما هو مبين في ملف المعاملة.

ثالثاً: في ما خص تقاضي راتب نصف شهر عن فترة التوقيف عدلياً:

بما انه يتبين من الإفادة الصادرة عن رئيس القلم في محكمة الدرجة الاولى الجزائية في صيدا بتاريخ ٢٠١٧/١/٧، ان صاحب العلاقة أوقف وجاهياً في ٢٠١٦/١١/١٤ وأجريت جلسة المحاكمة الاولى في ٢٠١٦/١٢/٢٩ وأرجئت الى ٢٠١٧/١/٩.

وبما ان خدمة صاحب العلاقة أنهيت بموجب القرار رقم ١٣ الصادر عن الهيئة العليا للتأديب في ٢٠١٦/١٢/١٦ وفق ما سبق بيانه.

وبما ان الفقرة ٢ من المادة ١٨ من نظام الموظفين تنص على حق الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية بتقاضي نصف راتبه، ولا يدفع له النصف الآخر إلا اذا منعت محاكمته، او برئ او حكم بعقوبة غير عقوبة الحبس.

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان صاحب العلاقة لم يتقاض أي راتب عن فترة توقيفه احتياطياً قبل إنهاء خدمته من قبل الهيئة العليا للتأديب، وبالتالي فان حقه بتقاضي نصف راتب عن هذه الفترة يبقى قائماً سنداً لنص الفقرة ٢ المذكورة أعلاه.

وبما انه يستحق، تبعاً لما تقدم وسنداً للوقائع المدرجة في الملف، لصاحب العلاقة نصف راتب عن الفترة الممتدة من تاريخ توقيفه عدلياً في ٢٠١٦/١١/١٤ ولغاية ٢٠١٦/١٢/١٦ تاريخ إنهاء خدمته بموجب قرار الهيئة العليا للتأديب.

١ - ٤ : جواز تراكم الإجازات الإدارية لمتعاقدين لدى وزارة الصحة العامة تم التعاقد معهم سنداً للمرسوم رقم ١٩٧٨/١٤٣٤: الرأي رقم ٩٩٦ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٤ (محافظة جبل لبنان)

بشأن طلب محافظة جبل لبنان في وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٨٥٣/١٩ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٥ بيان الرأي بكتاب قائممقامية كسروان رقم ١٥/ص تاريخ ٢٠١٩/٣/٢١ المتعلق بإمكانية تراكم الإجازات الإدارية لمدة ثلاث سنوات لبعض المتعاقدين لدى قسم الصحة في كسروان، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من نسخ عقود الاتفاق العائدة لمتعاقدين لدى وزارة الصحة العامة ان بعض هذه العقود نصت صراحة على جواز تراكم الإجازات الإدارية للمتعاقد المعني لمدة اقصاها ثلاث سنوات على غرار ما هو معمول به لدى الموظفين في الادارات العامة، والبعض الآخر منها نص على ان المتعاقد يستفيد من حقه بالإجازة الإدارية خلال سنة ولا يجوز تراكمها.

بناء عليه،

بما انه يتبين ان العقود التي يستفيد اصحابها من تراكم الإجازات الإدارية لمدة اقصاها ثلاث سنوات جرى تنظيمها سنداً لأحكام المرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤.

وبما ان المرسوم رقم ١٩٧٨/١٤٣٤ تضمن الاحكام التي ترعى التعاقد في وزارة الصحة العامة على تسميات الوظائف المحددة حصراً في الجدول رقم ١ الملحق بهذا المرسوم ، إذ تنص المادة ١٢ منه على ما يلي: «يجوز ان تتراكم الاجازات الادارية لمدة اقصاها ثلاث سنوات، وتطبق بهذا الصدد ذات الاحكام المطبقة على الموظفين الدائمين».

وبما انه يتبين ان باقي العقود التي نصت على عدم جواز تراكم الإجازات الإدارية لأصحابها انما تعود لفئة من المتعاقدين الذين لم يتم التعاقد معهم سنداً للمرسوم رقم ١٩٧٨/١٤٣٤ ، باعتبار ان المهام والاختصاصات المتعاقد عليها العائدة لهؤلاء لم ترد ضمن التسميات المحددة حصراً في المرسوم رقم ١٩٧٨/١٤٣٤ ، وانما جرى التعاقد معهم سنداً لأحكام المادة ٨٧ من نظام الموظفين.

وبما ان المادة ٨٧ من نظام الموظفين تنص على ما يلي: «يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف ومؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية وفي نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول».

وبما ان المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ الذي حدد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عنه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين المشار اليها اعلاه لم يتضمن اية احكام تجيز تراكم الاجازات الادارية للمتعاقدن الذين جرى التعاقد معهم سنداً لأحكام المادة ٨٧ من نظام الموظفين، الأمر الذي يستدعي التقيد بسنوية العقد لهذه الجهة وبالتالي عدم جواز تراكم الإجازات الإدارية.

وبما ان النص على جواز تراكم الاجازات الادارية في عقود اتفاق بعض المتعاقدن لدى قسم الصحة في كسروان والمستندة الى المرسوم رقم ٧٨/١٤٣٤ ، يجد أساسه القانوني في المادة ١٢ منه، في حين انه لا يوجد نص قانوني مماثل يجيز تراكم الاجازات الادارية للمتعاقدن سنداً للمادة ٨٧ من نظام الموظفين.

١ - ٥ : استفادة موظفة من الفئة الأولى في بلدية الميناء من إجازة إدارية قبل انقضاء سنة على تعيينها: الرأي رقم ١٣٦٠ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٤ (بلدية الميناء)

بشأن طلب بلدية الميناء بكتابها رقم ١٣٦٠ تاريخ ٢٠١٩/٦/٣ بيان الرأي حول ما إذا كان يحق لرئيس دائرة الشؤون الإدارية لديها السيدة --- الاستفادة من إجازات إدارية خلال العام ٢٠١٩، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما انه يتبين من مستندات المعاملة ان السيدة --- كانت قد عينت بموجب القرار الاداري رقم ٦١٥ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٣١ بوظيفة رئيس دائرة الشؤون الادارية في ملاك بلدية الميناء، وباشرت عملها بتاريخ ٢٠١٨/١١/١.

وبما ان المادة ٣٣ من نظام موظفي بلدية الميناء المتعلقة بالإجازات الادارية (المعدلة بموجب القرار البلدي رقم ١١٤ تاريخ ٢٠٠٦/٥/٢٣) تنص في البندين ١ و ٢ منها 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.

٢- يجوز ان تتراكم الاجازات لمدة اقصاها ثلاث سنوات».

وبما ان ما ورد في المادة ٣٣ اعلاه على ان حق الموظف بالاستفادة من الإجازات الإدارية يكون بعد انقضاء سنة على تعيينه على نحو ما هو مبين في المادة المذكورة، انما الغاية منه عدم افادة الموظف المعين من اجازات ادارية خلال سنة التمرين القانونية.

وبما ان وظيفة رئيس دائرة الشؤون الإدارية في بلدية الميناء هي من وظائف الفئة الأولى ولا تطبق عليها شروط التمرين وذلك سنداً لأحكام البند الرابع من المادة الحادية عشرة من نظام موظفي البلدية الذي ينص صراحة على ان موظفي الفئة الأولى «لا تطبق عليهم شروط التمرين».

لذلك، وبالإستناد الى ما تقدم، فإن مجلس الخدمة المدنية لا يرى ما يحول دون افادة السيدة ---، وقبل انقضاء سنة على تعيينها، من اجازات ادارية عن مدة خدمتها الفعلية في البلدية.

١ - ٦ : جواز تراكم الإجازات الإدارية للأجراء في بلدية زحلة - المعلقة وتعنايل: الرأي رقم ١٤٢١ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٤ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٠١٨/٢٢٢٣٧ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٢ بيان الرأي في مدى إمكانية تراكم الإجازات الإدارية العائدة للأجراء في بلدية زحلة - المعلقة وتعنايل في قضاء زحلة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان المادة ١١٨ من نظام موظفي بلدية زحلة - المعلقة وتعنايل تنص على ما يلي: «يحق للأجير الدائم الذي أمضى ٣٠٠ يوم فعلي في الخدمة اجازة براتب كامل مدتها خمسة عشر يوماً ويحق له الاستفادة بعد ذلك من اجازة نسبية براتب كامل عن كل سنة لاحقة لا تقل عدد ايام العمل الفعلي فيها عن ١٨٠ يوماً».

وبما ان النظام الآنف الذكر لم يتطرق الى مسألة تراكم الاجازات الادارية العائدة للأجراء العاملين لدى البلدية المذكورة.

وبما انه عند غياب النص يقتضي تطبيق أحكام النظام العام للأجراء في البلديات وفي المؤسسات العامة الصادر بالمرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٦/٨/٢٠٠١.

وبما ان المادة الاولى من المرسوم رقم ٢٠٠١/٦٠٢٤ تنص على ما يلي: «يطبق على البلديات والمؤسسات العامة احكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ٣/١١/١٩٩٤ (النظام العام للأجراء) وتعديلاته في كل ما لا يتعارض مع قانون البلديات والنظام العام للمؤسسات العامة».

وبما انه يتبين من العودة الى النظام العام للأجراء الصادر بالمرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ ان الفقرة ٢ من المادة ١٢ الواردة في الفصل الرابع الخاص بالعطل والاجازات تنص على أنه: «يجوز ان تتراكم الاجازات الادارية لمدة اقصاها ثلاث سنوات».

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبلاستناد الى النصوص الواردة اعلاه، رأى انه ليس هناك ما يحول دون تراكم الاجازات الادارية العائدة للأجراء في بلدية زحلة - المعلقة وتعنايل ولمدة اقصاها ثلاث سنوات.

١ - ٧ : عدم جواز تراكم الإجازات الإدارية لمتعاقد - إفادة متعاقدين لدى وزارة الاقتصاد والتجارة من رصد إجازاتهم الإدارية عن العام ٢٠١٩ حتى شهر حزيران من العام ٢٠٢٠: الرأي رقم ٢٩٢٧ تاريخ ٩/١٢/٢٠١٩ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٥٣٦٠ تاريخ ٢/١٢/٢٠١٩ بيان الرأي حول إمكانية استفادة المتعاقدين لدى وزارة الاقتصاد والتجارة من رصد إجازاتهم الإدارية عن العام ٢٠١٩ حتى شهر حزيران من العام ٢٠٢٠، وذلك في ضوء المذكرة الصادرة عن السيد وزير الاقتصاد والتجارة برقم ١/٧/أ.ت تاريخ ١٨/١١/٢٠١٩ والمتعلقة بتأجيل الإجازات الإدارية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه ورد في المذكرة رقم ١/٧/أ.ت/٢٠١٩ ما يلي :

«لما كان تنفيذ التعميم الصادر عن وزير الاقتصاد والتجارة رقم ١/٧/أ.ت تاريخ ٢٠١٩/١١/٦ المتعلق بوجوب التسعير بالليرة اللبنانية منعاً لاستغلال المستهلك وحفاظاً على الامن الاقتصادي والاجتماعي تحت طائلة اتخاذ التدابير القانونية بحق المخالفين، الى جانب تنفيذ القرارين الصادرين عن وزير الاقتصاد والتجارة رقم ١/١٠/أ.ت تاريخ ٢٠١٨/٦/٦ ورقم ١/١٣٥/أ.ت تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٨ المتعلقين بالزام اصحاب المولدات الكهربائية بتركيب عدادات لجميع المشتركين والتقيد بتسعيرة كلفة الاشتراك المحددة من قبل وزير الطاقة والمياه، يتطلب جهوزية كامل فريق العمل في وزارة الاقتصاد والتجارة خلال شهري تشرين الاول وكانون الاول من العام ٢٠١٩.

ولما كانت مراقبة الاسواق خلال فترة الاعياد تستلزم اتخاذ اجراءات وتدابير استثنائية لمراقبة الاسعار، ومن اجل حسن سير العمل في الوزارة.

يسمح للمتعاقدين في وزارة الاقتصاد والتجارة العاملين في المديرية العامة للاقتصاد والتجارة والمصالح الاقليمية، الذين - ولضرورات العمل - لن يتمكنوا من الاستفادة خلال نهاية ٢٠١٩ من الاجازات الادارية المتبقية لهم عن العام المذكور، بتأجيلها والاستفادة منها لغاية شهر حزيران ضمناً من العام ٢٠٢٠، على ان يبلغوا الوحدات الادارية المعنية بشؤونهم الوظيفية لاتخاذ الاجراءات الادارية اللازمة».

وتبين ان محافظ لبنان الجنوبي بكتابه الموجه الى وزارة الداخلية والبلديات رقم ٦٣٧٥/م/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢٠ اشار الى المذكرة الصادرة عن وزير الاقتصاد والتجارة واذاف ان العقود التي نظمت بين الدولة اللبنانية ممثلة بوزير الاقتصاد والتجارة والمتعاقدين والمجددة تباعاً نصت في موادها على عدم جواز تراكم الاجازات الادارية وعلى الاستفادة منها خلال سنة التعاقد وانه حرصاً على سير المرفق العام فضلاً عن عدم حرمان المتعاقد من حقه في الاستفادة من اجازاته الادارية، يطلب عرض الموضوع على مجلس الخدمة المدنية لبدء الرأي حول استفادة المتعاقدين مع وزارة الاقتصاد والتجارة من رصيد اجازاتهم الادارية عن العام ٢٠١٩ وذلك حتى شهر حزيران ٢٠٢٠ .

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات في ضوء ما تقدم تطلب بكتابتها رقم ٢٥٣٦٠ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٢ الاطلاع وبيان الرأي في هذا الشأن .

بناء عليه،

بما ان العقد هو شريعة المتعاقدين، وبالتالي فان علاقة المتعاقد بالادارة المعنية تحكمها بنود العقد الجاري بينهما وضمن الحدود المذكورة فيه .

وبما ان عقود الاتفاق المنظمة مع المتعاقدين لدى وزارة الاقتصاد والتجارة - كما سائر المتعاقدين في الادارات العامة - والمجددة تباعاً لغاية ٢٠١٩/١٢/٣١ عدت المواد من نظام الموظفين التي يخضع لها المتعاقدون في كل ما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم ومنها المادة ٣٥ من النظام المذكور لجهة حق كل منهم بالاستفادة من اجازة ادارية خلال سنة التعاقد، ودون امكانية تراكمها.

وبما ان الاجازة الادارية السنوية هي حق من حقوق الموظف والمتعاقد لا يمكن الحد من الاستفادة منها الا بنص تشريعي صريح، الا ان وضع المتعاقد يختلف عن وضع الموظف لناحية عدم جواز ان تتراكم اجازاته الادارية، وبالتالي من حقه الاستفادة من ايام اجازته المتبقية له قبل انقضاء العام ٢٠١٩ لان عدم استفادته منها يؤدي الى سقوطها نظراً لعدم امكانية اضافة هذه الايام الى السنة اللاحقة.

وبما ان ما ورد في المذكرة الادارية رقم ١/٧/أ.ت/٢٠١٩ لجهة السماح للمتعاقدين في وزارة الاقتصاد والتجارة العاملين في المديرية العامة للاقتصاد والتجارة والمصالح الاقليمية - الذين ولضرورات العمل لن يتمكنوا من الاستفادة قبل نهاية العام ٢٠١٩ من الاجازات الادارية المتبقية لهم عن العام المذكور - بالاستفادة من هذه الاجازات خلال العام اللاحق لغاية شهر حزيران منه يتعارض والاحكام الواردة في عقود اتفاقهم والتي نصت صراحة على عدم جواز تراكم الاجازات الادارية.

وبما ان المعطيات الواقعية والقانونية ملف المعاملة الراهنة تستدعي قيام الوزارة طالبة الرأي باتخاذ التدابير الكفيلة بتوقيت الاجازات الادارية المتبقية للمتعاقدين لديها وافادتهم منها قبل نهاية العام ٢٠١٩ على وجه يضمن استمرار العمل في الوحدات التي يعملون فيها ، وذلك عملاً بالفقرة ٣ من المادة ٣٥ من نظام الموظفين التي تنص على ان «توقت كل دائرة مواعيد اجازات الموظفين التابعين لها على وجه يضمن استمرار العمل فيها ...».

اما في حال كان انجاز الاعمال المطلوبة لناحية تنفيذ التعميم والقرارين الصادرين عن وزير الاقتصاد والتجارة اضافة الى اجراء مراقبة الاسواق خلال فترة الاعياد والتي تستلزم اتخاذ اجراءات وتدابير استثنائية لمراقبة الاسعار وفق ما ورد في المذكرة رقم ١/٧/أ.ت/٢٠١٩، فانه يمكن للمرجع المختص في وزارة الاقتصاد والتجارة ، ومن اجل حسن سير العمل، تكليف المتعاقدين لديها عند الاقتضاء بالعمل الاضافي خارج اوقات الدوام الرسمي في الايام التي يدومون فيها وذلك وفقاً للاصول المرعية الاجراء او الاستعانة بموظفي الوزارة الداخلين في الملاك حال وجودهم باعتبار ان النصوص التي ترعى اجازاتهم الادارية تجيز التراكم.

١ - ٨ : تعديل أحكام الإجازة الإدارية في تعاونية موظفي الدولة بما ينسجم وأحكام المادة ٣٥ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١: الرأي رقم ٢٩٣٠ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١١ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٦١٩٣/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢٨ بيان رأي مجلس الخدمة المدنية في وجوب تعديل الفقرة الأولى من المادة ٢٧ من نظام موظفي التعاونية وذلك بعد أن جرى تعديل الفقرة ١ من المادة ٣٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) اعتباراً من بداية العام ٢٠٢٠، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت الفقرة ١ من المادة ٢٧ من نظام موظفي التعاونية تنص على ما يلي: «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...».

ولما كانت الفقرة ١ من المادة ٣٥ من نظام الموظفين (قبل تعديلها) تنص على ما يلي: «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...».

ولما كان جرى بموجب القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (موازنة العام ٢٠١٩) تعديل الفقرة ١ من المادة ٣٥ من نظام الموظفين بحيث اصبحت على الشكل التالي: «يحق للموظف، بعد انقضاء سنة على تعيينه، وفي كل سنة لاحقة يقضيها في الخدمة الفعلية، ان يستفيد من اجازة سنوية براتب كامل لمدة خمسة عشر يوماً ويضاف الى هذه المدة يوم كل خمس سنوات من الخدمة الفعلية...».

ولما كانت تعاونية موظفي الدولة هي من المؤسسات العامة التي تتمتع بالاستقلال المالي والاداري وهي خاضعة لقانون انشائها.

ولما كانت تعاونية موظفي الدولة دأبت منذ تأسيسها على اعتماد نصوص ترعى شؤون موظفيها بما يتناسب مع تلك المطبقة على الموظفين الاداريين في القطاع العام.

ولما كان هذا المجلس، وعلى ضوء المعطيات الواقعية والقانونية لملف المعاملة الراهنة، رأى ان يعمد المرجع المختص في تعاونية موظفي الدولة الى تعديل النصوص الواردة في نظام موظفي التعاونية والمتعلقة بالإجازة السنوية (الفقرة ١ من المادة ٢٧) بما يتوافق والنصوص التي ترعى الموظفين في الادارات العامة بهذا الشأن (الفقرة ١ من المادة ٣٥ المعدلة)، وذلك تطبيقاً لمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع موظفي القطاع العام وتحقيقاً للغاية التي توخاها المشتري من تعديل احكام المادة ٣٥- فقرة ١ من نظام الموظفين وهي زيادة الإنتاجية في أداء الموظفين مقابل ما طرأ على الرواتب والاجور من زيادة بموجب القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١.

١ - ٩ : عدم جواز تراكم الإجازات الإدارية للمتعاقدین في المركز الإلكتروني: الرأي رقم ٣٠٥٣ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٩ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٤٠٥٧/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٣ بيان الرأي حول إمكانية استفادة المتعاقدین في المركز الإلكتروني في مديرية المالية العامة من تدوير إجازاتهم الإدارية إلى النصف الأول من السنة اللاحقة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة المالية اوردت ان عقود المتعاقدین في المركز الإلكتروني في وزارة المالية - مديرية المالية العامة تنص على انه يحق للمتعاقد الاستفادة من اجازاته وفقاً لاحكام الفصل السادس من نظام الموظفين باستثناء الاجازات الادارية حيث يسقط حقه بالاستفادة منها بانتهاء سنة التعاقد وأشارت الى ان نظام الاجازات لدى مديرية المالية العامة يقوم بتنزيل الرصيد على اساس شهري تراكمي بحيث لا يمكن للموظفين المعنيين الاستفادة من اجازاتهم بشكل كامل الا في الشهر الاخير من السنة وان عمل المركز الإلكتروني يتطلب وجود اغلبية الموظفين في الشهرين الاخيرين من السنة لمواكبة العمل، وطلبت بالتالي الوزارة بيان الرأي في امكانية استفادة المتعاقدین في المركز الإلكتروني من تدوير اجازاتهم الادارية الى النصف الاول من السنة اللاحقة.

بناء عليه ،

بما ان العقد هو شريعة المتعاقدین، وبالتالي فان علاقة التعاقد بالادارة المعنية تحكمها بنود العقد الجاري بينهما وضمن الحدود المذكورة فيه.

وبما ان عقود الاتفاق المنظمة مع المتعاقدین لدى المركز الإلكتروني في مديرية المالية العامة - كما سائر المتعاقدین في الادارات العامة - والمجددة تبعاً لغاية ٢٠١٩/١٢/٣١ نصت على حقهم بالاستفادة من اجازاتهم الادارية خلال سنة التعاقد ومن دون امكانية تراكمها.

وبما ان الاجازة الادارية السنوية هي حق من حقوق الشخص المعني لا يمكن الحد من الاستفادة منها الا بنص تشريعي صريح، الا ان وضع التعاقد يختلف في هذا الشأن عن وضع الموظف لناحية عدم جواز تراكم الاجازات الادارية للمتعاقد، وبالتالي عليه الاستفادة من ايام اجازاته الادارية قبل انقضاء سنة التعاقد وان عدم استفادته منها تؤدي الى سقوطها نظراً لعدم امكانية اضافة هذه الايام الى السنة اللاحقة.

وبما ان طلب السماح للمتعاقدين في المركز الالكتروني - لضرورات العمل - من تدوير اجازاتهم الادارية للعام ٢٠١٩ الى النصف الاول من السنة اللاحقة يتعارض والاحكام الواردة في عقود اتفاقهم والتي نصت صراحة على عدم جواز تراكم الاجازات الادارية وسقوط حقهم بالاستفادة منها بانتهاء سنة التعاقد.

وبما انه يقتضي على المرجع المختص في وزارة المالية اتخاذ التدابير الكفيلة بتوقيت الاجازات الادارية المتبقية للمتعاقدين لدى المركز الالكتروني وافادتهم منها قبل نهاية العام ٢٠١٩ على وجه يضمن استمرار العمل في المركز المذكور، وذلك عملاً بالفقرة ٣ من المادة ٣٥ من نظام الموظفين التي تنص على ان «توقت كل دائرة مواعيد اجازات الموظفين التابعين لها على وجه يضمن استمرار العمل فيها...».

اما في حال كانت الحاجة الى وجود اغلبية الموظفين في آخر السنة لمواكبة عمل المركز الالكتروني وفق ما جاء في كتاب الوزارة، فانه يمكن للمرجع المختص لديها، ومن اجل حسن سير العمل، تكليف المتعاقدين عند الاقتضاء بالعمل الاضافي خارج اوقات الدوام الرسمي في الايام التي يداومون فيها وذلك وفقاً للاصول المرعية الاجراء او الاستعانة بموظفي الوزارة الداخليين في الملاك حال وجودهم باعتبار ان النصوص التي ترعى اجازاتهم الادارية تجيز التراكم .

١ - ١٠ : آلية احتساب الإجازات الإدارية وكيفية تراكمها في ضوء أحكام المادة ٨٣ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ :
الرأي رقم ٢٨٤٩ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٢٣ (المجلس الأعلى للجمارك)

بشأن طلب المجلس الأعلى للجمارك بكتابه رقم ٢٠١٩/٥٦٣٤ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢٠ إبداء الرأي في الآلية التي يقتضي اعتمادها لاحتساب الإجازات الإدارية للموظفين وآلية ضم الإجازات وذلك في ضوء أحكام المادة ٨٣ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان رئيس المجلس الأعلى للجمارك بكتابه المذكور رأى ان طريقة احتساب الاجازات الادارية وضمها تستند الى احكام الفقرتين الاولى والثانية من المادة ٣٥ من نظام الموظفين، وأورد انه تم تعديل الفقرة الاولى من هذه المادة بموجب المادة الثالثة والثمانين من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ وطلب تبعاً لذلك بيان رأي مجلس الخدمة المدنية بشأن الآلية الجديدة المتبعة لاحتساب الاجازات الادارية للموظفين الاداريين وآلية ضم الاجازات ليصار الى اعتمادها مطلع العام ٢٠٢٠.

بناء عليه،

بما ان الاجازة الادارية السنوية هي حق من حقوق الموظف يستفيد منها وفقاً للأصول التي تنص عليها القوانين والانظمة النافذة، لا سيما المادة ٣٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين).

وبما ان المادة ٣٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ 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 الادارية لمدة اقصاها ثلاث سنوات.
- ٣ - توقت كل دائرة مواعيد اجازات الموظفين التابعين لها على وجه يضمن استمرار العمل فيها. ويجب ان يذكر في قرار الاجازة اسم الموظف الذي يحل محل الموظف المجاز طيلة مدة غيابه وينوب عنه في جميع صلاحياته ومسؤولياته.
- ٤ - لا يسري مفعول الصرف من الخدمة أو الاحالة على التقاعد الا بعد انتهاء مدة الاجازات الادارية التي يستحقها الموظف».

وبما ان المادة الثالثة والثمانين من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (الموازنة العامة لعام ٢٠١٩ والموازنات الملحقه) عدلت الفقرة ١ من المادة ٣٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ لتصبح كما يلي:

« ١ - يحق للموظف بعد انقضاء سنة على تعيينه، وفي كل سنة لاحقة يقضيها في الخدمة الفعلية، أن يستفيد من اجازة سنوية براتب كامل لمدة خمسة عشر يوماً. ويضاف الى هذه المدة يوم كل ٥ سنوات من الخدمة الفعلية.

ويستثنى من ذلك الموظفون الذين يستفيدون من العطل القضائية والمدرسية.

٢ - يعمل بهذه المادة اعتباراً من العام ٢٠٢٠ ».

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة أعلاه، انه بموجب الفقرة ١ من المادة ٣٥ وقبل نفاذ القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ كانت مدة الاجازة الادارية التي تستحق سنوياً لجميع موظفي الملاك الإداري العام محددة بـ ٢٠ يوماً باستثناء الموظفين الذين يستفيدون من العطلة القضائية أو العطلة المدرسية، يستفيد منها الموظف سنوياً ويمكن أن تتراكم مدتها عن ثلاث سنوات كحد أقصى لتبلغ ٦٠ يوماً، ويبدأ هذا المجموع التراكمي بالتساقط سنوياً في السنة الرابعة مقابل الاستفادة من مدة الإجازة عن السنة الجارية.

وبما أنه وبعد تعديل الفقرة ١ من المادة ٣٥، فإن مدة الاجازة الإدارية السنوية لم تعد تُحدد بعدد مقطوع من الأيام، كما كانت سابقاً أي كانت مدة خدمة الموظف في الملاك، بحيث تصبح واعتباراً من نفاذ أحكام المادة الثالثة والثمانين في مطلع العام ٢٠٢٠ تُحدد بـ ١٥ يوماً يستحق الموظف الاستفادة منها بعد انقضاء سنة على مباشرته العمل وفي كل سنة لاحقة لغاية الخمس سنوات، على أن يُضاف إلى مدتها (أي ١٥ يوماً) يومٌ واحدٌ كل خمس سنوات يقضيها الموظف في الخدمة الفعلية، وبالتالي فإن مدة الإجازة الإدارية أصبحت اعتباراً من العام ٢٠٢٠ ترتبط بعدد سنوات الخدمة الفعلية وتحدد لكل موظف سنداً لعدد سنوات خدمته.

وبما أنه يقتضي - وتبعاً لما تقدم - وضع أسس تحديد مدة الإجازة الإدارية لموظفي الملاك الخاضعين لأحكام المادة ٣٥ من نظام الموظفين وأسس احتساب تراكم رصيد الإجازات الإدارية عن السنوات الثلاث الأخيرة من الخدمة الفعلية.

أولاً: في تحديد مدة الإجازة الإدارية:

بما ان استفادة الموظف من إجازاته الإدارية عن السنة الاولى من تاريخ مباشرة العمل تكون فور انقضاء هذه السنة، في حين ان استفادته من إجازاته عن كل سنة لاحقة تكون بصورة نسبية عن مدة الخدمة الفعلية خلالها.

وبما انه، وعملاً بأحكام المادة ٣٥ من نظام الموظفين النافذة حالياً، يُحدد موعد استحقاق الاجازة الادارية تدريجياً خلال السنة بنتيجة قسمة عدد أيام السنة على ٢٠ ($365 \div 20 = 18,25$)، وبالتالي يستحق للموظف يوم اجازة ادارية كل ١٨ يوم خدمة فعلية يُضاف الى رصيد اجازاته التراكمي عن الثلاث سنوات السابقة لاحتساب الرصيد، على أن يسقط تبعاً يوم واحد كل ١٨ يوم خدمة فعلية عند بلوغ رصيده من الاجازات الادارية الحد الاقصى.

وبما انه يقتضي اعتباراً من تاريخ نفاذ أحكام المادة الثالثة والثمانين في مطلع العام ٢٠٢٠ اعتماد الأسس ذاتها لأجل تحديد مدة الإجازة نسبياً بناء على عدد سنوات الخدمة الفعلية في الملاك، وتاريخ استحقاق ايام الاجازات، أي عبر قسمة عدد أيام السنة على مدة الإجازة السنوية.

وبما أنه، واستناداً إلى ما تقدم، فإن الموظف الذي يستحق ١٥ يوماً كإجازة إدارية تبعاً لعدم تجاوز سنوات خدمته الفعلية الخمس سنوات، يستفيد كل ٢٤ يوماً من يوم إجازة واحد ($365 \div 15 = 24,33$) كما يستحق الموظف الذي أمضى في الخدمة الفعلية سنوات تجاوز الخمس سنوات، عدد أيام إجازات يختلف باختلاف سنوات خدمته، وذلك وفق ما هو مبين في الجدول أدناه بحيث يُظهر مدة الإجازة المستحقة نسبة إلى سنوات الخدمة الفعلية والمدة الزمنية التي يستحق عنها يوم إجازة إدارية:

عدد سنوات الخدمة الفعلية	مدة الاجازة الادارية المستحقة سنوياً	المدة الزمنية لاستحقاق يوم إجازة إدارية
سنة لغاية ٥ سنوات	١٥ يوماً	٢٤
٦ سنوات لغاية ١٠ سنوات	١٦ يوماً	٢٣
١١ سنة لغاية ١٥ سنة	١٧ يوماً	٢١
١٦ سنة لغاية ٢٠ سنة	١٨ يوماً	٢٠
٢١ سنة لغاية ٢٥ سنة	١٩ يوماً	١٩
٢٦ سنة لغاية ٣٠ سنة	٢٠ يوماً	١٨

١٧	٢١ يوماً	٣١ سنة لغاية ٣٥ سنة
١٧	٢٢ يوماً	٣٦ سنة لغاية ٤٠ سنة
١٦	٢٣ يوماً	٤١ سنة لغاية ٤٤ سنة (تبعاً لكون الحد الأدنى المشترك في طالب الوظيفة العامة عملاً بأحكام المادة ٤ من نظام الموظفين، هو ٢٠ سنة)

علماً انه جرى احتساب المدة الزمنية لاستحقاق يوم إجازة إدارية وفق المعادلة أعلاه مع تدوير الكسر الذي يفوق ٠,٥ إلى واحد واغفال الكسر الذي يقل عن ٠,٥ .

ثانياً: في احتساب تراكم رصيد الإجازات الإدارية:

بما ان تعديل مدة الاجازة الادارية التي تستحق للموظف اعتباراً من مطلع العام ٢٠٢٠ واختلاف تحديدها تبعاً لسنوات الخدمة الفعلية يتطلب آلية جديدة تُعتمد في احتساب الحد الاقصى للرصيد التراكمي.

وبما ان المادة الثالثة والثمانين من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ عدلت أحكام الفقرة ١ من المادة ٣٥ لجهة مدة الاجازة السنوية التي تستحق للموظف دون ان تتناول في التعديل احكام سائر الفقرات.

وبما أن الإجازة الإدارية السنوية لا تستحق كاملة للموظف إلا بنهاية سنة الخدمة الفعلية، وذلك عملاً بأحكام الفقرة ١ من المادة ٣٥ التي لم تُعدل لهذه الجهة بموجب المادة الثالثة والثمانين من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤.

وبما أن الحد الأقصى التراكمي لرصيد الإجازات الذي يستحق للموظف عن الثلاث سنوات الأخيرة البالغ ٦٠ يوماً وفق أحكام الفقرة ٢ من المادة ٣٥ التي لم يشملها التعديل المشار إليه أعلاه، يبدأ بالتناقص نسبياً في السنة الرابعة اللاحقة.

وبما أنه يقتضي الاستمرار بتطبيق الأحكام التي تجيز تراكم الإجازات الإدارية لمدة أقصاها ثلاث سنوات، على الرغم من تعديل مدة الإجازات الإدارية اعتباراً من العام ٢٠٢٠، على أن تبدأ مدة الإجازات التراكمية بالتناقص في السنة الرابعة وفق الأسس النافذة حالياً لسقوطها، بحيث يسقط من الرصيد التراكمي لإجازات الموظف الإدارية يوم واحد كل ١٨ يوم خدمة فعلية وفق الأسس المعمول بها حالياً كونها لم تعدل وبالتالي فإنه يبقى معمولاً بمدة الإجازة عن السنوات السابقة (٢٠ يوماً) كما تبقى أسس احتساب سقوطها قائمة (يسقط يوم واحد كل ١٨ يوم خدمة فعلية)، فعلى سبيل المثال، واعتباراً من مطلع العام ٢٠٢٠، فإن رصيد الإجازات الإدارية لموظف باشر عمله في العام ٢٠١٦ ولم تتجاوز خدمته الفعلية خمس سنوات ولديه الحد الأقصى من رصيد إجازاته التراكمي عن السنوات ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ و ٢٠١٧، يبدأ بالتناقص كل ١٨ يوماً من العام ٢٠٢٠ بحيث تتناقص مدة الإجازة الإدارية المستحقة له عن العام ٢٠١٧ البالغة ٢٠ يوماً بنسبة يوم واحد كل

١٨ يوم خدمة فعلية، على أن يستفيد من يوم إجازة إدارية كل ٢٤ يوم خدمة فعلية في العام ٢٠٢٠، كما أنه وفي حال عدم استفادته من إجازة إدارية خلال العام ٢٠٢٠، فإن الحد الأقصى من رصيد إجازاته التراكمي في نهاية العام ٢٠٢٠ سيبلغ ٥٥ يوماً (٢٠+٢٠+١٥) عن السنوات الثلاث الأخيرة ٢٠١٨ و ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، وتعتمد المعادلة ذاتها في السنوات اللاحقة بحيث يتم المحافظة على مدة الإجازة الإدارية التراكمية المستحقة عن السنوات السابقة لعام ٢٠٢٠ والتي لم تسقط وفق احكام الفقرة ٢ من المادة ٣٥ وتُضاف إلى مدة الإجازة الإدارية المستحقة بعد هذا العام وفق الأسس المحددة في البند أولاً من هذا الكتاب.

٢ - إجازة خاصة بدون راتب

٢ - ١ : عدم الموافقة على تعديل مدة الإجازة الخاصة بدون راتب لاحتساب أيام الاذن الإداري ضمنها: الرأي رقم ٣٠٥١ تاريخ ٢٣/١/٢٠١٩ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٢٠١٦/٣/٧٤٤٢ تاريخ ١٦/١٠/٢٠١٨ بيان الرأي بإعادة النظر في الإجازة الخاصة بدون راتب المعطاة لمدرسة لأداء فريضة الحج واحتساب أيام الاذن الإداري، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية ومن المستندات المرفقة بالمعاملة ان السيدة --- تقدمت بتاريخ ٢١/٩/٢٠١٥، بطلب الموافقة على السماح لها بمغادرة الاراضي اللبنانية لاداء فريضة الحج وعلى منحها إذنًا إداريًا براتب كامل لمدة خمسة ايام بتاريخ ٢٢ و ٢٨ و ٢٩ و ٣٠/٩/٢٠١٥ و ١/١٠/٢٠١٥ لهذه الغاية، كما تقدمت صاحبة العلاقة بتاريخ ٢٢/٩/٢٠١٥، بطلب الموافقة على منحها اجازة خاصة بدون راتب لمدة ١١ يوماً اعتباراً من ٢٢/٩/٢٠١٥ ولغاية ٢/١٠/٢٠١٥ للغاية المنوه عنها اعلاه.

وتبين ان المدير العام للتربية اصدر القرار رقم ٤٦٢ تاريخ ٢٤/٣/٢٠١٦ المتعلق بإعطاء السيدة --- اجازة خاصة بدون راتب لمدة أحد عشر يوماً اعتباراً من ٢٢/٩/٢٠١٥ والسماح لها بمغادرة الاراضي اللبنانية خلال هذه الفترة لاداء فريضة الحج.

وتبين ان السيدة --- تقدمت بتاريخ ٤/٥/٢٠١٦ بكتاب تطلب فيه اعادة النظر بالاجازة الخاصة بدون راتب واحتساب ايام الاذن الاداري ضمن الفترة التي غادرت فيها الاراضي اللبنانية، مشيرة الى انها تقدمت بإجازة حج واذن سفر لمدة ١١ يوماً من تاريخ ٢٢/٩/٢٠١٥ الى ٢/١٠/٢٠١٥ مستفيدة من ايام الاذن الاداري براتب كامل بتاريخ ٢٢، ٢٨، ٢٩ و ٣٠/٩/٢٠١٥ و ١/١٠/٢٠١٥، وانه لم يبق للاجازة بدون راتب الا يوماً واحداً وهو تاريخ ٢/١٠/٢٠١٥ وانه تم حسم

١١ يوماً من راتبها بناء على الاجازة الخاصة وانه من المفترض ان يحسم نهار واحد فقط، كما اوضحت السيدة --- ان إدارة مدرسة --- الرسمية تأخرت في إحالة طلب الاذن الاداري الى الجهات المختصة في وزارة التربية والتعليم العالي بناء على كتاب ادارة المدرسة رقم ٢٨٧/٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٥/١٠/٥.

وتبين ان مديرية التعليم الابتدائي، في الاحالة رقم ٤/٦٣٣٦ الموجهة لجانب المدير العام للتربية بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢٢، رأت تعذر الموافقة على طلب السيدة --- اعادة النظر بالاجازة الخاصة، لان طلب منحها إذنًا إداريًا لمدة خمسة ايام قد ورد اليها بتاريخ ٢٠١٥/١٠/١٣ بعد انقضاء المدة المطلوبة وبدون موافقة المراجع المختصة على هذا الطلب وبعد عودتها من أداء فريضة الحج واستئنافها العمل في مركز عملها، وان المدير العام للتربية وافق على اقتراح مديرية التعليم الابتدائي، وذلك بموجب الاحالة رقم ٣/١١٣٨٧ تاريخ ٢٠١٦/٦/٢٧.

وتبين ان مديرية التعليم الابتدائي باحالتها رقم ٤/١٥١٨٠ الموجهة إلى المدير العام للتربية بتاريخ ٢٠١٨/٨/١٦ اقترحت تقرير المناسب لجهة الموافقة مجدداً على تعذر الموافقة على اعادة النظر بقرار الاجازة الخاصة بدون راتب او الاحالة الى دائرة القضايا او مجلس الخدمة المدنية.

وتبين ان دائرة القضايا في وزارة التربية والتعليم العالي بمطالعتها رقم ٤٤٥/ق/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٢ رأت ان طلب السيدة --- تعديل الاجازة الخاصة بدون راتب المعطاة لها بموجب القرار رقم ٤٦٢ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢٤ واقع في محله القانوني الصحيح وذلك على سبيل التسوية، حيث اعتبرت دائرة القضايا ان السيدة --- قامت بواجبها القانوني للاحية تقديمها طلب اجازة الحج قبل السفر ووفق منطوق التعميم رقم ٧٥ تاريخ ٢٠٠٥/١١/١٠.

بناء عليه،

لما كان التعميم رقم ٧٥ الصادر عن المدير العام للتربية بتاريخ ٢٠٠٥/١١/١٠ (المتعلق بطلبات الاجازات الخاصة بدون راتب والاذن الاداري مع اذن بالسفر خلالهما لاداء فريضة الحج لافراد الهيئة التعليمية في المدارس الرسمية) ذكّر بالاجراءات التي يقتضي على الحاجاج من افراد الهيئة التعليمية التقيد بها عند تقدمهم بطلبات منحهم اجازة خاصة بدون راتب وافادتهم من الاذن الاداري، وذلك وفقاً لما يلي: « ١ - يتقدم صاحب العلاقة وفقاً للاصول بطلب للحصول على اجازة خاصة بدون راتب مع امكانية الاستفادة من ايام الاذن الاداري براتب كامل (الغياب المأذون) مع اذن بالسفر خلالهما لاداء فريضة الحج محدداً وبشكل مبدئي بداية الاجازة الخاصة ونهايتها ومحدداً ايضاً ايام الاذن الاداري وبشكل مفصل على ان تسبق هذه الايام ايام الاجازة الخاصة.

- ٢ - يعطي رئيس المنطقة التربوية المختصة الاذن بمغادرة الاراضي اللبنانية خلال الاجازة الخاصة والاذن الاداري وذلك لأداء فريضة الحج فقط وذلك عملاً بمضمون القرار رقم ٢٠٠٤/م/٤٠ تاريخ ٢٠٠٤/١/٢٤.
- ٣ - ترسل الطلبات، مع افادة مدير المدرسة عن الوضع الوظيفي لاصحاب العلاقة الى المنطقة التربوية حيث تحال مباشرة بدورها الى الادارة المركزية - مديرية التعليم الابتدائي - كي تأخذ مجراها القانوني.
- ٤ - يتقدم صاحب العلاقة وفور عودته ومباشرته العمل، بطلب تعديل للاجازة الخاصة بدون راتب لاداء فريضة الحج . اذا لم الامر . ويحيل مدير المدرسة طلب التعديل الى المنطقة التربوية مع الافادة مجدداً بتاريخ انقطاع ومباشرة صاحب العلاقة لعمله وتحال طلبات التعديل الى مديرية التعليم الابتدائي.
- ٥ - تحفظ طلبات الاجازات الخاصة بدون راتب مع الاذن بالسفر خلالها لاداء فريضة الحج في مديرية التعليم الابتدائي مؤقتاً لحين ورود طلبات التعديل اللازمة من المناطق التربوية حيث تأخذ مجراها القانوني.
- ٦ - كل طلب مخالف لهذا التعميم وللانظمة والقوانين المعمول بها ، يعرض صاحب العلاقة للعقوبات التأديبية».

ولما كان يتبين ان السيدة --- تقدمت بطلب الاذن الاداري بالغياب لمدة خمسة ايام براتب كامل بتاريخ ٢٠١٥/٩/٢١ محددة فيه ايام استفادتها من الاذن المذكور وفقاً لما هو مبين اعلاه لاداء فريضة الحج، وفي اليوم التالي، اي في ٢٠١٥/٩/٢٢، تقدمت صاحبة العلاقة بطلب اعطائها اجازة خاصة بدون راتب لمدة ١١ يوماً اعتباراً من ٢٠١٥/٩/٢٢ ولغاية ٢٠١٥/١٠/٢ مع اذن بالسفر لاداء فريضة الحج.

ولما كان يتبين ان الايام الملحوظة في طلب الاذن الاداري هي من ضمن أيام الاجازة الخاصة التي طلبت السيدة -- في اليوم التالي افادتها منها، الامر الذي يعتبر بمثابة تراجع من قبل صاحبة العلاقة عن طلب الاذن الاداري وحصر الايام التي تريد التغيب خلالها عن مركز عملها بتلك المدرجة في طلب الاجازة الخاصة المشار اليه.

ولما كان القرار رقم ٤٦٢ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢٤ المتضمن اعطاء السيدة --- اجازة خاصة لمدة ١١ يوماً اعتباراً من ٢٠١٥/٩/٢٢ صدر عن المدير العام للتربية بناء على الطلب الخطي الذي تقدمت به السيدة --- وفقاً للاصول والذي حددت فيه بوضوح ايام الاجازة الخاصة المطلوبة، وان المدير العام للتربية ابدى عدم موافقته على طلب صاحبة العلاقة تعديل هذا القرار وفق ما سبق بيانه اعلاه.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية ان الاجازة الخاصة التي اعطيت لصاحبة العلاقة بموجب القرار رقم ٤٦٢ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢٤ تقع موقعها الصحيح، ويتعذر تعديلها في ضوء ما سبق عرضه.

٢ - ٢ : عدم جواز سريان راتب أستاذ تعليم فني استفاد من إجازة خاصة بدون راتب إلا بعد وضع نفسه بتصرف إدارته واستئنافه العمل: الرأي رقم ٦١٩ تاريخ ٢٠١٩/٤/٣٠ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بكتابها رقم ٦/١٠٧٣٨ تاريخ ٢٠١٩/٣/٧ ببيان الرأي باستفادة أستاذ تعليم فني من رواتب الفترة الممتدة من ٢٠١٨/٧/٣٠ ولغاية ٢٠١٨/٩/١٦ ضمناً واحتساب هذه الفترة من الخدمات الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من المستندات المرفقة بالمعاملة انه بموجب القرار رقم ٢٠١٨/٣٢٣ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٩ أعطي السيد ---، أستاذ تعليم فني في وزارة التربية والتعليم العالي - ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني - معهد بيت شباب الفني إجازة خاصة بدون راتب لمدة ثلاثة اشهر اعتباراً من ٢٠١٨/٤/٣٠ على ان يسمح له بمغادرة الاراضي اللبنانية خلال هذه الاجازة.

وتبين ان مدير معهد بيت شباب الفني أفاد بكتابته الموجه الى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بتاريخ ٢٠١٨/٩/١٩ ان السيد --- باشر عمله في المعهد المذكور بتاريخ ٢٠١٨/٩/١٧ بعد انتهاء مدة الاجازة الخاصة في ٢٠١٨/٧/٣٠.

وتبين ان وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٦/١٠٧٣٨ تاريخ ٢٠١٩/٣/٧ تطلب ببيان رأي مجلس الخدمة المدنية لجهة أحقية السيد --- في الاستفادة من رواتب الفترة الممتدة من ٢٠١٨/٧/٣٠ ولغاية ٢٠١٨/٩/١٦ ضمناً وبالتالي احتساب هذه الفترة من الخدمات الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية سيما وان الاجازة بدون راتب التي استفاد منها صاحب العلاقة انتهت خلال العطلة الصيفية.

بناءً عليه،

بما ان المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...) تنص على ما يلي: «لا يعود راتب الموظف الى السريان بعد توقفه لأي سبب كان إلا بمعاودة هذا الموظف لعمله وفقاً للأصول».

وبما أن عبارة «معاودة هذا الموظف لعمله وفقاً للأصول» تفيد وجوب وضع الموظف نفسه بتصرف الإدارة بعد انتهاء أي وضع قانوني يتوقف معه سريان راتبه وذلك لانطلاق معاودة الراتب إلى السريان من جديد وفقاً للأصول.

وبما انه يتبين أن صاحب العلاقة باشر عمله في معهد بيت شباب الفني في ٢٠١٨/٩/١٧ بعد ان كان قد استفاد من اجازة خاصة بدون راتب لمدة ثلاثة اشهر كما هو مبين في متن كتاب مدير المعهد، وبالتالي فان راتب صاحب العلاقة يعود الى السريان نظراً لمعاودته عمله.

وبما انه يقتضي على الموظف المستفيد من اجازة خاصة بدون راتب ان يضع نفسه بتصرف الادارة عند انتهاء فترة اجازته الخاصة، إلا في الحالة التي يكون فيها الامر ناجماً عن خطأ منسوب الى الادارة، او في حالة القوة القاهرة التي تمنع الموظف المعني من وضع نفسه بتصرف ادارته.

وبما ان المادة ١٦ من القانون رقم ٨٢/٢٢ (احكام خاصة بأفراد الهيئة التعليمية في ملاكات التعليم الرسمي...) تنص على ما يلي: «يمنع الحاق اي فرد من افراد الهيئة التعليمية بمركز عمله بعد اجازة لأعمال خاصة تتجاوز ثلاثة اشهر، اذا لم يتجاوز عمله الفعلي خلال السنة الدراسية بكاملها اربعة اشهر وفي هذه الحالة يقطع راتبه عنه حتى الحاقه بمركز عمله في مطلع العام الدراسي التالي، واستثناءه العمل».

وبما ان تطبيق احكام المادة ١٦ يستوجب ان يكون صاحب العلاقة قد وضع نفسه بتصرف ادارته كأن يُعلم المنطقة التربوية بهذا الشأن وهي إدارة لا تخضع لنظام العطلة المدرسية ويتقدم بطلب لأجل إلحاقه بمركز عمله عند انتهاء فترة اجازته الخاصة في ٢٠١٨/٧/٣٠ وهو الامر الذي لم يحصل في المعاملة استناداً الى الاحكام القانونية المعروضة اعلاه والى الوقائع المدرجة في الملف.

وبما انه، واستناداً الى ما تقدم، فان مجلس الخدمة المدنية رأى انه لا يحق لصاحب العلاقة الاستفادة من راتبه ابتداءً من ٢٠١٨/٧/٣٠ ولحين مباشرته العمل في ٢٠١٨/٩/١٧ باعتبار انه لم يضع نفسه بتصرف الادارة التي يعمل فيها عند انتهاء فترة الاجازة الخاصة بدون راتب والمعطاة له لمدة ثلاثة اشهر ابتداءً من ٢٠١٨/٤/٣٠.

وبما أن شروط القوة القاهرة أو خطأ الإدارة غير متوافرة في القضية الحاضرة وبالتالي لم يتم من ملف المعاملة ما من شأنه أن يعفى صاحب العلاقة من موجب الإعلام المشار إليه أعلاه.

واستطراداً، فانه لا بد لهذا المجلس من توصية المرجع الإداري المختص بضرورة التنبيه عند اصدار قرارات الاجازات بدون راتب لأفراد الهيئة التعليمية، الى عدم تداخل المدة المحددة في أي من هذه الاجازات مع العطلة المدرسية الصيفية إلا في الحالات المبررة والضرورية، وكذلك وجوب ان تتضمن القرارات المتعلقة بإعطاء الاجازة الخاصة بدون راتب لأكثر من شهر مادة تنص على تحديد تاريخ انتهاء هذه الاجازة واليوم الواجب وضع صاحب العلاقة نفسه بتصرف الادارة عند انتهاء هذه الاجازة لا سيما في الحالات التي يقع فيها تاريخ استئناف العمل في مطلع او في اثناء العطلة الصيفية.

٣ - ١ : إعطاء موظفة تغيبت عن عملها بموجب تقارير طبية لمدة تجاوزت الثلاثة أشهر، إجازة صحية تبعاً لصدور قرار لاحق عن اللجنة الطبية الرسمية بالموافقة على منحها الإجازة: الرأي رقم ٢٠١٨/٢٠٤٢ تاريخ ٢٠١٩/٧/١٧ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابتها رقم ١٥٩٤/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٦ بيان الرأي في التقارير الطبية (عن ٣١ يوماً) تقدمت بها السيدة --- محاسب في مديرية الخزينة لمدة تتخطى الشهر خلال ثلاثة أشهر، وأن اللجنة الطبية الرسمية اعتذرت عن البت بموضوع هذه التقارير لورودها بعد انقضاء المدة المرضية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مجلس الخدمة المدنية، بكتابه رقم ٢٠٤٢ تاريخ ٢٠١٩/١/١١ رأى العمل على إصدار قرار من قبل المرجع المختص بعدم استحقاق راتب السيدة --- عن مدة الغياب التي تجاوزت الشهر خلال الثلاثة اشهر والتي لا يجوز ان تُعطى عنها اجازة مرضية إلا بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية، وعدم احتساب هذه المدة بالتالي من خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية وهي: تسعة ايام اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٠ واربعة عشر يوماً اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٩ وثمانية ايام اعتباراً من ٢٠١٨/٦/٥، باعتبار ان الفقرة ٢ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين تفرض في ما خص هذه التقارير الحصول على رأي اللجنة الطبية الرسمية بشأنها، الامر الذي لم يكن متوفراً في ملف المعاملة.

وتبين من ملف المعاملة ان وزارة المالية - مديرية المالية العامة - أصدرت القرار رقم ٢/٦١٤ تاريخ ٢٠١٩/١/٢١ المتضمن عدم استحقاق راتب السيدة --- لمدة ٣١ يوماً وعدم احتساب هذه المدة من الخدمات الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية وذلك بناءً على كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠٤٢ تاريخ ٢٠١٩/١/١١.

وتبين ان صاحبة العلاقة تقدمت بطلب إعادة النظر بالقرار رقم ٢٠١٩/٢/٦١٤ المذكور اعلاه باعتبار انها قد تقيدت بالإجراءات القانونية المطلوبة.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٨/٢٠٤٢ تاريخ ٢٠١٩/٣/٧ وفي ضوء الوقائع المدرجة في الملف في حينه، طلب العمل مجدداً على مراسلة اللجنة الطبية الرسمية وإيداعها كامل الملف لبيان رأيها في الوضع الصحي لصاحبة العلاقة عن الفترة المشمولة بالتقارير الطبية المذكورة اعلاه والتي لم يصدر بشأنها إجازات صحية براتب كامل، باعتبار ان رأي اللجنة الطبية في هذا المجال هو اساسي وجوهري للبت بالقضية موضوع البحث.

وتبين من ملف المعاملة ان اللجنة الطبية الرسمية في بيروت بقرارها رقم ٢٣٤٩/م تاريخ ٢٠١٩/٦/١٩ وافقت على منح اجازة مرضية لمدة ٣١ يوماً لصاحبة العلاقة على سبيل التسوية بعد ان أحضرت المستندات المطلوبة وتم التأكد من انها كانت تُعالج في المستشفى.

وتبين أن مديرية المالية العامة تطلب بيان الرأي حول السير بقرار اللجنة الطبية المشار اليه او التقيد بالرأي الصادر عن مجلس الخدمة المدنية الرامي الى عدم استحقاق راتب صاحبة العلاقة عن فترة غيابها.

بناءً عليه،

لما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٨/٢٠٤٢ تاريخ ٢٠١٩/١/١١ الذي أبدى فيه عدم إمكانية إعطاء صاحبة العلاقة اجازة مرضية مدفوعة الراتب عن مدة الغياب التي تجاوزت الشهر خلال ثلاثة اشهر والذي طلب بموجبه العمل على إصدار قرار من قبل المرجع المختص بعدم استحقاق راتبها عن مدة الغياب، استند الى الفقرة ٢ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين التي تفرض في هذه الحالة الحصول على رأي اللجنة الطبية بهذه التقارير، الامر الذي لم يكن متوفراً حينها في الملف، كما طلب هذا المجلس بكتابه رقم ٢٠١٨/٢٠٤٢ تاريخ ٢٠١٩/٣/٧ مراسلة اللجنة الطبية الرسمية مجدداً لبيان رأيها في التقارير الطبية المشار اليها.

ولما كانت اللجنة الطبية الرسمية وافقت بعد عرض الملف عليها مجدداً على منح السيدة --- اجازة مرضية على سبيل التسوية لمدة ٣١ يوماً: اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٠ لمدة ٩ أيام، واعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٩ لمدة ١٤ يوماً واعتباراً من ٢٠١٨/٦/٥ لمدة ٨ أيام.

ولما كان السبب القانوني الذي لأجله تعذر إصدار قرار عن المرجع المختص بإعطاء صاحبة العلاقة إجازة مرضية عن ايام الغياب المشار اليها في المقطع السابق، زال مع صدور قرار اللجنة الطبية الرسمية ٢٣٤٩/م تاريخ ٢٠١٩/٦/١٩.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية العمل على إلغاء القرار رقم ٢٠١٩/٢/٦١٤ المتضمن عدم استحقاق راتب السيدة --- عن ٣١ يوماً واستصدار قرار بمنحها اجازة مرضية عن الفترات المحددة في متن قرار اللجنة الطبية الرسمية الانف الذكر.

٣ - ٢ : عدم اشتراط أخذ رأي اللجنة الطبية الرسمية لإفادة موظف من إجازة صحية عند تجاوز مدة التغيب بموجب تقرير طبي العشرة أيام: الرأي رقم ١٤٥١ تاريخ ٢٢/٧/٢٠١٩ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ١٤١٨/ص ١ تاريخ ١٢/٦/٢٠١٩ بيان الرأي بغياب موظفة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيدة --- مراقب ضرائب في دائرة التحصيل تقدمت بتقرير طبي الى ادارتها لمدة ٣ أسابيع اعتباراً من ٢٠١٩/٤/١٦ سجل لدى وزارة المالية - مديرية الضريبة على القيمة المضافة برقم ٨٨٨٣/و تاريخ ٢٣/٤/٢٠١٩.

وتبين ان اللجنة الطبية الرسمية في جبل لبنان بكتابها رقم ٤٧٨/ط م تاريخ ٩/٥/٢٠١٩ وافقت على منح صاحبة العلاقة اجازة مرضية لمدة ١٥ يوماً وذلك اعتباراً من ١٦/٤/٢٠١٩.

وتبين من ملف المعاملة ان السيدة --- لم تتبلغ قرار اللجنة الطبية الرسمية إلا بعد انتهاء مدة التقرير الطبي وعودتها الى العمل.

وتبين أن مديرية المالية العامة طلبت بيان الرأي حول مصير الايام التي لم توافق عليها اللجنة الطبية والتي تغييت خلالها صاحبة العلاقة عن العمل.

بناءً عليه،

لما كانت الفقرتان ١ و ٢ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنصان على انه:

١ - يحق للموظف المتغيب لأسباب صحية ان يتقاضى راتبه كاملاً لمدة شهر واحد على الأكثر، على ان يعلم رئيسه فوراً بعنوانه الحالي والاسباب الداعية للتغيب، وان يرسل اليه تقريراً طبياً يذكر نوع المرض ويحدد مدة التغيب على وجه التقريب. وإذا تمنع الموظف عن إرسال التقرير الطبي تعرض للعقوبات التأديبية، وحق للإدارة ان ترسل طبيباً لمعاينته على نفقته الخاصة، وتحسم النفقة التي يقتضيها ذلك من راتب الموظف. وإذا زادت مدة التغيب عن عشرة ايام، فعلى الرئيس ان يطلب من وزارة الصحة العامة انتداب طبيب لمعاينة الموظف المتغيب ووضع تقرير عنه.

٢ - إذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع، او شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة اشهر، لا تعطى الاجازة براتب كامل إلا بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية ولمدة اقصاها ثلاثة اشهر قابلة التجديد، على ألا يتجاوز مجموع الاجازات تسعة اشهر خلال سنة كاملة او ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواملة.

ولما كان يتبين من ملف المعاملة ان الاجراءات المنصوص عليها في الفقرة ١ من المادة ٣٩ المذكورة تمت مراعاتها سواء من قبل الموظف لناحية إرسال تقرير طبي الى الادارة التي ينتمي اليها، او من قبل الادارة حيث تم انتداب طبيب لمعاينة الموظف المتغيب ووضعت تقرير عنه.

ولما كانت الاحكام الواردة في الفقرة ١ المذكورة اعلاه، وان كانت توجب على الادارة انتداب طبيب لمعاينة الموظف في حال كانت مدة التقرير الطبي تزيد عن عشرة ايام، إلا انها لم تشترط الحصول على موافقة اللجنة الطبية الرسمية لأجل إفادة الموظف من الاجازة المرضية كما هو الحال في الفقرة ٢ من المادة ٣٩ التي تنص صراحة على عدم إعطاء الإجازة براتب كامل إلا بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية.

ولما كان تغيب السيدة --- عن عملها لمدة ثلاثة اسابيع مرده الى التقرير الطبي الذي استفادت منه اعتباراً من ٢٠١٩/٤/١٦، ووفقاً للمدة المحددة في متنته، ولم يتبين انه قد طرأ خلال هذه المدة أي من المعطيات الواقعية التي من شأنها ان توجب على صاحبة العلاقة معاودة عملها.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، رأى، وتبعاً لحثيات القضية وفي ضوء الصلاحيات التي تنيطها القوانين والانظمة النافذة بالإدارة المختصة، إمكانية إعطاء صاحبة العلاقة اجازة مرضية عن كامل الفترة المحددة في التقرير الطبي.

٣ - ٣ : تطبيق المادة ١٦ من النظام العام للأجراء على أجير في المؤسسة العامة للإسكان تغيب عن عمله بسبب عارض صحي: الرأي رقم ٢٤٩٨ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٩ (المؤسسة العامة للإسكان)

بشأن طلب المؤسسة العامة للإسكان بكتابها رقم ١٨٣٤/م.ر.م/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٩/٣٠ ببيان الرأي في موضوع تغيب الأجير في المؤسسة العامة للإسكان السيد --- عن عمله اعتباراً من ٢٠١٩/٧/٥ بسبب عارض صحي تعرض له وذلك في ظل عدم وجود نظام خاص للأجراء لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادتان الأولى والثانية من المرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ المتعلق بالنظام العام للأجراء في البلديات وفي المؤسسات العامة تنصان تبعاً على ما يلي:

« المادة الأولى: يطبق على البلديات والمؤسسات العامة احكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للأجراء) وتعديلاته في كل ما لا يتعارض مع قانون البلديات والنظام العام للمؤسسات العامة.

المادة الثانية: تعد كل بلدية او مؤسسة عامة نظاماً خاصاً للأجراء لديها يتضمن الأمور المنصوص عنها في المادة ٣٦ من المرسوم رقم ٩٤/٥٨٨٢، يصدر بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير المختص وموافقة مجلس الخدمة المدنية بعد تحقيق تجريه ادارة الأبحاث والتوجيه ».

ولما كان ولحين صدور نظام الأجراء في المؤسسة العامة للإسكان، وعملاً بنص المادة الأولى من المرسوم رقم ٢٠٠١/٦٠٢٤، فإن الأحكام المنصوص عليها في المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ تطبق على الأجراء العاملين حالياً لدى المؤسسة في كل ما لا يتعارض مع النظام العام للمؤسسات العامة.

ولما كانت المادة ١٦ من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ التي ترعى تغيب الأجراء عن عملهم لأسباب صحية تنص على ما يلي: «يحق للأجير ان يتغيب لأسباب صحية على ان يعلم رئيسه فوراً بعنوانه الحالي وبالأسباب الداعية للتغيب وان يودع ادارته تقريراً طبياً يذكر فيه نوع المرض ويحدد مدة التغيب. واذا زادت مدة التغيب عن عشرة ايام فعلى الرئيس ان يطلب من وزارة الصحة العامة انتداب طبيب لمعاينة الأجير المتغيب ووضع تقرير عنه.

يتقاضى الأجير المتغيب لأسباب صحية أجر نصف شهر بأجر كامل ونصف شهر بنصف أجر اذا كان قضى في الخدمة ثلاثة اشهر واكثر حتى سنتين وأجر شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر اذا كان قد قضى في الخدمة اكثر من سنتين حتى اربع سنوات، وأجر شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف بنصف أجر اذا كان قضى في الخدمة اكثر من اربع سنوات حتى ٦ سنوات، وأجر شهرين بأجر كامل وشهرين بنصف أجر اذا كان قضى في الخدمة اكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات، وأجر شهرين ونصف شهر بأجر كامل وشهرين ونصف الشهر بنصف أجر اذا كانت مدة خدمته تفوق العشر سنوات.

يصرف الأجير من الخدمة اذا تجاوزت مدة اجازته الصحية خمسة اشهر خلال السنة الواحدة او عشرة أشهر خلال خمس سنوات متوالة».

لذلك، وسنداً لما تقدم، فإن تغيب الأجير لدى المؤسسة العامة للإسكان السيد --- عن عمله لأسباب صحية ترعاه احكام المادة ١٦ من النظام العام للأجراء.

٣ - ٤ : عدم جواز استفادة طبيب متعاقد لدى وزارة الصحة العامة من إجازة صحية بتعويض كامل لمدة تتجاوز الثلاثين يوماً: الرأي رقم ١٨٦٨ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٣ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٩/١/١٨٤٦٦ تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٣ ببيان الرأي بالإجازات المرضية بدون تعويض التي يحق لمتعاقدي مستشفى حكومي الاستفادة منها خلال سنة التعاقد، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من مستندات المعاملة ان السيد --- استحصل على اجازة مرضية بموجب القرار رقم ٥٨٢ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٤ الصادر عن محافظة لبنان الجنوبي وذلك لمدة ثلاثين يوماً اعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/١/١٦ بناءً على موافقة اللجنة الطبية الرسمية في الجنوب بقرارها رقم ١٠٠ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٤، كما استحصل على اجازة مرضية ثانية بتعويض كامل على سبيل التسوية

بموجب القرار رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٤ لمدة ثلاثين يوماً أخرى اعتباراً من ٢٠١٩/٣/٤ بناء على موافقة اللجنة الطبية المذكورة بقرارها رقم ١٠١ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٤.

وتبين ان اللجنة الطبية الرسمية في الجنوب وافقت بقرارها رقم ١٢٤ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٦، وبناء على التقرير الطبي المعطى للسيد --- من الدكتور المعالج بتاريخ ٢٠١٩/٤/٥، على منح صاحب العلاقة اجازة مرضية لمدة ٣٠ يوماً ابتداء من ٢٠١٩/٤/٥ ولغاية ٢٠١٩/٥/٤ ضمناً، كما وافقت بقرارها رقم ١٣٨ تاريخ ٢٠١٩/٥/٩، وبناء على مضمون التقرير الطبي المعطى للسيد --- من الدكتور نفسه، على منح صاحب العلاقة اجازة مرضية لمدة ٣٠ يوماً ابتداء من ٢٠١٩/٥/٥ لغاية ٢٠١٩/٦/٣.

وتبين أن وزارة الصحة العامة أفادت بكتابها رقم ١٩/١/١٨٤٦٦ تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٣ أنها طلبت من محافظ لبنان الجنوبي العمل على إلغاء الاجازة المرضية بتعويض كامل المعطاة للسيد --- بموجب القرار رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٤، ليصار الى استصدار قرار عن السيد وزير الصحة العامة وفقاً للأصول بمنحه اجازة مرضية لمدة ثلاثين يوماً دون تعويض، كما أشارت الى ان مجموع التقارير المقدمة من الدكتور --- خلال هذه السنة والتي تتطلب منحه اجازة مرضية تفوق الثلاثة اشهر وطلبت الوزارة تبعاً لذلك بيان رأي هذا المجلس بشأن عدد الاجازات المرضية بدون تعويض والتي يحق لصاحب العلاقة ان يستفيد منها خلال سنة التعاقد.

بناءً عليه،

لما كان الدكتور ---، باعتباره متعاقداً مع وزارة الصحة العامة، هو في وضع تعاقدى ويخضع للعقد الجاري بينه وبين الوزارة سنداً لقاعدة ان «العقد شريعة المتعاقدين»، وبالتالي فإن حقوقه وواجباته التعاقدية محددة في بنود عقده وليس له من الحقوق إلا تلك المحددة في العقد.

ولما كانت الفقرة ٢ من المادة السادسة من عقد الاتفاق الاساسي رقم ٢/٣١ تاريخ ١٩٩٤/٨/١٠ العائد لصاحب العلاقة تنص على ما يلي: «يحق للمتعاقدين ان يستفيد من اجازة مرضية بأجر كامل مدتها ثلاثين يوماً على الاكثر خلال سنة التعاقد وفقاً لأحكام الفقرة الاولى من المادة ٣٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢».

ولما كان يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه، ان المدة القصوى للإجازة المرضية التي يحق للسيد --- الحصول عليها خلال سنة التعاقد بتعويض كامل هي ثلاثين يوماً فقط.

ولما كان يتبين ان صاحب العلاقة قد استحصل على اجازات مرضيتين بتعويض كامل خلال العام ٢٠١٩ صادرتين عن محافظة لبنان الجنوبي.

ولما كان الدكتور ---، وتبعاً لما تقدم، يستحق خلال سنة التعاقد الحالية أي خلال العام ٢٠١٩ إجازة مرضية واحدة لمدة ثلاثين يوماً بتعويض كامل، مما يجعل الاجازة المرضية الثانية بتعويض كامل لمدة ثلاثين يوماً اعتباراً من ٢٠١٩/٣/١٤ التي صدر بها القرار رقم ٥٨٣، مخالفة لأحكام العقد الاساسي، الامر الذي يقتضي معه العمل على الغائها والاستعاضة عنها بإجازة مرضية بدون تعويض وذلك حرصاً على ان تأتي القرارات الادارية متوافقة والنصوص القانونية التي ترعاها، وحفاظاً على مبدأ الشرعية وعلى قاعدة عدم جواز الاثراء على حساب الادارة.

ولما كان يتبين من مراجعة نظام التعاقد في وزارة الصحة العامة الصادر بالمرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤ وبنود العقد الجاري مع صاحب العلاقة، انه خلا من أية احكام تحدد مدة الاجازات المرضية بدون تعويض والتي يحق له الاستفادة منها خلال سنة التعاقد، وان ما جرى النص عليه في الفقرة ٢ من المادة الثانية عشرة من المرسوم رقم ١٤٣٤/٧٨ وفي الفقرة ٢ من المادة السادسة من عقد الاتفاق، يتعلق فقط بأحقية التعاقد بالاستفادة من اجازة مرضية بأجر كامل مدتها ثلاثون يوماً على الاكثر خلال سنة التعاقد، وفق ما سبقت الاشارة اليه.

لذلك، فان هذا المجلس رأى ان التقارير الطبية التي يقدمها السيد --- الى ادارته والتي تزيد عن ثلاثين يوماً خلال سنة التعاقد والمقتزنة بموافقة اللجنة الطبية الرسمية وفقاً للأصول، تشكل عذراً مبرراً لغيابه طيلة المدة المحددة فيها، ولا يستحق له أي تعويض عن هذه المدة.

٣ - ٥ : عدم جواز إعطاء أستاذة تعليم ثانوي موضوعة في الاستيداع إجازة صحية قبل استئنافها العمل: الرأي رقم ٢٨٤١ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٨ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/١٠٤٠٨ تاريخ ٢٠١٩/١١/١٢ بيان الرأي في أحقية أستاذة تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية بالاستفادة من إجازة صحية لمدة سنة كاملة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المديرية العامة للتربية افادت بأن السيدة --- وضعت في الاستيداع لأول مرة لمدة سنة واحدة لأجل العناية بزوجها المريض بموجب القرار رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٠ (ابتداءً من ٢٠١٦/١٠/١٠ ولغاية ٢٠١٧/١٠/٩ ضمناً)، وتم تجديد وضعها في الاستيداع مرة ثانية لأجل العناية بزوجها المريض بموجب القرار رقم ٣٧٢ تاريخ ٢٠١٧/١١/٩ (ابتداءً من ٢٠١٧/١٠/١٠ وحتى بدء العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩)، ولمرة ثالثة لمدة سنة واحدة بموجب القرار رقم ٢١٥ تاريخ

٢٠١٨/٨/٣٠ ابتداءً من ٢٠١٨/١٠/١٠ ولغاية ٢٠١٩/١٠/٩ ضمناً، وتقدمت بعدها السيدة --- بتقرير طبي تطلب فيه الاستفادة من اجازة صحية براتب كامل لمدة سنة واحدة ابتداءً من ٢٠١٩/٨/٢٠ ولغاية ٢٠٢٠/٨/١٩ ضمناً.

بناء عليه،

لما كانت الفقرات ٢، ٤ و ٥ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنص على ما يلي:

« ٢- إذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع، او شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة اشهر، لا تعطى الاجازة براتب كامل إلا بناء على رأي اللجنة الطبية الرسمية ولمدة أقصاها ثلاثة أشهر قابلة للتجديد، على ألا يتجاوز مجموع الاجازات تسعة أشهر خلال سنة كاملة او ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متوالية. ٣-.....

٤- اذا تجاوز التغيب مدة تسعة اشهر خلال سنة او ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متوالية، 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.

٥- 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 أو القنصلية اللبنانية او تصدقها الدوائر الصحية المحلية حيث لا يوجد بعثة لبنانية ».

ولما كان التقرير الطبي المعطى للسيدة --- في الخارج بتاريخ ٢٠١٩/٨/١٣ المقترن بمصادقة السفارة اللبنانية في برلين، تضمن ان المريضة المذكورة يلزمها متابعة رقابة لمدة سنة اضافية.

ولما كانت مصادقة السفارة اللبنانية في برلين على التقرير الطبي المذكور يقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة ٣٩ من نظام الموظفين، بالتالي يشكل مستنداً رسمياً له القوة الثبوتية.

ولما كان غياب صاحبة العلاقة عن مركز عملها بعد انتهاء مدة وضعها بالاستيداع مرده الى الحالة الصحية التي تعاني منها وفقاً للتقرير الطبي الأنف الذكر.

ولما كان يتبين ان وجود السيدة --- خارج لبنان كان بصورة قانونية، وهي تطلب افادتها من اجازة صحية براتب كامل لمدة سنة واحدة ابتداءً من ٢٠١٩/٨/٢٠ ولغاية ٢٠٢٠/٨/١٩ ضمناً سنداً لتقرير طبي رسمي وفق ما تقدم بيانه.

ولما كان يتبين ان صاحبة العلاقة حين استحصلها بتاريخ ٢٠١٩/٨/١٣ على التقرير الطبي المشار اليه، كانت لا تزال موضوعة بالاستيداع سنداً للقرار رقم ٣٧٢ تاريخ ٢٠١٧/١١/٩ الذي تمتد مفاعيله حتى العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.

ولما كانت الفقرة ١ من المادة ٥٢ من نظام الموظفين تنص على ما يلي: «١- يعتبر الموظف في الاستيداع عندما يوضع عفواً او بناءً على طلبه خارج الملاك فينقطع عنه راتبه، ويفقد حقه في التدرج وحساب التقاعد طيلة المدة التي يقضيها خارج الملاك».

ولما كانت المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...) تنص على ان « لا يعود راتب الموظف الى السريان بعد توقفه لاي سبب كان إلا بمعاودة هذا الموظف لعمله وفقاً للاصول ».

ولما كانت السيدة --- وضعت في الاستيداع ثلاث مرات متتالية كان آخرها لمدة سنة لغاية بدء العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩، الامر الذي ادى الى انقطاع راتبها وفقدان حقها بالتدرج، سنداً لاحكام الفقرة ١ من المادة ٥٢ من نظام الموظفين.

ولما كانت المادة ٢٨ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وضعت شرطاً لاعادة سريان راتب الموظف بعد انقطاعه لاي سبب كان وهو ان تتم معاودة هذا الموظف لعمله وفقاً للاصول.

ولما كان لا يمكن قانوناً افادة السيدة --- من اجازة مرضية براتب كامل ما لم يكن راتبها الشهري قد عاد الى السريان وفقاً للاصول، الامر غير المتوفر في الحالة الحاضرة.

لذلك فان هذا المجلس رأى انه يتعذر اعطاء السيدة --- اجازة مرضية براتب كامل لمدة سنة سنداً للتقرير الطبي المذكور اعلاه، ما لم تكن قد باشرت عملها وفقاً للاصول وبالتالى اعادة سريان راتبها.

واستطراداً، أشار المجلس الى ان استمرار غياب صاحبة العلاقة عن مركز عملها بعد انتهاء مدة وضعها في الاستيداع في ٢٠١٩/١٠/٩ يستند الى عذر مشروع وفقاً لما هو مبين اعلاه ويجول بالتالي دون تطبيق احكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين بحقها، الا ان الفترة الممتدة من ٢٠١٩/١٠/١٠ ولغاية انتهاء مدة التقرير الطبي المذكور لا تتقاضى عنها أي راتب ولا تحتسب من خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية.

٤ - الاستفادة من الدوام النصفى

٤ - ١ : موظفة متزوجة - إدارة الجمارك - المجلس الأعلى للجمارك هو المرجع المختص بإصدار قرار الإفادة من الدوام النصفى: الرأي رقم ٥٩ تاريخ ٢٠١٩/١/١٦ (مديرية الجمارك العامة)

بشأن طلب مديرية الجمارك العامة بكتابها رقم ٢٠١٨/١٩٦٨٣ تاريخ ٢٠١٩/١/٨ بيان الرأي في استفادة موظفة لديها من دوام نصفى، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة ان السيدة --- مراقب في ادارة الجمارك، تطلب في كتابها الموجه الى المجلس الاعلى للجمارك والمسجل لدى مديرية الجمارك العامة برقم ٢٠١٨/١٩٦٨٣ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٣، السماح لها بالاستفادة من الدوام النصفى لمدة ثلاث سنوات سنداً للمادة ٢٤ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، اعتباراً من ٢٠١٩/١/١ وذلك لدواعٍ خاصة.

وتبيّن أن مديرية الجمارك العامة أحالت طلب صاحبة العلاقة على هذا المجلس بكتابها رقم ٢٠١٨/١٩٦٨٣، مقترحة الموافقة على الطلب.

بناءً عليه،

بما أن المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ تنص على ما يلي: «يمكن للموظفة المتزوجة الاستفادة من دوام نصفى وذلك لدواعٍ خاصة لمدة أقصاها ثلاث سنوات خلال فترة خدمتها، ويقصد بالدوام النصفى أن تعمل المستفيدة من هذا الدوام نصف عدد الساعات المحددة قانوناً، على أن يكون تدوير الساعة لصالح الإدارة.

يعطى الدوام النصفى بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وذلك بناءً على طلب معلّل من صاحبة العلاقة. تحدّد مدة الدوام النصفى باثني عشر شهراً متتالية يمكن تجديدها للمدة ذاتها، ولا يجوز تكليف الموظفة بالعمل الإضافي طيلة مدة إفادتها من الدوام النصفى.

يقدم طلب الاستفادة من الدوام النصفى خطياً قبل شهر من تاريخ بدء الإفادة منه ويقدم طلب تجديده خطياً عند الاقتضاء، قبل شهر من تاريخ انتهائه...».

وبما أنه يتبيّن من نص المادة المذكورة أنه يمكن للموظفة المتزوجة الاستفادة من دوام نصفى وذلك لدواعٍ خاصة لمدة أقصاها ثلاث سنوات خلال فترة خدمتها على أن يعطى الدوام النصفى بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وتحدّد مدته باثني عشر شهراً متتالية يمكن تجديدها للمدة ذاتها.

وبما أن المعاملة اتت خالية من مشروع القرار ذي الصلة الذي اناطت المادة ٢٤ الآنفه الذكر صلاحية اصداره بالسيد الوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية.

وبما أن المادة ١١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٣ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (تحديد الاحكام الخاصة بوزارة المالية وادارة الجمارك ومديرية البانصيب الوطني) تنص على ما يلي: «يتولى المجلس الاعلى للجمارك، بالإضافة الى الصلاحيات التي يخوله اياها قانون الجمارك والنصوص التشريعية الاخرى المتعلقة بإدارة الجمارك:

- اعداد التشريع الجمركي بما في ذلك التعريف الجمركية.
- اصدار النصوص التنظيمية المتعلقة بإدارة الجمارك وموظفيها.
- ممارسة صلاحيات الوزير فيما يتعلق بقانون الموظفين وقانون المحاسبة العمومية.
- نقل موظفي الفئتين الثانية والثالثة والضباط بعد استطلاع رأي المدير العام».

وبما انه يتبين من العودة الى المواضيع الواردة في نظام الموظفين والتي يمارس فيها المجلس الأعلى للجمارك صلاحيات الوزير، ان القرارات المناط أمر اصدارها بالسيد الوزير وفق النظام المذكور (كالوضع في الاستيداع، الوضع خارج الملاك...) فإن المجلس الأعلى للجمارك هو الذي يتولى إصدارها، لذلك فإن القرار بإعطاء الدوام النصفى للمرأة المتزوجة الذي أناط القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أمر اصداره بالسيد الوزير، تعود صلاحية اصداره في ما خص الموظفين في ادارة الجمارك الى المجلس الأعلى للجمارك.

وبما أن صلاحية المرجع الإداري في إصدار القرار هي من الانتظام العام يقتضي إثارتها عفواً، ويترتب على عدم احترام قواعد الصلاحية إبطال القرار الذي يصدر مخالفاً لها لعله تجاوز حد السلطة.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الاجابة بما تقدم، للاطلاع وإحالة الملف الى المجلس الاعلى للجمارك بحسب العائدية كي يقوم بدوره بإعداد مشروع القرار اللازم - تبعاً للصلاحيات - لإفادة صاحبة العلاقة من دوام نصفى لمدة اثني عشر شهراً متتالية، ومن ثم ايداع هذا المجلس المشروع مرفقاً بالمستندات اللازمة لإجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول.

٤ - ٢ : عدم إمكانية قطع أو الرجوع عن قرار استفادة موظفة من الدوام النصفى: الرأي رقم ٢٨٧٩ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٩ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٣٦٨٩/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢٠ بيان الرأي في إمكانية موظفة الرجوع عن قرار استفادتها من الدوام النصفى، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من المستندات المرفقة ان السيدة ---، محررة في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة، استفادت بموجب القرار رقم ١/١٠٦١ تاريخ ١٨/٦/٢٠١٨ من الدوام النصفى للسنة الاولى لمدة اثني عشر شهراً متتالية وذلك بناء على طلبها، كما تم، بموجب القرار رقم ١/٦٧٨ تاريخ ١٣/٩/٢٠١٩، تحديد استفادة صاحبة العلاقة من الدوام النصفى للسنة الثانية لمدة اثني عشر شهراً متتالية بناء على طلبها وعلى ان يعمل بالقرار الآنف الذكر بعد انتهاء العمل بالقرار رقم ١/١٠٦١/٢٠١٨.

وتبين من كتاب مديرية المالية العامة ان السيدة --- تقدمت بطلب الرجوع عن الدوام النصفى المعطى لها بموجب القرار رقم ١/٦٧٨ المشار اليه على ان تقوم بمزاولة عملها بدوام كامل اعتباراً من ١/١١/٢٠١٩، وطلبت مديرية المالية العامة تبعاً لذلك رأي هذا المجلس في امكانية قطع استفادة صاحبة العلاقة من الدوام النصفى باعتبار ان القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي اعطى الموظفة المتزوجة الحق بالاستفادة من الدوام النصفى لمدة اثني عشر شهراً متتالياً لمدة ٣ سنوات لم يأت على ذكر حقها في الرجوع عن هذا القرار أو قطعه.

بناء عليه،

بما انه جرى بموجب القرار رقم ١/٦٧٨ تاريخ ١٣/٩/٢٠١٩ تحديد استفادة السيدة --- من الدوام النصفى للسنة الثانية لمدة اثني عشر شهراً متتالية بناء على طلبها ، وذلك بالاستناد الى المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧.

وبما ان المادة ٢٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي: «يمكن للموظفة المتزوجة الاستفادة من دوام نصفى وذلك لدواع خاصة لمدة أقصاها ثلاث سنوات خلال فترة خدمتها، ويقصد بالدوام النصفى أن تعمل المستفيدة من هذا الدوام نصف عدد الساعات المحددة قانوناً، على ان يكون تدوير الساعة لصالح الادارة.

- يعطى الدوام النصفى بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وذلك بناء على طلب معلل من صاحبة العلاقة .
- تحدّد مدة الدوام النصفى باثني عشر شهراً متتالية يمكن تجديدها للمدة ذاتها، ولا يجوز تكليف الموظفة بالعمل الاضافي طيلة مدة افادتها من الدوام النصفى.

- يقدم طلب الاستفادة من الدوام النصفى خطياً قبل شهر من تاريخ بدء الافادة منه ويقدم طلب تجديده خطياً عند الاقتضاء، قبل شهر من تاريخ انتهائه. أما المتزوجة من افراد الهيئة التعليمية التي ترغب بالافادة من الدوام النصفى فعليها تقديم طلب الاستفادة خطياً بين أول حزيران والخامس من تموز من السنة الدراسية المنوي الاستفادة من الدوام النصفى خلالها.

- يستحق للمستفيدة من الدوام النصفى، نصف الراتب، أما التعويضات العائلية وتقديمات تعاونية موظفي الدولة وغيرها من التعويضات أو التقديمات فتشأب على الافادة منها كاملة على أن تقتطع من انصاف الرواتب المصروفة لها كامل المساهمة الشهرية اللازمة المترتبة قانوناً لصالح التعاونية.

- يحظر على المستفيدة من هذا الدوام أن تتعاطى أي عمل مأجور أو 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 النصفية نصف سنة خدمة فعلية بالنسبة للتدرج وتعويض الصرف أو المعاش التقاعدي أو المحسوبات التقاعدية».

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان المشتري اعطى الموظفة المتزوجة حقاً بامكانية الاستفادة من دوام نصفية لدواع خاصة، وان هذه المدة حددت قانوناً «بأثني عشر شهراً متتالية» يمكن تجديدها للفترة ذاتها وذلك لمدة أقصاها ثلاث سنوات خلال فترة خدمتها، كما ان الاحكام الآتية الذكر تضمنت المفاعيل المترتبة على الاوضاع القانونية والمالية الناتجة عن الدوام النصفية لجهة استحقاق المستفيدة من هذا الدوام نصف راتب ومثابرتها على الاستفادة بصورة كاملة من التعويضات العائلية وتقديرات تعاونية موظفي الدولة وغيرها من التعويضات او التقديرات على ان تقتطع من انصاف الرواتب المصروفة لها كامل المساهمة الشهرية الالزامية قانوناً لصالح التعاونية اضافة الى احتساب سنة الدوام النصفية نصف سنة خدمة فعلية بالنسبة للتدرج وتعويض الصرف او المعاش التقاعدي او المحسوبات التقاعدية.

وبما ان دوام العمل الرسمي المعتمد في ضوء التعديل الوارد في المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ هو ٣٥ ساعة اسبوعياً .

وبما ان نص المادة ٢٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي اعطى الموظفة المتزوجة امكانية الاستفادة من دوام نصفية هو نص خاص واستثنائي يخرج عن القاعدة العامة التي اقرها المشتري في المادة ٢٣ المشار اليها اعلاه.

وبما انه وفق المبادئ العامة لتفسير القوانين، فانه يقتضي تفسير وتطبيق القوانين الخاصة والاستثنائية بصورة ضيقة وحصر مفعولها ضمن صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص المشتري على استثناء ويحدد نطاق ممارسته وحدوده، كما هو الحال في القضية المعروضة، فإن هذا الاستثناء لا يفسر إلا حصراً وضمن الحدود التي رسمها المشتري ولا يمكن التوسع في تفسيره او في تطبيقه.

وبما انه يتبين من نص المادة ٢٤ المشار اليها انها تضمنت ما يلي :

- تحديد مدة الدوام النصفية بأثني عشر شهراً متتالية يمكن تجديدها للمدة ذاتها.
- احتساب سنة الدوام النصفية نصف سنة خدمة فعلية.

وبما ان العبارات اعلاه والتي اوردها المشتري جاءت صريحة وواضحة لجهة تحديد مدة الدوام النصفى التي يحق للموظفة المتزوجة الاستفادة منها باثني عشر شهراً متتالية ، ولجهة تحديد المفاعيل القانونية والمالية المترتبة على هذه الاستفادة لا سيما منها احتساب سنة الدوام النصفى نصف سنة خدمة فعلية.

وبما ان هذا الامر يستتبع الالتزام بتطبيق احكام المادة ٢٤ على النحو الوارد في متنها لان القول بخلاف ذلك والسير بقطع قرار الاستفادة من الدوام النصفى على النحو المعروض في الملف من شأنه ان يؤدي الى ارباكات في كيفية احتساب ما يستحق للموظفة المعنية من رواتب ومن خدمة فعلية والى فتح المجال الى اساءة استعمال هذا الحق ومخالفة القانون بعدم التقيد بالمدة المحددة بصورة واضحة وصريحة في المادة ٢٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ «باثني عشر شهراً متتالية».

وبما ان مرد ذلك يعود الى النص التشريعي اعلاه والى الغاية المتوخاة منه وهي مقتضيات استقرار الاوضاع الادارية والمالية بحيث لا يبقى وضع الموظفة التي استفادت من الدوام النصفى عرضة للتغيير والتبديل خلال فترة السنة تصبح معها الادارة في كل مرة مضطرة لاعادة النظر في هذه الاوضاع نتيجة عدم حسم الخيار بالاستفادة من هذا الحق او الرجوع عنه.

وبما ان المادة ٢٤ اعطت حصراً الادارة صلاحية العودة عن هذا التدبير في أي وقت وذلك في حال ثبوت ان الاستفادة من الدوام النصفى تتعاطى أي عمل مأجور أو أية مهنة من أي نوع كانت مخالفة بذلك الحظر المنصوص عنه في الفقرة الرابعة من المادة الخامسة عشرة من نظام الموظفين وذاك انطلاقاً من امتيازات السلطة العامة التي تتوخى منها حسن سير المرفق العام.

وبما انه يقتضي، عملاً بالمبادئ العامة التي ترعى تفسير النصوص القانونية الاستثنائية، ان يبقى حق العودة عن تدبير الاستفادة من الدوام النصفى محصوراً بالادارة في حدود الحالة التي نصت عليها صراحة المادة ٢٤ المذكورة، دون امكانية التوسع في التفسير باضافة حالات اخرى لم تنص عليها أحكام هذه المادة.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء كل ما تقدم، رأى عدم امكانية قطع القرار رقم ١/٦٧٨ تاريخ ٢٠١٩/٩/١٣ المتعلق بتجديد استفادة السيدة --- من الدوام النصفى بناء لطلبها.

٤ - ٣ : عدم الموافقة على إفادة مراقبة ضرائب متمرنة في ملاك وزارة المالية من الدوام النصفى كونها متمرنة لم تخضع لدورة تدريبية الزامية خاصة للتثبيت: الرأي رقم ٢٦٩٥ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٢٤ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٣٢٣٧/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٢٩ ببيان الرأي في إمكانية إفادة السيدة --- مراقب ضرائب في دائرة معالجة المعلومات في مديرية الضريبة على القيمة المضافة في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة من

الدوام النصفى للسنة الأولى اعتباراً من ٢٠٢٠/١/٢ ولمدة اثني عشر شهراً متتالية بناء على طلبها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...) تنص على ما يلي: «- يمكن للموظفة المتزوجة الاستفادة من دوام نصفى وذلك لدواعٍ خاصة لمدة اقصاها ثلاث سنوات خلال فترة خدمتها، ويقصد بالدوام النصفى ان تعمل المستفيدة من هذا الدوام نصف عدد الساعات المحددة قانوناً، على أن يكون تدوير الساعة لصالح الادارة.

- يعطى الدوام النصفى بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وذلك بناءً على طلب معلل من صاحبة العلاقة.
- تحدد مدة الدوام النصفى باثني عشر شهراً متتالية يمكن تجديدها للمدة ذاتها، ولا يجوز تكليف الموظفة بالعمل الإضافي طيلة مدة إفادتها من الدوام النصفى.
- يقدم طلب الاستفادة من الدوام النصفى خطياً قبل شهر من تاريخ بدء الافادة منه ويقدم طلب تجديده خطياً عند الاقتضاء، قبل شهر من تاريخ انتهائه...
- يستحق للمستفيدة من الدوام النصفى، نصف الراتب، أما التعويضات العائلية وتقديمتا تعاونية موظفي الدولة وغيرها من التعويضات أو التقديمتا فتتأثر على الافادة منها كاملة على ان تقتطع من أنصاف الرواتب المصروفة لها كامل المساهمة الشهرية الإلزامية المترتبة قانوناً لصالح التعاونية...».

وبما انه وفق المبادئ العامة لتفسير القوانين، فانه يقتضي تفسير وتطبيق القوانين الخاصة والاستثنائية بصورة ضيقة وحصر مفعولها ضمن صراحة النص وحرفيته وضمن الحدود التي رسمها المشرع ولا يمكن التوسع في تفسير النص او في تطبيقه.

وبما ان نص المادة ٢٤ اعلاه، ونظراً للأحكام التي تضمنها، هو نص خاص واستثنائي يخرج عن النص العام الذي يخضع فيه الموظف الى الدوام الرسمي بكامله، وبالتالي فإن عبارة «للموظفة» الواردة فيه تعني الموظفة بمفهومها الذي استقر معه وضعها الوظيفي، أي الموظفة المثبتة في الملاك.

وبما انه يتبين من الإفادة الصادرة عن دائرة شؤون الموظفين والوزام والمحاسبة في مديرية المالية العامة في وزارة المالية رقم ٦٦٧/ص/م تاريخ ٢٠١٩/١١/٢١، أن صاحبة العلاقة هي موظفة في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة اعتباراً من ٢٠١٦/٣/٣١ وهي تشغل حالياً وظيفة مراقب ضرائب متمرن.

وبما ان المادة ٤ من المرسوم رقم ٢٥٠٠ تاريخ ١٨/١٢/١٩٧١ تنص على أن « يخضع الفائزون في المباريات المحددة لوظيفة مراقب ضرائب (رتبة ثانية) مراقب ضرائب (رتبة اولى) مراقب جباية - محتسب - محاسب - مراقب ضرائب رئيسي - مراقب تحقق - رئيس محاسبة للأحكام التالية:

- يعين هؤلاء الموظفون بصفة متمرنين لمدة سنة على الاقل وستين على الاكثر.
- على الادارة ان تنظم لهم خلال هذه المدة، دورة تدريبية الزامية خاصة بالوظيفة تنهى بامتحان كفاءة. تحدد اصول الدورة وشروطها وزارة المالية بالاتفاق مع مجلس الخدمة المدنية.
- يثبت الناجحون في هذه الدورة كل في الوظيفة المعين لها، ويعتبر الراسب من غير الموظفين مصروفا حكما من الخدمة من تاريخ اعلان النتيجة ودون الحاجة الى اصدار اي نص اخر...».

وبما ان الاحكام القانونية المعروضة اعلاه علق تثبيت الموظفين المتمرنين المعددين في المادة ٤ اعلاه على وجوب اخضاعهم لدورة تدريبية الزامية خاصة بالوظيفة نظراً لطبيعة وظائفهم (مراقب ضرائب، مراقب جباية، محتسب، محاسب، مراقب ضرائب رئيسي، مراقب تحقق، رئيس محاسبة) وعلى النجاح في امتحان الكفاءة الذي ينتهي الناجح في هذه الدورة الى وضعية الموظف المثبت بعد اتخاذ المرجع المختص اجراءات هذا التثبيت.

وبما انه يتبين ان مهلة السنتين المعتبرة كحد اقصى لمدة التمرين المنصوص عنها في المرسوم رقم ٢٥٠٠ تاريخ ١٨/١٢/١٩٧١ قد انقضت دون أن يصار خلالها الى تنظيم الدورة التدريبية للتثبيت المشار اليها في المرسوم المذكور وبالتالي فان صاحبة العلاقة لا تزال في وضعية «المتمرة».

وبما انه يقتضي لتثبيت السيدة --- بالوظيفة التي عينت فيها بموجب المرسوم رقم ٣٠٩٩ تاريخ ١٧/٣/٢٠١٦ (نقل وتعيين مراقبي ضرائب أو مراقبي جباية أو محتسبين أو محاسبين متمرنين في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة)، ان تخضع لدورة تدريبية الزامية خاصة يجريها المعهد الوطني للإدارة وان تجتاز بنجاح امتحان الكفاءة في نهاية هذه الدورة على النحو المبين في المادة ٤ من المرسوم رقم ١٩٧١/٢٥٠٠ المذكورة اعلاه.

لذلك، فإن هذا المجلس رأى انه يتعذر قانوناً افادة السيدة --- وطالما لا تزال متمرنة من الدوام النصفى المنصوص عليه في المادة ٢٤ من القانون رقم ٤٦/٢٠١٧، وأوصى في معرض دراسة المعاملة وما تطرحه من معطيات واقعية وقانونية ولجمل الأسباب المبينة أعلاه، المراجع المختصة في وزارة المالية المباشرة بالإجراءات الآيلة الى تثبيت صاحبة العلاقة وزملائها المعينين بالمرسوم رقم ٣٠٩٩/٢٠١٦ ومراسلة المعهد الوطني للإدارة لأجل تنظيم الدورة التدريبية المطلوبة قانوناً للتثبيت والمنصوص عليها في المرسوم رقم ١٩٧١/٢٥٠٠.

٥ - ١ : اقتراح قانون إلغاء الأحكام المتعلقة بوضع الموظف في الاستبعاد للقيام بدراسات تتوخى الإدارة منها نفعاً عاماً وإدراجها ضمن الحالات التي يجوز فيها الانتداب للتخصص في الخارج: الرأي رقم ١٠١٢ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٤ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٠٦٠/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١٧ بيان الرأي في اقتراح قانون بتعديل بعض أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اقتراح القانون موضوع البحث ينص على ما يلي :

« المادة الاولى: يُلغى البند ١ من المادة ٤٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)، ويستعاض عنه بالنص التالي:

«١- يمكن انتداب الموظف للتخصص في فرع من الفروع التي تحتاج الادارة فيها الى اختصاصيين جدد او لأجل قيامه بدراسات تتوخى الادارة منها نفعاً عاماً. وتوضع شروط الانتداب لهذه الحالات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية.

المادة الثانية: يُلغى البند ٣ من المادة ٥٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)، ويستعاض عنه بالنص التالي:

«٣- يجوز وضع الموظف في الاستبعاد بناء على طلبه إذا أصيب بحادث مُعيق، او في حالة مرض زوجه او احد فروع، شرط ألا تتجاوز مدة الاستبعاد سنة قابلة للتجديد مرتين».

المادة الثالثة: تُلغى المادة ٥٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)، ويستعاض عنه بالنص التالي:

« المادة ٥٣ الجديدة - نهاية الاستبعاد:

«تُطبق على الموظف، عند نهاية مدة الاستبعاد احكام المادة ٥١ من هذا المرسوم الاشتراعي».

المادة الرابعة: «تسري احكام القانون التعديلي بمفعول رجعي على جميع الموظفين الذين وضعوا في الاستبعاد، قبل نفاذه، لاجل القيام بدراسات تتوخى الادارة منها نفعاً عاماً، وتطبق على استبعادهم الاحكام القانونية المتعلقة بالانتداب وما يترتب على ذلك من مفاعيل وتسوى اوضاعهم بهذا الشأن من قبل الادارة المختصة خلال مهلة شهرين من تاريخ نفاذ هذا القانون».

وتبين انه ورد في الاسباب الموجبة لاقتراح القانون ان حالة الانتداب تختلف عن حالة الوضع في الاستبعاد من حيث مفاعيل كل منهما، إذ في الاولى يحتفظ الموظف بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرج والترقية والتفريع والتقاعد في إدارته الاصلية

وتبقى وظيفته شاغرة في ملاك إدارته ويعود إليها فور انتهاء مدة الانتداب (المادتان ٤٦ و ٤٨ من نظام الموظفين)، أما في حالة الاستيداع فإن الموظف يُعتبر خارج الملاك وينقطع عنه راتبه ويفقد حقه في التدرج وحساب التقاعد طوال المدة التي يقضيها في الاستيداع ومن الجائز عدم ابقاء وظيفته شاغرة (المواد ٥١ و ٥٢ و ٥٣ من نظام الموظفين).

كما ورد في الاسباب الموجبة ان تخصص الموظف في فرع من الفروع التي تحتاج الادارة فيها الى اختصاصيين مُجدد لا يختلف من حيث الغاية عن قيام الموظف بدراسات تتوخى منها الادارة نفعاً عاماً، اذ أن كلا الامرين هدفهما تحقيق المصلحة العامة وإعلاء شأن الادارة وكفاءة موظفيها عن طريق رفع مستواهم العلمي والمعرفي، مما ينفي اي مبرر للتمييز بين الامرين المذكورين بخضوع واحد لنظام الانتداب والثاني لنظام الاستيداع مع ما يترتب على ذلك من مفاعيل جوهرية.

كما جاء في الاسباب الموجبة ان التطبيق الحالي لا يعتمد معياراً معيناً لتحديد ما اذا كان الموظف خاضعاً للانتداب ام للاستيداع في حالة توجهه للحصول العلمي ذي النفع العام، لا بل ان الادارة في كثير من الاحيان تعتمد الى تسوية اوضاع الموظفين الذين وضعوا في الاستيداع لهذه الغاية بحيث تعود وتعتبر انهم كانوا في حالة الانتداب وتسوي اوضاعهم على هذا الاساس وانه من الواجب انهاء هذا التمييز وبالتالي اعتبار الموظف في كلتا الحالتين المذكورتين اعلاه خاضعاً لنظام الانتداب لا الاستيداع، بحيث يقتضي ادخال التعديلات اللازمة على نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ ولا سيما المواد ٤٧ و ٥٢ و ٥٣ منه تحقيقاً لهذه الغاية، مع اعطاء هذا التعديل مفعولاً رجعياً تلافياً لظلم شريحة من الموظفين تكبدت عناء التحصيل العلمي، بأعلى درجاته تحقيقاً للمصلحة العامة.

وتبين أن رئاسة مجلس الوزراء أودعت هذا المجلس نسخة عن اقتراح القانون طالبة الاطلاع وبيان الرأي به تمهيداً لعرضه على مجلس الوزراء واتخاذ القرار المناسب بشأنه.

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل اشارت بكتابها رقم ٢٠١٩/١/٣٨٤ تاريخ ٢٠١٩/٤/٣٠ الى ان امين عام مجلس الوزراء طلب بيان رأيها في اقتراح القانون، وانها ترى، وتمكيناً لها من ابداء الرأي موضوع الطلب، الوقوف على رأي مجلس الخدمة المدنية باعتبار ان المسألة المطروحة تتعلق باقتراح قانون يرمي الى تعديل بعض احكام نظام الموظفين .

بناء عليه،

بما انه يتبين ان اقتراح القانون نص على الغاء الاحكام المتعلقة بوضع الموظف في الاستيداع لاجل قيامه بدراسات تتوخى الادارة منها نفعاً عاماً المنصوص عليها في المادتين ٥٢ و ٥٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢

(نظام الموظفين) وعلى ادراج هذه الاحكام ضمن الحالات التي يجوز فيها انتداب الموظف للتخصص المنصوص عليها في البند ١ من المادة ٤٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢.

كما يتبين من الاسباب الموجبة لاقتراح القانون انها اعتبرت ان الغاية من تخصص الموظف في فرع من الفروع التي تحتاج الادارة فيها الى اختصاصيين جدد لا تختلف عن قيام الموظف بدراسات تتوخى الادارة منها نفعاً عاماً، وان التطبيق الحالي لا يعتمد معياراً معيناً لتحديد ما اذا كان الموظف خاضعاً للانتداب ام للاستيداع في حال توجهه للحصول العلمي ذي النفع العام وانه من الواجب الغاء هذا التمييز واعتبار الموظف في كلتا الحالتين خاضعاً لنظام الانتداب لا الاستيداع.

وبما انه يقتضي الرجوع الى النصوص القانونية المتعلقة بحالتي الانتداب والوضع في الاستيداع لتبيان الاحكام التي ترعاها والغاية المتوخاة من كل منهما.

وبما ان المادة ٤٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ وتحت عنوان تعريف الانتداب تنص على ان الموظف المنتدب هو من اعفي من مهام وظيفته الاصلية واسندت اليه مهمة اخرى مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرج والترقية والترفيه والتقاعد في ادارته الاصلية.

وبما ان المادة ٤٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ تنص في البند ١ منها على انه يمكن انتداب الموظف للتخصص في فرع من الفروع التي تحتاج الادارة فيها الى اختصاصيين جدد. وتوضع شروط الانتداب لهذه الحالات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، كما تنص في البند ٢ منها على ان تبقى وظيفة الموظف المنتدب شاغرة في ملاك ادارته الاصلية، ويعود اليها فور انتهاء الانتداب.

وبما انه، واستناداً الى المواد ٤٦ و ٤٧ و ٤٨ و ٤٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ صدر المرسوم رقم ٨٨٦٨ تاريخ ١٩٦٢/٢/٢٧ الذي تم بموجبه التصديق على نظام التخصص في الخارج، وقد نصت المادة الاولى منه على ان الموظفين او المرشحين للوظائف التي تتطلب معارف ومؤهلات خاصة في الادارات والمؤسسات العامة والبلديات يمكن اعدادهم وتدريبهم بإيفادهم الى الخارج للتخصص شرط ان يكون الاعداد والتدريب المطلوبين غير مؤمنين في المعهد الوطني للادارة والائتماء (سابقاً).

وبما ان المرسوم رقم ٦٢/٨٨٦٨ حدد الشروط والاجراءات والاصول التي يقتضي اتباعها عند انتداب اي موظف للتخصص في الخارج ونصت المادة ٥٧ مكرر منه على اشتراط ان لا تزيد مدة الانتداب عن اثني عشر شهراً يمكن تجديدها لسنة تالية مرة واحدة في حالات الضرورة القصوى.

وبما انه يتبين من الاحكام التي وردت في المرسوم رقم ٦٢/٨٨٦٨ ان الغاية من انتداب الموظف وفق المادة ٤٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ هي للتخصص في الخارج وذلك بهدف اعداد الموظفين او المرشحين للوظائف التي تتطلب لاشغالها معارف ومؤهلات خاصة تلبي حاجة الادارة ، أو ايفاد الموظفين الى الخارج للاشتراك في دورات تدريبية متخصصة في مجال الوظائف التي يشغلونها من اجل اكسابهم مهارات ومعارف وخبرات جديدة تمكنهم من تطوير قدراتهم وتحسين ادائهم بما ينعكس ايجاباً في الادارات التي ينتمون اليها عند عودتهم الى وظائفهم.

وبما ان المبادرة في هذا المجال تأتي من الادارة ومن مجلس الخدمة المدنية وذلك سواء كان اشغال وظيفة معينة يتطلب اعدادا في الخارج أو عندما يطلب هذا المجلس من الادارات ايداعه اسماء موظفين لديها للاشتراك في دورات اعدادية او تدريبية في الخارج بناء على دعوات من جهات اجنبية تكون النفقات في غالبيتها على عاتق الجهات الداعية من دول ومعاهد ووكالات متخصصة اجنبية ويتم استطلاع رأي وزارة الخارجية والمغتربين بشأن المشاركة ومن ثم تتخذ التدابير الآيلة الى اصدار مراسيم الانتداب وفقاً للاصول.

- وبما انه لجهة الاحكام التي ترعى وضع الموظف في الاستيداع، فان المادة ٥٢ من نظام الموظفين تنص على ما يأتي:
- «١- يعتبر الموظف في الاستيداع عندما يوضع عفو او بناء لطلبه خارج الملاك فينقطع عنه راتبه ويفقد حقه في التدرج وحساب التقاعد طيلة المدة التي يقضيها خارج الملاك.
- ٢- يوضع الموظف من الفئة الثانية وما دون في الاستيداع بقرار من الوزير بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية.
- اما موظفو الفئة الاولى ، فيجري وضعهم في الاستيداع بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية .
- ٣- يجوز وضع الموظف في الاستيداع بناء على طلبه اذا اصاب بحادث جسيم، او في حالة مرض زوجه او احد فروع، او لاجل قيامه بدراسات تتوخى الادارة منها نفعاً عاماً شرط ان لا تتجاوز مدة الاستيداع سنة قابلة للتجديد مرتين، كما ان المادة ٥٣ نصت على ان تبقى في هذه الحالة وظيفته الاصلية شاغرة ويعاد اليها حتماً».

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان الغاية من وضع الموظف في الاستيداع لاجل قيامه بدراسات تتوخى الادارة فيها نفعاً عاماً هي السماح للموظف الذي يرغب بمتابعة تحصيله العلمي لنيل شهادة جامعية او عليا في الاختصاص الذي يريده سواء في داخل الاراضي اللبنانية او خارجها من التغيب عن عمله للتفرغ للدراسة ودون ان يفقد وظيفته التي تبقى شاغرة طيلة مدة وضعه في الاستيداع حين عودته اليها.

وبما ان المبادرة في هذا الشأن تأتي من الموظف حيث يتقدم بطلب بهذا الشأن الى ادارته مرفقاً بالمستندات اللازمة ومنها افادة تثبت قبوله في الجامعة او المعهد التي سيلتحق به ومستوى الشهادة العلمية التي يريد الحصول عليها وفي حال رأت

الادارة ان دراسة الموظف المعني تتوخى نفعاً منها وابدت موافقتها على الطلب تعتمد في هذه الحالة الى استصدار النص اللازم بوضعه في الاستيداع بناء لطلبه وفقاً للاصول التي حددتها المادة ٥٢ المذكورة اعلاه .

وبما انه يتبين ان الاحكام التي ترعى وضع الموظف في الاستيداع تختلف عن احكام الانتداب للتخصص ان لجهة المدة المسموح بها والاجراءات المتبعة او لجهة المفاعيل القانونية الناتجة عن كل منها بحيث يحتفظ الموظف المنتدب بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرج والترقية والتقاعد في ادارته الاصلية في حين ينقطع عن الموظف الموضوع في الاستيداع راتبه ويفقد حقه في التدرج وحساب التقاعد طيلة المدة التي يقضيها خارج الملاك، الا انه في الحالتين تبقى وظيفته شاغرة في ملاك ادارته ويعود اليها فور انتهاء مدة الانتداب او الاستيداع .

وبما ان هذا الاختلاف له ما يبرره اذ ان الغاية المتوخاة من انتداب الموظف بحسب المادة ٤٧ من المرسوم الاشتراعي هي للتخصص في الخارج اما اعداداً لوظيفة او لمتابعة دورات اعدادية او تدريبية في مجال الوظيفة التي يشغلها الموظف المعني وفقاً للاحكام التي نص عليها المرسوم رقم ٨٨٦٨ تاريخ ١٩٦٢/٢/٢٧ في حين ان الغاية من وضع الموظف في الاستيداع لاجل قيامه بدراسات وان كانت تتوخى الادارة منها نفعاً عاماً الا انها تصب في الدرجة الاولى في مصلحة الموظف باعتبار ان الهدف الاساسي هو اتاحة الفرصة للموظف بان ينقطع عن عمله للتفرغ لدراسته في الاختصاص الذي يريده دون ان يفقد صفته الوظيفية في ملاك ادارته المعين فيها التي يعود اليها بعد انتهاء مدة وضعه في الاستيداع .

وبما ان انقطاع الموظف عن عمله خلال استفادته من الوضع في الاستيداع لمتابعة دراسته وان لم تفقده صفته الوظيفية في ملاك ادارته، الا انها تشكل انفصلاً قانونياً مؤقتاً عن الوظيفة خلال هذه الفترة، الامر الذي يستتبع عدم امكانية افادته من الحقوق الناتجة عن تلك الوظيفة بحيث ينقطع عنه راتبه ويفقد حقه في التدرج وحساب التقاعد طيلة المدة التي يقضيها في الاستيداع، وهذا يتفق مع الاحكام الواردة في المادة ٥٢ من نظام الموظفين، ومع القاعدة العامة التي ترعى الوظيفة العامة والمبينة في المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ التي تقضي بان يشغل الموظف الوظيفة التي جرى تعيينه فيها وان يتقاضى راتبه مقابل قيامه فعلياً بمهام وظيفته وتفرغه لها.

وبما ان حالة الانتداب للتخصص في الخارج هي من الاوضاع الاستثنائية للموظف التي تخرج عن القاعدة العامة المشار اليها اعلاه بحيث ان الموظف المنتدب يستمر في تقاضي رواتبه طيلة فترة انتدابه دون ان يكون قائماً بمهام وظيفته وهذا يعود الى ان انتداب الموظف للتخصص في الخارج هو بهدف مشاركته في دورات اعدادية او تدريبية في مجال الوظيفة العامة وليس لمتابعة تحصيله العلمي ويقتضي ان يبقى هذا الاستثناء محصوراً في حدود الحالة التي ترعاها دون التوسع باضافة حالات اخرى كما هو مقترح وذلك عملاً بالمبادئ العامة التي ترعى تفسير النصوص القانونية الاستثنائية، ونظراً لاختلاف الغاية المتوخاة

من الانتداب للتخصص ومن الوضع في الاستيداع وفق ما تم بيانه اعلاه، ولما من شأنه ان يرتب اعباء مالية على خزينة الدولة دون خدمة مقابلة وان يرتد سلباً على مصلحة الادارة وحسن سير المرفق العام.

وبما ان القول بخلاف ما تقدم من شأنه ان يؤدي الى تحقيق اثر غير مشروع على حساب المال العام الامر الذي لا يستقيم قانوناً.

وبما انه وفضلاً عما تقدم فإن السير باقتراح القانون يؤدي الى الخلط بين الاوضاع القانونية المحددة في نظام الموظفين.

لذلك، واستناداً الى كل ما تقدم، فان مجلس الخدمة المدنية رأى عدم الموافقة على اقتراح القانون.

٦ - إنابة

٦ - ١ : عدم الموافقة على اشغال مستكتب لوظيفة محاسب بالإنابة في بلدية: الرأي رقم ٢٥٦٣ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٨ (بلدية صيدا)

بشأن طلب بلدية صيدا بكتابتها رقم ٢٩١/ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١٨ الموافقة على اشغال مستكتب لديها لمركز محاسب في البلدية المذكورة بالإنابة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان سبق أن أودعت بلدية صيدا بكتابتها رقم ٥٧٨/ص تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٣ مشاريع قرارات معدة للصدور عن رئيس بلدية صيدا تتعلق بتفريع بعض موظفي البلدية من فئة الى فئة ومن رتبة الى رتبة في ملاك البلدية ومن بينهم السيد --- الذي اقترحت ترفيعه من وظيفة مستكتب الى وظيفة محاسب في دائرة المحاسبة الادارية والتحقق.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى في حينه بكتابه رقم ٢٦٨٩ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٢٩ انه يتعذر السير بتفريع السيد --- باعتبار أن شروط التعيين العائدة لوظيفة محاسب المقترح تعيينه فيها بنتيجة ترفيعه تتطلب حيازة صاحب العلاقة لشهادة تخصص محددة هي شهادة البكالوريا الفنية BT في المحاسبة والمعلوماتية او ما يعادلها، كما تتطلب اجتياز بنجاح مباراة خاصة للتعيين في الوظيفة المعنية، في حين ان وظيفة مستكتب هي وظيفة يغلب عليها الطابع العملي ولا تتطلب حيازة شهادة تخصص معينة.

ولما كانت بلدية صيدا تطلب بيان الرأي حول امكانية تعيين السيد --- بوظيفة محاسب في بلدية صيدا بالإنابة باعتبار انه يتمتع بكفاءة عالية وجدية في العمل بالاضافة الى امانته ونظراً لشغور مركز محاسب في البلدية.

بناء عليه،

لما كانت المادة ٣٤ من المرسوم رقم ٢٨٩٤ تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩ التي تتضمن الاحكام التي ترعى حالة الإنابة تنص على ما يلي: «في حال غياب المدير أو رئيس الوحدة ينوب عنه في كل ما ليس له صفة تقريرية من أعماله أو صفة شخصية اناطها به القانون مرؤوسه الاعلى رتبة وذلك بعد موافقة الرئيس المباشر للموظف الغائب».

ولما كانت المادة ٣٤ اعلاه اشترطت لإشغال وظيفة بالإنابة ان تكون هذه الوظيفة على مستوى رئيس وحدة ادارية وان يكون الموظف الذي يعيّن بالانابة هو من مرؤوسي رئيس الوحدة الغائب.

ولما كانت الشروط المشار اليها آنفاً غير متوفرة في الحالة المعروضة باعتبار ان المستكتب السيد --- ليس مرؤوساً من قبل المحاسب وان مركز محاسب المقترح تعيينه فيه بالانابة ليس رئيساً لوحدة إدارية.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم امكانية اشغال المستكتب السيد --- وظيفة محاسب بالإنابة في بلدية صيدا.

٧ - انتداب

٧ - ١: المادة ٣٦ من نظام التخصص في الخارج - مدة الانتداب - عدم جواز انتداب استاذة تعليم ثانوي للتخصص في الخارج لمدة تجاوز السنتين: الرأي رقم ٢٩٤١ تاريخ ١٠/١٢/٢٠١٩ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٢٠١٨/٣/١٣٨٠٤ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٢ بيان الرأي بطلب أستاذة تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي تمديد دراستها في جامعة كيبك في مونتريال لمدة ستة أشهر، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت السيدة --- انتدبت بموجب المرسوم رقم ٤٠٦٨ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٤ لمتابعة دراسة الماجستير في جامعة كيبك في مونتريال في كندا لمدة سنة للعام الاكاديمي ٢٠١٧/٢٠١٨ ضمن اطار البرنامج الكندي للمنح الفرنكوفونية، وذلك بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية بقرارها رقم ١٠٤٤ تاريخ ١٧/١١/٢٠١٧.

ولما كانت المنحة الدراسية التي حصلت عليها السيدة --- هي لسنتين، وان الدراسة تنظمها جامعة كيبك مونتريال في كندا في مجال «concentration didactique».

ولما كانت هيئة مجلس الخدمة المدنية بقرارها رقم ٢٠١٧/١٠٤٤ المذكور أعلاه اشارت الى البند ب من المادة ٣٦ من نظام التخصص في الخارج ينص على انه «لا يمكن ان تزيد مدة الانتداب عن اثني عشر شهراً. ويمكن تحديد هذه المدة لسنة تالية مرة واحدة في حالات الضرورة القصوى بناءً على اقتراح مجلس الخدمة المدنية».

ولما كانت هيئة المجلس بقرارها المذكور رأت انه «يقع على عاتق وزارة التربية والتعليم العالي، عند نهاية العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨، وتبعاً لمقتضى الحال في حينه، اعداد مشروع مرسوم آخر يرمي الى تحديد انتداب السيدة --- لسنة تالية لمتابعة دراستها في الاختصاص المذكور وعرضه على مجلس الخدمة المدنية وفقاً للاصول».

ولما كان رأي هذا المجلس قد استقر وفي عدة قرارات صادرة عنه انه يتعذر قانوناً انتداب الموظف لسنة ثالثة، عملاً بأحكام البند ب من المادة ٣٦ من نظام التخصص في الخارج المشار اليه أعلاه.

ولما كانت هيئة مجلس الخدمة المدنية وافقت بقرارها رقم ١١٥٢ تاريخ ٢٧/١٢/٢٠١٨ على انتداب السيدة --- لمدة سنة ثانية للعام الاكاديمي ٢٠١٨ - ٢٠١٩ في الاختصاص ذاته وذلك استناداً الى احكام المادة ٣٦ من نظام التخصص في الخارج.

ولما كان نص المادة ٣٦ من نظام التخصص في الخارج حدد بشكل واضح مدة التخصص في الخارج للموظف المعني لسنة يمكن تجديدها لسنة تالية مرة واحدة ولا يمكن ان تزيد عن ذلك وفق ما سبق ان بينه هذا المجلس بقراره رقم ٢٠١٧/١٠٤٤ السالف الذكر.

ولما كان يتعذر قانوناً تجديد مدة انتداب السيدة --- لمدة ستة اشهر اضافية. اما بشأن الوضع في الاستيداع فانه لم يتبين ما يحول مبدئياً دون اللجوء الى هذا الوضع، على ان يصار الى درس الملف عند ايداعه هذا المجلس للتأكد من اكتمال شروط وعناصر الوضع في الاستيداع في ما خص صاحبة العلاقة.

٨ - إنتهاء الخدمة

٨ - ١ : آلية صرف العاملين في مكاتب سياحيين في الخارج - التعويضات المستحقة: الرأي رقم ٧٩٥ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٤ (وزارة السياحة)

بشأن طلب وزارة السياحة بكتابها رقم ١/٧٠٠ تاريخ ٢٧/٣/٢٠١٩ بيان الرأي في آلية صرف العاملين في مكاتب سياحيين في الخارج (باريس والقاهرة) والتعويضات المستحقة لهم جراء هذا الصرف، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة السياحة عرضت ما يلي :

- ان وزارة السياحة بصدد إقفال مكاتب سياحيين في الخارج (باريس والقاهرة).
- ان هذين المكاتبين ينظم عملهما المرسوم رقم ٤١٢٣ تاريخ ١٧/١٠/٢٠٠٠ والقرار رقم ٣٥٦ تاريخ ١٠/١٢/٢٠٠٢ لكن لم يذكر فيهما حالات الصرف من الخدمة لأسباب تعود الى الادارة.
- ان العاملين في مكتب باريس يخضعون للضمان الاجتماعي في الدولة الفرنسية، والعاملين في مكتب القاهرة غير منتسبين الى الضمان الاجتماعي ويأخذون بدل تعويض اجتماعي شهري مقداره ٧% لا يدخل في احتساب تعويض نهاية الخدمة.
- ان العاملين في المكاتب انتقلوا من المجلس الوطني للسياحة الى وزارة السياحة سنداً لأحكام المرسوم رقم ٤١٩٢ تاريخ ٢٣/١٠/١٩٩٣ واستمروا في العمل في هذين المكاتبين كما كانوا سابقاً.
- ان العاملين في مكتب باريس حالياً هما مدير المكتب ومحرة من الجنسية اللبنانية، وفي مكتب القاهرة هما محرة وحاجب من الجنسية المصرية وقد تخطيا السن القانونية وفقاً للقانون المصري ولكن تم التمديد لهما سنة فسنة حتى يبلغا سن الرابعة والستين سنداً للمادة ٢٥ من نظام الموظفين المعينين في البعثات اللبنانية في الخارج.
- ان وزارة السياحة بصدد أخذ موافقة مجلس الوزراء على إقفال هذين المكاتبين.

وتبين أن وزارة السياحة طلبت بيان رأي هذا المجلس في آلية صرف العاملين في مكاتب وزارة السياحة في باريس والقاهرة كما تسأل عن المواد القانونية التي تطبق عليهم لإعطائهم التعويضات جراء هذا الصرف.

بناءً عليه،

لما كان يتبين انه سبق للأمانة العامة لمجلس الوزراء ان أودعت مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٩١٤/م ص تاريخ ١٠/٤/٢٠١٩ مشروع مرسوم يرمي الى إلغاء مكاتب سياحيين في الخارج (القاهرة وباريس) وأن هذا المجلس وافق بقراره رقم ٣٣٥ تاريخ ٦/٥/٢٠١٩ على مشروع المرسوم ذي الصلة.

ولما كان يتبين أن وزارة السياحة بصدد اخذ موافقة مجلس الوزراء على اقفال المكاتب المذكورين كما انها تطلب بيان الرأي في آلية صرف العاملين في هذين المكاتبين والمواد القانونية المتعلقة بالتعويضات.

أولاً: في ما خص آلية صرف العاملين في مكاتب وزارة السياحة في الخارج:

لما كان البند ٤ من المادة ٣ من المرسوم رقم ٤١٩٢ تاريخ ٢٣/١٠/١٩٩٣ ينص على ما يلي:

«يستمر العاملون حالياً في المكاتب السياحية في الخارج بالقيام بنفس المهام الموكولة اليهم وفي تقاضي نفس الرواتب والتعويضات التي كانوا يتقاضونها خلال فترة تكليف المجلس الوطني لإنماء السياحة بإدارة هذه المكاتب وذلك لحين صدور التنظيم الخاص بهذه المكاتب».

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٠ القرار رقم ٣٥٦ المتعلق بنظام المتعاقدين المحليين في المكاتب السياحية في الخارج ونصت المادة الاخيرة منه على ما يلي: «ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به فور نشره» وقد تم نشره في عدد الجريدة الرسمية رقم ٦٩ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٩ وبالتالي فانه ومن تاريخ نشره اصبح يطبق على العاملين في المكاتب السياحية في الخارج وكذلك على العاملين في مكتب باريس الذين كانوا سابقاً في المجلس الوطني لإنماء السياحة والذين ترعاهم احكام البند ٤ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٩٣/٤١٩٢.

ولما كانت المادة الخامسة من القرار رقم ٢٠٠٢/٣٥٦ المتعلقة بالمتعاقدين المحليين تنص على ما يلي: «يجري التعاقد وفقاً لعقد نموذجي تضعه وزارة السياحة باللغتين المحلية والعربية وبإحدى اللغتين الفرنسية او الانكليزية ترفق به نصوص أنظمة العمل المحلية الإلزامية في البلد المضيف».

ولما كان يتبين انه يوجد في المكتب السياحي في مصر محرة وحاجب من الجنسية المصرية على نحو ما أورده وزير السياحة بكتابه المذكور.

ولما كانت المادة ١٨ من القرار رقم ٣٥٦ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٠ (نظام المتعاقدين المحليين في المكاتب السياحية في الخارج) تنص على ما يلي: «تنهى بقرار من وزير السياحة بناءً على اقتراح رئيس المكتب وبعد موافقة المدير العام خدمة المتعاقد في أي حالة من حالات إنهاء الخدمة المذكورة في هذا النظام».

ولما كانت المادة ٩ من القرار رقم ٢٠٠٢/٣٥٦ تنص على ما يلي: «يفسخ العقد بقرار يصدر عن وزير السياحة بناءً على اقتراح رئيس المكتب بعد موافقة المدير العام، وذلك في الحالات التالية:

أ - عفواً:

- عند بلوغ المتعاقد السن القانونية المعمول بها في البلد المضيف.
- اذا ثبت عدم كفاءة المتعاقد المسلكية او المهنية.
- اذا أخل المتعاقد بالواجبات المنصوص عليها في هذا النظام.
- اذا تغيب المتعاقد عن عمله مدة تزيد على ١٥ يوماً دون عذر مشروع.
- اذا فقد احد شروط الاهلية للتعاقد في البلد المضيف.

ب - بناءً لطلب المتعاقد:

على ان يقدم الى رئيس المكتب انذاراً قبل مدة شهر من التاريخ الذي يريد ان يترك فيه العمل».

ولما كان صرف العاملين في المكاتب السياحية في الخارج موضوع المعاملة، لا يندرج ضمن الحالات الوارد تعدادها في المادة ٩ اعلاه.

ولما كانت علاقة العاملين في المكاتب السياحية في الخارج مع وزارة السياحة هي علاقة تعاقدية على نحو ما جرى النص عليه في القرار رقم ٢٠٠٢/٣٥٦ المشار اليه اعلاه.

ولما كانت العلاقة التعاقدية هي بطبيعتها لمدة محددة وللقيام بعمل معين.

ولما كانت وزارة السياحة، وكما سبق بيانه، هي بصدد صرف اصحاب العلاقة من العمل بسبب إقفال مكثي الوزارة في باريس والقاهرة بعد أخذ موافقة مجلس الوزراء، وبالتالي فان الحاجة الى خدمات العاملين في هذين المكثين تكون - والحال هذه - قد انتفت، الامر الذي يستدعي العمل على استصدار قرار بإنهاء خدمتهم وفقاً للأصول المرعية الاجراء.

ثانياً: في ما خص المواد القانونية المتعلقة بالتعويضات العائدة لأصحاب العلاقة:

لما كان البند ٤ من المادة ١٧ من القرار رقم ٣٥٦ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٠ المذكور ينص على ما يلي: «لا يحق للمتعاقد المنتسب للضمان ان يتقاضى من صندوق المكتب تعويض صرف مهما كانت الاسباب اذا كان الضمان يعطيه هذا التعويض او اذا كان يفيد من تعويض التقاعد».

ولما كانت المادة ١٩ من القرار رقم ٢٠٠٢/٣٥٦ المتعلقة بتعويض الصرف وحقوق المتعاقد المحلي غير المشترك بالضمان الاجتماعي في البلد المضيف تنص على ما يلي:

- ١ - يستحق تعويض الصرف للمتعاقد اذا أتم اثني عشر شهراً من الخدمة الفعلية على الاقل.
- ٢ - يصفى تعويض الصرف على اساس تعويض شهر واحد عن كل سنة خدمة فعلية ويحسب الشهر جزءاً من اثني عشر من السنة، واليوم جزءاً من ثلاثين من الشهر.
- ٣ - يعتمد في تصفية التعويض راتب الشهر الاخير.
- ٤ - تصرف قيمة التعويض المستحق للمتعاقد المتوفي باسم الورثة بعد الحصول على حكم حصر ارث.

ولما كان السيد وزير السياحة بكتابه رقم ٢٠١٩/١/٧٠٠ أورد ان العاملين في مكتب باريس يخضعون للضمان الاجتماعي في الدولة الفرنسية والعاملين في مكتب القاهرة غير منتسبين الى الضمان الاجتماعي ويأخذون بدل تعويض اجتماعي شهري بمقدار ٧% لا يدخل في احتساب تعويض نهاية الخدمة.

ولما كان انتساب العاملين في مكتب باريس للضمان الاجتماعي في الدولة الفرنسية يجعلهم خاضعين لأحكام البند ٤ من المادة ١٧ المذكور اعلاه، وبالتالي لا يحق لهم ان يتقاضوا من صندوق المكتب تعويض صرف اذا كان الضمان الاجتماعي في الدولة الفرنسية يعطيهم هذا التعويض او اذا كان يفيدهم من تعويض التقاعد، ويعود للمرجع المختص لدى وزارة السياحة التحقق من هذا الامر وإجراء المقتضى في ضوءه.

ولما كان يتبين ان العاملين في مكتب القاهرة غير منتسبين الى الضمان الاجتماعي ويأخذون بدل تعويض اجتماعي شهري بمقدار ٧% لا يدخل في احتساب تعويض نهاية الخدمة، وعليه فان مجلس الخدمة المدنية رأى أحقية العاملين في مكتب القاهرة بتقاضى تعويض صرف من صندوق المكتب وذلك وفقاً للأحكام الواردة في المادة ١٩ من القرار رقم ٢٠٠٢/٣٥٦.

٨ - ٢ : إحالة على التقاعد - المادة ٧٨ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ - تجريد الإحالة على التقاعد لمدة ثلاث سنوات - تفسير النصوص القانونية بصورة متوافقة مع بعضها البعض - استثناء إنهاء خدمة الموظفة المتزوجة من التجديد: القرار رقم ٧١٦ تاريخ ٢٠١٩/٩/١٦ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٤٨٥١-١١٠٢/د.م تاريخ ٢٠١٩/٨/١ الموافقة على مشروع مرسوم إنهاء خدمة أستاذة تعليم ثانوي بناء على طلبها بسبب الزواج، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه بتاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ صدر القانون رقم ١٤٤ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقة للعام ٢٠١٩) وقد نص في المادة الثامنة والسبعين منه على ما يلي:

«خلافاً لأي نص خاص او عام، تُجمد طلبات الاحالة على التقاعد - في ما خلا حالة بلوغ السن القانونية والحالات التي ترعاها احكام المادة ٣٩ من نظام الموظفين والحالات التي يرعاها قانون الدفاع الوطني، المادة ٥١ البندين ٢ و ٣ بالنسبة للضباط والمادة ٥٧ البندين ٤ و ٦ بالنسبة للرتباء والافراد مدة ثلاث سنوات من تاريخ نفاذ هذا القانون.

يستثنى من هذه الاحكام، السلك القضائي، والضباط من رتبة عقيد وما فوق».

وبما ان المادة العاشرة من القانون رقم ٨٢/٢٢ تاريخ ١٩٨٢/٨/٣ (احكام خاصة بأفراد الهيئة التعليمية في ملاكات التعليم الرسمي) تنص على انه «يحق للمعلمة المتزوجة طلب إنهاء خدمتها في أي وقت وتصفى حقوقها وفقاً للقوانين والانظمة النافذة».

وبما أن المادة الرابعة من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٧٨٨١ تاريخ ٢٧/٧/١٩٦٧ (احكام تتعلق بسن الموظف المحال على التقاعد) كانت تنص على انه «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 مقبولا حكماً عند انتهاء هذه المهلة...».

وبما أنه بموجب مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٥/١٢/١٩٨٢ أضيف النص التالي الى المادة الرابعة: «يحق للموظفة المتزوجة طلب إنهاء خدمتها في أي وقت وتصفى حقوقها (معاش تقاعد او تعويض صرف) وفقاً للقوانين والانظمة النافذة».

وبما انه يتبين مما تقدم، ان نية المشتري هي إعطاء الموظفة المتزوجة الحق في طلب إنهاء خدمتها في أي وقت بسبب الزواج.

وبما ان المادة ٧٨ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ قد جمدت طلبات الاحالة على التقاعد لمدة ثلاث سنوات من تاريخ نفاذ هذا القانون.

وبما ان الطلب الذي تقدمت به صاحبة العلاقة هو طلب إنهاء خدمة بسبب الزواج.

وبما ان القانون رقم ٨٢/٢٢ أعطى المعلمة المتزوجة الحق في طلب إنهاء خدمتها في أي وقت اذا كان السبب المستند اليه الطلب هو الزواج، كما ان مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٨٢/٥٨ اعطى الموظفة المتزوجة الحق عينه، الامر الذي يستفاد منه ان المشتري توخى السماح للسيدات المتزوجات سواء أكن من افراد الهيئة التعليمية في السلك التعليمي ام من موظفي السلك الاداري، والمنتديات جميعهن للملاك الاداري العام، ان يتقدمن في أي وقت بطلبات إنهاء خدماتهن بسبب الزواج، وذلك محافظة على الروابط العائلية وتبعاً للدور الذي تضطلع به المرأة بهذا الشأن وللمسؤوليات التي تترتب عليها تجاه اسرتها.

وبما انه وعلى ضوء صراحة وحرفية نص المادة العاشرة على النحو الذي ورد فيه، ونظراً للطابع الاستثنائي للنص المذكور والغاية المتوخاة منه واستناداً الى المبادئ العامة التي ترعى تفسير وتطبيق النصوص القانونية فان نص المادة الثامنة والسبعين من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ لم يطله بأحكامه المتعلقة بتجميد طلبات الإحالة على التقاعد نص المادة العاشرة من القانون رقم ٨٢/٢٢.

وبما ان ما يؤكد هذا المنحى، وانطلاقاً من اقتضاء تفسير النصوص القانونية بصورة متوافقة بعضها مع البعض الآخر على نحو يؤمن الانسجام في ما بينها ويعطي مفعولاً لكل منها بدلاً من تعطيل مفعولها بتفسير نص بصورة غير ملائمة وغير

متجانسة مع النص الآخر، ان المشتري وفي المادة التسعين من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ والمتعلقة بتحديد الحد الأدنى لعدد سنوات الخدمة التي تتيح الحق بالتقاعد، نص صراحة على مراعاة «الأحكام الخاصة بالمرأة».

وبما ان مديرية الصرديات في وزارة المالية قد ضمت بموجب الكتاب رقم ٢٠١٨/١٩٢١٦ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٤ الخدمات السابقة لصاحبة العلاقة بالساعة في التعليم الثانوي، الواقعة بين ٢٠٠٨/١٠/١ و ٢٠٠٩/١٢/٣١ والبالغة سبعة أشهر وسبعة عشر يوماً الى خدماتها اللاحقة الخاضعة لشرعة التقاعد، وذلك استناداً الى احكام القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥، وقد سددت كامل ما يترتب عليها من ذمة تقاعدية بموجب الايصال رقم ١٠١٠٠١٥٥-٧١-١٩ تاريخ ٢٠١٩/٢/١٣.

وبما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية ان ابدى رأيه في الأصول التي يقتضي اتباعها عند ضم الخدمات السابقة للذين عينوا في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد وذلك في كتابه رقم ٣١٣٥ الموجه الى وزارة المالية بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٣، وكتابه رقم ٤٥١٦ الموجه الى وزارة الاتصالات بتاريخ ٢٠٠٢/١/١٦ كما رأى ان الوحدة المختصة بشؤون الموظفين والمحاسبة في الإدارة التابع لها صاحب العلاقة يعود لها التأكد من وضعيته السابقة (اي وضعيته قبل تعيينه في الملاك الدائم) للتثبت من انه خلال هذه الفترة كان متعاقداً او موظفاً مؤقتاً او اجيراً قد تم استخدامه وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء وذلك في ضوء المستندات التي تثبت ذلك والتي ترسل الى وزارة المالية ليتبين لها احقية صاحب العلاقة في ضم خدماته.

وبما انه يبقى على عاتق كل من وزارتي التربية والتعليم العالي والمالية التثبت فيما اذا كان قد تم ضم خدمات السيدة --- وفق الشروط المحددة في القوانين والأنظمة المرعية الإجراء والأصول التي حددها هذا المجلس بكتابه المذكورين آنفاً.

وبما ان مشروع المرسوم موضوع البحث يتفق، في ما عدا ذلك، والأحكام القانونية المرعية بهذا الشأن، ولا سيما أحكام نظام الموظفين وتعديلاته، كما يتفق وأحكام القانون رقم ٨٢/٢٢ تاريخ ١٩٨٢/٨/٣ (أحكام خاصة بافراد الهيئة التعليمية في ملاكات التعليم الرسمي...) على أن تبقى صاحبة العلاقة في وضع وظيفي نظامي حين صدور مرسوم إنهاء خدماتها وتبلغها هذا المرسوم وفقاً للأصول.

وبما ان طلب الادارة والحالة هذه موافقاً لحاجاتها وواقعاً موقعه القانوني ويقتضي بالتالي الموافقة عليه شرط مراعاة ما تقدم.

لهذه الاسباب، قررت الهيئة بالإجماع الموافقة على مشروع المرسوم شرط التقيد بما ورد في متن قرارها.

٨ - ٣ : إنهاء خدمة مدرّسة بناء لطلبها لبلوغ خدماتها الفعلية أكثر من ٢٥ سنة - المادة ٧٨ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ - تجميد طلبات الإحالات على التقاعد - الاستثناء - عدم الموافقة: الرأي رقم ٢٣١٧ تاريخ ٢٠١٩/٩/١٧ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٤٩٥٥ تاريخ ٢٠١٩/٩/١١ بيان الرأي في مشروع مرسوم إنهاء خدمة مدرّسة بناء على طلبها لبلوغ خدماتها الفعلية في ملاكات التعليم الرسمي أكثر من خمس وعشرين سنة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه بتاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ صدر القانون رقم ١٤٤ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحققة للعام ٢٠١٩) الذي ينص في المادة الثامنة والسبعين منه على ما يلي:

«خلافاً لأي نص خاص أو عام، تُجمد طلبات الاحالة على التقاعد - في ما خلا حالة بلوغ السن القانونية والحالات التي ترعاها احكام المادة ٣٩ من نظام الموظفين والحالات التي يرفعها قانون الدفاع الوطني، المادة ٥١ البندين ٢ و ٣ بالنسبة للضباط والمادة ٥٧ البندين ٤ و ٦ بالنسبة للرتب والافراد - لمدة ثلاث سنوات من تاريخ نفاذ هذا القانون. يستثنى من هذه الاحكام، السلك القضائي، والضباط من رتبة عقيد وما فوق».

وبما ان القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ نُشر في الجريدة الرسمية - ملحق العدد ٣٦ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١.

وبما انه واعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ اصبح القانون رقم ١٤٤ نافذاً ووجب التقيد بأحكام المادة الثامنة والسبعين منه، وبالتالي يقتضي تجميد طلبات الاحالة على التقاعد باستثناء الحالات المحددة حصراً في متن هذه المادة والتي لا تشمل حالة صاحبة العلاقة المقترح إنهاء خدماتها بناءً على طلبها بموجب مشروع المرسوم.

وبما أنه وبعد صدور القانون رقم ١٤٤ ونفاذه، فإن هذا المجلس رأى عدم الموافقة على مشروع المرسوم موضوع البحث وذلك تقيداً بأحكام المادة الثامنة والسبعين المذكورة آنفاً.

٨ - ٤ : فسخ التعاقد مع متعاقدة لدى وزارة العدل لتجاوز انقطاعها عن العمل مدة عشرة أيام دون عذر مشروع: الرأي رقم ٢٤١٧ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١ (وزارة العدل)

بشأن طلب وزارة العدل بكتابها رقم ٣٢٣١/ق تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٠ بيان الرأي في انقطاع متعاقدة لديها عن عملها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب وزارة العدل ما يلي:

- ان الآنسة --- متعاقدة بموجب عقد الاتفاق رقم ١/٤٩ تاريخ ١٩٩٦/٤/٢١ لدى وزارة العدل للقيام بمهام مدخل معلومات.

- أودعت وزارة العدل بكتاب رقم ٢٥٠/٤/ق/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٩/٥/٣١ مجلس الخدمة المدنية مشاريع تحديد عقود اتفاق مع متعاقدين لدى الوزارة لغاية ٢٠١٩/١٢/٣١ ومن بينهم الآنسة -- ووافق هذا المجلس بقراره رقم ٦٢٤ تاريخ ٢٠١٩/٨/٥ على مشاريع تحديد عقود الاتفاق المذكورة.

- ان الآنسة --- تقدمت بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢٢ بطلب فسخ عقدها وانقطعت عن عملها بذات التاريخ وفق ما أفاد به رئيس ديوان المجلس الدستوري بكتابه المسجل برقم ٣٢٣١/ق تاريخ ٢٠١٩/٩/١١.

- ان مشروع تحديد عقد الاتفاق مع الآنسة --- لغاية ٢٠١٩/١٢/٣١ لم يُصدق من آخر مرجع مختص وانه يتعذر الحصول على توقيعها على مشروع تحديد عقد اتفاق معدّل بسبب المرض.

وتبين أن وزارة العدل تطلب الاطلاع وبيان الرأي في مسألة انقطاع المتعاقدة الآنسة --- عن عملها.

بناءً عليه،

لما كانت الفقرة الاولى من المادة الرابعة من عقد الاتفاق الاساسي مع الآنسة --- المجدد تباعاً لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١ والذي يرعى العلاقة التعاقدية وهو الذي يحدد حقوق وواجبات الفريقين المتعاقدين تنص على ما يلي: «إذا انقطع الفريق الثاني عن العمل بدون عذر مشروع تحسم من تعويضه قيمة تعويض ايام انقطاعه، وإذا زادت مدة هذا الانقطاع عن ١٠ أيام، حق للفريق الاول فسخ هذا العقد على عاتق الفريق الثاني دون إشعار مسبق».

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة ان صاحبة العلاقة تقدمت باستدعاء مؤرخ في ٢٠١٩/٨/٢٢ طلبت بموجبه فسخ عقد اتفاقها مع وزارة العدل لأسباب خاصة بيّنتها في متن كتابها المسجل لدى قلم المجلس الدستوري برقم ٣٩/و تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٢، كما يتبين انها متغيبه عن عملها منذ ذلك التاريخ وقد تجاوز غيابها مدة العشرة ايام المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة الرابعة من عقد الاتفاق الاساسي الجاري معها، وبالتالي فإنها اصبحت في وضع يجيز فسخ التعاقد معها اعتباراً من ٢٠١٩/٨/٢٢ سنداً للوقائع المدرجة في الملف ولما نصت عليه المادة الرابعة المذكورة.

ولما كان ملف المعاملة قد أتى خالياً من مشروع القرار المتعلق بفسخ عقد اتفاق المتعاقدة الآنسة ---.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للعمل على استكمالها لجهة تنظيم مشروع قرار معد للصدور عن السيد وزير العدل يرمي الى فسخ عقد الاتفاق الاساسي الموقع مع الأنسة --- والمحدد تبعاً لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١ على ان يبقى الوضع التعاقدى لصاحبة العلاقة اعتباراً من ٢٠١٩/١/١ ولغاية ٢٠١٩/٨/٢١ ضمناً مرعياً بقرار مجلس الوزراء رقم ٣٦ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢١ المتعلق بتمديد استخدام المتعاقدين لغاية ٢٠١٩/١٢/٣١ والاستمرار بصرف تعويضاتهم قبل إنجاز المعاملات المتعلقة بالتمديد.

٨ - ٥ : إنهاء خدمة مدرّسة بناء على رأي اللجنة الطبية الرسمية - المادة ٣٩ من نظام الموظفين - إجراءات جوهرية - عدم قابلية للشفاء خلال مدة سنتين: الرأي رقم ٢١٧١ تاريخ ٢٠١٩/١١/٥ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/١٨٥١٣ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٣ بيان الرأي في الوضع الوظيفي لمدرّسة لديها في ضوء التقرير الطبي المعطى لها والمقترن بموافقة اللجنة الطبية الرسمية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية ومن المستندات المرفقة بالمعاملة انه جرى تسجيل تقرير طبي لدى مدرسة جديدة الجومة بتاريخ ٢٠١٩/٥/٢ عائد للسيدة --- يفيد انها فاقدة البصر تماماً وان ذلك يستوجب بقاءها في المنزل والتعطيل عن العمل ابتداءً من ٢٠١٩/٥/٢ ولغاية ٢٠١٩/٦/٢٥.

وتبين ان الطبيب في مديرية العناية الطبية بإحالتها رقم ٢٢٨ تاريخ ٢٠١٩/٥/١٥ وافق على الاجازة المرضية للسيدة --- وفقاً لما هو مبين في التقرير الطبي المذكور اعلاه ، طالباً الاستحصال على تقرير طبي مفصل بشأن ما إذا كان مرض صاحبة العلاقة غير قابل للشفاء خلال مدة سنتين.

وتبين من التقرير الطبي المعطى من الدكتور المعالج بتاريخ ٢٠١٩/٦/١٨ ان السيدة --- تعاني من فقدان البصر وهذا المرض غير قابل للشفاء خلال السنتين القادمتين.

وتبين ان اللجنة الطبية الرسمية في الشمال وبعد إطلاعها على التقرير الطبي الآنف الذكر، أوصت بقرارها رقم ٢٤٢/أ تاريخ ٢٠١٩/٧/٢ بتطبيق الفقرة الرابعة من المادة ٣٩ من نظام الموظفين.

وتبين ان دائرة القضايا في وزارة التربية والتعليم العالي بمطالعتها رقم ٢٠١٩/ق/٣٠٧ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢ قد أدلت:

١ - بقانونية التقرير الطبي المقدم بتاريخ ٢٠١٩/٥/٢ وانه من حق السيدة --- الاستفادة من اجازة صحية براتب كامل ابتداءً من ٢٠١٩/٥/٢ ولغاية ٢٠١٩/٦/٢٥ ضمناً.

٢ - بإنهاء خدمة السيدة --- بناء على توصية اللجنة الطبية الرسمية.

بناء عليه،

لما كانت الفقرتان ١ و ٢ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنصان على انه:

١ - يحق للموظف المتغيب لأسباب صحية ان يتقاضى راتبه كاملاً لمدة شهر واحد على الأكثر، على ان يعلم رئيسه فوراً بعنوانه الحالي والاسباب الداعية للتغيب، وان يرسل اليه تقريراً طبياً يذكر نوع المرض ويحدد مدة التغيب على وجه التقريب. وإذا تمتنع الموظف عن إرسال التقرير الطبي تعرض للعقوبات التأديبية، وحق للإدارة ان ترسل طبيباً لمعاينته على نفقته الخاصة، وتحسم النفقة التي يقتضيها ذلك من راتب الموظف. وإذا زادت مدة التغيب عن عشرة ايام، فعلى الرئيس ان يطلب من وزارة الصحة العامة انتداب طبيب لمعاينة الموظف المتغيب ووضع تقرير عنه.

٢ - إذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع، او شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة اشهر، لا تعطى الاجازة براتب كامل إلا بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية لمدة اقصاها ثلاثة اشهر قابلة للتجديد، على ألا يتجاوز مجموع الاجازات تسعة اشهر خلال سنة كاملة او ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة.

ولما كانت الاجراءات المنصوص عليها في الفقرتين المشار اليهما اعلاه تعتبر من الاجراءات الجوهرية التي يقتضي مراعاتها من قبل كل من الموظف والادارة.

ولما كان يتبين ان السيدة --- قامت بتقديم التقرير الطبي الاول المعطى لها بتاريخ ٢٠١٩/٥/٢ الى ادارتها وذلك بذات التاريخ .

ولما كانت مدة التقرير المذكور هي من ٢٠١٩/٥/٢ ولغاية ٢٠١٩/٦/٢٥ وقد اقترن هذا التقرير بموافقة طبيب الموظفين وفقاً لما هو مبين في الوقائع اعلاه.

ولما كان التقرير الطبي المذكور استتبعت بتقرير طبي ثان صادر عن الطبيب المعالج بتاريخ ٢٠١٩/٦/١٨ -اي خلال مدة التقرير الطبي الاول- يؤكد فيه ان مرض السيدة --- بفقدانها النظر تماماً غير قابل للشفاء خلال مدة سنتين.

ولما كانت اللجنة الطبية الرسمية في الشمال بقرارها رقم ٢٤٢/أ تاريخ ٢٠١٩/٧/٢، وبعد اطلاعها على التقرير الطبي الثاني المؤرخ في ٢٠١٩/٦/١٨ المذكور اعلاه، اوصت بتطبيق الفقرة الرابعة من المادة ٣٩ من نظام الموظفين بحق السيدة ---.

ولما كانت المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنص في الفقرة ٤ منها على ما يلي: «إذا 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. وإذا 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 استمرار انقطاع السيدة --- عن العمل اعتباراً من ٢٠١٩/٥/٢ مرده الى الحالة الصحية التي تعاني منها صاحبة العلاقة لجهة انها غير قابلة للشفاء خلال مدة سنتين كونها تعاني من فقدان تام للبصر وفقاً لما هو مبين من التقريرين الطبيين المذكورين أعلاه، ومن قرار اللجنة الطبية الرسمية في الشمال رقم ٢٠١٩/أ/٢٤٢ الصادر في ٢٠١٩/٧/٢، حيث اوصت اللجنة الطبية بتطبيق احكام الفقرة الرابعة من المادة ٣٩ من نظام الموظفين .

ولما كان يتبين من الرجوع الى مضمون الفقرة ٤ الآنفه الذكر ان رأي اللجنة الطبية بأن الموظف غير قابل للشفاء في غضون مدة السنتين يستدعي العمل على صرفه من الخدمة او إحالته على التقاعد وفقاً للقوانين والانظمة النافذة.

ولما كان هذا المجلس، وسنداً لما تقدم، رأى أن تعمد وزارة التربية والتعليم العالي الى اعداد مشروع مرسوم يرمي الى انتهاء خدمة السيدة --- استناداً الى احكام الفقرة ٤ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين، ومن ثم احالة مشروع المرسوم المذكور على مجلس الخدمة المدنية مع المستندات اللازمة لإجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول.

٨ - ٦ : إنهاء الخدمة لأسباب صحية - المادة ٣٩ من نظام الموظفين - عرض الموظف على اللجنة الطبية الرسمية في المحافظة لبيان مدى قابلية الحالة الصحية للشفاء خلال سنتين: الرأي رقم ٢٥٣١ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٨ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/١٩٩٤٥ تاريخ ٢٠١٩/٩/٣٠ بيان الرأي في إنهاء خدمة مدرّسة لديها لأسباب صحية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية رقم ٣/١٩٩٤٥ تاريخ ٢٠١٩/٩/٣٠ ومن المستندات المرفقة بالمعاملة ان السيدة --- تقدمت بطلب للموافقة على إنهاء خدمتها لاسباب صحية.

وتبين من التقرير الطبي المعطى من الدكتور المعالج بتاريخ ٢٠١٩/٨/٨ أن السيدة --- تشكو من انعدام السمع في الأذن اليمنى وغير قابلة للشفاء بتاتاً.

وتبين ان طبابة قضاء راشيا وبعد اطلاعها على الملف الطبي للسيدة ---، اعتبرت بقرارها رقم ٢٠١٩/١٣٣ تاريخ ٢٠١٩/٨/١٤ ان صاحبة العلاقة غير قابلة للشفاء خلال السنتين المقبلتين.

وتبين ان دائرة القضايا في وزارة التربية والتعليم العالي بمطالعتها رقم ٣٧٩/ق/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٩/١١ أدلت:

١ - بالموافقة على انهاء خدمة السيدة --- بما ان مرضها غير قابل للشفاء خلال مدة سنتين تطبيقاً لاحكام البند ٤ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين .

٢ - عرض القضية على مجلس الخدمة المدنية.

بناء عليه،

لما كانت المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنص في الفقرات ٢ و ٣ و ٤ منها على ما يلي :

« ٢- إذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع، او شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة اشهر، لا تعطى الاجازة براتب كامل إلا بناء على رأي اللجنة الطبية الرسمية ولمدة أقصاها ثلاثة أشهر قابلة للتجديد، على ألا يتجاوز مجموع الاجازات تسعة أشهر خلال سنة كاملة او ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة.

٣- تتألف اللجنة الطبية المشار اليها اعلاه في الفقرة السابقة من ثلاثة أطباء في كل محافظة يعينون بقرار من وزير الصحة العامة. وتعين في القرار نفسه هيئة احتياطية من ثلاثة أطباء آخرين. للموظف إذا شاء، أن يستعين عند مثوله أمامها بطبيب يختاره. وإذا تعذر انتقاله، فإن اللجنة تنتقل الى محل وجوده على نفقة الادارة.

٤- 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 كانت المادة ٧٨ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٩) تنص

على ما يلي:

«خلافاً لأي نص خاص أو عام، تجمد طلبات الإحالة على التقاعد- في ما خلا حالة بلوغ السن القانونية والحالات التي ترعاها أحكام المادة ٣٩ من نظام الموظفين والحالات التي يريها قانون الدفاع الوطني...».

ولما كانت طبابة قضاء راشيا وبعد إطلاعها على الملف الطبي للسيدة --- اعتبرت بقرارها رقم ٢٠١٩/١٣٣ تاريخ ٢٠١٩/٨/١٤ أن صاحبة العلاقة غير قابلة للشفاء خلال السنتين المقبلتين.

ولما كان يتبين من نص الفقرتين ٣ و ٤ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين أن الجهة المعنية بإعطاء رأيها بأن الموظف قابل للشفاء أو أنه غير قابل للشفاء في مدة سنتين هي اللجنة الطبية الرسمية المؤلفة في المحافظة.

ولما كان التقرير الذي صدر عن طبابة قضاء راشيا بشأن الوضع الصحي للسيدة --- بأنها غير قابلة للشفاء خلال السنتين المقبلتين، لا يترتب عنه الآثار القانونية المنصوص عليها في الفقرة ٤ من المادة ٣٩ الأنفة الذكر، كونه لم يصدر عن اللجنة الطبية الرسمية في المحافظة، وان طبابة قضاء راشيا ليست اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة المذكورة ولا صلاحية لها في هذا الشأن.

وبما ان معطيات الملف لا تمكن هذا المجلس من بيان رأيه في طلب السيدة --- انتهاء خدمتها سنداً للمادة ٧٨ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤، حيث يقتضي عرض صاحبة العلاقة على اللجنة الطبية الرسمية في محافظة البقاع لبيان وضعها الصحي وما اذا كانت قادرة على القيام بمهام وظيفتها، وفي هذه الحالة بيان ما اذا كانت قابلة أو غير قابلة للشفاء في مدة سنتين وفي حال الإيجاب ما اذا كانت قادرة على القيام بمهام وظيفتها، ليبنى في ضوءه على الشيء مقتضاه.

٩ - تثبيت

٩ - ١ : مهندسون متمرنون في ملاك وزارة الإسكان والتعاونيات - المديرية العامة للإسكان الملغاة - إلحاق بالمؤسسة العامة للإسكان - مفعول قرار التثبيت اعتباراً من تاريخ انتهاء مدة التمرين: القرار رقم ٧١١ تاريخ ٢٠١٩/٩/١١ (وزارة الشؤون الاجتماعية)

بشأن طلب وزارة الشؤون الاجتماعية بكتابها رقم ٥/٢٠١٨-١٣/م.و/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٩ الموافقة على مشروع قرار تثبيت مهندسين متمرنين بوظيفة مهندس في الملاك الإداري العام اعتباراً من تاريخ ٢٠٠٠/٨/١٩، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين انه بموجب المادة الرابعة من المرسوم ٦٢١ تاريخ ١٩٩٥/٥/١٢ تم تعيين بعض الأشخاص الناجحين في المباراة المحصورة على اساس الألقاب لوظيفة مهندس، بوظيفة مهندس متمرن في ملاكات الإدارات العامة ومن بينهم السيدين --- اللذين تم تعيينهما في وزارة الإسكان والتعاونيات - المديرية العامة للإسكان (سابقاً) .

ولما كانت الفقرة ٤ من المادة الخامسة من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ (دمج وإلغاء وإنشاء وزارات ومجالس) تنص في البند أ على ما يلي: «تلغى وظائف ملاك المديرية العامة للإسكان التابعة لوزارة الإسكان والتعاونيات الملغاة وينقل موظفو الملاك الدائم الى مراكز شاغرة في الإدارات العامة او يعينوا في ملاك المستخدمين في المؤسسة العامة للإسكان دونما حاجة لإستصدار اي نص آخر».

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية وفي معرض إجراء رقبته على مشروع قرار يرمي الى تثبيت المهندسين المتمرنين في ملاك المديرية العامة للإسكان (الملغاة) السيدين --- ، أن أعاد المعاملة بموجب كتابه رقم ٣٩٦٤ تاريخ ٢٠٠٠/٩/١٢ طالباً التريث بعرض مشروع قرار التثبيت المشار اليه وذلك لحين اتخاذ مجلس الوزراء الموقف المناسب حول وضع موظفي الملاك الدائم في المديرية العامة للإسكان (سابقاً).

ولما كان لم يتم لغاية تاريخه تعيين السيدين -- في ملاك المستخدمين في المؤسسة العامة للإسكان نظراً لأن مرسوم تنظيم المؤسسة لم يصدر بعد، وبالتالي فإن صاحبي العلاقة لا يزالان في الملاك الإداري العام.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وفي أكثر من كتاب صادر عنه رأى ان موظفي الملاك الدائم في المديرية العامة للإسكان الملغاة الذين لا زالوا ملحقين بالمؤسسة العامة للإسكان يعتبرون حتى تاريخه من الموظفين في الملاك الإداري العام طالما انهم لم يعينوا في ملاك المؤسسة العامة المذكورة ولم يجر اي تغيير في وضعهم الوظيفي .

ولما كانت الفقرتان ١ و ٣ من المادة العاشرة من نظام الموظفين وتعديلاته تنصان على ما يلي :
«١- يبقى المعينون في كل من الفئتين الرابعة والثالثة متمرنين لمدة سنة في الدرجة التي عينوا فيها
٣- يثبت المتمرنون بقرار من الوزير بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية ، ويعتبر مفعول التثبيت سارياً ابتداءً من تاريخ إنتهاء مدة التمرين المشار اليها في الفقرة الأولى من هذه المادة».

ولما كان قرار التثبيت ، وسنداً للأحكام القانونية الآنفه الذكر، له مفعول إعلاني يعود الى تاريخ انتهاء مدة التمرين.

ولما كان عدم صدور قرار تثبيت السيدين --- مرده الى اسباب إدارية لا علاقة لهما بها، الأمر الذي يقتضي معه اعتبار صاحبي العلاقة مثبتين بالوظيفة والدرجة اللتين عينا فيهما بموجب المرسوم رقم ٩٩/٦٢١ وذلك بعد انتهاء مدة التمرين المشار اليها في الفقرة ١ من المادة العاشرة من نظام الموظفين.

ولما كان يقتضي اجراء ما يلي في مشروع القرار موضوع البحث :

- ١ - إعادة صياغة العنوان على النحو التالي: «تثبيت مهندسين اثنين متميزين في الوظيفة والدرجة اللتين عينا فيهما».
- ٢ - الإستعاضة عن عبارة «المذكور اسميهما» الواردة في الحثية الرابعة بعبارة «المذكور اسماهما» وحذف عبارة «وذلك في التواريخ المبينة تجاه اسم كل منهما» الواردة في آخر الحثية المذكورة لعدم اللزوم .
- ٣ - حذف المقطع الأول من المادة الأولى والإستعاضة عنه بما يلي: «ثبت كل من المهندسين المتميزين الوارد اسماهما ادناه في الوظيفة والدرجة اللتين عينا فيهما بموجب المرسوم رقم ٦٢١ تاريخ ١٢/٥/١٩٩٩ وذلك وفقاً لما يلي:».
- ٤ - كتابة الاسم الثلاثي كاملاً لصاحبي العلاقة وذلك في الجدول المدرج في المادة الأولى .

ولما كان مشروع القرار موضوع البحث يتفق، في ما عدا ذلك، والأحكام القانونية المرعية بهذا الشأن، ولا سيما احكام نظام الموظفين وتعديلاته .

ولما كان طلب الإدارة والحالة هذه موافقاً لحاجاتها وواقعاً موقعه القانوني ويقتضي بالتالي الموافقة عليه شرط مراعاة ما تقدم.

لهذه الأسباب، قررت الهيئة الموافقة على مشروع القرار.

١٠ - تدرج - درجات استثنائية

١٠ - ١ : مدى قانونية درجات استثنائية أعطيت سابقاً لمتعاقدين لدى صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وإدخالها في أساس التعويضات الشهرية عند إعطاء زيادة غلاء المعيشة المقررة بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - مفهوم الدرجة الاستثنائية - وجوب إسنادها إلى نص تشريعي يجيزها - ارتباط الراتب أو التعويض بالدرجة أو بالزيادة الدورية - مبدأ الحقوق المكتسبة: الرأي رقم ٢٥٧٦ تاريخ ٢٠١٩/٢/٥ (صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية)

بشأن طلب صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية بكتابه رقم ٥٨/ص تاريخ ٢٠١٨/٩/٦ بيان الرأي بمدى قانونية درجات استثنائية أعطيت سابقاً لمتعاقدين لديه وما إذا كانت تدخل في أساس التعويضات المعتمدة للتحويل وفق القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان رئيس مجلس إدارة صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية بكتابه رقم ٥٨/ص تاريخ ٢٠١٨/٩/٦ افاد بأن ادارة الصندوق اجرت عقوداً مع بعض المتعاقدين بعد موافقة مجلس الوزراء على التعاقد واستناداً الى

نتائج المباريات التي اجراها مجلس الخدمة المدنية لصالح الصندوق وهم السادة: -- (مدخل معلومات)، --- (مراقب عقد النفقات) و--- (مقرر اللجنة الطبية).

واشار رئيس مجلس ادارة الصندوق الى انه لم يصدر لغاية تاريخه مرسوم تنظيم صندوق تعاضد افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وتحديد ملاكه وسلسلة الرتب والرواتب وشروط الاستخدام فيه وفقاً للأصول، وبالتالي فإن تحديد التعويضات الشهرية للمتقاعدين مع عدم وجود سلسلة رتب ورواتب تم بالاستئناس بالجداول المرفقة بالقوانين رقم ٧١٧ تاريخ ١١/٥/١٩٩٨، ورقم ٦٣ تاريخ ١٢/٣١/٢٠٠٨ ورقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ المتعلقة بسلسلة الرتب والرواتب في القطاع العام.

وتبين أن رئيس مجلس إدارة صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية بكتابه المذكور عرض للوضع التعاقدى لكل من المتقاعدين المذكورين أعلاه، حيث أورد ما يلي:

- أن كلاً من السيد --- والسيدة --- باشر العمل على مهام مدخلي معلومات (الفئة الرابعة- الرتبة الاولى- الفنيون) بتاريخ ١/٧/٢٠٠٥ وجرى تحديد التعويض الشهري لكل منهما وفق الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ بمبلغ ٩٨/٧١٧/٦٥٤,٠٠٠/ل.ل.، ثم حوّل التعويض الشهري وفق الجدول رقم ٨-الجديد- الملحق بالقانون رقم ٦٣/٢٠٠٨.

- ان السيد --- باشر العمل على مهام مراقب عقد النفقات (الفئة الثالثة) بتاريخ ١/٦/٢٠١٢ وجرى تحديد تعويضه الشهري وفق الجدول رقم ٦-الجديد الملحق بالقانون رقم ٦٣/٢٠٠٨ وذلك بمبلغ ١,٠٦٠,٠٠٠/ل.ل.

- ان السيدة --- باشرت العمل على مهام مقررة اللجنة الطبية (الفئة الرابعة- الرتبة الاولى- الفنيون) بتاريخ ١٢/١١/٢٠١٣ وجرى تحديد تعويضها الشهري وفق الجدول رقم ٨-الجديد، الملحق بالقانون رقم ٦٣/٢٠٠٨ بمبلغ ٩١٤,٠٠٠/ل.ل. وأنه جرى إعطاؤها درجتين استثنائيتين كون لديها خبرة ثلاث سنوات على الاقل في قسم اداري طبي في احدى المستشفيات.

وتبين من كتاب رئيس مجلس ادارة الصندوق انه في نهاية العام ٢٠١٣ عند التحضير لتجديد العقود في العام ٢٠١٤، وتطبيقاً لمبدأي العدالة والمساواة لجهة اعطاء درجات تدرج استثنائية لبعض المتقاعدين اسوة بالمتعاقدة السيدة ---، وافق مجلس الادارة بقراره رقم ٤٤/٤٣٥ تاريخ ١٨/١٢/٢٠١٣ على تجديد عقود المتقاعدين المذكورين أعلاه للعام ٢٠١٤ مع إعطائهم درجات استثنائية (درجة لكل من السيد -- ودرجتان للسيد --، علماً أن السيدة --- كانت قد حصلت على درجتين استثنائيتين عند مباشرتها العمل)، وذلك بعد أن رأت هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل في الرأيين الاستشاريين رقم ٢٠٠٥/١٦٦ تاريخ ٢٩/٣/٢٠٠٥ ورقم ٣٣٥/٢٠١٨ تاريخ ٣/٥/٢٠١٨ ان تحديد التعويضات يتم من قبل رئيس مجلس إدارة الصندوق (حسب صلاحياته) بالاستناد الى نص المادتين ٩ و ١٠ من النظام العام للمؤسسات العامة وذلك تحت رقابة سلطة الوصاية، وقد تم اعطاء المتقاعدين --- درجات تدرج استثنائية ابتداءً من ١/١/٢٠١٤ وعدلت تعويضاتهم تبعاً لذلك.

وتبين أن رئيس مجلس إدارة صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية يطلب بيان الرأي بشأن قانونية الدرجات الاستثنائية التي أعطيت سابقاً لبعض المتعاقدين في الصندوق لا سيما في ظل المادة ٢٣٨ من قانون المحاسبة العمومية، وما إذا كانت هذه الدرجات الاستثنائية تدخل في أساس التعويضات المعتمدة للتحويل وفق القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لا سيما الجدول رقم ٦ والجدول رقم ٨ المرفقين به.

بناء عليه،

بما أن رئيس مجلس إدارة صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية يطلب بيان الرأي حول قانونية الدرجات الاستثنائية التي أعطيت سابقاً للمتعاقدات في صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وما إذا كانت هذه الدرجات الاستثنائية تدخل في أساس التعويضات المعتمدة لاحتساب الزيادة المقررة بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أنه بتاريخ ١٩٩٤/٣/٢٤ صدر القانون رقم ٣٢١ الذي ينص في مادته الأولى على إنشاء صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية من الداخلين في الملاك والمتعاقدين المتفرغين والمتقاعدين يتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري ويحدد نظامه وشروط الانتساب إليه وطريقة إدارته وشؤونه المالية والخدمات التي يؤديها والإعفاءات التي يستفيد منها والتي تنص عليها القوانين المرعية الإجراء بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والتربية والتعليم العالي استناداً لتوصية رئيس الجامعة، كما أنه وعملاً بأحكام المادتين ١٠ و ١٦ من المرسوم رقم ٨٢٢٩ تاريخ ١٩٩٦/٤/٢ (النظام الأساسي لصندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية)، تمارس وزارة المالية رقابتها وتمارس وزارة التربية والتعليم العالي وصايتها على الصندوق وفقاً لأحكام المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة)، ويخضع الصندوق لرقابة التفتيش المركزي وديوان المحاسبة المؤخرة.

وبما أن النصوص القانونية المذكورة أعلاه لم تتضمن في أي من موادها أحكاماً تتعلق بخضوع صندوق التعاضد لرقابة مجلس الخدمة المدنية، وأنه لو أراد المشتري إخضاع الصندوق المذكور لهذه الرقابة لنص على ذلك صراحة كما هو وارد في المادة ١٦ من المرسوم رقم ٩٦/٨٢٢٩ التي نصت على إخضاع الصندوق لرقابة التفتيش المركزي وديوان المحاسبة المؤخرة.

إلا أنه، ولكل غاية مفيدة، يرى هذا المجلس إبداء ما يلي:

بما أنه يتبين أن مرسوم تنظيم صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وتحديد ملاكه وسلسلة الرتب والرواتب العائدة له وشروط الاستخدام فيه لم يصدر حتى تاريخه.

وبما أن رئيس مجلس ادارة صندوق التعاضد افاد بكتابه المذكور اعلاه انه تم الاستئناس بالجدول المرفقة بالقوانين رقم ٧١٧ تاريخ ١١/٥/١٩٩٨، ورقم ٦٣ تاريخ ١٢/٣١/٢٠٠٨ ورقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ المتعلقة بتحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام لأجل تحديد التعويضات الشهرية للمتعاقدين لدى الصندوق.

وبما أن استئناس صندوق التعاضد بسلاسل رواتب موظفي الادارة العامة وفقاً لما هو مبين اعلاه، يشكل تدبيراً مؤقتاً وذلك حرصاً على مصلحة المتعاقدين لدى الصندوق وافادتهم من الزيادات التي تطرأ على تعويضات المتعاقدين في الادارات العامة والمؤسسات العامة.

وبما أنه لجهة بيان الرأي في قانونية الدرجات الاستثنائية التي اعطيت لبعض المتعاقدين لدى صندوق التعاضد لقاء سنوات الخبرة التي ادوها بعد حيازتهم شهادة الاختصاص المطلوبة وما إذا كانت تدخل لاحقاً في أساس التعويض المعتمد لتطبيق القانون النافذ رقم ٢٠١٧/٤٦، فإنه يتبين من الجدول الوارد في متن كتاب رئيس مجلس ادارة صندوق التعاضد ان كلاً من السيد --- والسيدة --- قد اعطي درجة استثنائية واحدة لقاء خبرة لا تقل عن سنتين بعد حيازتهم شهادة الاختصاص، وأن كلاً من السيد --- والسيدة --- اعطي درجتين استثنائيتين لقاء خبرة ثلاث سنوات على الاقل في حقل الاختصاص بعد حيازته الشهادة المطلوبة (في ما خص السيد ---) وخبرة ثلاث سنوات على الاقل في قسم اداري طبي في احد المستشفيات (في ما خص السيدة ---).

وبما أنه يتبين من الوقائع التي عرضها رئيس مجلس الإدارة أن السيدة --- قد جرى اعطاؤها درجتين استثنائيتين منذ مباشرتها العمل لدى الصندوق بتاريخ ١٢/١١/٢٠١٣، وتم إعطاء سائر المتعاقدين (---) درجات استثنائية بدءاً من ٢٠١٤/١/١.

وبما أن إعطاء درجات استثنائية للمتعاقدين المعنيين بالمعاملة الراهنة قد جرى بموجب قرارات صادرة عن مجلس إدارة صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية.

وبما أن للدرجة الاستثنائية مفهوماً خاصاً يختلف عن مفهوم الدرجة العادية التي يكتسبها الموظف بحكم القانون ضمن الفئة بفعل انقضاء أربعة وعشرين شهراً في الخدمة الفعلية في درجة واحدة أو في درجة ماثلة (المادة ٣٢ من نظام الموظفين)، كما يختلف عن مفهوم الزيادة الدورية التي يستفيد منها المتعاقد بقضائه الفترة ذاتها والتي تحدد بما يوازي درجة تدرج الموظف الدائم الذي يتقاضى راتباً يوازي أو يقارب تعويض المتعاقد (قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١١/٤/١٩٨٩).

وبما أن الطابع الخاص والاستثنائي التي تتصف به الدرجات الاستثنائية يستوجب لإعطائها صدور نص تشريعي يميزها ويحدد المستفيد منها على غرار نص المادة ٩ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ الذي أعطى موظفي الإدارات العامة وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية ثلاث درجات استثنائية وسائر النصوص التشريعية المماثلة التي سبقته، إذ أن الفقه والاجتهاد مستقران على اعتبار أن الأحكام التي تتعلق بإعطاء الدرجات الاستثنائية هي أحكام خاصة لكونها تتناول الإفادة من درجات تتطلب نصاً قانونياً يميزها ويحدد فئات وطرق الاستفادة منها حصراً، وذلك تبعاً لاختلاف مفهوم هذه الدرجات عن مفهوم الدرجات العادية التي ينالها الموظف بفعل استمراره في الخدمة الفعلية.

وبما أنه، وإن كان إعطاء الدرجات الاستثنائية للمتعاقدین أصحاب العلاقة موضوع طلب الرأي لا يستند إلى نص تشريعي يميزه على النحو المعروض أعلاه، فإن القرارات التي صدرت متضمنة إعطاءهم هذه الدرجات أصبحت نافذة ومحصنة من الطعن فيها بانقضاء مهل الطعن بشأنها وأصبحت هذه الدرجات من الحقوق المكتسبة التي استقرت في تعويضات المتعاقدين وذلك سنداً لنظرية استقرار الأوضاع الإدارية ولمبدأ عدم جواز المس بالحقوق المكتسبة الناجمة عن القرارات الإدارية.

وبما أن رأي مجلس الخدمة المدنية - ووفقاً لأحكام الفقرة ١ من المادة ١٦ من نظام الموظفين - استقر على 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، كما أن اجتهاد القضاء الإداري استقر على أن الدرجة الاستثنائية تؤدي، شأنها شأن الدرجة العادية، إلى رفع راتب الموظف بما يوازي قيمة هذه الدرجة في فئته ورتبته، وهي تندمج منذ منحها في صلب الراتب الأساسي ولا تُسَلَخ عنه.

- قرار مجلس شوری الدولة (مجلس القضايا) رقم ٤٩٣ تاريخ ٢٠٠٥/٥/١٩ .

- كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٤٦٧ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢ .

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، فإن هذا الأمر ينطبق على المتعاقد وما استقر في تعويضه واندمج به من قيمة الزيادة الاستثنائية التي اكتسبها والتي تشكل قيمة من المال استقرت في صلب تعويضه الشهري.

وبما أنه ينبني على ما تقدم اعتبار أن الدرجة الاستثنائية والصحيح الزيادة الاستثنائية التي أعطيت للمتعاقدین أصحاب العلاقة ، تدخل في أساس تعويضاتهم الشهرية والتي جرى تعديلها بموجب قرار مجلس إدارة صندوق التعاضد رقم ٤٤/٤٣٥ تاريخ ٢٠١٣/١٢/١٨ ويقتضي بالتالي الحفاظ عليها وأخذ قيمتها بالاعتبار في احتساب التعويض المعتمد لتطبيق الإضافات والقواعد التي نص عليها القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ والمتعلقة بالمتعاقدين.

وبما أنه - وسنداً إلى ملف المعاملة - تم التعاقد بين صندوق التعاقد لأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وبين المتعاقدين موضوع بيان الرأي الذين نجحوا في مباريات أجراها مجلس الخدمة المدنية بعد موافقة مجلس الوزراء على التعاقد، وقد تم تنظيم عقد مع كل منهم تضمنت بنوده مهام المتعاقد وتعويضه الشهري وحقوقه وواجباته، كما تم تعديل التعويض الشهري لكل منهم سنداً لقرارات صادرة عن مجلس إدارة الصندوق بإضافة زيادات استثنائية إلى تعويض كل منهم الشهري.

وبما أن اقتصار احتساب تعويض المتعاقد على تراكم سنوات خدمته الفعلية وإغفال الحقوق الناجمة عن تحديد قيمة التعويض الشهري في عقده، من شأنه أن يخالف مبدأ الحقوق المكتسبة كما من شأنه تعطيل أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لجهة ما اعتمده من إضافة على تعويض المتعاقد مما يفرغ عبارة «يُضاف إلى التعويض الشهري» من مضمونها، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً، ويقتضي بالتالي اعتماد التعويض الشهري لكل من المتعاقدين المعنيين بعد تعديل قيمته (أي بإدخال قيمة الزيادة الاستثنائية في طلب التعويض).

وبما أن المادة ١٤ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ تضمنت إعطاء المستخدمين والمتعاقدين والأجراء في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس الراتب الشهري أو التعويض الشهري أو الأجر الذي يتقاضاه كل منهم وفق الآلية المحددة في متنها، كما نصت على عدم جواز تدني أساس الراتب الشهري للمستخدم والتعويض الشهري للمتعاقد نتيجة الزيادة، عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهام المستخدم أو المتعاقد في الملاك الإداري العام بعد تحويلها وفقاً للجدول الملحقه بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أنه وسنداً لأحكام المادة ١٤ أعلاه، فإنه لا يجوز أن يتدنى التعويض الشهري للمتعاقد في المؤسسات العامة ومنها صندوق التعاقد لأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، وبعد إعادة احتسابه نتيجة إضافة الزيادة وفق الآلية المدرجة في متنها، عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة في الملاك الإداري العام المماثلة أو المشابهة لمهامها للمهام التعاقدية المدرجة في الجداول الملحقه بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، الأمر الذي مقتضاه أن القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ اعتمد سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام معياراً لتحديد كيفية احتساب تعويضات المتعاقدين في المؤسسات العامة، بحيث يتمثل وضعهم مع أوضاع المتعاقدين في الإدارات العامة حيث تضمنت المادة العاشرة نصاً مماثلاً لنص الفقرة ٤ من البند أ من المادة ١٤ المذكورة أعلاه، وذلك تحقيقاً للغاية التي توخاها المشترع في توحيد رواتب وتعويضات وأجور جميع الموظفين والمتعاقدين والأجراء في القطاع 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 للمتعاقد في القطاع العام على أثر صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، أبدى رأيه بكتابها 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 .

وبما أن علاقة المتعاقدين المعنيين بالمعاملة بصندوق التعاضد لأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية يراها العقد الذي حدّد حقوق وواجبات كل منهم وتعويضه الشهري ضمن الحدود المذكورة صراحة في العقد.

وبما أنه يتبين أن تحديد قيمة التعويض الشهري لبعض من المتعاقدين المذكورين أعلاه (السادة ---) عند تنظيم التعاقد معه لأول مرة لم يستند إلى الجدول المخصص لرواتب الوظيفة المماثلة لمهامهم التعاقدية في الإدارات العامة الملحق بقانون سلسلة الرتب والرواتب النافذ في حينه.

وبما أن وظيفة مدخل معلومات ووفق ما استقر عليه رأي هذا المجلس في كتابه رقم ١٢٤٢ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٨ هي من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى - من السلك الإداري التي تدرج رواتبها في الجدول رقم ٧ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب الوظائف المذكورة، وبالتالي فإن التعويض الشهري للمتعاقد على مهام مدخل معلومات يحتسب وفقاً للجدول رقم ٧ المذكور، وليس سنداً للجدول رقم ٨ من القانون المذكور.

وبما أن التعويض الشهري لكل من السيد --- والسيدة --- (مهام مدخل معلومات) قد حدّد على أساس الجدول رقم ٨، في حين كان يقتضي تحديده على أساس الجدول رقم ٧ كون المهام المتعاقد عليها هي مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة - الرتبة الأولى في السلك الإداري وفق ما سبق بيانه أعلاه، الأمر الذي مقتضاه إدراج التعويض الشهري لكل منهما على الجدول رقم ٧ على أن يؤخر أو يقدم استحقاقهم الزيادة الدورية وفق ما لحق تعويض كل منهما من زيادة أو نقصان ، ثم يستفيدان لاحقاً من أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أنه يتبين من ملف المعاملة أنه تم التعاقد مع السيدة --- على مهام مقرر اللجنة الطبية وحدّد تعويضها الشهري على أساس الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣.

وبما أن حيازة شروط الاشتراك في مباراة التعاقد على مهام مقرر اللجنة (إجازة جامعية في العلوم التمريرية مع خبرات عملية) من شأنها أن تجعل المهام المتعاقد عليها مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة لعدم وجود نص لدى صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية يصنف هذه المهام ما إذا كانت مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة أو وظائف من الفئة الرابعة.

وبما أن مهام مقرر اللجنة الطبية ووفق الشهادة العلمية المطلوبة للتعاقد عليها (حيازة إجازة جامعية في العلوم التمريضية) واستناداً إلى طبيعة هذه المهام، لا يمكن اعتبارها مهاماً فنية، وبالتالي لا يمكن تحديد التعويض الشهري للمتعاقد على هذه المهام وفق الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣، الأمر الذي مقتضاه تحديد التعويض الشهري للمتعاقد على هذه المهام على أساس الجدول رقم ٦.

وبما أنه، وانسجاماً مع رأي مجلس الخدمة المدنية المبين في كتابه رقم ٢٠١٧/٢٤٧٠، يقتضي لتحديد قيمة التعويض الشهري المستحق لكل من المتعاقدين أصحاب العلاقة لقاء قيامه بمهامه التعاقدية خلال الدوام الرسمي بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تطبيق الآلية المحددة لاحتساب التعويضات الشهرية للمتعاقد المحددة في متن الكتاب المذكور، على أن يُصار إلى إدراج تعويضات المتعاقدين السادة --- على الجدول العائد إلى الوظيفة المماثلة لمهامها كل منهم التعاقدية وفق ما هو مبين أعلاه.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الاجابة بما تقدم، ورأى توصية صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية بضرورة العمل على استصدار مرسوم تنظيم الصندوق وتحديد ملاكه وسلسلة الرتب والرواتب وشروط الاستخدام فيه وفقاً للأصول.

١٠ - ٢ : إفادة موظفة في وزارة الصناعة من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة ٩ من القانون رقم

٢٠١٧/٤٦ دون الحاجة إلى تعديل مرسوم تعيينها: الرأي رقم ٣٣٩٧ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٥ (وزارة الصناعة)

بشأن طلب وزارة الصناعة بكتابها رقم ٤٠٢٢٠ - ٣٧٧٠/و تاريخ ٢٠١٨/١١/٢١ بيان الرأي في طلب تصحيح

المرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيدة --- رئيس دائرة الشؤون الادارية والمراجعات في وزارة الصناعة في محافظة البقاع تطلب بكتابها المسجل

لدى وزارة الصناعة - المديرية العامة للصناعة برقم ٤٠٢٢ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٥ تصحيح المرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ

٢٠١٨/٥/٣ لجهة حصولها على الثلاث درجات الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ وتعيينها

في الدرجة الأقرب الى راتبها على ان يقدم او يؤخر تدرجها بنسبة ما يلحق راتبها من زيادة او نقصان.

وتبين أن وزارة الصناعة بكتابها رقم ٤٠٢٢٠ - ٣٧٧٠/و تاريخ ٢٠١٨/١١/٢١ تطلب بيان الرأي في طلب

السيدة ---.

بناءً عليه،

بما انه يتبين من ملف المعاملة ان السيدة --- كانت قد عينت بوظيفة محاسب متمرن في ملاك وزارة المالية وذلك بموجب المرسوم رقم ٧٥٧٦ تاريخ ١١/٢٨/١٩٩٥ باشرت عملها بتاريخ ١١/١٢/١٩٩٥ ومن ثم نقلت الى وظيفة مراقب ضرائب في دائرة التدقيق في المصلحة المالية الاقليمية في محافظة البقاع وذلك بموجب القرار رقم ٢/١٥٣١ تاريخ ١٥/٢/٢٠١٣.

وبما انه يتبين انه بموجب المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ١١/٩/٢٠١٤ عينت صاحبة العلاقة طالباً في المعهد الوطني للإدارة في الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الإعداد - قسم الادارة العامة والقانون التي تعد لوظائف الفئة الثالثة الادارية والتحق بالمعهد بتاريخ ٢/٢/٢٠١٥.

وبما انه يتبين من الإفادة الصادرة عن رئيس دائرة صرف الرواتب المؤرخة في ١٧/١/٢٠١٩ ان تاريخ آخر تدرج للسيدة --- استحق لها في ٦/٢/٢٠١٤ بعد استفادتها من إجازة بدون راتب لمدة ٥٥ يوماً وان آخر راتب صرف لها هو عن شباط ٢٠١٥ وان اساس راتبها الشهري الاخير بلغ ١,٠٥٠,٠٠٠ ل.ل.

وبما انه يتبين من الافادة الصادرة عن المعهد الوطني للإدارة بتاريخ ١٦/١/٢٠١٩ ان راتب السيدة --- بلغ في ادارتها الاصلية قبل الحاقها في المعهد ١,٠٥٠,٠٠٠ ل.ل. (الدرجة ١١ من الجدول رقم ٧ المخصص لوظائف الفئة الرابعة - الرتبة الاولى).

وبما ان المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ تنص في الفقرتين (ب) و (ج) على ما يلي:

«ب- يعطى الطالب، الموظف وغير الموظف في الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الإعداد، راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام. أما إذا كان راتب الطالب الموظف في ادارته الاصلية، أعلى من راتب الدرجة الاولى المذكورة، فيستمر في هذه الحال بتقاضي راتبه مع احتفاظه بحقه في التقدم المؤهل للتدرج.

ج- يستحق راتب الطالب، الموظف وغير الموظف، في الدورة المذكورة اعتباراً من تاريخ التحاقه بالمعهد، ويستمر في تقاضي هذا الراتب الى ان يصدر مرسوم تعيينه في احدى الوظائف الملحوظة في المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٩/٨/٢٠١٢ وتعديلاته، وإبلاغه إياه وفقاً للأصول».

وبما انه يستفاد مما تقدم ان المادة الثانية المذكورة قد ميزت بين الموظفين المعينين طلاباً في المعهد تبعاً لما اذا كانت رواتبهم اقل او اعلى من راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام.

وبما ان راتب السيدة --- بلغ ١,٠٥٠,٠٠٠ ل.ل. قبل التحاقها بالمعهد وهو أقل من راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام والبالغ في حينه ١,٠٦٠,٠٠٠ ل.ل.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية رأى بكتابه رقم ٢٠١٥/٣٣٥ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٣ انه اذا كان راتب الطالب الموظف أقل من راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام، أعطي راتب الدرجة الاولى من السلسلة المذكورة عملاً بأحكام المقطع الاول من الفقرة ب من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ مما يستتبع مستقبلاً تدرجه على هذه السلسلة وفقاً للأصول المرعية الإجراء باعتبار ان راتبه قد أدرج عليها.

وبما انه يقتضي، عملاً بالأحكام القانونية الآنفه الذكر وبلاستناد إلى كل ما تقدم، إعطاء صاحبة العلاقة عند التحاقها بالمعهد الوطني للإدارة راتب الدرجة الأولى من الجدول رقم ٦ المخصص للفئة الثالثة في الملاك الإداري العام، وبالتالي فإن تدرجها أصبح على هذا الجدول، ولا يجوز قانوناً أن تحتسب درجاتها او رواتبها اللاحقة على جدول آخر.

وبما ان المادة ٣٢ من نظام الموظفين تنص على ان يكتسب بحكم القانون درجة واحدة ضمن الفئة كل موظف قضى أربعة وعشرين شهراً في درجة واحدة او في درجة ماثلة لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه او تاريخ حصوله على زيادة في راتبه.

وبما ان صاحبة العلاقة تقاضت عند دخولها المعهد راتب الدرجة الاولى من الجدول رقم ٦ المخصص لوظائف الفئة الثالثة الادارية في الملاك الاداري العام على نحو ما سبق بيانه وأمضت في الخدمة الفعلية بين تاريخ افتتاح الدورة في ٢٠١٥/٢/١ وتاريخ صدور مرسوم تعيينها في وظائف من الفئة الثالثة في الادارات العامة بتاريخ ٢٠١٨/٥/٣ مدة تجاوزت الأربعة وعشرين شهراً، واستحق لها درجة تدرج اعتباراً من ٢٠١٧/٢/١ واصبحت اعتباراً من التاريخ المذكور في الدرجة الثانية من الجدول المخصص لوظائف الفئة الثالثة الادارية في الملاك الاداري العام.

وبما انه يستفاد مما تقدم انه بتاريخ ٢٠١٧/٢/١ أصبح راتب صاحبة العلاقة ١,٠٩٦,٠٠٠ ل.ل. أي ما يوازي راتب الدرجة الثانية من الجدول رقم ٦ المذكور اعلاه.

وبما ان المرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ الصادر بتاريخ ٢٠١٨/٧/٢١ نص على تعيين الطلاب المعنيين بالدرجة الثانية من الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون المذكور، ومن بينهم صاحبة العلاقة، وكان هذا المرسوم قد أعد واقرن بموافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية الصادرة بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٨ أي بتاريخ سابق لصدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، حيث جرى في حينه الأخذ بالاعتبار الدرجة التي استحققت لها اعتباراً من ٢٠١٧/٢/١.

أما بشأن مطالبة صاحبة العلاقة بالدرجات الاستثنائية المعطاة بموجب الفقرة الأولى من المادة ٩ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ التي تنص على ما يلي: «يعطى 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».

وبما أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٥٢٥ تاريخ ٢٠١٩/١/١٦ رأى أن الدرجات الاستثنائية الثلاث المعطاة بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ استحققت لأصحاب العلاقة بقوة القانون اعتباراً من ٢٠١٧/٨/٢١ ويقتضي الاستمرار بإفادتهم منها دون الحاجة لإجراء أي تعديل على المرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ الذي قضى بتعيينهم في الإدارات العامة، ذلك أن هذه الدرجات الاستثنائية ليس من شأنها أن تؤثر على الدرجة التي يعين فيها كل منهم، إنما يستفيدون منها حكماً تطبيقاً للنص القانوني.

وبما أن صاحبة العلاقة كانت بتاريخ صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ قد أنهت دورة الإعداد في المعهد إلا أن مرسوم تعيينها لم يكن قد صدر، ويقتضي أن تستفيد التالي واعتباراً من تاريخ صدور القانون رقم ٢٠١٨/٤٦ من الدرجات الاستثنائية الثلاث المعطاة بموجب القانون المذكور.

وبما أن الدرجات الثلاث المعطاة بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ استحققت لصاحبة العلاقة بقوة القانون اعتباراً من ٢٠١٧/٨/٢١، دون الحاجة لإجراء أي تعديل على مرسوم تعيينها رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩، وهي تستفيد منها حكماً تطبيقاً للنص القانوني وبالتالي فإن تعيينها في الدرجة الثانية من الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، يتوافق والاحكام القانونية النافذة التي ترعى التعيين في الملاك الاداري العام.

لذلك فإن هذا المجلس، وبلاستناد إلى كل ما تقدم، رأى أنه لا يوجد ثمة ما يدعو لإجراء أي تصحيح على المرسوم رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩ في ما خص تعيين صاحبة العلاقة.

١٠ - ٣ : تحديد تاريخ استفادة أستاذ تعليم ثانوي من الدرجة الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ في ضوء الاختلاف بين تاريخ معادلة شهادة الكفاءة من كلية التربية وتاريخ حصوله عليها: الرأي رقم ٣٦٨١ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٥ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ١١/١٣٦٣٨ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٠ بيان الرأي عن تاريخ استحقاق أستاذ تعليم ثانوي الدرجة الاستثنائية عن شهادة الكفاءة في ضوء الاختلاف بين تاريخ معادلته الشهادة من كلية التربية وتاريخ حصوله عليها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية رقم ١١/١٣٦٣٨ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٠ ان السيد --- عين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي بموجب المرسوم رقم ٧٤٠٩ تاريخ ١٩٩٥/١٠/١٩ وخضع لدورة اعداد في كلية التربية تنفيذاً لأحكام القانون رقم ٣٥١ تاريخ ١٩٩٤/٧/٦ الذي أجاز إجراء مباراة محصورة للمتعاقدین بالساعة للتعين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي وان شهادة الكفاءة لم تكن شرطاً من شروط التعيين في الوظيفة المذكورة.

وتبين ان عمادة كلية التربية في الجامعة اللبنانية بإفادتها رقم ٢٠٥ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٦ اعتبرت ان شهادة دبلوم الدراسات العليا في علوم التربية التي حاز عليها السيد --- خلال العام الجامعي ١٩٩٣-١٩٩٤، اختصاص: تعليم رياضيات، تعادل شهادة الكفاءة وذلك استناداً الى قرار مجلس الوحدة رقم ٢٠١٨/١٣ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢١.

وتبين ان السيد --- تقدم بتاريخ ٢٠١٨/١١/٥ باستدعاء الى دائرة المحاسبة في وزارة التربية والتعليم العالي يطلب فيه الموافقة على إعطائه درجة استثنائية عن شهادة الكفاءة وذلك من تاريخ نيله الشهادة المذكورة، أي العام الجامعي ١٩٩٣-١٩٩٤.

وتبين ان المديرية العامة للتربية بكتابها المذكور اعلاه أشارت إلى ان صاحب العلاقة لم يقدم بتاريخ ٢٠٠١/٨/٩ (وهو تاريخ نشر القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ في الجريدة الرسمية) معادلة شهادة الكفاءة.

بناءً عليه،

لما كانت القضية المطلوب بيان الرأي فيها تتعلق بتحديد تاريخ استحقاق السيد --- الدرجة الاستثنائية عن شهادة الكفاءة نظراً للاختلاف بين تاريخ معادلتها من كلية التربية (في ٢٠١٨/٩/٢٦) وتاريخ حصوله عليها في العام الجامعي ١٩٩٣/١٩٩٤.

ولما كان السيد --- عين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي بموجب المرسوم رقم ٧٤٠٩ تاريخ ١٩/١٠/١٩٩٥ بعد ان خضع لمباراة محصورة بالمتعاقدين بالساعة سنداً لأحكام القانون رقم ٣٥١ تاريخ ١٩٩٤/٧/٦.

ولما كان القانون رقم ٩٤/٣٥١ ينص على ان «تجرى لمرة واحدة مباراة محصورة بالمتعاقدين بالساعة في مرحلة التعليم الثانوي السابقين والعاملين الحاملين جميعاً لإجازات تعليمية على ان يكون التعاقد او الانتداب سابقاً لنهاية العام الدراسي ١٩٩٣/١٩٩٤، وذلك لتعيين ١١٧٤ أستاذ ثانوي على الاكثر عن طريق الدخول الى كلية التربية في الجامعة اللبنانية.

.....

تختصر مدة الإعداد في كلية التربية في الجامعة اللبنانية للفائزين في المباراة الى سنة واحدة بدلاً من سنتين. يعتبر المتعاقدون الفائزون معينين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي متمرن من الدرجة الأخيرة، ويستفيدون عند تثبيتهم من درجة تدرج عن كل سنتي خدمة فعلية بالتعاقد، وتحسب سنة الخدمة على اساس ان لا يقل عدد ساعات التدريس عن عشر ساعات اسبوعياً».

ولما كانت المادة الرابعة من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٦/٨/٢٠٠١ تنص على ما يلي: «يعطى افراد الهيئة التعليمية حملة شهادة الكفاءة، خريجو كلية التربية في الجامعة اللبنانية، الداخلون في ملاك التعليم الثانوي الرسمي والخاص بتاريخ نفاذ هذا القانون، درجة تدرج استثنائية مع احتفاظهم بالقدم المؤهل للتدرج».

ولما كان القانون المذكور أصبح نافذاً اعتباراً من ٩/٨/٢٠٠١، وهو تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، وذلك عملاً بأحكام المادة الثامنة منه، التي تنص على أن « يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية ».

ولما كان يتبين من الافادة رقم ٥٠٦/٩٦/أ الصادرة عن عميد كلية التربية في الجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٧/١١/١٩٩٦ ان السيد --- تابع الدورة الاعدادية لأساتذة التعليم الثانوي واتمها بنجاح.

ولما كان السيد --- تقدم بتاريخ ١٨/٥/٢٠١٧ باستدعاء لعمادة كلية التربية في الجامعة اللبنانية لأجل اعطائه شهادة بعنوان الكفاءة بدل دبلوم الدراسات العليا في علوم التربية - اختصاص رياضيات من كلية التربية سنة ١٩٩٤، وذلك اعتباراً من تاريخ حصوله على هذه الشهادة بهدف إنصافه بإعطائه درجة استثنائية بناءً للقانون رقم ٣٤٤/٢٠٠١، مشيراً الى ان مقررات دبلوم الدراسات العليا في علوم التربية - اختصاص رياضيات هي نفسها في شهادة الكفاءة من كلية التربية، وانه أعفي من جميع المقررات اثناء خضوعه للدورة التدريبية في كلية التربية.

ولما كان مجلس الوحدة في كلية التربية في محضر جلسة مجلس الوحدة رقم ٢٠١٨/١٣ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢١ وافق على طلب السيد --- وإعطائه شهادة «الكفاءة» بدلاً من شهادة «دبلوم دراسات عليا» وذلك استناداً الى نص المادة ٨ من المرسوم رقم ١٨٣٣ تاريخ ١٩٧٩/٣/١٦ (تنظيم كلية التربية في الجامعة اللبنانية) التي تنص على ما يلي: «تُعتبر شهادة الكفاءة الصادرة عن كلية التربية، او عن معهد المعلمين العالي سابقاً، في الجامعة اللبنانية، دبلوم دراسات عليا او ماجستير».

ولما كان قد ورد في الاسباب الموجبة للمرسوم رقم ٧٩/١٨٣٣ ان هذا المرسوم صنف شهادة الكفاءة التي تمنحها كلية التربية بمستوى دبلوم دراسات عليا.

ولما كانت عمادة كلية التربية في الجامعة اللبنانية بإفادتها رقم ٢٠٥ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٦ اعتبرت ان السيد --- قد حصل على معادلة لشهادة الكفاءة.

ولما كان قرار مجلس الوحدة في كلية التربية رقم ٢٠١٨/١٣ المذكور اعلاه لجهة إعطاء شهادة الكفاءة للسيد --- وفقاً لما تقدم له مفعول إعلاني، وذلك على اعتبار ان شهادة الكفاءة الممنوحة من كلية التربية قد صنفت بمستوى دبلوم دراسات عليا، وحيث ان السيد --- حصل على دبلوم الدراسات العليا في العام الدراسي ٩٣-٩٤، وبالتالي يكون قد أُعطي شهادة الكفاءة اعتباراً من تاريخ حصوله على شهادة دبلوم الدراسات العليا في علوم التربية في العام الجامعي ١٩٩٣/١٩٩٤، وبالتالي فإن صاحب العلاقة وعند تعيينه بوظيفة استاذ تعليم ثانوي متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي بموجب المرسوم رقم ٧٤٠٩ تاريخ ١٩٩٥/١٠/١٩ يُعتبر انه كان حائزاً على شهادة الكفاءة كونها قد صنفت بمستوى دبلوم دراسات عليا، لا سيما وان صاحب العلاقة أُعفي من المقررات العائدة لشهادة الكفاءة بموجب قرار عميد كلية التربية في الجامعة اللبنانية رقم ٩٦/٢ تاريخ ١٩٩٦/١/٢٤، وفقاً لما هو مدوّن في الافادة رقم ٩٦/٥٠٦/أ تاريخ ١٩٩٦/١١/٢٧ المذكورة اعلاه.

ولما كانت المادة الرابعة من القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ بمضمونها تنطبق على وضعية صاحب العلاقة باعتبار أنه بتاريخ نفاذ القانون المذكور في ٢٠٠١/٨/٩ كان من حملة شهادة الكفاءة ومن خريجي كلية التربية في الجامعة اللبنانية ومعيناً بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وبلاستناد الى ما تقدم، رأى أحقية السيد --- بالاستفادة من الدرجة الاستثنائية المنصوص عليها في المادة الرابعة من القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ وذلك اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون، أي اعتباراً من تاريخ ٢٠٠١/٨/٩.

١٠ - ٤ : اقتراح قانون إعطاء أربع درجات استثنائية لأساتذة تعليم في استفادوا من علاوة تعليم بنسبة ٤٠ ٪ على اساس الراتب - اقتصره على فئة محددة استفادت من بدل مالي يوازي ست درجات ومن درجات استثنائية - دمج في أساس الراتب - عدم الموافقة : الرأي رقم ٣٧٥ تاريخ ٢٠١٩/٥/٣ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتايبها رقم ٢١٤/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/٥ ورقم ١٠٨١/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١٧ بيان الرأي في اقتراح قانون بإعطاء أربع درجات استثنائية لأساتذة تعليم في استفادوا فقط من علاوة تعليم بنسبة ٤٠ ٪ على اساس الراتب بتاريخ دمج علاواتهم بأساس الراتب، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اقتراح القانون ينص في مادته الاولى على ما يلي: «تعطى اربع درجات استثنائية لاساتذة التعليم الفني في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني المعينين بموجب المادة الثالثة من المرسوم ١١١٢٤ تاريخ ١٩٩٧/١٠/٣، ومنذ تاريخ هذا المرسوم، الذين استفادوا فقط من علاوة تعليم بنسبة ٤٠٪ على اساس الراتب بتاريخ دمج علاواتهم بأساس الراتب بموجب القانون رقم ٥٩٣ تاريخ ١٩٩٦/١/١ «قانون زيادة الاجور» ويحتفظ المستفيدون من الدرجات الاربع أعلاه بحقهم في التقدم المؤهل للتدرج».

وتبين من الاسباب الموجهه لاقتراح القانون ان الاساتذة الستة والعشرين (٢٦ فقط) الذين يشملهم هذا القانون انتسبوا الى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في الفئة الرابعة وبعلاوة تبلغ ٤٠٪ من اساس الراتب في العام ١٩٨٤ وما بعده. وانه لاحقاً وبعد حصولهم على شهادة الاجازة الفنية التعليمية في المعهد الفني التربوي عام ١٩٩٥ وتوفر شروط التعيين المحددة في المرسوم رقم ٣٣٣١ تاريخ ١٩٨٦/٧/٢٣ في كل منهم، جرى تعيينهم في الفئة الثالثة بوظيفة استاذ تعليم فني، محتفظين بالعلاوة المذكورة أعلاه (اي علاوة الفئة الرابعة)، والتي تمّ دمجها بصلب الراتب بموجب القانون رقم ٥٩٣ تاريخ ١٩٩٦/١٢/٢٨. وان السبب في ذلك هو تأخر صدور المرسوم رقم ١٩٩٧/١١١٢٤، الذي عين بموجبه كل منهم بوظيفة استاذ تعليم فني في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه مع الاحتفاظ بحقه في التقدم المؤهل للتدرج، الى تاريخ ١٩٩٧/١٠/٣ اي الى ما بعد صدور القانون رقم ٩٦/٥٩٣. فيكون المرسوم المذكور قد أغفل علاوة الـ ٦٠٪ على اساس الراتب التي يستفيد منها اساتذة التعليم الفني، في حين انه لم يغفل تلك العلاوة فيما خص زملاء لهم عينوا بالمرسوم المذكور، الامر الذي ادى الى حرمانهم من حقوقهم المشروعة ومن المعاملة بالمثل والمساواة في الحقوق.

وان حرمانهم من دمج هذه العلاوة في اساس رواتبهم ادى الى الحاق الخيف بحقهم، سيما وان هذه العلاوة نالها كل من هو في مثل وضعهم في الفئة الثالثة من الملاك المذكور، وحتى اولئك الذين عينوا بموجب المرسوم نفسه اي المرسوم رقم ١٩٩٧/١١١٢٤ المذكور حيث استفادوا من علاوة ٦٠٪، باستثناء اصحاب العلاقة التي يشملهم اقتراح القانون موضوع البحث، اضافة الى حرمانهم من الاستفادة من عشر درجات استثنائية اعطيت عام ٢٠٠٠ وما بعده لجميع اساتذة التعليم المهني في الفئة الرابعة في الملاك كتسوية لوضعهم.

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل بإستشارتها رقم ٢٠١٩/١٦٤ تاريخ ٢٠١٩/٣/٧ اعتبرت ان منح درجات استثنائية لفئة محصورة يخالف مبدأ الاستقرار القانوني، الا انه لا يمكن تجاهل واقعة حرمانهم دون سبب من العلاوة اسوة بزملائهم في الوظيفة والدرجة عينها، وان الاقتراح الحاضر يؤدي الى تأمين المساواة بين العاملين في المرفق العام عينه، وان الاثر المالي على خزانة الدولة وفقاً لما هو مبين في هذا الاقتراح هو أثر محدود. وقد رأت الهيئة المذكورة السير بإقتراح القانون استناداً الى الجدوى الوظيفية المدلى بها في الاسباب الموجبة.

بناء عليه،

لما كان القانون رقم ٥٩٣ تاريخ ١٩٩٦/١٢/٢٨ المتعلق بتعديل سلاسل رواتب افراد الهيئة التعليمية في التعليم الرسمي، ينص في الفقرة أ من البند ٤ منه على الغاء علاوة التعليم، وينص في البند ١ منه على تحويل سلاسل رواتب افراد الهيئة التعليمية في التعليم الرسمي وفقاً للجداول رقم ١ و ٢ و ٣ و ٤ الملحقه به مع الاحتفاظ بالقدم المؤهل للتدرج، كما ينص في البند ٧ على ان يعمل به اعتباراً من ١/١/١٩٩٦، وبالتالي فإن احكام هذا القانون لا سيما التي جرى بيانها آنفاً قد طبقت على المعنيين به ومن بينهم اصحاب العلاقة اعتباراً من ١/١/١٩٩٦ وفق الوضع الوظيفي لكل منهم في ذلك التاريخ.

ولما كان المرسوم رقم ١١١٢٤ تاريخ ١٩٩٧/١٠/٣ (تعيين الفائزين من طلاب المعهد الفني التربوي في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بوظيفة استاذ تعليم في...) صدر بتاريخ لاحق على صدور القانون رقم ٩٦/٥٩٣ المذكور أعلاه .

ولما كانت المادتان الاولى والثالثة من المرسوم رقم ١٩٩٧/١١١٢٤ تنصان على ما يلي:

المادة الاولى : يعين كل من الطلاب في المعهد الفني التربوي في وزارة التعليم المهني والتقني (سابقاً) الواردة اسمائهم ادناه الفائزين في الامتحانات النهائية الرسمية لنيل شهادة الاجازة التعليمية الفنية التي جرت في الدورات العائدة للاعوام ١٩٩٣ - ١٩٩٤ و ١٩٩٥، بوظيفة استاذ تعليم فني في الدرجة الاخيرة من الفئة الثالثة - متمرن في ملاك وزارة التعليم المهني والتقني (سابقاً) - المديرية العامة للتعليم المهني والتقني (مراكز شاغرة).

المادة الثالثة : ينقل كل من اساتذة التعليم المهني الواردة اسمائهم ادناه الذين توفرت فيهم شروط التعيين المحددة في المرسوم رقم ٣٣٣١ تاريخ ١٩٨٦/٧/٢٢، ويعين بوظيفة استاذ تعليم فني في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج (مراكز شاغرة).

ولما كان اساتذة التعليم الفني قد عينوا بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ١٩٩٧/١١١٢٤ في الدرجة الاخيرة من الفئة الثالثة (اي الدرجة الاولى من الجدول رقم ٢ - الملحق بالقانون رقم ٩٦/٥٩٣)، وبالتالي فإن الراتب الذي حدد لهم بموجب المادة الاولى من هذا المرسوم يتفق والاحكام القانونية ذات الصلة كونهم كانوا طلاباً في المعهد الفني التربوي.

ولما كان اساتذة التعليم الفني المشمولين بأحكام المادة الثالثة من المرسوم المذكور عينوا في الدرجة التي يوازي راتبها راتبهم مع احتفاظهم بحقوقهم في القدم المؤهل للتدرج.

ولما كان الاساتذة اصحاب العلاقة كانوا سابقاً اساتذة تعليم مهني واستفادوا من علاوة التعليم المحددة لهم بنسبة ٤٠% من اساس الراتب، وقد دجت هذه العلاوة بأساس الراتب عند صدور القانون رقم ٩٦/٥٩٣ نتيجة الغائها، وفقاً لما تقدم، وان تعيينهم بالدرجة التي يوازي راتبها راتبهم، يفيد بأنهم قد عينوا بدرجة اعلى من الدرجة الاولى من جدول الرواتب العائد لوظيفة استاذ تعليم فني الملحق بالقانون رقم ٩٦/٥٩٣، مع اعطائهم الحق بالقدم المؤهل للتدرج، وبالتالي فإنه لم يتم المس بحقوقهم التي اكتسبوها بحكم وضعيتهم الوظيفية السابقة وهذا النهج هو عينه المعتمد في جميع حالات النقل المماثلة.

ولما كان لا يمكن التذرع بان التأخر بصدور المرسوم رقم ٩٧/١١١٢٤ ادى الى حرمان المعنيين بالمادة الثالثة منه من علاوة ٦٠%، لان المرسوم المذكور هو مرسوم تعيين لا يجوز اعطاؤه مفعولاً رجعيّاً، وهو كسائر مراسيم التعيين يطبق على المعنيين به بحسب وضع كل منهم بتاريخ وضعه موضوع التنفيذ والتطبيق.

ولما كان سبق للمعنيين باقتراح القانون ان استفادوا بعد صدور القانون رقم ٩٦/٥٩٣ والرسوم رقم ٩٧/١١١٢٤ من بدل مالي اعطي لهم بموجب القانون رقم ٢٥٠ تاريخ ١٤/٨/٢٠٠٠ يوازي ست درجات، وقد تم دجه بأساس الراتب بموجب القانون ٥٥١ تاريخ ٢٠/١٠/٢٠٠٣، كما استفادوا ايضاً من القانون رقم ١٥٩ تاريخ ١٧/٨/٢٠١١ الذي اعطاهم اربع درجات استثنائية ونصف، واخيراً استفادوا من ست درجات استثنائية مع احتفاظهم بحقوقهم بالقدم المؤهل للتدرج وذلك بموجب القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...).

وفي مطلق الاحوال، لما كان اقتراح القانون موضوع البحث له الطابع الاستثنائي، كونه يقتصر على فئة محددة من الموظفين...، وبالتالي فهو يفترق الى المبادئ العامة التي يقتضي ان تتصف بها القوانين وهي الشمولية والموضوعية والتجرد. كما ان اقتراح القانون يتضمن مفعولاً رجعيّاً يعود الى تاريخ ٣/١٠/١٩٩٧، وبالتالي وإضافة الى مخالفته قاعدة عدم جواز الرجعية، فهو من شأنه في حال إقراره، ان يحدث ارباكاً للإدارة بحيث يتعذر إعادة تكوين الوضع المالي والوظيفي للموظفين المشمولين بأحكامه لا سيما لأولئك الذين قد تكون انتهت خدماتهم ببلوغ السن القانونية أو بناء على طلبهم أو خلاف ذلك، مما يؤدي الى ارباك واضح في استقرار الاوضاع الوظيفية لاصحاب العلاقة، ويدخل الادارة في متاهات جديدة بهذا الشأن.

وبما انه وعلى سبيل الاستفاضة في البحث فإن المشروع المقترح له انعكاس مالي، رأى هذا المجلس، وعلى ضوء الاحكام القانونية النافذة لا سيما احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وما توخاه المشتري من اصلاح على صعيد خفض الانفاق على العاملين في القطاع العام كما على ضوء البيان الوزاري للحكومة المتضمن السير بهذا الاتجاه، انه يخالف القانون لهذه الجهة.

ولما كان هذا المجلس، باعتباره مؤتمناً على الوظيفة العامة والعاملين فيها، أشار الى ان اقتراح القانون يشكل حلقة من سلسلة طويلة من المطالب التي تهدف الى اعادة العمل بالتعويضات الخاصة الملغاة بأشكال جديدة، فبعد ان كانت تعطى سابقاً بنسب مئوية يصار العمل حالياً على اعادة احيائها عن طريق تحديد هذه التعويضات بعدد من الدرجات، بما يتناقض مع الغاية من إقرار سلسلة الرتب والرواتب وهي دمج التعويضات والعلاوات وملحقات الراتب ومتمماته مهما كان نوعها أو تسميتها أو شكلها أو طبيعتها بأساس الراتب.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، ولجمل الأسباب المبينة أعلاه، أبدى رأيه بعدم الموافقة على السير باقتراح القانون.

١٠ - ٥ : نطاق تطبيق المادة ٢٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المتعلقة بحفظ الحق بالأقدمية - الفئات التي تشملها - تطبيقها على الموظفين الذي جرى أو يجري ترفيعهم من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى بعد ١٩٩٩/١/١ سواء أكانوا في الخدمة الفعلية بتاريخ نفاذ القانون أو تركوا الخدمة قبل نفاذه: الرأي رقم ٢١٣١ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٨ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٢٢٨١/ص١ تاريخ ٢٠١٩/٨/١٩ ببيان الرأي بتطبيق أحكام المادة ٢٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المتقاعدين، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مديرية المالية العامة بكتابها تفيد أن لجنة التقاعد والصرف من الخدمة تلقت العديد من المعاملات تعود لمتقاعدين من أجل تطبيق المادة ٢٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ عليهم، ومن بينهم السيد ---، وأن مديرية الصريفات اقترحت تطبيق أحكام هذه المادة على الوضع الوظيفي للسيد --- المدير العام السابق للشؤون القانونية في رئاسة الجمهورية الذي جرى ترفيعه من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى بموجب المرسوم رقم ١٢١ تاريخ ١٩٩٩/١/٢٥ وعلى جميع الحالات المماثلة. وأضافت مديرية المالية العامة أن الفقرة الأخيرة من المادة ٢٩ تنص على أن تطبق هذه المادة على الموظفين، دون أي إشارة إلى المتقاعدين الذين تم ترفيعهم بعد ١٩٩٩/١/١.

وتبين أن الكتاب المرفق بالمعاملة والمقدم من السيد --- إلى وزارة المالية برقم ١٩٠٥١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٢، تضمن أن المعاش التقاعدي الأخير الذي تقاضاه في نهاية شهر أيلول من العام ٢٠١٧ وفقاً لسلسلة الرتب والرواتب الصادرة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لم يتضمن الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة ٢٩ من القانون المذكور.

وتبين أن مديرية المالية العامة بالكتاب رقم ٢٢٨١/ص١ تاريخ ٢٠١٩/١/٢٥ تطلب بيان رأي هذا المجلس حول إمكانية تطبيق المادة ٢٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المتقاعدين الذين يستوفون الشروط التي حددتها المادة المذكورة.

بناء عليه،

بما أن المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور...) تنص على ما يلي:

« - يحتفظ الموظف الذي يُرَفَّع من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى، بنصف عدد الدرجات التي كانت له في فئته السابقة.

- لأجل تحديد الراتب الأساسي الجديد للموظف المعني، تُضاف الدرجات التي احتفظ بها والمشار إليها آنفاً إلى درجة تعيينه في جدول الرواتب العائد لوظيفته الجديدة، وتُعتبر نصف الدرجة حال وجودها سنة أقدمية.

- تُطبق هذه الأحكام على الموظفين الذين جرى أو يجري ترفيعهم إلى الفئة الأولى بعد ١٩٩٩/١/١ ويُعاد تكوين راتبهم الأساسي وفق الأحكام المبينة أعلاه دون أن يترتب على ذلك أي مبالغ أو حقوق مالية عن المدة السابقة لتاريخ نفاذ هذا القانون ».

وبما أنه يتبين أن أحكام المادة ٢٩ المعروضة أعلاه حدّدت صراحة نطاق تطبيقها والفئات التي تشملها، بحيث يكون المعنيون بأحكامها والذين يحق لهم الاحتفاظ بنصف عدد الدرجات التي كانت لهم في فئتهم السابقة، هم الموظفون الذين جرى أو يجري ترفيعهم من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى بعد تاريخ ١٩٩٩/١/١.

وبما أنه يعود للمشرع أن يحدد نطاق تطبيق أحكامه وأصحاب الحق في الاستفادة من نص الفقرتين الأولى والثانية من المادة ٢٩.

وبما أنه يقتضي، أن يكون الشخص المعني موظفاً جرى أو يجري ترفيعه إلى الفئة الأولى بعد ١٩٩٩/١/١ ولم يشترط في المستفيد أن يكون في الخدمة الفعلية بتاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، ولو أراد المشرع أن يفيد من أحكامه فقط من هم في الخدمة الفعلية بالتاريخ المذكور لنص على ذلك صراحة على غرار ما هو وارد في المادتين ٨ و ٩ من هذا القانون.

وبما أن القول أنه لإفادة الموظف من نص أحكام المادة ٢٩ يقتضي أن يكون في الخدمة الفعلية بتاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ من شأنه إضافة أحكام قانونية جديدة بإضافة شرط لم ينص عليه القانون كما من شأنه تعطيل النص المذكور، الأمر غير الجائز قانوناً.

وبما أنه يتبين من المستندات المرفقة بالملف أن السيد --- جرى ترفيعه إلى الفئة الأولى بعد ١٩٩٩/١/١ وهو يستفيد من معاش تقاعدي وبالتالي ووفق ما تقدم بيانه أعلاه يكون مستوفياً شرط المادة ٢٩ ومشمولاً بأحكامها.

وبما أنه ينبغي على ما تقدم، أن أحكام المادة ٢٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الرامية إلى حفظ الحق في الأقدمية تُطبق على الموظفين الذين جرى ترفيعهم من الفئة الثانية إلى الفئة الأولى بعد ١٩٩٩/١/١ سواء أكانوا في الخدمة الفعلية بتاريخ نفاذ هذا القانون أم تركوا الخدمة قبل نفاذه، على أن يُصار في حالة صاحب العلاقة وفي الحالات المماثلة، إلى إعادة تكوين الراتب الأساسي الأخير المعتمد لتحديد المعاش التقاعدي وحيث تتم الاستفادة من المعاش التقاعدي الجديد اعتباراً من تاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ دون أن يترتب على ذلك أية مبالغ أو حقوق مالية عن المدة السابقة لهذا التاريخ.

١١ - ترفيع

١١ - ١ : الترفيع في المؤسسات العامة التي تتولى إدارة مستشفيات حكومية - عدم خضوع هذه المؤسسات العامة لرقابة مجلس الخدمة المدنية المجلس: الرأي رقم ٥٣١ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٩ (المؤسسة العامة لإدارة مستشفى بيروت الحكومي الجامعي - الكرنتينا)

بشأن طلب المؤسسة العامة لإدارة مستشفى بيروت الحكومي الجامعي - الكرنتينا بكتابها رقم ٢٠١٩/١٩ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٥ بيان الرأي بترفيع مستخدمة لديها ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
لما كان قد جرى بموجب المرسوم رقم ٤١٥٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/٨ إنشاء مؤسسة عامة لإدارة مستشفى بيروت الحكومي الجامعي - الكرنتينا.

ولما كانت المؤسسات العامة التي تدير مستشفيات حكومية وعملاً بأحكام القانون ٥٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ (إنشاء مؤسسات لإدارة مستشفيات وزارة الصحة العامة)، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري وترتبط بوزارة الصحة العامة التي تمارس الوصاية الإدارية عليها، ولا تخضع هذه المؤسسات العامة في أعمالها إلا لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة وفقاً لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة ولرقابة التفتيش المركزي.

ولما كان يتبين مما تقدم ان القانون رقم ٩٦/٥٤٤ لم يخضع المؤسسات العامة التي تدير مستشفيات حكومية لرقابة مجلس الخدمة المدنية على غرار ما جرى النص عليه بوضوح في ما خص اخضاعها لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة ولرقابة التفتيش المركزي.

لذلك، وبلاستناد الى ما تقدم ، فإن الترفيع موضوع المعاملة غير مشمول بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية، مع الاشارة الى ان صلاحية وزارة الصحة العامة تبقى قائمة في هذا الشأن نظراً لارتباط مستشفى بيروت الحكومي الجامعي - الكرنتينا بالوزارة التي تمارس الوصاية الادارية عليها.

١١ - ٢ : ترفيع مستخدم من الفئة الثالثة إلى الفئة الثانية في ملاك معرض رشيد كرامي الدولي - القانون رقم ٨٠/٣٠ - عدم خضوع المعرض لرقابة مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ٢٧٠٤ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٠ (معرض رشيد كرامي الدولي)

بشأن طلب معرض رشيد كرامي الدولي بكتابه رقم ٢٠١٩/٩٧١ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١٧ ببيان الرأي بتفيع مستخدم من الفئة الثالثة إلى الفئة الثانية لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
تبين من المستندات المرفقة بالمعاملة انه بموجب القرار رقم ٩٨/١ تاريخ ١٩٩٨/١/١٧ جرى تعيين السيد --- في ملاك معرض رشيد كرامي الدولي.

وتبين أن معرض رشيد كرامي الدولي بكتابه رقم ٢٠١٩/٩٧١ أبلغ مجلس الخدمة المدنية ان مجلس الادارة قرر في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٩/٩/٣٠، بالقرار رقم ٧ من محضر جلسة رقم ٢٠١٩/١١ ما يلي:
أ- الموافقة على اقتراح المدير العام المتعلق بتفيع المستخدم --- (فئة ثالثة) رئيس الدائرة المالية في المعرض الى رئيس مصلحة الديوان (فئة ثانية - مركز شاغر).
ب- الطلب من المدير العام إبلاغ هذا القرار الى وزارة المالية بواسطة المراقب المالي في المعرض.
ج- يعمل بهذا القرار فور تصديقه من قبل السلطات المختصة.

بناءً عليه،

لما كانت المادة الرابعة من القانون رقم ٨٠/٣٠ تاريخ ١٩٨٠/٩/٢٥ (تعديل بعض الاحكام المتعلقة بمعرض لبنان الدولي الدائم في طرابلس) تنص على ما يلي:
«يخضع معرض لبنان الدولي الدائم في طرابلس
١ - لوصاية وزير الاقتصاد والتجارة بواسطة مفوض الحكومة الذي يعينه.
٢ - لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة دون أية رقابة مسبقة.
٣ - للتفتيش المالي في التفتيش المركزي».

ولما كانت المادة الخامسة من القانون المذكور آنفاً تنص على ان: «لا يخضع المعرض لرقابة مجلس الخدمة المدنية ولا لرقابة التفتيش المركزي باستثناء التفتيش المالي».

ولما كان موضوع ترفيع السيد --- من وظيفة رئيس الدائرة المالية في معرض رشيد كرامي الدولي الى وظيفة رئيس مصلحة الديوان في ملاك المعرض لا يدخل ضمن صلاحيات مجلس الخدمة المدنية.

إلا انه لكل غاية مفيدة، فان هذا المجلس يبدي ما يلي:

لما كان البند ٤ من المادة ٣٤ من نظام المستخدمين لمعرض رشيد كرامي الدولي ينص على ما يلي:

«يشترط في مستخدمي الفئة الثالثة المرشحين لملء المراكز الشاغرة في الفئة الثانية بالاختيار ان يكونوا من الدرجة ٥ على الاقل، بالإضافة الى شرط إدراج اسمائهم على جدول الترفيع ونجاحهم في الدورة التدريبية».

ولما كان يتبين من كتاب مدير عام معرض رشيد كرامي الدولي رقم ٢٠١٩/٨٧١ تاريخ ٢٣/٩/٢٠١٩ المرفق بان السيد --- هو في الدرجة ١٥ من سلسلة الرتب والرواتب الجديدة، كما انه أنهى بنجاح دورة ترفيع من الفئة الثالثة الى الفئة الثانية وفق كتاب المعهد الوطني للإدارة رقم ٨١/ص/٢٠١٩ تاريخ ٨/٤/٢٠١٩ كما يتبين من الكتاب الصادر عن مدير عام المعرض بتاريخ ١٥/١١/٢٠١٩ ان صاحب العلاقة هو الموظف الوحيد في معرض رشيد كرامي الدولي الذي تتوفر فيه الشروط القانونية والادارية للترفيع من الفئة الثالثة الى الفئة الثانية.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء ما تقدم، رأى انه ليس ما يحول دون ترفيع السيد --- من الفئة الثالثة الى الفئة الثانية لاستيفائه الشروط القانونية المطلوبة.

١٢ - تصنيف وظيفي

١٢ - ١ : تصنيف وظيفي طوبوغراف وأمين صندوق في ملاك اتحاد بلديات منطقة البترون - اعتماد المبادئ

والقواعد المعمول بها في الملاك الإداري العام : الرأي رقم ٨١ تاريخ ١٩/٣/٢٠١٩ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢١٧١٣ تاريخ ٩/١/٢٠١٩ بيان الرأي بكتاب رئيس اتحاد بلديات منطقة البترون رقم ٢٦٠/ص/٢٠١٨ تاريخ ١٨/١٠/٢٠١٨ والمتعلق بتصنيف وظيفي طوبوغراف وأمين صندوق في ملاكها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان رئيس اتحاد بلديات منطقة البترون عرض بكتابه المذكور أن نظام موظفي الاتحاد الصادر بقرار مجلس الاتحاد رقم ٥/٢٠٠٤ تاريخ ٢٣/١/٢٠٠٤ والمقترن بمصادقة السيد وزير الداخلية والبلديات رقم ١٩٤٨ تاريخ ١/٤/٢٠٠٤ لحظ وظيفة مساح (طوبوغراف) ضمن جدول الفئة الرابعة - الرتبة الأولى - إداري، وأنه تم بموجب القرار الصادر عن مجلس الاتحاد رقم ٢٩/٢٠١٨ تاريخ ٢٩/٦/٢٠١٨ (المتعلق بتعديل الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة وتعديل سلاسل رواتب موظفي اتحاد بلديات منطقة البترون والمصادق عليه من قبل السيد وزير الداخلية والبلديات بتاريخ ١٠/١٠/٢٠١٨) الالتزام بالتعاميم الصادرة ونقل وظيفة مساح (طوبوغراف) لتصبح ضمن الفئة الرابعة - الرتبة الأولى - ملاك فني، كما طلب عرض المسألة المتعلقة بتحديد الإجراء الصحيح الذي يجب اعتماده بشأن السيد --- المعين بوظيفة مساح في ملاك الاتحاد

منذ ٢٠٠٩/٩/١ والذي أصبح في الدرجة الخامسة من الفئة الرابعة - الرتبة الأولى في الملاك الإداري قبل تحويل سلاسل الرواتب، على الجهات المختصة، وأشار إلى أنه يجب أن يلحق حالياً بجدول الفئة الرابعة - الرتبة الأولى من الملاك الفني، وبشأن ما إذا كان يحتفظ بدرجاته الخمس وبحقه في القدم المؤهل للتدرج أو أنه يصبح في الدرجة الأقرب إلى راتبه أي في الدرجة الأولى مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج، وما إذا كان يُعمل بهذا التعديل ابتداءً من ٢٠١٧/٨/٢١ أو من تاريخ تصديق القرار المجلسي رقم ٢٠١٨/٢٩ من قبل وزير الداخلية والبلديات أي اعتباراً من ٢٠١٨/١٠/١٠ .

كما طلب بيان الرأي بشأن مدى احتفاظ الموظف المعين بوظيفة أمين صندوق، التي هي من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية، بدرجاته عند تعديل نظام الموظفين وتصنيف هذه الوظيفة لتصبح من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى أم أنه يُعين في الدرجة الأقرب إلى راتبه مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج.

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها أودعت مجلس الخدمة المدنية ملف المعاملة للإطلاع وبيان الرأي.

بناء عليه ،

بما أنه يتبين من الجدول رقم ٢ الملحق بنظام الموظفين في اتحاد بلديات منطقة البترون الصادر بالقرار رقم ٢٠٠٤/٥ تاريخ ٢٠٠٤/١/٢٣ والمخصص لرواتب الموظفين، أن وظيفة مساح أدرجت ضمن وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى، كما يتبين من الجدول المذكور أن اتحاد بلديات منطقة البترون اعتمد في تصنيف الوظائف على الفئات، التصنيف ذاته المعتمد في الإدارات العامة.

وبما أنه يتبين من الجدول رقم ١ الملحق بالقرار رقم ٢٠٠٤/٥ أن وظيفة أمين صندوق ذكرت ضمن الجهاز الإداري في ملاك الاتحاد، إلا أنها لم تذكر في الجدول رقم ٢ الملحق بالقرار المذكور، وذلك وفق المستندات المرفقة بالملف.

وبما أن القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ينص في المادة الخامسة عشرة منه على إعطاء الموظفين والمتعاقدين والأجراء في البلديات واتحادات البلديات زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس الراتب الشهري الذي يتقاضاه كل منهم تحتسب وفق الآلية المبينة في متن المادة المذكورة.

وبما أنه يتبين أن اتحاد بلديات منطقة البترون وتطبيقاً لأحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أصدر القرار رقم ٢٠١٨/٢٩ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٩ المتضمن تعديل الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة وتعديل سلاسل رواتب موظفي الاتحاد، وقد اقترن القرار باستشارة مجلس شورى الدولة (الرأي رقم ٢٠١٧/٢٠ - ٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٧/١١/٩ والرأي رقم ٢٠١٧/٢٧٨ - ٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٣) وبمصادقة وزير الداخلية والبلديات بتاريخ ٢٠١٨/١٠/١٠ .

وبما أنه يتبين من الجدول رقم ٢ الملحق بالقرار رقم ٢٠١٨/٢٩ أن وظيفة مساح (طوبوغراف) أدرجت ضمن وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى في الملاك الفني.

وبما أن اتحاد بلديات منطقة البترون يطلب بيان الرأي بشأن الراتب والدرجة الواجب اعتمادهما للسيد --- بعد أن أصبحت وظيفة مساح من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى في السلك الفني بموجب القرار رقم ٢٠١٨/٢٩.

وبما أن المواد ١ و ٢ و ٤ و ٩ من القانون رقم ٥٢٢ تاريخ ١٩٩٦/٦/٦ (تنظيم مهنة الطوبوغرافيا وإنشاء نقابة الطوبوغرافيين) تنص على ما يلي:

« المادة ١ - لا يجوز لأحد في لبنان أن يزاول مهنة الطوبوغرافيا أو أن يتخذ لقب طوبوغراف إلا إذا توفرت فيه الشروط المبينة في المواد الآتية:

المادة ٢ - يُشترط في الطوبوغراف اللبناني:

١ - أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وغير محكوم بجناية ولا بجنحة شائنة.

٢ - أن يكون حائزاً أحد الشروط الآتية:

أ - حائزاً شهادة عليا في العلوم التطبيقية في اختصاص الطوبوغرافيا وذلك من جامعة أو مدرسة تعترف بها الحكومة اللبنانية وقضى في الدروس مدة لا تقل عن أربع سنوات بعد حيازته شهادة البكالوريا اللبنانية - القسم الثاني أو ما يعادلها رسمياً، وأن يكون قد أمضى مدة سنة في ممارسة المهنة تحت إشراف طوبوغراف بعد حصوله على الشهادة.

ب - حائزاً شهادة الإجازة الفنية في اختصاص الطوبوغرافيا وقضى في الدروس مدة لا تقل عن خمس سنوات بعد حيازته شهادة البكالوريا الفنية أو شهادة البكالوريا - القسم الثاني أو ما يعادلها رسمياً.

المادة ٤ - لا يجوز للطوبوغراف أن يزاول مهنة الطوبوغرافيا وأن ينتسب إلى نقابة الطوبوغرافيين ما لم يستحصل على ترخيص من وزارة الأشغال العامة يُعطى بناء على طلب مرفق بالشهادة العلمية والإفادات التي تثبت الأمور المفروضة في المواد السابقة وبناء على اقتراح لجنة تؤلف بمرسوم تدعى لجنة الطوبوغرافيين مهمتها درس الطلبات

المادة ٩ - لا يحق لأي طوبوغراف لبناني أن يزاول مهنة الطوبوغرافيا في جميع الأراضي اللبنانية إلا إذا سجل اسمه في جدول النقابة».

وبما أن مجلس الخدمة المدنية وبالتعميم رقم ٣ تاريخ ٢٠٠١/٢/٢٨ الموجه إلى الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحياته بشأن شروط التعيين لممارسة مهنة الطوبوغرافيا، طلب العمل بالسرعة اللازمة على إعداد مشاريع النصوص اللازمة لتعديل شروط التعيين لوظيفة طوبوغراف بما يتوافق وأحكام المواد ١ و ٢ و ٤ و ٩ من القانون رقم ١٩٩٦/٥٢٢ ومن ثم المتابعة لاستصدارها وفقاً للأصول.

وبما أن القانون رقم ١٥٦ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٧ (إعفاء مهندسي المساحة المنتمين إلى نقابة المهندسين من ضرورة انتسابهم لنقابة الطوبوغرافيين كشرط لمزاولة مهنة الطوبوغرافيا) ينص في المادة الأولى منه على ما يلي:

«خلافًا لأي نص آخر يحق لكل مهندس مساح يسجل أصولاً في إحدى نقابتي المهندسين في لبنان مزاولة أعمال الطوبوغرافيا ويُعفى من التسجيل في نقابة الطوبوغرافيين شرط أن يُذكر صراحة في الترخيص المعطى له الصادر عن وزير الأشغال العامة والنقل أن اختصاصه يشمل الطوبوغرافيا المعترف بها علمياً».

وبما أنه وسنداً للنصوص القانونية المعروضة أعلاه، فإنه يشترط للتعين في وظيفة مساح حيازة شهادة جامعية في العلوم التطبيقية في اختصاص الطوبوغرافيا على أن لا تقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات بعد حيازة الشهادة الثانوية العامة (البكالوريا اللبنانية - القسم الثاني سابقاً) وأن يكون المرشح قد أمضى مدة سنة في ممارسة المهنة تحت إشراف طوبوغراف بعد حصوله على الشهادة أو حيازة شهادة الإجازة الفنية في اختصاص الطوبوغرافيا، على أن لا تقل مدة الدراسة فيها عن خمس سنوات بعد حيازة شهادة البكالوريا الفنية أو شهادة الثانوية العامة (البكالوريا اللبنانية - القسم الثاني سابقاً)، على أن يكون المرشح - إضافة إلى حصوله على إحدى الشهاداتتين العلميتين أعلاه - منتسباً إلى نقابة الطوبوغرافيين، كما يمكن للمهندس المساح المنتسب إلى إحدى نقابتي الهندسة في لبنان الترشح إلى وظيفة مساح شرط أن يُذكر في التصريح المعطى له الصادر عن وزير الأشغال العامة والنقل أن اختصاصه الطوبوغرافيا المعترف بها علمياً.

وبما أنه واستناداً إلى الشروط القانونية للتعين والمبينة آنفاً اعتبرت وظيفة طوبوغراف في الملاك الإداري العام من وظائف الفئة الثالثة (المرسوم رقم ٥٢٤ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٢ المتعلق بإحداث وظيفة طوبوغراف وتحديد شروط التعيين الخاصة لها في ملاك المديرية العامة للموارد المائية والكهربائية في وزارة الطاقة والمياه والمرسوم رقم ١٤٩٠ تاريخ ١٩٩٧/٦/٢١ وتعديلاته المتعلق بإعادة تنظيم وتحديد ملاك المديرية العامة للتنظيم المدني).

وبما أن البلديات وإن كانت تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي إلا أنه يقتضي عند تصنيف الوظائف في ملاكاتها اعتماد المبادئ العامة والقواعد المعمول بها في الملاك الإداري العام والمتوافقة مع الأحكام القانونية والتنظيمية المرعية الإجراء، بحيث يأتي هذا التصنيف متوافقاً ومنسجماً مع التصنيف المعتمد لوظائف القطاع العام.

وبما أنه يتبين أن ملاك اتحاد بلديات منطقة البترون لا يزال يلحظ وظيفة مساح على أنها من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى، كما جرى بموجب القرار رقم ٢٠١٨/٢٩ إدراج هذه الوظيفة ضمن الوظائف الملحوظة في الجدول المخصص لوظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى في السلك الفني، وذلك رغم صدور القانونين رقم ١٩٩٦/٥٢٢ ورقم ١٩٩٩/١٥٦ وتعميم مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠٠١/٣، الأمر الذي مقتضاه تعديل النصوص في اتحاد بلديات منطقة البترون والمتعلقة

بالملاك وبشروط التعيين بحيث يُستعاض عن وظيفة مساح في اتحاد بلديات منطقة البترون بوظيفة طوبوغراف وجعلها من وظائف الفئة الثالثة في السلك الفني وتكون شروط التعيين فيها هي تلك الوارد النص عليها أعلاه.

وبما أنه يتبين من ملف المعاملة أنه يوجد في ملاك اتحاد بلديات منطقة البترون موظف يشغل وظيفة مساح هو السيد --- الذي عُيّن بموجب القرار رقم ٢٠٠٩/٧٣ تاريخ ٢٠٠٩/٩/١ في الدرجة الأولى من الجدول المخصص لوظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى، لذلك، وعملاً بالقواعد التي ترعى الوظيفة العامة وبالاتجاه المستقر لمجلس الخدمة المدنية بهذا الشأن، فإنه يقتضي اعتبار وظيفته قيد التصفية، وتُلغى عند بلوغه السن القانونية أو عند إنهاء خدمته لأي سبب آخر.

وبما أنه ولجهة وضع السيد --- وتحديد التاريخ الذي يقتضي اعتماده لبدء تقاضي راتبه على اساس الجدول المخصص لوظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى من السلك الفني، فإنه لا يتبين من ملف المعاملة ما إذا كان يُشترط لإشغال وظيفة مساح عند تعيين صاحب العلاقة فيها حيازة شهادة فنية، كما أنه لا يتبين أنه تم تعديل الملاك لهذه الجهة وجعل وظيفة مساح من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى من السلك الفني وتعديل شروطها عند الاقتضاء وبما يتناسب مع هذا التصنيف الجديد، وذلك بعد صدور القرار رقم ٢٠١٨/٢٩.

وبما أن القرار رقم ٢٠١٨/٢٩ وإن كان قد أدرج وظيفة مساح من بين الوظائف المذكورة في الجدول المخصص لوظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى في السلك الفني، إلا أنه ليس من شأنه أن يوجب تقاضي السيد --- راتبه على أساس هذا الجدول طالما لم يصدر قرار بتعديل الملاك وجعل وظيفته ضمن هذه الوظائف الفنية، لذلك فإنه يقتضي صدور القرار المذكور، والذي على أساسه يبدأ حق صاحب العلاقة بالسريان لتقاضي راتبه على أساس الجدول المخصص لوظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى في السلك الفني وذلك في حال استحقاق صاحب العلاقة هذا التصنيف، على أن يُصار إلى إعطائه راتب الدرجة المماثلة لدرجته مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج وذلك عملاً بأحكام الفقرة الأولى من المادة الرابعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ التي تنص على ما يلي: «عند نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى من ذات الفئة أو الرتبة إنما لكل منهما جدول رواتب مختلف، يحتفظ بالدرجة دون الراتب، وبحقه في القدم المؤهل للتدرج».

وبما أنه وبشأن وظيفة أمين صندوق في اتحاد بلديات منطقة البترون، فإنه يتبين أن الجدول رقم ١ الملحق بنظام موظفي الاتحاد يلحظ وظيفة أمين صندوق ضمن الجهاز المالي في ملاك الاتحاد، وأن الجدول رقم ٢ أغفل ذكر هذه الوظيفة في جدول الرواتب المخصص لها، كما يتبين أن القرار رقم ٢٠١٨/٢٩ لحظ هذه الوظيفة ضمن الوظائف المذكورة في جدول الرواتب المخصص لوظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية.

وبما أنه لم يتم تصنيف وظيفة أمين صندوق في ملاك اتحاد بلديات منطقة البترون حتى تاريخه من ضمن وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية يوافق على تعديل رتبة وظيفة أمين صندوق المنتمية إلى الفئة الرابعة من الرتبة الثانية إلى الرتبة الأولى، على أن تكون شروط التعيين فيها هي حيازة شهادة البكالوريا الفنية BT في المحاسبة والمعلوماتية أو ما يعادلها مع إجادة استعمال الكمبيوتر.

وبما أنه وفي حال وجود موظف يشغل حالياً وظيفة أمين صندوق على اساس تصنيفها الحالي المحدد بأنها من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية، فإنه يمكن، في حال توافر شرط التعيين لوظيفة أمين صندوق وفق التعديل المقترح (فئة رابعة - رتبة أولى)، ترفيعه إلى هذه الرتبة في فئته، ويتقاضى في حال توفر شرط الترفيع وصدور القرار ذي الصلة راتب الدرجة الأولى من الجدول المخصص لرواتب الفئة الرابعة - الرتبة الأولى في حال كان راتبه أقل من راتب هذه الدرجة، أما إذا كان راتبه أعلى من راتب الدرجة الأولى فيعطى في هذه الحالة راتب الدرجة الأقرب إلى راتبه، على أن يؤخر أو يقدم تدرجه بنسبة ما لحق راتبه من زيادة أو نقصان.

أما إذا لم يتوفر فيه شرط التعيين المذكور، فإن وضعه في هذه الحالة يكون مماثلاً لوضع المساح المشار إليها أعلاه، وتعتبر وظيفة (أمين صندوق: فئة رابعة - رتبة ثانية) في هذه الحالة قيد التصفية وتلغى عند بلوغه السن القانونية أو عند انتهاء خدمته لأي سبب آخر، ووفق ما تقدم بيانه في متن هذا الكتاب.

١٢ - ٢ : مدير عام مؤسسة عامة - عدم اعتبار مدير عام الصندوق التعاوني للمختارين مديراً عاماً في إدارة عامة - عدم شموله بالفئات المعددة في المرسوم الاشتراعي رقم ١٨/١٩٥٥ كهيئة ناخبة: الرأي رقم ١٤٥٤ تاريخ ٢٥/٦/٢٠١٩ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٢٧٧٩ تاريخ ١٧/٦/٢٠١٩ بيان الرأي في استفسار المديرية العامة للأوقاف الإسلامية عما إذا كان مدير عام الصندوق التعاوني للمختارين السيد --- يعتبر مدير عام في إدارة عامة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان المادة ٢٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٨ تاريخ ١٣ كانون الثاني ١٩٥٥ المعدلة بموجب المادة ١٩ من القرار رقم ٥ تاريخ ٢/٣/١٩٦٧ وبموجب المادة الوحيدة من القرار رقم ٣٧ تاريخ ٨/٨/٢٠٠٧ تنص على ما يلي:

«تنتخب الهيئة الآتية من المسلمين السنيين من ابناء المنطقة:

أ - المفتي المحلي.

ب - أعضاء المجلس الشرعي الاسلامي الاعلى.

ج- أعضاء المجلس الاداري للأوقاف الاسلامية.

وهي :

- ١ - رئيس مجلس الوزراء العامل، ورؤساء مجالس الوزراء السابقون من ابناء المنطقة.
- ٢ - ممثلو المنطقة في الهيئتين التشريعية والتنفيذية العاملين.
- ٣ - اعضاء المجلس الشرعي الاسلامي الاعلى من المنطقة الطبيعيون، والمنتخبون، والمعينون الحاليون.
- ٤ - المفتي المحلي السني (لانتخاب اعضاء المجلس الشرعي، والمجالس الادارية في المناطق).
- ٥ - أمين الفتوى في المنطقة إن وجد، وأمين السر الخاص لمفتي الجمهورية اللبنانية- المدير العام لدار الفتوى، ومدرسو الفتوى من المسلمين السنيين، وشيوخ القراء- إن وجدوا- من ابناء المنطقة.
- ٦ - القضاة الشرعيون العاملين.
- ٧ - اعضاء مجلس الاوقاف المنتخبون، او اللجنة القائمة بمهام المجلس الاداري (لانتخاب المجلس الشرعي والمفتي المحلي) وفقاً للمادة رقم ٦٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٨ لعام ١٩٩٥ المعدل.
- ٨ - المدير العام للأوقاف الاسلامية في بيروت والامين العام للمجلس الشرعي الاسلامي الاعلى ورؤساء الدوائر الوقفية.
- ٩ - العلماء أئمة المساجد المنفردون العاملين المثبتون، او المتعاقدون او المكلفون، الذين مضى على تعاقدهم او تكليفهم ثلاث سنوات متواصلة، من حملة اجازة الشريعة الاسلامية العالية (الليسانس) المعادلة لشهادتهم من لجنة معادلة الشهادات الشرعية المشكلة من قبل مفتي الجمهورية.
- ١٠ - القضاة العدليون والاداريون والماليون العاملون في مختلف المحاكم، واطباء المجلس الدستوري، وموظفو الفئات الاولى في الادارات العامة من ابناء المنطقة.
- ١١ - رئيس واطباء المجلس البلدي في مركز المحافظة من المسلمين السنة، ورؤساء البلديات في الاقضية التابعة للمحافظة من المسلمين السنة.
- ١٢ - يشترط ويطبق في انتخاب المفتي المحلي ما يطبق على انتخاب مفتي الجمهورية اللبنانية وفقاً للمواد ٥ و ٧ (المعدلة بالقرار رقم ٥٠ تاريخ ١٢/١٢/١٩٩٦م) و ٣٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٨ لعام ١٩٥٥م، واما الترشيح فيكون حراً من خارج المجلس الشرعي، وفقاً للشروط التي ينبغي توافرها في المرشح للمنصب.
- ١٣ - يلغى كل نص مخالف لا يتلاءم مع نصوص هذا القرار».

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان المشترع حصر اعضاء الهيئة التي تنتخب المفتي المحلي واطباء المجلس الشرعي الاسلامي الاعلى واطباء المجلس الاداري للأوقاف الاسلامية، بمن جرى تعدادهم في متنها ومن بينهم: موظفو الفئات الاولى في الادارات العامة من ابناء المنطقة.

وبما ان المرسوم رقم ١٠٦٢٦ تاريخ ٢٠٠٣/٨/١٣ (انشاء مؤسسة عامة تدعى الصندوق التعاوني للمختارين) ينص في المادتين الاولى والثانية منه على ما يلي:

«المادة الاولى: تنشأ مؤسسة عامة مركزها بيروت تدعى «الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان» تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والاداري وتخضع لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة.

المادة الثانية: ترتبط المؤسسة بوزير الداخلية والبلديات الذي يمارس عليها الوصاية الادارية بواسطة مفوض حكومة».

وبما ان الصندوق المشار اليه اعلاه يتولاه مجلس ادارة يعين لمدة ثلاث سنوات بموجب مراسيم تصدر وفقاً للأصول كان آخرها المرسوم رقم ٢٨٢١ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٧ (تعيين رئيس واعضاء مجلس ادارة الصندوق التعاوني للمختارين).

وبما انه يتبين من النصوص الانفة الذكر السارية المفعول لدى الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان، ان الصندوق هو مؤسسة عامة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والاداري ويخضع للنظام العام للمؤسسات العامة (المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣) وهو مرتبط بوزارة الداخلية والبلديات بوصفها سلطة الوصاية عليه ولا يدخل ضمن الادارات العامة المحددة بتنظيم الادارات العامة الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢.

لذلك، وبالإشارة الى كل ما تقدم، فإن مدير عام الصندوق التعاوني للمختارين هو مدير عام مؤسسة عامة وبالتالي غير مشمول بأحكام المادة ٢٩ المذكورة اعلاه.

١٣ - تعويضات

١٣ - ١ : تكليف - عدم استحقاق موظف مكلف بصورة مخالفة للقانون اشغال وظيفة غير وظيفته الأصلية للتعويض

المخصص لهذه الوظيفة: الرأي رقم ٣١٨ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٠١٩/٢١٥٣ تاريخ ٢٠١٩/١/٣٠ بيان الرأي بمطالبة موظف بتعويضات عائدة لوظيفة يقوم بمهامها بالتكليف، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من المستندات المرفقة ان محافظ النبطية بكتابه رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٩/١/٢٣ احوال الى السيد وزير الداخلية والبلديات الاستدعاء المقدم من السيد --- والمؤرخ في ٢٠١٩/١/٢٢ الذي اورد فيه انه يقوم بمهام قائمقام مرجعيون بالتكليف بالاضافة الى وظيفته الاصلية كرئيس دائرة نفوس لبنان الجنوبي وان المهام الاضافية تستوجب التنقل مسافة طويلة ودوام طويل وانه كان يتولى ايضاً ادارة شؤون عدد من البلديات المنحلة في القضاء، و اشار السيد --- في استدعائه المرفق بالمعاملة انه يتولى هذه المهام الاضافية منذ اكثر من احدى عشرة سنة دون ان يتم ترفيعه الى الفئة الثانية وتعيينه بالاصالة في الوظيفة التي يقوم بمهامها بالتكليف ، وطالب شفهيًا بالتعويضات العائدة الى الوظيفة التي يشغلها بالتكليف دون ان يتم اخذ طلباته بالاعتبار،

وعليه فهو يتقدم بطلبه للاستفادة من جميع التعويضات والبدلات العائدة للوظيفة التي يقوم بمهامها راجيا قبوله او اعتباره مذكرة ربط نزاع مع ما يترتب عليها من اجراءات لاحقة .

وتبين ان السيد وزير الداخلية والبلديات اودع هذا المجلس كتاب محافظ النبطية رقم ٨٩ / ٢٠١٩ المذكور اعلاه ، طالباً الاطلاع وبيان الرأي .

بناء عليه،

بما ان المادة ٤٩ من نظام الموظفين تنص على انه «فيما عدا حالات الاصلالة والوكالة والانتداب لا تعتبر قانونية اية حالة اخرى للموظفين العاملين ، كالوضع تحت تصرف وزير او ادارة ما باستثناء الحالات الاخرى التي ينص عليها القانون ».

وبما ان المادة ٤٤ من المرسوم رقم ١٦٠٢ تاريخ ١٢/٢٧/١٩٧٨ تنص على انه «لا يتوجب للموظف اي تعويض من أي نوع كان عند تكليفه تأمين أو اشغال عمل او وظيفة غير عمله الاصلي أو وظيفته الاصلية، اذا جاء هذا التكليف بصورة مخالفة للاحكام القانونية ولا سيما المادة ٤٩ من نظام الموظفين ».

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بالتعميم رقم ٣ الصادر عنه بتاريخ ١/٢١/١٩٩٩ قد رأى ان تكليف الموظفين بوظائف غير التي يشغلونها قانوناً يشكل مخالفة صريحة لاحكام المادة ٤٩ من نظام الموظفين ودعا جميع الادارات الى الغاء حالات التكليف واللجوء الى اعتماد التعيين بالاصلالة او التعيين بالوكالة وتفعيل حالات الانابة عند الاقتضاء.

وبما ان استحقاق الموظف الذي يشغل وظيفة غير وظيفته الاصلية للتعويض المخصص للموظف الاصيل يستلزم اشغاله لها بصورة قانونية اي ضمن الحالات القانونية المنصوص عنها في المادة ٤٩ ووجود نص صريح يميز له تقاضي التعويض، الامر غير المتوفر في حالة السيد --- الذي يشغل وظيفة قائم مقام قضاء مرجعيون بالتكليف.

اما بالنسبة لما اورده السيد --- في استدعائه من ان الادارة قد اناطت به القيام بمهام متعددة اضافة الى وظيفته الاصلية، فان هذا المجلس، وفي حال اقتضى هذا الامر بقاء صاحب العلاقة خارج اوقات الدوام الرسمي، لم يرَ ما يحول دون تكليف صاحب العلاقة القيام بالعمل الاضافي وفقاً للاصول المعتمدة بهذا الشأن.

كما انه يمكن افادة السيد --- من تعويض النقل وفقاً للاصول المرعية الاجراء وذلك في حال كانت المهام الاضافية التي يتولاها تستوجب تنقله مسافة طويلة وفق ما ورد في استدعائه.

١٣ - ٢: تعويض حضور - إفادة رئيس قسم الديوان في بلدية من تعويض حضور جلسات المجلس البلدي بصفة مقرر عند غياب رئيس دائرة الشؤون الإدارية: الرأي رقم ٣٦١١ تاريخ ٢٠١٩/٣/٧ (بلدية الميناء)

بشأن طلب بلدية الميناء بكتابها رقم ١٠٠٦/ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/٧ بيان الرأي في أحقية رئيس قسم الديوان لديها بتقاضي التعويض المقطوع المنصوص عليه في قرار المجلس البلدي رقم ٢٠٠١/٨٦، في حال حضوره لجلساته وتدوين محاضره وتنظيم قراراته، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان القرار الاداري رقم ٢٥٥ الصادر عن رئيس بلدية الميناء بتاريخ ١٩٧٢/١١/٣، حدد مهام الموظفين التابعين لملاك دائرة الشؤون الادارية ومن بينهم رئيس دائرة الشؤون الادارية ورئيس قسم الديوان.

ولما كان يتبين من القرار الإداري المذكور أعلاه على ان من مهام رئيس دائرة الشؤون الإدارية «حضور جلسات المجلس البلدي بصفته مقررًا وتزويده بكل المعلومات والوثائق والايضاحات التي يحتاجها لاتخاذ قراراته بالمواضيع المعروضة عليه»، كما يتبين ان مهام رئيس القسم الاداري قد جرى النص عليها في البنود اولاً وثانياً وثالثاً من الفقرة ٢ من المادة الاولى من القرار الاداري نفسه وليس من بينها حضور جلسات المجلس البلدي.

ولما كان صدر عن رئيس بلدية الميناء القرار الاداري رقم ٦٨٥ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٦ الذي نص في مادته الاولى على ما يلي: «يُعَدّل البند الثاني، من المادة الاولى من القرار الاداري رقم ٢٥٥ تاريخ ١٩٧٢/١١/٣ المتعلق بتحديد مهام خدمة كل من الموظفين التابعين لملاك دائرة الشؤون الادارية، وذلك بإضافة فقرة رابعة على هذا البند المتعلق بمهام وصلاحيات رئيس قسم الديوان وتقرّر الفقرة على الشكل التالي:

رابعاً: يحضر رئيس قسم الديوان جلسات المجلس البلدي ويدون محاضرها بصفته مقررًا في حال غياب او عدم حضور رئيس دائرة الشؤون الادارية هذه الجلسات».

ولما كان يستفاد من القرار الإداري رقم ٢٠١٨/٦٨٥ أنه أصبح بإمكان رئيس قسم الديوان حضور جلسات المجلس البلدي وتدوين محاضرها بصفته مقررًا في حال غياب او عدم حضور رئيس دائرة الشؤون الإدارية هذه الجلسات .

ولما كان مجلس بلدية الميناء بقراره رقم ٨٦ تاريخ ٢٠٠١/٧/٣١ وافق على اعطاء رئيس دائرة الشؤون الادارية تعويضاً شهرياً مقطوعاً قدره ٣٢٥٠٠٠ ل.ل لقاء الاعمال الاضافية عن حضور جلسات المجلس البلدي التي تنعقد خارج اوقات الدوام الرسمي وذلك استناداً الى المادة التاسعة من القرار رقم ٣٣٧ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/٢٦ المتعلق بنظام العمل الاضافي.

ولما كان حضور رئيس قسم الديوان لجلسات المجلس البلدي وتدوين محاضرها بصفته مقررًا في حال غياب او عدم حضور رئيس دائرة الشؤون الادارية هذه الجلسات يترتب عليه افادته من تعويض لقاء حضوره عملاً بمبدأ «لا عمل بدون اجر»، على ان تكون هذه الجلسات المشار اليها قد انعقدت خارج اوقات الدوام الرسمي.

ولما كان يقع على عاتق المرجع المختص في البلدية، والحال ما تقدم، العمل على اصدار قرار يحدد فيه التعويض المستحق لرئيس قسم الديوان عن جلسات المجلس البلدي التي يحضرها في حال غياب او عدم حضور رئيس دائرة الشؤون الإدارية وذلك على اساس الجلسات وليس باعتباره تعويضاً شهرياً مقطوعاً، إذ انه يقتضي في الاصل حضور رئيس دائرة الشؤون الإدارية لجلسات المجلس البلدي، اما حضور رئيس قسم الديوان لهذه الجلسات فهو على سبيل الاستثناء وفق ما سبق بيانه.

١٣ - ٣ : تعويض عن أعمال إضافية - التكاليف بما يستوجب حجز الاعتماد مسبقاً قبل صدور قرار التكاليف ذي الصلة: الرأي رقم ٤١٥ تاريخ ٢٧/٥/٢٠١٩ (وزارة البيئة)

بشأن طلب وزارة البيئة بكتابها رقم ٨٢٢/ب تاريخ ٢٦/٢/٢٠١٩ إعادة النظر بكتاب هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٤١٥ تاريخ ٢٠/٢/٢٠١٩ المتضمن عدم الموافقة على نظام العمل الإضافي الدائم في وزارة البيئة لعام ٢٠١٩، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه سبق لمجلس الخدمة المدنية وفي معرض إجراء رقبته على مشروع قرار يرمي إلى وضع نظام دائم للعمل الإضافي لدى وزارة البيئة للعام ٢٠١٨ أن رأى بموجب كتابه رقم ٣٣٢٧ تاريخ ١٣/٢/٢٠١٨ ولجمل الأسباب الواردة في متنه، عدم الموافقة على نظام العمل الإضافي الدائم، مشيراً إلى أن إمكانية اللجوء إلى التكاليف بالعمل الإضافي سنداً للمادة الخامسة من المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ١١/٧/٢٠٠٠ تبقى قائمة على النحو الوارد في متن الكتاب رقم ٣٣٢٧/٢٠١٨ المذكور أعلاه.

وبما أنه ومنذ صدور الكتاب رقم ٣٣٢٧ تاريخ ١٣/٢/٢٠١٨ ولغاية تاريخه لم تطرأ أي من المعطيات الواقعية أو القانونية التي من شأنها أن تؤدي إلى تغيير ما انتهى إليه هذا المجلس بكتابه المذكور آنفاً، لا بل أن السياسة العامة للحكومة لا سيما ما ورد في البيان الوزاري يؤكد المنحى المتقدم بيانه أعلاه لجهة خفض الإنفاق في القطاع العام وزيادة إنتاجية العاملين فيه خلال دوام العمل الرسمي الجديد المحدد في المادة الثامنة والعشرين من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ .

وبما أنه، وفي مطلق الأحوال، أن التكاليف بالأعمال الإضافية يستوجب حجز الاعتماد اللازم مسبقاً قبل صدور التكاليف ذي الصلة، وأنه يتبين أن حجز الاعتمادات اللازمة للأعمال الإضافية قد أوقف كلياً من قبل وزارة المالية مستندة في ذلك إلى الكتاب رقم ٥٠٥٤ و أ الموجه إلى مديرية الموازنة ومراقبة النفقات بتاريخ ٢٢/٣/٢٠١٩ والذي تضمن طلب تبليغ

جميع مراقبي عقد النفقات ضرورة وقف الحجز كلياً لمختلف أنواع الانفاق باستثناء الرواتب والأجور وتعويض النقل المؤقت وذلك اعتباراً من تاريخه، وأن مراقبي عقد النفقات قد عمدوا إلى تنفيذ هذا الكتاب.

١٣ - ٤ : تعويض نقل مؤقت - حق موظف في وزارة المالية بتقاضي تعويض نقل مؤقت عن أيام حضره إلى الصندوق التعاوني للمختارين للاستعانة به في الأعمال المحاسبية - عدم استحقاقه تعويض انتقال - عدم جواز تخطي الحد الأقصى لساعات الأعمال الإضافية: الرأي رقم ٢٠١٨/٣٤٣٢ تاريخ ٢٠١٩/٥/٣٠ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٤٠٤١/ص ١ تاريخ ٢٠١٨/١١/٢١ بيان الرأي حول إعطاء موظف تعويض النقل المؤقت وتعويض النقل والانتقال وتعويض عن أعمال إضافية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٠٢٩ تاريخ ٢٠١٥/٥/١١ - وفي معرض بيان الرأي في طلب الصندوق التعاوني للمختارين الموافقة على استمرار الاستعانة بالموظفين المنتدبين من الادارات العامة للقيام بالأعمال المحاسبية لديه او اعطائهم تعويضات لقاء ذلك - ان رأى انه لا شيء يحول دون استمرار استعانة الصندوق المذكور بالموظفين المعنيين وذلك حين ملء المراكز الشاغرة باعتبار انهم يقومون بالأعمال المطلوبة منهم لدى الصندوق خارج اوقات الدوام الرسمي ويتقاضون مقابل ذلك تعويضات على اساس ٧٥ ساعة عمل اضافي.

وتبين ان السيد --- محاسب في مديرية المحاسبة العامة كلف بمهام أمين صندوق في الصندوق التعاوني للمختارين بالإضافة الى مهامه الاساسية وذلك بموجب المذكرة رقم ٣٤٩٦/ص ١ الصادرة عن وزير المالية بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٢.

وتبين من ملف المعاملة انه سبق لوزارة الداخلية والبلديات ان أفادت انها بحاجة للاستعانة بموظفين من الادارات العامة للقيام بالأعمال المحاسبية لدى الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان وذلك حين ملء الشواغر لديه، وانها عرضت على مجلس الوزراء الامر بمقترحة الموافقة على الاستعانة بمؤلاء الموظفين وعلى إعطائهم تعويضات على اساس ٧٥ ساعة عمل اضافي وصرف التعويضات المستحقة لهم عن الفترة السابقة وفقاً للأسس ذاتها وذلك على سبيل التسوية.

وتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٨٥ تاريخ ٢٠١٦/١/١٤ وافق على استمرار الاستعانة بالموظفين المنتدبين من الادارات العامة - ومن بينهم السيد --- المنتدب من وزارة المالية - للقيام بالأعمال المحاسبية لدى الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان وذلك الى حين ملء المراكز الشاغرة لديه كما وافق بقراره المذكور على إعطائهم التعويضات المستحقة لهم عن الفترة السابقة وفقاً للأسس ذاتها وذلك على سبيل التسوية.

وتبين ان السيد --- بكتابه المؤرخ في ٢٠١٧/١٢/١٨ يطلب معرفة اسباب عدم تكليفه بأعمال اضافية كسائر موظفي مديرية المحاسبة العامة اعتباراً من ٢٠١٧/١٠/١، وحسم بدل النقل (تعويض الحضور اليومي) من ٢٠١٦/١٠/١ (٨ أيام في الشهر) واسباب إيقاف تعويض الانتقال من ٢٠١٦/٢/١.

وتبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٤٠٤١/ص ١ تاريخ ٢٠١٨/١١/٢١ أفادت ان السيد --- ينتقل مباشرة من منزله الى الصندوق التعاوني للمختارين يومين بالأسبوع ولا يداوم خلالهما في مديرية المحاسبة العامة ويتقاضى بدل نقل مرتين في الاسبوع من الصندوق التعاوني للمختارين، وانه بالنسبة للتكليف بالعمل الاضافي فان الامر متروك لتقدير الادارة بما لها من سلطة استئناسية ووفقاً لحاجات العمل ولا يتمتع الموظف بأي حق مكتسب لهذه الجهة.

وتبين ان الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان بكتابه رقم ٤٨/ص ت م تاريخ ٢٠١٩/٣/٧ أفاد بان السيد --- يداوم في الصندوق يومي الثلاثاء والخميس من كل اسبوع خلال اوقات الدوام الرسمي وخارجه، وهو لا يتقاضى من الصندوق أي تعويض نقل مؤقت او تعويض نقل وانتقال، اما يتقاضى من الصندوق تعويضاً عن اعمال اضافية استناداً الى قرار مجلس الوزراء رقم ٨٥ تاريخ ٢٠١٦/١/١٤.

وتبين أن وزارة المالية تطلب بيان الرأي في مدى أحقية السيد --- بتقاضى تعويض النقل والانتقال وتكليفه بالعمل الاضافي في إدارته في ظل تقاضيه تعويضاً عن ٣٥ ساعة عمل إضافي من الصندوق التعاوني للمختارين عن هذا التكليف.

بناءً عليه،

أولاً: في ما خص أحقية السيد --- تقاضي تعويض نقل مؤقت:

بما ان المادة الاولى من القانون رقم ٢٦٦ تاريخ ١٩٩٣/١٠/٢٣ (إعطاء تعويض نقل مؤقت للعاملين في الادارات العامة) تنص على ان:

«أ - يعطى تعويض نقل مؤقت يدفع شهرياً لجميع العاملين في الادارات العامة من موظفين دائمين ومؤقتين على اختلاف وظائفهم واسلاكهم ومتعاقدين بدوام كامل واجراء دائمين ومؤقتين بالفاتورة والمتعاملين مع وزارة الاعلام بدوام كامل وافراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية والعاملين فيها باستثناء العسكريين على اختلاف فئاتهم، كذلك الذين يستفيدون من تقديرات نقل عينية أياً كانت وظائفهم واسلاكهم وايضاً الذين هم في الخارج بمهمة او لأي سبب آخر او هم موضوعون في الاستيداع خارج الملاك.

ب - يستحق التعويض المذكور في الفقرة السابقة عن كل يوم حضور فعلي بنسبة ٢% (اثنين بالمائة) من الحد الادنى للأجور النافذ في أي وقت».

وبما انه يستحق للموظف وفقاً للمرسوم رقم ٥٣٨ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٤ المتعلق بتحديد مقدار تعويض النقل المؤقت للعاملين في القطاع العام مبلغاً قدره ٨٠٠٠ ل.ل. عن كل يوم حضور فعلي.

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان تعويض النقل المؤقت الذي يتقاضاه السيد --- من وزارة المالية لا يشمل يومي الثلاثاء والخميس من كل شهر.

وبما ان وزارة المالية بكتابها المذكور اعلاه أفادت ان صاحب العلاقة يتقاضى بدل نقل مرتين في الاسبوع من الصندوق في حين انه يتبين من كتاب الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان رقم ٤٨/ص ت م/٢٠١٩ المذكور اعلاه ان صاحب العلاقة لا يتقاضى من الصندوق أي تعويض نقل مؤقت لقاء حضوره يومي الثلاثاء والخميس من كل اسبوع الى الصندوق.

وبما ان الغاية من إعطاء تعويض النقل المؤقت هي تسديد اجور النقل التي يتكبدها الموظف للوصول الى مركز عمله في الادارة التي يتبع لها او الى مركز العمل الذي تحدده له الادارة المعنية وفق طبيعة عمله.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية رأى أحقية السيد --- بتقاضي تعويض نقل مؤقت عن ايام حضوره الى الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان خلال يومي الثلاثاء والخميس من كل اسبوع، وأحقية كذلك بتقاضي تعويض النقل المؤقت عن ايام حضوره الباقية الى مركز عمله في وزارة المالية على نحو ما جرى بيانه اعلاه.

ثانياً: في ما خص تقاضي تعويض الانتقال:

بما ان المادتين ٢٣ و ٢٤ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ (نظام التعويضات والمساعدات) تنصان على ما يلي:

- المادة ٢٣: يتقاضى الموظف الذي ينتقل الى خارج عمله بداعي الوظيفة تعويض انتقال يومياً.
- المادة ٢٤: يكلف الموظف بمهمة خارج مركز عمله:
- ١ - بأمر سفر من رئيسه المباشر إذا كانت المهمة ضمن الأراضي اللبنانية ويستعاض عن أمر السفر لموظفي الفئة الاولى ببيان يوقعونه.
- ٢ - بأمر سفر من الوزير إذا كانت المهمة في بلد متاخم او إذا كان الموظف ينتمي الى وزارة الخارجية والمغتربين.
- ٣ - بقرار من مجلس الوزراء في الحالات الاخرى.

وبما انه يتبين من كتاب وزارة المالية رقم ٤٠٤١/ص ١ تاريخ ٢٠١٨/١١/٢١ ان السيد --- ينتقل مباشرة من منزله الى الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان يومين بالاسبوع ولا يداوم في مديرية المحاسبة العامة.

وبما انه لا يتبين ان صاحب العلاقة ينتقل خارج مركز عمله (سواء في الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان يومي الثلاثاء والخميس من كل اسبوع او وزارة المالية سائر ايام الاسبوع) وبالتالي لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من تعويض الانتقال الذي يعطى للموظف حال انتقاله بمهمة خارج مركز عمله بتكليف من رئيسه المباشر.

ثالثاً: في ما خص التكليف بالأعمال الإضافية:

بما ان المادة ٢٣ من نظام الموظفين تنص على انه:

- «١- يمكن منح الموظفين تعويضاً عن ساعات العمل الإضافية التي تتجاوز ساعات دوامهم الرسمي، إذا كانت الانظمة المطبقة في دائرتهم تقضي عليهم بالعمل باستمرار في أوقات الدوام وخارجها.
- ٢- ويمكن منحهم أيضاً هذا التعويض اذا كلفهم الوزير او المدير العام خطياً بعمل اضافي، شرط ان يتم التكليف قبل المباشرة بالعمل وان يكون العمل الاضافي غير داخل في المهام الموكولة اليهم بحكم وظيفتهم...».

وبما ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٨٥ تاريخ ٢٠١٦/١/١٤ وافق على الاستمرار بالاستعانة بالموظفين المنتدبين من الادارات العامة للقيام بالأعمال المحاسبية لدى الصندوق وذلك لحين ملء المراكز الشاغرة لديه وعلى اعطائهم التعويضات المستحقة لهم عن الفترة السابقة وفقاً للأسس ذاتها لقاء تقاضيهم تعويض عن اعمال اضافية يعادل ٧٥ ساعة شهرياً.

وبما ان المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ عينت الحد الاقصى لعدد ساعات التكليف بالعمل الاضافي بـ ٣٥ ساعة شهرياً كحد اقصى.

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان السيد --- يتقاضى تعويض عن الاعمال الاضافية بمعدل ٣٥ ساعة شهرياً من الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان، الامر الذي مقتضاه عدم أحقية السيد --- ان يكلف بالأعمال الاضافية في وزارة المالية في ظل تكليفه بهذه الاعمال بالصندوق، لأن القول بخلاف ذلك من شأنه ان يؤدي إلى مخالفة المادة ٢٥ اعلاه للجهة عدم جواز تخطي الحد الاقصى المنصوص عليه قانوناً.

١٣ - ٥ : تعويضات رئيس وأعضاء مجلس إدارة مؤسسة عامة - اقتراح رئيس مجلس الوزراء - صيغة جوهرية -
تحديد تعويض حضور جلسات مجلس إدارة المؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية والشبابية - وجوب الاقتراح عند تعديل التعويضات: الرأي رقم ٩٧٦ تاريخ ٢٠١٩/٧/٥ (وزارة الشباب والرياضة)

بشأن طلب وزارة الشباب والرياضة بكتابها رقم ٢٠١٩/١/١١٥ تاريخ ٢٠١٩/٥/٨ بيان الرأي في مشروع مرسوم تحديد رواتب وتعويضات رئيس وأعضاء مجلس إدارة المؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية والشبابية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مشروع المرسوم ينص في مواده الاولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة على ما يلي :

« المادة الأولى: يتقاضى رئيس مجلس الادارة المتفرغ - المدير العام راتب شهري وقدره ٨,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل ثمانية ملايين ليرة لبنانية لا غير .

المادة الثانية: يتقاضى العضوان المتفرغان راتب شهري وقدره ٦,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل ستة ملايين ليرة لبنانية لا غير .

المادة الثالثة: تُحدد تعويض حضور كل جلسة من جلسات مجلس ادارة المؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية والشبابية والخاضعة لوصاية وزارة الشباب والرياضة وفقاً لما يلي:

١٥٠,٠٠٠ ل.ل (مئة وخمسون الف ليرة لبنانية) لرئيس مجلس الادارة المتفرغ- المدير العام.

١٠٠,٠٠٠ ل.ل (مئة الف ليرة لبنانية) لعضو مجلس الادارة ومفوض الحكومة.

وذلك ضمن حد اقصى يعادل تعويض اربع جلسات في الشهر.

المادة الرابعة: يعتبر ثلث الحضور بمثابة تعويض عن اعمال اضافية والثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال.

المادة الخامسة: تعقد جلسات مجلس الادارة مبدئياً خارج اوقات الدوام الرسمي وفي حال عقدها استثناءً خلاله لا يحق لرئيس مجلس الادارة- المدير العام والاعضاء ولمفوض الحكومة الاستفادة من التعويض المذكور .»

بناء عليه،

لما كان يتبين أن مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٢ تاريخ ٢٠١٨/٦/١٢ وافق على مشروع مرسوم يرمي إلى تعيين

السيد --- رئيساً لمجلس الإدارة - مديراً عاماً للمؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية والشبابية، وتعيين السيد --- والسيدة --- عضوين متفرغين فيها، إلا أن المرسوم ذي الصلة لم يصدر.

ولما كانت المادة الخامسة من المرسوم رقم ١٦٦٨١ تاريخ ٢٠٠٦/٣/٣٠ المتعلق بتنظيم المؤسسة العامة للمنشآت

الرياضية والكشفية والشبابية تتضمن ما يلي:

« يعين مجلس الإدارة الذي يتألف من سبعة أعضاء بمن فيهم الرئيس ونائب الرئيس بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح سلطة الوصاية وبعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية في ما يتعلق بالموظفين والمستخدمين الخاضعين لصلاحياته ... تحدد شروط التفرغ ورواتب وتعويضات الرئيس ونائب الرئيس والأعضاء في مرسوم التعيين... ».

ولما كان يتبين أن تعيين مجلس إدارة المؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية والشبابية وتحديد شروط التفرغ

ورواتب وتعويضات الرئيس ونائب الرئيس والأعضاء كلها تتم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

ولما كان مشروع المرسوم يتعلق بتحديد رواتب رئيس مجلس الإدارة المتفرغ - المدير العام للمؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية والشبابية والعضوين المتفرغين وتحديد تعويض حضور كل جلسة من جلسات مجلس الإدارة للرئيس وللأعضاء ولمفوض الحكومة، الأمر الذي يستدعي سنداً لما تقدم، عرضه على مقام مجلس الوزراء الذي يعود له تقرير المناسب بشأن الرواتب والتعويضات المقترحة.

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

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

ثالثاً: ١ - باستثناء التعويض العائلي والمكافآت والتعويضات عن الأعمال الإضافية، 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 غير الملغاة، فإنه، وبحجة أولى، صيغة جوهرية يجب مراعاتها عند تحديد هذه التعويضات.

ولما كان لا يتبين من مستندات الملف أن مشروع المرسوم عرض على دولة رئيس مجلس الوزراء، الأمر الذي يستدعي عرضه على دولة الرئيس، لوضع اقتراحه بشأنه .

ولما كانت المادة الرابعة من مشروع المرسوم موضوع البحث تنص على ان يعتبر ثلث تعويض حضور الجلسات بمثابة تعويض عن اعمال اضافية والثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال.

ولما كانت المادة الرابعة والأربعون من القانون رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٨) تنص على ما يلي:

« خلافاً لأي نص آخر، يعتبر ثلث التعويضات التي يتقاضاها الموظفون عن اعمال اللجان التي تعقد اجتماعاتها في مراكز ومباني الادارة خارج اوقات الدوام الرسمي بمثابة تعويض نقل وانتقال، ويعتبر الثلثان بمثابة تعويض عن اعمال اضافية. ان الموظفين الأعضاء في اللجان المذكورة في الفقرة أعلاه الذين لا ينتقلون من مراكز عملهم، لا يتقاضون سوى الجزء من التعويض المعتبر بمثابة عمل إضافي (الثلثان) ».

ولما كان يقتضي إعادة صياغة نص المادة الرابعة من مشروع المرسوم بما يتوافق واحكام المادة الرابعة والاربعين أعلاه، وذلك انسجاماً مع التوجه العام في تحديد التعويضات وتوحيد أسس إعطائها واحتسابها.

ولما كان يقتضي، وسنداً لما تقدم، اجراء ما يلي على مشروع المرسوم:

- إضافة حيثية تكون الثالثة تبنيه على القانون رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٨).
- تعديل الحيشية ما قبل الأخيرة الحالية بحيث تبنيه على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزير الشباب والرياضة، وإضافة حيثية تكون ما قبل الأخيرة تبنيه على موافقة مجلس الوزراء، وذلك للأسباب المبينة أعلاه.
- الاستعاضة عن عبارة «راتب شهري» الواردة في المادتين الأولى والثانية بعبارة «راتباً شهرياً».
- حذف عبارة «والخاضعة لوصاية وزارة الشباب والرياضة» من المقطع الأول للمادة الثالثة.
- إعادة صياغة نص المادة الرابعة على النحو التالي: «يعتبر ثلث تعويض الحضور بمثابة تعويض نقل وانتقال، والثلثان بمثابة تعويض عن اعمال اضافية».
- الاستعاضة عن عبارة «من التعويض المذكور» الواردة في آخر المادة الخامسة، بعبارة «من تعويض الجلسات، كما يمنع الجمع بين هذا التعويض عند استحقاقه وأي تعويض آخر عن الفترة الزمنية عينها على أن يبقى على عاتق الرقابة المالية على المؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والكشفية والشبابية ووزارة المالية والتفتيش المركزي مسؤولية التحقق من عدم الجمع».

وعليه، فإن مجلس الخدمة المدنية وبالاستناد إلى كل ما سبق عرضه، لم يرَ مانعاً من السير بمشروع المرسوم موضوع البحث شرط مراعاة ما تقدم، لا سيما لجهة عرضه على دولة رئيس مجلس الوزراء للتفضل بالإطلاع واقتراح المناسب بشأن الرواتب والتعويضات المقترحة ومن ثم أخذ موافقة مجلس الوزراء في هذا الشأن وفقاً للأصول المرعية الإجراء.

١٣ - ٦ : تعويض نقل وانتقال - تحديد تعويض النقل والانتقال لمتعاقدين لدى وزارة العدل على مهام طبيب اختصاصي أمراض نفسية وعقلية وعلى مهام مساعد اجتماعي - الاستفادة من أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - تعويض نقل مؤقت - عدم استيفاء شروط استحقاقه - الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي: الرأي رقم ١٦٧٢ تاريخ ٢٠١٩/٧/١١ (وزارة العدل)

بشأن طلب وزارة العدل بكتبها رقم ٤٠٦٧/ق و ١٩٣٢/ق تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٣ ورقم ١٩٣٢/ق تاريخ ٢٠١٨/١١/٥ ورقم ١٩٣٢/ق/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٧ بيان الرأي في الاستدعاء المقدم من متعاقدين لديها والذين يطلبون فيه تسوية أوضاعهم لجهة التعويضات والتقديمات، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بعد الاطلاع على ملف المعاملة والمستندات المرفقة بها تبين ما يلي:

- ان مجلس الخدمة المدنية أجرى اعتباراً من ٢٠٠٩/١٢/٢، وتطبيقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٥ تاريخ ٢٠٠٩/٤/٣٠ المتعلق بالإجازة لوزارة العدل التعاقد مع اطباء اختصاصيين بالأمراض العقلية والنفسية (عدد ٦) ومساعدين اجتماعيين (عدد ٦)، مباراة لهذه الغاية أعلنت نتائجها بقرار رئيس ادارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٥٦ تاريخ ٢٠١٠/٢/١٣.
- وافق هذا المجلس بقراره رقم ٢٠ تاريخ ٢٠١٢/١/٥ واستناداً الى القرار رقم ٢٠١٠/٢/٥٦ المذكور آنفاً على مشاريع عقود اتفاق مع أربعة متعاقدين لمهام طبيب اختصاصي امراض نفسية وعقلية من بينهم السادة ---، ومع ثلاثة متعاقدين لمهام مساعد اجتماعي ومن بينهم السيدتين ---.
- وافق مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٦٥٧ تاريخ ٢٠١٢/٦/١٦ على تعديل عقدي اتفاق السيدتين --- للاحية مكان وساعات العمل والتعويض الشهري المستحق لكل منهما وفقاً لما يلي:
 - السيدة --- لجهة المكان (طبيب اختصاصي بالأمراض العقلية والنفسية من محافظة جبل لبنان الى محافظتي جبل لبنان والنبطية) لجهة ساعات العمل (من ٨ ساعات عمل اسبوعياً الى ١٦ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ٧٥٠,٠٠٠ ل.ل. الى ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.
 - السيدة --- لجهة المكان (طبيب اختصاصي بالأمراض العقلية والنفسية من محافظة بيروت الى محافظتي بيروت ولبنان الجنوبي) لجهة ساعات العمل (من ٨ ساعات عمل اسبوعياً الى ١٦ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ٧٥٠,٠٠٠ ل.ل. الى ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.
- وافق مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٤٣٩ تاريخ ٢٠١٧/٥/٥ على تجديد تعاقد الدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير العدل مع السيدتين --- وذلك بذات الشروط السابقة لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١ كما وافق بالقرار نفسه على تجديد التعاقد مع كل من السادة --- لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١ وتعديل عقود اتفاقهم للاحية مكان وساعات العمل والتعويض الشهري المستحق لكل منهم على النحو التالي:

- الدكتور --- لجهة المكان (طبيب اختصاصي بالأمراض العقلية والنفسية من محافظة لبنان الشمالي الى محافظتي لبنان الشمالي والبقاع) لجهة ساعات العمل (من ٨ ساعات عمل اسبوعياً الى ١٦ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ٧٥٠,٠٠٠ ل.ل. الى ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.
- السيدة --- لجهة المكان (مساعد اجتماعي من محافظتي لبنان الجنوبي وبيروت الى محافظات لبنان الجنوبي، بيروت والبقاع) لجهة ساعات العمل (من ١٦ ساعة عمل اسبوعياً الى ٢٤ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. الى ٢,٢٥٠,٠٠٠ ل.ل.
- السيدة --- لجهة المكان (مساعد اجتماعي من محافظتي جبل لبنان والنبطية الى محافظات جبل لبنان، النبطية، ولبنان الشمالي) ولجهة ساعات العمل (من ١٦ ساعة عمل اسبوعياً الى ٢٤ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. الى ٢,٢٥٠,٠٠٠ ل.ل.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٩٠٢ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٥ وافق على مشاريع تجديد عقود اتفاق مع ٥٢ متعاقداً في وزارة العدل للعام ٢٠١٨ ومن بينها مشاريع تجديد عقود اتفاق السادة اصحاب العلاقة، وأُرفق في حينه في ملف المعاملة نسخة عن كتاب صادر عن مدير الصرفيات في وزارة المالية مؤرخ في ٢٠١٧/١/٢٩ يتعلق بتعديل تعويضات المتعاقدين السادة --- وقد أورد هذا المجلس في قراره المذكور انه يقع على عاتق المرجع المختص في وزارة العدل وفي وزارة المالية تطبيق الزيادة المعطاة بموجب القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ على المتعاقدين اصحاب العلاقة وذلك بما ينسجم مع ما تضمنه كتابا هذا المجلس رقم ٢٤٦٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٩ ورقم ٢٤٧٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٦ الموجهين الى وزارة المالية.

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢٨ تقدم السادة --- باستدعاء سجل لدى مديرية شؤون القضاة والموظفين برقم ١٩٣٢/ق تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٨ يطلبون بموجبه تسوية اوضاعهم لجهة التعويضات والتقديمات لناحية المواضيع التالية:

- احقيتهم بالزيادة التي أُقرت في ضوء صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة...

- تخصيصهم ببدل نقل

- الانتساب الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

وتبين ان السيد وزير العدل بكتابه رقم ١٩٣٢/ق تاريخ ٢٠١٨/١١/٥ رأى زيادة التعويض الشهري لأصحاب العلاقة اذا كان لهذه الزيادة اساس قانوني على ما ورد في الكتاب المذكور، مع تأكيده على طلب أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية بهذا الشأن قبل اتخاذ أي قرار من قبل الوزارة مشيراً الى أهمية الدور الذي يقوم به اصحاب العلاقة وصعوبة تأديتهم له من ناحية

انتقلهم لمقابلة السجناء في عدة محافظات مع ما يرافق ذلك من مشقات، كما ان السيد وزير العدل بكتابه رقم ٢٠١٨/ق/١٩٣٢ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٧ طلب من هذا المجلس إبداء الرأي للتمكن من إجراء المقتضى القانوني لجهة تحديد عقود اصحاب العلاقة للعام ٢٠١٩.

بناءً عليه،

بما ان اصحاب العلاقة يطلبون باستدعائهم المؤرخ في ٢٠١٨/٥/٢٨ تسوية اوضاعهم لجهة تعويضاتهم الشهرية في ضوء صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وتخصيصهم ببديل نقل والانتساب الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

أولاً: لجهة الاستفادة من احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦:

بما ان المادة العاشرة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في الادارات العامة) تنص على ما يلي:

«يضاف الى التعويض الشهري الذي يتقاضاه المتعاقدون في الادارات العامة، والمتعاقدون الاداريون في الجامعة اللبنانية، والمتعاقدون في الملاك المؤقت للمشروع الاخضر 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 الى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة:

- ١٠٠% على الشطر الاول منه حتى ٤٠٠ الف ليرة لبنانية، على ألا تقل الزيادة عن ٣٧٥ الف ليرة لبنانية.

- ٩٠% على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

٣ - يحتسب الفرق بين المبلغ الاجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والتعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف الى التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١.

٤ - لا يجوز ان تتدنى تعويضات المتعاقدين الشهرية بنتيجة زيادتها على النحو المبين اعلاه عن راتب الدرجة الموازية او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهامهم بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحق بهذا القانون اعتباراً من تاريخ نفاذه».

وبما ان الاحكام القانونية الواردة في الفقرة ٤ المذكورة اعلاه وضعت قاعدة عامة مفادها عدم جواز تدني تعويض المتعاقد بعد زيادته على النحو المبين في الفقرتين ١ و ٢ من المادة العاشرة الآنف الذكر عن راتب الموظف الدائم المماثلة وظيفته لمهام المتعاقد تحقيقاً للمساواة بينهما.

وبما انه يتبين ان عقود الاتفاق الاساسية العائدة للمتعاقدین اصحاب العلاقة مؤرخة في ٢٠١٢/٢/٨ وان التعاقد مع السادة --- هو للقيام بمهام طبيب اختصاصي بالأمراض العقلية والنفسية ومع السيدتين --- للقيام بمهام مساعد اجتماعي وقد جرى تحديد التعويض الشهري لكل منهم بمبلغ ٧٥٠,٠٠٠ ل.ل. لقاء ٨ ساعات عمل.

وبما ان كلاً من اصحاب العلاقة قد وقع عقد اتفاهه وتبلغه وفقاً لما يلي:

- --- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٣
- --- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٣
- --- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٣
- --- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١١
- --- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٥

وبما انه جرى تجديد عقود اتفاق المتعاقدین اصحاب العلاقة من تاريخ مباشرتهم العمل وحتى تاريخه وفقاً للأصول.

وبما انه وعملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١ يستفيد المتعاقدون في الإدارات العامة من زيادة دورية كل ٢٤ شهراً يقضونها في الخدمة الفعلية تحدد بما يوازي درجة تدرج الموظف الدائم الذي يتقاضى راتباً يوازي أو يقارب تعويض المتعاقد، وأنات القرار المذكور بالإدارة المعنية وبوزارة المالية أمر التحقق من هذه الزيادة في مواعيدها ومقدارها.

وبما ان الزيادة الدورية تشكّل قيمة مالية تضاف بشكل دوري الى تعويض المتعاقد عن الفترة الزمنية التي يقضيها في الخدمة الفعلية تساوي قيمة الدرجة في سلسلة الرواتب التي يتدرج فيها الموظف المماثلة أو المشابهة لمهام المتعاقد، وبالتالي فإن تحديد قيمة التعويض الشهري للمتعاقد يتم بالاستناد الى التعويض الشهري الملحوظ في عقد اتفاهه الأساسي مضافاً إليها الزيادات الدورية المستحقة تبعاً لسنوات خدمته وذلك وفقاً لسلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامه، طالما ان المشتري اعتمد راتب الدرجة مقياساً للموازاة والمقاربة وسنوات الخدمة أساساً لتحديد الدرجة.

وبما انه يتبين من الملف أن المتعاقدین موضوع المعاملة لم يستفيدوا من زيادة دورية على تعويضاتهم وفق ما يوجبه قرار مجلس الوزراء رقم ٨٩/١٢ أعلاه، الأمر الذي يقتضي معه إفادة كل منهم من زيادة دورية تحدد بما يتناسب مع ساعات عمله كون الزيادة الدورية المقررة هي على أساس ٣٢ ساعة عمل فعلي قبل صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وعلى أساس ٣٥ ساعة عمل بعد صدور هذا القانون وليس ١٦ ساعة عمل، ثم تطبيق أحكام الفقرات ١ و ٢ و ٣ من المادة العاشرة أعلاه على التعويض الشهري المعاد احتسابه بعد إضافة الزيادات الدورية وفق ما تقدم، بحيث يتم احتساب الزيادة المقررة بعد التنزيل المذكور

في الفقرة ١ بإضافة زيادة غلاء المعيشة ووفق النسب المحددة على الشطور والآلية المدرجة في متن هذه المادة، ويتم تحديد التعويض الشهري المستحق لكل منهم اعتباراً من تاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، بأن ينزل من التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه عند صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، الزيادة التي أُضيفت بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١، ومن ثم يُضاف الى الرصيد المتكوّن على النحو المشار اليه زيادة غلاء معيشة بنسبة ١٠٠% على الشطر الاول منه لغاية ٤٠٠ الف ليرة لبنانية و ٩% على الشطر الذي يزيد على ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

وبما انه إذا كان المتعاقدون اصحاب العلاقة، قد استفادوا فقط من الزيادة المقطوعة المقررة على الشطور والتي لا يؤخذ في تحديدها دوام التعاقد، فإن هذا الامر ناجم عن النصوص التشريعية، وأن على الإدارة موجب الالتزام بتنفيذ وتطبيق احكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبّر عنه المشتري صراحة في هذه الاحكام، وليس للإدارة المختصة كما ليس لهذا المجلس ان يجري الرقابة على اعمال السلطة التشريعية.

ثانياً: لجهة تخصيص اصحاب العلاقة ببذل نقل:

بما ان المادة الاولى من القانون رقم ٢٦٦ تاريخ ١٩٩٣/١٠/٢٣ (إعطاء تعويض نقل شهري مؤقت للعاملين في الادارات العامة وافراد الهيئة التعليمية على اختلاف انواع التعليم ومراحله) تنص على ما يلي: «يعطى تعويض نقل مؤقت يدفع شهرياً لجميع العاملين في الادارات العامة من موظفين دائمين ومؤقتين على اختلاف وظائفهم واسلاكهم ومتعاقدين بدوام كامل...».

وبما انه يتبين من نص المادة الاولى المذكورة اعلاه ان المشتري اشترط على المتعاقد لاستحقاق تعويض النقل الشهري المؤقت ان يكون متعاقداً بدوام كامل.

وبما انه يتبين من عقود اتفاق السادة --- ان كلاً منهم يؤمن ١٦ ساعة عمل في الاسبوع، وان كلاً من السيدتين - - تؤمن ٢٤ ساعة عمل في الاسبوع.

وبما ان المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي: «يعدل دوام العمل الرسمي من ٣٢ ساعة الى ٣٥ ساعة اسبوعياً...».

وبما انه ينبني على ما تقدم ان كلاً من اصحاب العلاقة وهو متعاقد بدوام غير كامل لا يستوفي شرط إعطائه تعويض النقل المؤقت وبالتالي فيكون الطلب الوارد منهم في غير موقعه القانوني الصحيح لهذه الجهة.

وبما ان المادة ١٤ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ٢٧/٤/١٩٦٠ (نظام التعويضات والمساعدات) تنص على ان تؤمن الدولة وسائل النقل للموظفين او تسدد لهم اجور النقل التي يتكبدونها في الحالات المحددة في متن هذه المادة ومن بينها «اذا كلف الموظف بمهمة خارج مركز عمله» (الفقرة ٢ من المادة المذكورة).

وبما ان المادة ٢١ من المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ نصت على ان تسدد اجور النقل على اساس التعرفة المحددة في متن هذه المادة وذلك بحسب المسافة بالكلم.

وبما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٠٧٢ تاريخ ١٧/١٢/٢٠١٨ الموجه الى وزارة الداخلية والبلديات وفي ذات السياق الذي اعتمده في اكثر من كتاب صادر عنه بهذا الشأن، ان أبدى ما يلي: «ان تعويض النقل المؤقت لا يستحق لمفتش العمل إلا عن الايام التي يحضر خلالها فعلياً الى مركز عمله تقيداً بأحكام المرسوم رقم ٢٠٠٨/٥٣٨ اما الايام التي لا يحضر خلالها الى مركز عمله ويتوجه مباشرة من منزله الى المؤسسات والشركات المطلوب إجراء التفتيش عليها فانه يستفيد من تعويض النقل على اساس المسافة بالكلم، على ان يبقى على عاتق الادارة المعنية مسؤولية المراقبة والتحقق من حضور المفتش الى المركز او المراكز المطلوب منه إجراء عملية التفتيش فيها وفق مذكرات التوزيع الصادرة بهذا الشأن، وتوثيق هذا الحضور بمستندات موقعة من المفتش المعني ومؤشر عليها من المرجع المختص في المركز المذكور».

وبما ان اصحاب العلاقة هم من المتعاقدين مع وزارة العدل وان طبيعة عملهم تتطلب انتقلهم لمقابلة السجناء في عدة محافظات.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية رأى انه يمكن إعطاء السادة --- تعويض النقل والانتقال في الداخل على اساس المسافة بالكلم وتحتسب اجورهم لهذه الجهة على اساس المسافة بين مركز عملهم في وزارة العدل - حال حضورهم - ومركز السجن التي يتم الانتقال اليه كما تحتسب حتى ولو كان هذا الانتقال يتم مباشرة من مركز سكنهم الى السجن دون المرور بوزارة العدل على النحو المبين في كتاب هذا المجلس رقم ٢٠١٨/٣٠٧٢ المذكور.

ثالثاً: لجهة الانتساب الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

بما ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٨١/١٤ تاريخ ١٥/٧/١٩٨١ وتعديلاته (قانون موازنة ١٩٨١) تنص على ما يلي: «١ - يخضع لأحكام القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ ايلول ١٩٦٣ وتعديلاته، المتعاقدون الذين يعملون لحساب الدولة او البلديات او اية ادارة او مؤسسة عامة او مصلحة مستقلة أياً كانت مدة او نوع او طبيعة او شكل او صفة تعيينهم او التعاقد معهم بمن فيهم المتعاملون مع وزارة الاعلام، حتى وان لم تنص عقودهم على ذلك صراحة».

٢ - اما 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 ان يقتطع من رواتب هؤلاء المضمونين نسبة ١/٢ (واحد ونصف بالمئة) لحساب التعاونية المذكورة».

وبما انه يتبين من صراحة نص الفقرة الاولى من المادة ٢٢ من قانون موازنة ١٩٨١ المذكورة اعلاه التي أخضعت المتعاقدين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، انها تشمل المتعاقدين الذين يعملون لحساب الدولة، وبالتالي فان السادة --- هم من بين الاشخاص المشمولين بنص هذه المادة كونهم متعاقدين للعمل لدى وزارة العدل، الأمر الذي يقتضي معه مبادرة الادارة المعنية باتخاذ الاجراءات التي يستوجبها اخضاعهم لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتسوية اوضاعهم -عند الاقتضاء- عن سنوات خدمتهم السابقة اعتباراً من تاريخ بدء التعاقد معهم وذلك حفاظاً على حقهم في تعويض نهاية الخدمة عند استحقاقه ومن سائر تقديمات الصندوق عند توافر شروط استحقاقها، وعلى إدراج مادة في عقود الاتفاق الجارية مع كل منهم تنص على افادتهم من تقديمات تعاونية موظفي الدولة في كل ما لا يقدمه الصندوق المذكور تقييداً بأحكام الفقرة الثانية من المادة ٢٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

١٣ - ٧ : مستشفى حكومي - عدم الخضوع لرقابة مجلس الخدمة المدنية - تعويض أعمال إضافية - عدم جواز تجاوز تعويضات ساعات العمل الإضافي النهارية والليلية في مستشفى بعدا الحكومي الجامعي الحد الأقصى للتعويضات: الرأي رقم ٣١٨٦ تاريخ ٢٠١٩/٧/١٧ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٨/٣٩٧٨٢ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٣٠ بيان الرأي في تحطي ساعات العمل الإضافي في مستشفى بعدا الحكومي الجامعي بسبب ضغط العمل، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان جرى بموجب المرسوم رقم ٣٩٧٧ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/٥ انشاء مؤسسة عامة لإدارة مستشفى بعدا الحكومي.

ولما كانت المؤسسات العامة التي تدير مستشفيات حكومية وعملاً بأحكام القانون رقم ٥٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ (انشاء مؤسسات عامة لإدارة مستشفيات وزارة الصحة العامة) تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والاداري وترتبط بوزارة الصحة العامة التي تمارس الوصاية الإدارية عليها، ولا تخضع هذه المؤسسات العامة في اعمالها الا لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة وفقاً لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة ولرقابة التفتيش المركزي.

ولما كان يتبين مما تقدم ان القانون رقم ٩٦/٥٤٤ لم يخضع المؤسسات العامة التي تدير مستشفيات حكومية لرقابة مجلس الخدمة المدنية على غرار ما جرى النص عليه بوضوح في ما خص اخضاعها لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة ولرقابة التفتيش

المركزي، مع الإشارة الى ان صلاحية وزارة الصحة العامة تبقى قائمة في هذا الشأن نظراً لإرتباط مستشفى بعبد الحكومي بالوزارة المذكورة التي تمارس الوصاية الادارية عليها.

الا انه ولكل غاية مفيدة،

لما كانت المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ تنص على ما يلي: «يعين الحد الأقصى لعدد ساعات التكاليف بالعمل الاضافي بخمس وثلاثين ساعة شهرياً كحد أقصى».

ولما كان المرسوم رقم ٣٣٧٤ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٠ المتعلق برفع الحد الادنى للأجور واعطاء زيادة غلاء المعيشة في المؤسسات العامة التي تتولى ادارة مستشفيات حكومية ينص في المقطع الأول من المادة السابعة منه على ما يلي: «يعين الحد الأقصى لعدد ساعات التكاليف بالعمل الإضافي بخمس وثلاثين ساعة شهرياً كحد أقصى».

ولما كان المشترع، وفي القانون رقم ٤٦ اعلاه ومن بعده المراسيم التطبيقية الصادرة تنفيذاً له، ومقابل رفع سلسلة رتب ورواتب العاملين في القطاع العام، نص على عدة اجراءات اصلاحية من بينها زيادة ساعات الدوام الرسمي وتخفيض عدد ساعات العمل الاضافي النهاري، وبالتالي لا يجوز تخطي الحد الأقصى المنصوص عليه قانوناً تحت طائلة مخالفة القانون.

ولما كان يتبين من كتاب مدير عام مستشفى بعبد الحكومي الجامعي رقم ١٧٤ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٥ انه يوجد في المستشفى بعض الأقسام التي تعمل ٢٤ ساعة بالتناوب بين العاملين فيها .

ولما كانت المادة ٢٣ من المرسوم رقم ١٢٢٥٥ تاريخ ١٩٩٨/٥/٢١ المتعلق بنظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسات العامة التي تتولى ادارة المستشفيات العامة تنص على انه «لا يجوز ان تتجاوز التعويضات التي يتقاضاها المستخدم من أي نوع كانت حداً أقصى قدره ٧٥% خلال السنة المالية من مجموع رواتبه الشهرية في السنة نفسها».

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء كل ما تقدم، رأى انه يمكن لمستشفى بعبد الحكومي وبغية تأمين حسن سير المرفق الصحي الذي يتولى ادارته، ان يعتمد الى تكليف بعض العاملين لديه بأعمال اضافية نهارية وذلك ضمن العدد المحدد في المقطع الأول من المادة السابعة من المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٣٧٤ المشار اليه اعلاه، كما يمكنه اضافة الى ذلك، وتلبية لحاجة الأقسام التي تعمل ٢٤ ساعة، ان يكلف بعض المستخدمين لديه من الجسم الطبي القيام بأعمال ليلية على الا يتجاوز، في مطلق الأحوال، مجموع ما يتقاضاه أي من اصحاب العلاقة ٧٥ ٪ من رواتبه الشهرية خلال سنة مالية واحدة تقيداً بأحكام المادة ٢٣ من المرسوم رقم ٩٨/١٢٢٥٥ المشار اليه اعلاه، ويتحمل الرؤساء المباشرون والتسلسليون والتفتيش المركزي مسؤولية مراقبة هذه الأعمال والتحقق من ادائها وفقاً للأصول.

١٣ - ٨ : تعويض نقل مؤقت - عدم استحقاق تعويض النقل المؤقت إلا عن أيام الحضور الفعلي إلى مركز العمل الأساسي - تعويض انتقال إلى الإدارة المركزية - استحقاقه على أساس المسافة: الرأي رقم ٢٣٦٠ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٣ (وزارة الاقتصاد والتجارة)

بشأن طلب وزارة الاقتصاد والتجارة بكتابها رقم ٩/١٤٨٨ تاريخ ٩/١٧/٢٠١٩ بيان الرأي حول إعطاء تعويض نقل وانتقال لموظفين في ملاك وزارة الاقتصاد والتجارة - المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أنه بموجب المرسوم رقم ٨٢١٠ تاريخ ٢٠١٢/٥/٢٤ تم تعيين موظفين متمرنين في ملاك وزارة الاقتصاد والتجارة - المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري، وذلك نتيجة نجاحهم في المباراة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١١/١/٣١ ملء بعض الوظائف الشاغرة في ملاك المديرية العامة المذكورة والمعلنة نتائجها بقرار رئيس مجلس الخدمة المدنية رقم ١/٢٢٦ تاريخ ٢٠١١/٣/١٦، وأنه جرى إلحاقهم بمراكز عملهم بموجب القرار رقم ١١٥/ح.ش. تاريخ ٢٠١٢/٨/٢ الصادر عن المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري.

وتبين أن المادتين الأولى والثانية من القرار الآنف الذكر تنصان تبعاً على ما يلي:

المادة الأولى: الحق الموظفون المتمرنون المعينون بموجب المرسوم رقم ٨٢١٠ تاريخ ٢٠١٢/٥/٢٤، في ملاك وزارة الاقتصاد والتجارة - المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري - في دائرة التكوين والانتاج، ووزعوا في مراكز العمل المحددة لكل منهم وفقاً لما هو مبين في الجدول ادناه:

اسم الموظف المتمرن	اسم الوظيفة	المركز المحدد للوظيفة
--	امين مستودع	مستودعات المديرية العامة للحبوب/تل عمارة/زحلة
--	معاون امين مستودع	مستودعات المديرية العامة للحبوب/تل عمارة/زحلة
--	معاون في زراعي	الدائرة الاقليمية في البقاع تنفيذ المهام المطلوبة في نطاق محافظة البقاع
--	اختصاصي صنف اول	مستودعات المديرية العامة للحبوب المستأجرة في الشمال تنفيذ المهام المطلوبة في نطاق محافظة الشمال
--	معاون امين مستودع	مستودعات المديرية العامة للحبوب المستأجرة في محافظة الشمال
--	معاون امين مستودع	مستودعات المديرية العامة للحبوب المستأجرة في محافظتي الجنوب والنبطية

المادة الثانية: «يقوم هؤلاء الموظفون المتمرنون بالإضافة الى المهام المكلفين بها وفق ما ورد في المادة الأولى أعلاه، بجميع الأعمال والمهام التي تطلب منهم خارج نطاق مراكز العمل المحددة، وعليهم الحضور الى المركز الرئيسي للمديرية العامة وذلك بناءً على طلب الادارة وموافقتها».

وتبين أن الاعمال والمهام الموكلة الى اصحاب العلاقة - إضافة الى مهام وظائفهم الاساسية - هي مهام مؤقتة ليس لها طابع الاستمرار، وموسمية تتم بفترات متقطعة.

وتبين من افادة رئيس دائرة الديوان في المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري انه لن يُطلب من اصحاب العلاقة المرور الى الدائرة الاقليمية الملحقين بها وذلك في الايام التي سيتوجهون مباشرة الى الادارة المركزية في بيروت للمداومة فيها حيث يقومون بالبصم في الادارة المركزية.

وتبين أن وزارة الاقتصاد والتجارة تطلب بيان الرأي في مدى أحقية أصحاب العلاقة بتقاضي تعويض نقل وانتقال في الداخل بالإضافة الى تعويض النقل المؤقت الذي يتقاضونه عن كل يوم عمل فعلي وذلك عندما يطلب اليهم الحضور الى الادارة المركزية في بيروت، سيما وأن البعض منهم مقيم في البقاع والبعض الآخر مقيم في الشمال.

بناءً عليه،

أولاً: في ما خص أحقية السادة اصحاب العلاقة بتقاضي تعويض نقل مؤقت عند حضورهم الى مراكز عملهم الأساسية في محافظتي البقاع والشمال:

بما ان الفقرة أ من المادة الاولى من القانون رقم ٢٦٦ تاريخ ١٠/٢٣/١٩٩٣ (إعطاء تعويض نقل مؤقت للعاملين في الادارات العامة) تنص على اعطاء تعويض نقل مؤقت يدفع شهرياً لجميع العاملين في الادارات العامة من موظفين دائمين ومؤقتين على اختلاف وظائفهم واسلاكهم ومتعاقدين بدوام كامل واجراء دائمين ومؤقتين بالفاتورة والمتعاملين مع وزارة الاعلام بدوام كامل وافراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية والعاملين فيها باستثناء العسكريين على اختلاف فئاتهم، كذلك الذين يستفيدون من تقديمات نقل عينية أيّاً كانت وظائفهم واسلاكهم...

كما أن الفقرة ب من القانون نفسه تنص على أن التعويض المذكور يُستحق عن كل يوم حضور فعلي بنسبة ٢% من الحد الأدنى للأجور النافذ في أي وقت.

وبما أنه جرى لاحقاً تحديد قيمة بدل النقل المؤقت للعاملين في القطاع العام بمراسيم صدرت تباعاً كان آخرها المرسوم رقم ٥٣٨ تاريخ ١٤/١٠/٢٠٠٨ الذي حدد مقدار تعويض النقل المؤقت المنصوص عليه في القانون رقم ٩٣/٢٦٦ بمبلغ ثمانية آلاف ليرة لبنانية عن كل يوم حضور فعلي.

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية الواردة في القانون رقم ٩٣/٢٦٦ وفي المرسوم رقم ٥٣٨/٢٠٠٨ أن تعويض النقل المؤقت يستحق للموظف عن كل يوم حضور فعلي وأن هذا التعويض هو تعويض لقاء نفقة لا يجوز عقدها الا اذا تمت الواقعة

التي تبررها وهي واقعة الحضور الفعلي الى مركز العمل، ولا يُعطى هذا التعويض عن الأيام التي يتغيب فيها الشخص المعني لأي سبب كان.

وبما ان الغاية من إعطاء تعويض النقل المؤقت هي تسديد اجور النقل التي يتكبدها الموظف للوصول الى مركز عمله في الادارة التي يتبع لها او الى مركز العمل الذي تحدده له الادارة المعنية وفق طبيعة عمله.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية رأى أحقية اصحاب العلاقة بتقاضي تعويض نقل مؤقت عن كل يوم عمل فعلي يحضرون فيه الى مراكز عملهم الأساسية في محافظتي البقاع والشمال.

ثانياً: في ما خص تقاضي تعويض الانتقال عن الحضور الى الإدارة المركزية:

بما ان المادتين ٢٣ و ٢٤ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ٢٧/٤/١٩٦٠ (نظام التعويضات والمساعدات) تنصان على

ما يلي:

- المادة ٢٣: يتقاضى الموظف الذي ينتقل الى خارج عمله بداعي الوظيفة تعويض انتقال يومياً.
- المادة ٢٤: يكلف الموظف بمهمة خارج مركز عمله:
- ١ - بأمر سفر من رئيسه المباشر إذا كانت المهمة ضمن الأراضي اللبنانية ويستعاض عن أمر السفر لموظفي الفئة الاولى ببيان يوقعونه.
- ٢ - بأمر سفر من الوزير إذا كانت المهمة في بلد متاخم او إذا كان الموظف ينتمي الى وزارة الخارجية والمغتربين.
- ٣ - بقرار من مجلس الوزراء في الحالات الاخرى.

وبما انه يتبين من كتاب وزارة الاقتصاد والتجارة رقم ٩/١٤٨٨ تاريخ ٩/١٧/٢٠١٩ ان اصحاب العلاقة يقومون بالإضافة الى مهامهم الاساسية المكلفين بها بالقرار رقم ١١٥/ح.ش تاريخ ٢٤/٨/٢٠١٩ المذكور اعلاه، بجميع الاعمال والمهام التي تُطلب منهم خارج نطاق مراكز عملهم الأساسية والتي تتطلب حضورهم الى الادارة المركزية في بيروت.

وبما أنه يتبين من افادة رئيس دائرة الديوان في المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري انه عند تكليف أصحاب العلاقة بمهام في الادارة المركزية، فإنه لن يُطلب منهم المرور الى الدائرة الاقليمية الملحقين بها انما سيتوجهون مباشرة الى الادارة المركزية في بيروت، حيث سيداومون فيها ويقومون بالبصم في الادارة المركزية.

وبما ان المادة ١٤ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ / ٦٠ تنص على ان تؤمن الدولة وسائل النقل للموظفين او تسدد لهم اجور النقل التي يتكبدونها في الحالات التي حددتها في متن المادة ومن بينها «اذا كلف الموظف بمهمة خارج مركز عمله» (الفقرة ٢ من المادة المذكورة).

وبما ان المادة ٢١ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ / ٦٠ تنص على ان تسدد اجور النقل على اساس التعرفة المحددة في متن هذه المادة وذلك بحسب المسافة بالكلم.

وبما ان السادة اصحاب العلاقة يتكبدون نفقات انتقائهم من محافظتي البقاع والشمال عن الفترات التي يكلفون خلالها بمهام اضافية تستدعي حضورهم الى الادارة المركزية للقيام بها، بالتالي، فان مجلس الخدمة المدنية يرى ان اصحاب العلاقة تتوافر فيهم شروط الاستفادة من تعويض الانتقال الذي يعطى للموظف حال انتقاله بمهمة خارج مركز عمله الأساسي بتكليف من رئيسه المباشر.

لذلك فان هذا المجلس - واستنادا الى ما تقدم - رأى ان تعويض النقل المؤقت لا يُستحق لأصحاب العلاقة الا عن الايام التي يحضرون خلالها فعلياً الى مراكز عملهم الأساسية تقيداً بأحكام المرسوم رقم ٥٣٨ / ٢٠٠٨ اما الايام التي لا يحضرون خلالها الى مركز عملهم ويتوجهون مباشرة من منازلهم الى الادارة المركزية فانهم يستفيدون خلالها من تعويض الانتقال على اساس المسافة بالكيلومتر، على أن يبقى على عاتق الادارة المعنية مسؤولية المراقبة والتحقق من حضورهم الى العاصمة وتوثيق هذا الحضور بالبصم على ساعة الدوام و/أو بمستندات موقعة من أصحاب العلاقة ومؤشر عليها من المرجع المختص في الادارة المركزية.

١٣ - ٩ : منحة إنتاج - مفهومها - مؤسسة عامة - القانون رقم ١٤٤ / ٢٠١٩ - مبدأ عدم رجعية القوانين - إفادة المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية من منحة إنتاج بطريقة نسبية عن فترة عملهم الممتدة من ٢٠١٩ / ١ / ١ ولغاية نفاذ القانون رقم ١٤٤ / ٢٠١٩ : الرأي رقم ٢٤٥٨ تاريخ ٢٩ / ١٠ / ٢٠١٩ (المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية)

بشأن طلب المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية بكتابها رقم ٢٠١٩ / ١٩١ تاريخ ٢٤ / ٩ / ٢٠١٩ بيان الرأي في مسألة إمكانية الاستمرار بإفادة المستخدمين والمتعاقدين لديها من منحة إنتاج بعد صدور القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٣١ / ٧ / ٢٠١٩ ومدى إمكانية إفادتهم من هذه المنحة عن الفترة الممتدة من تاريخ ١ / ١ / ٢٠١٩ ولغاية نفاذ القانون المذكور، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن المادة الاولى من المرسوم رقم ١٠٠٤٥ تاريخ ١٩٧٥/٤/٨ (تحديد نسبة منحة الانتاج المعطاة لمستخدمي المصالح المستقلة الاستثمارية ابتداءً من عام ١٩٧٥) تنص على ما يلي:
«يُعطى مستخدمو المصالح المستقلة الاستثمارية منحة انتاج قدرها ١٠٠% من الراتب او الاجر الشهري، اعتباراً من عام ١٩٧٥».

وتبين أن الفقرة ب من المادة الاولى من قرار مجلس ادارة المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية رقم ١ تاريخ ١٩٩٦/٥/٣١ (تعديل نظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية)، تنص على ما يلي:
«ب - منحة الانتاج: يستفيد مستخدمو ومتعاقدو المؤسسة من منحة انتاج قدرها ١٠٠% من الراتب او الاجر الشهري استناداً الى نص المرسوم رقم ١٠٠٤٥ تاريخ ١٩٧٥/٤/٨».

وتبين أن القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقة لعام ٢٠١٩) ينص في المادتين ٨١ و ٨٦ منه على ما يلي:

«المادة الحادية والثمانون: ١- خلافاً لأي نص عام او خاص، لا يجوز ان يزيد مجموع التعويضات وملحقات الرواتب أياً كان نوعها او تسميتها او مصدرها المدفوعة من المال العام... خلال سنة مالية واحدة، على ٧٥% من مجموع الرواتب الاساسية في السنة نفسها باستثناء الفنيين والمناوبين العاملين في المديرية العامة للطيران المدني وذلك حين ملء المراكز الشاغرة في هذه المديرية.

تطبق احكام هذه المادة على جميع العاملين في القطاعات والمرافق العامة مهما كانت صفتهم على سبيل المثال لا الحصر (الادارات العامة بكافة اسلاكها بما فيها التفتيش المركزي ومجلس الخدمة المدنية، موظفو السلك الخارجي...، البلديات واتحاد البلديات، المؤسسات العامة بكافة انواعها، المستشفيات الحكومية، الجامعة اللبنانية، المصالح المستقلة...).

كما لا يجوز في مطلق الاحوال ان يزيد الراتب الاساسي المدفوع من المال العام للعاملين في القطاعات والمرافق العامة مهما كانت صفتهم والمذكورين سابقاً، عن ٢٠ ضعف الحد الادنى للأجور ويمكن في حالات خاصة تتجاوز هذا السقف بقرار من مجلس الوزراء.

يستثنى من احكام هذه المادة ما يتعلق بالمصرف المركزي الذي يخضع لقانون النقد والتسليف....».

«المادة السادسة والثمانون: خلافاً لأي نص عام او خاص، يوقف العمل بالرواتب التي تزيد عن اثني عشر شهراً في السنة أياً كانت تسميتها او نوعها (منحة انتاج، حصة ارباح...) وبأي توزيع لأنصبة الأرباح.

تطبق احكام هذه المادة على اللجان المؤقتة ومجالس الادارة والهيئات التقريرية وجميع العاملين مهما كانت صفتهم في المؤسسات العامة كافة والمرافق العامة الاستثمارية والمجالس والصناديق والهيئات العامة (على سبيل المثال لا الحصر...، المصالح المستقلة، المصلحة الوطنية لنهر الليطاني...) باستثناء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومصرف لبنان.

يستثنى من احكام هذه المادة راتب الشهرين الثالث عشر والرابع عشر لمن يستفيد حالياً منهما من العاملين في المؤسسات العامة الاستثمارية والجهات المذكورة اعلاه».

وتبين أن المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية تطلب بيان الرأي في مدى إمكانية استمرار تطبيق أحكام الفقرة ب من المادة الاولى من قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية رقم ١ تاريخ ١٩٩٦/٥/٣١ المتعلقة بإفادة مستخدمي ومتعادي المؤسسة المشار إليها آنفاً من منحة انتاج قدرها ١٠٠% من الراتب أو الاجر الشهري بما لا يتعارض مع المادة ٨١ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤، كما أنها تطلب بيان الرأي في إمكانية الاستفادة عن الفترة التي سبقت صدور القانون أي تلك الممتدة من ٢٠١٩/١/١ ولغاية ٢٠١٩/٧/٣١، وذلك في حال إلزام المؤسسة تطبيق المادة ٨٦ من القانون المذكور.

بناءً عليه،

بما ان التعويض عن منحة الانتاج يرتبط بممارسة المستخدمين والمتعاقدين فعلياً لمهامهم الوظيفية، ويعطى بما يعادل راتب شهر كامل.

وبما أن المادة ٨٦ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ نصت على وقف العمل بالرواتب التي تزيد عن اثني عشر شهراً في السنة أي كانت تسميتها أو نوعها، ومن بينها منحة الانتاج على ما ورد صراحة في متن المادة المذكورة.

وبما أنه اعتباراً من ٢٠١٩/٧/٣١ أصبح القانون رقم ١٤٤ الآنف الذكر نافذاً وواجب التطبيق، بالتالي لا يمكن إفادة مستخدمي ومتعادي المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية من منحة انتاج اعتباراً من ٢٠١٩/٧/٣١، تاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ المذكور آنفاً.

وبما أنه، وعملاً بمبدأ عدم رجعية القوانين، لا يمكن تطبيق احكام القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ على الأوضاع القانونية السائدة بتاريخ سابق لنفاذه.

وبما ان منحة الانتاج تعطى سنوياً بما يعادل راتب شهر كامل.

وبما أنه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٧١٨ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٨ أن رأى امكانية الافادة من منحة الانتاج بصورة نسبية توازي فترة عمل الموظف المعني.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية وبلاستناد الى ما تقدم، رأى ان إفادة المستخدمين والمتعاقدين لدى المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية من منحة انتاج تكون نسبية بما يوازي عملهم الفعلي عن الفترة الممتدة من ٢٠١٩/١/١ ولغاية ٢٠١٩/٧/٣١ تاريخ نفاذ القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١.

١٣ - ١٠ : تعويض عن أيام عمل أثناء إقفال الدوائر الرسمية - أجير في بلدية - كيفية احتساب تعويض الأجير في بلدية طرابلس عن عمله أيام العطل والآحاد - مدى خضوع التعويض للحد الأقصى للتعويضات: الرأي رقم ٢٣٥٠ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٩ (بلدية طرابلس)

بشأن طلب بلدية طرابلس بكتابها رقم ٢٩٦/ص١ تاريخ ٢٠١٩/٩/١٢ بيان الرأي في كيفية احتساب أيام الأعطال والآحاد من ضمن الحد الأقصى للتعويضات لأجور الأجراء، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت رئاسة بلدية طرابلس بكتابها رقم ٢٩٦/ص١ تاريخ ٢٠١٩/٩/١٢ أفادت ان المادة ٨١ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٩) المتعلقة بوضع حد أقصى لتعويضات وملحقات الرواتب التي يستفيد منها العاملون في الادارات العامة والمؤسسات العامة والمجالس والصناديق والهيئات والقطاعات والمرافق العامة، لا توضح ما اذا كانت ايام العطل والآحاد للأجراء تدخل ضمن الحد الاقصى للتعويضات.

ولما كانت المادة ١٧ من النظام العام للأجراء (المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣) المطبق على البلديات بموجب المرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (النظام العام للأجراء في البلديات وفي المؤسسات العامة) تنص على ان «تدفع أجور الاجراء على اساس اليوم، ويمكن أن تدفع أجور الموسمين على أساس الساعة.

١ - تحدد الاجرة اليومية لفئة العمال بحاصل قسمة الحد الادنى للأجور النافذ في القطاع العام في اي حين على العدد ٣٠» (عُدلت بموجب المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ المذكورة فيما بعد).

ولما كانت المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...) تنص على انه «اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون، يعتمد كأساس في احتساب أجور الاجراء في الادارات العامة والمكتب التنفيذي للمشروع الاخضر ومجلس الجنوب والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذ في القطاع العام في أي حين» وذلك بدلاً من «الحد الادنى للأجور النافذ في القطاع العام في اي حين...».

ولما كانت المادة ١١ من النظام العام للأجراء المذكور اعلاه تنص على ما يلي:

«يحق للأجير ان يستفيد من أجره كاملاً عن الايام التي تقفل فيها الدوائر الرسمية .

في حال استبقاء الاجير في عمله اثناء ايام التعطيل الرسمي يعطى تعويضاً اضافياً يحسب وفقاً للشروط المنصوص عنها في المادة ٢٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ والمرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاتهما...».

ولما كانت أيام العطل والأعياد الرسمية هي أيام تقفل فيها الدوائر الرسمية، ويتقاضى الأجير أجره كاملاً عن هذه الأيام وفقاً لنص المقطع الاول من المادة ١١ من النظام العام للأجراء المذكورة أعلاه، وان الأجير الذي يعمل أثناء أيام التعطيل الرسمي يعطى تعويضاً اضافياً على النحو المبين في المقطع الثاني من المادة ١١ المشار إليها.

ولما كان قرار مجلس بلدية طرابلس رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٦٢/٦/٢ وتعديلاته (نظام موظفي وأجراء بلدية طرابلس) أورد في المادة ١١٤ منه ما يلي: «وللإدارة الحق بتشغيل الاجير في أيام الاحاد والاعياد الرسمية وله عندئذ الحق باستيفاء أجر يوم اضافي عن كل يوم عمل من هذه الايام».

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية وفي ضوء ما تقدم، رأى انه في الحالة التي يعمل فيها الأجير في أي من الأيام التي تقفل فيها الدوائر الرسمية، من حقه أن يتقاضى تعويضاً إضافياً يحسب وفق الاحكام الآنفه الذكر إلى جانب أجره المستحق له قانوناً عن هذا اليوم، وان هذا التعويض الاضافي هو وحده الذي يخضع عند احتسابه للحد الاقصى للتعويضات المشار إليه اعلاه.

١٤ - تعيين

١٤ - ١ : موظف طالب في كلية التربية في الجامعة اللبنانية - إعادته إلى وظيفته لعدم حصوله على شهادة الكفاءة:

الرأي رقم ٣٥٥٧ تاريخ ٢٠١٩/١/١١ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/١١٧٩٦ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٦ بيان الرأي حول إعادة موظفين إلى

وظيفتهما الأصلية لعدم حصولهما على شهادة الكفاءة في كلية التربية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٨٧٢ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٢ أبدى رأيه في موضوع إعادة السيد --- (أحد

صاحبي العلاقة) الى وظيفته الاصلية، حيث رأى انه من حق صاحب العلاقة العودة الى وظيفة مراقب ضرائب في وزارة المالية

--- مديرية المالية العامة وتمكينه من معاودة عمله وفقاً للأصول باعتبار انه لم يُنه شهادة الكفاءة بنجاح في كلية التربية.

وتبين ان السيد --- عين بوظيفة مباشر في وزارة العدل بموجب المرسوم رقم ٩٦١٩ تاريخ ٢٠١٢/١٢/٢٢.

وتبين ان صاحب العلاقة تمّ قبوله طالباً في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية بموجب المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١، كما تبين من الافادة الصادرة عن الجامعة اللبنانية -كلية التربية رقم ١٧٣٨/ص/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٥ ان صاحب العلاقة هو من اساتذة التعليم الثانوي الذين كانوا يتابعون شهادة الكفاءة بموجب المرسوم رقم المذكور، ولم يُنهِ الشهادة بنجاح.

بناءً عليه،

بما ان المواد الثالثة والخامسة والعاشر من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٣٧٣٦ تاريخ ١٩٨٠/١٢/٣١ تنص على ما يلي:

«المادة الثالثة: يعتبر طالب شهادة الكفاءة موظفاً متدرجاً في ملاك الوظيفة التي تعدّه لها شهادة الكفاءة التي يتابع دراستها، وذلك طوال مدة دراسته، ولغاية تثبيته في الوظيفة المذكورة، ولمدة اقصاها سنتان من تاريخ قبوله في الكلية على انه يجوز لمجلس الجامعة ان يسمح للطالب في حالات استثنائية يعود تقديرها له قضاء سنة ثالثة في الكلية لاستكمال الارصدة المفروضة، وفي هذه الحالة لا يتدرج الا بعد حصوله على شهادة الكفاءة اما تقويم الارصدة فيتم في دورة واحدة كل سنة والطالب الذي يرسب في رصيد يحق له اعادته مرة واحدة.

المادة الخامسة: يحتفظ طالب شهادة الكفاءة الذي يكون موظفاً رسمياً بتاريخ قبوله بحقه بالتدرج في ملاكه الاصلي طوال مدة دراسته ولغاية تثبيته في الوظيفة التي تعدّه لها شهادة الكفاءة التي يتابع دراستها الا في حال رسوبه وقبوله في سنة ثالثة، اذ تطبق احكام المادة الثالثة من هذا القانون.

المادة العاشرة:

مع مراعاة احكام المادة الثالثة من هذا القانون، كل طالب في السنة الاولى من شهادة الكفاءة ولم يحصل على الشهادة المذكورة خلال سنتين من تاريخ قبوله يعاد حكماً الى وظيفته الاصلية اذا كان موظفاً رسمياً بتاريخ قبوله...».

وبما ان المادة الرابعة من المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩ تنص على ان «يثبت الطلاب الناجحون الذين تقاضوا عند قبولهم في شهادة الكفاءة راتب الدرجة الاولى ... اما الراسبون فيعادون حكماً الى وظائفهم الاصلية اذا كانوا من الموظفين...».

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية اعلاه، انها حفظت حق طالب شهادة الكفاءة الذي كان موظفاً قبل التحاقه بكلية التربية بالعودة حكماً الى وظيفته الاصلية في حال عدم الحصول على الشهادة المذكورة خلال سنتين من تاريخ قبوله.

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان السيد --- هو مباشر في وزارة العدل قد تم قبوله كطالب في شهادة الكفاءة في كلية التربية للتعين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي وانه لم ينه دراسته بنجاح ولم يحصل على الشهادة المذكورة، وطلب تبعاً لذلك اعادته الى وظيفته الاصلية.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وعملاً بالنصوص القانونية الآتية الذكر، وفي ضوء الوقائع المدرجة في الملف، رأى ان حق صاحب العلاقة في العودة الى وظيفته الاصلية يستند الى نص قانوني صريح يجيزه، ويقتضي بالتالي تمكينه من معاودة عمله وفقاً للأصول.

١٤ - ٢ : تعيين متعاقد لدى مجلس الإنماء والإعمار مستخدماً في ملاك المجلس يستوجب الخضوع لمباراة في مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ٢٠١٨/٣٥٦٢ تاريخ ٢٠١٩/١/٢١ (مجلس الإنماء والإعمار)

بشأن طلب مجلس الإنماء والإعمار بكتابه رقم ١/٥٥٠٨ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٦ بيان الرأي في إمكانية تعيين متعاقد لديه كمستخدم في ملاك المجلس، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيد --- هو متعامل سابق لدى وزارة المهجرين من عداد الفائض وقد تم التعاقد معه استناداً الى احكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ للعمل لدى الوزارة المذكورة بصفة سائق.

وتبين ان وزارة المهجرين بكتابها رقم ٢/٣٩٥/ص تاريخ ٢٠١١/٥/١٠ أحالت على مجلس الخدمة المدنية طلب السيد --- المتضمن رغبته بتغيير مركز عمله من وزارة المهجرين الى مجلس الإنماء والإعمار، وقد رأت ادارة الابحاث والتوجيه بكتابها رقم ١٤٣٥ تاريخ ٢٠١١/٦/١١ ان حاجة مجلس الإنماء والإعمار قائمة الى من يقوم لديه بمهام سائق.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٤٣٥ تاريخ ٢٠١١/١٢/١٣ - وبعد الاطلاع على قرار مكتب مجلس الإنماء والإعمار رقم ٢٠١١/٣١٣/م تاريخ ٢٠١١/١١/١٧ المتعلق بالموافقة على التعاقد مع السيد --- لم يرَ مانعاً من تغيير مركز عمل صاحب العلاقة على النحو المقترح،

وتبين من كتاب مجلس الإنماء والإعمار رقم ١/٥٥٠٨ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٦ انه تم التعاقد مع صاحب العلاقة اعتباراً من العام ٢٠١٢ بالعقد رقم ١٧٧٤٧ كما تم تجديد التعاقد معه حتى ٢٠١٨/١٢/٣١.

بناءً عليه،

بما ان المادة ١١ من المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (إلغاء المرسوم رقم ١١٩٢١ تاريخ ١٩٩٨/٣/١٨ وتحديد الفائضين في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وكيفية إلحاقهم وتسوية اوضاعهم) تنص على ما يلي: «خلافاً

لأحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته ولأني نص آخر يتم إلحاق الفائض من الموظفين المؤقتين والمتعاملين بصفة متعاقدين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات للقيام بمهام مماثلة لمهام وظائف ملحوظة في الملاك تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية على أن تتوفر فيهم الشروط المفروضة لإشغال هذه الوظائف في الانظمة المرعية الإجراء».

وبما ان السيد --- كان من المتعاملين المعترين من الفائض لدى وزارة المهجرين، وقد سوي وضعه في الوزارة المذكورة وجرى التعاقد معه سنداً للمرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ المذكور اعلاه.

وبما انه قد جرى في العام ٢٠١٢ تبديل مركز عمل المتعاقد السيد --- من وزارة المهجرين الى مجلس الإنماء والإعمار للقيام لديه بمهام سائق بعد موافقة ادارة الابحاث والتوجيه على حاجة المجلس الى من يقوم لدى المجلس بالمهام المذكورة.

وبما ان مجلس الإنماء والإعمار يطلب في المعاملة رأي هذا المجلس في إمكانية تعيين السيد --- كمستخدم في ملاك المجلس بوظيفة سائق او سائق مراسل في المجموعة الاولى الفئة الاولى الملحوظة بموجب المرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٣.

وبما ان الفقرة الثانية من المادة السادسة من المرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣ (نظام العاملين لدى مجلس الإنماء والإعمار) قد نصت على ان «يجرى اختيار المستخدمين نتيجة إجراء مباراة خاصة ينظمها مجلس الإنماء والإعمار...».

وبما ان المادة ٥٤ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٣/٤/٢٠٠٤ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠٠٤) تنص على ما يلي: «مع مراعاة احكام التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة واحكام القوانين والانظمة بما فيها الاحكام المتعلقة بالرواتب والاجور التي ترعى كلاً من 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 او الاستخدام في كل منها».

وبما انه يتبين من النصوص المذكورة اعلاه، ان استخدام السيد --- بوظيفة سائق او سائق مراسل في ملاك مجلس الإنماء والإعمار، يتطلب ان يجتاز صاحب العلاقة بنجاح مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية، الامر غير المتوفر في الحالة المعروضة.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى انه يتعذر - والحال هذه - تعيين السيد --- كمستخدم في ملاك مجلس الإنماء والإعمار.

١ - عدم الموافقة على التعاقد لدى وزارة الصحة العامة مع موظف بلغ السن القانونية: الرأي رقم ٢٩٤١ تاريخ ٢٠١٩/١/٢٩ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٨/١/٣٢١٠٠ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١١ بيان الرأي بالاستدعاء المقدم من الدكتور --- يطلب فيه التعاقد للعمل لدى الوزارة سنداً لأحكام المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما انه يتبين من مستندات المعاملة ان الدكتور --- الذي كان يشغل وظيفة رئيس مصلحة الصحة في الجنوب في وزارة الصحة العامة انتهت خدمته اعتباراً من ٢٠١٨/٨/١٢ لبلوغه السن القانونية.

وبما ان موضوع المعاملة يتعلق بطلب صاحب العلاقة التعاقد مع وزارة الصحة العامة بموجب عقد اجارة خدمة سنداً لأحكام المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود ، وذلك لشغل وظيفة رئيس مصلحة في الجنوب وهي الوظيفة ذاتها التي كان يشغلها قبل بلوغه السن القانونية.

وبما انه يتبين من المرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ (تنظيم وزارة الصحة العامة) ان وظيفة رئيس مصلحة الصحة في الجنوب هي وظيفة ملحوظة في ملاك وزارة الصحة العامة .

وبما انه لا يجوز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك .

وبما ان المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود تنص على ما يلي: «اجارة العمل او الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه احد المتعاقدين ان يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته، مقابل اجر يلتزم هذا الفريق أدائه له . وعقد المقاوله او اجارة الصناعة هو عقد يلتزم المرء بمقتضاه اتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل. والعقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة تقديم خدماته لمن يتعاقدون معه، وكذلك العقود التي بموجبها يلتزم الاساتذة القيام بمهنتهم لمصلحة معهد او شخص ما ، تُعد من قبيل اجارة الصناعة ومن هذا القبيل ايضا عقد النقل».

وبما ان التدرع بالمادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود المذكورة اعلاه لا يقع موقعه القانوني الصحيح كون المهام المقترح اسنادها الى الدكتور --- بنتيجة التعاقد موضوع البحث هي مهام ملحوظة في ملاك وزارة الصحة العامة وان المادة ٦٢٤ المشار اليها لا تتناول المهام العائدة الى وظائف ملحوظة في الملاك .

من جهة اخرى ،

بما ان المادة ٦٨ من نظام الموظفين تنص في الفقرة ٥ منها على ما يلي: «لا يجوز التعاقد مع الموظف المحال على التعاقد او المصروف من الخدمة بسبب بلوغه السن القانونية المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي وقضائه في الخدمة المدة القصوى لنهاية الخدمة المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي ، كما لا يجوز استخدامه للعمل في اية ادارة عامة او مؤسسة عامة او بلدية ».

وبما ان التعاقد مع صاحب العلاقة بعد بلوغه السن القانونية يقع مخالفاً للنصوص القانونية ذات الصلة كما لإجتهد مجلس الخدمة المدنية المستقر في هذا الشأن.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية ، وسنداً لكل ما تقدم ، رأى انه يتعذر قانوناً التعاقد مع الدكتور ---، وان هذا المجلس وإستناداً الى الصلاحية المناطة به لجهة إنطباق الأعمال الإدارية المتعلقة بالوظيفة العامة على القانون ، وإنطلاقاً من حرصه على ان تأتي القرارات الإدارية متوافقة ومبدأ الشرعية ، رأى توصية وزارة الصحة العامة العمل على ملء مركز وظيفة رئيس مصلحة الصحة في الجنوب وفق الأصول القانونية المتبعة في هذا الشأن.

٢ - تعاقد - مدة العمل بلائحة الناجحين - عدم جواز التعاقد على مهام اختصاصي فيروسات حيوانية لدى مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية لاستنفاد لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين على إعلانها: الرأي رقم ٨٨٠ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٤ (مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية)

بشأن طلب مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٣٤١ تاريخ ٢٠١٩/٤/٤ إبداء الرأي حول إمكانية التعاقد مع السيدة --- للقيام بمهام اختصاصي فيروسات حيوانية لديها بعد فسخ العقد مع السيد ---، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة ان السيدة --- تقدمت الى المباراة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية اعتباراً من تاريخ ٢٠١١/٥/١٢ للتعاقد على بعض المهام لدى مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية ومن بينها مهام اختصاصي فيروسات حيوانية والتي أُعلنت نتائجها بالقرار رقم ١/٥٤٣ الصادر عن رئيس مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١١/٦/٦، وفازت فيها السيدة --- وحلّت في المرتبة الثالثة.

وتبين ان رئيس مجلس الادارة - المدير العام لمصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٢٠١٩/٣٤١ طلب من مجلس الخدمة المدنية إبداء الرأي حول إمكانية إشغال مركز باحث اختصاصي فيروسات حيوانية من قبل السيدة ---، مشيراً

الى ان السيد --- الفائز بالمرتبة الاولى تنازل عن الالتحاق بهذه الوظيفة، وان المصلحة تعاقدت مع السيد --- الناجح في المرتبة الثانية بالمباراة المشار اليها وبأشر عمله بتاريخ ٢٠١١/٩/٥ واستمر لغاية ٢٠١٤/١٠/٦، حين طلب فسخ عقده.

بناءً عليه،

بما أن الفقرة ٥ من المادة ١٠ من المرسوم رقم ١٤١٤٥ تاريخ ١٩٧٠/٣/٢٨ (تحديد ملاك مصلحة الابحاث العلمية وشروط الاستخدام فيها...) المعدلة بالمرسوم رقم ١٣٠٢٩ تاريخ ١٩٩٨/٩/٨ تنص على ما يلي: «... يعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ اعلانها وتكون لهذه اللائحة أفضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها وتستنفذ لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين، ويحترم في الاستخدام تسلسل درجات النجاح في المباراة».

وبما أن لائحة الناجحين في المباراة للتعاقد على مهام اختصاصي فيروسات حيوانية لدى مصلحة الابحاث العلمية الزراعية قد أعلنت بموجب القرار رقم ١/٥٤٣ الصادر عن رئيس مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١١/٦/٦.

وبما أن موقف مجلس الخدمة المدنية استقر - وفي أكثر من كتاب صادر عنه - على عدم جواز إجراء أي تعيين أو استخدام أو تعاقد في الادارات العامة والمؤسسات العامة سنداً للائحة ناجحين انقضت مدة سنتين على إعلانها.

لذلك فإن هذا المجلس رأى، سنداً لما تقدم، عدم إمكانية التعاقد مع السيدة --- للقيام بمهام اختصاصي فيروسات حيوانية في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية بدلاً من السيد --- باعتبار انه لا يجوز قانوناً إجراء أي تعاقد سنداً للائحة الناجحين المعلنة بقرار رئيس مجلس الخدمة المدنية رقم ١/٥٤٣ تاريخ ٢٠١١/٦/٦ بعد ان استنفدت مفعولها.

٣ - متعاقد - تعديل مهام - عدم الموافقة على تعديل مهام متعاقد لدى وزارة الإعلام للقيام بتغطية أخبار المغتربين في كندا: الرأي رقم ٦٠٨ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣ (وزارة الإعلام)

بشأن طلب وزارة الإعلام بكتابها رقم ٥٠٥/٣١-٢٠٤ تاريخ ٢٠١٩/٣/١١ ببيان الرأي بتعديل صفة التعاقد لمتعاقد لديها للقيام بمهام أمين سر في المجلس الوطني في المديرية العامة للإعلام، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة انه وتطبيقاً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ المتعلق بالفائض، جرى بموجب عقد الاتفاق رقم ٢٠٠٦/٧٩ تاريخ ٢٠٠٦/٣/٣١ التعاقد مع السيدة --- للقيام بمهام أمين سر في المجلس الوطني في المديرية العامة للإعلام لدى وزارة الاعلام.

وتبين أن وزير الاعلام السابق كلف، بموجب المذكرة رقم ٢٠١٨/٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٨، السيدة --- القيام بتغطية اخبار المغتربين في كندا وتزويد الوكالة الوطنية للإعلام بتقارير اسبوعية عنهم، على ان تستمر صاحبة العلاقة بتقاضي تعويضها الشهري من دون ان يترتب على هذا التكليف أية نفقات اضافية.

وتبين أن وزير الاعلام بكتابه أعلاه طلب الاطلاع وإبداء الرأي بموضوع تعديل صفة التعاقد مع السيدة --- من «امين سر في المجلس الوطني للإعلام المرئي والمسموع» الى «مندوبة متخصصة في الخارج في مديرية الوكالة الوطنية للإعلام».

وتبين أن وزارة الإعلام أبدت بكتابها أعلاه ان الوكالة الوطنية للإعلام بحاجة الى شبكة مراسلين خارجية ولا سيما في كندا لتوسيع نشاطاتها وتغطية اخبار المغتربين وأشارت الى ان السيدة --- قد أثبتت كفاءتها بتغطية اخبار المنششرين في كندا وخصوصاً انها تزود الوكالة يومياً بأخبار عن أبناء الجالية هناك، كما أوردت أن الى المادة ١٢ من المرسوم رقم ٨٥٨٨ تاريخ ١٩٦٢/١/٢٤ حددت «تنظيم شبكة تعاون خارجية مع الوكالة من المعلقين والمحريين والمراسلين والمخبرين».

بناءً عليه،

لما كانت السيدة --- هي من المتعاملين سابقاً مع وزارة الاعلام المعترين من الفائض والمشمولين بأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥، وقد جرى التعاقد معها بموجب عقد الاتفاق الاساسي رقم ٢٠٠٦/٧٩ تاريخ ٢٠٠٦/٣/٣١ للقيام لدى المديرية العامة للإعلام بمهام امين سر في المجلس الوطني، وتم تجديد التعاقد معها وفقاً للأصول لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١.

ولما كان يتبين انه بموجب المذكرة الادارية رقم ٢٠١٨/٦ الصادرة عن وزير الاعلام بتاريخ ٢٠١٨/٩/١٨ كلفت صاحبة العلاقة بتغطية اخبار المغتربين في كندا.

ولما كانت المواد ٨ و ١٠ و ١١ من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ تنص على ما يلي:

«المادة الثامنة: يوضع المعنيون بأحكام هذا المرسوم بتصرف مجلس الخدمة المدنية حيث يتم إلحاقهم بالإدارات العامة او المؤسسات العامة والبلديات او بالمدارس الرسمية وفقاً للحاجة وذلك بالاستناد الى دراسة تجريها ادارة الابحاث والتوجيه في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات في هذا الشأن او اجراء دورات تأهيلية للبعض منهم عند الضرورة في المعهد الوطني للإدارة والإنماء تحدد انظمتها بقرار من المجلس المذكور لكي يصار فيما بعد الى تسوية اوضاعهم وفقاً لما هو مبين في هذه المادة.

المادة العاشرة: على كل ادارة او مؤسسة عامة او بلدية تثبت وفقاً للأصول النافذة حاجتها الى متعاقدين او اجراء، ان تودع مجلس الخدمة المدنية طلباً بهذا الشأن تبين فيه صفة المتعاقد او الاجير الذي ترغب في استخدامه والشروط المحددة لهذا الاستخدام او المستوى العلمي الفني المطلوب توفره في المتعاقد او الاجير، وتحدد مكان العمل الذي ترغب الحاقه به، كما ترفق بالطلب

افادة تبين ان الاعتماد متوفر لهذه الغاية ومجلس الخدمة المدنية ان يطلب من ادارة الابحاث والتوجيه إجراء تحقيق فوري حول مدى حاجة الجهة المعنية الفعلية لطلبها.

المادة الحادية عشرة: خلافاً لأحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته ولأي نص آخر يتم إلحاق الفائض من الموظفين المؤقتين والمتعاملين بصفة متعاقدين في الادارات والمؤسسات العامة والبلديات للقيام بمهام مماثلة لمهام وظائف ملحوظة في الملاك تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية على ان تتوفر فيهم الشروط المفروضة لإشغال هذه الوظائف في الأنظمة المرعية الإجراء».

ولما كان يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان المهام التي جرى التعاقد عليها سنداً لهذه الاحكام مع الاشخاص المشمولين بالمرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠، ومن بينهم صاحبة العلاقة، هي مهام يقتضي القيام بها على الاراضي اللبنانية.

ولما كان التعديل المقترح في المعاملة يستوجب نصاً قانونياً يميزه على غرار ما ورد في المادة ٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ١٩٨٣/٤/٢٦ والتي نصت على أن المكاتب الاقليمية لوزارة الاعلام في مركز كل محافظة (ما عدا محافظة بيروت) يتولاها مندوب او اكثر عن الوكالة الوطنية للإعلام، الامر غير المتوافر لجهة اجازة وجود مندوبين خارج الأراضي اللبنانية.

ولما كانت وزارة الإعلام أشارت بكتابها أعلاه الى المادة ١٢ من المرسوم رقم ٨٥٨٨ تاريخ ١٩٦٢/١/٢٤ التي تنص على ما يلي: «المادة ١٢ - يكون رئيس مصلحة الانباء مسؤولاً بصورة خاصة عن:

..... -

- تنظيم شبكة تعاون خارجية مع الوكالة من المعلقين والمحررين والمراسلين والمخبرين...».

ولما كانت المادة ١٢ الآنفه الذكر التي تولي رئيس مصلحة الانباء مسؤولية تنظيم شبكة تعاون خارجية مع الوكالة من المعلقين والمحررين والمراسلين والمخبرين وعلى النحو الذي وردت فيه لا تجيز قانوناً تكليف صاحبة العلاقة القيام بتغطية اخبار المغتربين في كندا وجعل مركز عملها خارج الأراضي اللبنانية.

ولما كان التعاقد مع صاحبة العلاقة، قد جرى سنداً لأحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ المذكور اعلاه، هو للقيام بالمهام المنوطة بها وذلك على الأراضي اللبنانية، على نحو ما جرى تطبيقه عليها منذ بداية تعاقدتها في العام ٢٠٠٦ وفي ذات السياق المعتمد ايضاً مع زملائها الذين هم في وضع تعاقدى مماثل والخاضعين للأحكام القانونية عينها، وان التعديل المقترح في المعاملة يفتقر الى السند القانوني الذي يميزه.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لكل ما تقدم، عدم الموافقة على التعديل المقترح.

٤ - تعديل مركز عمل متعاقد - ضرورة توافر الحاجة - عدم الموافقة على تعديل مركز عمل متعاقد من وزارة المهجرين إلى المديرية العامة للطيران المدني في وزارة الأشغال العامة والنقل لعدم توافر الحاجة إلى خدماته: الرأي رقم ١١١٢ تاريخ ٢٠١٩/٩/١١ (وزارة المهجرين)

بشأن طلب وزارة المهجرين بكتابها رقم ٢/١٤٨/ص تاريخ ٢٠١٩/٥/٦ تعديل مركز عمل متعاقد من وزارة المهجرين إلى وزارة الأشغال العامة والنقل - المديرية العامة للطيران المدني، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان وزارة الاشغال العامة والنقل حددت بكتابها رقم ١٨٢٦/ص تاريخ ٢٠١٩/٨/٥ المهام التي تنوي التعاقد عليها مع السيد --- وفقاً لما يلي:

- مسك ملفات المتعاقدين مع المديرية العامة للطيران المدني وملفات السائقين المتعاقدين مع وزارة الاشغال العامة والنقل والملحقين للعمل في المديرية العامة.
- اعداد الكتب اللازمة للاعلان عن المناقصات والمزايدات الخاصة بالمديرية العامة للطيران المدني.
- المساهمة في عمليات الاحصاء التي تجريها المديرية العامة للطيران المدني والجردات على موجودات المخازن الخاصة بتجهيزات الادارة.

وتبين من كتاب ادارة الابحاث والتوجيه رقم ١١١٢ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٦، وبنتيجة التحقيق الذي اجرته، ان المهام المقترح إنطاقتها بصاحب العلاقة بعد تبديل مركز عمله الى وزارة الاشغال العامة والنقل تدخل ضمن مهام القسم الاداري وقسم التموين والمخازن في ديوان المديرية العامة للطيران المدني ومهام مصلحة الابحاث والدراسات في المديرية العامة المذكورة، وأن رئاسة القسمين والمصلحة المذكورة أعلاه مشغولة بالاصالة، وبالتالي فقد رأت ادارة الابحاث والتوجيه عدم توافر الحاجة لدى وزارة الاشغال العامة والنقل - المديرية العامة للطيران المدني الى خدمات المتعاقد السيد --- للقيام بالمهام المقترحة.

لذلك رأى هذا المجلس، واستناداً الى كتاب الابحاث والتوجيه رقم ٢٠١٩/١١١٢ المذكور أعلاه، عدم توافر الحاجة لدى وزارة الاشغال العامة والنقل - المديرية العامة للطيران المدني الى خدمات المتعاقد السيد --- للقيام بالمهام المقترحة.

٥ - تعديل مهام متعاقد - مستوى المهام والتعويض الشهري - تعديل جوهري - عدم الموافقة على تعديل مهام متعاقدين لدى وزارة الصحة العامة من مهام مدخل معلومات إلى مهام مبرمج: الرأي رقم ١٤٤٠ تاريخ ١٧/١٠/٢٠١٩ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ٣٣٢/١٩/١٠٣٠٣٢٢ تاريخ ٢٣/٧/٢٠١٩ بيان الرأي بتعديل الصفة التعاقدية لمتعاقدين اثنين لتصبح مبرمج بدلاً من مدخل معلومات وتعديل التعويض الشهري تبعاً لذلك، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان طلب تعديل الصفة التعاقدية للمتعاقد السيد --- والسيدة --- يستند الى ان كلاً من صاحبي العلاقة حائز على شهادة الاجازة الفنية في اختصاص المعلوماتية ، والى ان الوزارة تحتاج الى من يقوم بمهام مبرمج لبرنامج الترخيص الوبائي والابلاغ الالكتروني ومتابعته وتطوير وصيانة منصة DHIS2 بعد ان تلقوا التدريب اللازم وهما يقومان حالياً بهذا العمل.

بناء عليه،

لما كانت وظيفة «مدخل معلومات» هي من وظائف الفئة الرابعة-الرتبة الاولى في حين ان وظيفة «مبرمج» هي من وظائف الفئة الثالثة في ملاك وزارة الصحة العامة، وبالتالي فإن من شأن التعديل المقترح على عقدي اتفاق السيد --- والسيدة --- ان يعدل في مستوى المهام المتعاقد عليها، اضافة الى انه سيؤدي الى زيادة في التعويض الشهري العائد لصاحبي العلاقة.

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية استقر على ان التعديل الذي يطال عقد المتعاقد والذي لا يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها مقارنة بمهام الوظائف المماثلة او المشابهة والذي لا يستتبع اي زيادة في التعويض الشهري للمتعاقد المعني هو تعديل غير جوهري ولا يعتبر بمثابة تعاقد جديد ، ويمكن بالتالي اجراؤه 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 لانه تعديل جوهري في مضمون العقد وبالتالي يجب ان يتم هذا التعاقد وفق الاصول القانونية المقررة بهذا الشأن أي نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء، وذلك استناداً الى احكام القانون رقم ٢٣ الصادر بتاريخ ٥/٩/٢٠٠٨ والبند ٦ من المادة الثانية من المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢١/٤/٢٠١٠ الذي عدل المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ٢/٥/١٩٩٧ (تحديد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين) وواجب صراحة «ان يتم التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء».

ولما كان التعديل المقترح على عقدي صاحبي العلاقة على النحو المبين اعلاه، يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد معهما عليها، ويستتبع بالتالي تعديلاً في التعويض الشهري، الامر الذي يشكل تعديلاً جوهرياً في مضمون العقد.

ولما كان حصول صاحبي العلاقة على الشهادة المشار اليها اعلاه لا يشكل بحذ ذاته سبباً كافياً لتعديل تعاقدتهما من «مدخل معلومات» الى «ميرمج» وفق ما هو مقترح في المعاملة الحاضرة، دون اجتياز مباراة للتعاقد على مهام ميرمج.

ولما كان هذا المجلس اذ يقدر حاجة الوزارة لتأمين برنامج الترصد الوبائي للأمراض الانتقالية والابلاغ الالكتروني ومتابعة وتطوير وصيانة منصة، وهي من المهام الاساسية التي يتطلب حسن سير المرفق العام الصحي تلبيتها، غير ان تلبية هذه الحاجة عبر متعاقدين في الوزارة يستوجب استيفاء شروط واتباع الاصول والاجراءات القانونية، وان هذا المنحى ينطلق من الحرص على ان تأتي الاعمال الادارية، ومنها تعديل العقد الاداري موضوع المعاملة الراهنة، متوافقة معها ومبدأ الشرعية.

لذلك، وسنداً لما تقدم وانسجماً مع موقفه الثابت في هذا الشأن، فان مجلس الخدمة المدنية أبدى عدم الموافقة على التعديل المقترح من «مدخل معلومات» الى «ميرمج».

٦ - تعاقد - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ورقم ٢٠١٩/١٤٤ - عدم جواز التعاقد مع مدرسين ومدرسين في المدارس الزراعية الفنية الرسمية - وقف التعاقد في القطاع العام بموجب المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ - إمكانية دمج المدارس الزراعية الفنية بمؤسسات التعليم المهني والتقني: الرأي رقم ٢٣٧٧ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٣٠ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٧٧٩/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٩/١٧ بيان الرأي في طلب وزارة الزراعة الموافقة على تجديد وتعديل عقود أساتذة بالساعة في المدارس الزراعية الفنية الرسمية للعام الدراسي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ مع المدرسين والمدرسين الذين سبق وتم التعاقد معهم في السنوات السابقة والتعاقد مع مدرسين ومدرسين جدد كلما دعت الحاجة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان الفقرة ب من المادة ٩ من القانون رقم ٨٧/٨ تاريخ ١٩٨٧/٥/٢ (تنظيم التعليم الزراعي الرسمي الفني والمهني) تنص على ان «تطبق على المدرء وافراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك والمتعاقدين في المدارس الزراعية الرسمية كافة القوانين والانظمة المتعلقة بالرواتب والاجور والتعويضات واجور ساعات التدريس وعدد ساعات التدريس الاسبوعية ودوام العمل وغيرها من القوانين والانظمة المطبقة على المدرء وافراد الهيئة التعليمية والمتعاقدين في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني».

وبما ان المادة ٥ من المرسوم رقم ٥٦٨٦ تاريخ ١٩٩٤/٩/٢٦ (اصول التعاقد للتدريس بالساعة في المدارس الزراعية الفنية الرسمية) تنص على ان «تحدد مدة العقد بسنة مدرسية. يبلغ مجلس الخدمة المدنية لائحة بالمتعاقدين كل سنة تتضمن المعلومات الاساسية الواردة في عقد كل منهم».

وبما انه وسنداً للأحكام القانونية المعروضة اعلاه، فان تجديد وتعديل التعاقد للتدريس بالساعة في المدارس الزراعية الفنية الرسمية لا يستلزم موافقة مجلس الخدمة المدنية، اذ ان اقتراح أي قرار او عمل اداري بموافقة او استشارة مرجع او هيئة معينة يستوجب نصاً صريحاً يوجبه، الامر غير المتوافر في الحالة الراهنة، كما يتبين مما تقدم اعلاه ان دور هذا المجلس يتمثل بعلمه وتبلغه سنوياً لائحة بأسماء المتعاقدين القدامى والجدد على ان تتضمن هذه اللائحة المعلومات الاساسية الواردة في عقد كل منهم وذلك وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة الخامسة من المرسوم ٥٦٨٦/٩/١٩٩٤.

وبما انه لجهة طلب وزارة الزراعة التعاقد مع مدرسين ومدرسين جدد كلما دعت الحاجة، فان ادارة الابحاث والتوجيه بكتابها رقم ٧٧٦-٢٨٨٠ الموجه الى الامانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ١٢/١٢/٢٠١٨ - وفي معرض التحقيق الذي أجرته بشأن طلب وزارة الزراعة الموافقة على التعاقد مع اساتذة للتدريس بالساعة في المدارس الزراعية الفنية الرسمية - رأت ان حاجة وزارة الزراعة قائمة الى التعاقد للتدريس بالساعة في المدارس الفنية الزراعية الوارد تعدادها في الجدول المدرج في متن الكتاب المذكور مع مهندس زراعي عدد ٤، طبيب بيطري عدد ١، مهندس بيئي عدد ١، مساعد فني زراعي عدد ٣، مجاز بالكيمياء عدد ١، مجاز باللغة الفرنسية عدد ٢، مجاز بالإحصاء عدد ١، على ان تكون الافضلية لسد النقص الحاصل في ساعات التدريس عبر افراد الهيئة التعليمية الموجودين في المدارس الزراعية حالياً او من بين الموظفين في ملاك وزارة الزراعة على اختلاف فئاتهم.

وبما ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ تنص في الفقرة الأولى منها على منع جميع حالات التوظيف والتعاقد بمختلف مستوياته واختصاصاته الاً بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه.

وبما ان الفقرة الاولى من البند ثالثاً من البيان الوزاري للحكومة الحالية تنص على ما يلي: «مع مراعاة احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، تجميد التوظيف والتطويع خلال عام ٢٠١٩ تحت المسميات كافة (تعاقداً، ميّام، شراء خدمات وما شابه) في الإدارات والمؤسسات العامة والأسلاك العسكرية والأمنية على ان يكون التوظيف والتطويع في السنوات الأربعة اللاحقة مساوياً لنصف عدد المتقاعدين السنوي وذلك شرط ان يكون العجز قد خفض اقله الى المستوى المذكور في هذا البيان».

وبما ان المادة ٨٠ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٩) التي تضمنت ان الحكومة تلتزم بإجراء مسح وظيفي شامل على النحو المبين في الفقرة الاولى منها، نصت في فقرتها الثانية على

وقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الادارات والمؤسسات العامة بما فيها القطاع التعليمي والعسكري والامني بمختلف تسمياته واختصاصاته تحت التسميات كافة: تعاقد، مياوم، شراء خدمات، (باستثناء الانفاق ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لكل ادارة والعقود التي تجدد سنوياً) او ما شابه في القطاع العام بما فيها عملية التطويع بدل المحالين على التعاقد، وذلك الى حين الانتهاء من عملية المسح المذكورة.

وبما ان القانون رقم ١٤٤ المذكور اعلاه نشر في الجريدة الرسمية - ملحق العدد ٣٦ - تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١.

وبما انه اعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ أصبح القانون رقم ١٤٤ نافذاً وواجب التطبيق ويقتضي بالتالي التقيد بأحكام المادة ٨٠ منه التي نصت على وقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الادارات والمؤسسات العامة بمختلف تسمياته واختصاصاته الى حين انتهاء عملية المسح على نحو ما جرى بيانه اعلاه.

وبما انه وفضلاً عما تقدم فان ما ورد في الكتاب موضوع المعاملة من ان التعاقد المقترح ينتهي فور ملء المراكز الشاغرة في ملاك المدارس الزراعية الفنية الرسمية وان الاساتذة المتعاقدون بالساعة يتقاضون بدل أتعاب عن الفترة التي تسبق عقودهم دون إجراء عقود مصالحة، فان من شأن هذا الاقتراح ان يرتب نفقة على احدى حالات التعاقد قبل اتخاذ العمل الاداري ذي الصلة (العقد)، الامر الذي يتعارض والمبادئ العامة التي ترعى عقد النفقة واصول التعاقد.

وبما أن هذا المجلس وفي معرض المعاملة أشار الى كتابه رقم ٢٠١٥/٢٨٧١ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/٢/٢٠ في موضوع طلب وزارة الزراعة التعاقد مع اساتذة للتدريس بالساعة في المدارس الزراعية الفنية الرسمية للعام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦، والمتضمن توصية كل من وزارتي الزراعة والتربية والتعليم العالي (المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) بالنظر في إمكانية دمج المدارس الزراعية الفنية بمؤسسات التعليم المهني والتقني حيث تتوفر العناصر المالية والادارية والفنية واستحداث شهادة بكالوريا فنية زراعية .

٧ - متعاقد - فسخ عقد الاتفاق بناء على طلبه - عدم الموافقة على إعادة متعاقد لدى وزارة الصحة العامة إلى عملها بعد فسخ التعاقد معها واعتبار إعادة تعاقدًا جديدًا:

أ - الرأي رقم ٢٦٩٩ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٣ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٨/٤/٤٢٤٣٨ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١٤ بيان الرأي حول إعادة السيدة --- متعاقد بصفة اختصاصي في الصحة العامة (الوبائيات) إلى عملها بعد أن جرى فسخ تعاقدتها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن السيدة --- كانت قد تعاقدت مع وزارة الصحة العامة بموجب عقد الاتفاق الاساسي رقم ١٣٦٦٣ تاريخ ٢٠١٢/٨/٢٧ (المقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٥٠١ تاريخ ٢٠١٢/٥/٥) للقيام بمهام اختصاصي في الصحة العامة (الوبائيات) في مديرية الوقاية الصحية - برنامج الترصد الوبائي بنتيجة نجاحها في المباراة التي اجراها مجلس الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١١/١١/١٠ والمعلنة نتائجها بموجب قرار رئيس ادارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٣٣٧ تاريخ ٢٠١١/١٢/٩، وقد تم تحديد التعاقد معها تبعاً لغاية ٢٠١٦/١٢/٣١.

وتبين أن صاحبة العلاقة تقدمت في العام ٢٠١٦ بطلب فسخ تعاقدها وذلك للعمل في المجال التعليمي الجامعي، وقد صدر عن السيد وزير الصحة العامة القرار رقم ١/٢٤١٤ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٤ بفسخ التعاقد مع السيدة --- وذلك اعتباراً من ٢٠١٦/١٢/٣١.

بناء عليه،

بما أنه قد جرى بموجب القرار رقم ١/٢٤١٤ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٤ فسخ عقد الاتفاق الاساسي المعقود مع السيدة --- وذلك بناء على طلبها على نحو ما سبق بيانه اعلاه، وانتج هذا القرار مفاعيله القانونية المتمثلة بإنقطاع العلاقة التعاقدية بين السيدة --- ووزارة الصحة العامة.

وبما أن عودة السيدة --- الى عملها كمتعاقدة لدى وزارة الصحة العامة بعد ان كان تم فسخ التعاقد معها يعتبر بمثابة تعاقد جديد.

وبما أنه قد صدر بتاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ القانون رقم ١٤٤ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقه للعام ٢٠١٩) الذي نص في المادة الثمانين منه، على وقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الادارات والمؤسسات العامة بما فيها القطاع التعليمي والعسكري والامني بمختلف تسمياته واختصاصاته تحت التسميات كافة: تعاقد، مياوم، شراء خدمات، على نحو ما هو مبين في متن المادة المذكورة، وذلك الى حين الانتهاء من عملية المسح الوظيفي الشامل في الادارات العامة والمؤسسات والمصالح والصناديق المستقلة والمجالس التي تمّول جزئياً او كلياً من الدولة.

وبما أن القانون رقم ١٤٤ المذكور اعلاه نُشر في الجريدة الرسمية-ملحق العدد ٣٦- تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١.

وبما انه اعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ اصبح القانون رقم ١٤٤ نافذاً ووجب التقيد بأحكام المادة الثمانين منه وبالتالي يقتضي وقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الادارات والمؤسسات العامة بمختلف تسمياته واختصاصاته.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لما تقدم، رأى انه يتعذر قانوناً إعادة السيدة --- الى عملها كمتعاقدة مع وزارة الصحة العامة على مهام اختصاصي في الصحة العامة في مديرية الوقاية الصحية - برنامج الترصد الوبائي.

ب - الرأي رقم ٢٤١٩ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٣١ (بلدية الميناء)

بشأن طلب بلدية الميناء بكتابها رقم ٩٥٢/ص تاريخ ٢٠١٩/٩/١٩ بيان الرأي حول عودة السيدة --- التي كانت متعاقدة بصفة ممرضة في المستوصف البلدي إلى عملها بعد أن جرى فسخ تعاقدها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن السيدة --- كانت قد تعاقدت مع بلدية الميناء بموجب عقد الاتفاق الاساسي رقم ٢٠١٤/١٦٤٥ تاريخ ٢٠١٤/١٠/٣٠ للقيام بمهام ممرضة في المستوصف التابع للبلدية بنتيجة نجاحها في المباراة التي اجراها مجلس الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١٤/٥/١٥ والمعلنة نتائجها بموجب قرار رئيس ادارة الموظفين رقم ٢/٣٥٨ تاريخ ٢٠١٤/٦/١٧، وتم تحديد التعاقد معها تبعاً لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١.

وتبين أن صاحبة العلاقة تقدمت باستدعاء مؤرخ في ٢٠١٨/٥/٢٩ طلبت فيه الموافقة على استقالتها من العمل كممرضة في المستوصف البلدي لأسباب شخصية، وأبدى مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٦١٢ تاريخ ٢٠١٨/٧/١١ موافقته على مشروع قرار معد للصدور عن رئيس بلدية الميناء بفسخ التعاقد مع صاحبة العلاقة اعتباراً من ٢٠١٨/٧/١ وصدر القرار البلدي ذي الصلة برقم ٤١٨ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٥.

بناء عليه،

بما أنه قد جرى بموجب القرار الاداري رقم ٤١٨ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٥ فسخ عقد الاتفاق الاساسي المعقود مع السيدة --- وذلك بناء على طلبها على نحو ما سبق بيانه اعلاه، وانتج هذا القرار مفاعيله القانونية المتمثلة بإنقطاع العلاقة التعاقدية بين السيدة --- والبلدية.

بما أن عودة السيدة --- الى عملها كمتعاقدة لدى بلدية الميناء بعد ان كان تم فسخ التعاقد معها يعتبر بمثابة تعاقد جديد يستوجب الخضوع لمباراة عبر مجلس الخدمة المدنية ونجاحها فيها سنداً لأحكام القانون رقم ٢٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ (تعديل احكام المادة ٨٧ من نظام الموظفين) الذي ينص على ما يلي: « يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف ومؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية وفي نطاق العدد المحدد فيها وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للاصول». هذا من جهة.

ومن جهة اخرى، وبما أنه قد صدر بتاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ القانون رقم ١٤٤ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحققة للعام ٢٠١٩) الذي نص في المادة الثمانين منه، على وقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الادارات والمؤسسات العامة بما فيها القطاع التعليمي والعسكري والامني بمختلف تسمياته واختصاصاته تحت التسميات كافة: تعاقد، مياوم، شراء خدمات، على نحو ما هو مبين في متن المادة المذكورة.

وبما أن القانون رقم ١٤٤ المذكور اعلاه نُشر في الجريدة الرسمية-ملحق العدد ٣٦- تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١.

وبما انه اعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ اصبح القانون رقم ١٤٤ نافذاً ووجب التقيد بأحكام المادة الثمانين منه وبالتالي يقتضي وقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الادارات والمؤسسات العامة بمختلف تسمياته واختصاصاته.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لما تقدم، رأى انه يتعذر قانوناً إعادة السيدة --- الى عملها كمتعاقدة مع بلدية الميناء على مهام ممرضة في المستوصف التابع للبلدية المذكورة.

١٤ - ٤ : اعتبار الاختصاصيين الفنيين العاملين على أجهزة الحاسوب في وزارة الداخلية والبلديات بوضعية مماثلة للأجراء بالفاتورة المشمولين بأحكام المادة ١١ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٢٠١٨/٤٢٤ تاريخ ٢٠١٩/٣/٧ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٠١٨/١٤٥٦ تاريخ ٢٠١٩/١/٢١ إبداء الرأي باعتبار الاختصاصيين الفنيين العاملين على أجهزة الحاسوب في الوزارة بوضعية مماثلة للأجراء بالفاتورة المشمولين بأحكام المادة ١١ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه سبق لوزارة الداخلية والبلديات ان اودعت مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٨٤١ تاريخ ٢٠١٨/٢/٨ مشروع مذكرة تتعلق بتمديد استخدام اختصاصيين فنيين عاملين على اجهزة الحاسوب الالكتروني على اساس الاجر بالساعة لتأمين مكننة معاملات البلديات واتحادات البلديات ومعاملات الوزارة ، والى تمديد استخدام عامل بالفاتورة على اساس اجر يومي، وذلك لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١ وتتضمن افادة اصحاب العلاقة من زيادة غلاء معيشة سنداً للقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، طالبة الاطلاع وبيان الرأي .

وتبين ان هذا المجلس بكتابه رقم ٤٢٤ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٦ رأى ان تقديم بعض الخدمات الى الادارات العامة من قبل اشخاص بموجب فاتورة او على النحو المبين في مشروع المذكرة المشار اليها لا يعتبر تعييناً او استخداماً يخضع لاي من الانظمة النافذة التي ترعى اياً من الموظفين الدائمين او المؤقتين او المتعاقدين او الأجراء، وان الاستخدام المذكور يكون غير مستند إلى أي نص قانوني او تنظيمي يراعاه، وان استخدام اصحاب العلاقة كاجراء مؤقتين على اساس الاجر بالساعة او اليوم

جرى بالاستناد الى موافقات صادرة عن مجلس الوزراء وان تمديد هذا الاستخدام يتم سنوياً بموجب مذكرات تصدر عن السيد وزير الداخلية والبلديات، وبالتالي يعود للمرجع المعني امر البت في تمديد استخدام اصحاب العلاقة للعام ٢٠١٨ .

وقد أورد هذا المجلس بكتابه المذكور اعلاه ان المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ شملت باحكامها الاجراء بالفاتورة وتضمنت احكاما تتعلق بكيفية احتساب زيادة غلاء المعيشة و اضافتها الى الاجر الشهري الذي يتقاضاه هؤلاء الاجراء في الادارات العامة، وحددت في الفقرة الرابعة منها كيفية احتساب قيمة الاجر اليومي، وانه وفق ما هو مبين في مشروع المذكرة فإن اجور اصحاب العلاقة يتم دفعها بموجب جداول شهرية على اساس عدد ساعات العمل الفعلية التي يقوم بها كل منهم يومياً وان نفقات هذا الاستخدام تُدفع من موازنة النفقات المشتركة لصالح اتحادات البلديات والبلديات والقرى، و اشار هذا المجلس إلى الرأي الذي أبداه بكتابه رقم ٢٤٦٩ الموجه إلى وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٧/١١/٢٧ حول استحقاق الاجراء بالفاتورة للزيادة المقررة بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وكيفية تطبيق الاسس الجديدة لاحتساب الاجر الشهري .

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٠١٨/١٤٥٦ تاريخ ٢٠١٩/١/٢١ أفادت ان مديرية الصريفات اعتبرت ان هؤلاء العاملين اصحاب العلاقة غير مشمولين بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ و اشارت بكتابها رقم ٤/٥٠١٣ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ ان العاملين في القطاع العام استفادوا من زيادة غلاء المعيشة ابتداء من ٢٠١٢/٢/١ الى حين اقرار سلسلة الرتب والرواتب وان القانون حول سلاسل رواتب الموظفين والمستخدمين وحدد الاسس الواجب اتباعها في احتساب الزيادة للمتعاقدين والاجراء دون ان يأت على ذكر العاملين على اساس الساعة وخلصت الى اعتبار هؤلاء العاملين اصحاب العلاقة هم من الاجراء العاملين بدوام جزئي وهم ليسوا من بين الاجراء الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر كما اعتبرت مديرية الصريفات باحالتها رقم ٤/٥٠٣٤ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٣ ان استخدام هؤلاء بمثابة اجارة خدمة او اجارة مقاوله .

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها أعلاه أبدت ان اجارة الخدمة او عقد المقاوله التي تتحدث عنها مديرية الصريفات تدرج في اطار تنفيذ اللوازم والاشغال والخدمات وما شابه بواسطة صفقات تعقدها الادارة المعنية مع الغير سواء أكان شخصاً طبيعياً او شخصاً معنوياً وفق عقد مقاوله او اجارة او صناعة والمعرف عنه بموجب المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود وان بدلات اتعابهم تؤدي وفق الاسس التي ترعى احكام الصفقات بموجب بيان او فاتورة والمنصوص عليه في قانون المحاسبة العمومية ، ولا يمكن دفعها او تسديد بدلاتها من اجور الاجراء وملحقاتها ، وهذا الامر غير متوفر في الحالة المعروضة، وانما تطلب من هذا المجلس كونه المرجع الصالح لبيان الرأي في احقية هؤلاء العاملين في تطبيق احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ليصار الى احتساب الزيادة المستحقة و لانهاء الالتباس الحاصل مع مديرية الصريفات .

بناء عليه ،

بما ان المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...) تنص على ما يلي: «يضاف الى الاجر الذي يتقاضاه الاجراء الدائمون والمؤقتون والاجراء بالفاتورة (الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو اجر) في الادارات العامة وفي الجامعة اللبنانية وفي المكتب التنفيذي للمشروع الاخضر ومجلس الجنوب زيادة غلاء معيشة تحتسب وفق الآلية الآتية:

١ - تنزل من الاجر الشهري قيمة الزيادة التي اضيفت بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١.

٢ - تضاف الى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة:

- ١٠٠% على الشطر الاول منه حتى ٤٠٠ الف ليرة لبنانية، على الا تقل الزيادة عن ٣٧٥ الف ليرة لبنانية.

- ٩% على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

٣ - يحتسب الفرق بين المبلغ الاجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والاجر الشهري الذي كان يتقاضاه الاجير بتاريخ

٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف الى الاجر الشهري الذي يتقاضاه الاجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١.

٤ - من اجل احتساب قيمة الاجر اليومي يقسم الاجر الشهري الجديد على ثلاثين ويدور كسر الالف ليرة الى ألف ليرة لصالح المستفيد.

وبما ان المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ شملت بأحكامها الاجراء بالفاتورة.

وبما ان هذا المجلس بكتابه رقم ٤٣٤ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٦ اشار الى الرأي الذي سبق ان ابداه بكتابه رقم ٢٤٦٩ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٧ والذي خلص فيه الى ان «المشترع عندما نص على افادة الاجراء بالفاتورة من زيادة غلاء المعيشة اشترط ان يكون للبديل الذي يتقاضونه طابع التعويض الشهري المماثل للراتب أو الاجر، وبالتالي ونظراً لصراحة نص المادة الحادية عشرة فان الاجراء بالفاتورة الذين يستفيدون من زيادة غلاء معيشة هم فقط الذين يتقاضون تعويضات شهرية بمثابة راتب أو اجر».

وبما ان الاشخاص الذين استخدموا بالفاتورة لقاء تقديمهم خدمات معينة للادارة يتم احتساب اجورهم على اساس الساعة أو اليوم وان التمييز بين الاشخاص المشمولين باحكام المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وغير المشمولين لا يكون بالاستناد الى كيفية الاحتساب انما الى طريقة دفع اجورهم وما اذا كانت تتم بصورة شهرية ودورية.

وبما ان مصلحة الشؤون المالية والقانونية افادت بكتابها المؤرخ في ٢٠١٩/١/١٦ والمرفق بالمعاملة ان استخدام اصحاب العلاقة جرى في العام ١٩٩٥ وان تمديد استخدامهم يتم سنوياً بالاستناد الى قرارات صادرة عن مجلس الوزراء وان خدمة هؤلاء التي زادت عن العشرين عاما دون انقطاع اضيفت على عملهم صفة الديمومة والاستمرار، كما ان اجورهم تدفع بموجب جداول شهرية على اساس ساعات العمل الفعلية وهي تعويضات واجور شهرية وتصرف من تنسيب اجور الاجراء.

وبما ان استخدام اصحاب العلاقة وتمديد استخدامهم يتم سنوياً وان اجورهم تدفع لهم بصورة شهرية على النحو المبين في كتاب مصلحة الشؤون المالية والقانونية، الامر الذي جعل هذا الاستخدام يتسم في الواقع بالديمومة والاستمرارية، وبالتالي فانه يمكن اعتبار اصحاب العلاقة بوضعية مماثلة للمستخدمين بالفاتورة المشمولين بأحكام المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما انه لجهة ما ورد في كتاب وزارة الداخلية والبلديات حول اعتبار مديرية الصرفيات ان استخدام اصحاب العلاقة هو بمثابة اجارة خدمة او عقد المقاولة المنصوص عليها في المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، فإن هذا المجلس أشار الى ان عقود اجارة الخدمة أو المقاولة هي عقود مؤقتة تتم لتقديم خدمات معينة مقابل بدل مناسب تستنفذ مفعولها باداء الخدمة أو العمل، وهي تخضع للانظمة المرعية ولبنود العقد الذي يتضمن شروط التعاقد ومواصفات الخدمة أو العمل والبدل المالي المستحق ولا تتسم بالديمومة والاستمرارية والدوام الثابت وتقاضي التعويض الدوري، الامر غير المنطبق على طبيعة استخدام اصحاب العلاقة واستمرارهم بالعمل منذ العام ١٩٩٥ وفق ما تم بيانه أعلاه.

١٤ - ٥ : تعيين مجلس إدارة مؤسسة عامة انتهت مدة ولايته - آلية تعيين مجلس إدارة جديد لمصلحة الأبحاث العلمية الزراعية: الرأي رقم ٤٠١ تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٨ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة الوزراء بكتابها رقم ٤٠٣/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٠ ببيان الرأي بموضوع إنتهاء مدة ولاية مجلس إدارة مصلحة الابحاث العلمية الزراعية في ضوء فقدان نصابه القانوني المكون من ثلاثة أعضاء بمن فيهم الرئيس ونائب الرئيس عند بلوغ احد اعضائه السن القانونية بتاريخ ٢٠١٩/٧/١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه يتبين من ملف المعاملة ان رئيس مجلس الادارة- مدير عام مصلحة الابحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٥٦ الموجه إلى وزير الزراعة بتاريخ ٢٠١٩/٢/٤ طلب رفع موضوع انتهاء مدة ولاية مجلس ادارة مصلحة الابحاث العلمية الزراعية الى مقام مجلس الوزراء كي يصار الى اتخاذ الاجراءات اللازمة والعمل على تعيين مجلس ادارة جديد للمصلحة المذكورة وأن وزير الزراعة بكتابها رقم ٣/١٢٦٦ الموجه الى الامانة العامة لمجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ طلب اتخاذ الاجراءات اللازمة، والعمل على تعيين مجلس ادارة جديد لمصلحة الابحاث العلمية الزراعية بعدما اوشك نائب رئيس مجلس الادارة على بلوغ السن القانونية بتاريخ ٢٠١٩/٧/١.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٤٠١ الموجه الى مصلحة الابحاث العلمية الزراعية بتاريخ ٢٠١٩/٢/٢٨ رأى ان تعيين مجلس ادارة جديد لمصلحة الابحاث العلمية الزراعية يعود الى مجلس الوزراء باعتبار ان الفقرة ٢ من المادة الخامسة من المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ وتعديلاته (النظام العام للمؤسسات العامة) تنص على انه «يعين مجلس الادارة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ، بناء على اقتراح سلطة الوصاية، وبعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية في ما يتعلق بالموظفين والمستخدمين الخاضعين لصلاحياته».

ولما كان يقتضي استكمالاً للملف، وعملاً بالفقرة ٢ من المادة الخامسة آنفة الذكر، ان يقوم وزير الزراعة بوصفه سلطة الوصاية على مصلحة الابحاث العلمية الزراعية باقتراح تعيين مجلس ادارة للمصلحة بموجب مشروع مرسوم يعرض على مجلس الوزراء وفقاً للأصول، وان يستطلع رأي مجلس الخدمة المدنية في ما يتعلق بالموظفين والمستخدمين الخاضعين لصلاحياته - حال وجودهم - وذلك تمهيداً لإصدار المرسوم ذي الصلة بما يحفظ استمرارية المرفق العام الذي تتولاه مصلحة الابحاث العلمية الزراعية قبل فقدان مجلس الادارة نصابه القانوني في ٢٠١٩/٧/١.

١٤ - ٦ : اقتراح قانون آلية تعيين الناجحين في المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ٣٧٧ تاريخ ٢٠١٩/٤/١١ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢١٠/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/٥ بيان الرأي في اقتراح قانون لتعيين الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية فور صدور النتائج، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اقتراح القانون ينص في المواد المدرجة في متنه على ما يلي:

«المادة الاولى: خلافاً لأي نص آخر، يتوجب اصدار مرسوم تعيين الناجحين في المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية خلال ستة أشهر على الاكثر من تاريخ موافقة مجلس الخدمة المدنية على مشروع المرسوم المعد لهذه الغاية.

المادة الثانية: في الحالات التي لا يستوجب فيها التعيين اصدار مرسوم، يتوجب اصدار قرار تعيين الناجحين في المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية خلال ستة أشهر على الاكثر من تاريخ ابلاغ مجلس الخدمة المدنية للإدارة المعنية لنتائج المباراة.

المادة الثالثة: في حال عدم صدور قرار التعيين رغم مرور مهلة الستة أشهر المنصوص عليها في المادتين الاولى والثانية من هذا القانون، يمكن للإدارة التي أجريت المباراة ملء الشواغر فيها، ان تصدر قراراً بمباشرة عمل الناجحين بقرار يصدر عن الوزير المعني، رغم كل نص مخالف، بشرط استمرار توفر شروط التعيين في الناجحين المنصوص عنها في القوانين المرعية الإجراء.

المادة الرابعة: خلافاً لأي نص آخر، يطبق هذا القانون على جميع مؤسسات القطاع العام، المشمولة بأحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ (قانون الموازنة العامة لعام ٢٠٠٤)، ويصدر قرار مباشرة العمل من الجهة المختصة بإصدار قرار مباشرة العمل للعاملين لديها وفقاً لقوانين إنشاء هذه المؤسسات.

المادة الخامسة: يطبق هذا القانون على جميع الناجحين الذين لم تصدر قرارات تعيينهم، عند صدور هذا القانون، حيث تبدأ مهلة الستة أشهر المنصوص عنها، اعتباراً من صدور هذا القانون ونشره في الجريدة الرسمية».

وقد ورد في الاسباب الموجبة لاقتراح القانون أن عدم تعيين الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية مخالف لمبدأ المساواة بين المواطنين ويستوجب المعالجة، وأن عدم تعيين الناجحين المشار اليهم يعتريه عيب التحويل في استعمال السلطة وأن التوازن والتعاون بين السلطات يعني التزام كل سلطة حدود صلاحياتها وتسهيل كل سلطة عمل السلطة الأخرى خدمة للصالح العام.

كما ورد في الاسباب الموجبة لاقتراح القانون ان الدستور حدد في المادة ٦٥ منه صلاحيات مجلس الوزراء ومن بينها تعيين موظفي الدولة وصرفهم وقبول استقالتهم وفق القانون، وان التعيين في الوظيفة العامة بنتيجة المباراة يتم في ضوء احتياجات الادارة ووفقاً لتراتبية تصنيف الناجحين، وان التمييز بين هؤلاء يكون على اساس الاستحقاق والجدارة تبعاً لما نص عليه الدستور، ولا يجوز بالتالي التمييز بين المواطنين على اي اساس طائفي، وان عدم التقيد بالمهلة المحددة قانوناً لتعيين الناجحين والتأخر في اصدار مراسيم تعيين الناجحين في المباراة يعزى بكامله الى الادارة المعنية ولا يجوز تحميل نتائجه ومسؤوليته الى اصحاب العلاقة (استشارة هيئة الاستشارات والتشريع رقم ٢٥٠١/٥٢٥ تاريخ ٢٧/٨/٢٠٠١) .

كما جاء في الاسباب الموجبة ان نهج اعتماد طرق استثنائية في التعيين يخالف القواعد والاسس التي نصت عليها القوانين والانظمة النافذة ويشكل خرقاً للمبادئ القانونية والدستورية العامة ومنها مبدأ مساواة المواطنين امام القانون ومبدأ الكفاءة والجدارة في تولي الوظيفة، فضلاً عما يؤدي اليه ذلك من مصادرة صلاحيات ودور المؤسسات المعنية بالوظيفة العامة التي اولاهها القانون اجراء المباريات وفقاً للأصول بما يحقق شفافيتها ونزاهتها وضمان حق اصحاب الكفاءات بالتعيين.

وتبين أن رئاسة مجلس الوزراء بموجب كتابها المذكور أعلاه، اودعت هذا المجلس نسخة عن اقتراح القانون موضوع البحث طالبة الاطلاع وبيان الرأي به تمهيداً لعرضه على مجلس الوزراء واتخاذ القرار المناسب بشأنه.

بناء عليه،

بما أن اقتراح القانون ينص على وجوب اصدار مرسوم تعيين الناجحين في المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية خلال ستة اشهر على الاكثر من تاريخ موافقة مجلس الخدمة المدنية على مشروع المرسوم المعد لهذه الغاية. أما في الحالات التي لا يستوجب فيها التعيين اصدار مرسوم، فقد تضمن الاقتراح وجوب اصدار قرار تعيين الناجحين خلال ستة اشهر على الاكثر من تاريخ ابلاغ مجلس الخدمة المدنية للإدارة المعنية بنتائج المباراة، وأنه في حال مرور مهلة الستة اشهر المذكورة، يمكن للإدارة، وبقرار يصدر عن الوزير المعني تمكين الناجحين من مباشرة عملهم. كما نص اقتراح القانون المرفق على أن تطبيقه يشمل جميع

مؤسسات القطاع العام المشمولة بأحكام المادة ٥٤ من قانون الموازنة العامة لعام ٢٠٠٤، وجميع الناجحين الذين لم تصدر قرارات تعيينهم عند صدوره، حيث تبدأ مهلة الستة اشهر المنصوص عنها اعتباراً من تاريخ صدور هذا القانون ونشره في الجريدة الرسمية.

وبما أن المواد ٥٤ و ٥٦ و ٦٤ و ٦٥ من الدستور تنص على ما يلي:

« المادة ٥٤: مقررات رئيس الجمهورية يجب أن يشترك معه في التوقيع عليها رئيس الحكومة والوزير أو الوزراء المختصين ما خلا مرسوم تسمية رئيس الحكومة ومرسوم قبول استقالة الحكومة أو اعتبارها مستقيلة ».

« المادة ٥٦: يُصدر رئيس الجمهورية القوانين..... وهو يصدر المراسيم ويطلب نشرها ».

« المادة ٦٤: رئيس مجلس الوزراء هو رئيس الحكومة يمارس الصلاحيات التالية:

⋮

٤ - يوقع مع رئيس الجمهورية جميع المراسيم ما عدا مرسوم تسميته رئيساً للحكومة ومرسوم قبول استقالة الحكومة او اعتبارها مستقيلة » .

« المادة ٦٥: تناط السلطة الإجرائية بمجلس الوزراء ... ومن الصلاحيات التي يمارسها تعيين موظفي الدولة وصرفهم وقبول استقالتهم ».

وبما أنه يتبين من الأحكام الدستورية المعروضة أعلاه أن المشتري الدستوري وبموجب نصوص دستورية أناط برئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء والوزير المختص صلاحية التوقيع على المراسيم ومن بينها مراسيم تعيين الموظفين وأناط بمجلس الوزراء صلاحية التعيين والصرف وقبول الاستقالة.

وبما أن اقتراح القانون الرامي الى مباشرة عمل الناجحين بقرار يصدر عن الوزير المعني رغم كل نص مخالف دون صدور المرسوم المتعلق بتعيين الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية يُشكل تعديلاً للأحكام الدستورية بمضمونها المتقدم بيانه أعلاه ويستوجب استصدار قوانين دستورية وذلك عملاً بقاعدة موازنة الصيغ.

وبما أن السير باقتراح القانون من شأنه ان يؤدي إلى إلغاء صلاحيات رئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء في التوقيع على مراسيم التعيين وصلاحية مجلس الوزراء عندما يستوجب التعيين هذه الموافقة، الامر الذي يجعل من النص المقترح مخالفاً للنصوص الدستورية ولقواعد الصلاحية المناطة بسلطات دستورية.

وبما أن ما تضمنه اقتراح القانون لجهة وجوب اصدار قرار تعيين الناجحين خلال ستة اشهر على الاكثر من تاريخ ابلاغ الإدارة المعنية بنتائج المباراة وفي الحالات التي لا يستوجب فيها التعيين اصدار مرسوم كما هو الحال في التعيين أو الاستخدام في المؤسسات العامة والذي يتم بموجب قرار، حيث أن الأحكام المقترحة، وحال عدم صدور قرار التعيين بعد انقضاء مهلة الستة اشهر، تضمنت أنه يمكن للإدارة التي اجريت المباراة ملء الشواغر فيها ان تمكن الناجحين من مباشرة عملهم بقرار يصدر عن الوزير المعني رغم كل نص مخالف،

فإنه وعملاً بأحكام المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢ (النظام العام للمؤسسات العامة) إن المدير او المدير العام في المؤسسة العامة هو الرئيس التسلسلي لجميع وحداتها ولجميع العاملين فيها ويمارس الصلاحيات التي تنيطها القوانين بالمدير العام في الادارات العامة، وهو يتولى تعيين المستخدمين باستثناء المحتسب ومراقب عقد النفقات حيث التعيين يتم بقرار من رئيس مجلس الإدارة، بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية على ان لا يصبح التعيين نافذاً الا بعد تصديق سلطة الوصاية.

وبما ان المادة ١٩ من النظام العام للمؤسسات العامة اوجبت مصادقة سلطة الوصاية على قرار تعيين المستخدمين كي يصبح نافذاً، كما اخضعت المادة ٢٢ منه لتصديق سلطة الوصاية مقررات مجلس الادارة المتعلقة بالمواضيع المحددة حصراً في متنها، على أن لا تصبح القرارات الخاضعة للتصديق نافذة الا بعد المصادقة عليها او بانتهاء المهلة المحددة دون البت بها.

وبما ان المادة ٢١ من النظام العام للمؤسسات العامة تنص على ان « يمارس الوزير المختص سلطة الوصاية على المؤسسات العامة الخاضعة لوزارته وفاقاً للأحكام المنصوص عنها في هذا المرسوم وللأحكام الاخرى المتعلقة بالوصاية، وذلك عن طريق التوجيه والتوصيات في كل ما يتسم بطابع مبدئي».

وبما أنه إذا كان القانون يخضع احدى قرارات هيئة مستقلة لتصديق سلطة ادارية فان صلاحية هذه السلطة تنحصر بالتصديق على القرار، وأنه عملاً بالقواعد العامة والنصوص القانونية التي ترعى الوصاية الإدارية والشخصية المعنوية والاستقلال الإداري والمالي التي تتمتع بها المؤسسات العامة يتعذر قانوناً على سلطة الوصاية الحلول محل الهيئة المشار اليها والمبادرة باتخاذ القرار وتمكين الناجحين من مباشرة عملهم بقرار يصدر عن وزير الوصاية وذلك لاعتبارات تتعلق بمفهوم اللامركزية المرفقية التي تحققها المؤسسات العامة.

وبما أنه لجهة المهلة القانونية المعطاة للإدارة لإجراء التعيين والمنصوص عليها في المادة ٨ من نظام الموظفين حيث يعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين من تاريخ اعلان النتائج وتكون لهذه اللائحة افضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها، وتستنفد لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين، فإنه سبق لمجلس الخدمة المدنية أن رأى - بكتابه رقم ١٢٧/ص ١ الموجه بتاريخ ٢٠٠٣/٦/٥ إلى رئاسة مجلس الوزراء - أن الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات بإحالتها مشاريع نصوص

التعيين عليه قبل انتهاء مدة العمل بلائحة الناجحين، تكون قد باشرت بالإجراءات الآيلة إلى هذا التعيين، الأمر الذي يعتبر بمثابة قطع للمهلة المحددة لاستنفاد لائحة الناجحين مفعولها، وطلب هذا المجلس من رئاسة مجلس الوزراء الاطلاع على القضية موضوع البحث وعرضها على مقام مجلس الوزراء لتقرير المناسب لجهة اعتبار إحالة معاملات التعيين على مجلس الخدمة المدنية بمثابة قطع للمهلة المحددة قانوناً لهذا التعيين.

وأن مجلس الوزراء - بقراره رقم ٢٧ تاريخ ٢٠٠٣/٦/١٧ - وافق على اقتراح مجلس الخدمة المدنية الذي استقر منذ ذلك التاريخ على اعتبار احالة معاملات التعيين اليه قبل مرور مهلة سنتين على اعلان نتيجة المباريات هو بمثابة قطع للمهلة المحددة قانوناً لانتهاء مفعول لائحة الناجحين.

وبما أن قطع مهلة السنتين على اعلان النتائج يحفظ للناجحين الحق بالتعيين سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٧/٢٠٠٣ أعلاه ولموقف مجلس الخدمة المدنية المستقر بهذا الشأن دون الحاجة لاتخاذ اية اجراءات اضافية لهذه الغاية، وبالتالي فان التأخير في تعيين الناجحين الذين وردت معاملات تعيينهم الى هذا المجلس قبل انقضاء مهلة السنتين، لا يفقدهم حقهم في التعيين الذي يبقى قائماً ويمكن وضعه موضع التنفيذ من قبل السلطات المختصة وفقاً للأصول على أن يؤخذ بالاعتبار مراعاة المهل المعقولة التي يتطلبها التعيين.

وبما أن ما ورد في سياق المعاملة حول عدم جواز التمييز بين الناجحين على أساس طائفي سنداً للمادة ٩٥ من الدستور، فإن اجتهاد القضاء الإداري استقر على اعتبار « إن التمييز بين وظائف الفئة الأولى وسواها من الوظائف العامة في نص المادة ٩٥ من الدستور، يعبر بوضوح عن إرادة المشرع التأسيسي في حصر قاعدة التوازن الطائفي الدقيق التي كانت معتمدة في ظل النص القديم للمادة ٩٥ بوظائف الفئة الأولى دون سواها، واعتماد قاعدة جديدة مرنة في سائر الوظائف العامة تعتمد الاختصاص والكفاءة وفقاً لمقتضيات الوفاق الوطني وان تطبيق هذه القاعدة الجديدة يجب ألا يبقى قائماً على التوازن الطائفي والحسابي الدقيق الذي كان معتمداً في ظل النص القديم للمادة ٩٥ في كل مشروع مرسوم أو قرار على حدة، وإلا لما كان من مفعول لتعديل احكام هذه المادة وللتمييز بين وظائف الفئة الأولى وسائر الوظائف العامة لا سيما وإن مقتضيات الوفاق الوطني هي التي أملت إلغاء طائفية الوظيفة واعتماد الكفاءة والاختصاص في الوظائف العامة » (قرار مجلس شورى الدولة رقم ٦٢٦ تاريخ ٢٠٠٤/٥/١٣) وانتهى إلى إبطال قرار الإدارة المستند إلى الاعتبار الطائفي.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية رأى، إبداء ما تقدم لجهة عدم السير باقتراح القانون موضوع البحث حفاظاً منه على مبدأ الشرعية ، وأكد، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وعلى أن تأتي الأعمال والقرارات الإدارية متوافقة والأحكام الدستورية والقانونية النافذة وتحصيناً لهذه الأعمال والقرارات من الطعن فيها لعلها تتجاوز حد السلطة، على حق المرشحين الناجحين في المباريات التي أجراها هذا المجلس لملء وظائف من الفئات الثالثة والرابعة والخامسة في التعيين او

الاستخدام بعد اخذ موافقته على مشاريع المراسيم او مشاريع القرارات المتعلقة بها وفقاً للأصول وذلك بعد أن انتهت كل المهل المعقولة لإتمام التعيين،

مع الإشارة إلى النتائج السلبية التي من شأنها ان تنعكس على المصلحة العامة لجهة الخدمة المطلوب من الادارات والمؤسسات العامة تأمينها حال عدم اعطاء مشاريع المراسيم والقرارات ذات الصلة مجراها القانوني الصحيح، كما تنعكس على مصداقية الإدارة وواجبها في احترام ما التزمت به عند دعوة المرشحين للاشتراك في مباراة لسد الشغور بناء على طلب وإلحاح من الإدارات والمؤسسات العامة وموافقة مجلس الوزراء، وفي تأمين فرص العمل لمواطنيها.

وبما أن مبادرة الإدارة إلى إعطاء مشاريع المراسيم ذات الصلة مجراها القانوني يؤدي إلى حسن سير المرفق العام واستمراره وإلى تفادي لجوء الإدارات والمؤسسات العامة ملء الشغور الذي تعانيه إلى التوظيف والتعاقد والاستخدام غير القانوني (دون إجراء مباراة، عدم توافر المؤهل العلمي، عدم مراعاة قواعد الكفاءة) مع ما يترتب على ذلك من إلغاء للقواعد وللمبادئ التي ترعى تولي الوظيفة العامة وفي مقدمتها المساواة والاستحقاق والجدارة التي نصت عليه الأحكام الدستورية (المادة ١٢) ومن تعطيل دور المرجع الذي أولاه القانون صلاحية إجراء المباريات، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

١٤ - ٧ : تعيين طلاب ناجحين في دورة الإعداد لوظائف الفئة الثالثة في المعهد الوطني للإدارة في ملاك وزارة الداخلية والبلديات: الرأي رقم ٦٧٠/س/و تاريخ ٢٠١٩/٤/١٥ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٧٤٩٩ تاريخ ٢٠١٩/٤/٣ بيان الرأي في تعيين طلاب ناجحين في دورة الإعداد لوظائف الفئة الثالثة في المعهد الوطني للإدارة في ملاك الوزارة المذكورة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه تم بموجب المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٢٠١٢/٨/٩ المعدل بالمرسوم رقم ١٠٣٥٩ تاريخ ٢٠١٣/٥/٢٧ تحديد وظائف الفئة الثالثة الإدارية في ملاكات الإدارات العامة (التسمية والعدد) المحجوزة لطلاب الدورة ٢٣ في الدرجة العليا من فرع الإعداد - قسم الإدارة العامة والقانون في المعهد الوطني للإدارة، حيث تضمن المرسوم أعلاه عدداً من الوظائف في ملاك وزارة الداخلية والبلديات في مختلف المديرات العامة والمحافظات التابعة لها، وذلك وفق التفصيل التالي:

الوظيفة	الإدارة
- رئيس قسم/ عدد ١ (دائرة الأعمال القلمية والتسجيل في مصلحة الشؤون الإدارية) - رئيس قسم/ عدد ١ (دائرة الشؤون المالية والمحاسبة في مصلحة الشؤون المالية والقانونية) - رئيس دائرة حقوقي/ عدد ١ (مصلحة الشؤون المالية والقانونية/ دائرة الشؤون القانونية) - رئيس دائرة المراجعات والشكاوى/ عدد ١ (مصلحة أمانة سر ووبريد الوزير) - رئيس قسم البريد الإداري (المدني)/ عدد ١ (مصلحة أمانة سر ووبريد الوزير) - رئيس دائرة الرقابة على الشركات الأمنية/ عدد ١ (مصلحة أمانة سر ووبريد الوزير)	المديرية الإدارية المشتركة
رئيس دائرة نفوس بيروت/ عدد ١	المديرية العامة للأحوال الشخصية

المديرية العامة للإدارات والمجالس المحلية	- حقوقي/ عدد ١ (مصلحة شؤون المحافظات) - محقق بلدي (برتبة رئيس قسم مجاز) عدد ٢ (دائرة التوجيه والتحقق)
المديرية العامة للشؤون السياسية والاجئين	- رئيس قسم/ عدد ١ (دائرة الشؤون السياسية والأحزاب والجمعيات)
محافظة مدينة بيروت	- رئيس دائرة/ عدد ٢ - رئيس قسم/ عدد ٣
محافظة جبل لبنان	- رئيس قسم/ عدد ٢ (محافظة جبل لبنان) - رئيس قسم/ عدد ٢ (قائمقامية كل من قضائي كسروان والشوف) - رئيس دائرة/ عدد ١ (قائمقامية قضاء الشوف)
محافظة لبنان الشمالي	- رئيس دائرة/ عدد ١ (محافظة لبنان الشمالي) - رئيس قسم/ عدد ٨ (لقائمقامية كل من قضاء زغرتا وبشري والكورة والمنية)
محافظة لبنان الجنوبي	- رئيس قسم/ عدد ١ (قائمقامية قضاء جزين)
محافظة عكار	- رئيس قسم/ عدد ١ (قائمقامية قضاء عكار)
محافظة البقاع	- رئيس دائرة/ عدد ١ (محافظة البقاع) - رئيس قسم/ عدد ١ (محافظة البقاع) - رئيس قسم/ عدد ٢ (قائمقامية كل من قضائي راشيا والبقاع الغربي)
محافظة بعلبك / الهرمل	- رئيس دائرة/ عدد ٢ (محافظة بعلبك - الهرمل)
محافظة النبطية	- رئيس قسم/ عدد ١ (محافظة النبطية) - رئيس قسم/ عدد ٢ (قائمقامية قضاء مرجعيون) - رئيس قسم/ عدد ١ (قائمقامية قضاء بنت جبيل) - رئيس قسم/ عدد ٢ (قائمقامية قضاء حاصبيا)

بناء عليه ،

بما أنه جرى بموجب المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ١١/٩/٢٠١٤ تعيين الناجحين في المباراة التي أجرتها إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية موظفين وغير موظفين، طلاباً في المعهد الوطني للإدارة في الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الإعداد - قسم الإدارة العامة والقانون التي تعد لوظائف الفئة الثالثة الإدارية، وقد تم افتتاح الدورة في ١/٢/٢٠١٥ وأعلنت نتائجها النهائية بالقرار رقم ٢٠١٦/٣٥ تاريخ ٢٥/٦/٢٠١٦، كما جرى بموجب المرسومين رقم ٢٥٢٨ تاريخ ٢/٣/٢٠١٧ ورقم ٢٨٩٩ تاريخ ٣/٥/٢٠١٨ تعيين أصحاب العلاقة في وظائف الفئة الثالثة المحجوزة لهم في ملاكات بعض الإدارات العامة بالمرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٩/٨/٢٠١٢ المعدل بالمرسوم رقم ١٠٣٥٩ تاريخ ٢٧/٥/٢٠١٣.

وبما أنه بموجب المرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ ٣/٥/٢٠١٨ المشار إليه أعلاه عيّن عدد من طلاب المعهد الوطني للإدارة في ملاك وزارة الداخلية والبلديات وذلك وفقاً لما يلي:

- في المديرية الإدارية المشتركة:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس دائرة الشؤون القانونية (حقوقي) في مصلحة الشؤون المالية والقانونية
---	رئيس دائرة المراجعات والشكاوى في مصلحة أمانة سر وريد الوزير
---	رئيس دائرة الرقابة على الشركات الأمنية في مصلحة أمانة سر وريد الوزير

- في المديرية العامة للأحوال الشخصية:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس دائرة نفوس بيروت

- في المديرية العامة للإدارات والمجالس المحلية:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	حقوقي في مصلحة شؤون المحافظات والمجالس المحلية
---	محقق بلدي برتبة رئيس قسم مجاز في الحقوق أو العلوم السياسية أو الإدارة أو ما يعادلها في دائرة التوجيه والتحقق
---	محقق بلدي برتبة رئيس قسم مجاز في الحقوق أو العلوم السياسية أو الإدارة أو ما يعادلها في دائرة التوجيه والتحقق

- في محافظة مدينة بيروت:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس دائرة

- في محافظة جبل لبنان:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس قسم
---	رئيس قسم
---	رئيس دائرة في قائممقامية قضاء الشوف
---	رئيس قسم في قائممقامية قضاء كسروان

- في محافظة لبنان الشمالي:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس دائرة
---	رئيس قسم في قائممقامية قضاء الكورة
---	رئيس قسم في قائممقامية قضاء الكورة
---	رئيس قسم في قائممقامية قضاء بشري

رئيس قسم في قائممقامية قضاء بشري	---
رئيس قسم في قائممقامية قضاء زغرتا	---
رئيس قسم في قائممقامية قضاء زغرتا	---
رئيس قسم في قائممقامية قضاء المنية	---
رئيس قسم في قائممقامية قضاء المنية	---

- في محافظة لبنان الجنوبي:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس قسم في قائممقامية قضاء جزين

- في محافظة عكار:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس قسم

- في محافظة البقاع:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس دائرة

- في محافظة بعلبك - الهرمل:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس دائرة

- في محافظة النبطية:

الاسم الثلاثي	الوظيفة المعين فيها
---	رئيس قسم
---	رئيس قسم في قائممقامية قضاء بنت جبيل
---	رئيس قسم في قائممقامية قضاء مرجعيون
---	رئيس قسم في قائممقامية قضاء مرجعيون
---	رئيس قسم في قائممقامية قضاء حاصبيا

وبما أنه جرى إبلاغ المرسوم رقم ٢٨٩٩/٢٠١٨ إلى الطلاب المعينين في كل من المحافظات المذكورة أعلاه، وفي المديرية العامة للإدارات والمجالس المحلية في ملاك وزارة الداخلية والبلديات وقد باشر كل منهم عمله في الوحدة المعين فيها، إلا أنه لم يُصار لغاية تاريخه إبلاغ المرسوم المذكور إلى الطلاب المعينين في كل من المديرية العامة للأحوال الشخصية والمديرية الإدارية المشتركة والبالغ عددهم أربعة، لكي يتمكنوا من مباشرة عملهم.

وبما أن التعيين في ملاك وزارة الداخلية والبلديات - الوحدات الإدارية المذكورة أعلاه، تم تنفيذاً للمرسوم رقم ٢٠١٢/٨٦٧١ الذي حدد عدداً من وظائف الفئة الثالثة في ملاك الوزارة لطلاب المعهد الوطني للإدارة خريجي دورة الإعداد الثالثة والعشرين، وذلك تلبية لحاجة الوزارة التي عبرت في حينه عن هذه الحاجة وأدت قانوناً إلى حجز تلك الوظائف بموجب المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٢٠١٢/٨/٩ المشار إليه أعلاه.

وبما أن وزارة الداخلية والبلديات تعرض بكتابها رقم ٧٤٩٩ تاريخ ٢٠١٩/٤/٣ أنه لم يتم لغاية تاريخه إلحاق الطلاب الأربعة الذين عينوا بموجب المرسوم رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩ في المديرية العامة للأحوال الشخصية وفي المديرية الإدارية المشتركة، وأن سبب ذلك يعود للنقص الحاد في المكاتب لا سيما تلك التابعة فقط للمديرية الإدارية المشتركة، وتطلب بالتالي النظر في «إمكانية تعديل إلحاقهم بإدارات تكون بحاجة إلى خدماتهم حرصاً على مصلحتهم وعلى مصلحة الإدارة العامة».

وبما أنه واستناداً إلى الأحكام القانونية الواردة في المراسيم المشار إليها أعلاه، فإن أصحاب العلاقة المذكورين في كتابكم هم طلاب أنهموا بنجاح دورة إعداد في المعهد الوطني للإدارة وأصبحوا معينين حكماً في الملاك الإداري العام عملاً بأحكام المادة الخامسة من نظام الإعداد والتدريب في المعهد التي تنص على أن « يُعَيَّن حكماً طالب فرع الإعداد الذي أنهى فيه دروسه بنجاح واستوفى جميع الشروط المطلوبة منه، بإحدى الوظائف الشاغرة في الملاك الإداري العام، والمحجوزة لهذه الغاية»، وأنه تم توزيعهم وتعيينهم تحديداً في الوظائف المبينة في متن المرسوم رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩ في ملاك وزارة الداخلية والبلديات.

وبما أن مفعول التعيين لا يسري بحق أصحاب العلاقة إلا بعد مباشرتهم العمل في الوظيفة التي عينوا فيها، وذلك عملاً بأحكام المادة ١٣ من نظام الموظفين التي تنص على أن « يسري مفعول التعيين ابتداء من تاريخ مباشرة العمل، ولا يجوز أن يحدث أي مفعول رجعي».

وبما أن عدم إبلاغ المرسوم رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩ إلى أصحاب العلاقة وتمكينهم من مباشرة عملهم سيؤدي إلى الإخلال بمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين من هم في ذات الأوضاع القانونية أي بين أصحاب العلاقة من جهة وبين سائر المعيّنين بالمرسوم رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩ من جهة أخرى الذين باشروا عملهم منذ فترة تقارب السنة مع ما يترتب على ذلك من اكتسابهم الأقدمية في العمل والخبرة واستفادتهم من التدريب الذي تؤمنه لهم الإدارات التي باشروا العمل فيها واستفادتهم من سائر الحقوق التي نص عليها نظام الموظفين وسائر النصوص التنظيمية ذات الصلة، إضافة إلى أن استمرار تقاضي أصحاب العلاقة رواتبهم دون قيامهم بأي عمل مقابل من شأنه أن يُشكل هدراً للمال العام.

وبما أنه يقتضي - تبعاً لما تقدم - تمكين أصحاب العلاقة من مباشرة عملهم لكي تسري عليهم أحكام نظام الموظفين ويصبح بالإمكان تطبيق الأحكام التي ترعى الأوضاع الوظيفية عليهم والتي منها أحكام النقل، سيما وأن الإلحاق المشار إليه

في كتابكم أعلاه ليس من الأوضاع التي يمكن تطبيقها عليهم لأن الإلحاق لأول مرة بالإدارات العامة يتم بموجب مرسوم يقضي بتعيين الموظف في وظيفة محددة، وأنه يتوجب على الإدارة إبلاغه المرسوم فوراً أو خلال مهلة معقولة تمهيداً لمباشرة العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه، تحت طائلة اعتبار من لا يتسلم وظيفته بدون عذر مشروع خلال هذه المدة مستقيلاً من الوظيفة.

وبما أن القول بخلاف ذلك من شأنه ترتيب مسؤولية عدم الإلحاق على الإدارة المعنية وتعريض قرارها بالرفض للطعن أمام القضاء لعلّة مخالفة القانون.

وبما أن النقل وإن كان حالة وظيفة قانونية نص على أحكامها وحالاتها وشروطها نظام الموظفين، إلا أنه لا يمكن اللجوء إليها إلا بعد مباشرة الموظف الجديد وظيفته وتمكينه من استلام مهامه وفقاً للأصول، على أن يُصار - في حال قيام المصلحة العامة ومراعاة حسن سير المرفق العام - إلى إجراء مناقلات دون أي تجاوز في استعمال هذا الحق.

وبما أنه يقتضي، وتبعاً لما تقدم، تمكين كل من أصحاب العلاقة من مباشرة عمله في الدائرة التي عُيّن فيها، على أن تعمل الإدارة لاحقاً إلى اتباع أصول النقل وفقاً لمقتضيات الصالح العام لاعتبارات مستمدة من صالح الخدمة. كما أشار هذا المجلس إلى أنه ترده طلبات من عدد من الإدارات العامة، كالتفتيش المركزي ووزارة الثقافة ووزارة العمل، تعرب فيها عن حاجتها إلى تعيين موظفين لديها من خريجي المعهد الوطني للإدارة.

١٤ - ٨ : مراقب صحي - تعاقد - عدم جواز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك - شراء خدمات - عدم شمول قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٩/٣٦ المراقبين الصحيين الذين تم شراء خدماتهم لصالح وزارة الصحة العامة - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٨١١ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٧ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ٢٠١٩/١/٤٤٢٩ تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٢ بيان الرأي حول ما إذا كان قرار مجلس الوزراء رقم ٣٦ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢١ يشمل المراقبين الصحيين الذين تم شراء خدماتهم سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٦٠ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أنه سبق لرئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٠١٩/٢/٢١ م/ص تاريخ ٢٠١٥/١٠/٧ ان طلبت بيان الرأي في طلب وزارة الصحة العامة الموافقة لها على التعاقد مع ٧٥ مراقباً صحياً متخصصاً بمعدل ٣ مراقبين إحصائيين في كل قضاء، بالإضافة الى التعاقد على مهام أخرى وفق ما هو مبين في كتابها رقم ٢٠١٥/٩/٢٨ تاريخ ٢٠١٥/٩/٢٨.

كما تبين أن ادارة الموظفين طلبت بكتابها رقم ٢٧٨٢ تاريخ ٢٢/١٠/٢٠١٥ من ادارة الابحاث والتوجيه الاطلاع واجراء التحقيق اللازم حول ما اذا كانت المهام المقترح التعاقد عليها من قبل وزارة الصحة العامة المبينة في كتابها رقم ٢٠١٥/١/٣٤٥٦ تاريخ ٢٨/٩/٢٠١٥ المشار اليه اعلاه، هي ذاتها المهام المنوطة بوظيفة مراقب صحي الملحوظة في ملاك وزارة الصحة العامة، والتثبت من مدى حاجة الوزارة لمن يقوم لديها بالمهام المطلوبة ، وبيان مقترحاتها في هذا الشأن.

ولما كانت ادارة الابحاث والتوجيه - وبعد اجراء التحقيق اللازم - اوردت بكتابها رقم ٢٧٨٢ تاريخ ١٣/١/٢٠١٦

ما يلي:

- ان وظيفة مراقب صحي ملحوظة في ملاك وزارة الصحة العامة، ويتعذر التعاقد على اية وظيفة مماثلة لها، يتولى شغلها المهام المقترحة «وظيفة مراقب صحي والمهام المنوطة به المنصوص عنها في القانون رقم ٩٦/٥٢٥، ملحوظة في ملاكات وزارة الصحة العامة وبالتالي يتعذر التعاقد على أي وظيفة مماثلة لها تتولى جميع المهام الواردة في القانون المذكور».

- ان موضوع سلامة الغذاء واسع ويشمل أكثر من مجرد اخذ العينات عند الاشتباه في هذا المجال، ويضم طرق واساليب توضيب الاغذية واللصقات، والتحقق من ملاءمة الاغذية مع الاستهلاك البشري، باستخدام علم السموم والتحقق من التقنيات المستخدمة في حفظ المواد الغذائية، وهو امر يخرج عن المهام المنصوص عليها في القانون رقم ٩٦/٥٢٥.

- ان اختصاص هندسة التصنيع الغذائي والاجازة الفنية في المراقبة الصحية وسلامة الغذاء بمكّنان وزارة الصحة العامة من تنفيذ المهام المختلفة في حملة سلامة الغذاء التي اطلقتها.

وقد رأت ادارة الابحاث والتوجيه بالنتيجة ، ان حاجة وزارة الصحة العامة قائمة للتعاقد وفقاً للتالي: ٢٧ مهندس تصنيع غذائي و ٢٧ مجازاً في المراقبة وسلامة الغذاء، على ان يتم توزيعهم لاحقاً وفقاً لحاجات الوزارة.

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية، واستناداً الى قراري مجلس الوزراء رقم ٤٥ تاريخ ٢/١٢/١٩٩٧ المتضمن وقف التوظيف بكافة اشكاله ورقم ٧٨ تاريخ ٣/٤/٢٠٠٧ المتضمن وجوب الحصول على موافقة مجلس الوزراء في مباريات التعيين والتعاقد التي يجريها مجلس الخدمة المدنية لصالح الادارات العامة والمؤسسات العامة، وفي ضوء حاجة وزارة الصحة العامة في حينه، عرض بكتابه رقم ٢٧٨٢ تاريخ ٢٧/١/٢٠١٦ لما أوردته إدارة الأبحاث والتوجيه في كتابها رقم ٢٧٨٢/٢٠١٦ لجهة عدم جواز التعاقد على وظيفة مراقب صحي ورأى عرض موضوع التعاقد المقترح من قبل وزارة الصحة العامة على مقام مجلس الوزراء لأخذ موافقته وفق ما هو مبين في كتاب إدارة الأبحاث والتوجيه المذكور، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية.

وتبين ان مجلس الوزراء ، وبناء على طلب وزارة الصحة العامة التعاقد مع ٧٥ مراقباً صحياً وبعد اطلاعه على ما ابداه مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٧٨٢/٢٠١٦ المشار اليه اعلاه حول التعاقد المقترح، وافق بقراره رقم ١٦٠ تاريخ

٢٠١٦/١٠/٢٠ على شراء خدمات ٧٥ شخصاً لمدة سنة والطلب الى مجلس الخدمة المدنية اجراء مباراة لهذه الغاية وفق الشروط التي تحددها وزارة الصحة العامة، على ان لا تتجاوز الكلفة المترتبة عن ذلك ما قيمته ١,٦٢٠,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل.

بناء عليه ،

بما أن وظيفة مراقب صحي هي من الوظائف الملحوظة في ملاك وزارة الصحة العامة ، كما انها ليست من ضمن الاختصاصات التي يجوز التعاقد عليها عملاً بأحكام المرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤ (نظام التعاقد في وزارة الصحة العامة).

وبما أنه عملاً بأحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ (تحديد أصول التعاقد وأحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين)، لا يجوز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وبالتالي فإنه لا يجوز من باب أولى اللجوء إلى طريقة شراء الخدمات لتأمين حاجة الوزارة لملء الشغور في هذه الوظيفة.

وبما أن قرار مجلس الوزراء رقم ٣٦ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢١ تضمن الموافقة على سبيل التسوية على تمديد العمل بالملاكات المؤقتة وبتعيين الموظفين المؤقتين وباستخدام الأجراء والمتعاقدين والمتعاملين ومنع التعاقد واستخدام الأجراء الجدد إلا في الحالات الضرورية التي يقررها مجلس الوزراء وذلك حتى تاريخ ٢٠١٩/١٢/٣١.

وبما أن مجلس الوزراء أجاز لوزارة الصحة العامة بموجب قراره رقم ٢٠١٦/١٦٠ استخدام أشخاص من خلال شراء الخدمات لمدة سنة واحدة على أن تُجرى مباراة في مجلس الخدمة المدنية مؤهلة للتعيين في هذه الوظيفة.

وبما أن الأشخاص الذين تم شراء خدماتهم في وزارة الصحة العامة سنداً لقرار مجلس الوزراء أعلاه، غير مشمولين بالفئات المبينة في قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٦/٣٦ المحددة حصراً في متنته.

وبما أنه لجهة ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٠ أعلاه وما أرفق بملف المعاملة (الكتاب رقم ١٩/١/٤٤٢٩ تاريخ ٢٠١٩/١/٢٩) حول إجراء مباراة للتعيين في وظيفة «مراقب صحي» فإن القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ينص في المادة ٢١ منه على أن «تمنع جميع حالات التوظيف والتعاقد بما فيها القطاع التعليمي والعسكري بمختلف مستوياته واختصاصاته وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلفة إلا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تحقيق تجريبه إدارة الأبحاث والتوجيه»، كما أن البيان الوزاري وفي البند ثالثاً منه وتحت عنوان تحديث القطاع العام، تضمن أنه «مع مراعاة أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، تجميد التوظيف والتطويع خلال عام ٢٠١٩ تحت المسميات كافة (تعاقد، مياوم، شراء خدمات، وما شابه) في

الإدارات والمؤسسات العامة والأسلاك العسكرية والأمنية على أن يكون التوظيف والتطويع في السنوات الأربعة اللاحقة مساوياً لنصف عدد المتقاعدين السنوي وذلك شرط أن يكون العجز قد خفض أقله إلى المستوى المذكور في هذا البيان».

١٤ - ٩ : حق الشخص من ذوي الاحتياجات الخاصة في التوظيف - آلية توظيف أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة في بلدية الميناء - القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٠ : الرأي رقم ٧٧٧ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٢ (وزارة الداخلية والبلديات) بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتايبها رقم ٦٢٩٣ تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٦ ورقم ٧٢٧٧ تاريخ ٢٠١٩/٥/١٠ بيان الرأي في طلب بلدية الميناء توظيف أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة وتوضيح آلية هذا التوظيف، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان رئيس بلدية الميناء بكتابه رقم ١٤٧/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/١٦ أفاد أن بعض الاشخاص من ذوي الاعاقة الجسدية على كراسي متحركة تقدموا مؤخراً بطلبات لتوظيفهم في البلدية، وانه وبعد الاطلاع على القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ المتعلق بحقوق الاشخاص المعوقين لا سيما المادة ٦٨ المتعلقة بمدى حق الشخص المعوق بالعمل والتوظيف والمادة ٦٩ المتعلقة بشروط التوظيف، تبين للبلدية ان القانون المذكور لم يأت على ذكر نوع الوظائف التي يمكن إشغالها من قبل ذوي الاحتياجات الخاصة، واذاف انه لم يسبق للبلدية ان وظفت في ملاكها موظفين او عمال من ذوي الاحتياجات الخاصة، وطلب تبعاً لذلك، بيان الرأي وتوضيح آلية توظيف اشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة في البلدية وفقاً للقوانين والاحكام المرعية الاجراء.

بناءً عليه،

بما ان القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ المتعلق بحقوق الاشخاص المعوقين ينص في المواد ٦٨، ٦٩ و ٧٣ من القسم الثامن منه (في حق الشخص المعوق بالعمل والتوظيف وبالتقديمات الاجتماعية) على ما يلي:

«المادة ٦٨ :

أ- للمعوق كما لسائر افراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف، يكفلها ويُفَعِّلها هذا القانون.

ب - تلتزم الدولة العمل على مساعدة الاشخاص المعوقين للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص.

المادة ٦٩ :

أ- لا تشكل الاعاقة بحد ذاتها حائلاً دون الترشح لأي عمل او وظيفة.

ب - يعتبر بحكم الملغى كل نص يشترط لأي عمل او وظيفة سلامة البنية او الجسد او عدم الاصابة بإعاقة او عاهة او علة او ما شابه ذلك من تعابير والفاظ، مما يؤدي الى الحؤول دون قبول طلب المعوق.

ج- تعتبر الامتحانات المتعلقة بالكفاءة وفترة التدرج المعمول بها ، كافية لقبول او رفض التوظيف، على ان تراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من اجراء الامتحانات متى كان معمولاً بها.

المادة ٧٣:

تخصص وظائف في القطاع العام للأشخاص المعوقين بنسبة ثلاثة بالمئة (٣%) على الاقل من العدد الاجمالي للفئات والوظائف جميعها».

وبما انه يتبين من النصوص المذكورة اعلاه ان القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٠ لم يلحظ آلية خاصة لتعيين الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، بالتالي فانهم يخضعون لأجل توظيفهم وفي حدود نسبة الـ ٣% المخصصة لهم قانوناً للآلية عينها المعتمدة في ملء الشواغر سواء لوظائف ملحوظة في الملاك او لمراكز ملحوظة للأجراء.

وبما ان نظام الموظفين أورد في الفصل الاول منه الاحكام المتعلقة بالتعيين المطبقة على طالبي الوظائف العامة دون تمييز فيما بينهم سواء أكانوا من ذوي الاحتياجات الخاصة أم من سواهم.

وبما أن المادة ٤ من نظام الموظفين عددت شروط التوظيف العامة التي يقتضي توفرها في كل طالب وظيفة ومن بينها شرط إبراز شهادة من اللجنة الطبية الرسمية تثبت انه سليم من الامراض التي تحول دون قيامه بأعباء وظيفته.

وبما أن الأصول الواجبة التطبيق لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة لا تختلف عن تلك المنصوص عليها والمتبعة لملء الشواغر في ملاك الادارات والمؤسسات العامة والبلديات.

وبما أن ملء المراكز الشاغرة في الفئات الثالثة والرابعة والخامسة في الادارات العامة وما يماثلها في المؤسسات العامة والبلديات، يتم عن طريق مباريات يجري تنظيمها وفقاً للأصول المنصوص عليها في القوانين والانظمة المرعية الاجراء، كما ان ملء المراكز الشاغرة في ملاك الاجراء يتم ايضاً عن طريق المباريات باستثناء فئة العمال المشار اليهم في الفقرة أ من البند ١- من المادة الثانية من النظام العام للأجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤ والمطبق على المؤسسات العامة والبلديات بموجب المرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٦/٨/٢٠٠١، وفي مطلق الاحوال، فانه يقتضي لهذه الغاية صدور قرار عن مجلس الوزراء بالموافقة على ملء الشواغر بناءً على تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه.

وبما أنه، فيما خص ملء الشواغر عن طريق مباراة فانه يتم بداية الاعلان عن إجراء المباراة المطلوبة في الاذاعة اللبنانية في ثلاث صحف محلية على الأقل ويجب ان لا تقل مدة تقديم الطلبات عن ١٥ يوماً اعتباراً من تاريخ آخر إعلان في الإذاعة او الصحف المحلية، وان المرشح ملزم ان يرفق بطلبه، سواء أكان من ذوي الاحتياجات الخاصة ام من سواهم، شهادة من اللجنة

الطبية الرسمية تثبت أهليته الصحية للقيام بأعباء وظيفته وبأن الاعاقة المصاب بها لا تحول دون ذلك، وبعد انتهاء مدة تقديم الطلبات يتم وضع لائحة بالمرشحين الذين يستوفون شروط الاشتراك في المباراة، ثم يتم إجراؤها وبعد انتهاء اعمال التصحيح تعلن لائحة الناجحين التي يتم بالاستناد اليها ملء الشواغر على النحو المطلوب مع الاخذ بعين الاعتبار نسبة ٣٪ المخصصة في هذا الشأن لذوي الاحتياجات الخاصة والمبينة في المادة ٧٣ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠.

وبما أنه، وفي مطلق الاحوال، فان القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ نص في الفقرة الاولى من المادة ٢١ منه على منع جميع حالات التوظيف والتعاقد بما فيها القطاع التعليمي والعسكري بمختلف مستوياته واختصاصاته وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلفة إلا بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه، كما ان البيان الوزاري للحكومة أكد في البند ثالثاً المتعلق بتحديث القطاع العام على تجميد التوظيف والتطويع خلال عام ٢٠١٩ تحت المسميات كافة (تعاقد، مياوم، شراء خدمات وما شابه) في الادارات والمؤسسات العامة والاسلاك العسكرية والامنية على ان يكون التوظيف والتطويع في السنوات الاربعة اللاحقة مساوياً لنصف عدد المتقاعدين السنوي وذلك شرط ان يكون العجز قد خفض أقله الى المستوى المذكور في هذا البيان.

١٤ - ١٠ : حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بالدخول إلى القطاع العام: الرأي رقم ١١٧٩ تاريخ ٢٧/٥/٢٠١٩ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٣٦٦/م.ص تاريخ ١٠/٥/٢٠١٩ بيان الرأي في السؤال النيابي حول حق ذوي الاحتياجات الخاصة بالعمل، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء اودعت مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٣٦٦/م.ص/٢٠١٩ نسخة عن السؤال المقدم من النائب --- حول «حقوق الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وحقهم بالعمل والاعتراف بهم على قدم المساواة مع الآخرين امام القانون».

وتبين ان النائب --- بكتابه المؤرخ في ٢٥/٤/٢٠١٩، توجه الى الحكومة بالأسئلة التالية :

١ - هل قامت وزارة العمل بمراقبة ومساءلة كل من المؤسسة الوطنية للاستخدام والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، انطلاقاً من كونها سلطة وصاية، بالمواضيع التالية:

أ - اذا اتخذت المؤسسة الوطنية للاستخدام الخطوات الضرورية بغية ايجاد عمل لذوي الاحتياجات الخاصة، وتأهيلهم ورعايتهم مهنيًا ليمارسوا مهنة تتلاءم مع طاقاتهم وقدراتهم ووضعهم الصحي؟

ب - لماذا يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بإعطاء براءات الذمة للشركات والمؤسسات الخاصة التي تمتنع عن وجوب توظيف اصحاب الاحتياجات الخاصة خلافاً لنص المادة ٧٤ فقرة هـ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ «على الصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي التحقق من حسن تطبيق موجب ارباب العمل بتوظيف المعوقين، ويتوجب عليه عدم اصدار براءة ذمة
لرب العمل المخالف؟»

ج - لماذا لا يقوم التفتيش في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بدوره في مراقبة الشركات والمؤسسات الخاصة للتأكد ما
اذا كانت تلتزم بالكوتا وفرض الغرامات المناسبة وفقاً لما نصت عليه المادة ٧٤ فقرة ج لجهة الزام صاحب كل عمل او مؤسسة
لا ينفذ الموجب المترتب عليه خلال مهلة سنة من اقرار هذا القانون، بدفع مبلغ سنوي قدره ضعفي الحد الادنى للاجور عن
كل معوق غير مستخدم، يسدد الى وزارة العمل، الى ان يسوي صاحب العمل او المؤسسة وضعهم؟

٢ - ما هو عدد الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة الذين دخلوا الوظيفة عبر مجلس الخدمة المدنية ليتسنى لنا ممارسة دورنا
الرقابي؟

٣ - واستطرداً، لماذا لم يصدر مجلس الوزراء، ووزراء الصحة والشؤون الاجتماعية والصناعة، اي من المراسيم او القرارات التطبيقية
الواردة في المواد ٢٩، ٣٠، ٤٩، ٥٤، ٦٠، ٦٧، ٨٣، ٨٤، لتأمين تطبيق وتنفيذ القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠؟

كما أشار النائب -- بكتابه المذكور الى انه وبالرغم من اعتماد تسمية «الاشخاص ذوي الاعاقة» في الاتفاقية
والبروتوكول والقانون السابق ذكرهم، إلا انه يصر على تسميتهم «ذوي الاحتياجات الخاصة».

بناء عليه،

بما أن رئاسة مجلس الوزراء تطلب إيداعها صيغة الجواب المناسب على السؤال النيابي المعروض مضمونه اعلاه والمتعلق
بحقوق الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وحقهم بالعمل والاعتراف بهم على قدم المساواة مع الآخرين امام القانون، تمكيناً
للحكومة من وضع الرد اللازم عليه.

وبما أنه تقتضي الإشارة بداية الى ان السؤال الاول المتعلق بدور وزارة العمل في مراقبة ومساءلة كل من المؤسسة الوطنية
للاستخدام والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لا يدخل ضمن صلاحيات مجلس الخدمة المدنية ويقع على عاتق وزارة
العمل وهي المرجع المختص بالجواب وباتخاذ القرارات المتعلقة بكونها سلطة الوصاية على المؤسسة والصندوق المذكورين.

وبما أنه في ما خص السؤال الثاني المتعلق بعدد الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة الذين دخلوا الوظيفة عبر مجلس
الخدمة المدنية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما انه يتبين انه سبق لهذا المجلس ان اودع رئاسة مجلس الوزراء نسخة عن التعميم رقم ١ تاريخ ١٠/٩/٢٠١٨ الذي
تضمن الطلب من جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية الافادة عن
وجود اشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة من بين العاملين لديها سواء اكانوا موظفين او مستخدمين في الملاك الدائم او

متعاقدين او اجراء دائمين او مؤقتين او عاملين بأية صفة كانت، وإيداعه جدولاً مفصلاً يتضمن المعلومات العائدة الى كل منهم تُذكر فيه الاعاقة ونوعها والوظيفة التي يشغلها او المهام التعاقدية او صفة الاستخدام التي يقوم بموجبها بالعمل، على النحو المبين في متن التعميم المذكور.

وبما انه وبعد الاطلاع على الكتب الواردة اليه جواباً على التعميم رقم ٢٠١٨/١ اعلاه، قام مجلس الخدمة المدنية بإعداد لائحة مفصلة اورد فيها جميع المعلومات المتعلقة بذوي الاحتياجات الخاصة العاملين لدى كل من الجهات المبلغ اليها التعميم رقم ٢٠١٨/١ تضمنت الاسم الثلاثي ونوع الاعاقة والمؤهل العلمي والصفة التي يعمل فيها الشخص المعني والنسبة المئوية لذوي الاحتياجات الخاصة من العاملين في كل من الجهات التي جرى ابلاغها التعميم المذكور وان هذه النسخة وما تتضمنه تشكل جواباً على السؤال المطروح لهذه الجهة.

وبما انه في ما خص السؤال الثالث المتعلق باستصدار مجلس الوزراء ووزارة الصحة العامة والشؤون الاجتماعية والصناعية مراسيم او قرارات تطبيقية لتأمين تطبيق وتنفيذ القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ (حقوق الاشخاص المعوقين)، فان هذا المجلس، وفي ما خص صلاحياته، عمد الى إعداد مشروع مرسوم تضمن احكاماً تؤمن تطبيق المادة ٧٣ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ وتضع الطرق والوسائل التي تسهل وتشجع ذوي الاحتياجات الخاصة للدخول الى القطاع العام سواء لجهة ضمان اعلامهم بجميع المباريات المنوي اجرائها وعلمهم الاكيد بها او لجهة تسهيل المشاركة وتأمين تحقيق النسبة المئوية المنصوص عليها قانوناً وذلك في جميع حالات التعيين او التعاقد او الاستخدام في الادارات العامة او المؤسسات العامة او البلديات وفي جميع الوظائف والفئات والمهام التعاقدية وتسميات الاجراء.

وبما انه بتاريخ ١٠/١/٢٠١٩، تم ايداع كامل الملف رئاسة مجلس الوزراء بموجب كتاب رئيس مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٥٤/س/و.

وبما ان هذا المجلس إذ أبدى تأييده تسمية «الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة» بدلاً من تسمية «الاشخاص ذوي الاعاقة»، رأى ان اعتماد التسمية المقترحة تستوجب تعديلاً في عنوان القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ وفي العبارة المستبدلة أينما وردت فيه، وذلك بموجب قانون عملاً بقاعدة موازنة الصيغ.

١٤ - ١١ : إلحاق فائض بإدارة عامة - مفهوم الفائض - أصول التعاقد في الإدارات العامة - عدم الموافقة على إلحاق بعض المهندسين الاختصاصيين في المعلوماتية من بين الفائض في أوجيرو بوزارة التربية والتعليم العالي بصفة متعاقدين: الرأي رقم ١٠٢٨ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١١٣٩/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١٨ بيان الرأي في طلب وزارة التربية والتعليم العالي الموافقة على إلحاق بعض المهندسين الاختصاصيين في المعلوماتية من بين الفائض في وزارة الاتصالات (أوجيرو) بوزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية بصفة متعاقدين ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٣٨٢٨ تاريخ ٢٠١٩/٤/٨ أدلت بأن المديرية العامة للتربية أصبحت تعتمد نظام المعلوماتية في انجاز معاملاتها، وان ذلك يستوجب وجود مهندسين اختصاصيين في المعلوماتية، وانه نظراً لعدم توفر المهندسين الاختصاصيين في المعلوماتية في الوحدات التابعة للمديرية العامة للتربية، فإن الوزارة تعرض الامر على رئاسة مجلس الوزراء للموافقة على إلحاق عدد من المهندسين الاختصاصيين في المعلوماتية الفائض في أوجيرو بوزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية بصفة متعاقدين .

وبما ان رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١١٣٩/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١٨ طلبت الاطلاع وبيان الرأي.

وبما ان المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ تنص على ما يلي: «يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محددة وللقيام بعمل يتطلب معارف او مؤهلات خاصة ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية ، وفي نطاق العدد المحدد فيها وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، وفقاً للاصول».

وبما ان التعاقد لدى الادارات العامة يتم، وعملاً بنص المادة ٨٧ الآنف الذكر، بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية بعد دراسة تجربتها ادارة الابحاث والتوجيه تبين فيها مدى حاجة الادارة العامة المعنية الى التعاقد المطلوب، الامر الذي مقتضاه ان أي تعاقد تطلبه وزارة التربية والتعليم العالي للتعاقد مع مهندسين اختصاصيين في المعلوماتية لدى المديرية العامة للتربية، يستوجب اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية ، مما يعني ان المشتري أوجب اخضاع كل تعاقد تجريه الادارات العامة لشروط المباراة وأولى مجلس الخدمة المدنية اجراءها.

وبما ان التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦ 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 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 وعديم الوجود».

وبما انه وفضلاً عما تقدم فإن القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ نص في المادة ٢١ على منع جميع حالات التوظيف والتعاقد بما فيها القطاع التعليمي والعسكري بمختلف مستوياته واختصاصاته وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلفة الا بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه، كما ان البيان الوزاري للحكومة الحالية يؤكد في البند ثالثاً منه على تجميد التوظيف والتطويع خلال عام ٢٠١٩ تحت المسميات كافة (تعاقد، مياوم، شراء خدمات وما شابه) في الادارات العامة والمؤسسات العامة والاسلاك العسكرية والامنية.

وبما أن القول بخلاف ذلك واجراء التعاقد المقترح، وهو عمل إداري يخالف النصوص التشريعية المعروضة اعلاه، يشكل تعديلاً لنص تشريعي بموجب قرار اداري الامر الذي لا يستقيم قانوناً.

وبما أن للفائض مفهوماً محدداً في النصوص القانونية التي ترعاه لا سيما احكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ وانه لا يتبين ولغاية تاريخه ان المعنيين بالتعاقد المقترح قد تم اعتبارهم من الفائض وفق الاصول المقررة قانوناً.

لذلك، وبالاستناد الى ما تقدم وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وعلى ان تأتي الاعمال الادارية المتعلقة بها متوافقة ومبدأ الشرعية، فإن هذا المجلس رأى أنه يتعذر السير بالتعاقد المقترح.

١٤ - ١٢ : استخدام أجراء - القانونان رقم ٢٠١٧/٤٦ ورقم ٢٠١٩/١٤٤ - عدم جواز الاستخدام: الرأي رقم ٢٠١٨/١٣٩١ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٢ (وزارة الأشغال العامة والنقل)

بشأن طلب وزارة الأشغال العامة والنقل بكتابها رقم ٤٣٩/ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١ إبداء الرأي في استخدام أجراء في المديرية العامة للنقل البري والبحري، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة الاشغال العامة والنقل بكتابها رقم ٨٠٧/ص تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ عرضت حاجة المديرية العامة للنقل البري والبحري الى استخدام عشرة اجراء بتسمية عامل او عاملة تنظيفات للعمل في الادارة المركزية وفي رئاسات المرافق الثمانية المنتشرة على الشاطئ اللبناني والمحددة بالمرسوم رقم ٢٣٨٣ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٩، وأشارت الوزارة الى ان هذه التسميات هي

جميعها شاغرة في ملاك الاجراء لدى المديرية العامة للنقل البري والبحري، وأن الاعتمادات متوفرة لهذه الغاية في موازنة المديرية العامة المذكورة للعام ٢٠١٨، وطلبت وزارة الاشغال العامة والنقل بالتالي الموافقة على الاستخدام المذكور.

وتبين ان ادارة الابحاث والتوجيه في مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٣٩١ تاريخ ٢٠١٨/٧/٣٠ رات أن حاجة المديرية العامة للنقل البري والبحري في وزارة الاشغال العامة والنقل قائمة الى استخدام أجراء بتسمية عامل او عاملة تنظيفات عدد ٥، على أن يتم توزيعهم بين مبنى الادارة المركزية ومرافئ طرابلس وبيروت وجونيه وصيدا.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٣٩١ تاريخ ٢٠١٨/٨/٢٤ وفي ضوء احكام المادة ٢١ من القانون رقم ٢٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ رأى في حينه إن الاستخدام موضوع كتاب وزارة الاشغال العامة والنقل رقم ٨٠٧/ص/٢٠١٨ يستدعي استصدار قرار عن مجلس الوزراء بهذا الشأن، على ان يصار بعد صدور القرار المذكور إيداع مجلس الخدمة المدنية مشروع قرار الاستخدام ذي الصلة مرفقاً بالمستندات اللازمة لأجراء المقتضى.

وتبين ان وزارة الاشغال العامة والنقل عادت وطلبت بكتابها رقم ٤٣٩/ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١ إعادة النظر برأي مجلس الخدمة المدنية لناحية تحديد حاجة المديرية العامة للنقل البري والبحري لاستخدام عامل او عاملة تنظيفات بعشرة أجراء بدلاً من خمسة، مشيرة الى توافر الاعتمادات لهذه الغاية في موازنة المديرية العامة للنقل البري والبحري لعام ٢٠١٩.

بناءً عليه،

بما ان ادارة الابحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٠١٨/١٣٩١ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٤ وعند دراسة الحاجة مجدداً لاستخدام أجراء في وزارة الاشغال العامة والنقل لدى المديرية العامة للنقل البري والبحري، رأت التأكيد على مضمون كتابها رقم ١٣٩١ تاريخ ٢٠١٨/٧/٣٠.

وبما ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ تنص في الفقرة الأولى منها على منع جميع حالات التوظيف والتعاقد بمختلف مستوياته واختصاصاته الا بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه.

وبما ان الفقرة الاولى من البند ثالثاً من البيان الوزاري للحكومة الحالية تنص على ما يلي: «مع مراعاة احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، تجميد التوظيف والتطويع خلال عام ٢٠١٩ تحت المسميات كافة (تعاقد، ميوم، شراء خدمات وما شابه) في الإدارات والمؤسسات العامة والأسلاك العسكرية والأمنية على ان يكون التوظيف والتطويع في السنوات الأربعة اللاحقة مساوياً لنصف عدد المتقاعدين السنوي وذلك شرط ان يكون العجز قد خفض اقله الى المستوى المذكور في هذا البيان».

وبما ان المادة ٨٠ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقه للعام ٢٠١٩) تنص على ما يلي: «تلتزم الحكومة بإجراء مسح وظيفي شامل في إدارات الدولة كافة، ومؤسساتها العامة ومصالحها وصناديقها المستقلة ومجالس الإدارات والمجالس وكل المؤسسات والمسميات التي تمول جزئياً او كلياً من الدولة، ومسح الملاكات المشغولة والشاغرة، ووضع رؤية متكاملة عصرية بالتعاون مع مؤسسات استشارية متخصصة ومؤسسات الدولة العامة التي تعنى بشؤون الموظفين (مجلس الخدمة المدنية، والتفتيش المركزي) على ان تبلغ نسخة عنه الى للمجلس النيابي. خلافاً لأي نص آخر، والى حين انتهاء عملية المسح المذكورة اعلاه، توقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الإدارات والمؤسسات العامة بما فيها القطاع التعليمي والعسكري والأمني بمختلف تسمياته واختصاصاته تحت التسميات كافة: تعاقد، مياوم، شراء خدمات، (باستثناء الإنفاق ضمن حدود الإعتمادات المخصصة لكل ادارة والعقود التي تجدد سنوياً) او ما شابه في القطاع العام بما فيها عملية التطوير بدل المحالين على التقاعد. يستثنى من أحكام الفقرة الثانية القضاة واساتذة الجامعة اللبنانية وموظفو الفئة الأولى ورؤساء وأعضاء مجالس إدارة الهيئات والمؤسسات العامة، وتبنت متطوعي الدفاع المدني...».

وبما ان احكام المادة ٨٠ اعلاه أوقفت جميع حالات التوظيف والتعاقد بمختلف تسمياته واختصاصاته في القطاع العام الى حين الانتهاء من عملية المسح الوظيفي الشامل في الادارات العامة والمؤسسات والمصالح والصناديق المستقلة والمجالس والمؤسسات التي تمول جزئياً او كلياً من الدولة.

وبما ان الاستخدام موضوع المعاملة مشمول بأحكام وقف التوظيف والتعاقد على اختلاف تسمياته، وبالتالي لم يعد من الجائز قانوناً السير بإجراءات الاستخدام المقترح.

١٤ - ١٣ : وقف التوظيف - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ورقم ٢٠١٩/١٤٤ - نطاق تطبيقهما - عدم استثناء البلديات واتحادات البلديات من وقف التوظيف والتعاقد المنصوص عليه في المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤: الرأي رقم ٢٠٣٠ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٩ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٦٤٩٠ تاريخ ٢٠١٩/٨/٨ بيان الرأي بإجراء مباراة ملء بعض المراكز الشاغرة في ملاك اتحاد بلديات جبيل، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتقاعدين والاجراء في الادارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الاداري العام... قد أورد اتحادات البلديات من بين الجهات المشمولة بأحكامه.

وبما ان الفقرة الاولى من المادة ٢١ من القانون الآنف الذكر تنص على ما يلي: «تُمنع جميع حالات التوظيف والتعاقد بما فيها القطاع التعليمي والعسكري بمختلف مستوياته واختصاصاته وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلفة إلا بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تحقيق تجريه إدارة الابحاث والتوجيه».

وبما ان المنع المنصوص عليه في المادة ٢١ أعلاه يطبق على جميع الجهات المعنية بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ومن بينها اتحادات البلديات.

وبما ان الفقرات ١ و٢ و٣ من المادة ٨٠ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحق لعام ٢٠١٩) تنص على ما يلي: «تلتزم الحكومة بإجراء مسح وظيفي شامل في ادارات الدولة كافة، ومؤسساتها العامة ومصالحها وصناديقها المستقلة ومجالس الادارات والمجالس وكل المؤسسات والمسميات التي تمول جزئياً او كلياً من الدولة، ومسح الملاكات المشغولة والشاغرة، ووضع رؤية متكاملة عصرية بالتعاون مع مؤسسات استشارية متخصصة ومؤسسات الدولة العامة التي تعنى بشؤون الموظفين (مجلس الخدمة المدنية، والتفتيش المركزي) على ان تبلغ نسخة عنه للمجلس النيابي. خلافاً لأي نص آخر، والى حين انتهاء عملية المسح المذكورة اعلاه، توقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الادارات والمؤسسات العامة بما فيها القطاع التعليمي والعسكري والامني بمختلف تسمياته واختصاصاته تحت التسميات كافة: تعاقد، مياوم، شراء خدمات، (باستثناء الانفاق ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لكل ادارة والعقود التي تجدد سنوياً) او ما شابه في القطاع العام بما فيها عملية التطوير بدل المحالين على التقاعد. يستثنى من احكام الفقرة الثانية القضاة واساتذة الجامعة اللبنانية وموظفو الفئة الاولى ورؤساء واعضاء مجالس ادارة الهيئات والمؤسسات العامة، وتثبيت متطوعي الدفاع المدني...».

وبما انه يتبين من الاحكام الآنف الذكر انه يقتضي إجراء مسح وظيفي شامل في ادارات الدولة كافة، ومؤسساتها العامة ومصالحها وصناديقها المستقلة ومجالس الادارات والمجالس وكل المؤسسات والمسميات التي تمول جزئياً او كلياً من الدولة، وانه الى حين انتهاء عملية المسح المشار اليها، توقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد بمختلف تسمياته واختصاصاته.

وبما أن القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ المذكور أعلاه لم يدخل أي تعديل على القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لناحية الجهات المعنية بوقف التوظيف والتعاقد ولناحية الآلية التي يقتضي اعتمادها عند اجراء أي توظيف او تعاقد جديد والتي تستلزم استصدار قرار عن مجلس الوزراء بناءً على تحقيق تجريه إدارة الابحاث والتوجيه، حيث تعود هذه الآلية الى السريان بعد انتهاء عملية المسح الوظيفي، كما أن القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ أتى بعبارات واضحة تدل على نية المشرع بأن يكون وقف التوظيف والتعاقد شاملاً البلديات واتحادات البلديات بدليل استعماله لعبارة «وكل المؤسسات والمسميات التي تمول جزئياً أو كلياً من الدولة ولا يستثنى منه إلا القضاة واساتذة الجامعة اللبنانية وموظفو الفئة الاولى ورؤساء واعضاء مجالس ادارة الهيئات والمؤسسات العامة،

وتثبيت متطوعي الدفاع المدني». ولو اراد المشتري استثناء البلديات واتحادات البلديات من هذا الأمر لكان أوردتها صراحةً من ضمن الجهات المستثناة من وقف التوظيف والتعاقد التي جرى تعدادها في الفقرة ٣ من المادة ٨٠ المذكورة سابقاً.

وبما ان القانون رقم ١٤٤ المذكور اعلاه نشر في الجريدة الرسمية - ملحق العدد ٣٦ - تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١.

وبما انه اعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ أصبح القانون رقم ١٤٤ نافذاً وواجب التطبيق ويقتضي بالتالي التقيد بأحكام المادة ٨٠ منه التي نصت على وقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الإدارات والمؤسسات العامة بمختلف تسمياته واختصاصاته الى حين انتهاء عملية المسح على نحو ما جرى بيانه اعلاه.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وبلاستناد الى ما تقدم، رأى أنه يتعذر في الحالة الحاضرة إجراء مباراة لملء بعض المراكز الشاغرة لدى اتحاد بلديات جبيل.

١٤ - ١٤ : التوظيف غير القانوني في الإدارات والمؤسسات العامة - سؤال نيابي - أصول وإجراءات التوظيف: الرأي
رقم ١٣٥٤ تاريخ ٢٠١٩/٩/٩ (الأمانة العامة لمجلس الوزراء)

بشأن طلب الأمانة العامة لمجلس الوزراء بكتبها رقم ١٨٢٣/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٦/١٩ ورقم ٢٢٤٨/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٩ ورقم ٢٤٩٨/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٨/٢١ إيداعها صيغة الجواب المناسب على السؤال النيابي المقدم من النائب السيد --- حول التوظيف العشوائي في الإدارات العامة والمؤسسات العامة، تمكيناً للحكومة من وضع الرد اللازم عليه، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان النائب --- بكتابه المؤرخ في ٢٠١٩/٥/٢٣ توجه الى الحكومة بالأسئلة التالية:

- هل تم التحقيق من قبل ادارة الابحاث والتوجيه وتبين لها وجود ضرورة للتوظيف كما نص قانون سلسلة الرتب والرواتب؟
- لماذا لم يتحرك ديوان المحاسبة لإبطال عقود النفقة التي أبرمت بعد صدور قانون سلسلة الرتب والرواتب في العام ٢٠١٧ والذي ينص صراحة على منع التوظيف الا ضمن شروط؟
- كيف يتعاقد الوزراء والمدراء العامون في المؤسسات العامة مع مستخدمين واجراء وتحدد عقودهم بشكل مخالف لقانون سلسلة الرتب والرواتب بعد شهر آب للعام ٢٠١٧؟
- هل أجرى مجلس الخدمة المدنية مباريات للمتقاعدين الجدد بعد صدور قانون سلسلة الرتب والرواتب الذي يمنع أي شكل من اشكال التوظيف الا ضمن شروط، واذا تم ذلك فكيف يسمح لنفسه بمخالفة القانون؟

وبما انه انطلاقاً من الصلاحيات المعطاة له بموجب النصوص القانونية النافذة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

أولاً: في المسألة المتعلقة بإجراء تحقيق من قبل ادارة الابحاث والتوجيه في مجلس الخدمة المدنية:

بما أن مجلس الخدمة المدنية، وفي معرض ردّه على السؤال الموجه بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٩ من لجنة المال والموازنة في مجلس النواب والكتاب الموجه من رئيس اللجنة بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٢ والمتضمن الإفادة عن التوظيف والاستخدام والتعاقد في الإدارات العامة والمؤسسات العامة بعد تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، أجاب بكتابه رقم ٦١٩/س/و بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٩ عن حالات التوظيف والاستخدام والتعاقد في الإدارات العامة والمؤسسات العامة التي جرت بعد صدور القانون رقم ٤٦ بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، وأن الكتاب المذكور أرسل إلى رئيس اللجنة النائب --- بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٩، مرفقاً بالمعلومات والمستندات التي توافرت لدى هذا المجلس ضمن الصلاحيات المحددة له قانوناً .

كما انه واستكمالاً للكتاب اعلاه، وعند اجابة النائب --- على طلبه المؤرخ في ٢٠١٩/٣/٥ لجهة تقارير ادارة الابحاث والتوجيه المتعلقة بالتحقيق بشأن التعيين والتعاقد وأي شكل من اشكال التوظيف والاستخدام الذي حصل بعد ٢٠١٧/٨/٢١ وما اذا كان مجلس الوزراء قد تجاوز ما ورد من تقارير الادارة المذكورة من تقدير لحاجة الادارات أو المؤسسات العامة أو البلديات، عرض مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٦١٩/س/و بتاريخ ٢٠١٩/٣/٨ لجميع حالات التعيين والتعاقد والاستخدام التي حصلت بعد ٢٠١٧/٨/٢١ والمستندة الى مباريات اجراها مجلس الخدمة المدنية، والى دراسات ادارة الابحاث والتوجيه المتضمنة تحقيقاً عن الحاجة الى موظفين او متعاقدين او اجراء، وقرارات مجلس الوزراء المتعلقة بالموافقة على التعيين أو التعاقد أو الاستخدام، وذلك ضمن جداول مفصلة أدرجت في متن كتابه رقم ٦١٩/س/و/٢٠١٩، كما أورد المجلس في كتابه بعض حالات التعاقد التي تمت خلافاً للأصول والتي توافرت لديه معلومات عن حصولها خلافاً لغيرها من حالات لم يعلم بها، كما تبين للمجلس أن مجلس الوزراء عند موافقته على التعيين أو الاستخدام أو التعاقد المبينة في الجداول المذكورة، لم يتجاوز ما ورد في كتب إدارة الأبحاث والتوجيه بشأن حاجة الإدارات العامة والمؤسسات العامة إلى أعداد الموظفين أو المستخدمين أو المتعاقدين أو الأجراء.

أما بشأن التعاقد الوارد في متن كتابه اعلاه والحاصل خلافاً للأصول القانونية في الإدارات العامة، أفاد المجلس « أن هذا التعاقد يندرج في حالتين:

- إما أن التعاقد المباشر لم يعرض أصلاً من قبل الوزير المختص على مجلس الخدمة المدنية لكي تتمكن إدارة الأبحاث والتوجيه من إجراء التحقيق بشأن حاجة الإدارة المعنية واستند فقط الى قرار من مجلس الوزراء.
- وإما أن التعاقد استند إلى قرار اتخذه مجلس الوزراء خلافاً لرأي مجلس الخدمة المدنية تطبيقاً للمادة ٩٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ (نظام الموظفين) التي تنص على أنه: «إذا حصل خلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة المختصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا المرسوم الاشتراعي يُعرض الأمر على مجلس الوزراء للبت فيه».

ثانياً : في المسألة المتعلقة بقيام ديوان المحاسبة بمبادرة لإبطال عقود النفقة التي أبرمت بعد صدور قانون سلسلة الرتب والرواتب في العام ٢٠١٧ :

ان هذه المسألة تخرج عن صلاحية مجلس الخدمة المدنية ويعود أمر الاجابة عليها الى ديوان المحاسبة.

ثالثاً : في المسألة المتعلقة بتعاقد الوزراء والمدراء العامين في المؤسسات العامة مع مستخدمين واجراء وتجديد عقدهم بشكل مخالف لقانون سلسلة الرتب والرواتب بعد شهر آب العام ٢٠١٧ :

بما انه واستناداً إلى الاحكام القانونية والتنظيمية النافذة، فإن اعتماد المباراة شرطاً للتعين أو للتعاقد أو للاستخدام في القطاع العام أصبح قاعدة راسخة مستقرة وثابتة، عمد المشتري 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 - مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للشروط المطلوبة للتعين أو الاستخدام في كل منها، والقانون رقم ٢٣ تاريخ ٥/٩/٢٠٠٨ عدّل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢/١٩٥٩ 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 وعديم الوجود، كما صدر التعميم رقم ١٦ تاريخ ١٠/٨/٢٠١٧ ليؤكد على كل المؤسسات العامة والمصالح والصناديق العامة والمجالس والهيئات غير الخاضعة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية، باستثناء مصرف لبنان، وجوب التقيد بأحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٥٨٣/٢٠٠٤ وطلب من التفتيش المركزي مراقبة حسن التطبيق.

وبما أن التعاقد الذي يتم خلافاً للأصول القانونية اعلاه لا يبلغ إلى مجلس الخدمة المدنية ولا يكون موضوع رقابة على كيفية إجراءاته والجهة التي قامت به، وبالتالي تنتفي معه إمكانية قيام هذا المجلس بالإفادة عن حالات هذا التعاقد بصورة محددة ودقيقة لعدم توافر معلومات بشأنها لديه، الا اننا نشير في هذا السياق الى ما سبق ان اوردته مجلس الخدمة المدنية في كتابيه ٣٦٢٩ تاريخ ٢٧/١٢/٢٠١٨ ورقم ٣٦٢٨ تاريخ ٢٧/١٢/٢٠١٨ الموجهين الى رئاسة مجلس الوزراء وفي معرض الاجابة على اسئلة وُجّهت الى الحكومة من النائبين السيدة --- والسيد --- :

- ان رئيس التفتيش المركزي وإستناداً إلى التكاليف الصادر عن لجنة المال والموازنة إلى إدارة التفتيش المركزي، وجه التعميم رقم ٥/٢٠١٨ تاريخ ٨/١٠/٢٠١٨ إلى جميع الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات، طلب بموجبه ايداعه «بيانات واضحة ودقيقة بأعداد الموظفين الدائمين والمتعاقدين والاجراء والمستخدمين وغيرهم والإفادة عن أي تعاقد جرى مع هذه الجهات مهما كان شكله من شهر آب ٢٠١٧...»، وأنه لغاية تاريخه لم تستكمل المعلومات والبيانات المطلوبة.

- ان أمين عام مجلس الوزراء وجه بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٨ الكتاب رقم ٢٠٠/ص إلى جميع المراجع الإدارية المعنية في القطاع العام لتزويد الأمانة العامة لمجلس الوزراء بجدول عن الموظفين والعاملين على اختلاف أوضاعهم (الداخلين بالملاكات - المتعاقدين - الأجراء...).

- انه، ولحين استكمال تنفيذ تعميم رئيس التفتيش المركزي وكتاب الأمين العام لمجلس الوزراء المبيّنين آنفاً، فإن هذا المجلس رأى أنه للوقوف على المعلومات الدقيقة عن حالات التوظيف أو التعاقد أو الاستخدام التي تتم دون مباراة في الأوضاع التي تفرض النصوص القانونية اجتياز مباراة بشأها، ودون عرض هذه الحالات على مجلس الخدمة المدنية ودون إبلاغها منه بوصفه المرجع المختص الذي يتولى شؤون الوظيفة العامة، يمكن العودة إلى سجلات وزارة المالية كونها المرجع المختص بصرف رواتب وتعويضات وأجور جميع العاملين في الإدارات العامة سواء كان دخولهم إلى الإدارة قد تم وفق الأصول القانونية الواجبة المراعاة أو عبر الاستخدام خارج الإطار القانوني كعمّال الفاتورة أو الأجراء بالفاتورة بأجر شهري ومقدمي الخدمات وعمّال غب الطلب والعمّال الموسميّين، إضافة إلى أن وزارة المالية هي المرجع المختص بصرف مساهمة الدولة في موازنات عدد من المؤسسات العامة، وأن رقابتها تشمل جميع المؤسسات العامة والبلديات.

رابعاً : في المسألة المتعلقة بالمباريات التي أجراها مجلس الخدمة المدنية للمتعاقدين الجدد بعد صدور قانون سلسلة الرتب والرواتب: بما ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ تنص في الفقرة الاولى على منع جميع حالات التوظيف والتعاقد بما فيها القطاع التعليمي والعسكري بمختلف مستوياته واختصاصاته وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلف إلا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تحقيق تجريه إدارة الأبحاث والتوجيه.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية قد ضمن كتابيه رقم ٦١٩/س/و تاريخ ٢٠١٨/١٠/٩ ورقم ٦١٩/س/و تاريخ ٢٠١٩/٣/٨ المعلومات المتعلقة بالمباريات التي أجراها بعد ٢٠١٧/٨/٢١ للتعاقد على مهام في الادارات العامة والمؤسسات العامة والتي كان مجلس الوزراء وافق عليها قبل صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بعد تحديد الحاجة من قبل ادارة الابحاث والتوجيه، بالاضافة الى حالتي التعاقد لدى وزارة الزراعة ووزارة الاقتصاد والتجارة مع مرشحين نجحوا في مباريات سبق ان أجراها المجلس لصالح تعاونية موظفي الدولة والتفتيش المركزي قبل صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وذلك بعد موافقة مجلس الوزراء، وبالتالي فان آخر ما أجراه مجلس الخدمة المدنية من مباريات للتعاقد على مهام في الادارات العامة والمؤسسات العامة هما المبارتان التاليتان:

الادارة/المؤسسة العامة	المهام التعاقدية	العدد	تحقيق ادارة الابحاث والتوجيه		قرار مجلس الوزراء		تاريخ اعلان النتائج
			رقم	تاريخ	رقم	تاريخ	
وزارة الزراعة	ميرمج	١	١٨٤٢	٢٠١٤/١٢/٤	٢٣	٢٠١١/٨/١١	٢٠١٦/١٢/٢٢
	اختصاصي أمن أنظمة معلوماتية	١					
	إداري قواعد معلومات رئيسي	١			٦١	٢٠١٢/١/٤	
	إداري أنظمة معلومات رئيسي	١					

		٢٠١٥/٤/٢٣	٧٧			١	إداري شبكة معلومات رئيسي	
						١	ميرمج موقع الويب	
						١	مهندس معلوماتية	
						١	فني صيانة شبكة وأجهزة المعلوماتية وبرامجها	
٢٠١٧/٦/٥	٢٠١٧/٤/١٢	٢٠١٦/١٠/٢٠	١٦٧	٢٠١٥/١٢/١٢	٢٧٤٠	٤	مدخل معلومات	المؤسسة العامة للاسكان
						١	ميرمج	
						١	فني صيانة	

١٤ - ١٥ : خريج المعهد الوطني للإدارة - استلام الوظيفة المعين فيها - طلب المعهد الوطني للإدارة بيان الرأي في وضع أربعة من خريجي المعهد لم يتمكنوا من استلام وظائفهم - قرار إداري، تاريخ نفاذه - تنفيذه في مهلة معقولة: الرأي رقم ٢٤٨٩ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١٤ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب المعهد الوطني للإدارة بكتابه رقم ١٧٣/ص/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٩/٣٠ إيجاد حل لأربعة من خريجي المعهد لم يتمكنوا من استلام وظائفهم، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما انه بتاريخ ٢٠١٨/٥/٣ صدر المرسوم رقم ٢٨٩٩ المتضمن تعيين طلاب الدورة الثالثة والعشرين من فرع الاعداد في المعهد الوطني للإدارة في وظائف من الفئة الثالثة في ملاكات بعض الادارات العامة، ومن بينهم السيدتين --- والسيد --- الذين جرى تعيينهم في ملاك المديرية الادارية المشتركة في وزارة الداخلية والبلديات والسيد --- الذي جرى تعيينه في ملاك المديرية العامة للأحوال الشخصية في الوزارة المذكورة.

وبما ان المعهد الوطني للإدارة بكتابه رقم ١٧٣/ص/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٩/٣٠ أورد ان الخريجين الاربعة المذكورة اسماؤهم اعلاه لم يتمكنوا من مباشرة عملهم لغاية تاريخه في وزارة الداخلية والبلديات اسوة بجميع زملائهم الذين التحقوا بوظائفهم منذ فترة طويلة، واضاف المعهد انه يتعذر عليه استمرار تأمين رواتبهم ضمن موازنته للعام ٢٠٢٠ لا سيما وان هذه الرواتب باتت تشكل هدراً غير مبرر للمال العام على نحو ما ورد في الكتاب المذكور.

وبما ان القرارات الادارية تنتج مفاعيلها وتصبح نافذة من تاريخ توقيع المرجع المختص بإصدارها ويترتب على قاعدة نفاذ القرارات الادارية نتائج هامة منها ان تقوم الادارة باتخاذ التدابير الآيلة الى تنفيذها.

وبما ان اجتهاد القضاء الاداري اعطى الادارة مهلة معقولة لتنفيذ القرار الاداري وان هذه المهلة تقدر بالنظر لما يتطلب تنفيذ القرار بطبيعته من اجراءات لوضعه موضع التنفيذ.

وبما انه يتبين انه بتاريخ ٢٠١٨/٥/٣ صدر المرسوم رقم ٢٨٩٩ الذي تضمن تعيين طلاب الدورة الثالثة والعشرين من فرع الاعداد في المعهد الوطني للإدارة في وظائف من الفئة الثالثة في ملاكات بعض الادارات العامة وان اصحاب العلاقة موضوع المعاملة الراهنة عينوا بموجب المادة الثانية من هذا المرسوم في ملاك كل من المديرية الادارية المشتركة والمديرية العامة للأحوال الشخصية في وزارة الداخلية والبلديات.

وبما انه ومنذ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ لا يتبين اتخاذ أي إجراء لتنفيذ المرسوم رقم ٢٨٩٩ وبالتالي لتمكين أصحاب العلاقة من الالتحاق ومباشرة العمل في الوظائف التي جرى تعيينهم فيها بموجب المرسوم المذكور علماً ان سائر المعنيين به والبالغ عددهم ١١٠ قد باشروا اعمالهم في الوظائف المعنيين فيها باستثناء الموظفين اصحاب العلاقة.

وبما أنه وفضلاً عما تقدم فقد سبق لمجلس الخدمة المدنية وجواباً على كتاب وزارة الداخلية والبلديات رقم ٧٤٩٩ تاريخ ٢٠١٩/٤/٣ أن أبدى بكتابه رقم ٦٧٠/س/و تاريخ ٢٠١٩/٤/١٥ ما يلي:

« بما أنكم تعرضون بموجب كتابكم رقم ٧٤٩٩ تاريخ ٢٠١٩/٤/٣ أنه لم يتم لغاية تاريخه إلحاق الطلاب الأربعة الذين عينوا بموجب المرسوم رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩ في المديرية العامة للأحوال الشخصية وفي المديرية الإدارية المشتركة، وأن سبب ذلك يعود للنقص الحاد في المكاتب لا سيما تلك التابعة فقط للمديرية الإدارية المشتركة، وتطلبون بالتالي النظر في إمكانية تعديل إلحاقهم بإدارات تكون بحاجة إلى خدماتهم حرصاً على مصلحتهم وعلى مصلحة الإدارة العامة.

وبما أنه واستناداً إلى الأحكام القانونية الواردة في المراسيم المشار إليها أعلاه، فإن أصحاب العلاقة المذكورين في كتابكم هم طلاب أنهم بنجاح دورة إعداد في المعهد الوطني للإدارة وأصبحوا معينين حكماً في الملاك الإداري العام عملاً بأحكام المادة الخامسة من نظام الإعداد والتدريب في المعهد التي تنص على أن « يُعَيَّن حكماً طالب فرع الإعداد الذي أنهى فيه دروسه بنجاح واستوفى جميع الشروط المطلوبة منه، بإحدى الوظائف الشاغرة في الملاك الإداري العام، والمحجوزة لهذه الغاية»، وأنه تم توزيعهم وتعيينهم تحديداً في الوظائف المبينة في متن المرسوم رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩ في ملاك وزارة الداخلية والبلديات.

وبما أن مفعول التعيين لا يسري بحق أصحاب العلاقة إلا بعد مباشرتهم العمل في الوظيفة التي عينوا فيها، وذلك عملاً بأحكام المادة ١٣ من نظام الموظفين التي تنص على أن يسري مفعول التعيين ابتداء من تاريخ مباشرة العمل، ولا يجوز أن يحدث أي مفعول رجعي.

وبما أن عدم إبلاغ المرسوم رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩ إلى أصحاب العلاقة وتمكينهم من مباشرة عملهم سيؤدي إلى الإخلال بمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين من هم في ذات الأوضاع القانونية أي بين أصحاب العلاقة من جهة وبين سائر المعنيين بالمرسوم رقم ٢٠١٨/٢٨٩٩ من جهة أخرى الذين باشروا عملهم منذ فترة تقارب السنة مع ما يترتب على ذلك من اكتسابهم الأقدمية في العمل والخبرة واستفادتهم من التدريب الذي تؤمنه لهم الإدارات التي باشروا العمل فيها واستفادتهم من سائر الحقوق

التي نص عليها نظام الموظفين وسائر النصوص التنظيمية ذات الصلة، إضافة إلى أن استمرار تقاضي أصحاب العلاقة رواتبهم دون قيامهم بأي عمل مقابل من شأنه أن يُشكل هدراً للمال العام.

وبما أنه يقتضي - تبعاً لما تقدم - تمكين أصحاب العلاقة من مباشرة عملهم لكي تسري عليهم أحكام نظام الموظفين ويصبح بالإمكان تطبيق الأحكام التي ترعى الأوضاع الوظيفية عليهم والتي منها أحكام النقل، سيما وأن الإلحاق ليس من الأوضاع التي يمكن تطبيقها عليهم لأن الإلحاق لأول مرة بالإدارات العامة يتم بموجب مرسوم يقضي بتعيين الموظف في وظيفة محددة، وأنه يتوجب على الإدارة إبلاغه المرسوم فوراً أو خلال مهلة معقولة تمهيداً لمباشرة العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه، تحت طائلة اعتبار من لا يتسلم وظيفته بدون عذر مشروع خلال هذه المدة مستقياً من الوظيفة.

وبما أنه يقتضي، وتبعاً لما تقدم، تمكين كل من أصحاب العلاقة من مباشرة عمله في الدائرة التي عُيّن فيها، على أن تعمل الإدارة لاحقاً إلى اتباع أصول النقل وفقاً لمقتضيات الصالح العام لاعتبارات مستمدة من صالح الخدمة.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة والعاملين فيها وعلى ضرورة التقيد بما توجبه النصوص القانونية ذات الصلة، وحرصاً منه على أن تأتي القرارات الإدارية متوافقة ومبدأً شرعية، وتجنباً لتعريض قرار الإدارة للطعن أمام القضاء، كما حفاظاً على المال العام المتمثل في الحالة موضوع المعاملة بالرواتب التي يتقاضاها أربعة موظفين من الفئة الثالثة دون القيام بأية خدمة فعلية، الأمر الذي يشكل أثراً غير مشروع على حساب الإدارة، إضافة إلى دفع رواتبهم من موازنة المعهد الوطني للإدارة وهو مؤسسة عامة في حين أن صدور المرسوم يستتبع حتماً إلحاقهم في الإدارة المعنيين فيها وبالتالي دفع هذه الرواتب من موازنتها، أبدى ما تقدم وأحال إلى وزارة الداخلية والبلديات كتاب المعهد الوطني للإدارة رقم ١٧٣/ص/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٩/٣٠.

١٤ - ١٦ : تقديم خدمة بموجب فاتورة - عدم اعتبار تقديم الخدمات في الإدارات العامة والمؤسسات العامة من قبل أشخاص بموجب فاتورة تعييناً أو استخداماً: الرأي رقم ٢٣٧٩ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١٥ (المصلحة الوطنية لنهر الليطاني) بشأن طلب المصلحة الوطنية لنهر الليطاني بكتابها رقم ٤٣٦٤/ص تاريخ ٢٠١٩/٩/١٨ إبداء الرأي حول الأصول المطبقة على الأجراء بالفاتورة لديها ومدى خضوعهم للنظام العام للأجراء في ظل عدم وجود نظام خاص للأجراء، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المصلحة الوطنية لنهر الليطاني واستناداً إلى المادة ٦ من القانون رقم ٢٢١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ (تنظيم قطاع المياه) غير خاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية، إلا أنه ولكل غاية مفيدة، أبدى هذا المجلس ما يلي:

لما كانت المادتان الأولى والثانية من المرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ المتعلق بالنظام العام للأجراء في البلديات وفي المؤسسات العامة قد نصتا تبعاً على ما يلي:

«المادة الأولى: يطبق على البلديات والمؤسسات العامة احكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤ (النظام العام للأجراء) وتعديلاته في كل ما لا يتعارض مع قانون البلديات والنظام العام للمؤسسات العامة.

المادة الثانية: تعد كل بلدية او مؤسسة عامة نظاماً خاصاً للأجراء لديها يتضمن الأمور المنصوص عنها في المادة ٣٦ من المرسوم رقم ٥٨٨٣/٩٤، يصدر بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير المختص وموافقة مجلس الخدمة المدنية بعد تحقيق تجريه ادارة الأبحاث والتوجيه».

ولما كان يتبين من كتاب المصلحة الوطنية لنهر الليطاني رقم ٤٣٦٤/ص تاريخ ١٨/٩/٢٠١٩ أنها لم تعتمد الى إعداد نظام خاص للأجراء لديها وفق ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٤/٦٠١/٢٠٠١، وفي هذه الحالة فإن الأحكام المنصوص عليها في المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤ (النظام العام للأجراء) وتعديلاته تطبق على الأجراء العاملين حالياً لدى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني في كل ما لا يتعارض مع النظام العام للمؤسسات العامة.

أما بشأن الأجراء بالفاتورة فإن رأي مجلس الخدمة المدنية استقر على ان تقديم بعض الخدمات في الإدارات العامة والمؤسسات العامة من قبل أشخاص بموجب فاتورة لا يعتبر تعييناً او استخداماً يخضع لأي من الأنظمة النافذة التي ترقى شؤون الموظفين الدائمين او المؤقتين او المستخدمين او الأجراء ، كما ان العمل بالفاتورة لا يتسم بحسب طبيعته بالديمومة والإستمرار، انما هو عمل طارئ يقتضي ان ينتهي بإنهاء العمل الذي من أجله نظمت الفاتورة .

ولما كان البند ب من المادة ٤ من المرسوم رقم ٣٣٧٣ تاريخ ٢٠/٧/٢٠١٨ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين لدى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني) ينص على ان «تطبق على الأجراء الخاضعين لنظام الأجراء الأحكام المنصوص عليها في المادتين الحادية عشر والسادسة عشر من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧».

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وفي ماخصّ مسألة آلية تطبيق احكام المادتين ١١ و ١٦ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ على الأجراء بالفاتورة قد بيّن رأيه في هذا الشأن وذلك بموجب كتابه رقم ٢٤٦٩ الموجه لوزارة المالية بتاريخ ٢٧/١١/٢٠١٧.

واستطراداً ، ان مجلس الخدمة المدنية أوصى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني ان تعتمد الى إعداد نظام خاص بالأجراء لديها وذلك تطبيقاً لأحكام المادة الثانية من المرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٦/٨/٢٠٠١ المتعلق بالنظام العام للأجراء في البلديات وفي المؤسسات العامة .

١٤ - ١٧ : تعيين - تأمين موارد بشرية تمكيناً لديوان المحاسبة من إنجاز مهمته في تدقيق الحسابات المالية النهائية: الرأي رقم ٢٤٠٥ تاريخ ١٧/١٠/٢٠١٩ (الأمانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب الأمانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء بكتبها رقم ٢٨١٠/م.ص تاريخ ١٩/٩/٢٠١٩ ورقم ٢٩٧٠/م.ص تاريخ ٣/١٠/٢٠١٩ ورقم ٣٠٧٨/م.ص تاريخ ١٥/١٠/٢٠١٩ بيان الرأي في السؤال النيابي بشأن تأمين الموارد المالية والبشرية إلى ديوان المحاسبة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان النائبين السيدين --- تقدما من الحكومة بسؤال حول تأمين الموارد المالية والبشرية إلى ديوان المحاسبة، وذلك لجهة الخطوات والتدابير التي تم اتخاذها لإنفاذ ما أوجبه القانون رقم ١٤٣/٢٠١٩ من تأمين الموارد البشرية والمالية اللازمة لتمكين ديوان المحاسبة من إنجاز مهمته في تدقيق الحسابات المالية النهائية حتى سنة ٢٠١٧ ضمناً.

بناء عليه،

بما أن القانون رقم ١٤٣ تاريخ ٣١/٧/٢٠١٩ المتعلق بنشر الموازنة عن سنة ٢٠١٩ وإنجاز قطوعات الحسابات وتأمين الموارد اللازمة لديوان المحاسبة، ينص على ما يلي:

« خلافاً لأي نص مغاير يتعلق بمنع التوظيف على أنواعه، على الحكومة خلال شهر واحد اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون تأمين الموارد البشرية والمالية اللازمة لتمكين ديوان المحاسبة من إنجاز مهمته في تدقيق الحسابات المالية النهائية حتى سنة ٢٠١٧ ضمناً ».

وبما أن السؤال النيابي موضوع المعاملة يتعلق بالخطوات والتدابير المتخذة من الحكومة تأميناً للموارد البشرية والمالية اللازمة لتمكين ديوان المحاسبة من إنجاز مهمته في تدقيق الحسابات المالية النهائية حتى نهاية العام ٢٠١٧، وقد أرفق بالسؤال مستنداً يتضمن «ملاحظات» تتعلق بما يمكن القيام به لجهة تعيين رؤساء غرف بالأصالة وإجراء مباراة مفتوحة لتعيين قضاة عبر معهد الدروس القضائية أو إجراء مباراة محصورة بالمراقبين ومدقي الحسابات، وتوجيه كتاب من ديوان المحاسبة إلى مجلس الخدمة المدنية لتنظيم مباراة لتعيين مدقي حسابات، حيث لا يضم الملاك حالياً سوى ٢٠ مدققاً لأن أي حل بالتعاقد مع مدقي حسابات لفترة وجيزة يكلف الدولة أموالاً دون جدوى، خلافاً للتعيين عبر المباراة.

وبما أن المرسوم الاشتراعي رقم ٨٢ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ (تنظيم ديوان المحاسبة) ينص في المواد ١ و ٢ و ٣ منه على أن ديوان المحاسبة محكمة إدارية تتولى القضاء المالي، مهمتها السهر على الأموال العمومية والأموال المودعة في الخزينة، وذلك:

- بمراقبة استعمال هذه الأموال ومدى انطباق هذا الاستعمال على القوانين والأنظمة المرعية الإجراء.
- بالفصل في صحة وقانونية معاملاتها وحساباتها.

- بمحاكمة المسؤولين عن مخالفة القوانين والأنظمة المتعلقة بها.
يرتبط ديوان المحاسبة إدارياً برئيس مجلس الوزراء ، ويتألف من قضاة ومراقبين ومدققي حسابات وموظفين إداريين، ولديه نيابة عامة مستقلة.

وبما أنه، واستناداً إلى مجمل أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/٨٢ لا سيما المواد ٣٠ و ٣١ و ٣٢ و ٣٣ و ٥٣ و ٥٤ و ٥٥ و ٥٦ و ٥٩، فإن ديوان المحاسبة يمارس وظيفة إدارية عبر الرقابة المسبقة في التثبت من صحة المعاملة وانطباقها على الموازنة وأحكام القوانين والأنظمة، والرقابة المؤخرة عبر تقدير المعاملات المالية وتنائجها بدءاً من عقدها إلى حين الانتهاء من تنفيذها وقيدتها في السجلات.

كما أن للديوان وظيفة قضائية يمارسها على الحسابات وعلى كل من يتولى استعمال أو إدارة الأموال العمومية والأموال المودعة لدى الخزينة، وذلك عبر البت في صحة حسابات المحتسبين وأي شخص يتدخل في قبض الأموال العمومية والأموال المودعة في الخزينة أو في دفعها، فيصدر الديوان سنوياً بياناً بمطابقة كل من الحسابات التي تقدم إليه يُبلغ إلى رئيس مجلس النواب ووزير المالية إذا كانت عائدة لحسابات الموازنة العامة والموازنات الملحقه ولسائر الموازنات الخاضعة لتصديق السلطة التشريعية وإلى وزير المالية ووزير الوصاية والهيئات المعنية والمرجع المختص بالتصديق على قطع حساب الموازنة لديها إذا كانت عائدة لحسابات الموازنات الخاضعة لتصديق مرجع غير السلطة التشريعية، وتشمل الرقابة على الموظفين، كل موظف ارتكب أو ساهم في ارتكاب إحدى المخالفات المحددة في المادة ٦٠ من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/٨٢.

إضافة إلى صلاحياته بإبداء الرأي في المواضيع المالية بناء على طلب الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وسائر الهيئات الخاضعة لرقابته.

وبما أن قانون المحاسبة العمومية ينص في المادتين ١٧٦ و ١٩٥ منه على ما يلي:

« المادة ١٧٦: على المحتسبين المركزيين وكذلك على المحتسبين المحليين المنصوص عليهم في الفقرة ٢ من المادة ١٦٠ أن يقدموا باسمهم وعلى مسؤوليتهم، حساب مهمتهم إلى ديوان المحاسبة.....».

« المادة ١٩٥: تضع مصلحة المحاسبة العامة كل سنة:

- قطع حساب الموازنة الذي يجب تقديمه إلى ديوان المحاسبة قبل ١٥ آب من السنة التي تلي سنة الموازنة.
- حساب المهمة العام الذي يجب تقديمه إلى ديوان المحاسبة قبل أيلول من السنة التي تلي سنة الحساب.
- يبدأ تنظيم حساب المهمة العام ابتداء من حساب السنة التي يبدأ فيها تطبيق التعميم العام للحسابات الملحوظ في المادة ١٦٣ من هذا القانون.»

وبما أن الملاك الحالي لديوان المحاسبة والمعدل بالقانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢ يتألف من ٥٠ قاضي (من بينهم ٨ رؤساء غرف) و ٥٠ مدقق حسابات ومدقق حسابات أول و ٥٠ مراقب ومراقب أول، كما يضم ٧٣ موظفاً إدارياً.

وبما أنه - وعلى ضوء المعطيات القانونية المعروضة أعلاه ومعطيات ملف المعاملة - فإن الغاية من تأمين الموارد البشرية موضوع السؤال النيابي هي تمكين ديوان المحاسبة من اتمام مهامه لا سيما لجهة تدقيق الحسابات المالية النهائية لغاية نهاية العام ٢٠١٧، وذلك عبر ملء الشغور في مراكز رؤساء الغرف والمستشارين والمدققين والمراقبين.

أولاً: لجهة تعيين رؤساء غرف:

بما أنه يتبين أنه بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٧ صدر المرسوم رقم ٥٦٢٧ ورقم ٥٦٢٨ المتعلقين بتعيين سبعة رؤساء غرف في ملاك ديوان المحاسبة.

ثانياً: لجهة تعيين مستشارين:

بما أن المادة ٧٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (قانون القضاء العدلي) تنص على ما يلي:

.....»

ينشأ في معهد الدروس القضائية - قسم القانون المالي ، يحدد رئيس مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مكتب ديوان المحاسبة عدد القضاة المتدرجين الماليين المنوي تعيينهم في القسم كي يصبحوا بعد تخرجهم قضاة ماليين في ديوان المحاسبة.....».

وبما أن القاعدة العامة التي ترعى تعيين القضاة ومن بينهم قضاة ديوان المحاسبة، تقتضي أن يكون هذا التعيين نتيجة مباراة مفتوحة أمام جميع مستوفي الشروط القانونية يجريها معهد الدروس القضائية - قسم القانون المالي.

وبما أن تمكين ديوان المحاسبة من أداء مهامه المبنية أعلاه يستدعي وجود قضاة ماليين خضعوا لإعداد متخصص في معهد الدروس القضائية يؤهل الطلاب لممارسة المهام الموكلة إلى الديوان، ويعتمد إضافة إلى الاعداد القانوني تمكيناً معرفياً في العلوم المالية وتدقيق الحسابات والرقابة المالية وأنظمة المحاسبة، وبالتالي فإن سد الشغور في عدد المستشارين في السلك القضائي في ديوان المحاسبة، يقتضي أن يكون من خريجي معهد الدروس القضائية في وزارة العدل، وهو على ضوء معطيات ملف المعاملة، يحقق غاية المرفق العام على نحو أفضل من اللجوء استثناءً إلى المباراة المحصورة فقط بالمراقبين ومدققي الحسابات الحاليين الذين وبصفتهم هذه يحتاج تدقيق الحسابات المطلوب في الحالة الراهنة إلى إمكانياتهم وجهودهم لإنجاز مهمتهم ضمن المهلة الزمنية المحددة قانوناً.

ثالثاً: لجنة تعيين مدققي حسابات ومراقبين:

بما أنه يتبين أن رئيس ديوان المحاسبة بكتابه رقم ٣٠٩/ص الموجه بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٢ إلى مجلس الخدمة المدنية طلب الموافقة على تنظيم مباراة مفتوحة لتعيين مدققي حسابات ومراقبين في ملاك الديوان وفقاً للحاجة الملحة بسبب النقص في الملاك.

وبما أن ملاك ديوان المحاسبة يضم مدققي حسابات ومراقبين وذلك وفقاً لما يلي:

العدد الملحوظ في الملاك	العدد المشغول	العدد الشاغر
٥٠	٢٠	٣٠
٥٠	٣٢	١٨

وبما أن إدارة الأبحاث والتوجيه في مجلس الخدمة المدنية بكتابتها رقم ٢٥١٢ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١١، رأت الموافقة على حاجة ديوان المحاسبة إلى ملء المراكز الشاغرة في ملاكه والعائدة لوظيفتي: مراقب (عدد ١٨) ومدقق حسابات (عدد ٣٠).

وبما أن مجلس الخدمة المدنية، وجواباً على كتاب رئيس ديوان المحاسبة رقم ٣٠٩/ص/٢٠١٩ المشار إليه أعلاه، أبدى بكتابه رقم ٢٥١٢ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١١ موافقته على مضمون كتاب إدارة الأبحاث والتوجيه مشيراً إلى أن السير بالمباراة المطلوبة يستدعي أخذ موافقة مجلس الوزراء في هذا الشأن، وبالتالي فإن هذا المجلس وفور استكمال ملف المباراة بصدور قرار مجلس الوزراء ذي الصلة، سيعتمد إلى اتخاذ التدابير الآيلة إلى إجرائها بالسرعة المطلوبة تطبيقاً للأحكام القانونية لا سيما أحكام القانون رقم ١٤٣/٢٠١٩.

وبما أنه لجنة ما تضمنه السؤال النيابي حول التدابير المالية المتخذة بهذا الشأن، فإنه يعود للمراجع الإدارية والمالية المختصة العمل على تأمين الاعتماد اللازم للتعيين المطلوب على النحو الموصوف أعلاه وذلك بالتوازي مع إجراءات التعيين وتطبيقاً للمبدأ العام بعدم جواز التعيين إلا في وظيفة شاغرة وملحوظ لها اعتماد في الموازنة.

١٤ - ١٨ : تعيين - الاعتماد اللازم للتعيين - الصيغة الواجب اتباعها لتأمين الاعتماد في حال توجب موافقة مجلس

الوزراء على التعيين وفي حال عدم توجبها: الرأي رقم ٢٤٦٧ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٢٩ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابتها رقم ٢٨٦٥/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٥ بيان الرأي في الصيغة الواجب اتباعها لتأمين الاعتماد اللازم للتعيين في حالة توجب موافقة مجلس الوزراء على التعيين وحالة عدم توجبها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة المالية بكتابها أعلاه تعرض أنه تردها معاملات ترتبط بتعيين موظفين جدد لتأمين الاعتمادات اللازمة لها، حيث تعتمد الادارة المعنية احياناً الى إعداد مشروع مرسومين احدهما لتأمين الاعتماد والآخر للتعيين، وحياناً اخرى يرد مشروع مرسوم موحد يتضمن التعيين وتأمين الاعتماد، وتشير إلى الاختلاف في مقارنة الموضوع ومدى قانونية كلا الحالتين وتطلب بيان الرأي في المسألة المعروضة.

بناءً عليه،

بما ان المادة ١٣ من نظام الموظفين المتعلقة بمفعول التعيين ونتائجه تنص على ما يلي: «١ - لا يعين احد إلا في وظيفة شاغرة في الملاك، ومرصد لها اعتماد خاص في الموازنة ووفقاً للأصول التي يحددها القانون...
٥ - إذا جرى التعيين في وظيفة غير شاغرة في الملاك أو في وظيفة لم يرصد لها اعتماد خاص في الموازنة، يحظر على كل من المصفي والأمر بالصرف تصفية النفقة الناجمة عنه وصرفها حتى ولو ورد لها أمر خطي بذلك، وعلى الأمر بالصرف أن يبلغ الأمر إلى وزير المالية وإلى مجلس الخدمة المدنية لأجل العمل على إلغاء نص التعيين».

وبما أن تأمين الاعتماد في موازنة الادارة المعنية هو شرط لازم يقتضي توافره للسير بتعيين موظفين في ملاكها.

وبما انه واستناداً إلى أحكام المادة ٢٦ من قانون المحاسبة العمومية فإن تأمين الاعتمادات حال عدم توافرها في موازنة الادارة المعنية للسير بتعيين موظفين في ملاكها، يستلزم صدور مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء لهذه الغاية.

وبما أنه وعملاً بأحكام نظام الموظفين، فإن التعيين في الملاك الاداري العام في مختلف الفئات يتم بموجب مرسوم عادي أو بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء يصدر لهذه الغاية وفق ما توجبه النصوص القانونية النافذة تبعاً لفئات وتسميات الوظائف موضوع التعيين.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية رأى أنه، في حال كان التعيين يتطلب صدور مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، تضمين مشروع مرسوم التعيين ذي الصلة مادة تتعلق بتأمين الاعتماد اللازم لهذا التعيين، وفي حال كان التعيين يتطلب صدور مرسوم عادي، وحفاظاً على الصيغ والإجراءات المقررة قانوناً للتعيين حيث يتوجب تأمين الاعتماد سواء بلحظه في موازنة الوزارة المعنية أو بنقله قبل التعيين، فإن الأمر يستدعي - عند الاقتضاء - صدور مرسوم بنقل الاعتماد اللازم مبنياً على موافقة مجلس الوزراء قبل إعداد مشروع مرسوم التعيين كون هذا الأخير لا يتطلب موافقة مجلس الوزراء، على أنه ليس ما يحول قانوناً - واختصاراً للإجراءات - دون إمكانية تضمين مشروع المرسوم الذي سيعد لاتخاذ في مجلس الوزراء مادة تتعلق بتأمين الاعتماد اللازم للتعيين.

١٤ - ١٩ : تعيين - المادة ٢١ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - خروج قرار تعيين مستخدمين في المؤسسة الوطنية للاستخدام عن نطاق تطبيق المادة ٢١: الرأي رقم ٢٥٩٥ تاريخ ٢٠١٩/١١/٥ (وزارة العمل)

بشأن طلب وزارة العمل بكتابها رقم ٣/٢٧٤٥ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٩ بيان الرأي بتطبيق المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ على قرار تعيين ٣٣ مستخدماً في المؤسسة الوطنية للاستخدام الصادر بتاريخ ٢٠١٨/٨/١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيد وزير العمل، بصفته سلطة الوصاية على المؤسسة الوطنية للاستخدام، طلب بكتابها رقم ٣/٢٧٤٥ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٩ من مجلس الخدمة المدنية إبداء الرأي بمسألة تطبيق احكام المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ على قرار تعيين المستخدمين المشار اليهم اعلاه لما فيه منفعة للقانون ومصلحة للإدارة العامة.

وتبين ان ادارة الابحاث والتوجيه، عددت بكتابها رقم ٢٠٠٤/١٤٩١ - ٢٠١٠/٢٩٧١ تاريخ ٢٠١٠/٨/٧ الوظائف والاعداد المطلوب ملؤها واشارت الى انه تمت الموافقة عليها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٤٢ تاريخ ٢٠١٠/٦/٣٠.

وتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٤٢ تاريخ ٢٠١٠/٦/٣٠ المشار اليه آنفاً اجاز للمؤسسة الوطنية للاستخدام ملء المراكز الشاغرة في ملاكها وفقاً للاعداد والوظائف المحددة بكتاب وزير العمل رقم ٣/١٦٥٨ تاريخ ٢٠١٠/٦/٨ عبر مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية وسنداً لقرار مجلس الوزراء الآنف الذكر، عمد الى إجراء المباراة المطلوبة اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/١/٩، وصدرت نتائجها النهائية بقرار رئيس إدارة الموظفين رقم ٢/١١٩ تاريخ ٢٠١٧/٣/٧.

وتبين ان مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام أصدر بتاريخ ٢٠١٨/٨/١ وبتاريخ ٢٠١٨/٨/٦ وبتاريخ ٢٠١٩/١/١٥ القرارات المتعلقة بتعيين الناجحين في المباراة المذكورة في ملاك المؤسسة.

وتبين انه على ضوء ما تقدم تطلب وزارة العمل ابداء الرأي بمسألة تطبيق احكام المادة ٢١ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ التي تمنع جميع حالات التوظيف والتعاقد، على قرار تعيين هؤلاء المستخدمين في المؤسسة الوطنية للاستخدام.

بناء عليه،

بما ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور....) تنص في الفقرة الاولى منها على منع جميع حالات التوظيف والتعاقد بمختلف مستوياته واختصاصاته الا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه.

وبما انه يتبين من الوقائع المدرجة اعلاه أن ادارة الابحاث والتوجيه اجرت التحقيق اللازم لجهة التثبت من حاجة المؤسسة الوطنية للاستخدام الى ملء المراكز الشاغرة لديها، كما يتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٤٢ تاريخ ٢٠١٠/٦/٣٠ اجاز للمؤسسة الوطنية للاستخدام ملء بعض المراكز عبر مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، وان جميع الاجراءات المتعلقة بالمباراة المطلوبة قد تم انجازها واعلنت النتيجة النهائية قبل صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما انه، وفي سبيل اتمام إجراءات التعيين في المؤسسة الوطنية للاستخدام عمدت الوزارة الى اعداد مشروع مرسوم نقل الاعتمادات اللازمة للتعيين من احتياطي الموازنة الى موازنة وزارة العمل، وقد وافق مجلس الوزراء بقراره رقم ١٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٦ على مشروع المرسوم المذكور الرامي الى نقل اعتماد بقيمة ٦٥١,٦١٧,٠٠٠ ل.ل. من احتياطي الموازنة العامة الى موازنة وزارة العمل- المؤسسة الوطنية للاستخدام- لعام ٢٠١٧ على اساس القاعدة الاثني عشرية لدفع الرواتب والاجور وملحقاتها للمستخدمين الجدد عدد ٣٣ الذين فازوا بمباراة في مجلس الخدمة المدنية وتأمين التجهيزات وأدوات المعلوماتية لهم، وقد صدر المرسوم ذي الصلة تحت رقم ١٦١٩ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٧ ونُشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ٥٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٦.

وبما انه واستناداً الى المرسوم رقم ٢٠١٧/١٦١٩ أصدر مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام قرارات التعيين المشار اليها أعلاه.

وبما أنه بتاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ صدر المرسوم رقم ٣٠٠٧ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور في المؤسسة الوطنية للاستخدام واعطاء زيادة غلاء المعيشة للمتعاقدين والاجراء وتحويل سلاسل رواتب مستخدمي المؤسسة وقد نصت المادة الاخيرة منه على ان يعمل به اعتباراً من ٢٠١٧/٨/٢١.

وبما انه يتبين ان ديوان المحاسبة، وفي سياق تأمين المستحقات المالية المترتبة على تطبيق المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٠٠٧، أصدر القرار رقم ١٣١١/ر.م تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٤، الذي تضمن الموافقة على مشروع قرار إعطاء مساهمة مالية الى المؤسسة الوطنية للاستخدام لزوم تعيين ٣٣ مستخدماً جديداً لتغطية الرواتب والاجور، وان هذه المساهمة البالغة قيمتها ١,٤٢١,٧٨٣,٠٠٠ ل.ل. مؤمنة من الاعتماد الذي تم نقله بموجب المرسوم رقم ٢٨٢٢ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٧ المنشور في الجريدة الرسمية العدد ٢١ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وعلى ضوء ما تقدم، رأى ان قرار تعيين المستخدمين في ملاك المؤسسة الوطنية للاستخدام موضوع المعاملة يخرج عن نطاق تطبيق المادة ٢١ من القانون ٢٠١٧/٤٦ وبالتالي لا يدخل هذا الاستخدام ضمن الحظر المنصوص عليه في المادة ٢١ المذكور، كما يرى ان هذا التعيين يتوافق والاحكام القانونية التي ترعاه وهو يستند الى

الاجراءات المتقدم بياها الى قرارات مجلس الوزراء ذات الصلة ومرسومي نقل الاعتماد رقم ١٦١٩ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٧ ورقم ٢٨٢٢ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٧ وبقرار ديوان المحاسبة رقم ١٣١١/ر.م تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٤.

وبما أن ما يؤكد هذا المنحى صدور عدد من مراسيم تعيين في الملاك الاداري العام بتاريخ لاحق لصدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، منها المرسوم رقم ١٩٣٣ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٩ (تعيين مهندسين واختصاصيين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي) والرسوم رقم ٤٢٥٤ تاريخ ٢٠١٩/١/٨ (نقل وتعيين موظفين متمرنين ناجحين في المباراة التي اجراها مجلس الخدمة المدنية لوظيفتي رئيس فرع ومراقب منسق في ملاك مصلحة الملاحة الجوية في المديرية العامة للطيران المدني في وزارة الاشغال العامة والنقل) والرسوم رقم ٤٥٧٠ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٧ (نقل وتعيين موظفين متمرنين في الفئة الثالثة في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين) والرسوم رقم ٥١٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٧/١٦ (تعيين اختصاصيين في العلاقات العامة أو الاعلام ومحللين اقتصاديين واختصاصيين معلوماتية متمرنين في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة)، وذلك بناء على مباريات باشر مجلس الخدمة المدنية بإجرائها قبل صدور القانون المذكور، وهي حالات تعيين مماثلة للحالة الراهنة.

١٤ - ٢٠ : تعيين - مهلة قانونية للعمل بلانحة الناجحين - تعذر السير بتعيين عناصر شرطة بلدية في بلدية الميناء من لائحة الناجحين التي استنفدت مفعولها بانتهاء المدة القانونية على إعلانها: الرأي رقم ١٨٦٣ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١١ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١١٣٨٦ تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٤ بيان الرأي بإمكانية تعيين عناصر شرطة بلدية في بلدية الميناء من الناجحين في مباراة استنفدت المهلة المحددة لها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان رأي مجلس الخدمة المدنية، وفي أكثر من كتاب صادر عنه بهذا الشأن، استقر على ان الوظائف التي ترعاها انظمة شبه عسكرية في البلديات تخرج عن صلاحياته (على سبيل المثال: كتابه رقم ٤٢٠٨ الموجه الى بلدية بيروت بتاريخ ١٩٩٤/١٢/١٣، وكتابه رقم ١٥١٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/١٠ الموجه الى بلدية صيدا).

إلا انه ولكل غاية مفيدة، أبدى ما يلي:

لما كان يتبين من مستندات المعاملة ان مجلس بلدية الميناء وبقراره رقم ٦٢ تاريخ ٢٠١٦/٧/١٢ قد وافق على اجراء مباراة لتعيين عناصر شرطة بلدية جدد .

ولما كانت المباراة، الآنفة الذكر قد أُجريت وصدرت نتائجها وأُعلنت بموجب قرار رئيس البلدية رقم ١١٢ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٤، وبلغ عدد الناجحين ٤٧ وفق ما هو مبين من الاحالات المرفقة بالملف.

ولما كان مجلس بلدية الميناء وبقراره رقم ٥٦ تاريخ ٢٠١٧/٤/٤ قد وافق على تعيين ٢١ عنصراً في الشرطة البلدية من الذين جاؤوا في المراكز الاحدى والعشرين الأول وذلك برتبة شرطي بلدي متمرن (مراكز شاغرة).

ولما كانت بلدية الميناء تطلب في المعاملة الحاضرة بيان إمكانية تعيين عناصر شرطة بلدية من ضمن اسماء الناجحين في المباراة المذكورة.

ولما كانت المباراة المشار اليها قد اجريت سنداً لأحكام القرار المجلسي رقم ٤٦ تاريخ ١٩٩٥/٣/٧ الذي ينص في المادة ١٣ منه على ان المباريات التي تجري لتعيين عناصر شرطة بلدية متمرنين في بلدية الميناء تستند الى احكام المادة ٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٤٩ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (نظام الموظفين).

ولما كانت المادة ٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٤٩ تنص في الفقرة ٧ منها على أن «... ويُعمل بلائحة الناجحين لمدة سنة فقط من تاريخ اعلانها، وتكون لهذه اللائحة افضلية على التي تليها. يسقط مفعول لائحة الناجحين بانتهاء مدة السنة».

ولما كان نظام شرطة بلدية الميناء الصادر فيما بعد بموجب القرار المجلسي رقم ١٦١ تاريخ ١٩٨٦/٨/٢٥ قد نص في المادة ١٢ منه على الشروط التي يجب ان تتوفر في طالب الانتساب الى الشرطة البلدية لرتبة شرطي متمرن في البلدية، ومن بين هذه الشروط ان يفوز في مباراة التعيين، وينص في المادة ١٣ على ان تعتمد في المباراة المشار اليها الإجراءات المحددة لهذه الغاية في المادة ٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين).

ولما كانت المادة ٨ من نظام الموظفين تنص في الفقرة ٧ منها على ما يلي: «تُعلن 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 كان يتبين ان المباراة التي اجرتها بلدية الميناء لتعيين عناصر شرطة بلدية والتي صدرت نتائجها النهائية بالقرار رقم ١١٢ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٤، وفق ما سبق الاشارة اليه اعلاه، قد مضى اكثر من سنتين على تاريخ اعلان نتائجها.

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر- وفي ما خص معاملات التعيين الخاضعة لرقابته- على ان الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات بإحالتها مشاريع نصوص التعيين قبل انتهاء مدة العمل بلائحة الناجحين، تكون قد باشرت بالإجراءات الآيلة الى هذا التعيين، الأمر الذي يعتبر بمثابة قطع للمهلة المحددة لإستنفاد لائحة الناجحين مفعولها.

وبما أنه لم يتبين ان بلدية الميناء، وقبل استنفاد مهلة العمل بلائحة الناجحين في المباراة المشار اليها اعلاه لتعيين عناصر شرطة بلدية، قد باشرت بإجراءات التعيين وأحالت الملف الى وزارة الداخلية والبلديات للتصديق على التعيين وفقاً للاصول، وبالتالي فإنها لم تقطع مهلة السنتين المحددة قانوناً لهذا التعيين، وعليه تكون مهلة العمل بلائحة الناجحين في المباراة لتعيين عناصر شرطة في بلدية الميناء الصادرة بموجب القرار رقم ٢٠١٧/١١٢ المشار اليه اعلاه قد استنفدت مفعولها بانتهاء المدة القانونية على اعلائها .

لذلك، وفي ضوء كل ما تقدم، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى انه يتعذر قانوناً السير بتعيين عناصر شرطة بلدية في بلدية الميناء من لائحة الناجحين المعلنة نتائجها بالقرار الاداري رقم ١١٢ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٤ المشار اليه، باعتبار ان لائحة الناجحين التي يستند اليها التعيين المقترح استنفدت مفعولها على النحو المبين اعلاه.

١٤ - ٢١ : شراء خدمات - مفهومه - وظيفة ممرض - وظيفة ملحوظة في الملاك - عدم قانونية اعتماد مستشفيات حكومية طريقة شراء خدمات ممرضات وممرضين: الرأي رقم ١٧٩٠ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٣ (رئاسة مجلس الوزراء) بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢١٦٢/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٧/١٧ بيان الرأي بطلب وزارة الصحة العامة السماح للمستشفيات الحكومية شراء خدمات ممرضين وممرضات، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت وظيفة ممرض او ممرضة هي من الوظائف الملحوظة في ملاك وزارة الصحة العامة.

ولما كان ملء الوظائف الشاغرة الملحوظة في ملاكات الادارات العامة او التعاقد على مهام وظائف ملحوظة في الملاك في الحالات التي يجيز فيها القانون ذلك انما يتم من خلال مباراة عبر مجلس الخدمة المدنية .

ولما كان تسيير اعمال بعض الوحدات في الادارات العامة من خلال اعتماد طريقة شراء خدمات اشخاص للقيام بمهام وظائف ملحوظة في الملاك يتنافى مع الطرق المتبعة قانوناً في ملء المراكز الشاغرة .

ولما كان شراء الخدمات، هو في الاساس وبحسب قانون الموجبات والعقود للقيام بمهام تتطلب اعمالاً جسدية او حرفية او مهنية او صناعية وليس للقيام بمهام تتعلق بمراكز او وظائف ملحوظة في الملاك، حيث نصت المادة/٦٢٤/ من قانون الموجبات والعقود على ان شراء الخدمات او اجارة العمل او الخدمة هو «عقد يلتزم بمقتضاه احد المتعاقدين ان يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته، مقابل اجر يلتزم هذا الفريق اداءه له.

وعقد المقاوله او اجارة الصناعة هو عقد يلتزم المرء بمقتضاه اتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل. والعقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة او مهنة حرة تقديم خدماته للذين يتعاقدون معه، وكذلك العقود التي بموجبها يلتزم لأساتذة القيام بمهنتهم لمصلحة معهد او شخص ما، تعد من قبيل اجارة الصناعة . ومن هذا القبيل ايضاً عقد النقل».

ولما كان لا يجوز اعتماد طريقة شراء الخدمات لأجل تأمين القيام بمهام منشطة بوظائف ملحوظة في الملاك.

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ القانون رقم ١٤٤ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقة للعام ٢٠١٩) الذي نص في المادة الثمانين منه على وقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الإدارات العامة والمؤسسات العامة بما فيها القطاع التعليمي والعسكري والامني بمختلف تسمياته واختصاصاته تحت التسميات كافة: تعاقد - مياوم - شراء خدمات، وذلك الى حين الإنتهاء من عملية المسح الوظيفي الشامل في الإدارات العامة والمؤسسات والمصالح والصناديق المستقلة والمجالس والمؤسسات التي تمول جزئياً او كلياً من الدولة .

ولما كان القانون رقم ١٤٤ قد نُشر في الجريدة الرسمية - ملحق العدد ٣٦ - تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١.

ولما كان واعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ اصبح القانون رقم ١٤٤ نافذاً وواجب التطبيق وبالتالي يقتضي التقيد بأحكام المادة الثمانين منه بالعمل على وقف جميع حالات التوظيف أو التعاقد الجديد في الإدارات العامة والمؤسسات العامة بمختلف تسمياته واختصاصاته.

لذلك، وسنداً لما تقدم، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم قانونية اعتماد المستشفيات الحكومية طريقة شراء خدمات ممرضين او ممرضات لحسابها، هذا بالإضافة الى ان أي شكل من اشكال التوظيف او التعاقد الجديد مهما كانت تسمياته متوقف حالياً عملاً بأحكام المادة ٨٠ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١.

١٤ - ٢٢ : مباراة محصورة - حصر الاشتراك في المباراة - مخالفة مبدأي العدالة والمساواة - عدم الموافقة على إجراء مباراة محصورة بالأجراء العاملين في بلدية زحلة - المعلقة وتعنايل ملء وظائف شاغرة في ملاكها: الرأي رقم ٢٨٩٠ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٣ (بلدية زحلة - المعلقة وتعنايل)

بشأن طلب بلدية زحلة - المعلقة وتعنايل بكتابها رقم ٤٢٩/ص تاريخ ٢٠١٩/١١/٢٧ بيان الرأي بتنظيم مباراة لإدخال أجراء في بلدية زحلة - المعلقة وتعنايل إلى ملاك موظفي البلدية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المباراة المطلوبة هي مباراة محصورة فقط بين الأجراء الذين يعملون في البلدية.

ولما كان رأى مجلس الخدمة المدنية استقر، في أكثر من كتاب صادر عنه، على ان حصر الاشتراك في المباريات التي تجري لملء المراكز الشاغرة سواء اكانت هذه المراكز في الملاك الاداري العام أم في البلديات أم في المؤسسات العامة، بفئة من الموظفين، يخالف مبدأي العدالة والمساواة اللذين اكد عليهما الدستور اللبناني حين نص صراحة في المادة ١٢ منه على انه

«لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر الا من حيث الاستحقاق والجدارة وحسب الشروط التي ينص عليها القانون.

ولما كان طلب بلدية زحلة - المعلقة وتعايل إجراء مباراة محصورة على النحو المبين في الملف، يخالف مبدأ تكافؤ الفرص امام جميع المواطنين الذين هم ضمن نطاق بلدية زحلة-معلقة وتعايل والمقيمين فيها والراغبين في الخدمة العامة، والذين تنطبق عليهم شروط التعيين في ملاك موظفي البلدية والمنصوص عليها في نظام الموظفين العائد لها.

لذلك، وسنداً لما تقدم، فإن مجلس الخدمة المدنية، رأى عدم الموافقة على اجراء مباراة محصورة لأجراء يعملون في بلدية زحلة- المعلقة وتعايل ملء بعض المراكز الشاغرة في ملاك موظفي البلدية.

١٤ - ٢٣ : أجير - تغيير تسميته - إنتفاء الحاجة - إنتفاء المصلحة العامة - عدم الموافقة على تبديل تسمية أجير في وزارة الزراعة: الرأي رقم ٢٨٨١ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٢٧ (وزارة الزراعة)

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٧٧٧٥ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢١ تبديل تسمية الأجير الدائم السيد --- المستخدم بتسمية عامل تنظيفات بحيث تصبح تسمية استخدامه عامل مكافحة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي: بما ان إدارة الابحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٨٨١ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٨ وبعد تحقيق أجرته بهذا الشأن رأت عدم الموافقة على إجراء التعديل المطلوب في صفة استخدام الاجير صاحب العلاقة للأسباب التالية:

- أن عدد الأجراء الدائمين بتسمية « عامل تنظيفات » في ملاك وزارة الزراعة قليل وغير كافٍ لتأدية المهام الموكلة اليهم.
- أن عدد الأجراء الدائمين بتسمية « عامل زراعي » في ملاك وزارة الزراعة يبدو كافياً في الوقت الراهن.
- أنه لم يتبين وجود من يقوم بتأمين أعمال النظافة في مصلحة زراعة جبل لبنان في وزارة الزراعة.

وبما انه وفضلاً على الاعتبارات والأسباب التي وردت في كتاب إدارة الأبحاث والتوجيه وانتهت فيه إلى عدم الموافقة على التعديل المطلوب، فإنه وسنداً للمادة ١٦ من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ (تنظيم مجلس الخدمة المدنية) التي أناطت بهذا المجلس صلاحية معرفة ما اذا كان تنفيذ المعاملة المعروضة أمامه هو في مصلحة الإدارة طالبة التنفيذ، لا يتبين من معطيات الملف ما هي المصلحة العامة، وهي غاية المرفق العام الذي تديره الإدارة، من تغيير صفة صاحب العلاقة.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بصفته المرجع الرقابي على تغيير الأوضاع القانونية للعاملين في القطاع العام الخاضعين لرقابته، رأى ان ملف المعاملة لم يتضمن بيان الأسباب الواقعية والقانونية التي يجب ان يستند إليها التدبير الإداري المتضمن تعديل الصفة، وان ما استند إليه طلب صاحب العلاقة موضوع بيان الرأي الراهن من ان صفة عامل تنظيفات تسبب له

إحراجاً كبيراً بين زملائه ومجتمعه أو ان شغور احد «الصفات المقبولة» وفق ما اورده، ليس من شأنه ان يشكل سبباً واقعياً أو قانونياً يصح الاستناد إليه لقبول الطلب.

١٤ - ٢٤ : تعاقداً - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ورقم ٢٠١٩/١٤٤ - تعذر إجراء مباراة للتعاقداً مع مراقبين صحيين اختصاصيين تقيداً بأحكام المادة ٨٠ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ : الرأي رقم ١١٩١ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٣٠ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٣٦٧/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٥/١٠ الموافقة على تحديد التعاقداً مع مراقبين صحيين اختصاصيين لدى وزارة الصحة العامة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٩/١/٤٤٢٩ تاريخ ٢٠١٩/٥/٦، وبعد ان اشارت الى قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٠ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠ المتعلق بالموافقة على شراء خدمات ٧٥ شخصاً لمدة سنة والطلب الى مجلس الخدمة المدنية اجراء مباراة لهذه الغاية وفق الشروط التي تحددها وزارة الصحة العامة، على ان لا تتجاوز الكلفة المترتبة عن ذلك ما قيمته ١,٦٢٠,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل. (فقط مليار وستماية وعشرون مليون ليرة لبنانية)، أوردت ان الحاجة لا تزال قائمة للاستعانة بخدمات هؤلاء المراقبين الصحيين، وطلبت بالنتيجة من مجلس الوزراء تحديد الموافقة لها على شراء خدمات ٧٥ مراقباً صحياً لحين اجراء المباراة المطلوبة.

بناءً عليه،

بما أن رئاسة مجلس الوزراء تطلب بيان الرأي بشأن كتاب وزارة الصحة العامة رقم ١٩/١/٤٤٢٩ تاريخ ٢٠١٩/٥/٦ المتضمن طلب تحديد الموافقة على التعاقداً مع مراقبين صحيين اختصاصيين.

وبما ان الكتاب موضوع طلب بيان الرأي استند الى انه سبق لمجلس الوزراء وبموجب القرار رقم ١٦٠ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠ ان وافق على شراء خدمات ٧٥ شخصاً لمدة سنة والطلب الى مجلس الخدمة المدنية اجراء مباراة لهذه الغاية وفقاً للشروط التي تحددها وزارة الصحة العامة، كما ورد في الكتاب المذكور ان الحاجة لا تزال قائمة للاستعانة بخدمات هؤلاء المراقبين الصحيين وان مجلس الخدمة المدنية لم يجر لغاية تاريخه أي مباراة بهذا الخصوص وان الوزارة تطلب من مجلس الوزراء الموافقة لها على شراء خدمات ٧٥ مراقب صحي لحين اجراء المباراة المطلوبة.

وبما انه يتبين أنه سبق لوزارة الصحة العامة أن طلبت بكتابها رقم ٢٠١٩/١/٤٤٢٩ تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٢ بيان رأي مجلس الخدمة المدنية حول امكانية تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ٣٦ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢١ على مراقبين صحيين متخصصين

عدد ٧٥ الذين تمّ شراء خدماتهم سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٦٠ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠، وأن مجلس الخدمة المدنية وبكتابه رقم ٨١١ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٧ أبدى رأيه حيث أورد ما يلي :

«وبما ان مجلس الوزراء اجاز لوزارة الصحة العامة بموجب قراره رقم ٢٠١٦/١٦٠ استخدام اشخاص من خلال شراء الخدمات لمدة سنة واحدة على ان تُجرى مباراة في مجلس الخدمة المدنية مؤهلة للتعيين في هذه الوظيفة»...

وبما انه لجهة ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٠ أعلاه وما أرفق بملف المعاملة (الكتاب رقم ١٩/١/٤٤٢٩ تاريخ ٢٠١٩/١/٢٩) حول إجراء مباراة للتعيين في وظيفة مراقب صحي فإن القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ نص في المادة ٢١ منه على أن «تمنع جميع حالات التوظيف والتعاقد بما فيها القطاع التعليمي والعسكري بمختلف مستوياته واختصاصاته وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلفة إلا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تحقيق تجريه إدارة الابحاث والتوجيه»، كما ان البيان الوزاري وفي البند ثالثاً منه وتحت عنوان تحديث القطاع العام، تضمن أنه «مع مراعاة أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، تجميد التوظيف والتطويع خلال عام ٢٠١٩ تحت المسميات كافة (تعاقد- مياوم- شراء خدمات وما شابه) في الادارات والمؤسسات العامة والاسلاك العسكرية والامنية على ان يكون التوظيف والتطويع في السنوات الاربعة اللاحقة مساوياً لنصف عدد المتعاقدين السنوي وذلك شرط ان يكون العجز قد خفض أقله الى المستوى المذكور في هذا البيان».

وبما أن المعاملة أتت خالية من أية إشارة الى الكتاب رقم ٨١١ اعلاه.

وبما انه وفضلاً عما ابداه هذا المجلس بكتابه رقم ٨١١ المذكور، فإنه وبتاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ صدر القانون رقم ١٤٤ (قانون الموازنة العامة والموازانات الملحقه لعام ٢٠١٩) وقد نص في المادة ٨٠ منه على وقف جميع حالات التوظيف والتعاقد الجديد في الادارات العامة والمؤسسات العامة بما فيها القطاع التعليمي والعسكري والامني بمختلف تسمياته واختصاصاته تحت التسميات كافة: تعاقد، مياوم، شراء خدمات، وذلك الى حين الانتهاء من عملية المسح الوظيفي الشامل في الادارات العامة والمؤسسات والمصالح والصناديق المستقلة والمجالس التي تمّول جزئياً او كلياً من الدولة (باستثناء الانفاق ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لكل ادارة والعقود التي تجدد سنوياً)، وان هذا القانون نُشر في الجريدة الرسمية - ملحق العدد ٣٦ - تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١.

وبما انه واعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ أصبح القانون رقم ١٤٤ نافذاً وواجب التطبيق وبالتالي اصبح متعذراً حالياً اجراء المباراة موضوع القرار ١٦٠ المشار اليه أعلاه.

١٥ - ١ تعويض صرف أجير - نظام الأجراء - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - آلية احتساب الزيادة الدورية التي يستفيد منها أجير في بلدية بعبداء - اللويزة في احتساب تعويض الصرف من الخدمة: الرأي رقم ٢٥٨٩ تاريخ ٢٠١٩/٢/١٣ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٣٦٤٣ تاريخ ٢٠١٨/٩/٧ بيان الرأي بصرف تعويض أجير في بلدية بعبداء - اللويزة السيد --- لبلوغه السن القانونية وفي ما إذا كان هذا التعويض يصرف على أساس النصوص القانونية الواردة في نظام موظفي وأجراء البلدية أم على أساس الأحكام القانونية الواردة في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين ان السيد --- استخدم بموجب الأمر الإداري رقم ٢٠ الصادر عن رئيس بلدية بعبداء- اللويزة بتاريخ ٢٠٠٠/٦/١٩ اجيراً دائماً اعتباراً من ١٩٨٥/١/١ .

ولما كان صاحب العلاقة بلغ السن القانونية بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٢ باعتبار انه من مواليد ١٩٥٣/١٠/٢٣ .

ولما كان يتبين ان بلدية بعبداء- اللويزة ، وحتى انتهاء خدمة السيد --- كانت تحتسب الزيادة الدورية على الاجر الشهري العائد له على اساس ١٠% عن كل ٢٤ شهراً قضاها في الخدمة الفعلية عملاً بما هو منصوص عليه في المادة /١١٢/ من نظام موظفي واجراء البلدية المذكورة التي تنص على ما يلي :

« يُعطى كل اجير مرتبط بالبلدية بصورة دائمة زيادة على اجره تعادل ١٠% عن كل ٢٤ شهراً يقضيها في الخدمة. ويستمر ذلك حتى بلوغه الأجر الذي يوازي راتب الدرجة الأولى في الفئة التي تعلقو الفئة الموازية او المشابهة لوظيفته او عمله في الملاك الإداري العام العائد لموظفي البلدية ».

ولما كانت البلدية لم تلتزم وفي ما يتعلق بالزيادة الدورية الأنفة الذكر بما هو منصوص عليه في المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ المتعلق بالنظام العام للأجراء باعتبار انها لم تضع لغاية تاريخه نظاماً خاصاً للأجراء سنداً للمرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (النظام العام للأجراء في البلديات وفي المؤسسات العامة) .

ولما كان النظام العام للأجراء ينص في مادته الثامنة عشرة على ما يلي: «يعطى الاجير العادي زيادة دورية على اجره تعادل خمسة بالمائة عن كل ٢٤ شهر عمل فعلي يقضيها في الخدمة» .

ولما كان القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ قد نص في المادتين ١٥/ و ١٦/ منه على ما يلي :

« المادة الخامسة عشرة :

أ- يعطى الموظفون والمتعاقدون والأجراء في البلديات واتحادات البلديات زيادة غلاء معيشة تضاف الى اساس الراتب الشهري الذي يتقاضاه كل منهم وتحتسب وفق الآلية الآتية :

١ - تنزل من اساس الراتب الشهري قيمة الزيادة التي اضيفت سنداً لأحكام القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ .

٢ - تضاف الى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة :

- ١٠٠ % على الشطر الأول منه حتى ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ، على الا تقل الزيادة عن ٣٧٥ الف ليرة لبنانية .

- ٩ % على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية .

- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية .

٣ - يحتسب الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الفقرة السابقة واساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه المستفيد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ، ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف الى اساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ .

« المادة السادسة عشرة :

- اعتباراً من تاريخ نفاذ القانون، يعتمد كأساس في احتساب اجور 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 او المؤسسات العامة او البلديات او اتحادات البلديات، بحيث تعادل قيمتها خمسة بالمئة من اجره.

- يُعاد، تبعاً لما تقدم، تكوين الوضع المالي للأجراء المعنيين دون ان يترتب على ذلك اية مبالغ مالية عن المدة السابقة لتاريخ نفاذ هذا القانون، ولا يجوز بأي حال من الأحوال ان تتدنى اجورهم عن الأجور التي كانوا يتقاضونها».

ولما كان يستفاد مما تقدم ان على البلديات التي كانت تحتسب الزيادة الدورية التي تستحق لأجرائها عن كل ٢٤ شهراً بما يعادل ١٠ % من اجورهم الشهرية ان تعمد وعملاً بأحكام المادة السادسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المشار اليها اعلاه ، واعتباراً من تاريخ نفاذه ، الى توحيد طريقة احتساب الزيادة الدورية التي تستحق لأجرائها عن كل ٢٤ شهراً يقضونها في الخدمة الفعلية بحيث تعادل قيمتها ٥ % من اجورهم وذلك عملاً بالقواعد التي ترعى تفسير وتطبيق النصوص القانونية وتحقيقاً للغاية التي توخاها المشتري من احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بتوحيد الرواتب والتعويضات والاجور والمنافع والعطاءات.

ولما كانت الزيادة الدورية التي احتسبت للسيد --- وفقاً لأحكام المادة ١١٢ من نظام موظفي بلدية بعبداء - اللويزة هي زيادة قانونية تدخل في احتساب تعويض نهاية خدمته في البلدية باعتبارها سابقة لصدور المادة السادسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ التي وحدت واعتباراً من نفاذ هذا القانون طريقة احتساب الزيادة الدورية للأجراء ، بحيث يقتضي على البلدية المذكورة واعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ وسنداً لأحكام المادة ١٦ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، احتساب الزيادة الدورية للأجراء بعد التاريخ المذكور على أساس ٥% من اجرهم الشهري .

ولما كان يقتضي توصية المراجع المختصة في بلدية بعبداء - اللويزة بوضع نظام خاص للأجراء استناداً لأحكام المرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (النظام العام للأجراء من البلديات والمؤسسات العامة).

١٥ - ٢ معاش تقاعدي - قانون - نطاق تطبيقه - عدم أحقية أرملة قاضٍ سابق نُقل إلى الملاك الإداري العام وتقاعد فيه من الاستفادة من أحكام القانون رقم ٢٠١١/١٧٣ لإعادة احتساب المعاش التقاعدي: الرأي رقم ١٤٥٨ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ١٤٣٧/ص١ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٣ بيان الرأي بمدى أحقية الاستفادة أرملة السيد --- من أحكام القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠١١/٨/٢٩ (تحويل سلاسل رواتب القضاة)، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أنه بموجب المرسوم رقم ٥٣٨١ تاريخ ١٩٨٢/٩/٨ نقل السيد --- مستشار لدى مجلس شورى الدولة، من ملاك المجلس المذكور وعُين في ملاك المديرية العامة لرئاسة الجمهورية بوظيفة مدير عام رئاسة الجمهورية دون تعديل في الراتب وذلك في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج.

وتبين ان السيد --- صُرف من الخدمة بناءً على طلبه بموجب المرسوم رقم ٧٧ تاريخ ١٩٨٢/١٢/٢٣ بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٧٧١ تاريخ ١٩٨٢/١٢/٢٢، وحُصص له بموجب قرار مديرية المالية العامة رقم ٧١١ تاريخ ١٩٨٣/٣/٣١ معاشاً تقاعدياً شهرياً يتضمن الزيادات المعطاة بالقوانين رقم ١٩٧٩/٢١ و ١٩٨١/٢ و ١٩٨٢/١ و ١٩٨٢/٣٧ وفق ما ورد في متن المادة الأولى من القرار المذكور وهذه القوانين تتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في الادارات العامة.....

وتبين انه بتاريخ ٢٠١١/٨/٢٩ صدر القانون رقم ١٧٣ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب القضاة الذي نص في مادتيه الثانية والثالثة على ما يلي:

المادة الثانية: «تحويل سلاسل رواتب القضاة العدليين، وقضاة مجلس شورى الدولة، وقضاة ديوان الحاسبة، وقضاة المحاكم الشرعية السنية والجعفرية وقضاة المحاكم المذهبية الدرزية، من أصيلين ومتدرجين، والذين نقلوا الى وظائف اخرى في ملاك الادارة، وفقاً لما هو مبين في الجداول ١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٥ الملحقة بهذا القانون، ويخصص لكل من القضاة المعنيين الراتب الجديد المقابل لراتبه القديم، والدرجة الجديدة المقابلة لدرجته القديمة، مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج، دون تعديل في الرتبة».

المادة الثالثة: «تحتسب الدرجة الاخيرة للقاضي المتقاعد بتاريخ انتهاء خدماته بما يعادلها في الجدول الجديد المحدد في هذا القانون وتتخذ اساساً لاحتساب المعاش التقاعدي من جديد».

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٣/٩/٢ توفي المتقاعد السيد ---، وخصص لأرملته اعتباراً من ٢٠١٣/٩/١ وبموجب قرار مدير المالية العام رقم ٢/٩٣٠٤ تاريخ ٢٠١٣/١١/٢١ معاشاً تقاعدياً بعد احتساب الزيادة المنصوص عنها في القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في الإدارات العامة على أن يُصرف لها طيلة حياتها او لغاية تأهلها او لحين تعاطيها عملاً مأجوراً وفق ما ورد في متن المادة الأولى من القرار المذكور.

وتبين أن مديرية المالية العامة تطلب بكتابها رقم ١٤٣٧/ص١ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٣ إبداء الرأي في مدى أحقية استفادة أرملة المتقاعد المتوفي --- السيدة --- من احكام القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠١١/٨/٢٩ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب القضاة.

بناءً عليه،

بما ان السيد --- نقل من السلك القضائي الى السلك الاداري بموجب المرسوم رقم ٥٣٨١ تاريخ ١٩٨٢/٩/٨ وعُين مديراً عاماً لرئاسة الجمهورية في ملاك المديرية العامة لرئاسة الجمهورية.

وبما ان السيد --- صُرف من الخدمة بناءً على طلبه بموجب المرسوم رقم ٧٧ تاريخ ١٩٨٢/١٢/٢٣ بوصفه مديراً عاماً في الملاك الاداري العام، وحُصص له بقرار مديرية المالية العامة رقم ٢/٧١١ تاريخ ١٩٨٣/٣/٣١ معاشاً تقاعدياً يتضمن الزيادات المعطاة بالقوانين رقم ١٩٧٩/٢١ و ١٩٨١/٢ و ١٩٨٢/١ و ١٩٨٢/٣٧ وفق ما سبق بيانه.

وبما ان القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠١١/٨/٢٩ تضمن في المادة الثانية منه تحويل سلاسل رواتب القضاة ومن بينهم قضاة مجلس شورى الدولة، والذين نقلوا الى وظائف اخرى في ملاك الادارة، على النحو المبين في متن المادة المذكورة.

وبما انه يتبين من نص المادة الثانية الآنفه الذكر أن نية المشتري اتجهت نحو افادة جميع القضاة العاملين من اصيلين ومتدرجين من تحويل سلاسل رواتب القضاة إضافة الى القضاة الذين نقلوا الى وظائف اخرى في الملاك الاداري العام.

وبما ان المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠١١/١٧٣ تضمنت أحكاماً تتعلق بالقاضي المتقاعد وكيفية احتساب معاشه التقاعدي في ضوء القانون المذكور ولم تتعرض هذه الأحكام للمعاشات التقاعدية للقضاة الذين نقلوا الى الادارات العامة وانتهت خدماتهم بوصفهم من موظفي الملاك الاداري العام، وبالتالي، فإن هؤلاء يبقون خاضعين للأحكام المطبقة على الموظفين الدائمين.

وبما ان السيد --- صُرف من الخدمة بتاريخ ١٩٨٢/١٢/٢٣ بوصفه مديراً عاماً لرئاسة الجمهورية في ملاك المديرية العامة لرئاسة الجمهورية بموجب المرسوم رقم ٧٧ تاريخ ١٩٨٢/١٢/٢٣، وعليه فإن صاحب العلاقة وبتاريخ صدور القانون رقم ٢٠١١/١٧٣ المذكور آنفاً لم يكن قاضياً متقاعداً.

وبما أنه يُستفاد من مجمل ما تقدّم أن السيد --- غير مشمول بأحكام المادة الثالثة من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠١١/٨/٢٩.

وبما ان وفاة السيد --- بتاريخ ٢٠١٣/٩/٢ وانتقال المعاش التقاعدي لأرملته لا يغير من طبيعة العلاقة التي كانت تربطه بالإدارة ومن وضعه الوظيفي بتاريخ انتهاء خدمته.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية، استناداً لما تقدم، عدم احقية السيدة --- أرملة السيد --- بالاستفادة من احتساب المعاش التقاعدي لزوجها المتوفي وفق الأسس المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠١١/١٧٣.

١٥ - ٣ تعويض صرف - قيمته - أسس احتسابه - تحديد قيمة الفرق بين تعويض الصرف المحتسب وفقاً للأسس المحددة في نظام مستخدمي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك والتعويض الذي يتقاضاه المستخدم من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: الرأي رقم ١١٤١ تاريخ ٢٠١٩/٧/٥ (مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك) بشأن طلب مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك بكتابها رقم ٥٩٤ تاريخ ٢٠١٩/٤/٣٠ بيان الرأي في تحديد قيمة الفرق في تعويض الصرف من الخدمة المستحق من موازنتها عند بلوغ مستخدم السن القانونية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك بكتابها رقم ٢٠١٩/٥٩٤، تعرض المسألة المتعلقة بتعويض الصرف من الخدمة المستحق لمستخدم سابق لديها هو السيد --- (مواليد ١٩٥٤/١١/٥) الذي دخل الخدمة بتاريخ ١٩٨٨/٧/١، وأنهت خدماته في المصلحة ببلوغه السن القانونية بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٤، حيث أوردت المصلحة ما يلي:

- ان المصلحة قامت باحتساب قيمة تعويض الصرف من الخدمة المستحق لصاحب العلاقة من موازنتها حسب القواعد المنصوص عليها في المادة ٦٣ من نظام المستخدمين الساري المفعول وفي المادتين ٥٠ و ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي وفي المادة ٥٧ من قانون العمل.

- ان المصلحة تعتمد في تحديد قيمة التعويض المستحق للمستخدم المنتهية خدمته على أحكام المادة ٦٣، ثم تحسم من هذه القيمة مجموع ما يقبضه المستخدم من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من تعويض قانوني وتعويض إضافي تحتسبه المصلحة عن الفترة التي عمل فيها صاحب العلاقة لديها، وذلك بالنظر إلى الكشف الذي يصدر عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في هذا الشأن.

- أنه يظهر من الكشف الصادر عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لتصفية تعويض نهاية خدمة السيد --- بأنه عمل في مؤسسة خاصة قبل دخوله الخدمة في المصلحة وأنه يترتب له من جراء ذلك تعويض لدى الصندوق، وأن مجموع المبالغ المقيدة في حسابه تبلغ قيمتها ٦٦,٨٦٧ ل.ل، كما يظهر أن التعويض القانوني يبلغ ٨٧,٣٠٠,٨٨٢ ل.ل وتعويض نصف الشهر الإضافي يبلغ ١٦,١٤٤,٦٨٣ ل.ل، وأن التعويض المستحق له يكون بالتالي ١٠٣,٥١٣,٠٠٠ ل.ل. (المبالغ المقيدة في حسابه قبل دخوله المصلحة + التعويض القانوني + تعويض نصف الشهر الإضافي)، وان مبلغ التسوية المتوجب تسديده للصندوق هو ١٦,٢٧٧,٠٠٠ ل.ل. نتيجة حاصل الفرق بين التعويض القانوني والمبالغ المقيدة في المؤسسة الأخيرة (مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك).

وتبين أن رئيس مجلس إدارة مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك - المدير العام، وعلى أثر تقدم صاحب العلاقة بكتاب اعتراض رقم ٢٠١٨/٢٠٥ تاريخ ٢٠١٩/١/١٤ على احتساب تعويض الصرف المستحق له لا سيما لجهة حسم قيمة التعويض الإضافي البالغ ١٦,٢٧٧,٠٠٠ ل.ل عند احتساب المصلحة قيمة الفرق بين ما يستحق له بموجب المادة ٦٣ والتعويض الذي تقاضاه من الصندوق، أفاد بأن المصلحة تابرت عند دفع تعويض الصرف من الخدمة من صندوقها للمستخدمين الذين يبلغون السن القانونية على اعتماد الإجراءات المتمثلة باحتساب وتأدية الفرق بين تعويض الصرف المستحق للمستخدم عملاً بأحكام المادة ٦٣ ومجموع ما يقبضه المستخدم من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من تعويض قانوني وتعويض إضافي تقوم المصلحة باحتسابه عن الفترة التي عمل فيها لديها، وبالنظر إلى الكشف الذي يصدر عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في هذا الشأن.

وتبين أن رئيس مجلس إدارة مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك - المدير العام بكتابه رقم ٢٠١٩/٥٩٤ يطلب بيان الرأي في المسألة المطروحة تمهيداً لاتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها.

بناء عليه،

بما أن المادة ٦٣ من النظام الموحد لمستخدمي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك والمتعلقة بتحديد تعويض الصرف من الخدمة تنص على ما يلي:

« ١ - يحدد تعويض الصرف للمستخدم الذي انتهت خدمته بصورة مشروعة وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء على أساس آخر راتب تقاضاه مع الزيادات والتعويضات التي أضيفت إليه وفقاً لما يلي:

أ - راتب شهر عن كل سنة خدمة فعلية لغاية عشر سنوات خدمة.

ب - راتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية بعد العشر سنوات ولغاية الثلاثين سنة خدمة.

ج - راتب ثلاثة أشهر عن كل سنة خدمة فعلية بعد الثلاثين سنة خدمة.

٢ - تُضاف إلى الراتب الشهري الأخير لدى احتساب تعويض الصرف بتاريخ انتهاء الخدمة نسبة واحد من ٢٤ من قيمة الدرجة الأخيرة عن كل شهر يكون المستخدم قد أمضاه في الخدمة الفعلية بعد تدرجه الأخير.

٣ - يحسب الشهر في احتساب تعويض نهاية الخدمة جزءاً من اثني عشر من السنة، واليوم جزءاً من ثلاثين من الشهر.

٤ - يقطع معدل ٣ % من راتب المستخدم الشهري كمساهمة في تحمل الكلفة الناتجة عن هذه الأحكام.

٥ - تحوّل هذه المقتطعات إلى احتياطي تعويض نهاية الخدمة في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك ويخصص لتسديد تعويض نهاية الخدمة لمستخدميها المنتسبين إلزامياً أو اختيارياً إلى فرع تعويض نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ولتغطية تعويضات نهاية الخدمة لغير المنتسبين منهم إلى هذا الفرع.

٦ - 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 النظام والتعويض الذي تقاضاه من الصندوق المذكور فيؤدى من موازنة المصلحة».

وبما أن المادة ٥٠ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ (قانون الضمان الاجتماعي)

تنص على ما يلي:

١ - لكل أجير خاضع لنظام تعويض نهاية الخدمة اما بصورة الزامية، واما باختياره، الحق بتعويض نهاية الخدمة إذا توفر أحد الشروط الآتية:

أ - أن يكون مجموع سنوات عمله عشرين سنة على الأقل وذلك بإضافة مدة اشتراكه في الصندوق على سنوات الخدمة لدى رب العمل الذي كان يستخدمه بتاريخ وضع الفرع المذكور موضع التنفيذ للفئة الخاصة به...».

كما تنص المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي على ما يلي:

« يحدد مقدار تعويض نهاية الخدمة على الوجه التالي:

١ - أ - أنه يعادل عن كل سنة خدمة الأجر الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق تاريخ نشوء الحق بالتعويض.

إذا كان الأجر محسوباً كلياً أو جزئياً على أساس العمولة (القومسيون) فإن مقدار التعويض يعادل عن كل سنة خدمة جزءاً واحداً من اثني عشر من مجموع المبالغ التي تقاضاها صاحب العلاقة خلال الاثني عشر شهراً التي سبقت التاريخ المشار إليه أعلاه.

وإذا كان الأجر محسوباً على أسس أخرى فإن نظام الصندوق الداخلي يحدد في كل حالة على حدة المبلغ الواجب استعماله لتعيين مقدار التعويض عن كل سنة خدمة.

وفي مطلق الحالات ان الأجر الذي يتخذ أساساً لإجراء حساب التعويض هو المحدد في المادة ٦٨، فقرة ١، من هذا القانون. ب- ويحق للمضمون الذي بلغ الستين من العمر (أو الخامسة والخمسين إذا كانت أجنبية) أن يتقاضى تعويضاً إضافياً قدره نصف شهر عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة الأولى ولا يتوجب هذا التعويض الإضافي إلا عن الفترة التي تكون الاشتراكات خلالها متوجبة للصندوق على رب العمل».

وبما أن المادة ٦٣ تتضمن الأحكام المتعلقة بأسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة لمستخدمي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، وذلك على أساس راتب شهر عن كل سنة خدمة فعلية لغاية عشر سنوات وراتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية بعد العشر سنوات ولغاية الثلاثين سنة خدمة وراتب ثلاثة أشهر عن كل سنة خدمة فعلية يقضيها المستخدم بعد الثلاثين سنة، على أن يتقاضى المستخدم من موازنة المصلحة الفرق بين التعويض المحتسب وفق أحكام هذه المادة والتعويض الذين تقاضاه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبما أنه ولتحديد الفرق بين تعويض الصرف المحتسب وفقاً للأسس المحددة في نظام مستخدمي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، والتعويض التي يتقاضاه المستخدم من الصندوق، يقتضي تحديد مفهوم «التعويض الذي تقاضاه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي» ومشتملاته.

وبما أن التعويض الذي يتقاضاه المضمون من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو التعويض المحدد مقداره في المادة ٥١ تبعاً للحالات المفصلة في متن هذه المادة، والذي يتكوّن من التعويض المحتسب على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه قبل نشوء حقه بالتعويض مباشرة، عن كل سنة خدمة، يُضاف إليه تعويض قدره نصف شهر عن كل سنة لاحقة يقضيها في الخدمة بعد العشرين سنة الأولى، شرط أن يكون المضمون قد بلغ الستين من العمر والمضمونة الخامسة والخمسين من العمر وأن يتوجب عن هذه الفترة اللاحقة للعشرين سنة اشتراكات للصندوق من صاحب العمل، علماً أن الاستفادة المبكرة من تعويض الصرف تحول دون الاستفادة من التعويض المضاف.

وبما أنه واستناداً إلى الأحكام القانونية المعروضة أعلاه، فإن التعويض المستحق للمضمون من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يتكوّن من المبلغ المقيّد في حسابه الفردي عن كل فترة عمله لدى أصحاب عمل قبل صاحب العمل الأخير والتعويض المحتسب على أساس شهر عن كل سنة خدمة والتعويض المضاف الناتج عن نصف الشهر عن كل سنة تزيد عن السنوات العشرين الأولى من سنوات خدمته المنتسب خلالها إلى الصندوق.

وبما أن النص الوارد في المادة ٦٣ على استحقاق المستخدم في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك فرق تعويض الصرف من الخدمة من موازنة المصلحة، يحدد الفرق المستحق للمستخدم المنتهية خدمته بالمبلغ المتكون نتيجة المقارنة بين قيمة التعويض المحتسب وفق الأسس المحددة في المادة ٦٣ أعلاه وقيمة التعويض الذي تقاضاه المستخدم من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبما أن احتساب تعويض الصرف من الخدمة وفق الأسس المبينة في المادة ٦٣ من النظام الموحد لمستخدمي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك يجري عن فترة خدمة المستخدم في المصلحة.

وبما أن الفرق الذي يترتب على المؤسسة تأديته تنفيذاً للبند ٦ من المادة ٦٣ هو الفرق بين تعويض الصرف المحتسب في المصلحة والتعويض الذي تقاضاه المستخدم من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وذلك عن الفترة ذاتها التي عمل خلالها في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، كون المبلغ المتكوّن عن احتساب تعويض نهاية الخدمة وفق الأسس المطبقة في المصلحة والذي سيكون موضوع المقارنة، هو الناتج عن فترة خدمته لديها.

وبما أن احتساب الحق بالتعويض من موازنة المصلحة كما سبقت الإشارة إليه يبقى محصوراً بالفترة التي عمل فيها المستخدم في المصلحة دون أي فترة أخرى عمل فيها لدى القطاع الخاص أو لدى أي من أشخاص القانون العام حيث ترعاه إجراءات أخرى مختلفة في هذه الحالة الأخيرة، وبالتالي فإن الفترات السابقة لعمله في المصلحة لا تدخل في ضوء ما تقدم ضمن الفترة المعتمدة لتحديد التعويض المحتسب من قبل المصلحة وفق أسس المادة ٦٣، كما أن المبلغ المتكون نتيجة عمله السابق

لدى صاحب عمل آخر والذي يظهره الكشف الصادر عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لا يدخل ضمن المبلغ الذي يقتضي حسمه أو انقاصه من التعويض المحتسب وفق أسس المادة ٦٣.

وبما أن تعويض نهاية الخدمة المنصوص عليه في المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي يتكون من التعويض المحتسب على أساس الأجر الشهري الأخير عن كل سنة خدمة ومن إضافة نصف شهر عن كل سنة لاحقة للسنوات العشرين الأولى من خدمته عند توافر شروط استحقاق هذه الإضافة.

وبما أن الجزء من تعويض نهاية الخدمة المحدد مقداره على أساس إضافة نصف شهر عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة، يستحق للمستخدم - عند توافر شروطه - سواء كان قد أمضى سنوات الخدمة في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك فقط أو لدى هذه المصلحة ولدى صاحب عمل آخر سبق أن عمل لديه.

وبما أنه ينبغي على ما تقدم، وعند تحديد قيمة الفرق المستحق للمستخدم للمستخدم من موازنة مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، أن يُحسم من التعويض المحتسب في المصلحة وفق أسس المادة ٦٣ نسبة من التعويض المضاف المشار إليه في الفقرة السابقة، تُحدّد قيمتها بما يتناسب مع فترة عمل المستخدم في المصلحة التي ساهمت في تكوين المدة الدنيا لاستحقاق التعويض المضاف وتحتسب كما يلي:

المبلغ المضاف × عدد سنوات خدمته في المصلحة التي ساهمت في تكوين المدة الدنيا لاستحقاق هذا المبلغ

٢٠

لذلك، واستناداً إلى ما تقدم، فإن الفرق الذي يقتضي تأديته من موازنة المصلحة، يتكوّن نتيجة حسم قيمة تعويض الصرف من الخدمة المستحق للمستخدم من الصندوق عن عمله في المصلحة فقط والمتكون من الأجر الشهري عن كل سنة خدمة، والمبلغ المضاف نتيجة خدمته التي تفوق العشرين سنة وبما يتناسب فقط مع فترة عمله في المصلحة التي ساهمت في تكوين المدة الدنيا لاستحقاق المبلغ المضاف، وذلك من التعويض المحتسب وفق أحكام المادة ٦٣ المشار إليها أعلاه.

١٥ - ٤ معاش تقاعدي - قرار تأديبي - عدم جواز إفادة موظفة مصروفة من الخدمة بقرار من الهيئة العليا للتأديب من المعاش التقاعدي أو من حق الخيار بينه وبين تعويض الصرف: الرأي رقم ٢١٨٦ تاريخ ٢٠١٩/٩/١٧ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٢٤٠١/ص/١ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٧ بيان الرأي في مدى أحقية موظفة مصروفة من الخدمة بموجب قرار تأديبي الاستفادة من معاش تقاعدي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه بتاريخ ٢٠١٨/١/١٦ صدر عن الهيئة العليا للتأديب القرار رقم ٢٠١٨/٢، تضمن في فقرته الحكمية ما يلي: «... إنزال عقوبة الصرف من الخدمة بحق السيّدة ---، رئيس دائرة في ملاك محافظة جبل لبنان في وزارة الداخلية والبلديات».

وتبين ان السيّدة --- تطلب باستدعائها المرفق الموقع بتاريخ ٢٠١٩/٤/١٦، والمسجل لدى مديرية الصرفيات في وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٩/٥/٢٧، تخصيص معاش تقاعدي لها بسبب صرفها من الخدمة.

وتبين أن مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٢٤٠١/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٧ تطلب ابداء الرأي في مدى احقية صاحبة العلاقة بالاستفادة من معاش تقاعدي او الاستفادة من تعويض صرف بعد انزال عقوبة الصرف من الخدمة بحققها بقرار الهيئة العليا للتأديب رقم ٢٠١٨/٢.

بناءً عليه،

لما كانت المادة ٥٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)، عدت العقوبات التأديبية التي يمكن فرضها على الموظف، وادرجت عقوبة «انهاء الخدمة» من بين عقوبات الدرجة الثانية، كما ان المادة ٥٦ من النظام المذكور اعطت الهيئة العليا للتأديب حق فرض اية عقوبة من عقوبات الدرجة الثانية، ولها ان تفرض اية عقوبة من الدرجة الاولى فيما اذا تبين لها ان الموظف لا يستحق عقوبة اشد.

ولما كانت المادتان ٦٣ و ٦٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ تنصان على ما يلي:

«المادة ٦٣ - الحالات التي تنتهي فيها الخدمة:

تنتهي خدمة الموظف ويخرج نهائياً من الملاك في كل من الحالات التالية:

١- الاستقالة.

٢- الصرف من الخدمة او الاحالة على التقاعد.

٣- العزل».

«المادة ٦٧ - اسباب الصرف من الخدمة والاحالة على التقاعد: يصرف الموظف من الخدمة او يحال على التقاعد في الاحوال التي ينص عليها القانون، او بقرار من مجلس التأديب...».

ولما كانت المادة ٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ وتعديلاته (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) اعطت للموظف الذي تتوفر فيه الشروط المفروضة للحصول على معاش تقاعدي، ان يطلب خلال شهر من تاريخ انتهاء خدمته، الاستعاضة عن معاش التقاعد بتعويض الصرف.

ولما كانت احكام المادة ٤ المذكورة اعلاه، اعطت الموظف الذي تتوفر فيه الشروط المفروضة للحصول على معاش تقاعدي حق اختيار الاستفادة من تعويض الصرف، ولم تتضمن اي نص يعطي هذا الموظف حال كان في وضع يترتب عليه الحصول فقط على تعويض الصرف، حق استبدال هذا التعويض بالمعاش التقاعدي.

ولما كانت صاحبة العلاقة تطلب باستدعائها، تخصيصها بمعاش تقاعدي بسبب صرفها من الخدمة.

ولما كان يتبين ان خدمات صاحبة العلاقة قد انضمت بعد انزال عقوبة الصرف من الخدمة بحقها بموجب قرار الهيئة العليا للتأديب رقم ٢٠١٨/٢ تاريخ ٢٠١٨/١/١٦.

وبما ان صاحبة العلاقة، ومع صدور قرار الهيئة العليا للتأديب على النحو الذي تضمنه، لم تعد في وضع يجيز لها حق اختيار ما كانت تستحق اختياره من معاش تقاعدي قبل صدور هذا القرار.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، يرى ان حق السيدة --- يبقى محصوراً بالاستفادة من تعويض الصرف تقييداً بالأحكام القانونية المعروضة اعلاه وبالقرار التأديبي رقم ٢٠١٨/٢ المذكور، الذي فرض عقوبة الصرف من الخدمة بحقها، ولانتفاء النص الذي يجيز لها اختيار المعاش التقاعدي.

١٥ - ٥ تعويض صرف موظف متوفٍ - كيفية توزيعه - توزيع تعويض صرف لموظف في البلدية متوفٍ عن زوجة دون أولاد مع وجود اخوة وأخوات له: الرأي رقم ١٣٠٣ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢١ (بلدية طرابلس)

بشأن طلب بلدية طرابلس بكتابها رقم ١٩٢/١٣ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٧ بيان الرأي في الموضوع المتعلق في كيفية توزيع تعويض الصرف من الخدمة لموظف متزوج توفي وليس له أولاد بل زوجة وأخوة وأخوات، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان نظام موظفي بلدية طرابلس المعدل بالقرار المجلسي رقم ٤٨ تاريخ ١٩٧٥/٢/١٣، والمتعلق بحقوق افراد العائلة

ينص على ما يلي:

«في حال وفاة الموظف او الاجير يدفع كامل تعويض الصرف وتعويض الاعتلال المستحق له الى الاشخاص المعددين ادناه على سبيل الحصر ويوزع فيما بينهم على الوجه التالي:

«أولاً- الزوج والاولاد والاصول المباشرون:

•
•
•

- في حال عدم وجود اولاد يوزع التعويض ما بين الزوج او الزوجات الشرعيات واصول المتوفي. وينال الزوج او الزوجات الشرعيات ثلثي التعويض.

وينال الاصول المباشرون الثلث المتبقي بالتساوي. وفي حال عدم وجود اصول مباشرين يحل الاصول من الدرجة الثانية (جد او جدة) محل الاصول المباشرين في الحصة المستحقة لهؤلاء ويتقاسمون بالتساوي.

- اما في حال وجود زوج فقط، او زوجات شرعيات دون اصول من اية درجة كانت او فروع او اخوة او فروع للأخوة، ينال الزوج او الزوجات الشرعيات بالتساوي كامل التعويض.

ثانياً: الاصول والاخوة:

اذا لم يكن للمتوفي زوج واولاد يؤول تعويضه لأصوله المباشرين واخوته دون سواهم فينال الاصول نصف التعويض يقسم بينهم بالتساوي. وينال الاخوة نصف التعويض ويقسم بينهم بالتساوي.

وفي حال وجود اصول دون اخوة أو اخوة دون اصول تنال الفئة الموجودة على قيد الحياة كامل التعويض ويوزع بين افرادها بالتساوي.

- يحل الاصول من الدرجة الثانية مكان الاصول المباشرين في الحصة المخصصة لهم ويوزع بينهم التعويض بالتساوي. ويحل فروع اخوة المتوفي محلهم في الحصة التي كانت ستؤول الى الأخ او الأخت، كما لو كان على قيد الحياة».

بناء عليه،

بما ان المسألة المطروحة تتعلق بكيفية توزيع تعويض الصرف من الخدمة لموظف في بلدية طرابلس توفي عن زوجة وأخوة واخوات.

وبما انه يتبين من الاحكام المذكورة اعلاه، انه في حال عدم وجود اولاد يوزع التعويض ما بين الزوجة وأصول المتوفي، وتنال الزوجة ثلثي التعويض .

وبما ان تجاوز حصة الزوجة ثلثي التعويض كي يؤول اليها التعويض بكامله مرهون بعدم وجود أصول من اية درجة كانت للموظف المتوفي وعدم وجود فروع أو أخوة أو فروع للأخوة وبالتالي فإن وجود أخوة للموظف المتوفي وفق ما هو معروض

في الملف يحول دون نيل الزوجة كامل التعويض، وتبقى حصتها في حدود الثلثين الواردة في النص ويؤول الثلث المتبقي الى الأخوة والأخوات حال عدم وجود أصول كما هو الحال في المسألة المطروحة.

وبما ان هذا المنحى يتوافق مع ما ورد صراحة في نظام موظفي بلدية الميناء الذي نصّ في المادة ٨٩ منه على ما يلي: « في حال عدم وجود اصول او فروع من اية درجة كانوا ، يوزع التعويض بين الزوج او الزوجات الشرعيات، وبين الاخوة، وينال الزوج او الزوجات الشرعيات ثلثي التعويض. وينال الاخوة الثلث المتبقي بالتساوي.....».

لذلك، فإن هذا المجلس، وفي ضوء ما تقدم، رأى ان تعويض الصرف من الخدمة لموظف متزوج توفي عن زوجة وأخوة وأخوات، يوزع بينهم بحيث تنال الزوجة ثلثي التعويض وينال الأخوة والأخوات الثلث المتبقي بالتساوي.

وبما أن هذا المجلس وفي معرض دراسة المعاملة رأى ضرورة توصية المرجع المختص في بلدية طرابلس بالعمل على وضع نصوص قانونية صريحة وواضحة في أنظمة الموظفين في البلدية تلحظ معالجة القضية المطروحة على النحو المتقدم أعلاه وعلى غرار ما هو منصوص عليه في نظام موظفي بلدية الميناء وتطبيقاً للقاعدة ووحدة الأحكام القانونية التي يقتضي أن ترقى الحالات المتماثلة، وذلك تفادياً للإشكاليات التي قد تطرأ جراء انتفاء النص على الحالة المعروضة والحالات المشابهة لها.

١٦ - تقديمات صحية واجتماعية

١٦ - ١ : مساعدة وفاة - استحقاق المنتسب إلى تعاونية موظفي الدولة مساعدة وفاة عن والدته بعد وفاة والده المنتسب الذي لم يتقدم بطلب الاستفادة من هذه المساعدة عن زوجته: الرأي رقم ٤٠٦ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٥٧٥٢/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٢/١٢ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٥٣ تاريخ ٢٠١٩/٢/١١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي: تبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٥٣ ينص على ما يلي:

«قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة إحالة الملف رقم ٥٧٥٢/و تاريخ ٢٠١٩/١/٣١ الى جانب مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في مدى أحقية السيد --- بمساعدة وفاة عن والدته علماً ان المجلس يرى عدم أحقيته بهذه المساعدة».

وتبين من ملف المعاملة انه بتاريخ ٢٠١٨/١/٢٥ توفيت والدة المنتسب السيد ---، وبتاريخ ٢٠١٨/٢/١٠ توفي والده الذي كان موظفاً متقاعداً منتسباً الى التعاونية، أي بعد وفاة الوالدة بخمسة عشر يوماً، وقبل ان يتقدم بطلب الاستفادة من مساعدة الوفاة عن زوجته.

وتبين ان المنتسب السيد --- قد تقدم بطلب الاستفادة من مساعدة وفاة عن والدته على اعتبار ان والده قد وافته المنية قبل ان يتقدم بطلب الاستفادة من هذه المساعدة عن زوجته.

وتبين من كتاب مدير عام التعاونية رقم ٥٧٥٢/ص ١ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٩، انه صرف للسيد --- مساعدة وفاة عن والده ولم تصرف له مساعدة الوفاة عن والدته على اعتبار ان أحقية الاستفادة من هذه المساعدة تعود للوالد ولم يتقدم بطلب قبل وفاته.

وتبين ان صاحب العلاقة تقدم باعتراض الى تعاونية موظفي الدولة على عدم استحقاقه مساعدة وفاة عن والدته.

بناءً على ما تقدم،

لما كانت الفقرة ٢ من المادة ١٤ من نظام المنافع والخدمات تنص على ما يلي: «اذا تعدد الاشخاص الذين يمكنهم الاستفادة من المساعدة تعطى المساعدة وفقاً للأحكام التالية:

أ- اذا كانوا جميعهم منتسبين الى التعاونية تعطى اكبرهم سناً، على انه في حال وفاة احد الوالدين وكان المتوفي على عهدة احدهم في التعاونية، فتعطى المساعدة لمن هو على عهده ولو لم يكن الاكبر سناً.

ب - اذا كان احدهم او بعضهم منتسباً الى التعاونية والآخر غير منتسبين اليها ويتقاضون رواتبهم من الموازنة العامة او من احدى موازنات القطاع العام تعطى المساعدات الى المنتسب او الى احد المنتسبين الى التعاونية في الحالتين التاليتين:

١ - اذا كانت أنظمة الادارة التي يعمل فيها غير المنتسبين الى التعاونية لا تتضمن نصاً يفيد الموظفين او المستخدمين التابعين اليها من مساعدة وفاة: تعطى المساعدة الى المنتسب الوحيد، او في حال تعدد المنتسبين، الى المنتسب الاكبر سناً على انه في حال وفاة احد الوالدين وكان المتوفي على عهدة احدهم في التعاونية فتعطى لمن هو على عهده ولو لم يكن الاكبر سناً.

٢ - إذا كانت أنظمة الادارة التي يعمل فيها غير المنتسبين الى التعاونية تتضمن نصاً يفيد الموظفين او المستخدمين التابعين اليها من مساعدة وفاة تقل قيمتها عن المساعدة التي تعطيها التعاونية: يعطى المنتسب الوحيد الى التعاونية او المنتسب الذي كان احد والديه على عهده، او الاكبر سناً، الفرق بين قيمتي المساعدات.

ولما كان يتبين ان واقعي الوفاة بين الوالدين لا يفصل بينهما سوى خمسة عشر يوماً.

ولما كانت الفترة الفاصلة بين واقعي الوفاة لا تتيح الوقت الكافي للوالد بتحضير المستندات المطلوبة لإفادته من مساعدة الوفاة عن زوجته.

ولما كان يتبين من المعاملة الحاضرة ان السيد --- اصبح المنتسب الوحيد الى التعاونية بعد وفاة والده، وبالتالي فان شرط الازدواجية الذي يحجب عن المنتسب حق الاستفادة من مساعدة الوفاة عن والدته لم يعد موجوداً.

ولما كانت واقعة وفاة الوالد، صاحب الحق الاول في الاستفادة من مساعدة الوفاة عن زوجته، قد جعلت المنتسب السيد --- هو صاحب الحق في الاستفادة من مساعدة الوفاة عن والدته.

لذلك، فان هذا المجلس، وفي ضوء ما تقدم، رأى أحقية السيد --- في الاستفادة من مساعدة الوفاة عن والدته.

١٦ - ٢ : تقديمات تعاونية موظفي الدولة - مؤسسة عامة - إفادة المتعاقدين لدى الصندوق المركزي للمهجرين من

تقديمات التعاونية: الرأي رقم ٤٧٨ تاريخ ٢٥/٤/٢٠١٩ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٨٠٧١/ص ١ تاريخ ٢٥/٢/٢٠١٩ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٨١/٢٠١٩ تاريخ ١٥/٢/٢٠١٩، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٨١/٢٠١٩ ينص على ما يلي:

«قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة إحالة الملف رقم ٨٠٧١/و تاريخ ١١/٩/٢٠١٨ المتعلق بانتساب ثلاثة وستين متعاقداً مع الصندوق المركزي للمهجرين للاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة في كل ما لا يقدمه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في هذه الاستفادة، علماً ان مجلس الادارة يرى عدم الموافقة عليها وفقاً للقوانين والانظمة النافذة في التعاونية، لا سيما المادة الثالثة من قانون انشائها».

وتبين ان تعاونية موظفي الدولة عادت واودعت هذا المجلس، بتاريخ ٢١/٣/٢٠١٩، قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ١٢٣/٢٠١٩ تاريخ ١٥/٣/٢٠١٩ التالي نصه: «قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة إحالة الملف رقم ١٥٧٨/و تاريخ ٤/٣/٢٠١٩ المتعلق بكتاب مفوض الحكومة، مدير المالية العام، رقم ٥٤٠/ص ١ تاريخ ٤/٣/٢٠١٩، المتعلق بعدم قانونية انتساب المتعاقدين في المؤسسة العامة للإسكان والصندوق المركزي للمهجرين الى التعاونية، الى مجلس الخدمة المدنية، وضمه الى قراري مجلس الادارة رقم ٨١/٢٠١٩ تاريخ ١٥/٢/٢٠١٩ ورقم ٨٢/٢٠١٩ تاريخ ١٥/٢/٢٠١٩».

وتبين ان مدير المالية العام بكتابه رقم ٥٤٠/ص ١ تاريخ ٤/٣/٢٠١٩، رأى عدم قانونية انتساب المتعاقدين في الصندوق المركزي للمهجرين الى التعاونية.

بناءً عليه،

لما كانت المادة الثانية من القانون رقم ١٩٣ تاريخ ١٩٩٣/١/٤ (إنشاء صندوق مركزي للمهجريين) تنص على ما يلي: «الصندوق مؤسسة عامة يتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والاداري ويخضع لأحكام هذا القانون ويرتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء الذي يمارس سلطة الوصاية عليه».

ولما كانت المادة ٢٢ من قانون موازنة عام ١٩٨١ تنص على ما يلي:

«١- يخضع لأحكام القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ ايلول ١٩٦٣ وتعديلاته، المتعاقدون الذين يعملون لحساب الدولة او البلديات او اية ادارة او مؤسسة عامة او مصلحة مستقلة أيًا كانت مدة او نوع او طبيعة او شكل او صفة تعيينهم او التعاقد معهم بمن فيهم المتعاملون مع وزارة الاعلام، حتى وان لم تنص عقودهم على ذلك صراحةً.

٢- اما بالنسبة لسائر التقديمات غير الواردة في القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦/٩/١٩٦٣ والمنصوص عليها في عقودهم صراحة فتقوم تعاونية موظفي الدولة بإفادتهم منها في كل ما يزيد عن التقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي».

ولما كانت الفقرة الاخيرة من المادة ٣ من قانون إنشاء تعاونية موظفي الدولة تنص على ما يلي: «اما مستخدمو المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والبلديات فيمكن لسلطة الوصاية ان تقرر بناءً على طلبهم وعلى اقتراح مجلس ادارة التعاونية، قبولهم فيها بعد الاتفاق مع كل مؤسسة معنية على شروط القبول ومقدار المساعدة التي قد تترتب على كل منها».

ولما كان المتعاقدون لدى الصندوق المركزي للمهجريين هم من المشمولين بأحكام المادة ٢٢ من قانون موازنة العام ١٩٨١ المذكورة اعلاه.

لذلك، وفي ضوء النصوص القانونية الآنفه الذكر، فان هذا المجلس لا يرى ان ثمة ما يحول قانوناً دون إفادة متعاقدي الصندوق المركزي للمهجريين من احكام البند ٢ من المادة ٢٢ المذكورة إلا انه يقتضي، لهذه الغاية، تطبيق الآلية المنصوص عليها في الفقرة الاخيرة من المادة ٣ من قانون إنشاء تعاونية موظفي الدولة.

١٦ - ٣ : استفادة المنتسبات المتأهلات من طوبوغرافيين من تقديمات تعاونية موظفي الدولة عن أولادهن دون أزواجهن: الرأي رقم ١٠٥٠ تاريخ ٢٧/٥/٢٠١٩ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٩٩٩١ - ٨٩٤٥/ص١ تاريخ ١٦/٤/٢٠١٩ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ١٧٠/٢٠١٩ تاريخ ٥/٤/٢٠١٩، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١٩/١٧٠ موضوع البحث ينص على ما يلي:

«قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ٨٩٤٥/و تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٨ الى مجلس الخدمة المدنية مع التمني عليه بيان الرأي في ادراج زوج واولاد كل من السيدتين --- على صفحتيهما الاسمية للاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة علماً ان مجلس الادارة يرى عدم أحقية صاحبتى العلاقة من الاستفادة من هذه التقديمات عن زوجيهما واولادهم».

وتبين من ملف المعاملة ان كلاً من زوجي صاحبتى العلاقة يعمل طوبوغرافاً، وانه قد أنشئ صندوق تعاضدي لأعضاء نقابة الطوبوغرافيين المجازين منذ العام ٢٠٠٣ بموجب قرار صادر عن وزير الزراعة، من اهدافه تأمين النفقات الطبية والاستشفائية للمنتسبين اليه ومدّهم بمساعدات اجتماعية لقاء تأدية مبلغ ٥٠ الف ليرة لبنانية عن كل منتسب، إلا ان هذا الصندوق لم يفعّل تقديماته نظراً لعدم تحويل الاشتراكات من المنتسبين اليه من قبل نقابة الطوبوغرافيين المجازين، وللعدد القليل من الطوبوغرافيين المنتسبين اليه.

وتبين من كتاب رئيس دائرة شؤون المنتسبين والتحقيق الاجتماعي في التعاونية، المرفق بالمعاملة، ان هناك منتسبات الى التعاونية، ازواجهن منتسبون الى نقابات مختلفة يستفدون من تقديمات التعاونية عن اولادهم دون الازواج.

بناءً عليه،

لما كان مجلس الخدمة المدنية رأى انه ليس بوسع تعاونية موظفي الدولة الحلول محل الجهات الضامنة الاخرى، نظراً للأعباء المالية الكبيرة الواقعة على كاهل التعاونية ولشح الموارد المالية لتغطية هذه الاعباء.

ولما كان يتبين ان هناك حالات تستفيد المنتسبات الى التعاونية من تقديماتها عن الاولاد دون الازواج المنتسبين الى نقابات المهن الحرة وفق ما هو مبين في كتاب رئيس دائرة شؤون المنتسبين والتحقيق الاجتماعي في التعاونية.

ولما كان الطوبوغرافيون أزواج المنتسبات الى التعاونية لا يستفيدون من تقديمات الصندوق التعاضدي العائد لهم نظراً لعدم تفعيله على نحو ما هو مبين من ملف المعاملة.

ولما كانت مبادئ العدالة والمساواة تقتضي ان تستفيد المنتسبات الى التعاونية المتأهلات من طوبوغرافيين، عن اولادهم دون الازواج من تقديمات التعاونية أسوة بالمنتسبات المتأهلات من منتسبين الى نقابات اخرى، شرط عدم الازدواجية في الاستفادة من هذه التقديمات على ان تتوقف هذه التقديمات بمجرد تفعيل صندوق التعاضد المختص او في حال استفادة المعنيين من أي مرجع آخر حيث يقع على عاتق المرجع المختص في التعاونية التحقق من هذا الامر بكافة الوسائل الممكنة.

١٦ - ٤ : تعويض نهاية الخدمة - بلدية - استثناء موظفي السلكين المدني والعسكري في بلديتي بيروت وطرابلس من الخضوع لفرع تعويض نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بصورة نهائية: الرأي رقم ٧٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢١ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابتها رقم ٤٢٩/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٣/٢١ ورقم ١٣٩٥/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٥/١٤ بيان الرأي في مشروع قانون تعديل المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مشروع القانون موضوع البحث ينص في مادته الاولى على ما يلي :

المادة الاولى : يعدل المقطع - د- من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ وتعديلاته بحيث يصبح على الشكل التالي: « الاشخاص اللبنانيون الذين يعملون لحساب الدولة او البلديات او اية ادارة او مؤسسة عامة او مصلحة مستقلة ايا كانت مدة او نوع او طبيعة او شكل او صحة تعيينهم او التعاقد معهم بمن فيهم المتعاملون مع وزارة الاعلام. يخضع الاشخاص المذكورون اعلاه لفرع تعويض نهاية الخدمة وتدفع عنهم الاشتراكات اعتباراً من تاريخ دخولهم العمل اذا كانوا الزاميين. للاشخاص الذين دخلوا العمل قبل ١٩٦٥/٥/١ واستمروا فيه ان يختاروا الانتساب لصندوق تعويض نهاية الخدمة خلال ستة اشهر من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وذلك وفقاً للاصول والشروط المحددة في القانون رقم ٧٤/٢٧ تاريخ ١٩٧٤/٩/٢٥.

اما فيما يتعلق بفرعي التعويضات العائلية والمرضى والامومة فلا تسترد اية تقديمات دفعت فعلياً للاشخاص المذكورين او اية اشتراكات دفعت عنهم فعلياً لحساب هذين الفرعين وفيما عدا ذلك لا يعتد بأي مفعول رجعي. ويستثنى من احكام هذا المقطع - د - موظفو الدولة الدائمون المعروف عنهم في الفقرة ٢ من المادة الاولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ والموظفون في السلكين المدني والعسكري في بلديتي بيروت وطرابلس بصورة نهائية». - والباقي دون تعديل -

وتبين من الاسباب الموجبة لمشروع القانون موضوع البحث ان المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ تنص في المقطع د - فقرة اولى - بند اولاً على افادة الاشخاص اللبنانيين الذين يعملون لحساب الدولة او البلديات او من تقديمات فرع الضمان الاجتماعي. وانه سبق لمجلس الخدمة المدنية وبالكاتب الصادرة عنه برقم ٢٠١٣/٢٠٢ تاريخ ٢٠١٣/٢/١ ورقم ١٥٤ تاريخ ٢٠١٣/٩/٢١ تاريخ ١٠٩٨ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢٣ ان وافق على افادة موظفي بلديتي بيروت وطرابلس من نظام تقاعدي، على ان يصدر قانون يخرج هؤلاء العاملين بصورة نهائية من خضوعهم المبدئي الى احكام قانون الضمان الاجتماعي وذلك لما لهذا النظام من انعكاس ايجابي على وضع الموظف لا سيما لناحية استقراره الاجتماعي والمعيشي.

بناء عليه،

لما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتبه رقم ٢٠٢ تاريخ ٢٠١٣/٢/١ ورقم ١٥٤ تاريخ ٢٠١٣/٩/٢١ ورقم ١٠٩٨ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢٣ أن أبدى انه لا يرى مانعاً من الناحية المبدئية من افادة موظفي بلديتي بيروت وطرابلس من نظام التقاعد والصرف من الخدمة وفقاً للاسس التي حددتها وزارة المالية نظراً لما لهذا النظام من انعكاس ايجابي على وضع الموظف لا سيما لناحية استقراره الاجتماعي والمعيشي، على ان يصدر قانون يخرج هؤلاء العاملين بصورة نهائية من خضوعهم الى احكام قانون الضمان الاجتماعي.

ولما كان مشروع القانون موضوع البحث قد ابقى على نص المقطع - د - من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، إلا انه اضاف اليه فقرة ترمي الى استثناء موظفي السلكين المدني والعسكري في بلديتي بيروت وطرابلس من احكام المقطع - د - المشار اليه.

ولما كانت وزارة المالية بكتاييها رقم ٢٩٥٢/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٧ ورقم ٣٠٧٤/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢ رأت الموافقة على مشروع القانون طالما ان موظفي بلديتي بيروت وطرابلس سيستفيدوا من معاش تقاعدي يدفع من خزانة البلدية التي تتمتع بالاستقلال المالي والاداري ولها موازنة مستقلة عن الموازنة العامة، وان التعديل المقترح لا يرتب اعباء على الخزينة، مبدية بعض الملاحظات الشكلية على مشروع القانون.

ولما كان نائب رئيس مجلس ادارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بكتابه رقم ٢٥١ تاريخ ٢٠١٧/٤/٧ الموجه الى وزير العمل، افاد ان هيئة مكتب مجلس الادارة اخذت علماً بهذا الموضوع في جلستها عدد ٧٠٢ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢١، ونتيجة التداول رأى المجتمعون ان توجه بعض البلديات الكبرى الى انشاء انظمة حماية خاصة بالعاملين لديها، لا يتعارض مع خضوع هؤلاء لاحكام قانون الضمان الاجتماعي، اذ ان هذا الخضوع هو إلزامي ويسري على جميع البلديات عملاً بمبدأ التضامن، ويكون النظام البلدي الخاص الذي تضعه اية بلدية للاشخاص العاملين فيها نظاماً تكميلياً، يؤمن للمستفيدين منه تقديمات تكميلية، ويغطي النقص من تقديمات الضمان الاجتماعي، وقد اكدوا مجدداً على ضرورة السير بمشروع القانون موضوع قرار مجلس الادارة رقم ٧٠٥ تاريخ ٢٠١١/٨/٢٥ المتعلق بإخضاع الاشخاص اللبنانيين العاملين لحساب البلديات لاحكام قانون الضمان الاجتماعي وفقاً للنص الوارد في كتاب المدير العام رقم ٣٢٢١ تاريخ ٢٠٠٥/١٠/١، وذلك بعد إضافة عبارة «والاتحادات البلدية» على الفقرة الاولى من المادة الاولى من مشروع القانون.

وقد طلب نائب رئيس مجلس الادارة بكتابه المذكور اعلاه عرض رأي الصندوق على هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل.

ولما كانت هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل بالاستشارة الصادرة عنها تحت رقم ٢٠١٧/٤١٦ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٥ اوردت انها ترى ما يراه مجلس الخدمة المدنية لجهة امكانية السير بمشروع القانون الحالي، وذلك حتى لا تتعارض الانظمة التي يصدرها المجلس البلدي في المسائل الداخلية ضمن اختصاصه مع قوانين تتعلق بالنظام العام كقانون الضمان الاجتماعي، وقد أكدت الهيئة على استشارتها وذلك بموجب استشارتها رقم ٢٠١٩/٢٥٨ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٢.

ولما كان مشروع القانون موضوع البحث يأتي متوافقاً مع رأي مجلس الخدمة المدنية المبين في كتبه رقم ٢٠١٣/٢٠٢ ورقم ٢٠١٣/١٥٤ ورقم ٢٠١٤/١٠٩٨ المذكورة اعلاه، وبالتالي فان هذا المجلس لم يرَ مانعاً من اعطاء مشروع القانون موضوع البحث مجراه المستحق مشروطاً بإجراء بعض التصحيحات عليه.

١٦ - ٥ : تقديمات تعاونية موظفي الدولة - حق موظفة منتسبة إلى التعاونية بإدراج ولديها على صفحتها الاسمية والاستفادة من التقديمات عنهما كونهما يعيشان في كنفها بعد إعلان ثبوت بطلان زواجهما: الرأي رقم ١٥٥٠ تاريخ ٢٠١٩/٧/٢ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٣٤٥٦/ص١ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٤ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٢٦٩ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٤، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٢٦٩ موضوع البحث ينص على ما يلي:

«قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ٣٤٥٦/و تاريخ ٢٠١٩/٦/١٤ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في إدراج ولدي السيدة --- على صفحتها الاسمية، للاستفادة من تقديمات التعاونية».

وتبين انه جرى بموجب الحكم رقم ٢٠١٦/٥٥٥ الصادر عن المحكمة الابتدائية الموحدة المارونية في ذوق مصبح بتاريخ ٢٠١٨/٧/١٩ إعلان ثبوت بطلان زواج المتداعيين --- و ---، كما قضى هذا الحكم بإلزام الزوج بنفقة شهرية دائمة لولديه القاصرين وبتأمين بطاقة طبابة واستشفاء لهما درجة ثانية داخل المستشفى وخارجها مع كافة المصاريف الطبية التي لا تغطيها شركة التأمين أي ثمن الادوية واللقاحات والزامه بدفع اقساطهما المدرسية.

وتبين انه بموجب إفادة السكن الصادرة عن مختار بلدة صربا - كسروان بتاريخ ٢٠١٩/٥/٩، المرفقة بالمعاملة، ان ولدي السيدة --- يقيمان معها وهي التي تعيلهما وتسدد عنهما جميع التكاليف المدرسية والصحية وكل ما يحتاجان اليه.

وتبين من النسخ عن الايصالات الصادرة عن المدرسة المركزية في جونية عن العامين ٢٠١٧ و ٢٠١٨ ان السيدة --- هي التي تقوم بدفع الاقساط المدرسية المتوجبة عن ولديها.

وتبين من افادة الخدمة الصادرة عن الضمان الاجتماعي بتاريخ ٢٠١٩/٥/٨ ان السيد ---، طليق السيدة ---، قد انتسب الى الضمان الاجتماعي بصفة سائق بتاريخ ٢٠٠٨/٨/٢٢ وترك بتاريخ ٢٠١١/٣/١.

وتبين من افادة رئيس دائرة تنفيذ كسروان الصادرة بتاريخ ٢٠١٩/٥/٧ ان السيدة --- طلبت تنفيذ الحكم بوجه طليقها بموجب المعاملة التنفيذية رقم ٢٠١٧/٨٣١، وانه لم يتبين لغاية تاريخه ان السيدة --- استلمت أي مبلغ او ان الزوج قد أودع ملف المعاملة التنفيذية أي مبلغ لصالح صاحبة العلاقة.

بناءً عليه،

لما كانت الفقرة ٥ من القانون رقم ١٤٩ تاريخ ١٩٩٩/١٠/٣٠ وتعديلاته (استفادة الموظفين المنتسبات الى تعاونية موظفي الدولة من تقديماتها) قد نصت على ما يلي: «في حال طلاق الزوجين او فراقهما، وكذلك في حال الخلاف او الهجر، تعطى المساعدة او المنحة للزوج او الزوجة الذي يعيش الاولاد في كنفه، وكذلك وفقاً للمبالغ والنسب التي تحقق له بموجب انظمة التعاونية بصرف النظر عن النفقة المحكوم بها لصالح الزوج او الزوجة او الاولاد»

ولما كان يتبين من مندرجات حكم بطلان الزواج بين السيدة --- والسيد ---، ان الزوج يتهرب من التزاماته ويتهاون في مسؤولياته.

ولما كان حق صاحبة العلاقة في إدراج ولديها على صفحتها الاسمية في التعاونية للاستفادة من تقديماتها مكرس قانوناً طالما ان ولديها يعيشان في كنفها، سنداً لصراحة نص الفقرة ٥ من القانون رقم ١٩٩٩/١٤٩ المذكورة اعلاه.

١٦ - ٦ : تعويض صرف - منتسب إلى التعاونية - نسبة المساهمة المتوجبة عليه - تحديد نسبة المساهمة المتوجبة لصالح تعاونية موظفي الدولة على المنتسب الذي تقاضى تعويض صرف: الرأي رقم ١٥٢٠ تاريخ ٢٠١٩/٧/٤ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن إيداع تعاونية موظفي الدولة بإحالتها رقم ٤٣٢٨/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٤ الكتاب الموجه من المتقاعد بتعويض صرف السيد --- والذي يعترض فيه على الزيادة التي تصيبه في نسبة المساهمة المتوجبة عليه لصالح التعاونية لقاء استفادته من تقديماتها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت الفقرة الثانية من المادة ٣ من القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ وتعديلاته (إفادة المتقاعدين السابقين الذين تقاضوا تعويض صرف من الخدمة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة) تنص على ما يلي: «اما بالنسبة للذي اختار

تعويض الصرف، تحدد مساهمته او مساهمة افراد عائلته على اساس الراتب الاخير الذي تقاضاه في الخدمة مضافاً اليه الزيادات او غلاءات المعيشة السابقة واللاحقة...».

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٩٧٣ الموجه الى التعاونية بتاريخ ٢٠١٠/٢/١٣ وفي معرض إبداء رأيه في اقتراح قانون يرمي الى تعديل الفقرة الثانية من المادة ٣ من القانون رقم ٩٢/١٢٢ ان أبدى ان المقصود بالزيادات او غلاءات المعيشة الواردة في هذه الفقرة هي تلك التي تلحق بالمعاشات التقاعدية فقط، وليست التي تطرأ على رواتب الموظفين الموجودين في الخدمة، وبالتالي فان قيمة المساهمة المتوجبة على المنتسبين الذين اختاروا تعويض الصرف تحدد على اساس الراتب الاخير الذي تقاضوه في الخدمة مضافاً اليه الزيادات وغلاءات المعيشة التي تطرأ على المعاشات التقاعدية.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٨٠ الموجه الى تعاونية موظفي الدولة بتاريخ ٢٠١٠/٣/٦ - وفي معرض اطلاعه على الاسس التي كانت تعتمدھا التعاونية في حينه لتحديد نسبة المساهمة المتوجبة على المنتسب الذي اختار تعويض الصرف حيث تبين ان آلية الاحتساب المعتمدة من قبل المصلحة المالية في التعاونية بالاتفاق مع الدائرة المختصة في وزارة المالية، تقضي باعتماد تحويل الراتب الاخير الذي تقاضاه المنتسب المستفيد من تعويض صرف اسوة براتب الموظف القائم بالخدمة عند تحديد قيمة المساهمة المالية المتوجبة على الاول - أبدى ان هذه الآلية تخالف احكام الفقرة الثانية من المادة الثالثة من القانون رقم ١٩٩٢/١٢٢ وأضاف هذا المجلس بكتابه المذكور ان قيمة المساهمة المتوجبة على المنتسبين الذين تقاضوا تعويض الصرف تحدد على اساس الراتب الاخير الذي تقاضوه في الخدمة الفعلية مضافاً اليه الزيادات وغلاءات المعيشة التي تطرأ على المعاشات التقاعدية.

واستطرداً أشار مجلس الخدمة المدنية الى انه بكتابه رقم ١٥٦٥ الموجه الى التعاونية بتاريخ ٢٠١٥/٦/٢٣، وفي معرض إبداء رأيه في مشروع قانون يرمي الى تعديل الفقرة الثانية من المادة ٣ من القانون رقم ٩٢/١٢٢ رأى ان يعمد مجلس ادارة التعاونية الى النظر في إمكانية تعديل هذه الفقرة بإضافة التعديلات التي وافقت عليها لجنة الادارة والعدل ولجنة المال والموازنة في مجلس النواب على النحو التالي:

«اما بالنسبة للذي اختار تعويض الصرف، او للذي اصبح في حالة إعاقة دائمة وانقطع بسببها عن العمل قبل ان تبلغ خدماته عشرين سنة خدمة فعلية، او للذي توفي قبل استحقاقه المعاش التقاعدي، فتحدد مساهمته او مساهمة افراد عائلته على اساس الراتب الاخير الذي تقاضاه الموظف في الخدمة مضافاً اليه نصف الزيادة التي تطرأ على المعاشات التقاعدية». وأنه جرى إيداع مشروع القانون المذكور بالصيغة التي اقترحتها مجلس الخدمة المدنية جانب رئاسة مجلس الوزراء وذلك بالكتاب رقم ١٥٦٥ تاريخ ٢٠١٥/٩/١ لإعطائه الجرى القانوني المستحق إلا انه لم يصدر هذا التعديل.

١٦ - ٧ : تقديمات تعاونية موظفي الدولة - نظام التعويضات والمساعدات - حق استفادة موظفة من تقديمات التعاونية عن ولدها خلال الثلاثة أشهر الأولى التالية لاستخدامه في مؤسسة خاصة رغم انقطاع التعويض العائلي الذي كانت تتقاضاه عنه: الرأي رقم ١٨٥٢ تاريخ ٢٠١٩/٨/٥ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٢٨٣٤/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٢ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٣٧ تاريخ ٢٠١٩/٧/١٢، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٣٠٧ موضوع البحث ينص على ما يلي:

«قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ٢٨٣٤/و تاريخ ٢٠١٩/٧/١١ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في مدى أحقية السيدة --- من المساعدة المرضية عن ابنها ---، علماً ان مجلس الادارة يرى أحقيتها من المساعدة المذكورة، كون ابن المنتسبة لا يحق له الاستفادة من تقديمات المرض والامومة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال الاشهر الثلاثة من تاريخ بدء عمله».

وتبين من التصريح باستخدام اجير، المقدم من قبل بنك ...، المرفق بالمعاملة، ان السيد --- ابن السيدة --- استخدم في المصرف المذكور اعتباراً من ٢٠١٨/١٠/١.

وتبين ان السيدة --- تقدمت بطلب مساعدة مرضية الى تعاونية موظفي الدولة بتاريخ ٢٠١٨/١٢/١٣ عن نفسها وعن ابنها --- وابنتها.

بناءً عليه،

لما كانت المادة ٣ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ (نظام التعويضات والمساعدات) اعطت الحق للموظف بتقاضي تعويض عائلي عن اولاده الذكور حتى إكمال الخامسة والعشرين من العمر اذا كان الولد يتابع دراسته، ولا يستحق هذا التعويض في حال كان الولد يتعاطى عملاً مأجوراً او مهنة حرة.

ولما كانت المادة ١٠ من نظام المنافع والخدمات لدى تعاونية موظفي الدولة تنص على ان يستفيد المنتسب من مساعدة مرضية عن اولاده سواء أكانوا من الذكور او من الاناث شرط ان يتقاضى عنهم التعويض العائلي.

ولما كانت الفقرة ٣ من المادة الوحيدة من القانون رقم ٩٩/١٤٩ وتعديلاته (استفادة الموظفين المنتسبات الى تعاونية موظفي الدولة من تقديماتها) تنص على ان يستفيد الموظف المنتسب الى التعاونية (ذكراً كان ام أنثى) عن زوجه وعن اولاده (سواء تقاضى عنهم تعويضاً عائلياً ام لا) .. وذلك من تقديمات التعاونية كافة باستثناء الولد السادس.

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٤٠٨ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٢/٣/٢٠١٦ ان أبدى 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 وامتداد مهما كان نوعه او مصدره.
- ان لا يقل هذا التعويض او الاجر عن الحد الادنى الرسمي للأجور.

ولما كان البند ١ من المادة ١٦ من قانون الضمان الاجتماعي ينص على ان لا تستحق تقديرات المرض والامومة إلا اذا كان المضمون مشتركاً في الضمان طيلة ثلاثة اشهر على الاقل خلال الستة اشهر لتاريخ التثبيت الطبي.

ولما كان يستدل مما تقدم ان التعويض العائلي الذي تتقاضاه السيدة --- عن ولدها --- قد انقطع عنها اعتباراً من تاريخ استخدام ولدها غير انه يبقى من حقها الاستفادة من التقديرات الطبية التي تقدمها التعاونية عنه خلال فترة الثلاثة اشهر اللاحقة لاستخدامه ، وذلك سنداً لصراحة نص الفقرة ٣ من المادة الوحيدة من القانون رقم ٩٩/١٤٩ المذكور اعلاه على اعتبار انه لا يحق لولدها المنتسب الى الضمان الاجتماعي الاستفادة من تقديراته خلال هذه الفترة تطبيقاً لأحكام البند ١ من المادة ١٦ من قانون الضمان الاجتماعي المذكور سابقاً، الامر الذي ينتفي معه ازدواجية الاستفادة.

ولما كان يتبين من الوقائع المدرجة في ملف المعاملة ان طلب المساعدة المرضية التي تقدمت به السيدة --- عن ولدها --- قد جاء خلال فترة الثلاثة اشهر الاولى التالية لاستخدامه وبالتالي فانه من حق صاحبة العلاقة الاستفادة من هذه المساعدة على الرغم من انقطاع التعويض العائلي الذي تتقاضاه عن ولدها.

١٦ - ٨ : تقديرات تعاونية موظفي الدولة - متقاعدة مقيمة خارج لبنان - المادة ١١ من نظام المنافع والخدمات - حق متقاعدة الاستفادة من مساعدة مرضية من التعاونية عن علاجها في الخارج: الرأي رقم ٢٠٩٦ تاريخ ٢٧/٨/٢٠١٩ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٤٣٦٧/ص ١ تاريخ ١٦/٨/٢٠١٩ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٣٣٧/٢٠١٩ تاريخ ٣١/٧/٢٠١٩، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٣٣٧/٢٠١٩ موضوع البحث ينص على ما يلي:

«قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ٤٢٦٧/و تاريخ ٣٠/٧/٢٠١٩ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في مدى أحقية الأنسة --- من المساعدة المرضية عن علاجها في الخارج، علماً ان مجلس الادارة يرى أحقيتها من المساعدة المذكورة، كونها متقاعدة ومقيمة بصورة دائمة في الخارج».

وتبين من ملف المعاملة ان الأنسة --- كانت تشغل وظيفة مفتش عام في ملاك التفتيش المركزي وقد أنهت خدماتها وهي تستفيد من معاش تقاعدي، وتقيم بصورة دائمة في قبرص.

وتبين ان الأنسة --- أصيبت بمرض سرطاني في اللسان وأجريت لها عملية استئصال للورم وان حالتها الصحية تستدعي المتابعة.

وتبين انه نتيجة للوضع الصحي لصاحبة العلاقة، ولضرورة إجراء فحوصات دورية ومتابعة حالتها قامت بإجراء صور شعاعية في محل اقامتها في قبرص وتقدمت بطلب مساعدة مرضية لتغطية تكلفة الفحوصات الطبية التي قامت بإجرائها بالاستناد الى تقارير طبية مصدقة من البعثة الدبلوماسية في قبرص.

وتبين أن تعاونية موظفي الدولة تطلب إبداء الرأي في مدى أحقية الأنسة --- في الاستفادة من المساعدة المرضية عن الفحوصات التي أجرتها في قبرص.

بناءً عليه،

لما كانت الفقرة ٤ من المادة ١١ من نظام المنافع والخدمات تنص على ما يلي: «يحق للموظف المقيم خارج لبنان بحكم وظيفته، او الغائب عنه غياباً قانونياً ان يستفيد من المساعدات المرضية لقاء النفقات التي استلزمها المعالجة في الخارج وفقاً للشروط التالية:

- تعطى المساعدة استناداً الى اوراق ثبوتية ومستندات صادرة عن المرجع الطبي المحلي على ان يصدق رئيس البعثة الخارجية على قيمة نفقات المعالجة...».

ولما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ وتعديلاته (افادة المتقاعدين والموظفين السابقين الذين تقاضوا تعويض صرف من الخدمة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة) تنص على ان «يستفيد الموظفون المتقاعدون الذين استحقوا معاش التقاعد حتى ولو اختاروا تعويض الصرف من المنافع والخدمات التي تقدمها تعاونية موظفي الدولة وفقاً للشروط والموجبات المطبقة على الموظفين العاملين وتبعاً للفة التي كان ينتمي اليها كل منهم، شرط ان لا يكونوا منتسبين الى أي صندوق عام آخر تعاضدي او تعاوني».

ولما كانت الأنسة --- هي موظفة متقاعدة تستفيد من تقديمات تعاونية موظفي الدولة ومقيمة في قبرص بصورة دائمة وفقاً لصورة البطاقة الصادرة عن السلطات القبرصية والمرفقة بالمعاملة.

ولما كان الموظف المتقاعد الذي استحق المعاش التقاعدي يستفيد من المنافع والخدمات التي تقدمها التعاونية وفقاً للشروط والموجبات المطبقة على الموظفين العاملين سنداً لأحكام المادة الاولى من القانون رقم ٩٢/١٢٢ المذكور اعلاه.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية وبلاستناد الى كل ما تقدم، رأى أحقية الأنسة --- في الاستفادة من المساعدة المرضية عن علاجها في الخارج.

١٦ - ٩ : **تقديمات صحية - مدى أحقية ابنة الأجير أو الموظف السابق في بلدية بيروت المتوفي الاستفادة من التقديمات الصحية عند تركها العمل بعد وفاة والدها أو إبطال زواجها واعتبارها بمثابة عزباء:** الرأي رقم ٢٠١٨/٨٠٠ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٣ (بلدية بيروت)

بشأن طلب بلدية بيروت بكتابها رقم ٨٠٦٧ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٥ بيان الرأي في أحقية ابنة الأجير أو الموظف السابق في بلدية بيروت المتوفي الاستفادة من التقديمات الصحية فيما لو تركت العمل بعد وفاة والدها أو أبطل زواجها واعتبرت بمثابة عزباء، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه سبق لبلدية بيروت ان طلبت بكتابها رقم ١٥١٠ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٧ بيان الرأي في موضوع أحقية ابنة الاجير او الموظف المصروف من الخدمة سواء أكان على قيد الحياة او متوفٍ الرجوع الى عهدة والدها وذلك عند طلاقها او ترملها خاصة وان علاقة الاستخدام التي كانت تربطه بالبلدية قد انقطعت، لا سيما وان هناك حالات عديدة يكون فيها الاجير او الموظف قد توفي ولم يعد من مستفيد من مساعدات مرضية، وبعدها تتقدم ابنته بعد طلاقها او ترملها بطلب إعادتها الى خانة والدها.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية أبدى بكتابه رقم ٨٠٠ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٨ - وسنداً للأسباب المعروضة في متنه - انه يمكن لابنة الموظف او الاجير في بلدية بيروت الذي أنهيت خدمته وكان لا يزال على قيد الحياة، ان ترجع الى عهدة والدها حال استيفائها الشروط المحددة في البند - د - من المادة الاولى من القرار رقم ٤٠٠ تاريخ ١٩٦٨/٨/١٣ وتعديلاته (نظام التعويضات والمساعدات لموظفي بلدية بيروت) أي عندما لا يكون قد حُكم لها بنفقة ولا تتعاطى عملاً مأجوراً او مهنة حرة، وذلك بناءً على تصريح خطي يتقدم به الوالد لهذه الغاية ويستحق عنها تبعاً لذلك التعويض العائلي وبالتالي تصبح في وضع يجيز لها الاستفادة من المعالجات والمساعدات الطبية المنصوص عليها في القرار رقم ٦٨/٤٠٠ وضمن الشروط التي حددها القرار رقم ٦ تاريخ ١٩٩١/١/٢٠ (إضافة نص على التعويضات والمساعدات لموظفي بلدية بيروت لإفادة الموظف المصروف من الخدمة من الاحكام المتعلقة بالمعالجات والمساعدات الطبية)، اما في حال وفاة الموظف او الاجير في البلدية المذكورة قبل حصول حالة الطلاق او الترميل لابنته، فانه يصبح متعزراً في هذه الحالة على الابنة العودة الى عهدة والدها باعتبار انها بتاريخ وفاته لم تكن على عهدته ولا يمكن اعادتها الى عهدته بعد وفاته لاستحالة التقدم بالتصريح الخطي.

وتبين ان بلدية بيروت بكتابها رقم ٢٠١٩/٨٠٦٧ طلبت بيان الرأي في مدى إمكانية استفادة مطلقة او ارملة من التقديمات الصحية التي تقدمها بلدية بيروت، في حال حصل الطلاق او الترميل بعد وفاة الوالد (سواء أكان موظفاً او اجيراً) وذلك وفقاً للحالات التالية:

- ١ - عزباء تركت العمل بعد وفاة والدها.
- ٢ - مطلقة او ارملة أعيدت الى خانة والدها في حياته ومن ثم تركت العمل بعد وفاته.
- ٣ - مطلقة (أبطل زواجها واعتبرت بمثابة عزباء) بعد وفاة والدها.
- ٤ - مطلقة او ارملة لديها ولد عمره يتجاوز ٢٥ سنة.

وتبين من كتاب تعاونية موظفي الدولة رقم ٦٠٨٣/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٩/٤ انه يستفيد من تقديمات التعاونية افراد عائلة المنتسب المتوفي الذين هم على العاتق قبل الوفاة او الذين يتقاضون راتبه التقاعدي.

بناءً عليه،

لما كانت المادة الاولى من القرار رقم ٥٤ الصادر عن اللجنة القائمة بأعمال مجلس بلدية بيروت بتاريخ ١٩٩٤/٦/٣٠ (إفادة الاجراء المصروفين من الخدمة وافراد عائلاتهم بعد وفاتهم من المعالجات والمساعدات الطبية) تنص على ما يلي: «ريثما يوضع القانون رقم ١٠ تاريخ ١٩٨٤/١٢/١٨ المتعلق بإخضاع اجراء بلدية بيروت الى صندوق الضمان الاجتماعي موضع التنفيذ، يستفيد الاجراء في بلدية بيروت من الاحكام التالية:

أولاً: تطبق احكام القرار رقم ٦ تاريخ ١٩٩١/١/١٠ المتعلق بإفادة الموظف المصروف من الخدمة من الاحكام المتعلقة بالمعالجات والمساعدات الطبية على اجراء بلدية بيروت الذين انتهت خدماتهم قبل صدوره وستنتهي بعده.

ثانياً: يُثابر افراد عائلة الاجير المصروف من الخدمة المتوفي قبل صدور هذا القرار وبعده وطالما هم على العاتق، على الافادة من المعالجات والمساعدات الطبية المنصوص عليها في القرار رقم ٤٠٠ تاريخ ١٩٦٨/٨/١٣ وتعديلاته وضمن الشروط التي حددها القرار رقم ٦ تاريخ ١٩٩١/١/١٠».

ولما كانت معطيات ملف المعاملة تستدعي التمييز بين الحالات المعروضة في متن كتاب محافظ مدينة بيروت، وذلك وفقاً لما يلي:

أولاً: في المسألة المتعلقة بالحالات المعروضة تحت الارقام رقم ١ و ٢ و ٣:

لما كانت بلدية بيروت قد درجت وفي ما يتعلق بالتقديمات والمنافع التي يستفيد منها موظفوها على اعتماد احكام مماثلة لأحكام القرارات الصادرة عن تعاونية موظفي الدولة في ما يتعلق بالمنافع والخدمات التي تقدمها التعاونية للمنتسبين اليها

وذلك عملاً بنص الفقرة ٣ - جديدة - من المادة ٢٨ من نظام موظفي بلدية بيروت التي تنص على ما يلي: «يحدد المجلس البلدي القواعد التي يجب اعتمادها في إعطاء المساعدات المرضية وفق الأسس المطبقة في هذا الشأن على موظفي الدولة».

ولما كان مدير عام تعاونية موظفي الدولة بكتابه رقم ٦٠٨٣/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٩/٤ افاد - في ما خص الاسس المعتمدة من قبل التعاونية بشأن استفادة افراد عائلة الموظف المتوفي- بأنه «يستفيد من تقديمات التعاونية أفراد عائلة المنتسب المتوفي الذين هم على العاتق قبل الوفاة او الذين يتقاضون راتبه التقاعدي».

ولما كان سبق لهذا المجلس بكتابه رقم ٢٠١٨/٨٠٠ المشار اليه، ان رأى انه يمكن لابنة الموظف او الاجير في بلدية بيروت الذي انھيت خدمته وكان لا يزال على قيد الحياة ان ترجع الى عهدة والدها شرط استيفائها الشروط المحددة لذلك وهي ان لا يكون قد حُكم لها بنفقة وان لا تتعاطى عملاً مأجوراً او مهنة حرة، وذلك بناء على تصريح خطي يتقدم به الوالد بهذا الشأن مما يتيح لها الاستفادة من المعالجات والمساعدات الطبية اما في حال وفاة الموظف او الاجير قبل حصول حالة الطلاق او الترميل لابنته فانه يصبح متعذراً في هذه الحالة على الابنة العودة الى عهدة والدها لأنها بتاريخ وفاته لم تكن على عهده وبعد حصول الوفاة يتعذر اعادة سبب استحالة التقدم بالتصريح الخطي المنوه عنه آنفاً وبالتالي فان مجلس الخدمة المدنية أكد رأيه المبين في كتابه رقم ٢٠١٨/٨٠٠ تبعاً للتعليل الوارد في متنه والذي ينطبق مع النتيجة التي انتهت اليها على حالات المرأة العزباء التي تركت العمل بعد وفاة والدها والمطلقة او الارملة التي أعيدت الى خانة والدها في حياته ومن ثم تركت العمل بعد وفاته والمطلقة (أبطل زواجها واعتبرت بمثابة عزباء) بعد وفاة والدها، وذلك باعتبار ان المعيار الذي حُدد للاستفادة المطلوبة بهذا الشأن هو قيام العهدة قبل تاريخ وفاة الموظف او الاجير .

ثانياً: في المسألة المتعلقة بالحالة المعروضة تحت الرقم ٤ :

لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ تنص على ان يستفيد الموظفون المتقاعدون الذين استحقوا معاش التقاعد حتى ولو اختاروا تعويض الصرف من المنافع والخدمات التي تقدمها تعاونية موظفي الدولة.

ولما كانت إفادة المتقاعد من تقديمات التعاونية مرتبطة بتوفر شروط استحقاقه المعاش التقاعدي حتى ولو اختار تعويض الصرف.

ولما كانت الفقرة ٥ من المادة ٢٦ من القانون رقم ٣٤٣ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ تنص على ما يلي: «يقطع المعاش عن البنات المطلقات او الارامل اذا كان ابناؤهن الذكور قد أتموا الثامنة عشرة من عمرهم او الخامسة والعشرين في حال كانوا يتابعون دراستهم إلا اذا كان هؤلاء في كلا الحالتين اعلاء عاجزين عن كسب العيش وكانت علّتهم مثبتة بتقرير من اللجنة الطبية الدائمة المنصوص عليها في المادة ٢٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩».

ولما كان يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان المشتري وضع قاعدة عامة مفادها قطع المعاش التقاعدي عن المطلقة او الارملة الذي أتم ابنها الخامسة والعشرين من عمره على نحو ما هو منصوص عليه في المادة ٢٦ المذكورة اعلاه وتفقد تبعاً لذلك حقها في الاستفادة من تقديرات التعاونية، مستثنياً حالة العلة التي تعجز عن كسب العيش.

ولما كانت الفقرة ٣ من المادة ٢٨ من نظام موظفي بلدية بيروت تنص على ان يعتمد في إعطاء المساعدات المرضية الاسس المطبقة في هذا الشأن على موظفي الدولة.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية رأى عدم أحقية المرأة المطلقة او الارملة بالاستفادة من المعالجات والمساعدات الطبية المحددة في انظمة بلدية بيروت اذا كان ابناؤها الذكور قد أتموا الثامنة عشرة من عمرهم او الخامسة والعشرين في حال كانوا يتابعون دراستهم إلا اذا كان هؤلاء في كلا الحالتين أعلاء عاجزين عن كسب العيش وكانت علّتهم مثبتة بتقرير من اللجنة الطبية الدائمة.

١٦ - ١٠ : تقديرات تعاونية موظفي الدولة - القانون رقم ٢٧/٢٠١٧ - عدم جواز إفادة منتسب من تقديرات التعاونية عن والده الموضوع على عهده لاستفادة هذا الأخير من تقديرات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: الرأي رقم ٢٥١٣ تاريخ ١١/١٠/٢٠١٩ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٦٦٠٤/ص ١ تاريخ ٢٥/٩/٢٠١٩ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٤٠٠/٢٠١٩ تاريخ ٢٠/٩/٢٠١٩، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٤٠٠/٢٠١٩ موضوع البحث ينص على ما يلي: «قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ٦٦٠٤/و تاريخ ٢٠/٩/٢٠١٩ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي بثلاث طلبات عهدة والدين منفذة في التعاونية واستمرارية استفادتهم من تقديراتها بعد صدور القانون رقم ٢٧ تاريخ ١٠/٢/٢٠١٧».

وتبين ان الملف رقم ٦٦٠٤/و/٢٠١٩ اعلاه يتعلق بثلاث طلبات عهدة والدين منفذة في التعاونية وان الوالد المعني ينطبق عليه القانون رقم ٢٧ تاريخ ١٠/٢/٢٠١٧ (إفادة المضمونين المتقاعدين من تقديرات فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي). وقد اقترح رئيس دائرة شؤون المنتسبين والتحقق الاجتماعي في التعاونية بكتابه الموجه الى مدير عام التعاونية شطبهم من ملف المنتسب مستنداً في ذلك الى قرار مجلس الادارة رقم ٥٢٠/٢٠١٧ تاريخ ٢٤/١١/٢٠١٧.

وتبين ان قرار مجلس الإدارة رقم ٢٠١٧/٥٢٠ الآنف الذكر ينص على ما يلي: «قرر المجلس عدم الموافقة على الاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة لأفراد عائلة المنتسب او المنتسبة الذين يحق لهم الاستفادة من احكام القانون رقم ٢٧ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٠ المتعلق بإفادة المضمونين المتقاعدين من تقديمات فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/٢/١٦، موضوع الملف رقم ٧٥٢٨/و تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٤».

بناءً عليه،

لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ٢٧ الصادر بتاريخ ٢٠١٧/٢/١٠ تنص على ما يلي: «تستبدل الفقرة «سادساً» من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي بالفقرة «سادساً» الجديدة التالي نصها: سادساً: ١- لأجل تطبيق احكام هذه الفقرة، يقصد بكلمة «متقاعد» المضمون الذي انتهت خدمته بسبب بلوغ السن القانونية والمضمون الذي انتهت خدمته بسبب العجز.

يخضع المضمونون، لفرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذين انتهى انتسابهم الإلزامي، بسبب التقاعد ويستفيدون من تقديمات هذا الفرع (العناية الطبية في حالتي المرض والامومة) وفقاً للشروط والموجبات المطبقة على المضمونين العاملين....

٣- يشترط لإفادة هؤلاء الأشخاص ما يلي:

أ- ان يكون المضمون قد بلغ السن القانونية للتقاعد (٦٠-٦٤) وتخلّى عن العمل المأجور...

ب - ان لا يكون منتسباً الى نظام تغطية صحية عام آخر.

ج- ان تكون له مدة اشتراك فعلي في فرع ضمان المرض والأمومة لا تقل عن عشرين سنة.

د- ان يكون المستفيد مقيماً على الأراضي اللبنانية....».

ولما كان يتبين من إفادة دائرة شؤون المنتسبين والتحقق الاجتماعي في التعاونية المرفقة بالمعاملة، وفي ما خص حالة كل

من الوالدين الثلاثة المشار اليهم، ما يلي:

أ - ان والد المنتسبة السيدة --- -، السيد --- هو من مواليد ١٩٥٣/٣/١ لديه ٢٨ سنة خدمة فعلية واستفادة من الضمان ترك العمل بتاريخ ٢٠١٧/٢/٢٨ وان تاريخ تنفيذ العهدة هو ٢٠١٧/٦/١٩، كما يتبين من إفادة الباحث الاجتماعي في التعاونية، المرفقة بالمعاملة، سنداً لإفادة الصناديق الضامنة ان وضع السيد --- فعّال في الضمان وان تاريخ تعديل الملف هو ٢٠١٧/١٠/١٢.

ب - ان والد المنتسب السيد ---، السيد --- هو من مواليد ١٩٥٥/٢/١٤ لديه ٣٨ سنة خدمة فعلية واستفادة من الضمان ترك العمل بتاريخ ٢٠١٧/٣/٣١ وان تاريخ تنفيذ العهدة هو ٢٠١٧/٧/٢١، كما يتبين من إفادة الباحث الاجتماعي

في التعاونية، المرفقة بالمعاملة، سنداً لإفادة الصناديق الضامنة ان وضع السيد --- فعّال في الضمان وان تاريخ تعديل الملف هو ٢٠١٧/١٠/١٢.

ج - ان والد المنتسبة السيد --- هو من مواليد ١٩٥٥/٤/١٢ لديه ٢٥ سنة خدمة فعلية واستفادة من الضمان ترك العمل بتاريخ ٢٠١٧/٦/٣٠ وان تاريخ تنفيذ العهدة هو ٢٠١٧/١٠/٢٣، كما يتبين من إفادة الباحث الاجتماعي في التعاونية، المرفقة بالمعاملة، سنداً لإفادة الصناديق الضامنة ان وضع السيد -- فعال في الضمان وان تاريخ تعديل الملف هو ٢٠١٧/١٠/١٢.

ولما كان يتبين انه سبق لمجلس إدارة التعاونية ان اتخذ القرار رقم ٢٠١٧/٥٢٠ المذكور اعلاه والذي قضى بعدم الموافقة على الاستفادة من تقديمات التعاونية لأفراد عائلة المنتسب او المنتسبة الذين يحق لهم الاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي سنداً لأحكام القانون رقم ٢٠١٧/٢٧.

ولما كان يتبين من المستندات المرفقة ان كلاً من الوالدين الثلاثة المعنيين بملف المعاملة الراهنة تنطبق عليه احكام القانون رقم ٢٠١٧/٢٧.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية سنداً للوقائع المبينة في الملف وللنصوص القانونية المذكورة اعلاه لا سيما قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١٧/٥٢٠، عدم أحقية اصحاب العلاقة بالاستمرار في الاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة.

١٦ - ١١ : اقتراح قانون إنشاء مؤسسة عامة تُسمى الصندوق الوطني للأمراض المزمنة والمستعصية والنادرة: الرأي رقم ١٠١٤ تاريخ ٢٠١٩/١١/٦ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٠٥٨/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١٧ بيان الرأي في اقتراح قانون إنشاء صندوق وطني للأمراض المزمنة والمستعصية والنادرة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اقتراح القانون يرمي الى إنشاء مؤسسة عامة تسمى الصندوق الوطني للأمراض المزمنة والمستعصية والنادرة تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والاداري تخضع لوصاية وزير الصحة العامة ولأحكام النظام العام للمؤسسات العامة في كل ما لا يتعارض مع احكام هذا القانون ونصوصه التطبيقية كما تخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية في حدود مهلة لا تتعدى ثمانية ايام من تاريخ ورود المعاملة اليه ولرقابة التفتيش المركزي ولرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة.

وتبين ان مهام الصندوق المقترح انشاؤه هي تأمين الرعاية والخدمات الطبية والصحية للمصابين بالأمراض المزمنة والمستعصية والنادرة وتغطية كامل تكاليف علاجهم في المستشفيات والمراكز المختصة في لبنان وعند الاقتضاء في الخارج وتأمين كامل ثمن الادوية حتى الشفاء التام الكامل، كما ينص اقتراح القانون على ان تحدد لائحة بتسمية الامراض التي تغطيها خدمات

الصندوق تحدد بقرار من وزير الصحة العامة على ان تشمل امراض السرطان والسيدا والسكري وامراض القلب والدم والامراض الناجمة عن البدانة المفرطة، وتتألف واردات هذا الصندوق من مساهمة سنوية للدولة ومن هبات وتبرعات.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية أحال بتاريخ ٢٥/٤/٢٠١٩ نسخاً عن اقتراح القانون موضوع البحث الى كل من وزارة الصحة العامة، تعاونية موظفي الدولة والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لإبداء الرأي باعتبارها الجهات الضامنة التي تقدم خدمات طبية واستشفائية مماثلة للخدمات المفترض تقديمها من قبل الصندوق المقترح انشاؤه بموجب اقتراح القانون موضوع البحث.

بناء عليه،

لما كان كل من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بكتابه رقم ٢٢٢٨ تاريخ ٢٥/٦/٢٠١٩ وتعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٣١٣١/ص ١ تاريخ ١١/٧/٢٠١٩ ولجمل الاسباب المبينة في متن كل من هذين الكتابين أبدى عدم موافقته على اقتراح القانون موضوع البحث.

ولما كان لم يرد على مجلس الخدمة المدنية، رأي وزارة الصحة العامة في اقتراح القانون.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية - وإضافة الى الاسباب الواردة في كتابي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتعاونية موظفي الدولة والتي أملت عدم موافقتهما على اقتراح القانون - رأى ايضاً عدم الموافقة عليه للأسباب والاعتبارات التالية:

- أولاً: ان تعدد الهيئات الضامنة التي تقدم ذات الخدمات الطبية والاستشفائية للمعنيين من شأنه ان يخلق تضارباً بين صلاحيات هذه الجهات (وزارة الصحة العامة، تعاونية موظفي الدولة، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الهيئة المقترح إنشاؤها) وارباكاً للمواطن ينجم عن تجزئة الخدمات والتقديمات الطبية.

- ثانياً: ان إنشاء مؤسسة عامة يستتبع تعيين مجلس ادارة (المقترح هيئة مؤلفة من رئيس متفرغ و ٨ أعضاء) واستحداث ملاك لهذه المؤسسة العامة وتعيين مستخدمين وتخصيص مبنى مع ما يستتبعه من نفقات مأجور وصيانة ومتطلبات لتسيير المؤسسة اضافة الى المساهمة السنوية من الدولة عبر رصد اعتماد اسمي في موازنة وزارة الصحة العامة على النحو المقترح، الامر الذي من شأنه ان يزيد من الاعباء المالية على الموازنة العامة، ويشكل تضخماً في حجم القطاع العام وبالتالي زيادة أعباء هذا القطاع على المالية العامة.

- ثالثاً: ان السياسة العامة للتوجه الحكومي هي في تقليص حجم القطاع العام وتخفيف اعبائه المالية.

- رابعاً: لم يرَ هذا المجلس ملائماً اقتراح انشاء صندوق وطني للأمراض المزمنة والمستعصية سيما وان هذه الامراض مع علاجاتها مغطاة بنسبة ١٠٠% في ما خص المنتسبين الى تعاونية موظفي الدولة، وانه سبق لإدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ان أعدت مشروع مرسوم لتغطية كلفة هذه الأمراض بنسبة ١٠٠%.

- خامساً: ان هذا المجلس اذ يقدر الغاية المتوخاة من الاقتراح والواردة في الاسباب الموجبة المرفقة به حول مواجهة أزمة تفشي الامراض المزمنة والمستعصية والنادرة والكلفة الباهظة للعلاج، رأى ان هذه الغاية يمكن تحقيقها عبر تفعيل وتعزيز الادارات والمؤسسات العامة القائمة بهذا الشأن.

١٦ - ١٢ : تقديمات تعاونية موظفي الدولة - حق ورثة المنتسب المتوفي بالاستفادة من قيمة المساعدة المرضية المستحقة له من التعاونية - تطبيق قانون الإرث - توزيعها عليهم وفقاً للأنظمة الإرثية: الرأي رقم ٢٦٢٩ تاريخ ٢٠١٩/١١/٦ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٣٨٨٨/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٧ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٤١٧ تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٧، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٤١٧ موضوع البحث ينص على ما يلي: « قرر المجلس الطلب إلى المديرية العامة إحالة الملف رقم ٣٨٨٨/و تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٤ المتعلق بطلب المساعدة المرضية المقدم من ورثة المنتسب --- إلى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في مدى أحقية الورثة من طلب المساعدة المرضية المذكور أعلاه، علماً أن مجلس الإدارة يرى أحقيتهم منه ».

وتبين من مندرجات ملف المعاملة أنه بتاريخ ٢٠١٩/٢/٨ تقدمت السيدة --- وبناتها السيدات --- بطلب مساعدة مرضية عن المنتسب المتوفي بتاريخ ٢٠١٩/١/١٥ --- (الزوج والأب).

وتبين من الوثيقة الشرعية رقم ٢٠٤/٢٠٤ الصادرة عن قاضي طرابلس الشرعي بتاريخ ٢٠١٩/٢/٥، ان الإرث الشرعي للمنتسب --- ينحصر بزوجه --- وبناته منها السيدات --- وبأولاد أشقائه الثلاثة المتوفين وعددهم عشرة أبناء.

وتبين أن مجلس إدارة التعاونية بقراره رقم ٢٠١٩/٤١٧ يطلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية في مدى أحقية الورثة في طلب المساعدة المرضية عن المنتسب ---.

بناء عليه،

بما أنه وبعد الإطلاع على الأحكام القانونية والتنظيمية التي ترعى عمل تعاونية موظفي الدولة، تبين أنها لا تتضمن نصاً يحدد أصحاب الحقوق في الاستفادة من قيمة المساعدة المرضية المقدمة بعد وفاته.

وبما أن المنتسب إلى تعاونية موظفي الدولة يستفيد لقاء النفقات التي استلزمها علاجه الصحي من مساعدة تحدد قيمتها وفقاً لأنظمة التعاونية.

وبما أنه من الراجح أن المنتسب وقبل وفاته سدّد من ماله الخاص كلفة العلاج موضوع المساعدة المرضية.

وبما أن مساهمة تعاونية موظفي الدولة بالمساعدة المرضية ودفع المبلغ المستحق للمنتسب والمحدد في الأنظمة التي ترعى المساعدات المرضية، تدخل في ذمته المالية.

وبما أن الذمة المالية بعد الوفاة تصبح إراثاً تطبق عليه الأحكام الواردة في قانون الإرث وتوزع على الورثة تبعاً لذلك، باعتباره القانون العام الواجب التطبيق عند غياب النص الخاص الذي يرعى حالة معينة كما هو الحال في أحكام نظام المنافع والخدمات في تعاونية موظفي الدولة التي تحدد أصحاب الحقوق في المنح التي تقدمها التعاونية ونسب استفادتهم منها.

وبما أنه، وسنداً لما تقدم، وعلى ضوء الأحكام القانونية النافذة، فإن الحق بالاستفادة من قيمة المساعدة المرضية المستحقة من تعاونية موظفي الدولة للمنتسب المتوفي يعود لورثته، وتوزع عليهم وفقاً لأنظمة الإرثية الوارد النص عليها في قانون الإرث.

وبما أن هذا المجلس وفي معرض المعاملة رأى ضرورة توصية المرجع المختص في تعاونية موظفي الدولة بالعمل على وضع نصوص قانونية صريحة وواضحة تلحظ معالجة القضية المطروحة، وذلك تفادياً للاشكاليات التي قد تطرأ جراء انتفاء النص على هذه الحالة والحالات المشابهة لها.

١٦ - ١٣ : تقديمات تعاونية موظفي الدولة - حق أستاذ تعليم ثانوي باستمرار الاستفادة من تقديمات التعاونية بعد إنهاء خدمته لبلوغه السن القانونية وتخصيصه بمعاش تقاعدي مع عدم استكمال المدة القانونية لاستحقاقه - دخول ملاك التعليم الرسمي بموجب قانون خاص تجاوز شرط السن (القانون رقم ٢٠٠٢/٤٤١) - المادة ٩٠ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤: الرأي رقم ٣٠٠٤ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٨ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٦٨٣٠/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٠ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٥١١ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢٩، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١٩/٥١١ موضوع البحث ينص على ما يلي: «قرر المجلس الطلب الى الادارة احالة الملف رقم ٦٨٣٠/و تاريخ ٢٠١٩/١٠/١٤ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في استمرار

استفادة السيد --- من تقديمات تعاونية موظفي الدولة بعد بلوغه السن القانونية، علماً ان مجلس الادارة يرى عدم الموافقة على هذه الاستفادة».

وتبين من ملف المعاملة ان السيد --- مواليد ١٩٥٥/٩/١٨ عيّن بوظيفة استاذ تعليم ثانوي متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي بموجب المرسوم رقم ١٣٥٤٢ تاريخ ٢٠٠٤/١٠/١٤ سنداً لأحكام القانون رقم ٤٤١ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ (اصول التعيين في وظيفة استاذ تعليم ثانوي في المدارس الرسمية) وأُهيئت خدمته اعتباراً من ٢٠١٩/٩/١٨ لبلوغه السن القانونية، وأنه جرى بموجب القرار رقم ٢/٨٨٥٢ الصادر عن مدير المالية العام بالتفويض بتاريخ ٢٠١٩/١١/٢٩ تخصيص معاش تقاعد شهري لصاحب العلاقة اعتباراً من اول تشرين الاول ٢٠١٩.

وتبين ان صاحب العلاقة تقدم بتاريخ ٢٠١٩/٩/٢٣ بطلب الى تعاونية موظفي الدولة يبدي فيه رغبته بإعادة الانتساب الى التعاونية.

وتبين أن تعاونية موظفي الدولة تطلب بيان الرأي في مدى أحقية السيد --- بإعادة انتسابه الى التعاونية.

بناءً عليه،

لما كان يتبين ان السيد --- عين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي استناداً الى قانون خاص هو القانون رقم ٤٤١ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ الذي أجاز في المادة الثانية منه إجراء مباراة محصورة بالمتعاقدين بالساعة في الثانويات الرسمية وبالمتدربين في هذه الثانويات للتعين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي على ان تتوفر فيهم شروط التوظيف العامة والخاصة المنصوص عليها في القوانين والانظمة المرعية الإجراء باستثناء شرط السن، على النحو المبين في متن القانون المذكور.

ولما كان يتبين ان الفقرة الثانية من المادة ٩٠ من قانون الموازنة العامة للعام ٢٠١٩ المتعلقة بتحديد الحد الأدنى لعدد سنوات الخدمة التي تتيح الحق بالتقاعد تنص على ما يلي: «- بالنسبة للسلك الإداري: ٢٥ عاماً بدلاً من ٢٠ عاماً لكافة الموظفين على ان تراعى الاحكام الخاصة بالمرأة، واطراف موظفي الفئة الثالثة وما فوق الذين دخلوا الوظيفة العامة في سن لا يسمح لهم بالاستمرار بالخدمة مدة ٢٥ عاماً، في حال عدم إمكانية استكمال المدة القانونية لاستحقاق المعاش التقاعدي لبلوغ المعلمين والاساتذة السن القانونية من جراء دخولهم الى ملاك التعليم الرسمي بقوانين خاصة تجاوزت شرط السن، يستحق لهم معاش تقاعدي وفقاً لسنين خدمتهم».

ولما كان يتبين ان المادة الاولى من القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ المتعلق بإفادة الموظفين المتقاعدين من تقديرات تعاونية موظفي الدولة تنص على ما يلي: «يستفيد الموظفون المتقاعدون الذين استحقوا معاش التقاعد حتى ولو اختاروا تعويض الصرف، من المنافع والخدمات التي تقدمها تعاونية موظفي الدولة...».

ولما كان يتبين ان حق الاستفادة من تقديرات التعاونية للموظف الذي أنهيت خدمته مرتبط بحقه في استحقاق معاش تقاعدي دون الاعتماد بعدد سنوات الخدمة وذلك سنداً لصراحة نص المادة ١ من القانون رقم ٩٢/١٢٢ المذكورة اعلاه.

ولما كانت المادة ٩٠ من قانون موازنة العام ٢٠١٩ المذكورة اعلاه عدّلت عدد سنوات الخدمة من اجل استحقاق المعاش التقاعدي بحيث اصبح عدد سنوات الخدمة بحده الادنى ٢٥ سنة ، إلا ان هذه المادة قد أوردت استثناء على هذا الشرط بحيث أعطت افراد الهيئة التعليمية الحق بتقاضي معاش تقاعدي في حال عدم استكمالهم المدة القانونية لاستحقاق هذا المعاش وفقاً لسنين خدمتهم شرط ان يكون دخولهم الى ملاك التعليم الرسمي بقوانين خاصة تجاوزت شرط السن.

ولما كان يتبين ان السيد --- دخل الى ملاك التعليم الرسمي سنداً لقانون خاص وأنهت خدمته لبلوغه السن القانونية دون اكماله الحد الادنى لسنوات الخدمة - وهو ٢٥ سنة - الذي يعطيه الحق بتقاضي معاش تقاعدي، وبالتالي فان تخصيصه بمعاش تقاعدي كان استناداً الى احكام الفقرة الاخيرة من المادة ٩٠ من قانون موازنة العام ٢٠١٩ المذكورة اعلاه.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية أحقية إعادة انتساب السيد --- الى تعاونية موظفي الدولة سنداً لأحكام المادة ٩٠ من قانون موازنة عام ٢٠١٩ معطوفة على أحكام المادة الاولى من القانون رقم ٩٢/١٢٢.

١٧ - تنظيم إداري

١٧ - ١ : مخاطب إداري - إلغاء الألقاب عند مخاطبة المسؤولين الرسميين والموظفين - عدم وجوب استصدار نص

تشريعي: الرأي رقم ٣٧٤ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢١٨/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/٥ بيان الرأي في اقتراح القانون المقدم من أحد النواب والرامي إلى إلغاء الألقاب، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اقتراح القانون ينص على ما يلي:

« مادة اولى : تلغى من الخطابات البروتوكولية الرسمية والمراسلات الشفهية والكتابية والقرارات، كل الالقاب التي تستخدم عند ذكر او مخاطبة الموظفين والمسؤولين اللبنانيين منها على سبيل المثال لا الحصر: «فخامة»، «دولة»، «معالي»، «سعادة» وما شابهها.

مادة ثانية : يخاطب جميع الموظفين والمسؤولين كسائر المواطنين في الخطابات والمراسلات والمحافل الرسمية بلقب ومخاطب موحد، من دون تمييز او تفريق في المواقع والمناصب الرسمية وغير الرسمية ويعتمد حصراً لقب « السيد » او « السيدة » (للمتزوجة وغير المتزوجة على حد سواء) او «السادة».

مادة ثالثة : لا تستخدم الالقاب الملغاة الا في التعامل الدبلوماسي مع الدول التي ما تزال تستخدم هكذا القاب حسب تقاليدھا واعرافھا وقوانينھا.

مادة رابعة : تبقى مناصب المسؤولية في الدولة عند ذكرھا في النصوص الدستورية والقانونية مجردة من اضافة «السيد»، «السيدة»، «السادة» و «السيدات».

مادة خامسة : يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية».

وتبين من الاسباب الموجبة لاقتراح القانون أن الالقاب المعتمدة في مخاطبة ومراسلة كل من الرسميين اللبنانيين هي القاب موروثة من العهد العثماني وان هذه الالقاب تعزز التمييز والتفريق بين المواطنين اللبنانيين ما يخالف احكام الدستور وانه يقتضي التخلي عن هذه الالقاب الموروثة لما لها من تأثير سلبي في خلق هوة بين المواطنين وبين من يتولون الخدمة العامة.

بناء عليه،

بما انه يتبين ان اقتراح القانون يرمي الى الغاء الالقاب عند مخاطبة المسؤولين الرسميين والموظفين .

وبما انه يتبين ان مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ١٦/١٠/١٩٩٧ استمع الى السيد رئيس الجمهورية الذي اشار الى الالقاب التي ما زالت تحكم التخاطب بين المسؤولين ومعهم، وعلى كل المستويات وهي القاب متوارثة من العهد العثماني ورأى ان ليس هناك اي موجب للتمسك بها، بل ان الواجب يقتضي منا البحث عن لغة جديدة في التخاطب غير لغة التفخيم التي سبقنا الى إلغائها كثير من البلدان .

وخلُص السيد رئيس الجمهورية الى التمني على مجلس الوزراء إلغاء الالقاب واعتماد كلمة « السيد » في التخاطب مع جميع الرسميين وفيما بينهم.

وقد اثنى السيد رئيس مجلس الوزراء على هذا الامر واقترح الموافقة عليه حيث اتخذ مجلس الوزراء بالنتيجة القرار رقم ٣٦ الذي وافق بموجبه على الغاء الالقاب واعتماد كلمة «السيد» في التخاطب مع جميع الرسميين وفيما بينهم والتمني على السلطة التشريعية اتخاذ قرار مماثل.

وبما أنه لم يتبين ان الالقاب المقترح الغاؤها في اقتراح القانون هي مقررّة بنص تشريعي وبالتالي فان الغاء الالقاب التفخيمية للمسؤولين الرسميين واعتماد كلمة «السيد» او «السيدة» بدلاً عنها، لا يستلزم استصدار قانون بشأنه، وان الغاية

المتوخاة من النص المقترح تتحقق بتطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ٣٦ تاريخ ١٦/١٠/١٩٩٧ المشار اليه اعلاه، وإعادة تعميمه على جميع الجهات المعنية.

اما لجهة ما ورد في المادة الرابعة من اقتراح القانون لجهة النصوص الدستورية والقانونية ووجوب أن تكون مجردة من إضافة عبارة « السيد » أو «السيدة» أو «السادة» أو «السيدات»، وبعد مراجعة مجمل هذه النصوص لا يتبين أنها تتضمن العبارات المذكورة مما ينتفي معه الحاجة إلى النص المقترح.

١٧ - ٢ : مشروع قانون تعديل القانون رقم ٢٤٧/٢٠٠٠ - تسمية وزارة - استبدال تسمية وزارة الخارجية والمغتربين بتسمية وزارة الخارجية والمنتشرين والتعاون الدولي - الانسجام والتعبير عن الدور المرسوم للوزارة وللمرفق العام الذي تديره: الرأي رقم ١١١٥ تاريخ ٢٩/٥/٢٠١٩ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٢١٩/م.ص تاريخ ٣/٥/٢٠١٩ بيان الرأي في مشروع قانون تعديل المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٧/٨/٢٠٠٠ (دمج وإلغاء وإنشاء وزارات ومجالس)، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مشروع القانون ينص على ما يلي:

المادة الاولى: تعدّل المادة الاولى من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٧/٨/٢٠٠٠ (دمج وإلغاء وإنشاء وزارات ومجالس) المعدّلة للفقرة الاولى من المادة الاولى - الوزارات - من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩، بحيث تستبدل، في عداد الوزارات، «وزارة الخارجية والمغتربين» بـ«وزارة الخارجية والمنتشرين والتعاون الدولي».

المادة الثانية: تُحلّ عبارة «وزارة الخارجية والمنتشرين والتعاون الدولي» محل عبارة «وزارة الخارجية والمغتربين» وعبارة «وزير الخارجية والمنتشرين والتعاون الدولي» محل عبارة «وزير الخارجية والمغتربين» اينما تردان، لا سيما في المادة ٢ من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٧/٨/٢٠٠٠ والمرسوم رقم ٢٨٨٥ تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩ (تنظيم وزارة الخارجية والمغتربين) وسائر النصوص ذات الصلة، على ان يعاد العمل استثنائياً بالمادة ١٢ من القانون رقم ٢٤٧ الصادر بتاريخ ٧/٨/٢٠٠٠، وذلك لمدة سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون.

المادة الثالثة: يلغى كل نص مخالف او متعارض مع ما ورد اعلاه ويعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية».

وتبين ان المادة ١٢ من القانون رقم ٢٤٧/٢٠٠٠ تنص على ما يلي: «بصورة استثنائية، وضمن إطار الدمج، يجاز للحكومة بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص وموافقة مجلس الخدمة المدنية بعد أخذ رأي ادارة الابحاث والتوجيه، وخلال ستة اشهر من تاريخ العمل بهذا القانون:

أ- تحديد ملاك الوزارة التي أحدثت أو كانت ألحقت بها إدارات أو وحدات أو أجهزة بنتيجة الدمج أو إلغاء الوزارة التي كانت تابعة لها وتعديل تسمية الوظائف من جميع الفئات وكيفية ارتباطها وصلاحيات وحداتها ومهام وظائفها شرط عدم استحداث أي مديرية عامة أو مصلحة جديدة.

ب - تحديد شروط تصنيف ونقل الموظفين الدائمين في الوزارة المعنية بعملية الدمج واللاحق بعد تعديل تسميات الوظائف كما هو مذكور في البند أ من هذه المادة.

ج- تحديد شروط وصول ملء المراكز الشاغرة في الوزارة المعنية بعملية الدمج واللاحق من بين الموظفين الدائمين والمتعاقدين والاجراء في الوزارة الذين تتوافر فيهم شروط التعيين العامة والخاصة باستثناء شرطي السن والمباراة.

- يجري التصنيف وملء المراكز الشاغرة المنصوص عليهما في هذه المادة بمرسوم بناءً على اقتراح الوزير المختص بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية».

بناءً عليه،

بما أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٢١٩/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٥/٣ تطلب بيان الرأي بمشروع قانون يرمي الى تعديل المادتين الاولى والثانية من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ (دمج والغاء وانشاء وزارات ومجالس).

وبما ان المادة الاولى من مشروع القانون موضوع البحث تضمنت تعديل تسمية وزارة الخارجية والمغتربين بحيث تصبح هذه التسمية «وزارة الخارجية والمنتشرين والتعاون الدولي».

وبما ان التعديل المقترح في التسمية على النحو الوارد اعلاه يتوافق والغاية المتوخاة من مشروع القانون والمبينة في الاسباب الموجبة له وهو ان وزارة الخارجية والمغتربين بصدد إعادة هيكلة الوزارة وتحديد اهداف انشائها ومهامها بعد اشراك المنتشرين في صناعة القرار الوطني عن طريق تمكينهم من الاقتراع في مراكز انتشارهم للمرشحين للندوة البرلمانية والتواصل المباشر معهم في مؤتمرات مكثفة ودورية لتحقيق اعلى مستويات الانفتاح عليهم على جميع الصعد واشعارهم بان لبنان هو منهم ولهم وهم جزء منه وامتداد له على مساحة الانتشار وان العلاقات الخارجية لم تعد مجرد اقامة علاقات دبلوماسية بين الدول ورعاية مصالح المواطنين الموجودين فيها بل تطورت الى ادارة مصالح اقتصادية وتجارية وسياسية متشابكة والسهر على تنفيذ معاهدات واتفاقيات دولية تستوجب اشراك لبنان المقيم مع لبنان المنتشر.

وبما ان هذا المجلس رأى ان التسمية المقترحة تأتي اكثر انسجاماً وتعبيراً عن الدور المرسوم للوزارة وللمرفق العام الذي تديره.

وبما ان المادة الثانية من مشروع القانون تضمنت عبارة « يعاد العمل استثنائياً بالمادة ١٢ من القانون رقم ٢٤٧ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ وذلك لمدة سنة من تاريخ نفاذه».

وبما ان المادة ١٢ من القانون رقم ٢٤٧/٢٠٠٠ تنص في الفقرة أ منها على تحديد ملاك الوزارة التي أحدثت او كانت ألحقت بها ادارات او وحدات او اجهزة بنتيجة الدمج او إلغاء الوزارة التي كانت تابعة لها وتعديل تسمية الوظائف وصلاحيات الوحدات شرط عدم استحداث أي مديرية عامة او مصلحة جديدة وذلك بموجب مراسيم أُجيز للحكومة إصدارها.

وبما ان نص المادة ١٢ المذكور اعلاه الذي اجاز للحكومة تحديد ملاكات الوزارات المحدثه او الملحق بها ادارات او وحدات هو نص استثنائي وخاص صدر لمعالجة الاوضاع التي نشأت نتيجة الدمج والالغاء، الامر غير المتوافر في الحالة المعروضة.

وبما ان هذا المجلس استقر على عدم الموافقة على السير بمشاريع القوانين التي لها طابع استثنائي وتمس المبادئ الاساسية التي ترعى التنظيم الاداري والوظيفة العامة وتحالف قواعد الشمول والعمومية التي يجب ان تتصف بها القوانين، ورأى ان ما تطلبه الوزارة لهذه الجهة يمكن تحقيقه عبر القواعد والمبادئ العامة المرعية الاجراء لا سيما تلك الواردة في المرسومين الاشتراعيين رقم ٥٩/١١١ و٥٩/١١٢ دون اللجوء الى نص استثنائي وبالتالي رأى إبداء الرأي بعدم الموافقة على ما تضمنته المادة الثانية في المشروع بهذا الشأن.

١٧ - ٣ : وزارة دولة - تحديد مهام وصلاحيات الوزير - مهام وزير الدولة لشؤون التجارة الخارجية - مراعاة قواعد

الصلاحيات ومبدأ موازنة الصيغ: الرأي رقم ٦٧٩/س/و تاريخ ٢٠١٩/٦/١٩ (وزير الدولة لشؤون التجارة الخارجية)

بشأن طلب وزير الدولة لشؤون التجارة الخارجية بكتابه رقم ٦١٩/٩٨ تاريخ ٢٠١٩/٦/٧ بيان الرأي بمشروع مرسوم تحديد صلاحيات ومهام وزير الدولة لشؤون التجارة الخارجية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث يرمي إلى تحديد صلاحيات ومهام وزير الدولة لشؤون التجارة الخارجية ويتضمن اثنتي عشرة مادة تنص المواد العشرة الأولى منه على المهام والصلاحيات المقترح إناؤها بالوزير، كما تنص المادة الحادية عشرة على إمكانية معاونة الوزير من قبل عدد من العاملين في القطاع العام.

بناء عليه،

بما أن مجلس الخدمة المدنية، وبعد الإطلاع على مشروع المرسوم المطلوب إبداء الرأي بشأنه وعلى الأسباب الموجبة له، يرى إبداء ما يلي:

أولاً: في البناءات:

- إن المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الادارات العامة) عدت الوزارات التي يتألف منها جهاز الدولة المركزي إلى جانب المديرية العامة لرئاسة الجمهورية والمديرية العامة لرئاسة الوزارة، كما نصت على أن الوزارات تُحدث وتُلغى بقانون خاص.

وبما أنه لم يرد من بين الوزارات التي تؤلف جهاز الدولة المركزي ذكر لوزارات دولة .

وبما أنه واستناداً إلى الأحكام الدستورية لا سيما المادتين ٦٤ و ٦٥، فإنّ رئيس مجلس الوزراء هو رئيس الحكومة يمثلها ويتكلم باسمها ويعتبر مسؤولاً عن تنفيذ السياسة العامة للدولة في جميع المجالات التي يضعها مجلس الوزراء وينسق أعمال الادارات والمؤسسات العامة وينسق بين الوزراء ويعطي التوجيهات العامة لضمان حسن سير العمل.

وبما أنه وعلى ضوء نص المادة ٦٦ من الدستور ومحمل أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١، فإن وزير الدولة لا يرأس جهازاً تنفيذياً بمفهوم تنظيم الإدارات العامة لجهة الهيكلية والوحدات الإدارية، إنما تُحدد مهامه بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء المناط به تنفيذ السياسة العامة في جميع المجالات.

وبما أن تسمية وزراء دولة عند تشكيل الحكومة ليس جديداً أو مستجداً، فقد سبق أن جرى تسمية وزراء دولة لشؤون معينة صدرت مراسيم حددت مهامهم، وبالتالي فإنّ تحديد مهام وزراء الدولة وتنظيم عملهم يتم بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء، مما يقتضي معه اقتران مشروع المرسوم باقتراح رئيس مجلس الوزراء وإضافة حيثية بهذا الشأن إلى بناءاته.

- أنه عملاً بالأصول المتبعة في صياغة النصوص القانونية وبناءاتها، فإنه لا ضرورة لذكر البيان الوزاري في بناءات المشروع، مما يقتضي معه شطب عبارة « بناء على البيان الوزاري لحكومة إلى العمل والذي نالت على أساسه ثقة المجلس النيابي » من البناءات.

- ان طلب استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية موضوع المعاملة يستوجب إضافة حيثية إلى بناءات المشروع تبنيه على رأي هذا المجلس برقم الكتاب الراهن وتاريخه على أن ترد قبل الحيثية المتعلقة باستشارة مجلس شورى الدولة.

ثانياً: في المواد المقترحة:

ورد في الأسباب الموجبة لمشروع المرسوم بأنه جرى الحرص على عدم التضارب في الصلاحيات وعدم التعدي على صلاحيات الوزراء أو الإدارات العامة الرسمية وعلى أن المشروع يشكل تسهلاً لتنفيذ المهام المناطة بالوزير.

وبما أن هذا المجلس رأى أن الأحكام التي تضمنها المشروع على النحو الذي وردت فيه، تتعارض وقواعد الصلاحية ومبدأ موازنة الصيغ تبعاً للأسباب والاعتبارات التالية:

- إن المادة ٦٤ من الدستور تولي رئيس مجلس الوزراء صلاحية التنسيق بين الوزراء، وبالتالي فإن نص المادة الثانية من المشروع الذي يولي الوزير صلاحية تنسيق بين مختلف الوزارات والإدارات والمراجع التي تُعنى بالتجارة الخارجية يُخالف النص الدستوري أعلاه.

- إن صلاحيات كل من وزارة الخارجية والمغتربين ووزارة الاقتصاد والتجارة مقررة بنصوص تشريعية ومراسيم تنظيمية تطبيقاً لها، وأنه من العودة إلى احكام هذه النصوص ومقارنتها مع الأحكام التي وردت في مشروع المرسوم المقترح يتبين أن هذه الأخيرة نصت على صلاحيات ومهام تعود للوزارتين، فوزارة الخارجية والمغتربين وبموجب مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ تتولى شؤون سياسة لبنان الخارجية ومنها السياسة الاقتصادية الخارجية يمارسها الوزير عبر الوحدات الإدارية في الوزارة كمديرية الشؤون الاقتصادية ومركز الاستشارات القانونية والأبحاث والتوثيق واللجنة المكلفة وضع مشاريع الاتفاقات التجارية والاقتصادية التي تعقد بين لبنان والخارج (المشكلة بالمرسوم رقم ١٤٦٢٣ تاريخ ١٩٧٠/٦/٩)، كما ومن خلال الملحقين الاقتصاديين في البعثات الدبلوماسية في الخارج الذين يوليهم المرسوم رقم ٣٠٤٠ تاريخ ١٩٧٢/٣/٢٥ صلاحيات في متابعة الشؤون الاقتصادية والتجارية والمالية في الخارج، مع الإشارة إلى أنه جرى مؤخراً التعاقد مع عشرين ملحقاً اقتصادياً ووضعت عقودهم موضع التنفيذ في العام ٢٠١٨.

كما تتولى وزارة الاقتصاد والتجارة وبموجب مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٦٨٢١ تاريخ ١٩٧٣/١٢/٢٨ وضع الدراسات الاقتصادية لا سيما ما يعود منها للتجارة الخارجية والميزان التجاري واعداد مشاريع الاتفاقات التجارية الدولية بالاشتراك مع وزارة الخارجية والمغتربين والعمل على تنفيذها، وتقرير الاشتراك بالمعارض والأسواق والمراكز التجارية التي تُقام في الخارج والداخل والعناية بقضايا غرف التجارة والصناعة وجمعيات التجار، وذلك من خلال الوحدات الإدارية لديها كمصلحة التجارة ودائرة التجارة الخارجية ودائرة المعارض والأسواق ومن خلال مركز المعلومات التجارية المحدث لديها بالمرسوم رقم ٦١٨٢ تاريخ ١٩٩٤/١٢/٢٣ الذي أولاه صلاحية توفير المعلومات والاحصاءات حول تجارة لبنان الخارجية لتقدير الطاقة التصديرية وتأمين المعلومات حول مصادر وتنوع التمويل في الخارج وتنوع مصادر الاستيراد والأسواق الخارجية للتصدير واقتراح ارشادات لتحسين ظروف التصدير والاستيراد وتوفير المعلومات والاحصاءات إلى المؤسسات الحكومية المسؤولة عن رسم وتنفيذ السياسة التجارية والهيئات ذات الصلة.

وبما أنه وعملاً بمبدأ موازنة الصبغ، فإنه لا يجوز تعديل الصلاحيات المقررة بنص تشريعي إلا بنص تشريعي مواز، مما يقتضي معه أن تقتصر الأحكام الواردة في مشروع المرسوم والمتعلقة بالمهام على نحو يؤمن الانسجام وعدم التضارب في الصلاحيات وضمن الحدود التي يقررها مجلس الوزراء.

- ان المشروع تضمن في المادة ٩ اقتراح إنشاء هيئات استشارية ولجان متخصصة للمعاونة.

بما أن هذا المجلس يرى أنه يمكن الاستعاضة عن الهيئات واللجان أعلاه بالعاملين في القطاع العام المقترح الاستعانة بهم في المادة ١١ من المشروع نفسه على النحو الذي سيرد لاحقاً، بحيث يشكلون نواة اللجان المتخصصة المقترح إنشاؤها، إضافة إلى أنه يمكن للوزير الاستعانة بمستشاري الوزارة بهذا الشأن.

وبما أن هذا المنحى مرده إلى التخفيف من نفقات هذه الهيئات انسجاماً مع سياسة الحكومة في تخفيض الإنفاق على القطاع العام، وإلى تسهيل تنفيذ المهام بعدم توزيعها على الهيئات واللجان.

- شطب كلمة « يتوجب » من مطلع المادة ١٠ والاستعاضة عن عبارة « وإمدادها بالطلبات والوسائل كافة اللازمة لذلك » الواردة في آخر هذه المادة بعبارة « لتطبيق أحكام هذا المرسوم ».

- ان مشروع المرسوم تضمن في المادة ١١ إمكانية الاستعانة بعدد من العاملين في القطاع العام لمعاونة الوزير، يكلفون بقرار مشترك بينه وبين الوزير المعني بعد موافقة مجلس الوزراء.

وبما أن المشتري أناط بمجلس الخدمة المدنية وبموجب قانون إنشائه، صلاحية إجراء رقابته على المعاملات المتعلقة بالشؤون الذاتية للعاملين في القطاع العام الخاضعين له، حيث تعتبر موافقة المجلس وقراره المتعلق بمعاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين صيغة جوهرية، وتعتبر ملغاة وغير نافذة كل معاملة لم تقتزن بهذه الموافقة أو بهذا القرار، وذلك وفق ما جاء في نص المادة ٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩.

وبما أن الأوضاع القانونية والتنظيمية التي ترعى العاملين في القطاع العام محددة في نظام الموظفين وفي أنظمة المستخدمين والموظفين في المؤسسات العامة والبلديات، وان التكليف المقترح في المادة ١١ من المشروع يخرج عن الأوضاع المقررة بموجب النصوص المذكورة، فالمادة ٤٩ من نظام الموظفين حظرت الحالات الأخرى غير المذكورة في متنها إذ نصت على أنه «فيما عدا حالات الأصالة والوكالة والانتداب لا تعتبر قانونية أية حالة أخرى للموظفين العاملين، كالوضع تحت تصرف وزير أو إدارة ما باستثناء الحالات الأخرى التي ينص عليها القانون»، وبالتالي، ونظراً لكون التكليف هو من الحالات المحظرة قانوناً، فإنه لا يمكن بموجب مرسوم إضافة حالة محظرة بنص تشريعي على ما تقدم بيانه أعلاه، كذلك الحال بالنسبة للمؤسسات العامة والبلديات والتي لم يرد التكليف من بين الأوضاع الملحوظة لمستخدمي المؤسسات العامة وموظفي البلديات.

وبما أن هذا المجلس، وعلى ضوء معطيات ملف المعاملة، رأى أنه يمكن بعد موافقة مجلس الوزراء، الاستعانة بموظفين من الإدارات العامة لمعاونة الوزير، يتم إلحاقهم لمدة محددة تنتهي بانتهاء المهمة المستعان بهم من أجلها، وذلك بقرار مشترك بينه وبين الوزير المعني بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، وفي حال اللجوء الى هذه الحالة، يحتفظ صاحب العلاقة بحقه بتقاضي راتبه والتدرج في إدارته الأصلية.

١٧ - ٤ : مهام وحدة إدارية - تحديد مهام المصلحة الإدارية المشتركة في وزارة الاتصالات: الرأي رقم ١١٢٢ تاريخ ٢٠١٩/٨/٨ (وزارة الاتصالات)

بشأن طلب وزارة الاتصالات بكتابها المؤرخ في ٢٠١٩/٥/٣ بيان الرأي في مدى انطباق الآلية الواردة في مشروع الكتاب المرفق بالمعاملة والمتعلق بمهام المصلحة الإدارية المشتركة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن السيد وزير الاتصالات بكتابته المؤرخ في ٢٠١٩/٥/٣ عرض أنه كلف مديرة المصلحة الإدارية المشتركة بالإجابة بمهام استلام وتسليم البريد اليومي للوزير والإشراف على فرز وتوزيعه وذلك بهدف تأمين منظومة عمل فاعلة، وذلك وفق التفصيل المبين في مشروع الكتاب المرفق بالمعاملة، وطلب بيان الرأي في مدى انطباق الآلية الواردة في مشروع الكتاب مع الأحكام القانونية النافذة.

وتبين أن مشروع الكتاب والمعد للصدور عن السيد وزير الاتصالات يتضمن تحديداً لبعض من المهام التي يقتضي أن تتولاها المصلحة الإدارية المشتركة، إضافة إلى المهام والصلاحيات التي تنيطها بها القوانين والأنظمة، وهي التالية:

« ١ - الإهتمام بالبريد الوارد من الوحدات التابعة للوزارة والهيئات والمؤسسات العامة الخاضعة لوصاية الوزارة أو مراقبتها.

٢ - استلام بريد الوزير الوارد والصادر وتأمين تسجيله في السجلات الخاصة بذلك.

٣ - تحضير البريد (دون تحويله) وتسليمه إلى مكتب الوزير ليصار إلى عرضه للنظر فيه واتخاذ المناسب بشأنه.

٤ - الإشراف الكامل على فرز وتوزيع المعاملات والمراسلات الموقعة كافة.

٥ - على أمانة السر التقييد بما ورد أعلاه وتنفيذ مضمونه كاملاً ».

بناء عليه،

بما أنه يتبين من المستندات المرفقة بالملف أن المهام المقترح تكليف المصلحة الإدارية المشتركة بها تنحصر باستلام البريد الوارد إلى الوزارة والصادر عنها وتأمين تسجيله في السجلات الخاصة، وتحضير البريد وتسليمه للوزير لاتخاذ المناسب بشأنه ومن ثم تأمين توزيعه وتوزيع المعاملات والمراسلات.

وبما أنه يتبين أن المرسوم رقم ٣٥٨٥ تاريخ ٢٥/١٠/١٩٨٠ المتعلق بتنظيم وزارة الاتصالات وتحديد ملاكها والشروط الخاصة للتعيين في وظائف الملاك وسلسلة رتبها ورواتبها، وهو النص النافذ حالياً لعدم صدور المراسيم التي تحدد دقائق تطبيق القانون رقم ٤٣١ تاريخ ٢٢/٧/٢٠٠٢ لغاية تاريخه وفق ما أوجبه المادة ٥٢ منه، ينص في المادة ٢ منه على الوحدات الإدارية التي تتألف منها وزارة الاتصالات وهي التالية:

- ١ - المديرية العامة للبريد.
 - ٢ - المديرية العامة لإنشاء وتجهيز المواصلات السلكية واللاسلكية.
 - ٣ - المديرية العامة لاستثمار وصيانة المواصلات السلكية واللاسلكية.
 - ٤ - المصلحة الإدارية المشتركة.
 - ٥ - إدارة المراقبة العامة.
- كما يتبين أن الفصل الرابع من المرسوم رقم ٣٥٨٥/١٩٨٠ المذكور يتضمن الأحكام المتعلقة بمهام المصلحة الإدارية المشتركة وبالوحدات التي تتألف منها وذلك في المادتين ٥٥ و ٥٦ منه اللتين تنصان على ما يلي:
- « المادة ٥٥: تتولى المصلحة الإدارية المشتركة المهام والصلاحيات التي تنيطها بها القوانين والأنظمة النافذة.
- المادة ٥٦: تتألف المصلحة الإدارية المشتركة من:

دائرة أمانة سر الوزير وتضم:

- قسم المراجعات والشكاوى.
- قسم أمانة السر الخاصة.
- قسم التنسيق والبرمجة والمتابعة.

دائرة المحاسبة وتضم:

- قسم الموازنة وتصفية نفقات المصلحة والمديرية العامة للبريد وإدارة المراقبة العامة.
- قسم تصفية نفقات المديرية العامة لإنشاء وتجهيز المواصلات السلكية واللاسلكية.
- قسم تصفية نفقات المديرية العامة لاستثمار وصيانة المواصلات السلكية واللاسلكية.

دائرة الموظفين وتضم:

- قسم موظفي المصلحة والمديرية العامة للبريد وإدارة المراقبة العامة.
- قسم موظفي المديرية العامة لإنشاء وتجهيز المواصلات السلكية واللاسلكية.
- قسم موظفي المديرية العامة لاستثمار وصيانة المواصلات السلكية واللاسلكية.

دائرة القضايا.

دائرة اللوازم.

الدائرة الإدارية وتضم:

- قسم الإحصاء الإداري «.

وبما أن القاعدة العامة التي ترعى تفسير وتطبيق القوانين تقضي بأن تُفسّر النصوص القانونية بصورة متوافقة ومنسجمة مع بعضها البعض بدلاً من تعطيلها بتفسير نص بصورة غير متوافقة مع النص الآخر الذي يرعى الحالة المعروضة وإلا جُرد النص الواجب التطبيق من مفاعيله.

وبما أن المرسوم رقم ٢٨٩٤ تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩ (تحديد شروط تطبيق بعض أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ المتعلق بتنظيم الإدارات العامة وشروط الارتباط بين مختلف أجهزتها) تضمن تحديد مهام الديوان والمصلحة الإدارية المشتركة، فقد نصت المادة ١٢ منه على أن يمارس الديوان المهام المتعلقة بأعمال المحاسبة وشؤون الموظفين واللوازم والإحصاءات والأعمال القلمية والمراجعات والشكاوى والعلاقات الخارجية إذا كانت الوزارة تتألف من مديرية عامة واحدة، وإذا كانت الوزارة تضم أكثر من مديرية عامة واحدة، فإن المهام المذكورة توزع بين الديوان وبين وحدة إدارية مشتركة ترتبط بالوزير مباشرة، كما تنص المادة ١٣ منه على أن « تقوم الوحدة الإدارية المشتركة بالأعمال الإدارية المتجانسة المشتركة بين مختلف أجهزة الوزارة، وأخصها المهام المذكورة في الفقرات ١ إلى ٥ من المادة الثانية. كما يمكن أن يعهد إليها بمهام مشتركة أخرى بقرار من الوزير المختص. أما المهام الباقية فيتولاها الديوان في كل مديرية عامة أو أمانة السر في الإدارات الأخرى ».

وبما أن المادة ١٦ من المرسوم رقم ١٩٥٩/٢٨٩٤ أعلاه - وفي ما خص أمانة سر الوزير - أجازت أن ينتدب الوزير عند الاقتضاء موظفاً أو اثنين من بين موظفي الوزارة للقيام بأعمال أمانة السر الخاصة به، على أن تنحصر مهام أمانة السر بتنظيم مقابلات الوزير والدعوات الخاصة والمواعيد وتأمين المخبرات الهاتفية وإجراء المراجعات الشخصية، كما تنص المادة ١٧ من المرسوم المذكور على ارتباط أمانة سر الوزير بالوحدة الإدارية المشتركة عند وجودها وإلا فبالديوان.

وبما أنه يتبين من أحكام المواد ٤ و ١٥ و ١٦ و ٣٢ من المرسوم رقم ١٩٨٠/٣٥٨٥ أن كلاً من المديرية العامة للبريد والمديرية العامة لإنشاء وتجهيز المواصلات السلكية واللاسلكية والمديرية العامة لاستثمار وصيانة المواصلات السلكية واللاسلكية، تضم ديواناً.

وبما أنه وتطبيقاً للمرسوم رقم ١٩٥٩/٢٨٩٤ المتضمن أحكاماً عامة تحدد مهام الوحدات الإدارية المشتركة في جهاز الدولة المركزي لا سيما المصلحة الإدارية المشتركة والديوان على النحو المبين أعلاه وانسجماً مع هذه الأحكام، فإن ملاك وزارة الاتصالات يضم مصلحة إدارية مشتركة كما يضم في كل مديرية عامة ديواناً، وبالتالي فإن المهام المشار إليها في المادة ١٢ المذكورة تتوزع بين المصلحة الإدارية المشتركة والديوان في كل مديرية عامة.

وبما أنه وبالعودة إلى أحكام المادة ٥٦ من المرسوم رقم ١٩٨٠/٣٥٨٥ يتبين أن المصلحة الإدارية المشتركة في وزارة الاتصالات تضم دائرة أمانة سر الوزير التي تتولى من خلال الأقسام الملحقمة بها مهام المراجعات والشكاوى وأمانة السر الخاصة ومهام التنسيق والبرمجة والمتابعة.

وبما أنه يتبين أن ما تقوم به دائرة أمانة سر الوزير من خلال الأقسام لا يتعارض مع المهام العامة لأمانة سر الوزير المذكورة في المادة ١٦ من المرسوم رقم ١٩٥٩/٢٨٩٤، وأن عملها لا يشمل أية مهام لها علاقة بالبريد الخاص بالوزير، وبالتالي فإن مهامها تنحصر في دراسة الملفات التي تحيلها إليها المصلحة الإدارية المشتركة في ضوء توجيهات الوزير.

وبما أن المهام المبينة في مشروع الكتاب لا تتعارض مع مهام المصلحة الإدارية المشتركة الوارد النص عليها في المرسوم رقم ١٩٥٩/٢٨٩٤ بحيث يقوم من يتولى رئاسة المصلحة بالإضافة إلى المهام الوارد النص عليها في القوانين والأنظمة النافذة باستلام البريد الوارد إلى الوزارة وتأمين تسجيله وتوزيعه على الوحدات المعنية بعد عرضه على السيد الوزير، في حين يتولى الديوان في كل من المديرية العامة المذكورة أعلاه شؤون البريد الخاصة بكل مديرية عامة معينة.

وبما أن المادة ٣٤ من المرسوم رقم ١٩٥٩/٢٨٩٤ تنص على ما يلي: « في حال غياب المدير أو رئيس الوحدة ينوب عنه في كل ما ليس له صفة تقريرية من أعماله أو صفة شخصية أناطها به القانون مرؤوسه الأعلى رتبة وذلك بعد موافقة الرئيس المباشر للموظف الغائب ».

وبما أن المادة ٣٤ أعلاه حصرت المهام والأعمال التي يمكن أن يتولاها الموظف بالإنيابة عند غياب المدير أو رئيس الوحدة بأعمال الموظف الغائب التي ليس لها صفة تقريرية والتي ليس لها صفة شخصية مناصرة حصراً بالموظف الغائب.

وبما أن المهام المذكورة في مشروع الكتاب هي مهام إجرائية لا تدخل ضمن المهام التقريرية وليس لها صفة شخصية أناطها القانون برئيس المصلحة الإدارية المشتركة بذاته، إذ ليس من شأنها التكليف بأعباء مالية جديدة وترتيب نفقة على عاتق الخزينة أو تغيير في الأوضاع القانونية القائمة في الوزارة، إنما هي مهام تمهيدية تنحصر بالأعمال الضرورية والملحة التي يتطلبها تسيير المرفق العام في الوزارة لجهة تأمين سير البريد وتسجيله والاهتمام بتوزيع المعاملات ذات الصلة لدراساتها وفق الأصول من قبل أصحاب الصلاحية، وبالتالي فإن إشغال رئاسة المصلحة الإدارية المشتركة بالإنيابة لا يحول دون ممارسة هذه المهام كونها تنحصر في تسيير العمل ضمن الإطار الإداري الإجرائي على النحو المبين آنفاً.

١٧ - ٥: فرق عمل في الإدارة - تشكيل فرق كشف من قبل وزارة الزراعة للرقابة على مصانع الغذاء - تدبير داخلي تقوم به الإدارة بما لها من سلطة استئنائية في تأمين حسن سير المرفق العام: الرأي رقم ٢٠٥٣ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٩ (وزارة الزراعة)

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٣٧٣٩ تاريخ ٢٠١٩/٨/١٤ بيان الرأي في مشروع قرار تشكيل فرق كشف للرقابة على مصانع الغذاء من منشأ نباتي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن مشروع القرار ينص في مادته الاولى على تشكيل فرق كشف من قبل وزارة الزراعة للرقابة على مصانع الغذاء من منشأ نباتي لجهة التزام الشروط الصحية والفنية على مراحل الانتاج كافة بما فيه تخزين المنتج النهائي قبل بيعه، وفي مادته الثانية على ان ينسق عمل فرق الكشف رئيس دائرة التنمية الريفية والثروات الطبيعية في كل من مصالح الزراعة الاقليمية المعنية ورئيس دائرة تنمية ومراقبة الصناعات الغذائية في بيروت وفقاً للجدول المدرج في متن المادة المذكورة.

وبما انه وبعد العودة الى المادة الثانية من مشروع القرار يتبين ان جميع الاشخاص الواردة اسمائهم فيها مشمولون بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية باعتبار انهم موظفون دائمون او متعاقدون او اجراء في وزارة الزراعة.

وبما ان المادة ٤٢ من المرسوم رقم ١٦٠٢ تاريخ ١٩٧٨/١٢/١٧ قد أخضعت لموافقة مجلس الخدمة المدنية مشاريع النصوص الآيلة الى إعطاء الموظفين المشمولين بصلاحياته تعويضات مقطوعة او شهرية من أي نوع كانت ومن أي مصدر كان.

وبما ان تشكيل فرق الكشف في وزارة الزراعة للرقابة على مصانع الغذاء من منشأ نباتي ما هو إلا تدبير داخلي تقوم به الادارة بما لها من سلطة استئنائية في اعتماد الوسائل التي تراها مناسبة لتأمين حسن سير المرفق العام الذي تتولى ادارته.

وبما ان مشروع القرار موضوع البحث لم ينص على إعطاء السادة المذكورة اسمائهم في متنه أي تعويض عن الاعمال المقترح إناؤها بهم.

وبما ان مشروع القرار يستدعي ابداء ما يلي:

- التنسيق مع وزارة الصناعة باعتبار ان المشروع مبني في حيثيته ما قبل الاخيرة على القرار المشترك رقم ١/٩٥٠ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٦ الصادر عن وزيري الزراعة والصناعة، وتجنباً لإمكانية قيام أي تضارب في عمليات الرقابة والكشف على المصانع بين الوزارتين المعنيتين.

- حذف الحثية الاخيرة المتعلقة بالتعميم رقم ١/٤ تاريخ ٢٢/١٠/٢٠١٨ باعتبار ان التعاميم تُفسر النصوص القانونية او تذكر الموظفين بوجوب وبكيفية تطبيقها ويكتفي بإيراد النصوص (قوانين، مراسيم، قرارات تنظيمية) وذلك عملاً بالأصول المتبعة في صياغة النصوص القانونية.

وبما ان هذا المجلس، وفي ما عدا ما تقدم، لم يرَ ما يحول دون السير بمشروع القرار المقترح.

١٧ - ٦ : اقتراح قانون السلطة القضائية - إبداء الرأي في الأحكام المتعلقة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ١٠١٥ تاريخ ٢٠١٩/٩/٥ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتبها رقم ١١١٢/م.ص تاريخ ١٧/٤/٢٠١٩ ورقم ٢٢٢٦/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٣ ورقم ٢٥٠٢/م.ص تاريخ ٢١/٨/٢٠١٩ بيان الرأي في اقتراح القانون المقدم من النائب السيد --- والمتعلق بقانون السلطة القضائية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اقتراح القانون موضوع البحث يتألف من (٢٤) مادة تناولت على التوالي: إنشاء مجلس أعلى للسلطة القضائية (المادة ١)، تعداد المهام التي يتولاها (المادتان ٢ و ٣)، استقلاله المالي والاداري ومكانته كسلطة دستورية (المادة ٤)، علاقته بالسلطات الاخرى (المادة ٥)، تكوينه من اعضاء حكميين، واطباء منتخبين ومواعيد وآلية الانتخاب (المادتان ٦ و ٧)، رئاسته (المادة ٨)، قسم اليمين (المادة ٩)، اجتماعاته وكيفية اتخاذ القرارات (المادة ١٠)، أمانته العامة ووضع النظام الداخلي (المادة ١١)، المجلس التأديبي للقضاة (المادة ١٢)، التفتيش القضائي (المادة ١٣)، تفرغ القاضي لعمله (المادة ١٤)، عمل النيابة العامة (المادة ١٥)، تأكيد مبدأ تسلسل القواعد (المادة ١٦)، إلغاء المواد ٤٠ و ٤١ و ٤٢ من قانون تنظيم ديوان المحاسبة (المادة ١٧)، استبدال تسمية «مفوض الحكومة» بتسمية «مفوض الدولة» (المادة ١٨)، اعتبار التدخل في اعمال القضاء جريمة وتحديد عقوبتها (المادة ١٩)، صلاحية المجلس في الشكاوى ضد الرؤساء والوزراء (المادة ٢٠)، جمع وتنسيق القوانين والانظمة المتعلقة بوجود وعمل كل انواع المحاكم والهيئات ذات الصلة القضائية اللبنانية (المادة ٢١)، التقرير السنوي (المادة ٢٢)، إلغاء النصوص التي تتعارض مع احكام هذا القانون (المادة ٢٣)، نشر القانون والعمل به (المادة ٢٤).

وتبين ان رئاسة مجلس الوزراء تطلب بيان الرأي بشأن اقتراح القانون الرامي الى تعديل بعض احكام قانون القضاء العدلي الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣.

بناءً عليه،

بما انه سبق لرئاسة مجلس الوزراء بكتبها رقم ١١١٢/م.ص تاريخ ١٧/٤/٢٠١٩ ان أودعت وزارة العدل اقتراح القانون موضوع البحث طالبة الاطلاع وبيان الرأي بشأنه تمهيداً لعرضه على مجلس الوزراء واتخاذ القرار المناسب.

وبما انه يتبين ان مجلس القضاء الاعلى ولدى عرض الموضوع عليه أورد بكتابه رقم ١٢٠/ص.ق/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٦ الموجه الى السيد وزير العدل بعض الملاحظات وقرر بالنتيجة ما يلي:

- الاقتراح على معالي وزير العدل إنشاء لجنة مصغرة مكونة من نواب وقضاة لصهر الاقتراحات الخمسة المشروعان المرفوعان من المجلس، والمشروعان المذكوران اعلاه المحالين، الى هذا المجلس لإبداء الرأي، والخامس قيد الإعداد) في مشروع واحد او في مشروعين بحسب ما إذا كانت السياسة التشريعية متجهة الى إنشاء مجلس اعلى للسلطة القضائية ام الى الاكتفاء مرحلياً بالعمل على إنجاز الاستقلالية الكلية للقضاء العدلي.

- وهو على أتم الاستعداد للمشاركة في مناقشة اقتراحي القانون موضوع الكتاب الراهن امام لجنة الادارة والعدل النيابية حين بدء المناقشة بهما، ولإبداء رأيه بالاقتراحين بالتفصيل امام اللجنة المذكورة.

وبما ان وزارة العدل بكتابها رقم ٢٠١٩/٢ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣ أودعت الامانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء رأي مجلس القضاء الاعلى الصادر بتاريخ ٢٠١٩/٦/١٨ وأرفقت به مشروع قانون معدّ للصدور من قبل رئيس مجلس القضاء الاعلى مع الاسباب الموجبة والموافق عليه من قبل مجلس القضاء الاعلى بالمحضر رقم ٦٤٦ تاريخ ٢٠١٠/١٢/٢٣، إضافة الى نسخة عن مشروع قانون سبق ان أحيل على الامانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء برقم ٢٠٠٥/ق تاريخ ٢٠١٤/٣/١٠ يرمي الى تعديل بعض احكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (قانون القضاء العدلي) مشيرة الى ان هيئة التشريع والاستشارات بموجب كتابها رقم ٢٠١٧/١/١٠ تاريخ ٢٠١٧/١/٢٣ رأت ان المادة ٥ من قانون القضاء العدلي التي حددت صلاحيات مجلس القضاء الاعلى نصت في الفقرة «ز» منها على وجوب استطلاع رأيه في مشاريع القوانين والانظمة المتعلقة بالقضاء العدلي.

وبما ان مجلس القضاء الاعلى بكتابه رقم ١٢٠/ص.ق/٢٠١٩، أفاد انه سبق ان شكّل بتاريخ ٢٠١٩/٥/١٤ لجنة لوضع مشروع قانون السلطة القضائية المستقلة (القضاء العدلي) وباشرت أعمالها، واقترح المجلس على وزارة العدل إنشاء لجنة مصغرة مكونة من نواب وقضاة لصهر الاقتراحات الخمسة في مشروع واحد او في مشروعين بحسب ما اذا كانت السياسة التشريعية متجهة الى إنشاء مجلس اعلى للسلطة القضائية ام الى الاكتفاء مرحلياً بالعمل على إنجاز الاستقلالية الكلية للقضاء العدلي، وابدى هذا المجلس استعداداه للمشاركة في مناقشة اقتراحي القانون موضوع الكتاب الراهن امام لجنة الادارة والعدل النيابية عند المناقشة بهما، ولإبداء رأيه بالاقتراحين بالتفصيل امام اللجنة المذكورة.

وبما ان المادة الاولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) تنص على ان صلاحيات مجلس الخدمة المدنية تشمل جميع الادارات والمؤسسات العامة وموظفيها والبلديات الكبرى والبلديات التي

تخضعها الحكومة لرقابته بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، باستثناء القضاء والجيش والافراد المدنيين الملحقين بالجيش وقوى الامن الداخلي والامن العام.

وبما انه يتبين من الاحكام الآتية الذكر أن قانون إنشاء مجلس الخدمة المدنية نص على ان صلاحيات هذا المجلس تشمل جميع موظفي الادارات العامة - ومن بينهم موظفو وزارة العدل - إلا انه استثنى صراحة القضاء من هذه الصلاحيات.

وبما أن المادة الخامسة من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ (تنظيم مجلس الخدمة المدنية) تنص على ما يلي: «على جميع الادارات والمؤسسات والبلديات الخاضعة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية ان تحصر اعتمادها في طلب الموافقة او الرأي او الاستشارة او الاستطلاع بهذا المجلس وحده في كل شؤون الموظفين الدائمين والمؤقتين والاجراء والمستخدمين والمتعاقدين وبالتالي في تفسير النصوص الادارية المتعلقة بالوظيفة العامة وبالموظفين وبكل من يعمل في خدمة الادارات العامة.

وعليه، وفي ما يتعلق باقتراح القانون، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبعد الاطلاع على مضمونه، وفي ما خص صلاحياته، رأى ابداء ما يلي:

- بشأن ما ورد في البندين ١ و ٣ من المادة الثالثة منه التي تنص على ما يلي: «يتولى المجلس (والمقصود المجلس الأعلى للسلطة القضائية) في صورة خاصة ما يأتي:

١ - تعيين القضاة والمساعدين القضائيين والموظفين في الدوائر القضائية وفي ملاكي مجلس شورى الدولة وديوان المحاسبة، ونقلهم وانتدابهم وتدرجهم وترقيتهم وتأديبهم وتحديد رواتبهم وتعويضاتهم وأثوابهم وصرفهم من الخدمة او إحالتهم على التقاعد وفقاً لأحكام القانون.

٣ - الاختصاصات المناطة بموجب النصوص النافذة التي تنظم شؤون القضاء العدلي والاداري والمالي بكل من مجلس الوزراء ورئيس مجلس الوزراء ووزير العدل ومجلس الخدمة المدنية...».

وبما ان الفقرة الثالثة من المادة ٦٥ من الدستور أناطت بمجلس الوزراء صلاحية تعيين موظفي الدولة وصرفهم وقبول استقالتهم وفق القانون، الامر الذي يستدعي إعادة النظر في صياغة الفقرة ١ المذكورة آنفاً بما يتوافق مع احكام الدستور.

وبما ان المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ ينص في مواده ١١٧، ١١٨، ١٢٢، ١٢٥، ١٢٨ على ما يلي:

« المادة ١١٧: مع مراعاة احكام هذا المرسوم الاشتراعي يبقى المساعدون القضائيون خاضعين لمجلس الخدمة المدنية. المادة ١١٨: يتم اختيار المساعدين القضائيين بنتيجة مباراة يحدد شروطها وزير العدل بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية على ان يرأس اللجنة الفاحصة قاض عدلي او اداري.

المادة ١٢٢: يطبق المجلس التأديبي اصول المحاكمات المنصوص عنها في نظام المجلس التأديبي للموظفين ما لم يتعارض مع احكام هذا المرسوم الاشتراعي. يقضي المجلس التأديبي بالعقوبات المنصوص عليها في نظام الموظفين العام.

المادة ١٢٥: يطبق على المساعدين القضائيين نظام الموظفين العام في كل ما لا يتعارض مع احكام هذا المرسوم الاشتراعي ويخضعون مسلكياً للتفتيش القضائي. وخلافاً لكل نص يستمر المساعدون القضائيون بالاستفادة من درجة كل سنتين رغم تجاوزهم القمة في رتبته وفتته. ويعطى كل مساعد قضائي حائزاً على اجازة في الحقوق درجة تدرج استثنائية.

المادة ١٢٨: يطبق على الحجاب الذين يعملون في الدوائر القضائية والادارة المركزية لوزارة العدل نظام الموظفين العام».

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه انه يقتضي استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بشأن شروط المباراة المحددة من وزير العدل لأجل تعيين المساعدين القضائيين الذين يخضعون في جميع مراحل مساهمهم الوظيفي لرقابة مجلس الخدمة المدنية بدءاً من تعيينهم حتى إنهاء خدمتهم او اعتبارهم مستقيلين من الخدمة كسائر الموظفين الاداريين، كما يخضعون للأحكام عينها المطبقة على الموظفين الاداريين في تحديد رواتبهم وتعويضاتهم الشهرية.

وبما ان لمجلس الخدمة المدنية صلاحية شاملة في إجراء المباريات، وهذه الصلاحية تجدد سندها القانوني في المادة الثامنة من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢، وفي القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠٠٤) الذي اخضع في المادة ٥٤ منه التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة - باستثناء مصرف لبنان - لمباراة وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين او الاستخدام في كل منها، وفي القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ الذي عدل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ المذكور آنفاً بحيث اصبح التعاقد في الادارات العامة يتم بموجب مباراة تجري وفقاً للأصول، وفي التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٦ الذي تضمن ان كل تعاقد مهما كان نوعه او شكله يتم خلافاً للأحكام القانونية الجديدة للمادة ٨٧ يعتبر باطلاً وعدم الوجود.

لذلك فان هذا المجلس رأى ان تكون المباراة الرامية لتعيين مساعدين قضائيين من اختصاصه حفاظاً على مرجعية مجلس الخدمة المدنية في إجراء المباريات والتي كرسها المشتري في اكثر من نص تشريعي.

وبما ان التعديل المقترح في البند الثالث من المادة الثالثة من مشروع القانون موضوع البحث، فان هذا المجلس رأى حذف عبارة «ومجلس الخدمة المدنية» والإبقاء على الوضع الإلزامي الحالي للمساعدين القضائيين وسائر الموظفين العاملين في اقسام الدوائر القضائية ولدى المحاكم على النحو الذي ترعاه النصوص القانونية النافذة حالياً والتي اخضعتهم في جميع مراحل مساهمهم الوظيفي لرقابة مجلس الخدمة المدنية وفق ما سبقت الاشارة اليه.

وبما انه لجهة الملاحقة التأديبية للمساعد القضائي، فان المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين المنصوص عليه في المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي ١٥٠ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ (قانون القضاء العدلي) قد ألغي بموجب القانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ الذي عدّل بعض احكام القانون رقم ٥٤ تاريخ ٢/١٠/١٩٦٥ المتعلق بإنشاء الهيئة العليا للتأديب، وألغى جميع المجالس التأديبية الخاصة وأخضع جميع العاملين في الادارات العامة وفي البلديات والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة التابعة للدولة وللبلديات، من موظفين ومستخدمين... لسلطة الهيئة العليا للتأديب، بمن فيهم الخاضعون لأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٥٠ وقد استثنى القانون رقم ٢٠١/٢٠٠٠ من احكامه بعض فئات الموظفين التي تخضع بحكم القانون لسلطة مجالس تأديبية خاصة بالنظر لطبيعة مهامها، وان المساعدين القضائيين غير مشمولين بهذا الاستثناء لذلك وسنداً لما تقدم، فان المساعدين القضائيين يخضعون للهيئة العليا للتأديب المنصوص عليها في القانون رقم ٥٤/٦٥ تاريخ ٢/١٠/١٩٦٥ وتطبق عليهم اصول واجراءات المحاكمة المعمول بها لدى هذه الهيئة، وان مجلس الخدمة المدنية استقر على هذا الرأي في اكثر من كتاب صادر عنه بهذا الشأن لا سيما كتابه رقم ٢٠١٧/١٨٣٦ تاريخ ٣/٤/٢٠١٨ .

وعليه فان مجلس الخدمة المدنية رأى الإبقاء على حصر الصلاحية في الهيئة العليا للتأديب كمرجع واحد في قضايا التأديب.

وبما أن هذا المجلس وبعد الاطلاع على سائر النصوص المدرجة في اقتراح القانون لا سيما المواد الثالثة والرابعة والسادسة عشرة والعشرين، رأى ضرورة الاشارة الى ورود بعض الاحكام التي تطل علاقة السلطتين التنفيذية والقضائية وصلاحيات سلطات دستورية نص عليها الدستور وبالتالي فهي تستوجب صيغ واجراءات تختلف عن الاصول المتبعة في إصدار النصوص التشريعية.

١٧ - ٧ : مشروع مرسوم تنظيم المجلس الأعلى للخصخصة والشراكة - تنظيم أعمال المجلس وسير عمله - القانونان رقم ٢٢٨/٢٠٠٠ ورقم ٤٨/٢٠١٧: القرار رقم ٧٠٨ تاريخ ١١/٩/٢٠١٩ (المجلس الأعلى للخصخصة والشراكة)
بشأن طلب الأمانة العامة للمجلس الأعلى للخصخصة والشراكة بكتابه رقم ٦٩ - ١٩/ص.م تاريخ ٥/٩/٢٠١٩ استطلاع الرأي بمشروع مرسوم تنظيم أعمال المجلس الأعلى للخصخصة والشراكة وسير عمله، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مشروع المرسوم يرمي في مواده إلى تنظيم أعمال المجلس الأعلى للخصخصة والشراكة وتسيير عمله، لجهة صلاحيات المجلس ورئيسه والأمين العام وانعقاد جلساته، كما يتضمن الأحكام التي ترعى عمل المتعاقدين لجهة مهامهم وحقوقهم وواجباتهم وشروط التعاقد العامة والتعويضات والتقديمات الاجتماعية ودوام العمل والأعمال المحظرة.

وتبين أنه أرفق بمشروع المرسوم جدولان: الأول تضمن تحديد الشروط الخاصة المطلوب توفرها في المتعاقد والمتعلقة بتحديد المؤهلات العلمية والخبرات العملية للقيام بالمهام التعاقدية لكل مركز مستحدث، والثاني تضمن تحديد المهام المطلوب القيام بها من قبل شاغل كل من المراكز المذكورة.

بناء عليه،

بما أنه بموجب القانون رقم ٢٢٨ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٣١ المتعلق بتنظيم عمليات الخصخصة وتحديد شروطها ومجالات تطبيقها أنشئ المجلس الأعلى للخصخصة لتخطيط وتنفيذ برامج وعمليات الخصخصة وفق الأحكام الوارد النص عليها في المادة الخامسة من القانون المذكور.

وبما أن المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٨/٢٠٠٠ تنص على أن يتألف المجلس من رئيس مجلس الوزراء رئيساً ومن وزير العدل وزير المالية ووزير الاقتصاد والتجارة ووزير العمل أعضاء، على أن ينضم حكماً إليه الوزير المختص عند النظر في خصخصة مشروع عام يدخل نشاطه في نطاق مهام الإدارات التابعة له أو الخاضعة لوصايته، على أن يحدد تنظيم المجلس وسير عمله بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

وبما أنه وتطبيقاً لأحكام المادة الثالثة أعلاه صدر المرسوم رقم ٥٥٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٥/٢٣ المتعلق بتنظيم المجلس الأعلى للخصخصة وسير عمله وتضمن أحكاماً تتعلق بجلساته وكيفية اختيار أمين السر العام ومهامه وإمكانية استعانة المجلس بخبرات من داخل الإدارة وخارجها وبخبرات دولية وتحديد المهام التي يتولاها الخبراء إضافة إلى موجب التزام السرية المهنية من قبل أعضاء المجلس والعاملين فيه والمستعان بهم للعمل لديه، كما ألحق بالمرسوم المذكور دول يتضمن المراكز المستحدثة وشروط الاستخدام فيها.

وبما أن القانون رقم ٤٨ تاريخ ٢٠١٧/٩/٧ المتعلق بتنظيم الشراكة بين القطاعين العام والخاص، أخضع لأحكامه المشاريع المشتركة التي تقوم بها الدولة والمؤسسات العامة وسائر أشخاص القانون العام، كما تم بموجب هذا القانون استبدال تسمية المجلس الأعلى للخصخصة بتسمية المجلس الأعلى للخصخصة والشراكة، واستبدال مركز أمين سر عام المجلس الأعلى للخصخصة الوارد ذكره في المرسوم رقم ٥٥٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٥/٢٣ بمركز أمين عام المجلس الأعلى للخصخصة والشراكة، الذي وعملاً بأحكام المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٨/٢٠١٧ يتأسس الأمانة العامة للمجلس ويقوم بتسيير وتنفيذ أعمال المجلس العادية، كما أن نص المادة ١٧ من القانون المذكور تضمن أنه تُحدد عند الاقتضاء دقائق تطبيقه بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء.

وبما أن الأمانة العامة للمجلس الأعلى للخصخصة والشراكة أعدت مشروع مرسوم يتضمن الأحكام المنصوص عليها في المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٥٤٠ إضافة إلى أحكام جديدة تتوافق وأحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٨ وتتعلق بشؤون المتعاقدين في المجلس واستحداث مهام تعاقدية جديدة تفرضها مهام المجلس المستجدة وطبيعة ومتطلبات مشاريع الشراكة الاستثمارية التي يعمل عليها المجلس حالياً وتلك المستقبلية التي بدأ الإعداد لها مع ما تتطلبه من وجود خبراء ومتخصصين واهنيين في المجالات القانونية والاقتصادية والمالية والإدارية والبيئية والاجتماعية وغيرها.

وبما ان المجلس الأعلى للخصخصة والشراكة أصدر القرار رقم ١٠ تاريخ ٢٠١٩/٨/٨ المتضمن الموافقة على مشروع مرسوم تنظيم أعمال المجلس للخصخصة والشراكة وسير عمله ومشروع الأحكام المالية، على أن يرسل مشروع المرسوم إلى المراجع المختصة لإبداء الرأي.

وبما أن إدارة الأبحاث والتوجيه في مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٦٨١/س/و تاريخ ٢٠١٩/٩/٩ رأت أن حاجة المجلس الأعلى للخصخصة والشراكة قائمة إلى لحظ المهام التعاقدية وفقاً للتسميات والأعداد المحددة في الجدول رقم ١ الملحق بمشروع المرسوم.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية وبعد الاطلاع على مشروع المرسوم المرفق رأى إبداء ما يلي:

- إضافة حيثية تكون الثالثة تبنيه على المرسوم رقم ٥٥٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٥/٢٣ (تنظيم أعمال المجلس الأعلى للخصخصة وتسير عمله) كون مشروع المرسوم تضمن أحكام المرسوم المذكور، كما تضمن في مادته الأخيرة إلغاء للنصوص المخالفة لأحكامه لا سيما المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٥٤٠.

- ذكر رقم وتاريخ قرار المجلس الأعلى للخصخصة والشراكة في الحيثية المخصصة له.

- إعادة صياغة نص الحيثية المتعلقة باستشارة مجلس الخدمة المدنية بحيث تصبح «بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم --- تاريخ ----» على أن يذكر رقم وتاريخ هذا القرار.

- إضافة عبارة « في جلسته المنعقدة» قبل عبارة « بتاريخ » الوارد في الحيثية الأخيرة.

- الاستعاضة عن عبارة « وترفع إلى رئيس المجلس للتصديق » الواردة في آخر الفقرة الأولى من المادة ٦ بعبارة « بعد موافقة الرئيس وتبلغ نسخاً عنها إلى المراجع المعنية ».

- الاستعاضة عن عبارة « بالأكثرية المطلقة من الأعضاء الحاضرين » الواردة في المادة ٥ بعبارة « بأكثرية الأعضاء الحاضرين ».

- الاستعاضة عن عبارة « يتعاقد معهم المجلس لهذه الغاية » الواردة في البند ٤ من المادة ١٢ بعبارة « يتعاقد معهم الرئيس بعد موافقة المجلس ».

- تصحيح الخطأ المطبعي الحاصل في كتابة عبارة «آلية التعاقد» في عنوان القسم الأول من الفصل الثاني.

- إضافة فقرة تكون الثانية إلى المادة ١٥ تنص على ما يلي: «يحدد التعويض الشهري للمتعاقد المهندس الذي يشغل مهام تتضمن من بين شروطها شرط حيازة شهادة في الهندسة، وفقاً للأسس المعتمدة في هذا الشأن للمهندسين»، باعتبار أن بعض المراكز المستحدثة يمكن أن يشغلها شخص حائز على شهادة في الهندسة أو شخص حائز على إجازة جامعية أو ماجستير أو دبلوم في اختصاص الاقتصاد أو إدارة الأعمال أو الحقوق اللبنانية وفق ما هو مبين في الجدول رقم ١ الملحق بمشروع المرسوم، فإذا أُسند المركز إلى من يحوز الشهادة في الهندسة يُعطى التعويض على أساس فني خلافاً لسائر الشهادات العلمية، وذلك عملاً بأحكام المادة السادسة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ التي تنص على أن « لا يستفيد المهندس أو الطبيب أو الصيدلي من جداول الرواتب المخصصة للمهندسين أو الأطباء أو الصيادلة إلا في حال كان يشغل وظيفة تتضمن شروطها شرط حيازة شهادة الهندسة أو الطب أو الصيدلة».

- في المادة ١٧ :

- تصحيح الخطأ الحاصل في كتابة عبارة « وزارة الصحة العامة » الواردة في البند ٢ .
- إضافة عبارة « المحددة في الجدول رقم ١ الملحق بهذا المرسوم » بعد عبارة « والخبرة العملية » الواردة في البند ٤ .
- الاستعاضة عن عبارة « وان يجتاز بنجاح آلية التعاقد المحددة في هذا النظام » الواردة في آخر البند ٤ بعبارة « وان يجتاز - باستثناء حالة التعاقد مع الأمين العام - المباراة المؤهلة للتعاقد وفق الآلية المحددة في المادة ١٨ ».

- في المادة ١٨ :

- الاستعاضة عن عبارة « امتحانات خطية » الواردة في المادة ١٨ بعبارة « مسابقات خطية ».
- حذف عبارة « أمين عام المجلس عضواً » من آخر البند ٣ .
- حذف عبارة « وتصنف المرشحين المؤهلين بالترتيب بحسب مجموع النقاط التي نالوها » من البند السادس .
- إضافة بند يكون السابع بالنص التالي: « تضع اللجنة - عندما تتضمن المباراة مرحلة تتعلق بالمسابقات الخطية - لائحة بأسماء المرشحين الذين حازوا على مجموع نقاط يفوق ٧٥ نقطة من أصل ١٠٠ نقطة في المسابقات الخطية » وإعادة ترقيم البنود اللاحقة.
- الاستعاضة عن عبارة « المرشحين المتأهلين » الواردة في البند السابع الحالي - البند الثامن بعد إضافة البند أعلاه - بعبارة « المرشحين المؤهلين » وعن عبارة « تعتبر بمثابة امتحان » الواردة في هذا البند بعبارة « سواء كانت المباراة تقوم على أساس دراسة الملفات و/أو إجراء مسابقات خطية »، وتصحيح الخطأ المطبعي في كتابة كلمة « حدة » في آخر البند.
- إضافة عبارة « بعد جمع العلامات الناتجة عن جميع مراحل المباراة (دراسة ملفات، مسابقات خطية، مقابلة) إلى البند ١٣ الحالي بعد عبارة « حسب تراتبية نجاحهم في المباراة ».

- تصحيح الخطأ الحاصل في كتابة كلمة « اقتراحاً » الواردة في البند ١٤ الحالي، والاستعاضة عن عبارة « بالاستناد إلى » عبارة « تبعاً لتسلسل مرتبة نجاحه في ».
- إضافة عبارة « ويطبق هذا المنع أيضاً على من يعيرونه أسماءهم » إلى المادة ٢٢ بعد الفقرة الثانية فيها، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة ٧ من القانون رقم ٢٢ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٣١.
- إضافة عبارة « وخبراتهم » إلى الفقرة الأولى من المادة ٢٤ بعبارة « ومؤهلاتهم ».
- الاستعاضة عن عبارة « وعند اقتضاء المصلحة وذلك شرط أن يكون قد كُلف مسبقاً » الواردة في المادة ٢٦ بعبارة « الرسمي، عندما تدعو الحاجة، وذلك استناداً إلى تكليف مسبق ».
- الاستعاضة عن عبارة « بناء على تقييم الأمين العام، يمنح » الواردة في مطلع المادة ٣٠ بعبارة « بناء على تقييم سنوي يجريه الأمين العام، يمكن منح ».
- في المادة ٣٣:
- حذف عبارة « يجوز أن تتراكم الإجازات لمدة اقصاها ثلاث سنوات » من آخر البند الأول، كون العقد هو سنوي وفق ما ورد في المادة ١٤ لجهة ان التعاقد هو لمدة سنة كحد أقصى قابلة للتجديد، فالعقد لا يُجدد حكماً، وبالتالي لا يجوز تراكم الإجازات تبعاً لسنوية العقود.
- حذف عبارة « بحيث تستمر هذه الإجازة خمسة وعشرين يوماً على الأقل بعد تاريخ الوضع » الواردة بعد عبارة « على وشك الوضع » في البند ٤.
- إضافة عبارة « بناء على رأي اللجنة الطبية الرسمية على ألا يتجاوز التغيب بتعويض كامل مدة الشهرين، ويمكن التغيب لأسباب صحية لمدة شهرين بدون تعويض، على أن لا تتجاوز هذه المدة أجل العقد » إلى آخر البند ٥.
- الاستعاضة عن عبارة « تمنح جميع الإجازات بعد موافقة الأمين العام » الواردة في آخر البند ٦ بعبارة « التي تمنح بقرار من الرئيس، تمنح سائر الإجازات بقرار من الأمين العام ».
- الاستعاضة عن عبارة « يصنف كافة العاملين الحاليين » الواردة في مطلع الفقرة الأولى من المادة ٣٦ بعبارة « يصنف جميع العاملين الحاليين ».
- في الجدول رقم ١:
- الاستعاضة عن العنوان بعبارة « المراكز وشروط التعاقد ».
- حذف العامود المخصص للتصنيف، وذلك انسجاماً مع ما ورد في متن هذا القرار.
- الاستعاضة عن عنوان العامود الرابع الحالي بعبارة « شروط التعاقد: المؤهلات العلمية والخبرات العملية ».
- الاستعاضة عن كلمة « الحقوق » أينما وردت في الجدول بعبارة « الحقوق اللبنانية ».

- إضافة عبارة «مع إذن بمزاولة المهنة على الأراضي اللبنانية وانتساب إلى إحدى نقابتي المهندسين في لبنان» بعد عبارة «أو الهندسة» الواردة في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة للأمين العام ولخبير إدارة مشاريع ولاخصائي إدارة مشاريع ومتخصص إدارة مشاريع .
- تحديد مدة الخبرة في إدارة فريق عمل كبير في نطاق معقد المذكورة في عامود المؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة للأمين العام، بأن تكون « لمدة سنة على الأقل من ضمن الخمسة عشرة سنة أعلاه أو خارجها ».
- إضافة عبارة « لمدة سنة على الأقل ضمن العشر سنوات أو خارجها » إلى آخر البند المتعلق بالخبرة في إدارة فريق عمل الوارد في عامود المؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لخبير إدارة مشاريع .
- تصحيح الخطأ المطبعي الوارد في كتابة عبارة « و/أو التقييم و/أو إعادة الهيكلة » في البند الثاني المتعلق بالخبرة في التحليل المالي في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لمتخصص مالي.
- حذف عبارة « أو إجازة جامعية » من البند الأول في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لاختصاصي اقتصادي.
- إضافة مركز « متخصص اقتصادي » إلى الجدول بعد مركز « اختصاصي اقتصادي »، كونه حصل خطأ في دمج هذين المركزين بدليل إيراد الإجازة الجامعية في الاقتصاد ضمن المؤهلات العلمية المطلوبة لاختصاصي اقتصادي وهو ما يُخالف السياق المتبع في تحديد المؤهلات العلمية لكل من «خبير» و«اختصاصي» و«متخصص»، وبالتالي إضافة ثلاث خانات لمركز «متخصص اقتصادي» على أن تكون المؤهلات العلمية والخبرات العملية هي إجازة جامعية في الاقتصاد، وخبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في المجالات الاقتصادية أو في إعداد الدراسات الاقتصادية أو في التحليل الاقتصادي أو السياسات الاقتصادية، واتقان اللغتين العربية والإنكليزية على الأقل ومعرفة متقدمة في مجال الكمبيوتر.
- إضافة عبارة « لمدة سنة على الأقل ضمن العشر سنوات أو خارجها » إلى آخر بند الخبرة في العقود المتعلقة بالمشراكة والخصخصة والوارد في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لخبير قانوني.
- إضافة عبارة « لمدة سنة ضمن الخمس سنوات أو خارجها » إلى آخر بند الخبرة في صياغة العقود بشكل عام والوارد في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لاختصاصي قانوني.
- حذف كلمة « الاقتصاد » من الاختصاصات المذكورة في البند الأول في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لمركز اختصاصي بيئي واجتماعي، وإضافة حرف الجر « في » قبل عبارة «المجالات الأخرى ذات الصلة» الواردة في آخر البند المذكور.
- إضافة عبارة « لمدة لا تقل عن سنة ضمن العشر سنوات أو خارجها » إلى آخر بند الخبرة في إدارة فريق عمل والوارد في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لمركز خبير إداري.

- الاستعاضة عن البند الأول في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لمركز إحصائي معلوماتية بالعبرة التالية « هندسة في إحدى اختصاصات المعلوماتية مع إذن بمزاولة المهنة على الأراضي اللبنانية وانتساب إلى إحدى نقابتي المهندسين في لبنان أو ماجستير أو دبلوم دراسات عليا في المعلوماتية ».
- الاستعاضة عن عبارة « أو العلاقات العامة » الواردة في البند الأول في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لمركز إحصائي موارد بشرية بعبارة « أو الإدارة العامة أو في الحقوق اللبنانية ».
- إضافة عبارة « أو الإدارة العامة أو الموارد البشرية أو الحقوق اللبنانية » إلى آخر البند الأول في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لمركز خبير شؤون التواصل والتدريب، وإضافة عبارة « اتقان اللغتين العربية والانكليزية على الأقل » إلى البند الأخير قبل عبارة « معرفة متقدمة في مجال الكمبيوتر » .
- إضافة عبارة « أو الإدارة العامة أو الحقوق اللبنانية » إلى آخر البند الأول في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لمركز متخصص تدريب، وحذف عبارة « حملة » من آخر البند الثاني، وإضافة عبارة « لمدة سنة على الأقل من ضمن الثلاث سنوات أو خارجها إلى آخر البند الثالث المتعلق بالخبرة في التدريب .
- الاستعاضة عن عبارة « أو المحاسبة أو المعلوماتية » الواردة من ضمن الاختصاصات المذكورة في البند الأول في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية العائدة لمركز مساعد إداري، بعبارة « أو المعلوماتية الإدارية ».
- حذف عبارة « أو الاقتصاد » من الاختصاصات المذكورة في البند الأول في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية لمركز أمين صندوق .
- تحديد مدة الخبرة المذكورة تجاه مركز سائق في العامود المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية على أنها سنة بدلاً من ثلاث سنوات توحيداً لمدة الخبرة المطلوبة لكل من حاجب وسائق تبعاً لمتاثل مستوى المهام، وحذف عبارة « بحسب متطلبات المركز » من آخر البند الأخير بعبارة « منذ ثلاث سنوات على الأقل ».
- من الأفضل حذف القدرات الواردة في الجدول المخصص للمؤهلات العلمية والخبرات العملية تجاه كل مركز باستثناء مركز الأمين العام كون اختياره لا يخضع إلى مباراة، وإدراجها في بطاقة الوصف الوظيفي لكل منها في الخانة المخصصة للكفايات (competences) وذلك على اعتبار أن هذه القدرات لا يمكن اثباتها بمستندات شأنها شأن المؤهلات العلمية والخبرات العملية، إنما يمكن قياسها عبر المباراة.

- في الجدول رقم ٢:

- حذف كلمة « أعضاء » من العنوان.
- حذف حرف « ب » من البند ٤,١ تحت عنوان « إحصائي بيئي اجتماعي ».

● إعادة صياغة عنوان البند ٥ بحيث يصبح كما يلي :

٥ - الشؤون الاقتصادية:

اخصائي - متخصص

والاستعاضة عن عبارة «يتولى الاخصائي الاقتصادي المهام التالية» بعبارة «يدخل ضمن مهام الشؤون الاقتصادية ما يلي :»، وإضافة بندين بالنص التالي: « ٣ - ٥ تحليل السياسات الاقتصادية الداخلية والاقليمية والدولية ذات الصلة بمشروع الشراكة أو عملية الخصخصة.

٤ - ٥ إعداد الدراسات الاقتصادية الضرورية لكل مشروع».

- إضافة بند إلى الفقرة ٦ يكون بالنص التالي:

« إدارة شؤون الموارد البشرية وتأمين ما يلزم لتطوير أدائها وتحسين أساليب العمل».

- الاستعاضة عن نص البند ٨,١ بالعبارة التالية: « ٨,١ - متابعة شؤون الموارد البشرية في المجلس واقتراح أساليب تطوير عملها وتدريبها».

- الاستعاضة عن كلمة « الاضبارات » الواردة في البند ٨,٢ بكلمة « الملفات».

- إضافة حرف الجر « في » قبل كلمة « الخصخصة » في البند ٩,٢ .

- إضافة عبارة « والالكترونية » بعد عبارة « والمسموعة » الواردة في البند ١٠,١ .

وبما أن مشروع المرسوم موضوع البحث يتفق - في ما عدا ذلك - والأحكام القانونية المرعية الإجراء بهذا الشأن، ولا سيما أحكام القانونين رقم ٢٢٨ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٣١ ورقم ٤٨ تاريخ ٢٠١٧/٨/٦ .

وبما أن طلب الإدارة والحالة هذه موافقاً لحاجاتها وواقعاً موقعه القانوني ويقتضي بالتالي إبداء الرأي بالموافقة عليه مع مراعاة ما تقدم.

لهذه الأسباب، أبدى مجلس الخدمة المدنية الرأي بالموافقة على مشروع المرسوم شرط التقيد بما ورد أعلاه.

١٧ - ٨ : تنظيم إداري - سيارات - طلب الإدارة شراء سيارات - القوانين ذات الأرقام ٢٠١٧/٤٦ و ٢٠١٧/٦٦ و ٢٠١٨/٧٩ و ٢٠١٩/١٤٤ - تكليف وزارة الداخلية والبلديات - سلطة الوصاية على هيئة إدارة السير والآليات والمركبات - إجراء مسح شامل للآليات المقتناة من قبل أشخاص القانون العام وسائر المؤسسات الممولة كلياً أو جزئياً من الدولة - استصدار مرسوم ينظم إدارة وشراء واستخدام الآليات في القطاع العام - التريث في شراء أية مركبة أو آلية لحين إجراء المسح الشامل - تكليف جميع أشخاص القانون العام التصريح عن الآليات المملوكة أو المستعملة منها ووجهة استعمالها والكلفة المترتبة عنها: الرأي رقم ٦٤٥ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٤ (رئاسة مجلس الوزراء) بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٩٠/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٣ بيان الرأي في موضوع شراء ثلاث سيارات لزوم إدارة الإحصاء المركزي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن إدارة الإحصاء المركزي بكتابها رقم ٥٣٥ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٧ تطلب عرض موضوع شراء ثلاث سيارات رباعية الدفع جديدة على مجلس الوزراء للنظر بأمر الموافقة على شرائها عن طريق الاتفاق بالتراضي، مستندة إلى كتاب إدارة الأبحاث والتوجيه رقم ١٥١٩ تاريخ ٢٠١٦/٦/١٥ وإلى موافقة مجلس الوزراء بقراره رقم ١٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٢، وتفيد بأنها تتولى تنفيذ عدة دراسات في الميدان استناداً إلى برنامج عملها وتقوم بمراقبة مختلف الأعمال الميدانية المنفذة من قبل محققها رغم عدم توافر سيارات لدى الإدارة منذ أكثر من عشرين عاماً وأن الموظفين يستخدمون سياراتهم الخاصة في أعمال المراقبة الميدانية.

وتبين أنه سبق لإدارة الأبحاث والتوجيه أن رأت بكتابها رقم ١٥١٩ تاريخ ٢٠١٦/٦/١٥ أن حاجة إدارة الإحصاء المركزي قائمة إلى شراء ثلاث سيارات شرط أن لا تكون ذات ٨ اسطوانات، كما تبين أن مجلس الوزراء وافق بقراره رقم ١٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٢ على شراء ثلاث سيارات لزوم إدارة الإحصاء المركزي وفقاً لرأي الإدارة أعلاه.

وتبين أن رئاسة مجلس الوزراء أودعت مجلس الخدمة المدنية طلب إدارة الإحصاء المركزي للاطلاع وبيان الرأي في الموافقة على شراء ثلاث سيارات جديدة رباعية الدفع عن طريق الاتفاق بالتراضي.

بناء عليه،

بما أن المرسوم الاشتراعي رقم ٢٧ تاريخ ١٩٥٥/١٠/١٨ تضمن أحكاماً تتعلق بتحديد المراجع التي تضع الحكومة تحت تصرفها سيارات ونفقات المحروقات والصيانة والتصليح التي تتحملها الدولة.

وبما انه سبق لمجلس الوزراء بقراره رقم ٥١ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ وفي معرض الإجازة لوزارة الشباب والرياضة شراء سيارة واحدة وفقاً للسقف المحدد في قراره رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٩/١١/٥، أن قرر تكليف مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية اقتراح نظام موحد لسائر الإدارات العامة يحدد أصول وقواعد تأمين سيارات لتحقيق مهام كل إدارة وفقاً لطبيعة نشاطاتها.

وبما أنه يتبين أن مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية وبناء على قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٤/٥١ أعلاه أعد مشروع قانون يتضمن أحكاماً تتعلق بتحديد المراجع التي توضع تحت تصرفها السيارات وشروط تملكها واستئجارها وتبعتها وعلامات التعريف عنها وصيانتها، وبيعها، والتأمين عليها وواجبات الموظف تجاه هذا الاستعمال، إضافة إلى تعويض الانتقال الذي يتقاضاه الموظف، كما أن وزارة الخارجية والمغتربين أعدت مشروع قانون لتعديل أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٥٥/٢٧ للجهة تخصيص البعثات الدبلوماسية والقنصلية في الخارج بسيارة لكل رئيس بعثة وسيارة خدمة لكل بعثة، وأن إدارة الأبحاث والتوجيه أبدت ملاحظاتها بشأن مشروع القانونين ورأت بكتابها رقم ٤٤١ تاريخ ٢٠١٧/٢/٤ أن مشروع القانون الأول متكامل إلا أنه لم يتضمن كيفية ادماج السيارات التي تملكها الدولة عن طريق الهبات وكيفية اقتناء السيارات السياحية في البعثات والسفارات وتطبيق أنظمة الرقابة على استخدامها وبكتابها رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢١ وبشأن المشروع المقدم من وزارة الخارجية والمغتربين رأت تعديل مشروع القانون المعد من قبل مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية لجهة تضمينه كل ما يتعلق بسيارات البعثات اللبنانية في الخارج.

وبما أن المادة ٦٣ من القانون رقم ٦٦ تاريخ ٢٠١٧/١١/٣ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقه للعام ٢٠١٧) المعدلة بالمادة ٤٨ من القانون رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ (الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٨) تنص على ما يلي: «تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، لكل جهة على حدة وقبل الحصول على أية مركبة من تاريخ صدور هذا القانون، كيفية توزيع واستخدام الآليات في كافة الإدارات والمؤسسات العامة، ويحدد العدد المتاح لكل منها والسعر الأقصى لكل آلية بحسب وجهة استعمالها إضافة إلى صفة مستخدميها، وذلك بناء على اقتراح الوزراء المختصين ومن هو مولج قانوناً بموازنة الوحدة وبعد إجراء جردة مفصلة كاملة بالموجود وضمتها إلى الاقتراح.

يمكن للأجهزة العسكرية استثناء من تراه مناسباً من وحداتها أو من العاملين فيها، من احكام هذه المادة لدواعٍ أمنية».

وبما أن المادة ٣٤ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ المتعلق بإقرار سلسلة الرتب والرواتب تنص على ما يلي:

١ - «خلافاً لأي نص آخر، يُحظر انفاق اعتمادات المحروقات الملحوظة في موازنات مختلف الإدارات العامة إلا للسيارات العسكرية والمدنية المكلفة بمهام من قبل المرجع الصالح ولصالح الخدمة العامة فقط.

٢ - تُلغى جميع الإعفاءات من الرسوم والعلاوات والجمعالات ويتم شراء المحروقات المستهلكة من قبل كافة الأجهزة العسكرية والأمنية والإدارة العامة المدنية بسعر السوق».

وبما أن المادة ٧٩ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (الموازنة العامة والموازنات الملحققة لعام ٢٠١٩) تنص على أن تُلزم الحكومة خلال مهلة ستة أشهر من تاريخ نفاذ هذا القانون بإصدار المراسيم والقرارات اللازمة لإعادة النظر بتخصيص السيارات لغير الاستخدام العسكري، على أن يُراعى في إعادة النظر التخفيف من الانفاق إلى الحد الأقصى.

وبما أن اقتناء السيارات من قبل أي من أشخاص القانون العام سواء عن طريق الشراء أو بموجب هبات جرى قبولها، يستتبع إضافة إلى كلفة الشراء انفاقاً مستمراً ومتزايداً لجهة نفقات الاستعمال الروتينية نتيجة وضعها بالسير (محركات، زيوت، صيانة مستمرة، إصلاحات ميكانيكية وكهربائية وتصليح الأعطال الطارئة...) والنفقات السنوية (الحداثة والبوابا والتأمين...)، ونفقات استئجار مواقف في بعض الإدارات التي تفتقر مبانيها إلى مواقف، فضلاً عن قصر فترة استخدامها تبعاً لسوء أو عدم الدراية في الاستعمال وفق ما تظهره التحقيقات الميدانية ومعاينة سيارات الإدارة، إضافة إلى النفقات المترتبة عن تخصيص سائقين وما يترتب عليه من رواتب وتعويضات.

وبما أنه، وسنداً للأحكام القانونية أعلاه، فإن تأمين مركبة لأية جهة حكومية سواء كانت إدارة عامة أو مؤسسة عامة أو بلدية أصبح متوقفاً على اتباع الآلية والصيغ المحددة قانوناً، لجهة وجوب استصدار مرسوم بعد موافقة مجلس الوزراء وبناء على اقتراح الوزير المختص يتضمن وجهة استخدام كل آلية وصفة مستخدمها وكيفية توزيع الآليات وتحديد عددها والسعر الأقصى لكل منها، وذلك بعد إجراء جردة بالآليات الموجودة لدى كل جهة عند إعداد المرسوم، على أن يُراعى في استخدام الآليات وجوب أن يكون الاستخدام بناء على تكليف بمهمات من قبل المرجع المختص ولصالح الخدمة العامة فقط.

وبما أن الغاية التي توخاها المشتري من الأحكام القانونية على النحو المعروض أعلاه هي إعادة تنظيم شراء واستخدام الآليات المخصصة للقطاع العام ووضع معايير وقيود عليها وتخفيف وترشيد الانفاق ذي الصلة إلى حده الأقصى والتقليص من الأعباء المالية المستمرة والمتبادلة كما الوقوف على الوضع الراهن للآليات التي هي بتصرف الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، وحصر الشراء أو الهبات بالحاجات الفعلية والواقعية وعلى قدر هذه الحاجات التي يتطلبها سير المرفق العام الذي تديره الجهة طالبة الآلية.

وبما أن الدولة، واستناداً إلى المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ (نظام التعويضات والمساعدات) تؤمن وسائل النقل للموظفين أو تسدد لهم أجور النقل التي يتكبدونها عند تكليفهم بمهام خارج مركز عملهم، وذلك على أساس التعرفة والمسافة المحدتين في متن المرسوم، وبالتالي فإن الموظفين الذين تتطلب مهام وظائفهم الانتقال خارج مركز عملهم في بيروت والمناطق يستخدمون وسائل النقل الخاصة بهم أو العمومية لتنفيذ المهام المطلوبة لقاء تقاضيهم أجور النقل وفق الآلية المبينة في المرسوم المذكور.

وبما أن أحكام المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ تُطبق على العاملين في الإدارات العامة ومنها إدارة الإحصاء المركزي.

وبما أنه إذا كانت بعض الإدارات العامة ترى أن بدلات أجور النقل على أساس التعرفة المحددة في متن المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ هي متدنية، فإن هذا الأمر ليس من شأنه أن يشكل سبباً لتخصيص الإدارات بسيارات تشكل عبئاً إضافياً على الخزينة العامة لما ترتبه من نفقات سبق تبيّنها، فضلاً عن كلفة الشراء، وإنما يبقى سبباً موجباً لتعديل المرسوم لجهة التعرفة المحددة للكيلومتر، وبالتالي فإن اعتماد مبدأ أجرة النقل من شأنه ضبط الانفاق على انتقال الموظفين خارج مراكز عملهم، كما أن العبء المترتب عنها على الخزينة أقل بكثير من الأعباء الناتجة عن شراء سيارات واستعمالها.

وبما أن إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ٦٤٥ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٤ رأت التريث في شراء أية سيارة لصالح إدارة الإحصاء المركزي أو أية إدارة عامة أو مؤسسة عامة أخرى، واقتراحات العمل على إصدار مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء لتنظيم اقتناء السيارات وفقاً لحاجاتها الحقيقية وضبط نفقاتها وحصر استعمالها بالمهام الرسمية ذات الطابع الهام والملح والتي تتطلب طبيعتها استخدام وسائل النقل الخاصة بالإدارة على أن يكون المرسوم المقترح شاملاً وغوذجياً يقتضي على الإدارات العامة والمؤسسات العامة التقيد به عند إعداد مشروع المرسوم المتعلق باقتناء المركبات الخاصة بكل منها عملاً بأحكام المادة ٦٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٦٦ .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية، وفي معرض المعاملة، وتطبيقاً للنصوص القانونية وحفاظاً على المال العام وضبط الانفاق على القطاع العام، يرى أن استعمال الآليات من قبل عاملين لدى أشخاص القانون العام لتسيير المرافق العامة يستوجب اتخاذ إجراءات تنظيمية وإصلاحية بهذا الشأن تتمثل بما يلي:

- تكليف وزارة الداخلية والبلديات بصفتها سلطة الوصاية على هيئة إدارة السير والآليات والمركبات، وبالاستناد إلى قيودها وسجلاتها، إجراء مسح شامل للآليات المقتناة من قبل الإدارات العامة والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة والمصالح والصناديق المستقلة والمجالس والهيئات والمؤسسات التي تمّول جزئياً أو كلياً من الدولة وتحديد واقعها الحالي ومدى صلاحيتها للسير واقتراح إمكانية إجراء مزايدة لبيع الآليات التي لم تعد حاجة الإدارة قائمة لاستخدامها ولا تزال قابلة للسير أو لبيع تلك غير الصالح منها بعد تصنيفها كأنقاض أو إعادة تخصيصها لجهة حكومية أخرى.

- تكليف، بموجب تعميم، جميع الإدارات العامة والبلديات واتحادات البلديات والمصالح والصناديق المستقلة والمجالس والهيئات والمؤسسات التي تمّول جزئياً أو كلياً من الدولة بالتصريح والإفادة عن السيارات المملوكة أو المستعملة منها (شراء أو هبة) سواء كانت موضوعة أو غير موضوعة بالسير أو مصنفة كأنقاض أو غير صالحة للاستعمال، وتحديد وجهة استعمال الصالح منها وصفة الشخص الموضوعة بتصرفه والشخص المكلف (أو الأشخاص المكلفين) بقيادتها، والإفادة عن الكلفة الشهرية والسنوية المترتبة عنها، والمصروفة في السنة الأخيرة، وإيداع المعلومات ذات الصلة رئاسة مجلس الوزراء.

وبما أنه وفي ضوء أحكام المادة ٦٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٦٦ التي أوجبت استصدار مرسوم لتحديد كيفية توزيع واستخدام المركبات المخصصة للاستخدام العام وأحكام المادة ٧٩ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ التي نصت على استصدار مراسيم وقرارات لإعادة النظر بتخصيص سيارات القطاع العام لغير الاستخدام العسكري، نرى أن يُصار إلى استصدار مرسوم بعد موافقة مجلس الوزراء يتضمن أحكاماً تنظيمية عامة ترعى أصول شراء وإدارة واستخدام الآليات والمركبات المخصصة لاستخدام القطاع العام، وضوابط تتعلق بالحاجة الحقيقية لهذه الآليات وحصر الاستعمال بالمهام المتعلقة بالوظيفة والتي تتطلب طبيعتها استخدام وسائل النقل الخاصة بالإدارة، بحيث يقتضي على الإدارات العامة والمؤسسات العامة والمصالح والصناديق المستقلة والمجالس والهيئات والمؤسسات التي تمّول جزئياً أو كلياً من الدولة والبلديات واتحادات البلديات التقيّد به عند إعداد مشروع المرسوم المتعلق باقتناء الآليات الخاصة بكل منها.

وبما أنه، ولحين الانتهاء من إجراء المسح المبين أعلاه واستصدار المرسوم الذي ينظم إدارة وشراء واستخدام الآليات في القطاع العام، نرى التريث في شراء أية مركبة أو آلية لصالح إدارة أو أية إدارة عامة أو بلدية أو مؤسسة عامة أو مصلحة أو صندوق مستقل أو هيئة أو مجلس أو أية مؤسسة تمّول جزئياً أو كلياً من الدولة.

١٧ - ٩ : هيكلية تنظيمية - المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ - نص تشريعي مواز - عدم جواز لحظ مستشارين في الهيكليات التنظيمية - إمكانية استعانة نائب رئيس مجلس الوزراء بموظفين من الإدارات العامة لمعاونته في مهامه: الرأي رقم ٦٨٧/س/و تاريخ ٢٠١٩/١٠/٨ (دولة نائب رئيس مجلس الوزراء)

بشأن طلب دولة نائب رئيس مجلس الوزراء بكتابه رقم ١٣/ص/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٦ بيان الرأي في تفعيل دور نائب رئيس مجلس الوزراء ومهامه عبر عضويته في جميع اللجان الوزارية وترؤسه لعدد منها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن نائب رئيس مجلس الوزراء بكتابه أعلاه عرض أنه ورد في البيان الوزاري للحكومة الحالية تفعيل دور نائب رئيس مجلس الوزراء ومهامه عبر عضويته في جميع اللجان الوزارية وترؤسه لعدد منها، وأن مكتب نائب رئيس مجلس الوزراء لا يضم أي موظف في الملاك أو متعاقد لتسيير الأعمال والمهام المكلف بها خاصة وأن وزارة المالية أفردت باباً خاصاً لمكتب نائب رئيس مجلس الوزراء في الموازنة العامة ابتداء من العام ٢٠١٩، وبالتالي طلب إعداد ووضع هيكلية وفق الصيغة المقترحة في المستند المرفق بملف المعاملة.

بناء عليه،

بما أن موضوع المعاملة الراهنة هو إعداد هيكلية لمكتب نائب رئيس مجلس الوزراء وفق المهام الموكلة إليه.

وبما أن المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الادارات العامة) تنص على ما يلي:

« ١ - يتألف جهاز الدولة المركزي من المديريات العامة لرئاسة الجمهورية ولرئاسة الوزارة ومن الوزارات الآتية:

٢ - تُحدث الوزارات وتُلغى بقانون خاص».

وبما أن أحكام المادة الأولى أعلاه عدت الوزارات التي تؤلف جهاز الدولة المركزي ولم يرد من بينها ذكر لنيابة رئاسة مجلس الوزراء أو لوزارات دولة.

وبما أنه يتبين من مجمل أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ أن وضع هيكلية ضمن الإدارة المركزية تتضمن وحدات إدارية يستوجب أولاً نصاً تشريعياً موازياً لنص المرسوم الاشتراعي المذكور وذلك عملاً بقاعدة موازنة الصيغ.

وبما أنه ومن العودة إلى نص المادة ٦٦ من الدستور وإلى مجمل أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ الذي يعرّى تنظيم الإدارات وملاكاتها، لا يتبين ان نيابة رئاسة مجلس الوزراء ترأس جهازاً تنفيذياً بمفهوم تنظيم الإدارات العامة لجهة الهيكلية والوحدات الإدارية، إنما تُحدد مهامها بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء المناط به تنفيذ السياسة العامة للدولة في جميع المجالات سنداً لأحكام المادتين ٦٤ و ٦٥ من الدستور.

وبما أنه يتبين من المستند المرفق بالكتاب رقم ١٣/ص/٢٠١٩ اقتراح صيغة هيكلية تنظيمية تضمنت الاستعانة بمستشارين من خارج الملاك للدراسات والاستشارات كما تضمنت أمانة سر ورئيس دائرة إدارية يتبع لها محاسب ومعتق معاملات ومنسق لجان ومحرر معلوماتية.

وبما أن التنظيم الإداري الذي يعرّى الإدارة العامة لا يلحظ مستشارين في الهيكلية الإدارية، وأن الاستعانة بالمستشارين يتم من قبل الوزراء ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذا الشأن.

وبما أنه، ولجهة أمانة السر، فإن المرسوم رقم ٢٨٩٤ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦ (تحديد شروط تطبيق بعض أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المتعلق بتنظيم الإدارات العامة وشروط الارتباط بين مختلف أجهزتها) ينص في المادة ١٦ منه على أن ينتدب الوزير عند الاقتضاء موظفاً أو اثنين من بين موظفي الوزارة للقيام بأعمال أمانة السر الخاصة به، على أن تنحصر مهام أمانة السر بتنظيم مقابلات الوزير والدعوات الخاصة والمواعيد وتأمين المخابرات الهاتفية وإجراء المراجعات

الشخصية، كما تنص المادة ١٧ من المرسوم المذكور على ارتباط أمانة سر الوزير بالوحدة الإدارية المشتركة عند وجودها وإلا فبالديوان.

وبما أن هذا المجلس إذ يحرص على تطبيق مندرجات البيان الوزاري الذي تضمن إعطاء نائب رئيس مجلس الوزراء الإمكانيات للقيام بمهامه، يؤكد على وجوب أن تأتي القرارات الإدارية متوافقة والأحكام القانونية النافذة وبالتالي مراعية لمبدأ الشرعية.

وبما أنه وعلى ضوء المعطيات القانونية الراهنة والمتقدم بياها أعلاه، وفي سبيل تأمين موارد بشرية لمعاونة نائب رئيس مجلس الوزراء للقيام بمهامه، لا سيما منها عضويته في جميع اللجان الوزارية وترؤسه لعدد منها، ونظراً لعدم جواز لحظ هيكلية وملاك لمكاتب أو أجهزة لم يرد النص عليها في المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ المتعلقة بتأليف جهاز الدولة المركزي، فإن مجلس الخدمة المدنية، رأى أنه يمكن بعد موافقة مجلس الوزراء، الاستعانة بموظفين من الإدارات العامة (من بينهم محاسب، ومحرر ومدخل معلومات ومبرمج ... وغيرها من وظائف تستدعي الحاجة إليها)، لمعاونة نائب رئيس مجلس الوزراء، يتم إلحاقهم لمدة محددة تنتهي بانتهاء المهمة المستعان بهم لتأديتها، وذلك بقرار مشترك موقع من نائب رئيس مجلس الوزراء والوزير المعني بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، وفي هذه الحالة، يحتفظ الموظف المعني بحقه في تقاضي راتبه وبحقه في التدرج في إدارته الأصلية.

كما أشار المجلس إلى أنه يعمل على توزيع العاملين في مجلس الجنوب المعترين من الفائض تطبيقاً لأحكام المرسوم رقم ٣٣٩٧ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٠ ، وأنه على استعداد لتلبية الحاجة للقيام بالمهام المطلوبة.

١٧ - ١٠ : وحدة إدارية - استحداث دائرة للمعلوماتية في كل من المديرية العامة للتربية والمديرية العامة للتعليم العالي والمديرية الإدارية المشتركة في وزارة التربية والتعليم العالي: الرأي رقم ١٣٨٣ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١٧ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٣/٥٦٣٢ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٢ الموافقة على مشروع مرسوم إحداث دائرة المكننة وإدارة المعلومات في المديرية العامة للتربية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة التربية والتعليم العالي أودعت مجلس الخدمة المدنية مشروع مرسوم يرمي إلى إحداث دائرة المكننة وإدارة المعلومات في المديرية العامة للتربية في وزارة التربية والتعليم العالي، ترتبط بالمدير العام مباشرة وتتولى جميع شؤون المعلوماتية ومشاريع المكننة في المديرية العامة والوحدات التابعة لها بما في ذلك:

- وضع، تنفيذ وتطوير نظام متكامل للمعلوماتية في المديرية العامة للتربية لدعم عمل الوحدات التابعة لها.

- تخزين وتنسيق المعلومات المختلفة واستعادتها لتسهيل أعمال الوحدات في المديرية العامة للتربية.
- ربط المديرية العامة للتربية بباقي الوحدات التابعة لها لتنسيق العمل بما يسهم في تنفيذ السياسة التنظيمية للوحدات كافة وتحقيق مصلحة المواطنين ويعزز الجهود الرامية إلى إنماء جميع الوحدات والمناطق التربوية.
- إحداث بنك للمعلومات القانونية والإدارية والتربوية وربطه بالمديرية العامة للتربية لمساعدة المسؤولين في مختلف وحدات المديرية العامة للتربية على حل المشاكل التي تعترضهم وتسهيل مهمة المواطن بتزويده بما يحتاج إليه من معلومات بغية استثمار هذه المعلومات لتسهيل العمل الإداري والأعمال التربوية وغيرها.
- كما أُلحق بمشروع المرسوم جدول يتعلق بملاك الدائرة المقترح استحداثها.

وتبين أن رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٣٨٣ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ أحال مشروع المرسوم على إدارة الأبحاث والتوجيه في المجلس لإجراء التحقيق اللازم حول مدى حاجة وزارة التربية والتعليم العالي إلى إحداث دائرة المكننة وإدارة المعلوماتية في المديرية العامة للتربية، وبيان مقترحاتها بهذا الشأن.

وتبين أن إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ١٣٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٧/١٩ - ونتيجة التحقيق الذي أجرته ولجمل الوقائع المبينة في متنه - رأت أنه يعود لوزارة التربية والتعليم العالي أمر النظر باتخاذ القرار المناسب لاعتماد أحد الاقتراحين التنظيميين التاليين:

- الاقتراح الأول: (وهو الأفضل) استحداث مركز آلي في الوزارة بمستوى مديريةية (بموجب قانون) يتبع وزير التربية والتعليم العالي ويكون ذو هيكلية عنقودية داخل الوحدات الإدارية التي تتألف منها وزارة التربية والتعليم العالي، وينحصر عمله بالمهام المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والمراحل المنوي تنفيذها لمكننة هذا القطاع، إضافة إلى أمن نظام المعلومات وتطوير الشبكات والبرامج التي ستمتلكها الوزارة، وتكون الوحدات التنفيذية في المديرية العامة وفي المصلحة الإدارية المشتركة التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي.

- الاقتراح الثاني: إعداد مشروع مرسوم يرمي إلى إحداث ثلاث دوائر في كل من المديرية العامة للتعليم العالي والمصلحة الإدارية المشتركة والمديرية العامة للتربية، على أن يلحظ للدوائر الثلاث مهمة أساسية مشتركة، هي التنسيق في إدارة شبكة المعلوماتية الموجودة حالياً كنتاج عمل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والعمل على تطويرها وربط الوحدات الإدارية ببعضها في مراحل التنفيذ اللاحقة والمحافظة على أمن نظام المعلومات في الوزارة. ويُضاف إلى المرسوم ملاك مقترح لكل دائرة يتضمن مجموعة من الوظائف المتخصصة التي ستحتاج إليها الوزارة مع الأخذ بالاعتبار الفرق في حجم العمل بين كل من الوحدات الإدارية المذكورة، ومراعاة تضمين ملاك الدائرة المنوي استحداثها في المديرية العامة للتربية بعدد إضافي من المتخصصين في مجال المعلوماتية وفنيي الصيانة للمناطق التربوية.

كما رأت إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها المذكور أنه يقتضي أيضاً وفي حال السير بخيار مشروع المرسوم المرفق، تعديل مضمون المهام المنصوص عنها لجهة إضافة كلمة متابعة لكل المهام المقترحة، مثال: «متابعة تنفيذ النظام المتكامل للمعلوماتية في المديرية العامة للتربية لدعم ...» بدلاً من «وضع وتطوير نظام متكامل ...». وإضافة عدد من المهام المتعلقة بصيانة التجهيزات والبرامج التي سُنْتَقِل ملكيتها إلى الوزارة، وإضافة مهمة تدريب العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي عند الحاجة، على كل المهام المستجدة في هذا المجال، ومهام أمن المعلوماتية مع مراعاة لحظ الوظائف المرتبطة بهذه المهام إلى الملاك المقترح، وتلافي تكرار ما ورد في الملاك المرفق بمشروع المرسوم موضوع الدرس الذي يلحظ ١٩ مركزاً وظيفياً منها ١١ تقريباً من الفئتين الرابعة والخامسة.

بناء عليه،

بما أن وزارة التربية والتعليم العالي تتألف من المديرية العامة للتربية والمديرية العامة للتعليم المهني والتقني والمديرية العامة للتعليم العالي والمديرية الإدارية المشتركة، وتضم عدداً من المؤسسات التربوية (مدارس ابتدائية ومتوسطة وثانوية، معاهد ومدارس التعليم المهني والتقني)، كما تضم إضافة إلى موظفي الملاك الإداري العام الموظفين المنتمين إلى السلك التعليمي وعدد من المتعاقدين والأجراء.

وبما أنه يتبين من المرسوم رقم ٨٣٤٩ تاريخ ١٩٩٦/٥/٢ أن المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي تضم دائرة المعلوماتية والإحصاء ترتبط مباشرة بالمدير العام وحُدِّدت مهامها بموجب المادة ٢٥ من المرسوم المذكور .

وبما أنه، وانسجماً مع لحظ ووجود دائرة للمعلوماتية والإحصاء في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ترتبط مباشرة بالمدير العام وتبعاً لحجم العمل في وزارة التربية والتعليم العالي، ونظراً لكون التحقيق الذي أجرته إدارة الأبحاث والتوجيه أظهر الحاجة إلى استحداث دوائر للمعلوماتية ليس فقط في المديرية العامة للتربية إنما أيضاً في المديرية العامة للتعليم العالي وفي المديرية الإدارية المشتركة.

وبما أن إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٠١٩/١٣٨٣ المذكور أعلاه، رأت أن الملاك المقترح لدائرة المعلوماتية لن يُمكن المديرية العامة للتربية من تنفيذ المهام المطلوبة، لا سيما لجهة إنشاء بنك للمعلومات وربط الوحدات الإدارية المركزية بالمناطق، نظراً لعدم لحظ تسميات متخصصة في مجالات المعلوماتية تُعتبر مهمة لتنفيذ الأعمال المطلوبة، وأشارت إلى أنه في حال السير باقتراح إحداث ثلاث دوائر في المديرية العامة للتعليم العالي والمديرية العامة للتربية والمصلحة الإدارية المشتركة، فإنه يقتضي لحظ مهمة مشتركة للدوائر الثلاثة المذكورة هي التنسيق مع الوحدات المعنية في إدارة شبكة المعلوماتية الموجودة والعمل

على تطويرها وربط الوحدات الإدارية ببعض والمحافضة على أمن نظام المعلومات في الوزارة، كما رأت تضمين ملاك كل دائرة وظائف متخصصة في مجال المعلوماتية وفنيي صيانة.

وبما أنه سبق لإدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٢٢٤ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٣ - ونتيجة التحقيق الميداني - أن رأت أن وزارة التربية والتعليم العالي تطبق حالياً عدة أنظمة من أجل تحقيق أهدافها، هي نظام E M I S (إدارة المعلومات في الوزارة ويتضمن إدارة ملفات الموظفين الإداريين والأساتذة والمعلمين) ونظام G I S (تحديد المواقع الجغرافية للمدارس والثانويات الرسمية وسائر العقارات العائدة ملكيتها للوزارة) ونظام E D M S (أرشفة الملفات عبر المسح الضوئي) ونظام S I S (تأمين شبكة اتصالات بين الإدارة والمدارس والثانويات الرسمية).

وبما أن مجلس الخدمة المدنية - تبعاً لما تقدم - يرى إعداد مشروع مرسوم يتضمن استحداث دائرة للمعلوماتية في كل من المديرية العامة للتربية والمديرية العامة للتعليم العالي والمديرية الإدارية المشتركة، على أن يُصار إلى إجراء ما يلي:

- إضافة وظائف تخصصية في مجال المعلوماتية إلى الوظائف المقترحة في الجدول المرفق بمشروع المرسوم، يكون من مهامها إدارة وتشغيل أنظمة وبرامج المعلوماتية المشار إليها أعلاه، كوظيفة إحصائي أمن أنظمة معلوماتية وإحصائي إدارة شبكات وإحصائي إدارة أنظمة المعلوماتية وإحصائي إدارة قواعد البيانات، واقتراح شروط التعيين الخاصة لهذه الوظائف، ولحظ وظيفتي مدخل معلومات وفني دعم وصيانة (يتولى شاغل هذه الوظيفة مهام الدعم والمساندة في مختلف مجالات المعلوماتية إضافة إلى مهام الصيانة).

- إضافة المهام التالية إلى المهام الملحوظة في مشروع المرسوم للدوائر الثلاثة المشار إليها أعلاه:

- إدارة شبكة المعلوماتية وتوسيعها وتطويرها وربط موظفي الوحدات بها.
- تأمين الربط الإلكتروني بين الوحدات الإقليمية والوحدات المركزية.
- اقتراح برامج وأنظمة متكاملة لعمل المعلوماتية واقتراح تطوير وتعديل وتحديث البرامج المعتمدة.
- ضمان تطبيق صارم لسياسات ومبادئ وممارسات أمن المعلومات/سلامة المعلومات لدى إعداد التطبيقات وفي عملية الدعم.
- الإشراف على صيانة الأجهزة، واقتراح تأمين المعدات والتجهيزات الضرورية وفقاً لحاجة الوحدات المعنية وتأمين الدعم الفني والتقني لهذه الوحدات لمكنة عملها واستخدام برامج وتطبيقات المعلوماتية المعتمدة وتوثيق المعلومات العائدة لها.
- تدريب المستخدمين على استعمال برامج وتطبيقات وأنظمة المعلوماتية.
- متابعة البيانات والمعلومات وكل ما يتعلق بعمل المديرية العامة على الموقع الإلكتروني للوزارة والتنسيق مع سائر وحدات المعلوماتية في الوزارة لتطويره، على أن تكون مهمة: « إدارة الموقع الإلكتروني للوزارة والتنسيق مع سائر وحدات

المعلوماتية فيها لتطوير الموقع ومتابعة البيانات والمعلومات وكل ما يتعلق بعمل المديرية الإدارية المشتركة وبوحداتها كافة على الموقع الإلكتروني»، من مهام دائرة المعلوماتية في المديرية الإدارية المشتركة.

● إضافة عبارة « ومتابعة تنفيذ وتحديث أنظمة وتطبيقات وبرامج المعلوماتية العامة » إلى آخر العبارة موضوع المهمة الأولى.

وبما أنه يتبين أن الجدول الملحق بمشروع المرسوم المرفق يلحظ تسمية « محرر أو كاتب ».

وبما أن هاتينوظيفتين هما وظيفتان مساعدتان للوظائف القيادية في الملاك الإداري العام وأن مهامهما هي متشابهة، حيث يقوم شاغلها بمهام إدارية وتنفيذية مساعدة للوظائف القيادية.

وبما أنه ومراعاة للاتجاه الحديث ومقتضيات تطوير أساليب العمل الإداري ورفع المستوى العلمي في إشغال الوظائف الإدارية المساعدة للوظائف القيادية في الملاك الإداري العام، وتطبيقاً للغاية التي توخاها المشترع من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ لناحية تقليص الوظائف وضبط الانفاق في القطاع العام، فإننا نرى الاستعاضة عن المسمى الوظيفي المدرج في الجدول المرفق بمشروع المرسوم وفق ما هو مبين أعلاه بوظيفة « محرر ».

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى الموافقة على استحداث دائرة للمعلوماتية في كل من المديرية العامة للتربية والمديرية العامة للتعليم العالي والمديرية الإدارية المشتركة في وزارة التربية والتعليم العالي على النحو المبين أعلاه، على أن يُصار إلى تعديل مشروع المرسوم المرفق وفق ما تقدم، ومن ثم إعادة لإجراء المقتضى.

١٧ - ١١ : هيكلية تنظيمية - مؤسسة عامة - تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وتحديد ملاكها وشروط الاستخدام فيها - قواعد ومبادئ ترعى الهيكليات والموارد البشرية: القرار رقم ٨١٤ تاريخ ٢٠١٩/١١/١ (وزارة الشؤون الاجتماعية)

بشأن طلب وزارة الشؤون الاجتماعية بكتابها رقم ٢٠١٩/م.و/١ تاريخ ٢٠١٩/٣/٥ الموافقة على مشروع مرسوم تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وتحديد ملاكها وشروط الاستخدام فيها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مشروع المرسوم يرمي إلى تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وتحديد ملاكها وشروط الاستخدام فيها.

وتبين أن إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ٦٩٠ تاريخ ٢٠١٩/٥/٣٠ وبعد التحقيق الميداني - أبدت ملاحظات بشأن تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وملاكها، لا سيما لجهة إلغاء أمانة سر مجلس الإدارة وأمانة السر التنفيذية وأمانة السر الإدارية وأمانة سر اللجنة القضائية المقترح استحداث كل منها، كون الملاك يلحظ عدداً من مستخدمي الفئة الرابعة ومجاز في

الحقوق اللبنانية يتبعون مباشرة إلى المدير العام، بحيث يقتضي أن يتولى المجاز المذكور توزيع المهام ومتابعتها وتنفيذ بعضها بنفسه، يساعده عدد من مستخدمي الفئة الرابعة لإتمام مهام أمانة سر مجلس الإدارة، كما أبدت الإدارة المذكورة ملاحظاتها على الوظائف المقترح استحداثها لجهة أعدادها وحذف بعضها وإضافة وظائف أخرى، إضافة إلى عدم لحظ أسماء المدن تجاه المكاتب المقترح استحداثها في مراكز المحافظات، على أن يُذكر ملاك واحد لجميع المكاتب المستحدثة أو التي يمكن استحداثها تبعاً للحاجة.

بناء عليه،

بما أنه وبموجب القانون رقم ٥٣٩ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ تم إنشاء مؤسسة عامة تسمى «المؤسسة العامة للإسكان» تتمتع بالاستقلال المالي والإداري وترتبط بوزارة الشؤون الاجتماعية التي تمارس سلطة الوصاية ويكون مركزها بيروت ويحق لها إنشاء فروع في المناطق اللبنانية كافة، وهي تخضع لرقابة التفتيش المركزي وديوان المحاسبة المخوطة ولرقابة مجلس الخدمة المدنية، ولأحكام قانون إنشائها ولأحكام قانون الإسكان التي لا تتعارض مع أحكام القانون رقم ١٩٩٦/٥٣٩، ويكون للمؤسسة أنظمة إدارية ومالية خاصة يضعها المجلس وتُصدق بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير، ويحدد ملاكها وفئات المستخدمين لديها ورتبهم ورواتبهم وتعويضاتهم بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير.

وبما أنه وبموجب المرسوم رقم ١٨٣٨ تاريخ ١٩٩٨/١٢/٦ يخضع تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وتحديد ملاكها وشروط التعيين في وظائف هذا الملاك وسلسلة الرتب والرواتب ونظام المستخدمين فيها لرقابة مجلس الخدمة المدنية.

وبما أنه يتبين أنه، وبموجب المادة الثامنة من القانون رقم ١٩٩٦/٥٣٩ وبهدف تغذية مواردها، يعود للمؤسسة العامة للإسكان بيع الوحدات التجارية وتأجير الانشاءات والوحدات غير السكنية في المشاريع السكنية وان من وارداتها وفق ما ورد في المادة العاشرة الايرادات والمساهمات والمخصصات والعائدات والحاصلات والرسوم والضرائب والعلاوات والفواتير والغرامات المقررة للإسكان أو للمؤسسة بموجب القانون رقم ١٩٩٦/٥٣٩ وقوانين وأنظمة الإسكان أو القوانين والأنظمة الأخرى، ومن موارد استثماراتها وعائدات استيفاء القروض التي تعطيها.

وبما أن المادة الرابعة من المرسوم رقم ١٠٤٥١ تاريخ ١٩٩٧/٦/١٩ (تصديق النظام الإداري للمؤسسة العامة للإسكان) أناطت بمجلس الإدارة صلاحية اقرار ملاك المؤسسة وفئات المستخدمين لديها ورتبهم ورواتبهم وتعويضاتهم.

وبما أن مجلس إدارة المؤسسة العامة للإسكان في جلسته رقم ٥٣ المنعقدة بتاريخ ٢٠١٧/١١/٣ وافق بقراره رقم ١٠ على مشروع مرسوم تنظيم المؤسسة بصيغته النهائية.

وبما أنه جرى ايداع مجلس الخدمة المدنية مشروع مرسوم تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وتحديد ملاكها وشروط التعيين فيها لإجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية، وإنسجاماً مع قرارات مجلس الوزراء التي توجب تلافي الهيكليات الفضفاضة بهدف ترشيد الإنفاق وتصميم هيكليات مختصرة ذات مستويات مسطحة قدر الإمكان تؤمن سرعة إيصال التعليمات والمعلومات، وعدم التوسع باستحداث وحدات تؤدي إلى توسيع الملاك بصورة لا تتوافق مع المهام المطلوبة، إضافة إلى ضرورة عدم تشتيت وتوزيع المهام والمسؤوليات المتجانسة والمتقاربة على أكثر من وحدة إدارية حرصاً على اختصار الإجراءات وتسهيلاً لإنجاز المعاملات، استقر رأيه عند إجراء رقابته على مشاريع النصوص التنظيمية التي تعرض عليه، على ضرورة اعتماد الهيكليات الأفقية وإحداث وظائف تخصصية على نحو يسهّل العمل ويخفف من تعدد الإجراءات الإدارية والتسلسل في ممارسة المهام ويؤمن حسن التنسيق وتبادل المعلومات على نحو أسرع وأكثر فعالية يؤدي إلى تخفيض الإنفاق.

وبما أنه يتبين أن المادة الثانية من مشروع المرسوم تلاحظ استحداث ثلاث أمانات سر: أمانة سر مجلس الإدارة وأمانة السر التنفيذية وأمانة السر الإدارية، كما حددت المادتان الرابعة والخامسة مهام كل من أمانتي السر الأولى والثانية، كما تبين أنه لم تدرج مادة لمهام أمانة السر الإدارية.

وبما أنه يتبين أن المهام المذكورة في المادتين الرابعة والخامسة هي مهام إدارية تحضيرية تنفيذية ، حيث اسند لأمانة سر مجلس الإدارة تأمين أعمال التحرير والترجمة والاستنساخ والطباعة وتحضير جدول أعمال الجلسات واعداد دعوات الاجتماعات وتبليغها واعداد المحاضر وتنظيم التقارير ومشاريع القرارات الصادرة عن مجلس الإدارة.

وبما أن الملاك المقترح يلحظ وظيفة مجاز في الحقوق اللبنانية من بين الوظائف التابعة مباشرة للمدير العام، مما يقتضي معه أن يتولى المستخدم المذكور المهام المشار إليها في المادة الرابعة إضافة إلى مهام أخرى يتولاها وأن يتم حذف هذه المادة.

وبما أن المهام المذكورة في المادة الخامسة المقترحة تدخل ضمن مهام الدائرة الإدارية في المصلحة الإدارية والقانونية ويمارسها المستخدمون التابعون لهذه الدائرة، الأمر الذي يقتضي معه حذف المادة الخامسة.

وبما أنه يتبين أنه بموجب المادة السادسة المقترحة تتألف المصلحة الإدارية والقانونية من الدائرة الإدارية والدائرة القانونية ودائرة التحقق من الدخل ودائرة مراقبة استعمال القروض وأمانة السر القضائية، وأنه بموجب المواد السابعة والثامنة والتاسعة والعاشر والحادية عشرة حددت مهام الدوائر التي تتألف منها المصلحة المذكورة.

وبما أنه، وانسجاماً مع المنحى الذي يسلكه هذا المجلس يقتضي دمج كل من دائرة التحقق من الدخل ودائرة مراقبة استعمال القروض في المصلحة الإدارية والقانونية بدائرة واحدة هي دائرة التحقق من الدخل ومراقبة استعمال القروض، كون المهام المقترحة لكل من هاتين الدائرتين لا تستوجب استحداث وحدة إدارية لا سيما وأنه لحظ لدائرة التحقق من الدخل مهمة واحدة هي التحقق من صحة إفادات الدخل العائدة لطالبي القروض، وأن مهام هاتين الدائرتين هي متكاملة ومن شأن الدمج أن يساهم في دراسة ملف القرض لجهة التحقق من صحة إفادة الدخل ووجهة الاستعمال وصحة ترك المقترض للمأجور واشغاله المسكن موضوع القرض من قبل دائرة واحدة، بما يؤدي إلى اختصار الإجراءات والإسراع في إنجاز المعاملات.

وبما أنه يتبين أن المادة السابعة المقترحة تنص على المهام التي تتولاها الدائرة الإدارية، حيث من بينها «شؤون الملفات الشخصية للعاملين في المؤسسة، وإعداد الجداول والنصوص وتقديم الاقتراحات المتعلقة بجميع الشؤون الذاتية للعاملين في المؤسسة والمساهمة مع الرئيس في تنظيم المباريات والامتحانات واعدادها بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية».

وبما أن المهام المذكورة أعلاه تتعلق بتسيير شؤون الموارد البشرية العاملة في المؤسسة العامة للإسكان، وقد ذكرت ضمن المهام الإدارية ذات الطابع التنفيذي واللوجستي لأعمال المؤسسة، في حين أن المهام المتعلقة بالموارد البشرية يقتضي اسنادها إلى رئيس وحدة متخصص في إدارة وتسيير شؤون الموارد البشرية.

وبما أن إحداث دائرة للموارد البشرية يتوافق مع التطور الحاصل في مفهوم الادارة العامة الحديثة عبر الانتقال من المفهوم التقليدي لإدارة شؤون الأفراد أو الموظفين إلى المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية، لا سيما وأن الاستثمار في تنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية في المؤسسة العامة للإسكان والمساهمة في رسم مساهمهم الوظيفي ورفع مستوى كفاءتهم وزيادة انتاجيتهم يساهم في رفع مستوى الأداء في المؤسسة.

وبما أنه، وسنداً لما تقدم، وعلى ضوء الرأي المستقر لهذا المجلس من اقتضاء إحداث وظائف تخصصية، يرى أن يكون المؤهل العلمي لرئيس دائرة الموارد البشرية إجازة جامعية في الموارد البشرية أو في الإدارة العامة أو في إدارة الأعمال أو في الحقوق اللبنانية، وأن يُصار إلى لحظ وظيفة اختصاصي في الموارد البشرية يحوز إجازة جامعية في الموارد البشرية أو في الإدارة العامة أو في إدارة الأعمال، ووظيفة محرر ومدخل معلومات لتسيير أعمال الدائرة، على أن تحدد مهام هذه الدائرة، وفقاً لما سيرد لاحقاً.

وبما أن الجدول رقم أ يلحظ من بين الوحدات المقترح استحداثها وحدة «مسؤول الاعلام»، يتولاها مجازي في الاعلام ينتمي إلى وظائف الفئة الثالثة، كما يلحظ وحدة هي دائرة مراقبة عقد النفقات تتبع مباشرة إلى المدير العام وتضم عدد من الوظائف.

وبما أنه لا يتبين من النصوص المقترحة في مشروع المرسوم المرفق ولا في الجدول رقم أ المذكور، أنه جرى تحديد الوحدة الإدارية التي يتبع لها مسؤول الإعلام.

وبما أنه وانسجاماً مع تقليص عدد الوحدات واعتماد التخصصية في الوظائف، فإنه يقتضي لحظ وظيفة « مجاز في الإعلام » ضمن الوظائف الملحوظة للدائرة الإدارية في الملاك موضوع الجدول رقم أ ، وإضافة « الشؤون الإعلامية » إلى مهامها المذكورة في المادة السابعة.

وبما أن المادة التاسعة عشرة من مشروع المرسوم المرفق حددت مهام دائرة مراقب عقد النفقات بالصلاحيات والمهام التي تنيطها بها القوانين والأنظمة لا سيما ما يتعلق منها بمراقبة انطباق المعاملة على القوانين والأنظمة والتثبت من توفر الاعتماد للنفقة وصحة تنسيبها.

وبما أن النظام المالي للمؤسسة العامة للإسكان المصدق بالمرسوم رقم ١٠٤٥٢ تاريخ ١٩/٤/١٩٩٧، ينص في المادة ٣٥ منه على ما يلي:

« ١ - يتولى مراقبة عقد النفقات مستخدم من المؤسسة ينتمي إلى الفئة الثالثة على الأقل، يعين بقرار من الرئيس بعد موافقة المجلس وتصديق الوزير.

٢ - ان الغاية من تدقيق مراقب عقد النفقات هي التثبت من الأمرين التاليين:

- توفر اعتماد النفقة وصحة تنسيبها.

- انطباق المعاملة على القوانين والأنظمة النافذة.

.....».

وبما أن مهام مراقب عقد النفقات لا تستوجب وجود وحدة إدارية تضم ستة موظفين لإتمامها، الأمر الذي مقتضاه عدم لحظ دائرة لمراقبة عقد النفقات، واسناد هذه المهمة إلى مستخدم يتولاها ويكون من بين موظفي الفئة الثالثة يتبع من الناحية الإدارية للمدير العام.

وبما أنه وتطبيقاً لأحكام المادة الخامسة من القانون رقم ١٩٩٦/٥٣٩ التي تنص على الدراسات والمسوحات الاسكانية التي تجريها المؤسسة والاحصائيات اللازمة عن رخص البناء المعطاة في مختلف المناطق، فإنه يقتضي استحداث وظيفة احصائي في المصلحة الإدارية والقانونية، لا سيما وأنه يتبين من مشروع المرسوم المرفق بكتاب وزير الشؤون الاجتماعية رقم ٢/و.م/٢٠١٩ تاريخ ٢٢/٤/٢٠١٩ المتعلق بنظام الأجراء في المؤسسة العامة للإسكان يتضمن تسمية احصائي من بين التسميات المقترحة للأجراء في المؤسسة، الأمر غير الجائز قانوناً لانتفاء وجود هذه التسمية في النظام العام للأجراء.

وبما أن المادة السابعة المقترحة تلحظ من بين مهام الدائرة الإدارية مهمة الترجمة، فإنه يقتضي استحداث وظيفة مترجم وإضافتها إلى الوظائف الملحوظة في هذه الدائرة، لا سيما وأنه يتبين من مشروع المرسوم المرفق بالكتاب رقم ٢/و.م/٢٠١٩ أنه يتضمن تسمية مترجم من بين التسميات المقترحة للأجراء في المؤسسة، الأمر غير الجائز وفقاً للتعليل أعلاه.

وبما أنه يتبين أن المادة السابعة من مشروع المرسوم تلحظ من بين مهام الدائرة الإدارية مهمة « تدقيق طلبات الحصول على القروض والتأكد من مدى انطباقها على القوانين والأنظمة وعلى توفر شروط الاقتراض في طالي القروض ».

وبما أن المهمة المذكورة أعلاه هي من مهام الدائرة القانونية، الأمر الذي مقتضاه حذفها من مهام الدائرة الإدارية وإضافتها إلى مهام الدائرة القانونية وإضافة عبارة « وإبداء الرأي بشأنها » إلى آخر العبارة موضوع هذه المهمة.

وبما أنه يقتضي حذف عبارة « وتبليغها » من المهمة المتعلقة بإعداد مشاريع قرارات الایداع ووضع اليد وتبليغها والداخلية ضمن مهام الدائرة القانونية والمحددة في المادة الثامنة، إذ أن التبليغ يخرج عن صلاحية هذه الدائرة، لا سيما وأن من مهامها إعداد مشاريع قرارات الایداع ووضع اليد، على أن يصار إلى توقيعها من المرجع المختص، ويعود للمصلحة الإدارية والقانونية بواسطة الدائرة الإدارية تأمين تبليغها.

وبما أنه يتبين أن الجدول رقم أ الملحق بمشروع المرسوم موضوع البحث تضمن تسمية «مستكتب»، والتي هي من الوظائف المساعدة للوظائف القيادية.

وبما أن مهام وظيفة مستكتب لم تعد تنسجم مع التطور الحاصل في مجال مكتبة المعلومات، حيث حل نظام إدخال المعلومات على أجهزة الحاسوب محل الآلات الطابعة.

وبما أنه وعلى ضوء مقتضيات تطوير أساليب العمل الإداري ورفع المستوى العلمي في إشغال الوظائف الإدارية المساعدة للوظائف القيادية في الملاك الإداري العام، وتطبيقاً للغاية التي توخاها المشرع من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ لناحية تقليص الوظائف وضبط الإنفاق في القطاع العام، فإنه يقتضي حذف تسمية «مستكتب» أينما وردت في الجدول رقم أ ، واعتبار المستخدمين الذين يشغلون هذه الوظيفة حالياً قيد التصفية.

وبما أنه يتبين أن المادة العشرين المقترحة تحدد المهام التي تتولاها دائرة المعلوماتية، وأن الجدول رقم أ يلحظ لدائرة المعلوماتية خمس وظائف هي: رئيس دائرة يكون مهندس معلوماتية أو اتصالات أو إلكترونيك ومهندس معلوماتية واتصالات أو إلكترونيك ومحرر - مدخل معلومات وحاجب.

وبما أن إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٠١٩/٦٩٠ رأت عدم الموافقة على استحداث وظيفة مهندس معلوماتية أو اتصالات أو الكترونيك في ملاك هذه الدائرة واستبدال تسمية «محرر - مدخل معلومات» بوظيفة «مدخل معلومات»، كما أوصت بلحظ تسميات فنية وتقنية في ملاكها في اختصاص الشبكات ونظم المعلوماتية والبرمجة.

وبما أنه يقتضي إضافة وظائف تخصصية في مجال المعلوماتية إلى الوظائف المقترحة في الجدول المرفق بمشروع المرسوم، هي وظيفة اختصاصي أمن أنظمة المعلوماتية واختصاصي إدارة شبكات ومبرمج وفني دعم وصيانة (يتولى شاغل هذه الوظيفة مهام الدعم والمساندة في مختلف مجالات المعلوماتية إضافة إلى مهام الصيانة) وتحدد شروط التعيين في هذه الوظائف وفقاً لما سيرد لاحقاً، ولحظ وظيفة مدخل معلومات وإعادة صياغة مهام الدائرة وفق ما سيرد في فقرة التصحيحات.

وبما أن الملاك موضوع الجدول رقم أ الملحق بمشروع المرسوم موضوع البحث يلحظ وظيفة مساح في دائرة التنفيذ (التعمير) والدائرة الفنية في المصلحة الفنية وفي المكاتب على أنها من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى، كما ذكرت شروط التعيين فيها في الجدول رقم ب على أنها شهادة الامتياز الفني في اختصاص المساحة أو ما يعادلها والتسجيل في نقابة المساحين والقراءة والكتابة بإحدى اللغتين الفرنسية والإنكليزية وعلوم الكمبيوتر مع خبرة لا تقل عن سنتين.

وبما أن المواد ١ و ٢ و ٤ و ٩ من القانون رقم ٥٢٢ تاريخ ١٩٩٦/٦/٦ (تنظيم مهنة الطبوغرافيا وإنشاء نقابة الطبوغرافيين) تنص على ما يلي:

« المادة ١: لا يجوز لأحد في لبنان أن يزاول مهنة الطبوغرافيا أو أن يتخذ لقب طبوغراف إلا إذا توفرت فيه الشروط المبينة في المواد الآتية:

المادة ٢: يُشترط في الطبوغراف اللبناني:

١ - أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وغير محكوم بجناية ولا بجنحة شائنة.

٢ - أن يكون حائزاً أحد الشروط الآتية:

أ - حائزاً شهادة عليا في العلوم التطبيقية في اختصاص الطبوغرافيا وذلك من جامعة أو مدرسة تعترف بها الحكومة اللبنانية وقضى في الدروس مدة لا تقل عن أربع سنوات بعد حيازته شهادة البكالوريا اللبنانية - القسم الثاني أو ما يعادلها رسمياً، وأن يكون قد أمضى مدة سنة في ممارسة المهنة تحت إشراف طبوغراف بعد حصوله على الشهادة.

ب - حائزاً شهادة الإجازة الفنية في اختصاص الطبوغرافيا وقضى في الدروس مدة لا تقل عن خمس سنوات بعد حيازته شهادة البكالوريا الفنية أو شهادة البكالوريا - القسم الثاني أو ما يُعادلها رسمياً.

المادة ٤: لا يجوز للطوبوغراف أن يزاول مهنة الطوبوغرافيا وأن ينتسب إلى نقابة الطوبوغرافيين ما لم يستحصل على ترخيص من وزارة الأشغال العامة يُعطى بناء على طلب مرفق بالشهادة العلمية والإفادات التي تثبت الأمور المفروضة في المواد السابقة وبناء على اقتراح لجنة تؤلف بمرسوم تدعى لجنة الطوبوغرافيين مهمتها درس الطلبات

المادة ٩: لا يحق لأي طوبوغراف لبناني أن يزاول مهنة الطوبوغرافيا في جميع الأراضي اللبنانية إلا إذا سجل اسمه في جدول النقابة ».

وبما أن مجلس الخدمة المدنية وبالتعميم رقم ٣ تاريخ ٢٨/٢/٢٠٠١ الموجه إلى الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحياته بشأن شروط التعيين لممارسة مهنة الطوبوغرافيا، طلب العمل على إعداد مشاريع النصوص اللازمة لتعديل شروط التعيين لوظيفة طوبوغراف بما يتوافق وأحكام المواد ١ و ٢ و ٤ و ٩ من القانون رقم ١٩٩٦/٥٢٢ ومن ثم المتابعة لاستصدارها وفقاً للأصول.

وبما أن القانون رقم ١٥٦ تاريخ ٢٧/١٢/١٩٩٩ (إعفاء مهندسي المساحة المنتمين إلى نقابة المهندسين من ضرورة انتسابهم لنقابة الطوبوغرافيين كشرط لمزاولة مهنة الطوبوغرافيا) ينص في المادة الأولى منه على ما يلي:

« خلافاً لأي نص آخر يحق لكل مهندس مساح يسجل أصولاً في إحدى نقابتي المهندسين في لبنان مزاولة أعمال الطوبوغرافيا ويُعفى من التسجيل في نقابة الطوبوغرافيين شرط أن يُذكر صراحة في الترخيص المعطى له الصادر عن وزير الأشغال العامة والنقل ان اختصاصه يشمل الطوبوغرافيا المعترف بها علمياً ».

وبما أنه واستناداً إلى الأحكام القانونية المعروضة أعلاه، فإنه يشترط للتعين في وظيفة مساح حيازة شهادة جامعية في العلوم التطبيقية في اختصاص الطوبوغرافيا على أن لا تقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات بعد حيازة شهادة الثانوية العامة (البكالوريا اللبنانية - القسم الثاني سابقاً) وأن يكون المرشح قد أمضى مدة سنة في ممارسة المهنة تحت إشراف طوبوغراف بعد حصوله على الشهادة أو حيازة شهادة الإجازة الفنية في اختصاص الطوبوغرافيا، على أن لا تقل مدة الدراسة فيها عن خمس سنوات بعد حيازة شهادة البكالوريا الفنية أو شهادة الثانوية العامة (البكالوريا اللبنانية - القسم الثاني سابقاً)، على أن يكون المرشح - إضافة إلى حصوله على إحدى الشهاداتتين العلميتين أعلاه - منتسباً إلى نقابة الطوبوغرافيين، كما يمكن للمهندس المساح المنتسب إلى إحدى نقابتي الهندسة في لبنان الترشح إلى وظيفة مساح شرط أن يُذكر في التصريح المعطى له والصادر عن وزير الأشغال العامة والنقل أن اختصاصه يشمل الطوبوغرافيا المعترف بها علمياً.

وبما أنه - وسنداً لما تقدم - فإنه يقتضي الاستعاضة عن تسمية مساح الواردة في الملاك المقترح بتسمية طوبوغراف على أن يلحظ تجاهها على أنها من وظائف الفئة الثالثة وتكون شروط التعيين فيها هي تلك الوارد النص عليها أعلاه، وإضافة

هذه التسمية إلى الجدول رقم ٤ الملحق بالمرسوم رقم ٢٧٣٩ تاريخ ٢٠/٤/٢٠١٨ المخصص لوظيفتي مهندس رئيس دائرة ومهندس.

وبما أنه يتبين أن المادة الثانية المقترحة تنص على أن المديرية العامة تتألف من الوحدات المركزية والمكاتب، كما تنص المادة الواحدة والعشرون على مهام كل مكتب.

وبما أنه - وعملاً بأحكام المادة الأولى من القانون رقم ١٩٩٦/٥٣٩ - يكون مركز المؤسسة في بيروت ويحق لها إنشاء فروع في المناطق اللبنانية كافة.

وبما أنه وتوحيداً للتسمية، فإنه يقتضي الاستعاضة عن كلمتي «المكاتب» و «مكتب» أينما وردت بكلمتي «الفروع» و «فرع».

وبما أن المادة الرابعة والعشرين من مشروع المرسوم المرفق تنص على الإجازة للسلطة التي لها حق الاستخدام خلال ثمانية عشر شهراً من تاريخ العمل بهذا المرسوم ولمرة واحدة ملء المراكز الشاغرة في الوظائف الإدارية والفنية في الفئات الخامسة والرابعة والثالثة من بين المستخدمين والمتعاقدين على وظيفة والمتعاقدين والأجراء العاملين في المؤسسة العامة للإسكان، كما تضمنت أحكاماً تحدد شروط الاشتراك بالمباراة المؤهلة للاستخدام المذكور.

وبما أن رأي مجلس الخدمة المدنية - وفي معرض إجراء رقابته على طلب إجراء مباريات محصورة بموظفي ومستخدمي ومتعاقدي الإدارات العامة أو المؤسسات العامة أو البلديات أو اتحادات البلديات - مستقر على أن المباريات المحصورة هي مخالفة لمبدأ المساواة الذي أكد عليه الدستور اللبناني في المادتين ٧ و ١٢ منه.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية، ونظراً لعدم وجود قانون يميز إجراء مباريات محصورة في المؤسسة العامة للإسكان، يؤكد على رأيه المبين آنفاً، الأمر الذي مقتضاه حذف المادة الرابعة والعشرين المذكورة أعلاه من مشروع المرسوم موضوع البحث كون اللجوء إلى المباراة المحصورة يحتاج إلى نص تشريعي يميزه.

وبما أنه وعملاً بأحكام المواد ٥٠ و ٥١ و ٩٦ و ٩٩ و ١٠٠ من المرسوم رقم ١٩٩٧/١٠٤٥٢ يودع الأمر بالصرف المحتسب حوالة الصرف لدفع قيمتها بموجب شك ينظم باسم صاحب الدين ويوقعه الرئيس والمحتسب، ويتولى المحتسب تأمين المقبوضات والمدفوعات وحفظ الأوراق الثبوتية العائدة لها ومستندات المحاسبة ومسك حسابات المؤسسة وفقاً لتصميم الحسابات ويقدم باسمه وعلى مسؤوليته حسابات مهمته إلى ديوان المحاسبة ضمن المهل القانونية.

وبما أن المادة الرابعة عشرة المقترحة تولي دائرة النفقات مهام مسك قيود وحسابات المؤسسة واعداد أوامر الدفع والتأشير عليها ودفع النفقات وفقاً لأحكام النظام المالي واعداد مشروع قطع الحساب والحسابات المالية، الأمر الذي يستتبع اعتبار رئيس دائرة النفقات محتسب المؤسسة، وبالتالي حذف عبارة « (محتسب مركزي) » من الجدول رقم أ تجاه مصلحة المحاسبة.

وبما أنه أرفق بمشروع المرسوم موضوع البحث جدول رقم ج يتعلق بسلسلة رواتب مستخدمي المؤسسة العامة للإسكان.

وبما أنه وتطبيقاً لأحكام القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ صدر المرسوم رقم ٢٧٣٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٠ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور للمؤسسة العامة للإسكان وتحويل سلسلة رواتب المستخدمين فيها وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدین والأجراء لديها وألحقت به الجداول المتضمنة سلسلة رواتب المستخدمين.

وبما أنه يتبين أن سلسلة رواتب مستخدمي المؤسسة العامة للإسكان المدرجة في الجدول رقم ج هي ذاتها المدرجة في الجداول المرفقة بالمرسوم رقم ٢٧٣٩/٢٠١٨.

وبما أنه وفي ضوء ما تقدم، فإنه لا حاجة لإعادة إدراج السلسلة في جداول مرفقة بمشروع المرسوم موضوع المعاملة.

وبما أنه لا يتبين أن الملاك المرفق بمشروع المرسوم يلحظ وظائف سكرتير تنفيذي ومدرّب ومساعد فني وكاتب، في حين يتبين أن هذه الوظائف وردت من بين الوظائف موضوع الجدولين رقم ٦ و ٧ الملحقين بالمرسوم رقم ٢٧٣٩/٢٠١٨، الأمر الذي مقتضاه إلغاء هذه الوظائف وشطبها من الوظائف المذكورة في الجدولين أعلاه واعتبار المستخدمين الذين يشغلون كل منها حالياً قيد التصفية.

وبما أنه يقتضي إدخال تعديلات على الوظائف موضوع الجداول المرفقة بالمرسوم رقم ٢٧٣٩/٢٠١٨ بموجب مادة تدرج في مشروع المرسوم تتضمن إضافة وظيفة «طوبوغراف» إلى الوظيفتين موضوع الجدول رقم ٤ الملحق بالمرسوم المذكور ووظائف «مراقب عقد نفقات واختصاصي أمن أنظمة المعلوماتية واختصاصي إدارة شبكات وإحصائي ومبرمج ومترجم» إلى الوظائف موضوع الجدول رقم ٥ الملحق به، وإضافة وظيفة «محقق إسكاني» إلى الوظائف موضوع الجدول رقم ٦ الملحق بالمرسوم المذكور وحذف وظائف «سكرتير تنفيذي ومساح ومدرّب» من هذا الجدول وحذف وظائف «مساعد فني وكاتب ومستكتب» من الوظائف موضوع الجدول رقم ٧ الملحق بالمرسوم المذكور، وإضافة جدول إلى المرسوم رقم ٢٧٣٩/٢٠١٨ يُخصّص لوظيفة «فني دعم وصيانة» يكون ماثلاً للجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١.

وبما أنه يقتضي إجراء ما يلي على مشروع المرسوم موضوع البحث:

أولاً: في الحثيات:

- إضافة أربع حثيات ترد بعد الحثية موضوع القانون رقم ٢٤٧/٢٠٠٠ تبنينه على المراسيم التالية: رقم ١٨٣٨ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ (إخضاع المؤسسة العامة للإسكان لرقابة مجلس الخدمة المدنية) ورقم ١٠٤٥١ تاريخ ١٩٩٦/٦/١٩ (تصديق النظام الإداري للمؤسسة العامة للإسكان) ورقم ١٠٤٥٢ تاريخ ١٩٩٦/٦/١٩ (تصديق النظام المالي للمؤسسة العامة للإسكان) ورقم ٢٧٣٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٠ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور للمؤسسة العامة للإسكان وتحويل سلسلة رواتب المستخدمين فيها وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتقاعدين والأجراء).

ثانياً: في المواد:

- المادة الأولى: حذف البند الأخير لعدم اللزوم.

- المادة الثانية:

- حذف أمانة سر مجلس الإدارة وأمانة السر التنفيذية وأمانة السر الإدارية ودائرة مراقبة عقد النفقات من الوحدات المركزية المذكورة في البند أ .
- الاستعاضة عن تسمية « مصلحة المحاسبة » بتسمية « المصلحة المالية ».
- الاستعاضة عن تسمية « المكاتب » وتسمية « مكتب » الواردتين في البند ب بتسمية « الفروع » وتسمية « فرع »، تبعاً لكون المادة الأولى من القانون رقم ١٩٩٧/٥٣٩ أجازت أن يكون للمؤسسة العامة للإسكان فروعاً في المناطق اللبنانية.

- المادة الثالثة:

- إضافة كلمة « رئاسة » بعد عبارة « يتولى الرئيس ».

- المادتان الرابعة والخامسة: حذفهما تبعاً للتعليل المذكور في متن هذا القرار.

- المادة السادسة الحالية:

- الاستعاضة عن تسمية « دائرة الشؤون الإدارية » بتسمية « الدائرة الإدارية » توحيداً للتسمية تبعاً لورودها بالصيغة الثانية في الجدولين الملحقين.
- إضافة دائرة الموارد البشرية بعد الدائرة الإدارية.
- دمج دائرة التحقق من الدخل ودائرة مراقبة استعمال القروض بدائرة واحدة هي دائرة التحقق من الدخل ومراقبة استعمال القروض.
- حذف أمانة سر اللجنة القضائية واسناد مهام التحضير لأعمال اللجنة إلى محرر في المصلحة الإدارية والقانونية.

– المادة السابعة الحالية:

- الاستعاضة عن تسمية « دائرة الشؤون الإدارية » بتسمية « الدائرة الإدارية » توحيداً للتسمية تبعاً لورودها بالصيغة الثانية في الجدولين الملحقين.
 - إعادة صياغة المهمات الثلاثة الأولى، بحيث تصبح وفقاً لما يلي:
 - استلام وتسجيل البريد، وتأمين توزيع الوارد منه بعد اطلاع المدير العام عليه، وتأمين ابلاغ البريد الصادر إلى الجهات والاشخاص المعنيين.
 - الأعمال القلمية وأعمال التحرير والترجمة في وحدات المؤسسة كافة.
 - اقتراح تأمين المفروشات واللوازم والتجهيزات والآلات والمطبوعات والقرطاسية لجميع وحدات المؤسسة.
 - إضافة مهمة «الشؤون الإعلامية» بعد مهمة « شؤون المحفوظات».
 - حذف البنود الثامنة والتاسعة والعاشر تبعاً لاستحداث دائرة الموارد البشرية.
 - حذف بند « تدقيق طلبات الحصول على القروض والتأكد من مدى انطباقها على القوانين والأنظمة وعلى توفر شروط الاقتراض في طالي القروض » من المادة السابعة وإضافته إلى المادة الثامنة، على أن يذكر في آخره عبارة « وإبداء الرأي بشأنها ».
 - إضافة عبارة « والتحقق من مرفقاتها » إلى آخر العبارة موضوع مهمة « تسجيل طلبات القروض ».
- إضافة مادة بعد المادة السابعة الحالية بالنص التالي: « المادة ...: تتولى دائرة الموارد البشرية:
- مسك الملفات الشخصية للمستخدمين والمتعاقدين والأجراء وتويمها تبعاً للتغيير الحاصل في الأوضاع الوظيفية والتعاقدية، وإبلاغ مجلس الخدمة المدنية بأي تغيير يطرأ على أوضاع كل منهم.
 - إعداد مشاريع النصوص المتعلقة بالشؤون الذاتية للموارد البشرية ومتابعة أوضاعهم القانونية ومسايرهم الوظيفي وتقديم الاقتراحات المتعلقة بشؤونهم الذاتية.
 - رصد الشواغر ومتابعتها واقتراح الاجراءات الرامية إلى ملئها، والتنسيق مع مجلس الخدمة المدنية لإتمام المباريات المؤهلة للتعين والتعاقد في المؤسسة.
 - تحديد الحاجات التدريبية للمستخدمين والمتعاقدين والأجراء بالتنسيق مع رؤساء الوحدات المعنية، واقتراح تلبيتها من خلال معاهد ومؤسسات التدريب المحلية والإقليمية والدولية.
 - إعداد الخطط وتقديم الاقتراحات التي من شأنها تعزيز قدرات الموارد البشرية وتحفيزها.
 - اقتراح الوصف الوظيفي للوظائف الملحوظة في الملاك والمهام التعاقدية واقتراح التعديلات عليها عند الاقتضاء.
 - إعداد مشاريع النصوص لإدخال تعديلات على الهيكلية التنظيمية بما يتناسب وتطور مهام وأهداف المؤسسة وإبداء الرأي في مشاريع النصوص ذات الصلة.

– متابعة المواضيع الإدارية والتقنية المتعلقة بعملية تقييم الأداء وإبلاغ نتائج التقييم إلى المراجع المختصة وفقاً لنظام تقييم الأداء وأرشفتها.

– متابعة دوام العمل «.

– المادة الثامنة الحالية:

● إضافة البند المشار إليه أعلاه المحذوف من المادة السابعة الحالية.

● حذف عبارة « وتبلغها » من آخر البند العاشر الحالي.

– المادتين التاسعة والعاشرة الحاليتين:

● دمج مهام دائرة التحقق من الدخل بمهام دائرة مراقبة استعمال القروض في مادة واحدة تخصص لدائرة التحقق من الدخل ومراقبة استعمال القروض.

● ذكر المهمة الأخيرة في كل منهما مرة واحدة.

– المادة الحادية عشرة الحالية: حذف هذه المادة.

– المادة الثانية عشرة الحالية: الاستعاضة عن تسمية «مصلحة المحاسبة» بتسمية « المصلحة المالية ».

– المادة الثالثة عشرة الحالية: إضافة مهمة « تسديد الاشتراكات والمساهمات إلى الجهات الضامنة» إلى مهام دائرة المحاسبة.

– المادة الخامسة عشرة الحالية: الاستعاضة عن عبارة « مسك تسديد حسابات » الواردة في البندين الثاني والثالث بعبارة « مسك حسابات ».

– المادة الثامنة عشرة الحالية: إضافة مهمة « التدقيق في طلبات القروض من حيث استيفائها الشروط الفنية وإجراء الكشف على موقع العقار المراد إنشاء أو تملك وحدة سكنية عليه » إلى مهام الدائرة الفنية.

– حذف المادة التاسعة عشرة الحالية.

– المادة العشرين الحالية:

● الاستعاضة عن المهام الأولى والثالثة والرابعة والخامسة بالمهام التالية:

■ إدارة شبكة المعلوماتية وتوسيعها وتطويرها وربط مستخدمي الوحدات بها.

■ تأمين الربط الإلكتروني بين الوحدات الإقليمية والوحدات المركزية.

■ ضمان تطبيق صارم لسياسات ومبادئ وممارسات أمن المعلومات / سلامة المعلومات لدى إعداد التطبيقات وفي عملية الدعم.

■ الإشراف على إدارة وصيانة الأجهزة، واقتراح تأمين المعدات والتجهيزات الضرورية وفقاً لحاجة الوحدات المعنية وتأمين الدعم الفني والتقني لهذه الوحدات لمكنة عملها واستخدام برامج وتطبيقات المعلوماتية المعتمدة وتوثيق المعلومات العائدة لها.

- تدريب المستخدمين على استعمال برامج وتطبيقات وأنظمة المعلوماتية في المؤسسة.
- متابعة البيانات والمعلومات وكل ما يتعلق بعمل المؤسسة ووحداتها كافة على الموقع الالكتروني للوزارة والتنسيق مع الوحدات المعنية لتطوير الموقع وتحديثه.
- الاستعاضة عن عبارة « مراقبة البرامج » الواردة في مطلع البند ما قبل الأخير بعبارة « متابعة البرامج »، وإضافة عبارة « واقتراح تطوير وتعديل وتحديث البرامج والتطبيقات المعتمدة ».
- المادة الواحدة والعشرين الحالية: الاستعاضة عن عبارة « يتولى كل مكتب » بعبارة « يتولى كل فرع ».
- المادة الثانية والعشرين الحالية: الاستعاضة عن عبارة « وفقاً للجدولين رقم ١ ورقم ٢ ».
- حذف المادتين الثالثة والعشرين والرابعة والعشرين الحاليتين تبعاً للتعليل المبين في متن هذا القرار.
- إضافة مادة بالنص التالي:
- « يُضاف إلى الوظائف موضوع الجداول رقم ٤ و ٥ و ٦ الملحق بالمرسوم رقم ٢٧٣٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٠ الوظائف التالية:
- وظيفة « طوبوغراف ومهندس رئيس فرع » إلى الوظائف موضوع الجدول رقم ٤ .
- وظائف « مراقب عقد النفقات واخصائي أمن أنظمة المعلوماتية واخصائي إدارة شبكات ومبرمج واحصائي ومترجم » إلى الوظائف موضوع الجدول رقم ٥.
- وظيفة « محقق اسكاني » إلى الوظائف موضوع الجدول رقم ٦ .
- يُضاف جدول إلى الجداول الملحق بالمرسوم رقم ٢٧٣٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ يُخصص لوظيفة «فني دعم وصيانة» يكون مماثلاً للجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢١ .
- تُحذف من الوظائف موضوع الجدولين رقم ٦ ورقم ٧ الملحقين بالمرسوم رقم ٢٧٣٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٠ الوظائف التالية:
- وظائف « سكرتير تنفيذي ومساح ومدرب » من الوظائف موضوع الجدول رقم ٦ .
- وظائف « مساعد فني وكاتب ومستكتب » من الوظائف موضوع الجدول رقم ٧ .
- ويعتبر المستخدمون المعينون في الوظائف أعلاه قيد التصفية ».
- إعادة ترقيم المواد.
- ثالثاً: في الجدول رقم أ :
- جعل رقم هذا الجدول « ١ » بدلاً من « أ » عملاً بالأصول المتبعة في صياغة النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بترقيم الجداول المرفقة بالمراسيم.
- جعل العنوان « ملاك المؤسسة العامة للإسكان ».
- حذف وظيفة مستكتب والمعلومات المقابلة لها أينما وردت في الجدول تبعاً للتعليل المبين في متن هذا القرار.

- الاستعاضة عن تسمية « مساح » أينما وردت في الجدول بتسمية « طوبوغراف »، على أن تذكر على أنها من وظائف الفئة الثالثة، تبعاً للتعليل المذكور في متن هذا القرار.
- تصحيح الأعداد الملحوظة لبعض الوظائف في الملاك وفقاً لما سيرد لاحقاً.
- حذف عبارة «أمانة سر المجلس» الواردة في العامود المخصص للوحدة.
- الاستعاضة عن تسمية « مجاز حقوق » الواردة ضمن الوظائف التابعة للمدير العام بتسمية « مجاز في الحقوق اللبنانية ».
- إضافة وظيفة مراقب عقد النفقات بعد وظيفة مجاز في الحقوق إلى الوظائف المذكورة آنفاً.
- حذف كل ما يتعلق بأمانة السر التنفيذية.
- حذف وظيفة « مجاز حقوق » والمعلومات المقابلة لها من الوظائف الملحوظة للمصلحة الإدارية والقانونية، تبعاً لوجود رئيس دائرة قانونية ومجاز في الحقوق اللبنانية في هذه الدائرة.
- إضافة وظيفة « احصائي » إلى الوظائف الملحوظة في المصلحة الإدارية والقانونية ووظيفة « مترجم » إلى الوظائف الملحوظة في الدائرة الإدارية، تبعاً للتعليل المبين في متن هذا القرار.
- حذف وظيفة محرر (أمين سر اللجنة القضائية) والمعلومات المقابلة لها من الوظائف الملحوظة للمصلحة الإدارية والقانونية وجعل العدد المقابل لوظيفة محرر هو « ٢ » بدلاً من واحد، على أن يتولى أحدهما إضافة إلى مهامه مهام التحضير لأعمال اللجنة القضائية.
- حذف وظيفتي مجاز المذكورتين في كل من دائرة التحقق من الدخل ودائرة مراقبة استعمال القروض، واعتماد تسمية « محقق اسكاني » بدلاً من « مفتش أو مراقب » واعتبار هذه الوظيفة من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى لأنه يقتضي أن يُشترط للتعيين فيها حيازة شهادة الثانوية العامة وإجادة استعمال الكمبيوتر وإجادة إحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية، ودمج الوظائف الملحوظة لدائرة التحقق من الدخل مع الوظائف الملحوظة لدائرة مراقبة استعمال القروض، تبعاً لدمج هاتين الدائرتين وذلك وفق ما سيرد في جدول الملاك لاحقاً.
- الاستعاضة عن تسمية « مصلحة المحاسبة » بتسمية « المصلحة المالية » الواردة تحت عنوان الوحدة.
- الاستعاضة عن تسمية « محرر محاسب » الواردة ضمن الوظائف الملحوظة للمصلحة المالية ولدائرة المحاسبة ولدائرة الواردات ولدائرة النفقات، والاستعاضة عنها بتسمية « محاسب » أو بتسمية « محرر » وفق ما سيرد في جدول الملاك لاحقاً.
- إضافة وظيفة مجاز في الإعلام إلى الوظائف التابعة للدائرة الإدارية وحذف كل ما يتعلق بوحدة مسؤول الإعلام.
- الاستعاضة عن تسمية «مجاز في الحقوق» في الدائرة القانونية بتسمية «مجاز في الحقوق اللبنانية».
- ذكر عبارة «رئيس دائرة» تحت عنوان الوظيفة تجاه « دائرة المعلوماتية » المدرجة تحت عنوان الوحدة.

- حذف وظيفة مهندس من الوظائف الملحوظة لدائرة المعلوماتية وإضافة وظائف اختصاصي في أمن أنظمة المعلوماتية واختصاصي في إدارة شبكات ومبرمج، وفي دعم وصيانة إليها، والاستعاضة عن تسمية «محرر - مدخل معلومات» بتسمية «مدخل معلومات».

- حذف وظيفة مهندس من الوظائف الملحوظة في كل مكتب.

- تصحيح العدد المذكور تجاه تسمية محرر في جميع الفروع بحيث يكون «١»، وإضافة وظيفة «مدخل معلومات/ عدد واحد».

- حذف الملاحظة المذكورة في آخر الجدول طالما أن من شروط تعيين المحرر وفقاً لأحكام المرسوم رقم ١٧٠٤٦ تاريخ ٢٠٠٦/٥/٢٥ إجادة استعمال الكمبيوتر، على أن يذكر في بطاقة الوصف الوظيفي لوظيفة محرر، إدخال المعلومات على أجهزة الكمبيوتر.

- اعتماد جدول الملاك وفقاً لما يلي:

جدول رقم - ١ -

ملاك المؤسسة العامة للإسكان

المديرية العامة

أ - الوحدات المركزية

الوحدة	الوظيفة	العدد	الفئة	الرتبة
المديرية العامة	رئيس مجلس الإدارة (متفرغ) - مدير عام	١	الأولى	
	مجاز في الحقوق اللبنانية	١	الثالثة	
	مراقب عقد النفقات	١	الثالثة	
	محرر	٢	الرابعة	الأولى
	حاجب	١	الخامسة	
	سائق	١	الخامسة	
	رئيس دائرة	١	الثالثة	
دائرة المعلوماتية	اختصاصي أمن أنظمة المعلوماتية	١	الثالثة	
	اختصاصي إدارة شبكات	١	الثالثة	
	مبرمج	١	الثالثة	
	مدخل معلومات	٢	الرابعة	الأولى
	حاجب	١	الخامسة	
	رئيس مصلحة	١	الثانية	
	احصائي	١	الثالثة	
المصلحة الإدارية والقانونية	محرر	٢	الرابعة	الأولى
	حاجب	١	الخامسة	

الدائرة الإدارية	رئيس دائرة	١	الثالثة	
	مجاز في الإعلام	١	الثالثة	
	مترجم	١	الثالثة	
	محضر	٣	الرابعة	الأولى
	مدخل معلومات	٢	الرابعة	الأولى
	مأمور هاتف	١	الرابعة	الثانية
الدائرة القانونية	رئيس دائرة	١	الثالثة	
	مجاز في الحقوق	١	الثالثة	
	محضر	٢	الرابعة	الأولى
دائرة الموارد البشرية	رئيس دائرة	١	الثالثة	
	اختصاصي في الموارد البشرية	١	الثالثة	
	محضر	٢	الرابعة	الأولى
	مدخل معلومات	١	الرابعة	الأولى
دائرة التحقق من الدخل ومراقبة استعمال القروض	رئيس دائرة	١	الثالثة	
	محقق اسكاني	١٠	الرابعة	الأولى
	محضر	٢	الرابعة	الأولى
المصلحة المالية	رئيس مصلحة	١	الثانية	
	محاسب	١	الرابعة	الأولى
	محضر	١	الرابعة	الأولى
	حاجب	١	الخامسة	
دائرة المحاسبة	رئيس دائرة	١	الثالثة	
	محاسب	٤	الرابعة	الأولى
	محاسب مواد	١	الرابعة	الأولى
	محضر	٢	الرابعة	الأولى
دائرة النفقات	رئيس دائرة (محتسب)	١	الثالثة	
	محاسب	٢	الرابعة	الأولى
	محضر	١	الرابعة	الأولى
دائرة الواردات	رئيس دائرة	١	الثالثة	
	محاسب	٢	الرابعة	الأولى
	محضر	٢	الرابعة	الأولى
المصلحة الفنية	مهندس رئيس مصلحة	١	الثانية	
	محضر	٢	الرابعة	الأولى
	حاجب	١	الخامسة	

المهندس رئيس دائرة	١	الثالثة	الأولى
مهندس	٣	الثالثة	الثانية
طوبوغراف	١	الثالثة	
رسام	١	الرابعة	الأولى
محرر	١	الرابعة	الأولى
مهندس رئيس دائرة	١	الثالثة	الأولى
مهندس	٣	الثالثة	الثانية
طوبوغراف	١	الثالثة	
رسام	١	الرابعة	الأولى
محرر	١	الرابعة	الأولى
المجموع	٨٩		

ب- الفروع

مهندس رئيس فرع	١	الثالثة	الأولى
طوبوغراف	١	الثالثة	
رسام	١	الرابعة	الأولى
محرر	١	الرابعة	الأولى
مدخل معلومات	١	الرابعة	الأولى
حاجب	١	الخامسة	
مهندس رئيس فرع	١	الثالثة	الأولى
طوبوغراف	١	الثالثة	
رسام	١	الرابعة	الأولى
محرر	١	الرابعة	الأولى
مدخل معلومات	١	الرابعة	الأولى
حاجب	١	الخامسة	
مهندس رئيس فرع	١	الثالثة	الأولى
طوبوغراف	١	الثالثة	
رسام	١	الرابعة	الأولى
محرر	١	الرابعة	الأولى
مدخل معلومات	١	الرابعة	الأولى
حاجب	١	الخامسة	

مهندس رئيس فرع	١	الثالثة	الأولى
طوبوغراف	١	الثالثة	
رسام	١	الرابعة	الأولى
محرر	١	الرابعة	الأولى
مدخل معلومات	١	الرابعة	الأولى
حاجب	١	الخامسة	
المجموع	٢٤		

رابعاً: في الجدول رقم ب:

- الاستعاضة عن رقم الجدول بحيث يكون « ٢ » بدلاً من « ب ».

- حذف البندين ١ و ٢ .

- حذف المقاطع المتعلقة برئيس مصلحة ومهندس رئيس مصلحة، كون التعيين في هذه الوظائف يتم عبر الترفيع وفق أحكام نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة الثالثة والعشرين من نظام المستخدمين الصادر بالقرار رقم ٣٦/٤ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٣٠ التي تنص على أن « تُطبق على المستخدمين في كل ما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام الأحكام والأصول التي ترعى الموظفين الدائمين فيما يعود للتدرج والترقية والترفيع ».

- حذف عبارة «مع خبرة لا تقل عن خمس سنوات» من آخر شروط التعيين في وظائف رئيس دائرة ومجاز في الحقوق اللبنانية ومجاز في الإعلام ومهندس ومهندس رئيس دائرة كون شروط التعيين في وظائف الفئة الثالثة هي حيازة مؤهل علمي يعادل مستوى شهادة جامعية دون اشتراط الخبرة العملية.

- إضافة المقطع التالي بعد المقطع المخصص لرئيس الدائرة القانونية: « رئيس دائرة الموارد البشرية : إجازة جامعية في الموارد البشرية أو في الإدارة العامة أو في إدارة الأعمال أو في الحقوق اللبنانية ».

- الاستعاضة عن عبارة « مجاز حقوق » بعبارة « مجاز في الحقوق اللبنانية ».

- الاستعاضة عن عبارة « مسؤول الإعلام » بعبارة « مجاز في الإعلام ».

- إضافة المقاطع التالية بعد المقطع المخصص لمجاز في الحقوق اللبنانية :

● اختصاصي في الموارد البشرية : إجازة جامعية في الموارد البشرية أو في الإدارة العامة أو في إدارة الأعمال أو ما يُعادل هذه الإجازات في ذات الاختصاص.

● احصائي: إجازة جامعية في الإحصاء أو شهادة الامتياز الفني في الإحصاء مع خبرة أربع سنوات على الأقل في الإحصاء بعد نيل الشهادة، أو ما يعادل أي من الإجازة أو الشهادة في ذات الاختصاص.

● مترجم: إجازة جامعية في الترجمة أو شهادة الامتياز الفني في الترجمة مع خبرة أربع سنوات على الأقل في الترجمة بعد نيل الشهادة أو ما يعادل الإجازة أو الشهادة في ذات الاختصاص واتفان اللغة العربية واللغتين الفرنسية والإنكليزية.

- الاستعاضة عن تسمية « رئيس دائرة التحقق » بتسمية « رئيس دائرة التحقق ومراقبة استعمال القروض ».
- حذف المقطع المخصص لرئيس دائرة استعمال القروض.
- إضافة كلمة « أو » قبل عبارة « إجازة جامعية في الإدارة العامة » الواردة في المقطعين المخصصين لوظيفتي رئيس الدائرة الإدارية ورئيس دائرة التحقق التي أصبحت رئيس دائرة التحقق ومراقبة استعمال القروض.
- حذف المقطع المخصص لأمانة سر اللجنة القضائية.
- الاستعاضة عن تسمية « مصلحة المحاسبة » بتسمية « المصلحة المالية ».
- الاستعاضة عن عبارة « أو في المالية أو إدارة الأعمال والخبرة في المحاسبة » الواردة في المقطع المخصص لكل من وظائف رئيس دائرة المحاسبة ورئيس دائرة الواردات ورئيس دائرة النفقات بعبارة « أو في العلوم المالية أو في العلوم التجارية أو في المراجعة والخبرة في المحاسبة أو في إدارة الأعمال أو في الاقتصاد ».
- إضافة مقطع بعد المقطع المخصص لمهندس رئيس الدائرة الفنية بالنص التالي: « مهندس (في دائرة التنفيذ وفي الدائرة الفنية): شهادة في الهندسة المدنية أو المعمارية مع إذن مزاوله مهنة الهندسة على الأراضي اللبنانية وانتساب إلى إحدى نقابتي المهندسين في لبنان ».
- الاستعاضة عن تسمية « رئيس دائرة مراقبة عقد النفقات » بتسمية « مراقب عقد النفقات » وإعادة صياغة شروط التعيين فيها، بحيث تكون « إجازة جامعية في الحقوق اللبنانية أو في إدارة الأعمال أو ما يعادل هاتين الإجازتين الجامعتين في ذات الاختصاص ».
- الاستعاضة عن تسمية « مهندس رئيس دائرة المعلوماتية » بتسمية « رئيس دائرة المعلوماتية » على أن يُذكر تجاهها شروط التعيين على أنها: « شهادة هندسة في إحدى اختصاصات المعلوماتية مع خبرة ثلاث سنوات في الاختصاص بعد نيل الشهادة مع إذن مزاوله المهنة على الأراضي اللبنانية وانتساب إلى إحدى نقابتي المهندسين في لبنان، أو ماجستير أو دبلوم دراسات معمقة في المعلوماتية مع خبرة سنتين بعد نيل الشهادة أو إجازة في المعلوماتية مع خبرة أربع سنوات بعد نيل الإجازة، أو إجازة جامعية في المعلوماتية الإدارية مع خبرة أربع سنوات بعد نيل الإجازة، أو إجازة تعليمية فنية أو إجازة فنية في المعلوماتية الإدارية مع خبرة أربع سنوات بعد نيل الإجازة، أو شهادة الامتياز الفني في المعلوماتية الإدارية مع خبرة ست سنوات بعد نيل الشهادة أو ما يعادل أي من هذه الإجازات أو الشهادة في ذات الاختصاص ».
- حذف المقطع المخصص لمهندس دائرة المعلوماتية .
- إضافة مقاطع تخصص لكل من وظائف اختصاصي أمن أنظمة المعلوماتية واختصاصي إدارة شبكات ومبرمج وفني دعم وصيانة، وفق ما يلي:
- اختصاصي أمن أنظمة المعلوماتية: ماجستير أو دبلوم دراسات معمقة في المعلوماتية أو إجازة جامعية في المعلوماتية مع خبرة سنتين بعد نيل الإجازة أو إجازة جامعية في المعلوماتية الإدارية مع خبرة سنتين بعد نيل الإجازة أو إجازة تعليمية

فنية أو إجازة فنية في المعلوماتية الإدارية مع خبرة سنتين بعد نيل الإجازة أو شهادة الامتياز الفني في المعلوماتية الإدارية مع خبرة خمس سنوات بعد نيل الشهادة أو ما يُعادل أي من هذه الإجازات أو الشهادة في ذات الاختصاص.

- اختصاصي إدارة شبكات: ماجستير أو دبلوم دراسات معمقة في المعلوماتية أو إجازة جامعية في المعلوماتية مع خبرة سنتين بعد نيل الإجازة أو إجازة جامعية في المعلوماتية الإدارية مع خبرة سنتين بعد نيل الإجازة أو إجازة تعليمية فنية أو إجازة فنية في المعلوماتية الإدارية مع خبرة سنتين بعد نيل الإجازة أو شهادة الامتياز الفني في المعلوماتية الإدارية مع خبرة خمس سنوات بعد نيل الشهادة أو ما يُعادل أي من هذه الإجازات أو الشهادة في ذات الاختصاص.
- مبرمج: إجازة جامعية في المعلوماتية أو إجازة جامعية في المعلوماتية الإدارية أو إجازة تعليمية فنية أو إجازة فنية في المعلوماتية الإدارية أو شهادة الامتياز الفني في المعلوماتية الإدارية مع خبرة أربع سنوات بعد نيل الشهادة أو ما يعادل أي من هذه الإجازات أو الشهادة في ذات الاختصاص.

- فني دعم وصيانة: شهادة البكالوريا الفنية في تكنولوجيا المعلوماتية أو في المعلوماتية (البرمجة) أو ما يعادلها في ذات الاختصاص.

- الاستعاضة عن تسمية « مهندس رئيس مكتب اقليمي » بتسمية « مهندس رئيس فرع »، وذكر الشهادة في شروط التعيين على انها شهادة في الهندسة المدنية او المعمارية.

- حذف المقطع المخصص لمهندس تبعاً لحذف هذه الوظيفة من ملاك الفرع.
- ذكر شروط تعيين وظيفة كل من محاسب ومحاسب مواد على أنها: « شهادة البكالوريا الفنية في المحاسبة والمعلوماتية أو ما يعادلها وإجادة استعمال الكمبيوتر وإجادة إحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية ».
- حذف المقطع المتعلق بمحرر محاسب.

- ذكر شروط التعيين بوظيفة محرر على أنها: « شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها أو شهادة البكالوريا الفنية في اختصاص أمانة السر الإدارية أو اختصاص المحاسبة أو المعلوماتية أو ما يعادل أي منهما وإجادة استعمال الكمبيوتر وإجادة إحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية ».

- إضافة مقطع يخص لوظيفة مدخل معلومات بالنص التالي: « مدخل معلومات: 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 بعد نيل الشهادة أو ما يعادل أي من هذه الشهادات في ذات الاختصاص ».

- ذكر شروط التعيين لوظيفة مأمور هاتف التي هي من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية على أنها: «إنهاء الصف الثاني ثانوي بنجاح وإجادة استعمال الكمبيوتر».

- الاستعاضة عن تسمية مساح بتسمية طوبوغراف وذكر شروط التعيين على أنها «شهادة جامعية في العلوم التطبيقية في اختصاص الطوبوغرافيا على أن لا تقل مدة الدراسة فيها عن أربع سنوات بعد حيازة شهادة الثانوية العامة مع خبرة سنة في

ممارسة المهنة على الاقل تحت إشراف طوبوغراف بعد حصوله على الشهادة أو شهادة الإجازة الفنية في اختصاص الطوبوغرافيا، على أن لا تقل مدة الدراسة فيها عن خمس سنوات بعد حيازة شهادة البكالوريا الفنية أو شهادة الثانوية العامة، والترخيص بالعمل على الاراضي اللبنانية من وزارة الاشغال العامة والنقل والانتساب إلى نقابة الطوبوغرافيين، أو حيازة شهادة الهندسة في المساحة مع الترخيص بمزاولة المهنة من وزارة الاشغال العامة والنقل شرط أن يُذكر فيه أن اختصاصه يشمل الطوبوغرافيا المعترف بها علمياً، والانتساب إلى إحدى نقابتي الهندسة في لبنان» تبعاً لما ورد في متن هذا القرار.

- الاستعاضة عن شروط التعيين لوظيفة رسام بالشروط التالية: « شهادة البكالوريا الفنية BT في الرسم المعماري أو ما يعادلها وإجادة استعمال برامج المعلوماتية ذات الصلة بطبيعة عمل الرسام ».

- حذف المقطع المتعلق بتسمية مستكتب.

- الاستعاضة عن تسمية « مفتش أو مراقب » بتسمية « محقق اسكاني »، والاستعاضة عن عبارة «شهادة البكالوريا اللبنانية - القسم الثاني» بعبارة « شهادة الثانوية العامة »، تبعاً لاعتبار هذه الوظيفة من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى، والاستعاضة عن عبارة « وعلوم الكمبيوتر... لا تقل عن سنتين » بعبارة « وإجادة إحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية وإجادة استعمال الكمبيوتر ».

- حذف المقطع المتعلق بعامل ارشيف تبعاً لعدم جواز التوسع في استحداث وظائف متماثلة، ذلك أن هذه المهام يتولاها محرر في الدائرة الإدارية إضافة إلى مهامه.

- حذف عبارة « للأوتوبيسات والشاحنات » الواردة في البند ٢ من الشروط المطلوبة لوظيفة سائق.

- اعادة ترقيم البنود.

- حذف العبارة الواردة في آخر الجدول لعدم اللزوم.

خامساً : الجدول رقم ج:

حذف هذا الجدول تبعاً للتعليل المبين في متن هذا القرار.

ولما كان مشروع المرسوم موضوع البحث يتفق - في ما عدا ذلك- والاحكام القانونية المرعية بهذا الشأن، ولا سيما

أحكام القانون رقم ٥٣٩ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ وأحكام المرسوم رقم ١٠٤٥١ تاريخ ١٩٩٧/٦/١٩ والرسوم رقم ١٠٤٥٢ تاريخ ١٩٩٧/٦/١٩.

ولما كان طلب الإدارة والحالة هذه موافقاً لحاجاتها وواقعاً موقعه القانوني ويقتضي بالتالي الموافقة عليه شرط مراعاة ما

تقدم .

لهذه الأسباب، قررت الهيئة بالإجماع الموافقة على مشروع المرسوم شرط التقييد بما ورد أعلاه.

١٧ - ١٢ : نظام أجراء في مؤسسة عامة - مشروع مرسوم نظام خاص للأجراء في المؤسسة العامة للإسكان - تسمية الأجراء في المؤسسة العامة - الانسجام مع النظام العام للأجراء - عدم جواز إدراج تسميات على وظائف ملحوظة في الملاك: القرار رقم ٨٣٦ تاريخ ٢٠١٩/١١/١٥ (وزارة الشؤون الاجتماعية)

بشأن طلب وزارة الشؤون الاجتماعية بكتابها رقم ٢/و.م/٢٠١٩ تاريخ ٢٣/٤/٢٠١٩ الموافقة على مشروع مرسوم وضع نظام خاص للأجراء في المؤسسة العامة للإسكان، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ٦٩١ تاريخ ١٣/٦/٢٠١٩ رأت أن حاجة المؤسسة العامة للإسكان قائمة إلى وضع نظام وملاك للأجراء لديها وأنه يقتضي إعادة تنظيم مشروع المرسوم وفقاً لما تقتضيه المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠٠١/٦٠٢٤ كون الجدول الملحق به تضمن لائحة من ٢٨ تسمية هي بمعظمها ليست من تسميات الأجراء المعتمدة وفق الأنظمة والقوانين النافذة، على أن يُصار إلى اختصار الأعداد الملحوظة في الملاك لكي يصبح متلائماً مع الحاجات الفعلية للمؤسسة ويتضمن أجراء من فئة العمال فقط دون فئة العمال الاختصاصيين أو المهنيين بالتسميات وبالأعداد المحددة في الجدول أدناه:

الفئة	التسمية	العدد المقترح
العمال	- مستنسخ	٢
	- ساع	٢
	- عامل	٢
	- عامل تنظيفات	٢
المجموع		٨

كما أوصت بأن يُلحق بمشروع المرسوم جداول تتعلق بتسميات الأجراء وأعدادهم وبالشروط الخاصة للاستخدام وبالأجور اليومية للأجراء وبأجراء التصفية (إذا وجد).

بناء عليه،

بما أنه وبموجب المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤ صدر النظام العام للأجراء المتضمن أحكاماً تتعلق بتعريف الأجير وفئات الأجراء وتسمياتهم وشروط الاستخدام، وحقوق الأجراء والموجبات الملقاة على عاتقهم وأحكام النقل والعقوبات التأديبية وإنهاء الخدمة.

وبما أنه وبموجب المرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٦/٨/٢٠٠١ صدر النظام العام للأجراء في البلديات والمؤسسات العامة الذي ينص في المادة الأولى على تطبيق أحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣/١٩٩٤ وتعديلاته على المؤسسات العامة في كل ما لا يتعارض مع النظام العام لهذه المؤسسات، كما ينص في المادة الثانية على أن تعد كل مؤسسة عامة نظاماً خاصاً للأجراء يتضمن الأمور

المنصوص عليها في المادة ٣٦ من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ ويصدر بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص وموافقة مجلس الخدمة المدنية بعد تحقيق تجريبه إدارة الأبحاث والتوجيه.

كما ينص في المادة الثالثة منه على إمكانية إضافة تسميات على التسميات الواردة في المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ عند وضع أنظمة الأجراء الخاصة العائدة لكل مؤسسة عامة بعد تحقيق تجريبه إدارة الأبحاث والتوجيه وموافقة مجلس الخدمة المدنية شرط أن تكون هذه التسميات غير واردة في الوظائف الملحوظة في الملاك الدائم للمؤسسة العامة المعنية.

وبما أن المادة ٤ من المرسوم رقم ١٠٤٥١ تاريخ ١٩٩٧/٦/١٩ (تصديق النظام الإداري للمؤسسة العامة للإسكان) أناطت بمجلس إدارة المؤسسة صلاحية إقرار أنظمتها.

وبما أن المادة ٤٩ من القرار رقم ٣٦/٤ الصادر عن مجلس إدارة المؤسسة العامة للإسكان بتاريخ ٢٠٠٢/٧/٣٠ (نظام المستخدمين في المؤسسة العامة للإسكان) تنص على أن « تستخدم المؤسسة أجراء وفقاً لنظام خاص يوضع بالاستناد للأحكام القانونية والتنظيمية النافذة في هذا الشأن ».

وبما أن مجلس الإدارة في جلسته رقم ٥٣ المنعقدة بتاريخ ٢٠١٧/١١/٣ اتخذ القرار رقم ٩ المتعلق بالموافقة على مشروع نظام الأجراء في المؤسسة العامة للإسكان، على أن يقرن بموافقة المراجع المختصة.

وبما أنه يتبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث يتضمن أحكام النظام الخاص بالأجراء في المؤسسة العامة للإسكان وقد ألحق به جدولٌ يتعلق بتحديد تسميات الأجراء لديها والمؤهلات الخاصة المطلوبة للاستخدام.

وبما أنه، واستناداً إلى أحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٦٠٢٤، فإنه يقتضي أن تكون أحكام مشروع المرسوم موضوع البحث متوافقة وأحكام المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣.

وبما أن المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠٠١/٦٠٢٤ وكما سبق بيانه تنص على أن تعد كل مؤسسة عامة نظاماً خاصاً للأجراء يتضمن الأمور المنصوص عليها في المادة ٣٦ من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ وأن المادة ٣٦ من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ حددت الأمور التي يجب أن يتضمنها نظام الأجراء والتي منها « تحديد أنواع التسميات وأعدادها وفقاً لأحكام المادة الثانية من هذا المرسوم ».

وبما أن المادة الثانية من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ تنص على تسميات الأجراء وعلى الفئات التي توزع عليها وعلى تحديد حاجة الإدارة المعنية لأنواع التسميات وأعدادها في النظام الخاص بالأجراء لديها على أن يجري التثبت من الحاجة بالاستناد إلى تحقيق تجريه إدارة الأبحاث والتوجيه وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية.

وبما أنه يتبين أن إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٠١٩/٦٩١ أبدت عدم موافقتها على استحداث تسميات لأجراء من الفئتين ب و ج المنصوص عليهما في المادة الثانية من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣، وبالتالي فإنه يقتضي أن تقتصر فئة الأجراء على تلك الموافق عليها من قبل إدارة الأبحاث والتوجيه.

وبما أن المادة الثانية المقترحة والمتعلقة بفئات الأجراء تنص على ما يلي:

« يقسم الأجراء إلى أجراء دائمين وأجراء مؤقتين.

١ - الأجير الدائم هو الأجير المرتبط بالمؤسسة بصورة دائمة.

٢ - الأجير المؤقت هو الأجير الذي تستخدمه المؤسسة لمدة معينة أو للقيام بعمل عارض أو موسمي وبأجر على أساس الساعة أو اليوم.

يصبح أجيراً دائماً كل أجير لبناني أمضى مدة خمسمائة وأربعين يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية وذلك منذ اليوم الأول الذي يلي هذه المدة».

وبما أنه يتبين أن النص المقترح أعلاه مستمد من أحكام المادتين الثانية والثالثة من المرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٩٦١/٢/١٠ (نظام الأجراء).

وبما أن المرسوم رقم ١٩٦١/٦١١٠ ألغى بموجب المادة ٣٩ من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣، الأمر الذي يستدعي إعادة صياغة المادة الثانية المقترحة بما ينسجم وأحكام المرسوم رقم ١٩٩١/٥٨٨٣.

وبما أن المادة الأولى من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ عرّفت الأجير بأنه كل شخص يعمل في خدمة الإدارة العامة ولا ينتسب إلى أحد ملاكاتها الدائمة أو المؤقتة ولا يخضع للأحكام الخاصة بالمتعاقدين، كما حدّدت المادة الثالثة منه الأجراء بأنهم نوعان: أجراء عاديون وأجراء موسميون، وعرّفت الأجير العادي بأنه الأجير الذي يستخدم لمدة معينة أو لعمل مؤقت أو عارض والأجير الموسمي بأنه الأجير الذي يستخدم لفترة موسمية، الأمر الذي مقتضاه أن ينسجم تعريف الأجير في النظام المقترح للأجراء مع أحكام المادتين الأولى والثانية من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ وهو النظام العام للأجراء.

وبما أنه يتبين، لا سيما من طبيعة عمل المؤسسة التي تقوم بمهام مرفق عام الإسكان، ان الحاجة لأجراء موسمين في المؤسسة العامة للإسكان غير قائمة، ويقتضي تبعاً لما تقدم عدم لحظ إمكانية استخدام أجراء لعمل موسمي وعدم تقسيم الأجراء إلى أجراء دائمين وأجراء مؤقتين كون الأجير العادي يمكنه تبعاً للتعريف أعلاه أن يُستخدم للقيام بعمل مؤقت، ولتعارض ذلك وأحكام المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣، وبالتالي فإنه يقتضي الاستعاضة عن نص المادة الثانية بالنص التالي: « الأجير هو كل شخص يعمل في خدمة المؤسسة ولا ينتسب إلى ملاكها الدائم ولا يخضع للأحكام الخاصة بالمتعاقدين ».

وبما أن المادة الثانية من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ تنص على ما يلي :

« ١ - يجوز للإدارات العامة أن تحدث لديها ما يلزمها من تسميات الأجراء الموزعة على الفئات التالية:

أ - فئة العمال وتشمل تسميات: ناطور، عامل، عامل تنظيفات، مستنسخ، بستاني وساع.

ب - فئة العمال الاختصاصيين أو المهنيين وتشمل تسميات: عامل اختصاصي، عامل مهني، كيال، معاون سائق آلية ثقيلة، مساعد فني، وكيل ورشة، مراقب طرق، ناظر ورش.

ج - فئة المعلمين الاختصاصيين أو المهنيين وتشمل تسميات: معلم اختصاصي، معلم مهني، سائق آلية ثقيلة.

٢ - تحدد في النظام الخاص بكل إدارة عامة، من بين التسميات المبينة أعلاه، حاجة الإدارة لأنواع التسميات واعدادها. ويجري التشييت من الحاجة بالاستناد إلى تحقيق تجريه إدارة الأبحاث والتوجيه وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية ».

وبما أن الفقرة السادسة من المادة الرابعة من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ تشترط لاستخدام الأجراء في جميع الفئات باستثناء المنتمين منهم إلى الفئة أ اجتياز مباراة لهذه الغاية بنجاح.

وبما أن المادة الثانية المقترحة المخصصة لفئات الأجراء لم تحدد فئاتهم في المؤسسة العامة للإسكان، كما لم تتضمن المواد المقترحة أي نص يشير إلى هذه الفئات.

وبما ان المادة الرابعة المقترحة والمخصصة لشروط الاستخدام لا تلحظ في بنودها الشرط المتعلق باجتياز مباراة بنجاح للاستخدام في تسميات الأجراء لديها، فتكون المؤسسة قد حصرت حاجتها إلى أجراء بالتسميات المحددة في الفئة أ كون الاستخدام فيها لا يشترط اجتياز مباراة عملاً بأحكام البند السادس من المادة الرابعة من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣.

وبما أن إدارة الأبحاث والتوجيه أبدت موافقتها على تسميات لأجراء من الفئة أ فقط وفق ما سبقت الإشارة إليه أعلاه.

وبما أن الجدول الملحق بمشروع المرسوم تضمن تسميات لأجراء تدخل ضمن الفئتين ب و ج تبعاً لنص المادة الثانية من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ دون أن تلحظ مواد مشروع المرسوم أي نص يرمي إلى استحداث أجراء بهاتين الفئتين ودون أن

تتضمن شروط الاستخدام وجوب اجتياز مباراة مؤهلة لاستخدام أجراء ينتمون إلى أي منهما وفق ما توجبه أحكام المادة الرابعة من المرسوم رقم ٥٨٨٣/١٩٩٤، الأمر الذي مقتضاه أن تكون فئة الأجراء في المؤسسة العامة للإسكان مقتصرة على تلك الموافق عليها من قبل إدارة الأبحاث والتوجيه والمبينة في كتابها رقم ٢٠١٩/٦٩١، وأن يستعاض بالتالي عن الجدول الحالي الملحق بمشروع المرسوم بجدول يتضمن التسميات الموافق عليها بموجب الكتاب المذكور ووفق ما سيرد لاحقاً.

وبما أنه يتبين أن الجدول الملحق تضمن تسميات « مدخل معلومات، مبرمج، فني صيانة، معاون أمين مستودع (أو محفوظات)، اختصاصي صيانة شبكة وإحصائي ».

وبما أن التسميات المذكورة هي تسميات وظيفية تدرج في الملاك، الأمر الذي مقتضاه عدم جواز إضافة تسميات للأجراء مماثلة لتسميات وظيفية تلحظ في الملاكات الدائمة، وذلك تطبيقاً للقاعدة العامة المكرسة بأحكام المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠٠١/٦٠٢٤ التي أجازت إضافة تسميات للأجراء غير واردة في المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ شرط أن لا تكون هذه التسميات واردة في الوظائف الملحوظة في الملاك الدائم للمؤسسة العامة المعنية، لا سيما وأن مجلس الخدمة المدنية وافق بقراره رقم ٨١٤ تاريخ ٢٠١٩/١١/١ على مشروع مرسوم تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وتحديد ملاكها وشروط الاستخدام فيها والملحق به جدول مخصص لملاكها حيث وافق على تضمينه وظائف « مدخل معلومات، مبرمج، فني صيانة، اختصاصيين في مجال المعلوماتية وإحصائي ».

وبما أنه يقتضي إجراء ما يلي على مشروع المرسوم موضوع البحث:

أولاً: في الحثيات:

- إضافة حثيتين تكونان الخامسة والسادسة تبنياه تباعاً على المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للأجراء) والرسوم رقم ٦٠٢٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (النظام العام للأجراء في البلديات وفي المؤسسات العامة).

ثانياً: في المواد:

- المادة الثانية:

• الاستعاضة عن نصها بالنص التالي: « الأجير هو كل شخص يعمل في خدمة المؤسسة ولا ينتسب إلى ملاكها ولا يخضع للأحكام الخاصة بالمتعاقدين ».

- المادة الرابعة:

• الاستعاضة عن عبارة « وأن لا يكون قد تجاوز الخمسين » الواردة في البند الثاني بعبارة « ولم يتجاوز الستين »، بما ينسجم وأحكام المادة الرابعة من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣.

- إضافة فقرة « وتطبق هذه الأحكام على الأشخاص الذين أعيد إليهم اعتبارهم أو استفادوا من العفو » إلى آخر البند الرابع.

– المادة الخامسة:

- الاستعاضة عن العنوان بالعبارة التالية: « السلطة الصالحة للاستخدام ».
- إضافة عبارة « ضمن حدود التسميات وعدد الأجراء الواردة في الجدول الملحق بهذا المرسوم وضمن حدود الاعتمادات الملحوظة في الموازنة ».

– إضافة مادة تكون السادسة بالنص التالي:

« المادة السادسة: مفعول الاستخدام ونتائجه:

- ١ – لا يستخدم أجير إلا في مركز شاغر ومرصد له اعتماد خاص في الموازنة ووفقاً للأصول المحددة لذلك.
- ٢ – يسري مفعول الاستخدام ابتداءً من تاريخ مباشرة العمل ولا يجوز أن يحدث أي مفعول رجعي ولا ينشأ أي حق عن مباشرة العمل قبل صدور قرار الاستخدام.
- ٣ – تُبلغ قرارات الاستخدام إلى مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي وديوان المحاسبة ووزارة المالية.
- ٤ – إذا جرى الاستخدام في مركز غير شاغر أو في مركز لم يرصد له اعتماد خاص في الموازنة، يحظر على كل من المصفي والأمر بالصرف تصفية النفقة الناجمة عنه وصرفها حتى ولو وردهما أمر خطي بذلك، وعلى الأمر بالصرف أن يبلغ الأمر إلى وزارة الوصاية ووزارة المالية وإلى مجلس الخدمة المدنية لأجل العمل على إلغاء قرار الاستخدام.
- ٥ – إذا كان الاستخدام مخالفاً للأصول المحددة لذلك، فيعتبر غير نافذ ولا يترتب لصاحب العلاقة أي حق مكتسب من جرائه حتى يستصدر من المرجع القضائي المختص قراراً مبرماً بقانونيته.

– المادة السادسة الحالية:

- الاستعاضة عن عبارة « يمكن منحه » الواردة في البند الثالث بكلمة « يعطى ».
- الاستعاضة عن عبارة « من كل يوم تعطيل » الواردة في البند الثالث بعبارة « عن كل يوم تعطيل ».
- إعادة صياغة البند الرابع على النحو التالي: « يحسم على الأجير أجر يوم العمل الذي يتغيب فيه عن عمله لغير الأسباب المبينة في المواد -- إلى -- من هذا المرسوم »، على أن تذكر أرقام المواد المتعلقة بالإجازات تبعاً لتغيير ترقيمها.

– المادة السابعة الحالية:

- الاستعاضة عن البند الأول بالعبارة التالية:

« ١ – يمكن منح الأجير تعويضاً عن الأعمال الإضافية إذا كلفه المدير العام خطياً بأعمال خارج أوقات الدوام الرسمي، شرط أن يتم التكليف قبل المباشرة بالعمل، وأن تبلغ إدارة التفتيش المركزي صورة عن التكليف وعن شروطه وأسبابه الموجبة.

يحدد بدل التعويض عن كل ساعة إضافية بقيمة ساعة عادية.

يصرف هذا التعويض بقرار من المرجع الذي صدر عنه التكليف بناء على إفادة من الرئيس المباشر أو الذي تم العمل بإشرافه، تثبت قيام الأجير فعلاً بالأعمال الإضافية التي كلف بها، وتبين ماهية هذه الأعمال، ونوعها، وحجمها، والمدة التي استغرقتها بالأيام والساعات، وسوى ذلك من المعلومات ذات الصلة.

يُعين الحد الأقصى لعدد ساعات التكليف بالعمل الإضافي بخمس وثلاثين ساعة شهرياً كحد أقصى.

- الاستعاضة عن عبارة « إضافي يساوي أجره عن يوم واحد » الواردة في البند الثالث بكلمة « يعطى ».
- الاستعاضة عن عبارة « يصادق على مدة الغياب الرئيس » الواردة في آخر هذه المادة بعبارة « يصادق على مدة الغياب الرئيس المباشر للأجير » وإضافة عبارة « يحدد كامل تعويض الانتقال اليومي للأجير بما يوازي أجره عن يوم واحد » بعد العبارة السابقة.

- المادة الثامنة الحالية: إلغاء هذه المادة لانتفاء السند القانوني المبرر لها.

- المادة التاسعة الحالية:

- الاستعاضة عن العنوان بعبارة « الإجازات الإدارية ».
- حذف عبارة « في خدمة المؤسسة » من البند الأول، وإضافة عبارة « في الخدمة » بعد عبارة « على الأقل ».
- إضافة عبارة « ويحق له الاستفادة بعد ذلك من إجازة نسبية بأجر كامل عن كل سنة لاحقة لا يقل عدد أيام العمل الفعلي فيها عن ١٨٠ يوماً » إلى آخر البند الأول، وذلك لعدم جواز تضمين النظام المقترح أحكاماً تنتقص من الحقوق الممنوحة للأجير بموجب النظام العام للأجراء.
- الاستعاضة عن البند الثاني بالعبارة التالية : « يجوز أن تتراكم الإجازات الإدارية لمدة أقصاها ثلاث سنوات » للسبب المذكور أعلاه.
- حذف البنود الثالثة والرابعة والخامسة والاستعاضة عنها بالبند التالي : « ٣ - توقت كل وحدة إدارية مواعيد إجازات الأجراء بحسب مقتضيات الخدمة وحسن سير العمل ».

- المادة العاشرة الحالية:

- حذف عبارة « على الأكثر » لعدم جواز المس بالحق الممنوح بمدة الغياب في هذه الحالة بموجب النظام العام للأجراء.

- المادة الحادية عشر الحالية:

- الاستعاضة عن العنوان بعبارة « إجازة أمومة ».
- الاستعاضة عن عبارة « تعطى الأجيرة إجازة الأمومة » الواردة في مطلعها بعبارة « تعطى الأجيرة الحامل عند وضعها مولودها إجازة بأجر كامل »، والاستعاضة عن عبارة « ولا تدخل إجازة الأمومة »، بعبارة « ولا تدخل هذه الإجازة ».

- إضافة عبارة « لها » بعد عبارة « ولا يحق » الواردة في البند الثالث.

– المادة الثانية عشرة الحالية:

- الاستعاضة عن العنوان بعبارة « الإجازات بدون أجر ».
- الاستعاضة عن عبارة « بدون راتب » بعبارة « بدون أجر » .
- الاستعاضة عن عبارة « وإلا اعتبر مستقيلاً حكماً » الواردة في آخرها بكلمة « متواصلة »، لعدم جواز اعتبار الأجير مستقيلاً في غير الحالات الوارد النص عليها، لا سيما وأن الغياب عند عدم تبريره بعد انتهاء مدة الستة أشهر قد لا تزيد عن الخمسة عشرة يوماً وفي هذه الحالة لا يعتبر الأجير مستقيلاً حكماً إنما يعتبر غيابه غير مبرر، وموجباً لعدم استحقاق أجره عن مدة هذا الغياب ولمساءلته مسلكياً.

– المادة الثالثة عشرة الحالية:

- الاستعاضة عن عبارة « وأن يودعه » الواردة في مطلعها بعبارة « وأن يودع الإدارة ».
- حذف عبارة « على وجه التقريب ».
- الاستعاضة عن عبارة « على أسبوع » بعبارة « على عشرة أيام ».
- الاستعاضة عن عبارة « وذلك إذا زادت خدمته عن ثلاث سنوات وأكثر » الواردة في البند الأول بعبارة « إذا كان قضى في الخدمة ثلاثة أشهر على الأقل وحتى ».
- الاستعاضة عن عبارة « إذا زادت خدمته على سنتين » الواردة في البند الثاني بعبارة « إذا كان قضى في الخدمة سنتين على الأقل ».
- الاستعاضة عن البند الثالث بالبند التالية:
- ٣ – أجر شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف بنصف أجر إذا كان قضى في الخدمة أربع سنوات على الأقل حتى ست سنوات.
- ٤ – أجر شهرين بأجر كامل وشهرين بنصف أجر إذا كان قضى في الخدمة ست سنوات على الأقل حتى عشر سنوات.
- ٥ – أجر شهرين ونصف بأجر كامل وشهرين ونصف بنصف أجر إذا كانت مدة خدمته تفوق العشر سنوات.
- إضافة الفقرة التالية بعد البنود: « يصرف الأجير من الخدمة إذا تجاوزت مدة إجازاته الصحية خمسة أشهر خلال السنة الواحدة أو عشرة أشهر خلال خمس سنوات متواصلة ».

– المادة الرابعة عشرة الحالية:

- الاستعاضة عن عبارة « اقتراح المسؤول المباشر » الواردة في آخرها بعبارة « اقتراح الرئيس المباشر ».

– المادة الخامسة عشرة الحالية:

- الاستعاضة عن البند الأول بالنص التالي: « يعتمد كأساس في احتساب أجور الأجراء راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذة في القطاع العام في أي حين », وذلك تطبيقاً لأحكام المادة ١٦ 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 التي ترعى تحديد أجور الأجراء في القطاع العام بمن فيهم أجراء المؤسسات العامة.

- إضافة ثلاثة بنود تكون بالنص التالي:

« ٢ – تدفع أجور الأجراء على اساس اليوم.

٣ – تحدد الأجرة اليومية بحاصل قسمة راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذ في القطاع العام بأي حين على العدد ٣٠ .

٤ – عند تحديد الأجرة اليومية يُدَوَّر الكسر إلى ليرة ».

- الاستعاضة عن البند الثاني الحالي الذي أصبح البند الخامس بالنص التالي: « ٥ – يُعطى كل أجير زيادة دورية على أجره تعادل خمسة بالمئة عن كل أربع وعشرين شهر عمل فعلي يقضيها في الخدمة » .

– المادة السابعة عشرة الحالية:

- إعادة صياغتها بحيث تصبح على النحو التالي:

« ١ – يعطى الأجير في حال وفاة زوجه أو أحد أولاده أو والديه اللذين يكونان على عاتقه مساعدة مالية لا تتجاوز أجر شهر واحد بتاريخ الوفاة، وذلك بقرار من المدير العام وبعد موافقة مجلس الإدارة.

٢ – يعطى الأجير منحة زواج ومنحة ولادة ومنحة تعليم وفق الأصول والقواعد المقررة للمستخدمين.

٣ – يمكن منح الأجير مكافأة سنوية، على ألا تتعدى الأجر الشهري تقديراً لإنجازه المتميز خلال قيامه بالأعمال المنوطة به استناداً إلى تقييم لأدائه يقوم به الرئيس المباشر، وذلك بقرار من المدير العام بعد موافقة مجلس الإدارة وبناء على اقتراح رئيس الوحدة التي يعمل فيها الأجير ».

– المادة التاسعة عشرة الحالية:

- الاستعاضة عن العنوان بالعبارة التالية: « العقوبات التأديبية ».

- الاستعاضة عنها بالمادتين التاليتين:

« المادة....:

— يعتبر الأجير مسؤولاً من الوجهة المسلكية ويتعرض للعقوبات التأديبية إذا أخل عن قصد أو إهمال بالواجبات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة النافذة، ولا تحول الملاحقة التأديبية دون ملاحقته عند الاقتضاء أمام المحاكم المدنية والجزائية المختصة.

— تقسم العقوبات التأديبية التي يمكن فرضها على الأجير إلى درجتين:
الدرجة الأولى:

١ — التنبيه.

٢ — التأنيب.

٣ — حسم الأجر لمدة خمسة عشر يوماً على الأكثر.

الدرجة الثانية:

١ — تأخير الزيادة الدورية لمدة أربعة وعشرين شهراً على الأكثر.

٢ — التوقيف عن العمل بدون أجر لمدة لا تتجاوز ستة أشهر.

٣ — تخفيض الأجر بنسبة ٥ % على الأكثر.

٤ — التسريح.

٥ — العزل.

المادة ٥٥٥٥: المرجع الذي يعود إليه حق فرض العقوبات المسلكية:

— يحق لرئيس الدائرة أن يفرض عقوبة التنبيه والتأنيب وعقوبة حسم الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام.

— يحق لرئيس المصلحة بناء على اقتراح الرئيس المباشر أن يفرض عقوبة التنبيه والتأنيب وعقوبة حسم الأجر لمدة لا تتجاوز ستة أيام.

— يحق للمدير العام بناء على اقتراح الرئيس المباشر أن يفرض عقوبة التنبيه والتأنيب وعقوبة حسم الأجر لمدة لا تتجاوز عشرة أيام.

— يحق لهيئة التفتيش المركزي فرض أية عقوبة من عقوبات الدرجتين الأولى والثانية باستثناء العقوبات الثلاثة الأخيرة من عقوبات الدرجة الثانية.

— يحق لمجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير العام فرض أية عقوبة من عقوبات الدرجتين الأولى والثانية».

مع الإشارة في هذا السياق إلى أن المرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٠/٢/١٩٦١ الذي تمت الإحالة إليه بموجب البند الثالث من هذه المادة، ألغي بموجب المادة ٣٩ من المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ٣/١١/١٩٩٤.

- المادة العشرون الحالية:

● الاستعاضة عن مضمونها بالنص التالي: « تنتهي خدمة الأجير في الحالات التالية:

- التسريح.

- بلوغ السن القانونية.

- المواد الحادية والعشرون، الثانية والعشرون والثالثة والعشرون الحالية:

● إعادة صياغة هذه المواد بما يتوافق وأحكام المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣ أعلاه، وذلك بإضافة المواد أدناه وفقاً لما يلي:

« المادة ...: يسرح الأجير في أي وقت كان شرط إنذاره قبل شهر إذا كانت مدة خدمته الفعلية تزيد عن ستة أشهر

وتقل عن ثلاث سنوات ، وقبل شهرين إذا كانت تلك المدة تزيد عن الثلاث سنوات ويتم التسريح بقرار معلل.

المادة ...:

- للأجير خلال مدة الإنذار، أن يتغيب ساعة واحدة مدفوعة الأجر من ساعات العمل في اليوم، ليفتش عن عمل آخر.

- لا يوجه الإنذار:

أ - إلى المرأة الحامل ابتداء من الشهر الخامس للحمل أو المجازة بداعي الولادة.

ب - إلى كل أجير أثناء الإجازات على اختلافها.

- تصبح الإدارة في حل من هذه الموانع إذا استخدم الأجير في محل آخر خلال تلك المدات.

- إذا لم تراع الأحكام المتعلقة بالإنذار يتوجب دفع أجرة الأيام الداخلة في مدة الإنذار أو الأيام التي لا يجوز أن يوجه الإنذار خلالها.

المادة ... : بالإضافة إلى الحالات المبينة في المادة ٩٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (نظام الموظفين)

يسرح الأجير، بدون إنذار، في كل من الحالات التالية:

١ - إذا انتحل جنسية كاذبة.

٢ - إذا تغيب بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية. ويعتبر بدون

عذر شرعي، الغياب الذي يستمر شهراً كاملاً بدون إعلام المؤسسة عن أسبابه حتى ولو قدم في ما بعد عذراً مشروعاً لهذا التغيب.

٣ - إذا لم يستلم عمله بدون سبب مشروع خلال أسبوع من تبلغه قرار نقله.

٤ - إذا اعتدى على رؤسائه.

٥ - إذا اضرب أو حرض غيره على الإضراب.

المادة ...: تنتهي خدمة الأجير حكماً في اليوم الذي يكمل فيه الرابعة والستين من عمره، وينقطع عنه أجره منذ هذا التاريخ

حتى ولو لم يصدر قرار بإنهاء خدمته.

المادة ...: تنهى خدمة الأجير بقرار من المدير العام بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية .»

- المادة السادسة والعشرون الحالية:

● إضافة عبارة «وتطبق عليهم جميع الأحكام التي ترعاهم بموجب قانون الضمان الاجتماعي» قبل عبارة «ويستفيدون من تقديماته كافة».

- إضافة مادة بعد المادة أعلاه تنص على ما يلي: «تطبق على الأجراء جميع الأحكام الوارد النص عليها في المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤ والتي لم يرد النص عليها في هذا المرسوم».

- المادة الثامنة والعشرون الحالية:

● إعادة صياغتها وفقاً لما يلي: «ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ويعمل به في اليوم التالي لنشره».

- يلغى الجدول الملحق تبعاً لعدم موافقة إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٠١٩/٦٩١ على استحداث تسميات للأجراء من غير الفئة أ الوارد النص عليها في المادة الثانية من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٨٨٣، ولجمل التعليل المبين في متن هذا القرار، ويستعاض عنه بالجدول التالي:

الفئة	التسمية	العدد المقترح
العمّال	- عامل	٤
	- عامل تنظيفات	٢
	- ساع	٢
المجموع		٨

ولما كان مشروع المرسوم موضوع البحث يتفق - في ما عدا ذلك - والاحكام القانونية المرعية بهذا الشأن، ولا سيما أحكام نظام الموظفين وتعديلاته.

ولما كان طلب الإدارة والحالة هذه موافقاً لحاجاتها وواقعاً موقعه القانوني ويقتضي بالتالي الموافقة عليه شرط مراعاة ما

تقدم .

لهذه الأسباب، قررت الهيئة بالإجماع الموافقة على مشروع المرسوم شرط التقيد بما ورد أعلاه.

١٧ - ١٣ : هيكلية تنظيمية - مؤسسة عامة - تعديل قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - تنظيمه،
صلاحياته - وحدات إدارية - هيكلية مسطحة - أنظمة الرعاية والحماية الاجتماعية - الأجراء المشمولين
بتقديراته - وجوب عرض اقتراح التعديل على الصندوق: الرأي رقم ١٣٠٧ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٤ (رئاسة مجلس الوزراء)
بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتايبها رقم ١٥٦٦/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٧ ورقم ٢١٨٤/م.ص تاريخ
٢٠١٩/٧/١٨ بيان الرأي في اقتراح قانون بتعديل بعض مواد مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم
١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦، وإضافة فصل جديد إلى الباب الرابع منه بعنوان «ضمان التقاعد والحماية الاجتماعية»،
أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اقتراح القانون يرمي الى الغاء المادة ٤ والى تعديل بعض مواد قانون الضمان الاجتماعي وهي المواد ١-٢-
٣-٥-٦-١١-٣٩-٤٦-٤٧-٤٨-٥٠-٥١-٥٢-٥٣، التي تتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
والهيئات التي يخضع الصندوق لرقابتها من بينها مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي، وبتأليف مجلس ادارة الصندوق وكيفية
تعيين المندوبين وتعديل تسمية المدير العام ليصبح حاكم وبصلاحيات مجلس ادارة الصندوق وبتعيين الحاكم وصلاحياته
وبأسباب عزله وكيفية تعيين مستخدمي الصندوق، وبأصحاب الحق الذين يستفيدون من معاش عجز في حال وفاة المضمون
وبتحديد اصحاب الحق في التعويضات العائلية، كما تضمن الاقتراح تقسيم الباب الرابع المنصوص عليه في المادة ٤٩ من
قانون الضمان الاجتماعي وما يليها من مواد الى فصلين وتعديل تسميته ليصبح « تعويض نهاية الخدمة وضمان التقاعد
والحماية الاجتماعية »، وحق الاجير من تعويض نهاية الخدمة ضمن الشروط المحددة في متن المواد المضافة.

وتبين أن اقتراح القانون تضمن إضافة فصل جديد بموجب المادة ١٧ منه يتعلق بـ « ضمان التقاعد والحماية
الاجتماعية » تنص احكامه على ان يخضع لهذا النظام الاجراء الذين دخلوا العمل قبل نفاذه واختاروا الخضوع لأحكامه
والاجراء الذين يدخلون العمل بعد نفاذه، والى انشاء صندوق لنظام التقاعد والحماية الاجتماعية ليحل مستقبلاً محل صندوق
تعويض نهاية الخدمة.

كما تضمن الاقتراح أحكاماً تطبق على المضمونين في حال بقائهم خاضعين لنظام تعويض نهاية الخدمة، وأخرى تطبق على
المضمونين حال انتسابهم الى نظام ضمان التقاعد والحماية الاجتماعية والآلية التي يقتضي اتباعها للاستفادة من النظام
المذكور وتحديد التقديرات التي يوفرها هذا النظام للمضمون وكيفية استفادته من معاش تقاعد الحماية الاجتماعية وآلية
احتسابه، إضافة الى احكام تتناول الاستفادة من معاش تقاعد العجز واستحقاقه واحتسابه، وبخلفاء المضمون الذين
يستحقون معاشه التقاعدي بعد وفاته وشروط الاستفادة وبالتقديرات الخاصة بالمستفيدين من معاش التقاعد.

وتبين أنه ورد في الاسباب الموجبة لاقتراح القانون موضوع البحث ان قانون الضمان الاجتماعي صدر في العام ١٩٦٣ وطبقت فروعه خلال مراحل مختلفة وأدخلت عليه تباعاً بعض التعديلات، وان اعداد المضمونين الذين يشملهم الضمان الاجتماعي كانت قليلة نسبياً في المراحل السابقة واخذت بالتزايد مع مرور الوقت خلال الاعوام المنصرمة، بحيث اضحى الضمان اليوم يشمل بتغطيته اكثر من مليون مضمون، وأصبح بحاجة ماسة لترشيق هيكلته واعادة النظر بها لتواكب تطور مهامه المترافقة مع زيادة اعداد المضمونين وتطور تقديماته، وان هذا التوسع في المهام فرض زيادة كبيرة في مداخيل ونفقات الضمان بجميع فروعه كما فرض زيادة غير قليلة في عدد مستخدميه، واصبح من الضروري اخضاع عدد من اعماله للأجهزة الرقابية المعنية بمراقبة الادارات والمؤسسات العامة، دون ان تسبب له التأخير في سير اعماله، كما ورد في الأسباب الموجبة انه ومع تطور المفاهيم الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع اللبناني اصبح من اللازم تعديل بعض احكام القانون ليراعي وجود الاناث في سوق العمل بما يوازي على الاقل وجود الرجال في هذا السوق، وان مسألة التضخم الاقتصادي تفرض وجود احكام تتعلق بالحماية الاجتماعية الحقيقية وضمان شيخوخة كريمة تحفظ كرامة من يترك العمل بسبب التقدم بالسن وتجنّبهم العوز والاذلال سواء لهم شخصياً او لعائلاتهم.

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل أبدت ملاحظاتها على اقتراح القانون موضوع البحث بالاستشارة رقم ٢٠١٩/٤٥٦ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٢ .

وتبين ان وزارة العمل أودعت بكتابها رقم ٣/١٢٠٥ تاريخ ٢٠١٩/٧/١ رئاسة مجلس الوزراء رأيها المتعلق باقتراح القانون موضوع البحث وقد جاء مطابقاً لما ورد في استشارة هيئة التشريع والاستشارات المشار اليها اعلاه.

بناءً عليه،

بما ان اقتراح القانون موضوع البحث يتضمن تعديل بعض مواد من قانون الضمان الاجتماعي، وازضافة فصل جديد اليه على النحو المعروض اعلاه.

وبما ان رئاسة مجلس الوزراء أحالت على مجلس الخدمة المدنية اقتراح القانون المرفق طالبة بيان الرأي بشأنه، فإن هذا المجلس - وفيما خص صلاحياته - رأى إبداء الملاحظات المبينة أدناه:

أولاً: بما ان التعديل المقترح خلا من جدول مقارنة يبيّن نصوص المواد النافذة من قانون الضمان الاجتماعي المقترح تعديلها أو إلغاؤها والصيغة المعدلة لها ويلحظ الأسباب المبررة لتعديل أو لإعفاء كل منها بما يسهّل الدراسة وإجراء الرقابة، وذلك عملاً بالأصول المتبعة عند إعداد مشاريع النصوص القانونية والتنظيمية المعدلة للنصوص النافذة.

ثانياً: بما ان المادة الأولى المقترحة تنص على إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبما ان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قد أنشئ بموجب القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦، ومارس مهامه اعتباراً من نفاذ هذا القانون، وبالتالي فإنه لا يجوز للمادة الأولى اعلاه أن تنص على إنشائه.

وبما أن المقصود من اقتراح القانون موضوع البحث هو تعديل بعض مواد قانون الضمان الاجتماعي ومنها المادة الأولى، مما يقتضي معه وفي حال السير باقتراح القانون إضافة العبارة التالية إلى مطلع المادة الأولى «تعديل الفقرات ٢ و ٣ و ٤ و ٥ من المادة الأولى من القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ بحيث يصبح نصها كما يلي: «، وتذكر الصيغة المقترحة للفقرات المعدلة.

ثالثاً: بما ان اقتراح القانون تضمن تعديلاً للأجهزة التي يتألف منها الصندوق الوطني للضمان، بحيث أصبحت تتألف من مجلس إدارة وأمانة سر يخضعان لسلطة حاكم الصندوق، واستعاض عن تسمية « مدير عام » الذي يتولى رئاسة السلطة التنفيذية بتسمية « حاكم »، كما ألغى اللجنة الفنية من بين الأجهزة التي يتألف منها الصندوق، بالإضافة إلى إنشاء فئة خاصة خارج ملاك الصندوق من رتبتين رتبة أولى للحاكم ورتبة ثانية لأربعة مدراء عامين يرأسون مديريات عامة تتولى الشؤون القانونية والشؤون الإدارية والشؤون المالية وشؤون التقديمات.

١ - بما انه لا يتبين من الاحكام المقترحة الغاية المرجوة من استبدال تسمية « مدير عام » الذي يتولى رئاسة السلطة التنفيذية في الصندوق بتسمية « حاكم » تخضع لسلطته أجهزة الصندوق ومدى انعكاس ذلك على المهام والصلاحيات، سيما وأن السلطة التنفيذية في جميع المؤسسات العامة يرأسها مدير عام أو مدير، باستثناء المصرف المركزي حيث للحاكم صلاحيات محددة في متن النصوص القانونية والتنظيمية التي ترعى عمل المصرف المركزي والتي لها ما يبررها على صعيد المسؤوليات والمهام، الأمر غير القائم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، مما يقتضي معه الابقاء على تسمية مدير عام الصندوق بدلاً من حاكم الصندوق تبعاً لانعدام مبرر تعديل التسمية الوظيفية لمن يتولى مهام السلطة التنفيذية فيه.

٢ - بما أنه يتبين أن اقتراح القانون لا يلحظ اللجنة الفنية من بين الأجهزة التي يتألف منها الصندوق خلافاً للنص النافذ حالياً، دون بيان أسباب ذلك ودون إسناد مهامها على أهميتها إلى أية هيئة أو وحدة إدارية في الصندوق، وفي المقابل يتضمن الاقتراح في بعض مواده إشارة إلى هذه اللجنة.

وبما ان قانون الضمان الاجتماعي المرعي الإجراء ينص على المهام التي تتولاها اللجنة الفنية والتي منها التدقيق في عمليات وحسابات الصندوق وفق برامج سنوية أو استثنائية أو تكاليف خاصة ووضع تقارير عامة وخاصة بنتائج أعمال

التدقيق وتقديم اقتراحات لتحسين أساليب العمل وتبسيط سير المعاملات والقيام ضمن نطاق مهامها بالدراسات التي يكلفها بها وزير الوصاية أو مجلس الإدارة أو المدير العام.

وبما أنه يقتضي، ومنعاً من الوقوع في فراغ تشريعي أو حصول تضارب في الأحكام القانونية، اسناد مهام اللجنة الفنية أو بعضها إلى وحدات إدارية في الصندوق والنص على إخضاع عمليات وحسابات الصندوق لرقابة التفتيش المركزي، لا سيما وأن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي سندا لأحكام المادة ١٧ من المرسوم رقم ٢٤٦٠ تاريخ ١٩٥٩/١٠/٩ يقتضي أن يخضع لرقابة المفتشية العامة المالية التي تؤدي مهمتها في الحقل المالي وتدقق في كيفية تنفيذ القوانين والأنظمة المالية وكيفية إدارة الأموال العمومية وكيفية قيام الموظفين الذين يتدخلون بإدارتها بأعمالهم، علماً أن ما تضمنه اقتراح القانون لجهة إخضاع الصندوق لرقابة مجلس الخدمة المدنية ولرقابة التفتيش المركزي يأتي في سياق تعزيز دور الهيئات الرقابية وإخضاع جميع المؤسسات العامة لرقابتها.

٣ - بما أنه لا بد من الإشارة في هذا السياق إلى أن الفقرة الخامسة من المادة الأولى المقترحة وبعد النص على إخضاع الصندوق لرقابة كل من مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي، تنص على عدم سريان أحكام النظام العام للمؤسسات العامة الصادر بالمرسوم رقم ٣٢٧٥ تاريخ ١٩٧٢/٥/٢٤ على الصندوق.

وبما أن المرسوم رقم ١٩٧٢/٣٢٧٥ المشار إليه أعلاه يتعلق بوضع مشروع القانون المعجل الحال إلى مجلس النواب بالمرسوم رقم ١٦٧١ تاريخ ١٩٧١/٨/١٨ والرامي إلى إنشاء مصالح مستقلة لمياه الشرب وتنظيمها ووضع نظام عام للمؤسسات العامة والمصالح المستقلة، وقد صدر تطبيقاً لما تقدم النظام العام للمؤسسات العامة بموجب المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣، الأمر الذي مقتضاه أن النظام العام للمؤسسات العامة النافذ حالياً هو الصادر بالمرسوم الآنف الذكر.

٤ - بما أن اقتراح القانون تضمن في المادة ٦ - البند ٦ - إنشاء فئة خاصة خارج ملاك الصندوق مؤلفة من رتبتين رتبة أولى للحاكم ورتبة ثانية لأربعة مدراء عامين، وذلك قياساً على ما ورد في الفقرة ٤ من المادة الرابعة من قانون الضمان الاجتماعي من إنشاء فئة خاصة خارج الملاك من رتبتين رتبة أولى للمدير العام ورتبة ثانية لرئيس اللجنة الفنية.

وبما أن الأحكام المقترحة بتقسيمها الفئة المعتمدة من وظائف الفئة الأولى في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلى رتبتين، تتعارض مع التنظيم الإداري العام حيث لا رتب في الفئة الأولى.

وبما ان استحداث وحدات إدارية بمستوى مديريات عامة لتولي الشؤون المذكورة في متن البند ٦ ليس من شأنه إحداث انعكاس ايجابي على سير العمل في الصندوق وانتظامه كون هذه المهام يمكن اسنادها إلى مديريات (وحدات في مستوى الفئة الثانية) تتولاها من خلال دوائر ملحقة بها ومن خلال اختصاصيين في مجالات محددة، بما يؤدي إلى تلافي الهيكليات الفضفاضة والعامودية وتخفيض الكلفة المالية المترتبة عن استحداث وحدات بمستوى مديريات عامة واستتباع استحداث مديرية إدارية مشتركة في هذه الحالة للتنسيق بينها والقيام بالمهام المشتركة.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية واستناداً الى القواعد التي ترعى التنظيم الاداري في ملاك الادارات العامة وفي المؤسسات العامة لا يرى ما يبرر الخروج عن ما هو معتمد في التقسيم الاداري المقترح للوظائف، كما يرى ان يُستعاض عن مراكز المدراء العاملين بمراكز مدراء وأن تُحدّد مهام هذه المديريات في متن القانون، وذلك انسجاماً مع قرارات مجلس الوزراء التي توجب تلافي الهيكليات الفضفاضة بهدف ترشيد الانفاق وتصميم هيكليات مختصرة ذات مستويات مسطحة قدر الامكان تؤمن سرعة إيصال التعليمات والمعلومات، وعدم التوسع باستحداث وحدات تؤدي الى توسيع الملاك بصورة لا تتوافق مع المهام المطلوبة، اضافة الى ضرورة عدم تشتيت وتوزيع المهام والمسؤوليات المتجانسة والمتقاربة على اكثر من وحدة ادارية حرصاً على اختصار الاجراءات وتسهيلاً لإنجاز المعاملات، ومع ما استقر عليه موقف مجلس الخدمة المدنية عند اجراء رقابته على مشاريع النصوص التنظيمية التي تعرض عليه، من ضرورة اعتماد الهيكليات الافقية وإحداث وظائف تخصصية على نحو يُسهّل العمل ويخفف من تعداد الاجراءات الادارية والتسلسلية في ممارسة المهام ويؤمن حسن التنسيق وتبادل المعلومات على نحو اسرع واكثر فعالية، بما يُساهم في تخفيض الانفاق، كما وتطبيقاً للغاية التي توخاها المشتري من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ لناحية تقليص الوظائف وضبط الانفاق في القطاع العام.

رابعاً: بما ان المادة الثانية تتضمن أحكاماً تقضي بتعديل عدد المندوبين في مجلس الإدارة، حيث من المقترح أن تمثل الدولة بمندوب واحد يكون من موظفي وزارة المالية المنتمين إلى الفئة الثانية على الأقل، في حين ان النص الحالي يلحظ ستة مندوبين يمثلون الدولة من مختلف الإدارات العامة والمؤسسات العامة.

وبما أن أشخاص القانون العام يعتبرون من أصحاب العمل الذين يستخدمون العدد الأكبر من الأجراء المنتسبين حكماً إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإنه من غير المنطقي أن يكون تمثيل الدولة في مجلس الإدارة بمندوب واحد وأن يكون مندوبي سائر أصحاب العمل أكثر من مندوب واحد، الأمر الذي مقتضاه ألا يقل عدد المندوبين ممثلي الدولة عن العدد الملحوظ لسائر أصحاب العمل وألا يُحصر اختيار المندوبين بإحدى الإدارات العامة، لا سيما وأن وزارات ومؤسسات عامة عدة هي معنيّة بهذا الشأن ويمكن لممثلين عنها من خلال مشاركتهم في مجلس الإدارة المساهمة في أداء دور أكثر فعالية.

وبما أنه يتبين أن التعديل المقترح للأحكام التي ترعى اختيار المندوب لا تلاحظ تحديداً للمؤهلات العلمية أو لسنوات الخبرة المطلوبة في المرشح لأن يكون مندوباً، الأمر الذي يقتضي معه تضمين هذه الأحكام تحديداً للمؤهلات وسنوات الخبرة على نحو يحقق الغاية المتوخاة من مشاركته.

خامساً: بما أن المادة ٥ المقترحة تنص في البند ٢ على وجوب أن يكون الحاكم حائزاً شهادة جامعية وأن يكون من ذوي المؤهلات في القضايا الاجتماعية أو الإدارية أو المالية وعلى خبرة عملية في الشؤون المصرفية وشركات التأمين، دون تحديد اختصاص الشهادة الجامعية وعدد سنوات الخبرة المطلوبة، كما حصر مجالات الخبرة بالشؤون المصرفية وشركات التأمين، الأمر الذي يقتضاه ضرورة تحديد الاختصاص المطلوب للشهادة الجامعية الواجب حيازتها من قبل المرشح إلى مركز مدير عام وسنوات الخبرة بالإضافة إلى توسيع مجالات الخبرة المطلوبة.

سادساً: بما أن المادة ١٧ المقترحة ترمي إلى إضافة فصل جديد الى الباب الرابع بعنوان « ضمان (والصحيح نظام) التقاعد والحماية الاجتماعية » يتضمن الاحكام التي تبين كيفية وآلية الخضوع لهذا النظام الجديد.

وبما أن الفصل المقترح إضافته يتضمن أحكاماً تؤمن للأجير الحق بمعاش تقاعدي لضمان الشيخوخة ومعاش تقاعد العجز عند إصابته بعجز دائم وكلي وتخصيص معاش لخلفاء المضمون المتوفي، كما يتضمن أحكاماً تتعلق بالتقديرات المخصصة للمستفيدين من معاش التقاعد المتعلقة بفرع المرض والأمومة وفرع التقديرات العائلية.

وبما أن الأحكام المقترحة من شأنها أن تضمن الحماية الاجتماعية والاقتصادية للأجير المضمون وتكفيه العوز وتساهم في تأمين حياة كريمة له ولعائلته، كما من شأنها أن تنعكس إيجاباً على مستوى الحماية الاجتماعية للمواطنين اللبنانيين عبر توسيع نطاق عمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بما يؤدي إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية وتأمين الرعاية الصحية واستمرارية الدخل للمضمون وأفراد عائلته من بعده، إلا أنه وبسبب ازدياد عدد المضمونين وفق ما ورد في الأسباب الموجبة وانعكاس ذلك على الكلفة المالية المترتبة على الانتقال من نظام تعويض الصرف إلى نظام التقاعد، فإن إقرار أحكام هذا الفصل، فضلاً عن كونه يتعلق بسياسة الحكومة العامة تجاه سوق العمل وتأمين الضمانات الاجتماعية للأجراء، فإنه يستوجب مسبقاً إعداد دراسة دقيقة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تُحدد الكلفة المالية المتوقعة نتيجة الانتقال إلى نظام التقاعد في ضوء عدد المضمونين الحاليين والعدد المرتقب ووضع موازنة الصندوق الحالية والمداخل المرتقبة وإجراء مقارنة بين الكلفة المترتبة عن دفع تعويضات نهاية الخدمة على أساس تعويض الصرف وتلك المترتبة عن دفعها على أساس معاش التقاعد ودراسة الجدوى الاقتصادية والاجتماعية والمالية من اعتماد نظام التقاعد عند إنهاء خدمة الأجير ومدى انعكاسه سلباً أو إيجاباً على مستوى معيشته ومعيشة عائلته من بعده، الأمر الذي يستدعي وقبل السير بالاقتراح المقدم إعداد

الدراسات المشار إليها وإجراء المقارنة ودراسة الجدوى وفق ما تقدم، لا سيما وان اعتماد نظام التقاعد ينعكس على الموازنة العامة للدولة، حيث تلحظ المادة ٢٥ المقترحة توجب مساهمة سنوية على الدولة توازي ٠,٤٥٪ من مجموع كسب الخاضعين لهذا النظام، وإلى حين إعداد هذه الدراسة وإبداء مجلس الخدمة المدنية رأيه بها عند ورود المعاملة، أبدى المجلس ما يلي:

١ - بما أنه سبق لمجلس الوزراء بقراره رقم ٢٦ تاريخ ١٩٩٩/٨/٢٥ ان اعتبر ان الانتقال من نظام مؤقت لنهاية الخدمة الى نظام دائم للتقاعد والحماية الاجتماعية يتعلق بالسياسة العامة للحكومة، وان إقرار هذا النظام البديل هو مسؤولية الاجهزة المختصة في مؤسسة الضمان الاجتماعي ويحتاج الى مصادقة سلطة الوصاية.

٢ - بما أن المادة ٥٤ مكرر ٤ المقترح إضافتها بموجب المادة ٢٠ تنص في البند ٢ على حق المضمون بشراء المدة اللازمة لاستكمال مدة العشرين سنة للاستفادة من معاش تقاعد الحماية الاجتماعية، وعلى تحمله منفرداً الاشتراك المتوجب على طرفي عقد الاستخدام وعلى اساس الكسب الأخير الخاضع لهذا الاشتراك.

وبما أن سنوات الخدمة تحتسب على اساس مدة العمل الفعلي للمضمون لدى صاحب العمل سواء في القطاع الخاص أو في القطاع العام ولا يجوز شراء هذه السنوات وجعلها كأنها سلعة قابلة للبيع والشراء دون ان يقابلها عمل فعلي، وان السير بهذا المنحى يؤدي الى الاخلال بمبدأ المساواة بين المضمونين لجهة امكانية البعض منهم من شراء هذه السنوات استناداً لقدرته المالية وانتفاء هذه الامكانية لدى البعض الآخر، كما ان السماح بدفع الاشتراك المتوجب عن سنوات الخدمة اللازمة لإكمال المدة الدنيا لاستحقاق المعاش التقاعدي يستوجب تحديد صاحب عمل نُقِذت الخدمة أو العمل لديه، وبالتالي وجوب تصريحه عن الأجراء العاملين فعلياً لديه وانعكاس ذلك على علاقته مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ووزارة العمل، الأمر الذي مقتضاه عدم اعتماد هذه الأحكام في حال السير بنظام التقاعد.

٣ - بما أن المادة ٥٤ مكرر ٥ المقترح إضافتها بموجب المادة ٢١ من اقتراح القانون المتعلقة بمعاش تقاعد العجز تنص في الفقرة الثانية منها على أنه « لا يعتد بهذا العجز اذا كان المضمون قد اصيب به قبل خضوعه لهذا النظام »، في حين أن المادة ٥٤ مكرر ٢ المقترح إضافتها بموجب المادة ١٨ تنص على ان « يخضع لهذا النظام الاجراء الذين دخلوا العمل قبل نفاذه واختاروا الخضوع لأحكامه كما يخضع له الاجراء الذين يدخلون العمل بعد نفاذ هذا القانون »، الأمر الذي يؤدي إلى حصول تناقض في الأحكام المقترحة وإلى عدم المساواة في الحقوق بين الأجراء المنتسبين إلى نظام التقاعد بتقديماته كافة، مما يقتضي معه إزالة التناقض في حال السير بنظام التقاعد بما يحقق التوفيق والانسجام في ما بين الأحكام.

٤ - بما ان اقتراح القانون موضوع البحث يتضمن في الفصل المضاف احكاماً تتعلق بالتقديرات الاجتماعية الخاصة بالمستفيدين من معاشات التقاعد.

وبما أنه سبق ان عُرض على مجلس الخدمة المدنية اقتراح قانون يتعلق باستفادة المضمونين المنتهية خدمتهم لبلوغهم السن القانونية وأفراد عائلاتهم من تقديمات العناية الطبية في فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وابدأ هذا المجلس رأيه فيه بموجب كتابه رقم ٣٨٠٤ تاريخ ٢٨/١/٢٠١٥.

وبما ان اقتراح القانون المشار إليه أعلاه صدر تحت الرقم ٢٧ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٠ (إفادة المضمونين المتقاعدين من تقديمات فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي) ونشر في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠١٧/٢/١٦، الأمر الذي يقتضي معه الأخذ بالاعتبار الاحكام التي تضمنها هذا القانون عند السير بالقانون المقترح بعد إدخال تعديلاته عليه واقترائه بموافقة المراجع المعنية، وذلك عملاً بوحدة التشريع واستقراره وتجنباً لوقوع تضارب في الاحكام.

٥ - بما أن نظام التقاعد المقترح استحدثه يشمل جميع الأجراء المضمونين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبما أن قانون الضمان الاجتماعي يتضمن في المادة ٩ منه أحكاماً تتعلق بخضوع الأجراء الأجانب العاملين على الأراضي اللبنانية لجميع الموجبات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي بالشروط المحددة فيه في ما خص ضمان المرض والأمومة ونظام التعويضات العائلية وضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية، ولا يخضع أصحاب العمل للموجبات المتعلقة بفرع نهاية الخدمة إلا إذا كان يحق للأجراء الاستفادة من تقديمات هذا الفرع وفق الشروط المبينة في متن المادة المذكورة، كما ينص على عدم استفادة أفراد عائلة المضمون الأجنبي الذين لا يقيمون بصورة دائمة على الأراضي اللبنانية من نظام الضمان الاجتماعي باستثناء تعويض نهاية الخدمة.

وبما أن الأحكام المقترحة لنظام التقاعد لم تتضمن نصوصاً تحدد العلاقة مع المضمون الأجنبي وأفراد عائلته، الأمر الذي مقتضاه أخذ هذه المسألة بعين الاعتبار وتحديد الفئة المشمولة حصراً بهذه الأحكام وشروط الاستفادة منها.

سابعاً: بما ان ملف المعاملة جاء خالياً من رأي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وهو الجهة المعنية بموضوع اقتراح القانون موضوع البحث، مما يقتضي معه عرضه على الصندوق للوقوف على رأيه.

ثامناً: بما ان مجلس الخدمة المدنية وفضلاً عما تقدم يشير إلى أخطاء مطبعية وشكلية وبعض الصياغات التي من شأنها ان تنعكس على فهم وتحديد مدلول النص المقترح، يقتضي تصحيحها قبل إعادة عرض الاقتراح عليه وهي التالية:

١- إعادة صياغة نص البند ٤ من المادة الاولى على النحو التالي:

«تتألف اجهزة الصندوق من: مجلس ادارة وامانة سر تخضع لسلطة مدير عام الصندوق».

٢- الاستعاضة عن كلمة « لمراقبة » الواردة في البند ٥ من المادة الاولى بكلمة «لرقابة»، وتصحيح رقم وتاريخ المرسوم الواردين في السطر الثاني من البند المذكور ليصبحا على النحو التالي: «رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢».

٣- ان ورود عبارة « على ان تراعى ثلاثية التمثيل » الواردة في البند ٦- من المادة ٢- يخرج عن المؤلف في تحديد الصفة التمثيلية للهيئات التقريرية مما يقتضي معه استبدال العبارة المذكورة بعبارة تبين المعنى المقصود وبما يتوافق والعبارات المؤلفه عند صياغة النصوص القانونية.

٤- الاستعاضة عن عبارة « من خالف القرار المشكو منه دون مخالفته في محضر الاجتماع » الواردة في البند ١٠ من المادة الثانية بعبارة «من خالف القرار المشكو منه ودون مخالفته في محضر الاجتماع».

٥- الاستعاضة عن عبارة « أحد المدراء العامين لتمثيله » الواردة في آخر البند ٣ من المادة ٥ بعبارة « أحد المدراء لتمثيله ».

٦- اعادة النظر برقم الفقرة الواردة في البند ٤ من المادة ٥، باعتبار انه لا يوجد الفقرة ١٣ من المادة الثانية من اقتراح القانون، وكذلك الامر في الفقرة الرابعة من المادة ٥٤ مكرر ٥، حيث لا يوجد فقرة ٣ من المادة ٥٤ مكرر ٢.

٧- تصحيح عبارة « للمدة السابقة » الواردة في البند ١ من المادة ٤٧ بحيث تصبح «للمادة السابقة».

٨- تصحيح الخطأ المطبعي في كتابة كلمتي « تنقيد » و « مهمتها » وذلك في السطر الرابع من الفقرة ١ من المادة ٥٤ مكرر ٨.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية التأكيد على وجوب عرض اقتراح القانون على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

١٨ - رواتب

١٨ - ١ : القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - جداول الرواتب الملحقه به - متعاقد - مدى أحقية إفادته من هذه الجداول - عدم الموافقة على إفادة متعاقدين لدى وزارة الإعلام من الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ : الرأي رقم ٣١٠ تاريخ ٢٠١٩/٢/٤ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٣١/م.ص تاريخ ٢٥/١/٢٠١٨ بيان الرأي في طلب وزارة الإعلام تعديل قرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ١/١١/٢٠١١ لجهة إضافة الجدول رقم ٥ من سلسلة الرتب والرواتب ليصار إلى تطبيقه على المتعاقدين على مهام ماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة لدى مديرية الإذاعة اللبنانية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان وزارة الاعلام بكتابها رقم ١٦/و تاريخ ٢٠١٨/١/٩ عرضت لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ المتعلق بالموافقة على اقتراح وزير المالية بتحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ ورقم ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ على أن يُطبق هذا التحويل على الفنيين الذين صدرت لصالحهم أحكام من مجلس شورى الدولة وكذلك على باقي الفنيين من مختلف الادارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم تصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة .

وافادت الوزارة بكتابها المذكور أن ملاكها يلحظ عدداً كبيراً من الوظائف الفنية من الفئتين الثالثة والرابعة برتبتيهما الاولى والثانية في مديرية الإذاعة اللبنانية، وان المتعاقدين في وزارة الاعلام- المديرية المذكورة قد جرى التعاقد معهم تطبيقاً لأحكام المادة الحادية عشرة من المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ التي نصت على الحاق الفائض من الموظفين المؤقتين والمتعاملين بصفة متعاقدين في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات للقيام بمهام مماثلة لمهام وظائف ملحوظة في الملاك تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية على ان تتوافر فيهم الشروط المفروضة لإشغال هذه الوظائف في الانظمة المرعية الاجراء.

وتبين أن الوزارة تطرقت بكتابها الى احكام المادة ٤٥ من قانون موازنة العام ٢٠٠٠ التي نصت على عدم جواز تدني تعويضات المتعاقدين الشهرية التي تعتبر راتباً او اجراً عن راتب الدرجة الموازي او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهامهم بعد تحويلها وفقاً للجداول المرفقة، وان نص هذه المادة تكرر في المادة العاشرة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، وأضافت ان مجلس الخدمة المدنية قام بإجراء مباراة للتعاقد مع اشخاص على مهام فنية في وزارة الاعلام - مديرية الاذاعة اللبنانية استناداً الى قرار مجلس الوزراء رقم ٢٦ تاريخ ٢٠١٠/٧/٨، وجرى التعاقد مع الناجحين في المباراة على مهام وظائف فنية بتعويضات شهرية وفقاً للجدول رقم ٥ من سلسلة الرتب والرواتب اي على الجدول الخاص بوظائف من الفئة الثالثة، ما ادى الى حصول فرق في التعويضات الشهرية حيث انه لا يجوز التعاقد مع شخصين على نفس المهام أحدهما وفقاً للجداول الخاصة والثاني وفقاً للجداول العادية، كما انه من غير الجائز ان يتقاضى المتعاقد على مهام فنية من الفئة الرابعة تعويضاً شهرياً وفقاً للجداول العائدة للسلك الفني بينما رئيسه المباشر من الفئة الثالثة والحائز على شهادة اختصاص فنية يتقاضى تعويضه الشهري وفقاً للجداول العائدة للإداريين.

وأضافت ان مجلس الخدمة المدنية ابدى أنه لا يمكن تعديل تعويضات المتعاقدين الشهرية وفقاً للجدول رقم ٥ لان قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ لا يشمل هذه الفئة من المتعاقدين باعتبار ان مندرجاته اقتصر على موضوع تحويل رواتب الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين ٨ و ١٠ فقط الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ وهما يتعلقان حصراً بتحويل رواتب موظفي الفئة الرابعة من الرتبتين الاولى والثانية.

وأشارت الوزارة الى ان مجلس شورى الدولة قضى في احكام عديدة صادرة عنه بإعلان حق الفنيين بتحويل رواتبهم وفق الجداول رقم ٤ و ٥ و ٦ و ٨ و ١٠ و ١٢ الملحقه بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١١/٥/١٩٩٨ ، ولم تكن احكامه مقتصرة على التحويل وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ المرفقين بالقانون المذكور اعلاه.

وتبين أن الوزارة طلبت عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لتعديل قراره رقم ٢٠١١/٧٩ لجهة اضافة الجدول رقم ٥ من سلسلة الرتب والرواتب او اصدار قرار جديد بهذا الشأن، مشيرة الى ان عدد المتعاقدين لديها الذين يستفيدون من هذا التعديل يبلغ عشرة متعاقدين ولا تزيد التكلفة المالية الاجمالية التي قد تنتج عن تعديل القرار عن حوالي اربعة ملايين ليرة لبنانية شهرياً.

بناء عليه،

بما أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٣١/م.ص/٢٠١٨ تطلب بيان الرأي في طلب وزارة الإعلام تعديل القرار رقم ٧٩ تاريخ ١/١١/٢٠١١ لجهة اضافة الجدول رقم ٥ من سلسلة الرتب والرواتب ليصار الى تطبيقه على المتعاقدين على مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة لدى مديرية الاذاعة اللبنانية.

وبما أنه يتبين أن قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ لا يشمل تحويل رواتب الموظفين من الفئة الثالثة وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، حيث اقتصر القرار على تحويل رواتب الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ فقط الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ وبالتالي لا يمكن الاستناد إليه لإجابة الطلب موضوع المعاملة لعدم شموله أصحاب العلاقة المتعاقدين على وظائف من الفئة الثالثة في مديرية الإذاعة اللبنانية والمطلوب إبداء الرأي بإفادتهم من الجدول رقم ٥ .

وبما أن وزارة الاعلام اشارت الى ان مجلس شورى الدولة قضى في احكام عديدة بإعلان حق الفنيين بتحويل رواتبهم وفق الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ (حالياً القانون رقم ٢٠١٧/٤٦).

وبما أن القرارات الصادرة عن مجلس شورى الدولة في مراجعات القضاء الشامل هي من القرارات التي تتمتع بقوة القضية المحكمة النسبية ولا تطال الا الفقاء المعنيين بالمراجعة المقدمة امام المجلس وتقتصر مفاعليها عليهم دون غيرهم من الموظفين حتى ولو كانوا في وضعية وظيفية مماثلة.

وبما أن مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠١١/ ٧٩ أورد صراحة ان التحويل وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ يطبق على الفنيين من الفئة الرابعة الذين صدرت احكام من مجلس شورى الدولة لصالحهم وكذلك على باقي الفنيين من مختلف الادارات العامة الذين هم في حالات مشاهجة ولم تصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة.

وبما أن 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 دون ان يكونوا من بين الفرقاء المتنازعين امام مجلس الشورى، هي تلك المتعلقة بتحويل الرواتب وفقاً للجدولين رقم ٨ ورقم ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ (حالياً القانون رقم ٢٠١٧/٤٦)، أي على تحويل رواتب موظفين من الفئة الرابعة فقط، وبالتالي لا يمكن تعميم قرارات مجلس شورى الدولة التي قضت بتحويل رواتب موظفين من الفئة الثالثة على الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، على موظفين آخرين هم في حالات مشابهة ومن الفئة المذكورة، ولم تصدر لصالحهم احكام عن مجلس شورى الدولة.

وبما أنه وإن كانت قد صدرت قرارات عن مجلس شورى الدولة قضت بتحويل رواتب بعض موظفي الفئة الثالثة وتعديل تعويضات بعض المتعاقدين على مهام موازية لمهام وظائف من الفئة المذكورة وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧، وإن كان سبق لمجلس الوزراء ان وافق على تحويل تعويض متعاقد على مهام مبرمج وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وذلك بدلاً من الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون المذكور، وفق ما تدلي به الوزارة طالبة الرأي، غير أن كلاً من قرار مجلس شورى الدولة وقرار مجلس الوزراء لا يصح لوحده ان يشكل أساساً قانونياً لإجابة طلب غير المعنيين بالقرارين المذكورين، وأن هذا الأمر إنما يتعلق بالسياسة العامة للحكومة التي يعود لها تقرير المناسب بهذا الشأن ودراسة الأوضاع المماثلة لأوضاع المعنيين بهذين القرارين.

وبما أنه يتبين ان قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ المطلوب تعديله، قد صدر بعد ان احتسبت وزارة المالية الكلفة التقريبية لتحويل رواتب موظفي الفئة الرابعة المعنيين على الجدول رقم ٨ والجدول رقم ١٠ المذكورين اعلاه، وأن هذا القرار جرى تطبيقه على المتعاقدين على مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة.

وبما أن ملف المعاملة جاء خالياً من رأي وزارة المالية بشأن طلب وزارة الإعلام كون القضية موضوع البحث لها انعكاسات مالية مباشرة على خزانة الدولة، وتتطلب تحديد الكلفة المالية التي قد تترتب على هذا الاقتراح، لا سيما وأن إجابة طلب أصحاب العلاقة موضوع المعاملة الراهنة وهم متعاقدون في وزارة الإعلام سوف تفتح الباب أمام مئات المتعاقدين في سائر الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الذين هم في وضع مماثل مما يرتب أعباء مالية تفوق بكثير تلك التي أوردتها الوزارة طالبة الرأي.

وبما أنه يتبين من الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أنه يتضمن وظائف تتطلب من شاغليها التفرغ كما هو حال وظائف مفتش معاون في التفتيش المركزي او مراقب في مجلس الخدمة المدنية او مراقب أو مدقق حسابات في ديوان

المحاسبة، كما يتضمن هذا الجدول وظائف مهندس او طبيب او صيدلي وهي تتطلب حيازة شهادات فنية محددة، في حين ان البعض من الموظفين او المتعاقدين الذين يطالبون بتحويل رواتبهم على اساس الجدول رقم ٥ المذكور قد لا يكون حائزاً لشهادات جامعية، بل هم من حملة شهادة T.S مع اربع سنوات خبرة وقد جرى تعيينهم او التعاقد معهم سنداً لأحكام القانون رقم ٤٧٨ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٢ الذي وضع الحد الادنى للتصنيف الوظيفي لشهادات التعليم المهني والتقني، والذي اعتبر شهادة الامتياز الفني T.S مع خبرة في الاختصاص لا تقل عن أربع سنوات مقبولة للوظائف الادارية الفنية او التعليمية من الفئة الثالثة.

وبما أن طلب وزارة الاعلام بتعديل قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ لجهة اضافة الجدول رقم ٥ اليه لا يستقيم واقعاً وقانوناً، باعتبار انه قد سبق صدور القرار رقم ٢٠١١/٧٩ قيام عدة معطيات وعناصر قانونية وادارية مهّدت وبرّرت صدوره، تمثلت بالقرارات التي كانت قد صدرت عن مجلس شورى الدولة بإعلان حق الموظفين في بعض الادارات بتحويل رواتبهم وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ (ولاحقاً القانون رقم ٢٠١٧/٤٦)، وبعدها قيام وزارة المالية بإصدار مذكرة تضمنت الطلب الى جميع الادارات العامة ايداعها جدولاً مفصلاً بأسماء الموظفين الفنيين لدى كل منها وذلك من اجل تحديد قيمة الكلفة المالية الناتجة عن تنفيذ قرارات مجلس شورى الدولة، وتشكيل لجنة بقرار مجلس الوزراء رقم ٤ تاريخ ٢٠٠٩/١/٢٧ لدراسة هذا الموضوع، ومن ثم اقتراح وزارة المالية على مجلس الوزراء تعميم اجتهاد مجلس شورى الدولة - لناحية تحويل رواتب الفنيين في الادارات العامة - الذين لم تصدر لصالحهم قرارات عن المجلس المذكور وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ المذكورين اعلاه، وبعد عرضها للكلفة المالية التقريبية اللازمة لتنفيذ قرارات مجلس شورى الدولة المتعلقة بهذا الشأن، وكذلك بعد ان رأى مجلس الخدمة المدنية انه يعود لمقام مجلس الوزراء اتخاذ القرار المناسب لجهة تعميم تطبيق الجدولين رقم ٨ و ١٠ على الفنيين في الادارات العامة حفاظاً على مبدأي العدالة والمساواة ومن اجل استقرار الاوضاع الادارية الأمر غير المتوافر في الحالة المعروضة.

وبما أن إفادة المتعاقدين المماثلة مهامهم لمهام وظائف من الفئة الثالثة لدى مديرية الاذاعة اللبنانية من الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ والتي ستستتبع حال إقرار هذه الإفادة وجوب تطبيقها على سائر المتعاقدين في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الذين هم في حالات مشابحة لمن صدرت لصالحهم احكام عن مجلس شورى الدولة ، يستوجب صدور قرار عن مجلس الوزراء بهذا الشأن على ان يسبقه توفر جميع المعطيات القانونية والاجراءات الادارية المماثلة لتلك التي سبقت صدور القرار رقم ٢٠١١/٧٩، وفقاً لما هو مبين اعلاه، وعلى أن تؤخذ بعين الاعتبار السياسة العامة للحكومة تجاه رواتب وتعويضات العاملين في القطاع العام والانعكاسات المالية التي ستترتب حال إقرار هذا الإجراء.

وأشار مجلس الخدمة المدنية الى ان تقرير القاضي لدى مجلس شورى الدولة المرفق بالمعاملة، لا يعتبر قراراً نهائياً له قوة القضية المحكمة ولا يمكن بالتالي الاستناد اليه والبناء عليه لترتيب نتائج قانونية.

١٨ - ٢ سلاسل رواتب أفراد الهيئة التعليمية - دمجها في سلسلة واحدة - القانون رقم ٩٧/٦٦١ - تحديد الراتب - اعتماد الجدول الموحد الملحق بالقانون رقم ١٩٩٧/٦٦١ لتحديد درجة موظفة سابقة في وزارة الداخلية والبلديات نقلت من الملاك التعليمي إلى الملاك الإداري واحتساب الدرجات الاستثنائية المستحقة لها قبل نقلها: الرأي رقم ٢٢٤٢ تاريخ ٢٠١٩/٢/١٢ (وزارة الداخلية والبلديات - المديرية العامة للأحوال الشخصية)

بشأن طلب المديرية العامة للأحوال الشخصية بكتابها رقم ١٨٦٤/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٨/١ بيان الرأي حول النص الواجب اعتماده في تحديد درجة موظفة سابقة لديها وعما إذا كان من المتوجب اعتماد الجداول الملحقة بالقانون رقم ١٩٩٦/٥٩٣ أم الجدول الموحد الملحق بالقانون رقم ١٩٩٧/٦٦١ في ما خص تحويل رواتب أفراد الهيئة التعليمية الذين جرى نقلهم وتعيينهم في الإدارات العامة بعد اختيارهم البقاء فيها بموجب القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للأحوال الشخصية رقم ١٨٦٤/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٨/١ ومن المستندات المرفقة ان السيدة --- المحررة سابقاً في المديرية العامة للأحوال الشخصية والمتقاعدة اعتباراً من ٢٠١٦/١٢/١٦، تقدمت بتاريخ ٢٠١٨/٦/٧ بكتاب تطلب فيه إعادة النظر بإحتساب راتبها منذ تحويله بعد نقلها من الملاك التعليمي الرسمي في وزارة التربية والتعليم العالي الى ملاك وزارة الداخلية والبلديات- المديرية العامة للأحوال الشخصية، بموجب المرسوم رقم ١٠٢١٣ تاريخ ٢٠٠٣/٦/٣ ، وذلك بعد ان اختارت البقاء في الملاك الاداري العام سنداً لأحكام القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...).

وتبين ان مديرية الصفيات في وزارة المالية رأت بكتابها رقم ٤/١١٥٣٨ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٣ وجوب اعتماد الجداول الملحقة بالقانون رقم ٥٩٣ تاريخ ١٩٩٦/١٢/٢٨ (إلغاء القانون رقم ٥٨٨ تاريخ ١٩٩٦/٨/٢٦ المتعلق بتعديل سلاسل رواتب افراد الهيئة التعليمية والاستعاضة عنه بأحكام اخرى) وليس الجدول الموحد الملحق بالقانون رقم ٦٦١ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ (توحيد سلاسل رواتب افراد الهيئة التعليمية في التعليم الرسمي لما قبل التعليم الجامعي) في تحديد رقم درجة صاحبة العلاقة التي على اساسها سوف يتم تحويل راتبها.

وتبين ان محاسب ومصفي النفقات في المديرية العامة للأحوال الشخصية عرض بكتابها رقم ١٨٦٤/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٦/٧ لوضع المعلمين والمدرسين الذين كانوا ملحقين بالإدارات العامة ومن ثم نقلوا اليها بموجب المرسوم رقم ١٠٢١٣ تاريخ ٢٠٠٣/٦/٣ المذكور اعلاه، وبعد ان اشار الى القوانين التي حولت سلاسل رواتب افراد الهيئة التعليمية لما قبل التعليم الجامعي ولموظفي الملاك الاداري العام وللقوانين التي اعطت درجات استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الابتدائي والمتوسط (القانون رقم ٢٤٤ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ والقانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦) ، رأى انه لدى تحويل

رواتب افراد الهيئة التعليمية الذين عينوا في ملاك وزارة الداخلية والبلديات-المديرية العامة للأحوال الشخصية بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٣/١٠٢١٣، لم يتم احتساب الدرجة المماثلة لدرجاتهم، وقد حرموا تبعاً لذلك من الدرجات الاستثنائية التي حصلوا عليها بموجب القانونين رقم ٢٠٠٠/٢٤٤ ورقم ٢٠٠١/٣٤٤.

بناء عليه،

لما كان جرى بموجب المرسوم رقم ١٠٢١٣ تاريخ ٢٠٠٣/٦/٣ نقل السيدة --- من وظيفة معلمة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي -المديرية العامة للتربية - الى ملاك وزارة الداخلية والبلديات - المديرية العامة للأحوال الشخصية ، وتعيينها بوظيفة محرر في الملاك المذكور في الدرجة المماثلة لدرجتها السابقة في الفئة والرتبة التي كانت تنتمي اليها من الجدول رقم ٧ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧، مع احتفاظها بحقوقها في القدم المؤهل للتدرج .

ولما كان نقل السيدة --- جاء سنداً لأحكام الفقرة ٩ من المادة ٥ من القانون رقم ٩٨/٧١٧، التي نصت على تمديد العمل بالقانون رقم ٤٥٤ تاريخ ١٩٩٥/٨/١٧ (نقل المعلمين والمدرسين والاساتذة الثانويين الى ملاكات الادارات العامة) لمدة ثلاثة اشهر اعتباراً من تاريخ صدور القانون رقم ٩٨/٧١٧ على ان يتم تصنيف المعلمين والمدرسين والاساتذة الثانويين الملحقين بالإدارات العامة في الفئات المماثلة لفئاتهم في الملاك الاداري العام وفي الدرجة المماثلة لدرجتهم في الفئة التي ينتمون اليها مع احتفاظهم بحق القدم المؤهل للتدرج .

ولما كانت سلاسل رواتب افراد الهيئة التعليمية لما قبل التعليم الجامعي التي حولت وفقاً للجدول الملحقه بالقانون رقم ٥٩٣ تاريخ ١٩٩٦/١٢/٢٨ قد دجت بسلسلة واحدة وفقاً لجدول التحويل المرفق بالقانون رقم ٩٧/٦٦١، وخصص لكل فرد من أفراد الهيئة التعليمية في السلسلة الموحدة الجديدة الراتب المقابل لراتبه في السلاسل الاربع القديمة التي كانت محددة بالقانون رقم ٩٦/٥٩٣ على ان تكون الدرجة الاولى في السلسلة الموحدة الجديدة هي الدرجة الدنيا في الفئة الرابعة الرتبة الثانية (مدرس)، والدرجة السادسة هي الدرجة الدنيا في الفئة الرابعة- الرتبة الاولى (معلم) والدرجة الخامسة عشرة في السلسلة المذكورة هي الدرجة الدنيا في الفئة الثالثة والدرجة العشرون هي الدرجة الدنيا في الفئة الثانية في هذه السلسلة .

ولما كان القانون الساري المفعول بتاريخ صدور المرسوم رقم ١٠٢١٣ تاريخ ٢٠٠٣/٦/٣ هو القانون رقم ٩٧/٦٦١، وينص البند ٦ من مادته الوحيدة على ان « يسري مفعول هذا القانون اعتباراً من اول تشرين الاول ١٩٩٧ ».

ولما كانت الفقرة ٢ من المادة الوحيدة من القانون رقم ٩٧/٦٦١ تنص صراحة على ان الدمج المشار اليه لا يؤدي الى اي تعديل في الفئات والرتب.

ولما كان يتبين ان الجداول الملحقه بالقانون رقم ٩٦/٥٩٣ هي نفسها التي جرى دمجها في سلسلة واحدة وفقاً لما هو مبين في الجدول الوحيد الملحق بالقانون رقم ٩٧/٦٦١، وبالتالي فإن القانون رقم ٩٧/٦٦١ لم يلغ السلاسل الخاصة العائدة للوظائف التعليمية بمختلف فئاتها ورتبها ، بل دمجها في سلسلة واحدة على نحو ما سبق بيانه اعلاه.

ولما كان يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه، انه عند نقل افراد الهيئة التعليمية المشمولين بأحكام القانون رقم ٤٥٤ تاريخ ١٧/٨/١٩٩٥ الممدد العمل به بالقانون رقم ٩٨/٧١٧، الى الوظيفة المماثلة لوظيفتهم التعليمية السابقة فئة ورتبة، ان يراعى في ذلك مماثلة الدرجة في الفئة والرتبة التي كانوا فيها مع الدرجة في سلسلة الرواتب العائدة للوظيفة الادارية التي نُقلوا اليها.

ولما كانت فئة ورتبة صاحبة العلاقة، سواء في وظيفة معلمة في الملاك التعليمي (المنقولة منها) ام في وظيفة محرر في الملاك الاداري العام (المنقولة اليها)، هي الفئة الرابعة الرتبة الاولى، ويقتضي بالتالي تحديد درجة صاحبة العلاقة في الفئة والرتبة المذكورتين.

ولما كان يتبين من الوقائع التي عرضتها مديريةية الصرفيات في وزارة المالية بكتابها رقم ٤/١١٥٣٨ تاريخ ٢٣/٧/٢٠١٨ ان دائرة المحاسبة في وزارة التربية والتعليم العالي حددت درجة المعلمة السيدة --- بتاريخ نقلها بالدرجة ٢٦ استناداً الى الجدول المرفق بالقانون رقم ٩٧/٦٦١، وبالتالي فإن درجتها في الفئة الرابعة الرتبة الاولى في الملاك التعليمي وفق هذا الجدول تكون ٢١ باعتبار ان الدرجة السادسة من السلسلة الموحدة هي الدرجة الاولى لوظيفة معلم وفق ما هو وارد بصورة جلية وواضحة في السلاسل المدرجة في الجدول المذكور.

ولما كانت الدرجة المستحقة للسيدة --- بنتيجة نقلها الى وظيفة محرر في الملاك الاداري العام، وتقيداً بأحكام الفقرة ٩ من المادة ٥ من القانون رقم ٩٨/٧١٧، هي الدرجة ٢١ من الجدول رقم ٧ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ العائد لوظائف الفئة الرابعة-الرتبة الاولى في الملاك الاداري العام ومن بينها وظيفة محرر.

ولما كان الرأي الذي ابدته مديريةية الصرفيات بكتابها المذكور اعلاه يكون متوافقاً والاحكام القانونية على النحو المبين آنفاً .

ولما كان هذا المجلس، وبلاستناد الى كل ما تقدم، رأى ان نقل السيدة --- بموجب المرسوم رقم ٢٠٣/١٠٢١٣ من ٢٠٠٣ من وظيفة معلم وهي من وظائف الفئة الرابعة- الرتبة الاولى في السلك التعليمي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة

للتربية- الى ملاك وزارة الداخلية والبلديات- المديرية العامة للاحوال الشخصية وتعيينها بوظيفة محرر في الملاك المذكور في الدرجة ٢١ من الجدول رقم ٧ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ يقع في موقعه القانوني الصحيح .

اما في ما خص الدرجات الاستثنائية التي اشار اليها محاسب ومصفي النفقات في المديرية العامة للاحوال الشخصية بكتابه المرفق بالمعاملة، فإن هذا المجلس أبدى ما يلي:

لما كان القانون رقم ٢٤٤ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ اعطى افراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الابتدائي والمتوسطالعاملين بتاريخ نفاذ هذا القانون ، ثلاث درجات استثنائية موزعة على ثلاث سنوات وفقاً لما يأتي:

- درجة استثنائية اعتباراً من ٢٠٠١/١/١ .

- درجة استثنائية اعتباراً من ٢٠٠٢/١/١ .

- درجة استثنائية اعتباراً من ٢٠٠٣/١/١ .

ولما كان القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ ينص على اعطاء افراد الهيئة التعليمية الداخلين في ملاك التعليم العام الرسمي الابتدائي والمتوسط من حملة الاجازة التعليمية درجة تدرج استثنائية عن كل اربع سنوات خدمة بعد حصولهم على الشهادة المذكورة مع احتفاظهم بالقدم المؤهل للتدرج، وذلك لغاية اربع درجات، اما حملة الاجازة الجامعية من افراد الهيئة التعليمية فيعطون درجتين فقط، وفق الاسس ذاتها كحد اقصى .

ولما كان يتبين انه بتاريخ صدور القانونين رقم ٢٤٤/٢٠٠٠ ورقم ٣٤٤/٢٠٠١ كانت السيدة --- ما زالت من افراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الابتدائي والمتوسط، وان علاقتها النظامية مع وزارة التربية والتعليم العالي كانت ما زالت قائمة، وبالتالي فان من حقها وبالوضع القانوني التي كانت فيه بتاريخه الاستفادة من الدرجات الاستثنائية الثلاث المنصوص عنها في القانون رقم ٢٤٤/٢٠٠٠، باعتبار ان المرسوم رقم ٢٠٣/١٠٢١٣ قد صدر بعد تاريخ استحقاقها لهذه الدرجات، وبالتالي يقتضي اضافة هذه الدرجات الى الدرجات العائدة لها في حال لم يكن قد جرى اضافتها سابقاً.

اما في ما خص الدرجات الاستثنائية المنصوص عنها في القانون رقم ٣٤٤/٢٠٠١، فان السيدة --- تستفيد منها في حال كانت تتوفر فيها الشروط المحددة في القانون رقم ٣٤٤/٢٠٠١، ووفقاً للأسس المحددة في متن القانون المذكور.

١٨ - ٣ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - الجداول الملحقه به - متعاقد - تحديد تعويضه الشهري - عدم الموافقة على تحديد التعويض الشهري لمتعاقد على مهام مبرمج في ديوان المحاسبة على أساس الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٣٢٥٠ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ (ديوان المحاسبة)

بشأن طلب ديوان المحاسبة بكتابه رقم ٣٥٣/ص تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٤ بيان الرأي في طلب متعاقد على مهام مبرمج لديه مساواة وضعه التعاقدى بوضع متعاقد في التفتيش المركزي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب رئيس ديوان المحاسبة ومن المستندات المرفقة بالمعاملة، أن السيد --- تعاقد لدى الديوان بصفة مبرمج منذ العام ١٩٩٥ وما زال، وأنه يطالب بتحديد تعويضه الشهري وفقاً للجدول رقم ٥ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...) عوضاً عن الجدول رقم ٦ من القانون المذكور.

وتبين ان رئيس ديوان المحاسبة اعتبر ان وظائف الملاك الاداري العام ليست مشابهة للمهام التي يضطلع بها صاحب العلاقة، لأن عمله يختلف من حيث الطبيعة والنوعية عن العمل الاداري، وان أقرب الوظائف الى مهامه هي الوظائف الفنية.

بناءً عليه،

بما أن ديوان المحاسبة يطلب بيان الرأي في طلب السيد --- المتعاقد لديه على مهام مبرمج، بتحديد تعويضه وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بدلاً من الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون المذكور، وذلك استناداً الى قرار مجلس الوزراء رقم ٥٧ تاريخ ٢٠٠١/٨/١٦ (عرض إدارة التفتيش المركزي موضوع تعويض متعاقدين اثنين لديها بصفتي مبرمج وفي صيانة) اسوة بالمتعاقدين في التفتيش المركزي السيد ---.

وبما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٧٤ تاريخ ٢٠٠١/١/١٥ المتعلق بموافقة على مشاريع تمديد عقود اتفاق مع ثلاثة متعاقدين في ملاك التفتيش المركزي لغاية ٢٠٠١/١٢/٣١، ومن بينهم السيد --- الذي صدر لصالحه قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠١/٥٧ المذكور أعلاه، ان اعتبر ان الوظائف المشابهة أو المماثلة لمهام السيد --- المتعاقد بصفة مبرمج لا تدخل ضمن الوظائف المحددة في الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (القانون رقم ٢٠١٧/٤٦) حالياً) انما تدخل في وظائف الفئة الثالثة بشكل عام المحددة في الجدول رقم ٦ الملحق بالقانونين المذكورين، وأنه يقتضي إعادة احتساب تعويض صاحب العلاقة وفقاً للجدول رقم ٦ الأنف الذكر.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية وفي معرض طلب التفتيش المركزي إعادة النظر بالقرار رقم ٢٠٠١/٧٤ المذكور اعلاه لجهة تعديل تعويض السيد ---، اعتبر بكتابه رقم ١٣٢٠ تاريخ ٢٠٠١/٦/٢٨ انه بالرجوع الى البند ٧ من المادة الخامسة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ الى ما ورد في الجداول الملحقه بالقانون المذكور ذات الارقام ٤ و ٥ و ٨ و ١٠ يظهر جلياً ان المشتري

ميّز فنيي الطيران المدني وموظفي السلك الخاص فيه على مختلف فئاتهم عن فنيي باقي الادارات العامة، وأضاف المجلس ان مبدأي العدالة والمساواة يفرضان بأن يعامل المتعاقد --- معاملة سائر الموظفين والمتعاقدين الفنيين الذين يقومون بمهام مشابهة لمهامه في الادارات العامة دون النظر الى ما يتقاضاه فنيو الطيران المدني، وقد رأى هذا المجلس انه لا موجب لإعادة النظر بقراره رقم ٢٠٠١/٧٤.

وبما ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٥٧ تاريخ ٢٠٠١/٨/١٦ - وفي معرض طلب ادارة التفتيش المركزي احتساب التعويض الشهري لمتعاقد لديها على مهام مبرمج على أساس الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ (وبالتالي القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١) - قرر الموافقة على احتساب التعويض الشهري للمتعاقد المذكور وفقاً لرأي إدارة التفتيش المركزي، أي احتساب تعويضه الشهري وفقاً للجدول رقم ٥ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أن مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠٠١/٥٧ المذكور اعلاه قد استند في احدى حيثياته على ذات الاسباب التي أدلى بها ديوان المحاسبة بكتابه رقم ٢٠١٧/٣٥٣/ص لجهة ان وظائف الملاك الاداري العام ليست مشابهة لمهام السيد ---، وان اقرب الوظائف الى مهامه هي وظائف فنية في ملاك المديرية العامة للطيران المدني.

وبما أن ديوان المحاسبة يقترح تحديد التعويض الشهري للسيد --- على أساس الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بدلاً من الجدول رقم ٦/ الملحق بالقانون المذكور.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٢٠٠١/٧٤ اعتبر ان الوظيفة المشابهة لوظيفة مبرمج تدخل ضمن الوظائف المشمولة بالجدول رقم ٦ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ (٢٠١٧/٤٦ حالياً) باعتبار ان الجدول رقم ٥ يعني فقط الوظائف المذكورة حصراً في مطلعه، إضافة الى ان المرسوم رقم ٧٣٧٤ تاريخ ٢٠٠٢/٢/٨ (احداث دائرة للمعلوماتية في ديوان المحاسبة) قد حدد راتب وظيفة مبرمج براتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة الاداريين، الامر الذي مقتضاه ان التعويض الشهري للمتعاقد على مهام مبرمج ينبغي ان يكون متوافقاً مع الراتب المحدد لمن يشغل هذه الوظيفة في الملاك الاداري العام، بحيث لا يجوز معاملة المتعاقد معاملة أفضل من الموظف الذي يتولى وظيفة مماثلة مهامها لمهام المتعاقد.

وبما انه يتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ وافق على تحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ (٢٠١٧/٤٦ حالياً) على ان يطبق هذا التحويل على الفنيين الذين صدرت لصالحهم احكام عن مجلس شورى الدولة وكذلك باقي الفنيين من مختلف الادارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم تصدر لصالحهم أحكام عن مجلس شورى الدولة.

وبما انه يقتضي تطبيق الاستثناء الذي اقره مجلس الوزراء على النحو المذكور اعلاه بصورة حصرية وفي حدود ما تضمنه هذا القرار، وإن احكام مجلس شورى الدولة التي يمكن تعميم تطبيقها سندا لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ على موظفين في حالات مشابهة 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 (حالياً القانون رقم ٢٠١٧/٤٦)، أي على تحويل رواتب موظفين من الفئة الرابعة فقط، وبالتالي لا يمكن تعميم قرارات مجلس شورى الدولة التي قضت بتحويل رواتب موظفين من الفئة الثالثة على الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، على موظفين آخرين هم في حالات مشابهة ومن الفئة المذكورة، لم تصدر لصالحهم احكام عن مجلس شورى الدولة.

وبما انه وان كانت قد صدرت قرارات عن مجلس شورى الدولة قضت بتحويل رواتب بعض موظفي الفئة الثالثة وتعديل تعويضات بعض المتعاقدين على مهام موازية لمهام وظائف من الفئة المذكورة وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ (حالياً القانون رقم ٢٠١٧/٤٦)، وان كان سبق لمجلس الوزراء ان وافق بقراره رقم ٥٧ تاريخ ٢٠٠١/٨/١٦ المذكور أعلاه على تحويل تعويض متعاقد على مهام مبرمج وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وذلك بدلاً من الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون المذكور، غير ان القرارات المشار اليها، سواء أكانت صادرة عن مجلس شورى الدولة أو عن مجلس الوزراء، لا تصح لوحدها اساساً قانونياً لإجابة طلب غير المعنيين بالقرارات المذكورة.

وبما أن هذا المجلس رأى ان طلب اعادة تحديد التعويض الشهري للمتعاقد صاحب العلاقة وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لا يستند الى اساس قانوني صحيح يميزه.

١٨ - ٤ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - تحويل سلسلة رواتب مستخدمي معرض رشيد كرامي الدولي وإعطاء المتعاقدين والأجراء لديه زيادة غلاء معيشة - القانون رقم ١٩٨١/٣٠ - النظام العام للمؤسسات العامة: القرار رقم ٣١٠ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٦ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتايبها رقم ١٥٧٥/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٤ ورقم ١٨٤٩/م.ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/٤ استطلاع الرأي في مشروع مرسوم تحويل سلاسل رواتب مستخدمي معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان وإعطاء المتعاقدين والأجراء لديه زيادة غلاء معيشة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن المواد رقم ٣ و ٥ و ٦ من القانون رقم ٨٠/٣٠ تاريخ ١٩٨٠/٩/٢٥ (تعديل بعض الأحكام المتعلقة بمعرض لبنان الدولي الدائم في طرابلس) تنص على ما يلي :

« المادة ٣: يخضع « معرض لبنان الدولي الدائم في طرابلس » في كل ما لا يتعارض وأحكام هذا القانون والنصوص التنظيمية الصادرة تطبيقاً له، لأحكام المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة).

المادة ٥ : لا يخضع المعرض لرقابة مجلس الخدمة المدنية ولا لرقابة التفتيش المركزي باستثناء التفتيش المالي.

المادة ٦ : تخضع أنظمة المعرض، التي يقرها مجلس الإدارة، لتصديق وزير الوصاية، كما يخضع أيضاً لتصديق وزير المالية النظام المالي ونظام الاستثمار وتصميم الحسابات والموازنة السنوية وقطع حساباتها وغيرها من المقررات المالية التي لها طابع عام ومبدئي وفقاً لما تنص عليه أنظمة المعرض.

يحدد ملاك المعرض وشروط استخدام المستخدمين فيه وسلسلة فئاتهم ورتبهم ورواتبهم وفقاً لأحكام الفقرة «ب» من المادة ٢٢ من النظام العام للمؤسسات العامة.....».

وبما أن المادة ٢٢ من المرسوم رقم ١٩٧٢/٤٥١٧ تنص في الفقرة ب منها على ما يلي: «تحدد ملاكات المؤسسات العامة، وشروط تعيين المستخدمين فيها وسلسلة فئاتهم ورتبهم ورواتبهم بما في ذلك مدير عام أو مدير المؤسسة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الوصاية وبعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية وتعديل بالطريقة نفسها».

وبما أن معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان، يخضع بموجب المادة الأولى من القانون رقم ٨٠/٣٠ لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة في كل ما لا يتعارض وأحكام هذا القانون، وقد استثنى بموجب المادة الثالثة من القانون من الخضوع لرقابة مجلس الخدمة المدنية .

وبما أن المادة السادسة من القانون رقم ٨٠/٣٠ تنص حصراً على أن يحدد ملاك المستخدمين في المعرض وسلسلة رواتبهم وفقاً لأحكام الفقرة ب من المادة ٢٢ التي أوجبت استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بشأن مشاريع المراسيم المتعلقة بملاكات المؤسسات العامة وشروط تعيين مستخدميها وسلسلة رواتبهم العامة.

وبما أنه وسنداً للأحكام أعلاه، فإن معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان لا يخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية، إلا في حدود أحكام الفقرة ب من المادة ٢٢ من النظام العام للمؤسسات العامة، أي لجهة استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية في المواضيع المحددة في متنها ومنها مشروع المرسوم المتعلق بسلسلة رواتب المستخدمين، وبالتالي فإن مجلس الخدمة المدنية يمارس وسنداً للنصوص أعلاه، صلاحيته في هذا الشأن عبر إبداء رأيه في مشروع المرسوم موضوع البحث.

وبما أن القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة وتحويل رواتب موظفي الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية، ينص في المادة الرابعة عشرة منه على آلية لإعطاء زيادة غلاء معيشة للمستخدمين والمتعاقدين والأجراء في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين فيها.

وبما أن المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي:

« أ - يُعطى المستخدمون والمتعاقدون والأجراء الدائمون والمؤقتون والأجراء بالفاتورة (الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر) في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس الراتب الشهري الذي يتقاضاه كل منهم وتحتسب وفق الآلية الآتية:

١ - تنزل من الراتب الشهري قيمة الزيادة التي أضيفت سناً لأحكام 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 وأساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه المستفيد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى أساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١.

٤ - لا يجوز أن يتدنى أساس الراتب الشهري للمستخدمين والتعويض الشهري للمتقاعدين، 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 للجدول الملحق بهذا القانون، مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً.

ب - تحول سلاسل رواتب مستخدمي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وفقاً للأسس المبينة في البند أ أعلاه وذلك بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزير المالية والوصاية».

وبما أنه يتبين أن مشروع المرسوم يتضمن في المادة الأولى منه الأحكام التي ترعى تحويل رواتب المستخدمين في معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان، وألحق به سبعة جداول تتعلق بتحويل سلاسل الرواتب العائدة إلى فئات المستخدمين في المعرض.

وبما أنه يتبين من الجدول رقم ١ الملحق بنظام المستخدمين لدى معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان أن ملاك المعرض يضم بالإضافة إلى المدير العام ورئيس مصلحة الديوان، رئيس دائرة الرعاية، رئيس الدائرة المالية، رئيس الدائرة القضائية ومهندس رئيس دائرة الاستثمار.

وبما أن المادة السادسة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي:

« لا يستفيد المهندس أو الطبيب أو الصيدلي من جداول الرواتب المخصصة للمهندسين أو الأطباء أو الصيادلة إلا في حال كان يشغل وظيفة تتضمن من بين شروطها شرط حيازة شهادة في الهندسة أو الطب أو الصيدلة ».

وبما أنه يتبين أن الجدول رقم ٣ المرفق بمشروع المرسوم خُصص لرواتب وظيفتي رئيس دائرة مهندس ورئيس دائرة محتسب.

وبما أن الجدول رقم ٣ أعلاه يماثل الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المخصص للوظائف المدرجة في مطلعه والتي منها مهندس رئيس دائرة أو صيدلي رئيس دائرة أو طبيب رئيس دائرة (على اعتبار أن من يشغل الوظيفة هو مهندس أو صيدلي أو طبيب)، أما الجدول المخصص لرواتب سائر رؤساء الدوائر التي لا يشغلها مهندس أو طبيب أو صيدلي والتي منها الدائرة المالية (على سبيل المثال) والملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ هو الجدول رقم ٦.

وبما أنه، وانسجماً مع ما هو مطبق في الإدارات العامة، وانطلاقاً من وجوب تحديد الرواتب قياساً على المؤهلات العلمية، وتقيداً بأحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ التي تشترط للاستفادة من جدول الرواتب المخصص للمهندسين حيازة شهادة الهندسة، فإنه يقتضي حذف وظيفة رئيس دائرة - محتسب من مطلع الجدول رقم ٣ المرفق بمشروع المرسوم، بحيث تقتصر الاستفادة من هذا الجدول على المهندس رئيس دائرة الاستثمار، على أن يستفيد رئيس الدائرة المالية ورئيس دائرة الدعاية ورئيس دائرة الشؤون القانونية ومراقب عقد النفقات من الرواتب المدرجة في الجدول رقم ٤.

وبما أنه يتبين من الجدول المتضمن أسماء موظفي معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان، أن الدائرة المالية مشغولة من قبل أحد الموظفين، لذلك فإنه، وفي ضوء التعليل المبين أعلاه، وفي حال كان من يشغلها موظفاً من الفئة الثالثة معيناً وفقاً للأصول، فإنه يقتضي إفادته من الجدول رقم ٤ وإعطاءه الراتب الأقرب لراتبه في هذا الجدول، على أن يؤخر أو يقدم تدرجه بنسبة ما لحق راتبه من زيادة أو نقصان.

وبما أنه يتبين من الجدول رقم ١ الملحق بنظام المستخدمين أنه ورد تجاه الدائرة المالية كلمة « محاسب » وذلك خلافاً لما ورد تجاه سائر الدوائر.

وبما أن النظام المالي للمعرض ينص في المادة الثامنة منه على أنه «يقصد في هذا النظام بكلمة المحتسب رئيس الدائرة المالية في المعرض»، وبالتالي فإنه يقتضي تعديل الجدول رقم ١ المذكور أعلاه بحيث يذكر تجاه الدائرة المالية كلمة «محتسب» ، وإجراء هذا التعديل في سائر النصوص المتعلقة بالمعرض.

وبما أنه يقتضي الاستعاضة عن تسمية « الدائرة القضائية » بتسمية « دائرة الشؤون القانونية » وبالتالي إدخال التعديلات ذات الصلة على نصوص المعرض، لا سيما على النص المتعلق بالملاك، كون هذه التسمية تنسجم مع مهام هذه الدائرة.

وبما أنه يقتضي إجراء ما يلي على مشروع المرسوم موضوع البحث:

١ - إعادة صياغة عنوانه ليصبح على الشكل التالي: «رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتقاعدين والأجراء لديه».

٢ - تصحيح عنوان القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الوارد في الحاشية التاسعة بحيث يصبح كما يلي:

« 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 ».

٣ - إضافة حيثيتين جديدتين تردان بعد الحاشية موضوع القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تبنيانه تبعاً على قرار مجلس الوزراء رقم ١٤٧ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٤ المتضمن آلية تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وعلى قرار مجلس إدارة معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان رقم ٥ المتخذ في الجلسة رقم ٢٠١٧/١٢ المنعقدة بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٤ والمتضمن الموافقة على رفع مشروع مرسوم تحويل سلسلة رواتب مستخدمي المعرض إلى سلطة الوصاية.

٤ - الاستعاضة عن الحيتين المتعلقين باقتراح وزير الاقتصاد والتجارة ووزير المالية بالحاشية التالية: « بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزيري الاقتصاد والتجارة والمالية ».

٥ - إعادة صياغة الحاشية المتعلقة باستشارة مجلس شورى الدولة، بحيث تصبح: « بعد استشارة مجلس شورى الدولة (الرأي رقم ٢٠١٧/٦٦٣ - ٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٤/٥) ».

٦ - إضافة حاشية تكون ما قبل الأخيرة بالنص التالي: « بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ... تاريخ .. »، على أن يذكر رقم وتاريخ هذا القرار.

٧ - إضافة كلمة « المنعقدة » بعد عبارة « في جلسته » الواردة في الحاشية الأخيرة.

٨ - إضافة مادة تكون الأولى بالنص التالي :

« اعتباراً من ٢٠١٧/٨/٢١، يُرفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان إلى ٦٧٥,٠٠٠ ل.ل. (ستمائة وخمسة وسبعون ألف ليرة لبنانية) ».

وإعادة ترقيم المواد اللاحقة.

٩ - في المادة الأولى الحالية التي أصبحت المادة الثانية بعد إضافة المادة أعلاه:

● الاستعاضة عن نص المقطع الأول بالنص التالي: « يُعطى كل من مستخدمي معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان الراتب الأقرب إلى راتبه في الخانة المدرجة تحت عنوان «أساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١» في الجدول العائد لوظيفته، على أن يؤخر أو يقدم تدرجه بنسبة ما لحق راتبه من زيادة أو نقصان، وتحويل سلاسل رواتب معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان وفقاً لما هو مبين في الجداول رقم ١ و ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ٧ الملحق بهذا المرسوم،

ويخصص لكل من المستخدمين المعيّنين الراتب الجديد المقابل لراتبه القديم والدرجة الجديدة المقابلة لدرجته القديمة مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج». تفتح القمة في جميع الجداول، ويستمر المستخدم الذي بلغ الدرجة الأعلى في الجدول العائد لسلسلة رواتب وظيفته، في الاستفادة كل سنتين من درجة تدرج تعادل قيمتها قيمة هذه الدرجة الأعلى.

تعتبر الجداول المنوه عنها أعلاه جزءاً لا يتجزأ من هذا المرسوم».

- جعل البند أ مادة مستقلة تكون المادة الثالثة.
- الاستعاضة عن عبارة «يعطى المستخدمون والمتعاقدون والأجراء الدائمون والمؤقتون والأجراء بالفاتورة» الواردة في السطر الأول من البند أ الحالي بعبارة «يعطى المتعاقدون والأجراء الدائمون والمؤقتون» والاستعاضة عن عبارة «في المؤسسة العامة غير الخاضعة لقانون العمل» الواردة في السطر الثاني منه بعبارة «في معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس – لبنان» والاستعاضة عن عبارة «زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس الراتب الشهري» الواردة في السطر الثالث بعبارة «زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس التعويض الشهري والأجر الشهري».
- الاستعاضة عن عبارة «الراتب الشهري» أينما وردت في فقرات البند أ الحالي بعبارة «التعويض الشهري أو الأجر الشهري».
- حذف عبارة «الراتب الشهري للمستخدمين و» الواردة في السطر الأول من الفقرة ٤ والاستعاضة عن عبارة «الملحقة في هذا القانون» بعبارة «الملحقة بهذا المرسوم».
- حذف الفقرة ب .

١٠ - في المادة الثانية الحالية التي أصبحت المادة الرابعة نتيجة لما تقدم:

- الاستعاضة عن عبارة «تاريخ نفاذ هذا القانون» أينما وردت بعبارة «٢٠١٧/٨/٢١».
- حذف السطر الأخير منها .

١١ - إضافة مادتين تردان بعد المادة أعلاه تنصان على التوالي على ما يلي :

« المادة الخامسة: اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا المرسوم، يعتمد كأساس في احتساب أجور الأجراء في المعرض «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 تحتسب الزيادة الدورية التي تستحق للأجير عن كل ٢٤ شهراً يقضيها في الخدمة الفعلية في المعرض بما يعادل قيمتها خمسة بالمئة من أجره.

المادة السادسة: لا يستفيد المهندس من جدول الرواتب المخصص للمهندسين إلا في حال كان يشغل وظيفة تتضمن من بين شروطها حيابة شهادة الهندسة».

١٢ - إضافة ثلاث مواد ترد بعد المادة المتعلقة بالدوام والتي أصبح ترتيبها السابعة في ترتيب المواد تكون بالنص التالي:

«المادة الثامنة: يعين الحد الأقصى لساعات التكليف بالعمل الإضافي بخمس وثلاثين ساعة كحد أقصى.

يتحمل الرؤساء المباشرون والتسلسليون والتفتيش المركزي مسؤولية مراقبة الأعمال الإضافية والتحقق من أدائها وفقاً للأصول، ويتوجب على الوحدات المعنية كافة في معرض رشيد كرامي الدولي والعاملين فيها تسهيل عمل المفتشين وتمكينهم من القيام بمهامهم».

المادة التاسعة: الدوام النصفى للمستخدم المتزوجة:

- يمكن للمستخدم المتزوجة الاستفادة من دوام نصفى وذلك لدواعٍ خاصة لمدة أقصاها ثلاث سنوات خلال فترة خدمتها، ويقصد بالدوام النصفى أن تعمل المستفيدة من هذا الدوام نصف عدد الساعات المحددة قانوناً، على أن يكون تدوير الساعة لصالح الإدارة.

- يُعطى الدوام النصفى بقرار من المدير العام وذلك بناءً على طلب معلل من صاحبة العلاقة.

- تحدد مدة الدوام النصفى باثني عشر شهراً متتالية يمكن تجديدها للمدة ذاتها، ولا يجوز تكليف المستخدمة بالعمل الإضافي طيلة مدة إفادتها من الدوام النصفى.

- يقدم طلب الاستفادة من الدوام النصفى خطياً قبل شهر من تاريخ بدء الإفادة منه ويقدم طلب تجديده خطياً عند الاقتضاء، قبل شهر من تاريخ انتهائه.

- يستحق للمستفيدة من الدوام النصفى، نصف الراتب، أما التعويضات العائلية وتقديرات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وغيرها من التعويضات أو التقديرات، فتتأثر على الإفادة منها كاملة على أن يؤدي المعرض والمستخدم المعنية كل في ما خصه المساهمة المتوجبة عليه.

- يحظر على المستفيدة من هذا الدوام أن تتعاطى أي عمل مأجور أو أية مهنة من أي نوع كانت، 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.

المادة العاشرة : لا يعود راتب المستخدم إلى السريان بعد توقفه لأي سبب كان إلا بمعاودة هذا المستخدم لعمله وفقاً للأصول». وإعادة ترقيم المادة الأخيرة بحيث تصبح المادة الحادية عشرة.

١٣ - جعل تسمية المعرض في عناوين الجداول المرفقة ترد على أنها « معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان ».

١٤ - الاستعاضة عن الجدول رقم ٢ العائدة لرواتب وظيفة « رئيس مصلحة » بجدول مماثل للجدول رقم ٣ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المخصص لرواتب وظائف الفئة الثانية في الملاك الإداري العام .

١٥ - حذف عبارة « الرتبة الأولى » وتسمية « رئيس دائرة محتسب » من عنوان الجدول رقم ٣.

١٦ - حذف عبارة « الرتبة الثانية » من عنوان الجدول رقم ٤ وإضافة التسميتين التاليتين إلى العنوان « رئيس دائرة، رئيس دائرة - محتسب ».

١٧ - طبع مشروع المرسوم على أوراق خاصة بالمراسيم وعرضه على توقيع السيد وزير الاقتصاد والتجارة في الحكومة الحالية، باعتبار أن النسخة المرفقة قد اقترنت بتوقيع السيد وزير الاقتصاد والتجارة في الحكومة السابقة.

١٨ - توصية معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس - لبنان حذف تسمية « كاتب » أينما وردت في ملاك المعرض وإضافة عدد المراكز الملحوظ لها إلى عدد المراكز الملحوظ لوظيفة محرر باعتبار أن هاتين التسميتين متشابهتان لناحية المهام التي هي مهام إدارية لمساعدة الوظائف القيادية، وحذف تسمية « مستكتب » من الملاك والاستعاضة عنها بتسمية « مدخل معلومات »، وذلك انسجاماً مع مقتضيات تطوير أساليب العمل الإداري، على أن تكون شروط التعيين فيها هي الشروط عينها المعتمدة للتعين في هذه الوظيفة في الملاك الإداري العام وأن تدرج هذه الوظيفة من بين وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الأولى، على أن يصار إلى تعديل ملاك المعرض تبعاً لما تقدم وفقاً للأصول المرعية الإجراء، لا سيما وأنه يتبين من اللائحة المرفقة والمتعلقة بالمستخدمين في المعرض أنه لا يوجد حالياً في المعرض من يشغل أي من وظيفة كاتب أو مستكتب في الملاك.

ولما كان مشروع المرسوم موضوع البحث يتفق - في ما عدا ذلك - والأحكام القانونية المرعية بهذا الشأن ولاسيما أحكام القانون رقم ٨٠/٣٠ تاريخ ١٩٨٠/٩/٢٥ والنظام العام للمؤسسات العامة، كما يتفق وأحكام القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١.

ولما كان طلب الإدارة والحالة هذه موافقاً لحاجاتها وواقعاً موقعه القانوني ويقتضي بالتالي إبداء الرأي بالموافقة عليه شرط مراعاة ما تقدم.

لهذه الأسباب، قررت الهيئة بالإجماع إبداء الرأي بالموافقة على مشروع المرسوم شرط التقيد بما ورد أعلاه.

١٨ - ٥ احتساب تعويض شهري لمتعاقد - صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية - عدم صدور مرسوم تنظيمه وتحديد ملاكه وسلسلة الرتب والرواتب لديه - تطبيق المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لاحتساب تعويضات المتعاقدين الشهرية لدى الصندوق: الرأي رقم ٢٧٨٧ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٤ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتايبها رقم ١٧٣٩/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٥ ورقم ١٨٤٧/م.ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/٤ بيان الرأي بمشروع مرسوم رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدين وتحويل سلاسل تعويضات المتعاقدين الإداريين والفنيين وأعضاء اللجنة الطبية في صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه بتاريخ ٢٤/٣/١٩٩٤ صدر القانون رقم ٣٢١ الذي ينص في مادته الاولى على إنشاء صندوق تعاضد افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية من الداخلين في الملاك والمتعاقدين المتفرغين والمتقاعدين يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالين المالي والاداري، على أن يحدد نظامه وشروط الانتساب اليه وطريقة إدارته وشؤونه المالية والخدمات التي يؤديها والاعفاءات التي يستفيد منها والتي تنص عليها القوانين المرعية الاجراء بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والتربية والتعليم العالي استناداً لتوصية رئيس الجامعة، كما انه وعملاً بأحكام المادتين ١٠ و ١٦ من المرسوم رقم ٨٢٢٩ تاريخ ٢/٤/١٩٩٦ (النظام الاساسي لصندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية) تمارس وزارة المالية رقابتها وتمارس وزارة التربية والتعليم العالي وصايتها على الصندوق وفقاً لاحكام المرسوم رقم ٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢ (النظام العام للمؤسسات العامة)، ويخضع الصندوق لرقابة التفتيش المركزي وديوان المحاسبة المؤخرة.

وبما ان النصوص القانونية المذكورة اعلاه لم تتضمن في أي من موادها احكاماً تتعلق بخضوع صندوق التعاضد لرقابة مجلس الخدمة المدنية ولو اراد المشتري اخضاع الصندوق المذكور لهذه الرقابة لنص على ذلك صراحة كما هو وارد في المادة ١٦ من المرسوم رقم ٨٢٢٩/٩٦ التي نصت على اخضاع الصندوق لرقابة التفتيش المركزي وديوان المحاسبة المؤخرة.

وبما أن رئاسة مجلس الوزراء تطلب بيان الرأي في مشروع مرسوم رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور واعطاء زيادة غلاء معيشة للمتقاعدين وتحويل سلاسل تعويضات المتعاقدين الاداريين والفنيين واعضاء اللجنة الطبية في صندوق تعاضد افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية.

لذلك، فإن هذا المجلس ولكل غاية مفيدة، رأى إبداء ما يلي :

بما أنه يتبين أن مرسوم تنظيم صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وتحديد ملاكه وسلسلة الرتب والرواتب العائدة له وشروط الاستخدام فيه لم يصدر.

وبما أن مشروع المرسوم موضوع البحث بني في احدى حيثياته على القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...).

وبما أن التحويل المقترح لتعويضات المتعاقدين على النحو المبين في الجداول المرفقة ليس له سند قانوني يجيزه، باعتبار ان القانون رقم ٤٦/٢٠١٧ لم ينص على تحويل تعويضات المتعاقدين، انما نص على اعطاء المتعاقدين العاملين سواء في الادارات العامة أم في المؤسسات العامة (ومن بينها صندوق تعاضد افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية) زيادة غلاء معيشة تضاف الى اساس الراتب الشهري الذي يتقاضاه كل منهم وذلك وفقاً للآلية المحددة في المادة ١٤ من القانون رقم ٤٦/٢٠١٧، وبالتالي فإن مشروع المرسوم لا يقع موقعه الصحيح.

وبما ان المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي:

«أ- يعطى المستخدمون والمتعاقدون والاجراء الدائمون والمؤقتون بالفاتورة (الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب او اجر) في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل زيادة غلاء معيشة تضاف الى اساس الراتب الشهري الذي يتقاضاه كل منهم وتحتسب وفق الآلية الآتية:

١ - تنزل من الراتب الشهري قيمة الزيادة التي اضيفت سنداً لاحكام القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١.

٢ - تضاف الى الرصيد زيادة غلاء المعيشة بنسبة:

- ١٠٠% على الشطر الاول منه وحتى ٤٠٠ الف ليرة لبنانية، على الا تقل الزيادة عن ٣٧٥ الف ليرة لبنانية.

- ٩٠% على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

- لا شيء على الشطر التي يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

٣ - يحتسب الفرق بين المبلغ الاجمالي الناتج عن الفقرة السابقة واساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه المستفيد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف الى اساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه المستفيد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١.

٤ - لا يجوز ان يتدنى الراتب الشهري للمستخدمين والتعويض الشهري للمتعاقدين، بنتيجة زيادته على النحو المبين اعلاه، عن راتب الدرجة الموازية او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهامهم في الملاك الاداري العام بعد تحويلها وفقاً للجدول الملحق بهذا القانون، مع الاخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً.

ب- تحول سلاسل رواتب مستخدمي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وفقاً للاسس المبينة في البند أ اعلاه وذلك بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزير المالية والوصاية».

وبما ان المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تضمنت اعطاء المستخدمين والمتعاقدين والاجراء في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل زيادة غلاء معيشة تضاف الى اساس الراتب الشهري او التعويض الشهري او الاجر الذي يتقاضاه كل منهم وفق الآلية المحددة في متنها، كما تنص على عدم جواز تدني التعويض الشهري للمتعاقد بنتيجة الزيادة، عن راتب الدرجة الموازية او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهام في الملاك الاداري العام بعد تحويلها وفقاً للجدول الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، الامر الذي مفاده ان القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ اعتمد سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام معياراً لتحديد قيمة التعويضات الشهرية للمتعاقدين في المؤسسات العامة، ومن بينها صندوق تعاضد افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٤٧٥ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١١ ورقم ٢٥٧٦ تاريخ ٢٠١٩/٢/٥ وفي إطار معالجة مسألة احتساب التعويض الشهري لبعض المتعاقدين لدى صندوق تعاضد افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، عطف على كتابه رقم ٢٤٧٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٦ المتعلق بإحتساب التعويضات الشهرية للمتعاقدن في القطاع العام.

ولما كان ينبغي على ما تقدم ان احتساب تعويضات المتعاقدين لدى صندوق التعاضد يتم سنداً لاحكام المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ مع الاخذ بالاعتبار المعايير التي حددها مجلس الخدمة المدنية بكتبه المذكورة اعلاه.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما تقدم، رأى عدم السير بمشروع المرسوم موضوع البحث، وأوصى مجدداً بضرورة العمل على استصدار مرسوم تنظيم صندوق تعاضد افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وتحديد ملاكه وسلسلة الرتب والرواتب وشروط الاستخدام فيه وفقاً للاصول.

١٨ - رواتب وأجور عاملين في مراكز الخدمات الإنمائية - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - نطاق تطبيقه - رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في مراكز الخدمات الإنمائية في وزارة الشؤون الاجتماعية وإعطاء المستخدمين زيادة غلاء معيشة في ضوء أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٦٣٠ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٢ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٥٨/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٣/١٣ بيان الرأي في مشروع مرسوم تحويل سلسلة رتب ورواتب المستخدمين في مراكز الخدمات الإنمائية وفي المشاريع الاجتماعية المنبثقة مباشرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية وفي المشاريع المشتركة مع الجمعيات والهيئات الأهلية، سنداً لأحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ صدر القانون رقم ٤٦ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدن والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب موظفي الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية.

وبما أن القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تضمن الأحكام التالية:

١ - رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية وفي البلديات وفي اتحادات البلديات وفي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل، بموجب المادة الأولى.

٢ - تحويل رواتب موظفي الملاك الإداري العام وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية وموظفي الملاك المؤقت لمكتب تنفيذ المشروع الأخضر ومجلس الجنوب وموظفي السلك الخارجي وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والعسكريين

وموظفي البلديات واتحادات البلديات ومستخدمي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل، بموجب المواد الثانية والرابعة عشرة والخامسة عشرة.

٣ - إعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدین في الإدارات العامة والمتعاقدین الإداریین في الجامعة اللبنانية والمتعاقدین في الملاك المؤقت للمشروع الأخضر وفي مجلس الجنوب والبلديات واتحادات البلديات، وللأجراء في الجهات المذكورة.

وبما أنه يتبين من أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أن المشتري حوّل في المادة الثانية منه رواتب موظفي الملاك الإداري العام والموظفين المحددين في متنها وفق جداول ألحقت بالقانون، وأضاف في المواد العاشرة والحادية عشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة منه إلى التعويض الشهري للمتعاقدین والأجر الشهري للأجراء الواردين في هذه المواد، زيادة غلاء معيشة محدداً طريقة احتساب هذه الزيادة (على أن تحوّل رواتب مستخدمي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل بعد احتساب الزيادة)، فيكون قد اعتمد التحويل في ما خص رواتب الموظفين في الملاك الإداري العام والإضافة والاحتساب في ما خص سائر العاملين في القطاع العام المحددين في مواده ذات الصلة.

وبما أن تحويل الرواتب، على النحو المبين صراحة في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ يفيد حصراً الموظفين المذكورين في البند ٢ أعلاه، كون النص على التحويل الوارد في القانون هو نص خاص تناول فئات معينة محددة بذاتها خصها المشتري بالتحويل، بحيث تقتصر الاستفادة منه حصراً بالفئات المذكورة في متنه دون أن يشمل بأحكام التحويل فئات أخرى في القطاع العام.

وبما أنه وفق المبادئ العامة لتفسير القوانين، فإنه يقتضي تفسير وتطبيق الأحكام القانونية الخاصة بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصراً مفعولها ضمن صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص المشتري على أوضاع محدداً الفئات المشمولة بها، فعلى الإدارة ان تعتمد إلى تطبيقها حرفياً ولا يجوز التوسع أو القياس في التفسير والتطبيق أو إعطاء النص مدلولاً يتخطى الإطار الذي رسمه المشتري.

وبما أن المادة السابعة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي: « مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزير المالية والوصاية أصول تطبيق أحكام هذا القانون، على المؤسسات العامة الخاضعة لقانون العمل ومراكز الخدمات الاجتماعية المنبثقة عن وزارة الشؤون الاجتماعية، وذلك بعد حسم الزيادات المدفوعة اعتباراً من تاريخ ٢٠٠٨/٥/١ .

أما المؤسسات العامة والمصالح المستقلة التي لا تستلزم إصدار مرسوم لتعديل سلسلة الرتب والرواتب الخاصة بكل منها فيتم تعديلها بموجب قرارات تصدر وفقاً للأصول المحددة في قوانينها وأنظمتها الخاصة، بما يتوافق مع الأحكام والجداول الواردة في هذا القانون ».

وبما أنه يتبين أن مجلس الوزراء بقراره رقم ٤٧ تاريخ ٢٦/٢/٢٠٠٩ - وفيما خص العاملين في المشاريع الاجتماعية -
أورد ما يلي: «وحيث أن جميع العاملين في المشاريع الاجتماعية التابعة للوزارة من مراكز خدمات إنمائية وسواها، لا يندرجون
في أي حال من الأحوال ضمن فئة الأجراء والمتعاقدين إنما يخضعون لنظام خاص وفقاً لقانون إحداث الوزارة رقم ٢١٢ تاريخ
١٩٩٣/٤/٢ وتعديلاته ومرسومها التنظيمي ويخضعون لقانون العمل اللبناني وتطبق عليهم أحكام قانون الصندوق الوطني
للضمان الاجتماعي وبالتالي فهم خارج الملاك الإداري العام للوزارة».

وبما أن أصحاب العلاقة المعنيين بمشروع المرسوم ليسوا من عداد موظفي الملاك الإداري العام أو المستخدمين في ملاك
المؤسسات العامة والمصالح المستقلة، ولا يوجد أي سند قانوني يجيز اعتماد التحويل في رواتبهم سنداً للقانون رقم ٢٠١٧/٤٦
لعدم ورودهم ضمن الفئات المعنية بتحويل الرواتب الوارد النص عليها في أحكام القانون المتعلقة بالتحويل.

وبما أنه وسنداً للأحكام القانونية أعلاه ولأوضاع المستخدمين المعنيين بالمادة ١٧ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ فإن
هذا المجلس رأى أن استفادتهم من هذا القانون، تبقى في إطار رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وزيادة غلاء المعيشة على
النحو المبين في الأحكام الواردة في هذا القانون.

وبما أنه يتبين من النصوص التنظيمية والصادرة بموجب قرارات عن وزير الشؤون الاجتماعية بعد استشارة مجلس شورى
الدولة أن رواتب المستخدمين وتعويضاتهم في مراكز الخدمات الإنمائية وفروعها كانت تحدد من قبل الوزير بناء على اقتراح المدير
العام، كما يتبين أنه جرى تحديدها في جداول صدرت أيضاً بموجب قرارات عن السيد وزير الشؤون الاجتماعية.

وبما أنه وسنداً لأحكام المادة السابعة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المعروضة أعلاه، فإن المستخدمين المعنيين
أصولاً في مراكز الخدمات الإنمائية في وزارة الشؤون الاجتماعية يستفيدون فقط من زيادة غلاء المعيشة المحددة قيمتها بحسب
النسب على الشطور المبينة في المواد العاشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة، تُضاف إلى الراتب بعد حسم قيمة الزيادة المدفوعة
اعتباراً من تاريخ ٢٠٠٨/٥/١ بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١، الأمر الذي يستدعي إعادة تنظيم الجداول
الملحقة بمشروع المرسوم بحيث يُضاف إليها عامود تُذكر فيه قيمة زيادة غلاء المعيشة المحتسبة أعلاه ويُعاد تبعاً لذلك تحديد قيمة
الدرجة الجديدة والراتب الجديد.

وبما أن المواد ٥٥ و ٥٧ و ٥٨ و ٦٠ الواردة تحت البند رابعاً من المرسوم رقم ٥٧٣٤ تاريخ ٢٩/٩/١٩٩٤ (تنظيم
وزارة الشؤون الاجتماعية وتحديد ملاكها وشروط التعيين الخاصة ببعض وظائفها) تنص على ما يلي :

« المادة ٥٥: مراكز الخدمات الإنمائية هي مشاريع اجتماعية منبثقة عن وزارة الشؤون الاجتماعية وترتبط مباشرة بمصلحة الخدمات الإنمائية وتنسق في نشاطاتها مع مختلف الأجهزة المختصة في الوزارة.

المادة ٥٧: تنشئ الوزارة المراكز الإنمائية لتحقيق الغايات الواردة في قانون أحداث الوزارة وأحكام هذا المرسوم.

المادة ٥٨: تنشأ مراكز الخدمات الإنمائية بقرار من الوزير بناء على دراسة المديرية والمصالح المختصة واقتراح المدير العام وتلغى بالطريقة نفسها.

من الممكن إنشاء فروع تابعة لمراكز الخدمات الإنمائية حسب الحاجة والضرورة بقرار من الوزير.

المادة ٦٠: تحدد ملاكات مراكز الخدمات الإنمائية وفروعها وسير العمل ونظام العاملين فيها بقرار من الوزير بناء على دراسة المديرية والمصالح المختصة في الوزارة واقتراح المدير العام وتعديل بالطريقة نفسها.»

وبما أنه وعملاً بنص المادة السابعة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، فإن الجهات المشمولة بأحكامها هي حصراً المؤسسات العامة الخاضعة لقانون العمل ومراكز الخدمات الاجتماعية المنبثقة عن وزارة الشؤون الاجتماعية، وبالتالي تكون مراكز الخدمات المذكورة هي وحدها المشمولة بأحكام هذه المادة دون غيرها من المشاريع والبرامج والجهات الواردة في المواد ٢ و ٣ و ٤ و ٥ من مشروع المرسوم، وذلك تبعاً لما عبر عنه المشتري صراحة في أحكام النص القانوني .

وبما أنه لا يمكن التوسع في إفادة فئات غير مشمولة بنص المادة السابعة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وبالتالي اقتصر الاستفادة من أحكامها على مراكز الخدمات الإنمائية الواردة في النص المذكور وما يمكن أن يندرج تحت هذه التسمية تبعاً لنص هذه المادة وبما ينسجم مع الأحكام المدرجة في مواد البند رابعاً من المرسوم رقم ١٩٩٤/٥٧٣٤ لا سيما وأن المادة ٥٥ منه تنص على أن مراكز الخدمات الإنمائية هي مشاريع اجتماعية منبثقة عن وزارة الشؤون الاجتماعية.

وبما أن إضافة جهات أخرى إلى تلك الواردة في المادة ١٧ ، غير مراكز الخدمات الإنمائية، تستوجب استصدار نص تشريعي صريح بهذا الشأن وذلك عملاً بقاعدة موازنة الصيغ، إذ أنه من غير الجائز تعديل القانون بموجب مرسوم يضيف جهات غير مشمولة بالنص التشريعي.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية رأى، في ضوء ما سبق عرضه، إعادة صياغة مشروع المرسوم موضوع البحث بحيث يقتصر فقط على رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وزيادة غلاء المعيشة على النحو المنصوص عليه في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بهذا الشأن، وإجراء ما يلي على مشروع المرسوم:

- إعادة صياغة العنوان بحيث يصبح: « رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في مراكز الخدمات الإنمائية في وزارة الشؤون الاجتماعية وإعطاء المستخدمين زيادة غلاء معيشة ».

- حذف الحثية السادسة لاقتصار أحكام مشروع المرسوم على مراكز الخدمات الإنمائية في وزارة الشؤون الاجتماعية.
- جعل الحثية المتعلقة باقتراح دولة رئيس مجلس الوزراء ووزير الشؤون الاجتماعية ووزير المالية ترد قبل حثية جديدة تُضاف إلى بناءات المشروع تتعلق بكتاب هيئة مجلس الخدمة المدنية الراهن برقمه وتاريخه على أن ترد الحثية المضافة قبل تلك المتعلقة بمجلس شورى الدولة.
- تعديل جداول الرواتب المتعلقة بمراكز الخدمات الإنمائية وفق ما ورد في متن هذا الكتاب وحذف سائر الجداول.

وبما أنه، وفي معرض المعاملة، وسنداً للمعطيات المتحصلة من الملف لا سيما أعداد المعنيين بمشروع المرسوم والمهام التي يتولونها وطرق استخدامهم وأوضاع مراكز الخدمات الإنمائية في وزارة الشؤون الاجتماعية، أوصى هذا المجلس بإعادة النظر في هذه المراكز والعاملين فيها والتحقق من مدى الجدوى الخدماتية والاقتصادية والإنمائية من وجود أو استمرار بعضها وتحديد الحاجات الواقعية والفعلية للعاملين فيها واعتماد الأسس والأصول القانونية في استخدامهم وفق ما توجبه المادة ٥٤ من قانون الموازنة العامة لعام ٢٠٠٤، كما وفي أعداد المشاريع المنشأة والعقود المشتركة المنظمة مع الجمعيات والهيئات الأهلية ومدى إمكانية قيام ازدواجية في العمل بين الوزارة عبر مراكز الخدمات الإنمائية والجمعيات والهيئات الأهلية التي تكون غاية الترخيص لها تحقيق أهداف المشروع ذاته وتأثير ذلك على الانفاق العام، لا سيما وأن النصوص ذات الصلة بمراكز الخدمات الاجتماعية، تفيد أنها مشاريع يتم تمويلها بمساهمات من الاعتمادات المرصدة لوزارة الشؤون الاجتماعية.

١٨ - ٧ راتب - تاريخ تأديته وصرفه - المادة ٢٣٧ من قانون المحاسبة العمومية - نقل متمرن من وظيفة إلى أخرى لا ينزع عنه صفة التمرين - عدم صرف راتب الموظف المتمرن في بداية كل شهر باعتباره لا يزال متمرنًا: الرأي رقم ٣٨٠٧ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٧ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٤٥٠٤/ص ١ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٢١ بيان الرأي حول ما إذا كان رئيس دائرة ضريبة التحسين في ملاك مديرية المالية العامة لا يزال متمرنًا ومدى إمكانية صرف راتبه في بداية كل شهر، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من الافادة الصادرة عن دائرة شؤون الموظفين واللوازم والمحاسبة في مديرية المالية العامة في وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٩/١/١٤ ان السيد --- عين بوظيفة مراقب ضرائب متمرن بموجب المرسوم رقم ١٠٨١٨ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٦، ثم عين بوظيفة مراقب ضرائب رئيسي متمرن بموجب المرسوم رقم ٥٥٢ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١.

وتبين انه بموجب القرار رقم ١/٦٥٦ تاريخ ٢٠١٨/٤/٣٠ المقترن باستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٧٦ تاريخ ٢٠١٧/١/٢٠ تم نقل السيد --- من وظيفة مراقب ضرائب رئيسي متمرن في دائرة الالتزام الضريبي في المصلحة المالية الاقليمية في محافظة جبل لبنان الى وظيفة رئيس دائرة ضريبة التحسين في مديرية الواردات.

وتبين من كتاب وزارة المالية ان السيد --- تقدم بطلب صرف راتبه في بداية كل شهر بدلاً من آخره على اعتبار انه نقل من وظيفة مراقب ضرائب رئيسي متمرن الى وظيفة رئيس دائرة ضريبة التحسين وفقاً لما هو مبين اعلاه.

وتبين أن وزارة المالية تطلب بيان الرأي في ما اذا كان السيد --- لا يزال متمرنًا ام لا بعد صدور قرار نقله.

بناءً عليه،

بما ان المادة ٤ من المرسوم رقم ٢٥٠٠ تاريخ ١٨/١٢/١٩٧١ (تعديل ملاك المديرية العامة للمالية...) تنص على

ان:

« يخضع الفائزون في المباريات المحددة لوظيفة مراقب ضرائب (رتبة ثانية) مراقب ضرائب (رتبة أولى) مراقب جباية- محتسب- محاسب- مراقب ضرائب رئيسي، مراقب تحقق- رئيس محاسبة للأحكام التالية:

- يعين هؤلاء الموظفون بصفة متمرنين لمدة سنة على الاقل وستين على الاكثر.
- على الادارة ان تنظم لهم خلال هذه المدة، دورة تدريبية الزامية خاصة بالوظيفة تنهى بامتحان كفاءة. تحدد اصول الدورة وشروطها وزارة المالية بالاتفاق مع مجلس الخدمة المدنية.
- يثبت الناجحون في هذه الدورة كل في الوظيفة المعين لها، ويعتبر الراسب من غير الموظفين مصروفًا حكماً من الخدمة من تاريخ اعلان النتيجة ودون الحاجة الى اصدار أي نص اخر.
- اما الراسب من الموظفين فيعاد الى وظيفته الاصلية اذا كانت لا تزال شاغرة فاذا لم تكن شاغرة اسندت اليه وظيفة تماثلها فئة او عرضت عليه وظيفة أدنى منها مع الاحتفاظ براتبه الاصيلي. فإذا رفض هذه الوظيفة الاخيرة صرف من الخدمة».

وبما ان المادة ٢٣٧ من قانون المحاسبة العمومية تنص على ان: «تؤدى في اول كل شهر المخصصات والرواتب

والتعويضات الشهرية الخاصة بالوظيفة او الملحقه بالراتب.

- يطبق هذا التدبير على جميع الموظفين الدائمين والمؤقتين باستثناء المتمرنين منهم...».

وبما ان السيد --- بتاريخ نقله من وظيفة مراقب ضرائب رئيسي في دائرة الالتزام الضريبي في المصلحة المالية الاقليمية

في محافظة جبل لبنان الى وظيفة رئيس دائرة ضريبة التحسين في مديرية الواردات كان لا يزال متمرنًا.

وبما ان نقل السيد --- بموجب القرار رقم ١/٥٦٥ تاريخ ٢٠١٨/٤/٣٠ من وظيفة مراقب ضرائب رئيسي متمرن الى وظيفة رئيس دائرة ضريبة التحسين وهي من وظائف الفئة الثالثة ليس من شأنه نزع صفة المتمرن عنه، وبالتالي فان تقاضيه لراتبه في آخر كل شهر يتفق مع احكام المادة ٢٣٧ من قانون المحاسبة العمومية المذكورة اعلاه.

لذلك، وفي ضوء كل ما تقدم ، فإن هذا المجلس رأى أن صاحب العلاقة لازال متمرنًا ويتعذر في هذه الحال صرف راتبه في بداية كل شهر، الأمر الذي يستدعي إعداد مشروع قرار لتثبيته وعرضه على مجلس الخدمة المدنية مرفقاً بالمستندات اللازمة لإجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول.

١٨ - ٨ متعاقد - تعويض شهري - وضع تعاقدى - عدم تطبيق المادة ١٨ من نظام الموظفين - عدم جواز إعطاء متعاقدين لدى وزارة المهجرين تعويض شهري عن مدة توقيفهما بموجب مذكرة توقيف وجاهية: الرأي رقم ١١٩٣ تاريخ ٢٠١٩/٥/٣١ (وزارة المهجرين)

بشأن طلب وزارة المهجرين بكتابها رقم ٢/١٨٧/ص تاريخ ٢٠١٩/٥/١٠ بيان الرأي بمدى استحقاق صرف التعويض الشهري لمتعاقدين جرى توقيفهما من قبل قاضي التحقيق في بيروت، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
تبين من مرفقات المعاملة ان السيدين --- هما متعاقدان لدى وزارة المهجرين.

وتبين من الافادة الصادرة بتاريخ ٢٠١٩/٥/٣ عن سجلات قاضي التحقيق في بيروت انه تم توقيف كل من السيد --- والسيد --- وجاهياً بتاريخ ٢٠١٩/٤/٢٥ بموجب مذكرة توقيف وجاهية ولا يزالان موقوفين حتى تاريخه.

وتبين أن وزارة المهجرين تطلب بيان الرأي في وضعهما التعاقدى بما فيه تقاضى تعويضهما الشهري والآلية المتبعة في مثل هذه الحالات.

بناءً عليه،

لما كانت المادة ١٨ من نظام الموظفين تنص على ان يتقاضى الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية نصف راتبه ولا يدفع له النصف الاخر الا اذا منعت محاكمته او برئ او حكم بعقوبة غير عقوبة الحبس.

ولما كان وضع المتعاقد ليس وضعاً نظامياً محكوماً بالنظام العام للموظفين انما هو وضع تعاقدى محكوم بالعقد الذي هو - عملاً بالمبادئ القانونية العامة - شرعة المتعاقدين، وملزم للطرفين في كل ما لا يخالف الاحكام القانونية الإلزامية او الانتظام العام، وبالتالي تكون علاقة المتعاقد بالإدارة المعنية ناجمة عن العقد الجاري بينهما وضمن الحدود المذكورة فيه، وليس

له حقوق ولا عليه موجبات إلا تلك التي أشار إليها العقد صراحة (شورى لبنان قرار ٤٩٥ تاريخ ١٩٩٧/٤/٢٢ م.ق.أ. العدد ١٢-م ٢٠ ص ٤٤٢).

ولما كان يمكن للعقد ان يتضمن بنوداً توجب تطبيق بعض احكام نظام الموظفين على المتعاقد، إلا ان صاحب العلاقة يبقى مرعياً بنصوص العقد وما يحيله عليه من نصوص اخرى (شورى الدولة لبنان قرار رقم ٥٠ تاريخ ١٩٧٣/٣/١٢ م.أ. ١٩٧٣ ص ٥٧).

ولما كانت المادة الثالثة من عقد الاتفاق الاساسي العائد لكل من السيد --- والسيد --- عددت حصراً المواد من نظام الموظفين التي يخضع لها صاحبها العلاقة في ما يتعلق بحقوقهما وواجباتهما، ولم تلحظ بين بنودها بنداً يتعلق بتطبيق احكام المادة ١٨ من النظام المذكور.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى في قضايا مماثلة للقضية موضوع البحث ان تطبق على المتعاقد احكام نظام الموظفين في حدود ما هو وارد في عقده.

وعليه لا يمكن ان يستفيد كل من السيدين --- عن مدة توقيفهما وجاهياً من احكام المادة ١٨ من نظام الموظفين المذكورة، لعدم ذكرها من بين البنود الواردة في عقديهما وفق ما سبق الاشارة اليه، وبالتالي لا يمكن إعطاء السيدين --- أي تعويض عن مدة توقيفهما.

ولما كان قد تبين من المستندات المرفقة انه لم يصدر أي حكم بحق صاحبي العلاقة.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الاجابة بما تقدم، على ان يصار في حال صدور حكم بحق السيدين --- إيداع المجلس نسخة عنه، وذلك تمكيناً له من بيان رأيه في حينه في الوضع التعاقدي لصاحبي العلاقة.

١٨ - ٩ راتب - تحويله - القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ - قرار مجلس الوزراء - تحويل رواتب طاه في وزارة الصحة العامة على أساس الجدول رقم ١٠ الملحق بالقانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ يتطلب صدور قرار عن مجلس شورى الدولة في الحالة المعروضة: الرأي رقم ١٢٥٣ تاريخ ٢٠١٩/٥/٣١ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٨/١/٤٧٥٧٤ تاريخ ٢٠١٩/٥/١٥ بيان الرأي بتطبيق الجدول رقم ١٠ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ على موظف لديها يشغل وظيفة طاه، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من مستندات المعاملة ان السيد --- الذي يشغل وظيفة طاه لدى وزارة الصحة العامة تقدم بمذكرة ربط نزاع يطلب فيها تطبيق الجدول رقم ١٠ الخاص بالموظفين الفنيين الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧.

وتبين ان وزارة الصحة العامة اودعت هذا المجلس كامل الملف طالبة الإطلاع وبيان الرأي .

بناء عليه،

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

ولما كان يتبين من صراحة قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩، ان المستفيدين منه هم:

- الفنيون الذين صدرت لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة .
- باقي الفنيين الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة .

ولما كان يقتضي، في ضوء ما تقدم، ولأجل تحويل راتب السيد --- على الجدول رقم ١٠ وفق ما هو مطلوب اعلاه، ان يكون قد صدر عن مجلس شورى الدولة حكم لصالحه او لصالح احد الاشخاص الذين هم في حالة مشابهة لحالته على نحو ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١.

١٨ - ١٠ متعاقد - تعويض شهري - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - زيادة - بدل نقل - الانتساب إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - احتساب التعويضات الشهرية لمتعاقدين على مهام طبيب اختصاصي أمراض نفسية وعقلية وعلى مهام مساعد اجتماعي لدى وزارة العدل - تطبيق أحكام المادة ١٠ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ١٦٧٢ تاريخ ٢٠١٩/٧/١١ (وزارة العدل)

بشأن طلب وزارة العدل بكتبها رقم ٤٠٦٧/ق ورقم ١٩٣٢/ق تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٣ ورقم ١٩٣٢/ق تاريخ ٢٠١٨/١١/٥ ورقم ١٩٣٢/ق تاريخ ٢٠١٨/٤/١٧ بيان الرأي في الاستدعاء المقدم من متعاقدين لدى وزارة العدل يطلبون فيه تسوية أوضاعهم لجهة التعويضات والتقديمات، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بعد الاطلاع على ملف المعاملة والمستندات المرفقة بها تبين ما يلي:

- ان مجلس الخدمة المدنية أجرى اعتباراً من ٢٠٠٩/١٢/٢، وتطبيقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٥ تاريخ ٢٠٠٩/٤/٣٠ المتعلق بالإجازة لوزارة العدل التعاقد مع أطباء اختصاصيين بالأمراض العقلية والنفسية عدد ٦ ومساعدين اجتماعيين عدد ٦، مباراة لهذه الغاية أعلنت نتائجها بقرار رئيس إدارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٥٦ تاريخ ٢٠١٠/٢/١٣.
- وافق هذا المجلس بقراره رقم ٢٠ تاريخ ٢٠١٢/١/٥ واستناداً الى القرار رقم ٢٠١٠/٢/٥٦ على مشاريع عقود اتفاق مع ٤ متعاقدين لمهام طبيب اختصاصي امراض نفسية وعقلية من بينهم السادة ---، ومع ٣ متعاقدين لمهام مساعد اجتماعي ومن بينهم السيدتين ---.
- وافق مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٦٥٧ تاريخ ٢٠١٢/٦/١٦ على تعديل عقدي اتفاق السيدتين --- لנاحية مكان وساعات العمل والتعويض الشهري المستحق لكل منهما وفقاً لما يلي:
 - السيدة --- لجهة المكان (طبيب اختصاصي بالأمراض العقلية والنفسية من محافظة جبل لبنان الى محافظتي جبل لبنان والنبطية) لجهة ساعات العمل (من ٨ ساعات عمل اسبوعياً الى ١٦ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ٧٥٠,٠٠٠ ل.ل. الى ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.
 - السيدة --- لجهة المكان (طبيب اختصاصي بالأمراض العقلية والنفسية من محافظة بيروت الى محافظتي بيروت ولبنان الجنوبي) لجهة ساعات العمل (من ٨ ساعات عمل اسبوعياً الى ١٦ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ٧٥٠,٠٠٠ ل.ل. الى ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.
- وافق مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٤٣٩ تاريخ ٢٠١٧/٥/٥ على تجديد تعاقد الدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير العدل مع السيدتين --- وذلك بذات الشروط السابقة لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١ كما وافق بالقرار نفسه على تجديد التعاقد مع كل من السادة --- لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١ وتعديل عقود اتفاقهم لנاحية مكان وساعات العمل والتعويض الشهري المستحق لكل منهم على النحو التالي:
 - الدكتور --- لجهة المكان (طبيب اختصاصي بالأمراض العقلية والنفسية من محافظة لبنان الشمالي الى محافظتي لبنان الشمالي والبقاع) لجهة ساعات العمل (من ٨ ساعات عمل اسبوعياً الى ١٦ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ٧٥٠,٠٠٠ ل.ل. الى ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.
 - السيدة --- لجهة المكان (مساعد اجتماعي من محافظتي لبنان الجنوبي وبيروت الى محافظات لبنان الجنوبي، بيروت والبقاع) لجهة ساعات العمل (من ١٦ ساعة عمل اسبوعياً الى ٢٤ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. الى ٢,٢٥٠,٠٠٠ ل.ل.

● السيدة --- لجهة المكان (مساعد اجتماعي من محافظتي جبل لبنان والنبطية الى محافظات جبل لبنان، النبطية، ولبنان الشمالي) ولجهة ساعات العمل (من ١٦ ساعة عمل اسبوعياً الى ٢٤ ساعة عمل اسبوعياً) ولجهة التعويض الشهري من ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. الى ٢,٢٥٠,٠٠٠ ل.ل.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٩٠٢ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٥ وافق على مشاريع تجديد عقود اتفاق مع ٥٢ متعاقداً في وزارة العدل للعام ٢٠١٨ ومن بينها مشاريع تجديد عقود اتفاق السادة اصحاب العلاقة، وأُرفق في حينه في ملف المعاملة نسخة عن كتاب صادر عن مدير الصرفيات في وزارة المالية مؤرخ في ٢٠١٧/١/٢٩ يتعلق بتعديل تعويضات المتعاقدين السادة --- وقد أورد هذا المجلس في قراره المذكور انه يقع على عاتق المرجع المختص في وزارة العدل وفي وزارة المالية تطبيق الزيادة المعطاة بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المتعاقدين اصحاب العلاقة وذلك بما ينسجم مع ما تضمنه كتابا هذا المجلس رقم ٢٤٦٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٩ ورقم ٢٤٧٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٦ الموجهين الى وزارة المالية.

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢٨ تقدم السادة --- باستدعاء سجل لدى مديرية شؤون القضاة والموظفين برقم ١٩٣٢/ق تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٨ يطلبون بموجبه تسوية اوضاعهم لجهة التعويضات والتقديمات لناحية المواضيع التالية:

- احقيتهم بالزيادة التي أُقرت في ضوء صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة...

- تخصيصهم ببدل نقل

- الانتساب الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

وتبين ان وزير العدل بكتابه رقم ١٩٣٢/ق تاريخ ٢٠١٨/١١/٥ رأى زيادة التعويض الشهري لأصحاب العلاقة اذا كان لهذه الزيادة اساس قانوني على ما ورد في الكتاب المذكور، مع تأكيده على طلب أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية بهذا الشأن قبل اتخاذ أي قرار من قبل الوزارة مشيراً الى أهمية الدور الذي يقوم به اصحاب العلاقة وصعوبة تأديتهم له من ناحية انتقلهم لمقابلة السجناء في عدة محافظات مع ما يرافق ذلك من مشقات، كما ان السيد وزير العدل بكتابه رقم ١٩٣٢/ق/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٧ طلب من هذا المجلس إبداء الرأي للتمكن من إجراء المقتضى القانوني لجهة تجديد عقود اصحاب العلاقة للعام ٢٠١٩.

بناءً عليه،

بما ان اصحاب العلاقة يطلبون باستدعائهم المؤرخ في ٢٠١٨/٥/٢٨ تسوية اوضاعهم لجهة تعويضاتهم الشهرية في ضوء صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وتخصيصهم ببدل نقل والانتساب الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

بما ان المادة العاشرة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في الادارات العامة) تنص على ما يلي:

«يضاف الى التعويض الشهري الذي يتقاضاه المتعاقدون في الادارات العامة، والمتعاقدون الاداريون في الجامعة اللبنانية، والمتعاقدون في الملاك المؤقت للمشروع الاخضر 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 الى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة:

- ١٠٠% على الشطر الاول منه حتى ٤٠٠ الف ليرة لبنانية، على ألا تقل الزيادة عن ٣٧٥ الف ليرة لبنانية.

- ٩% على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

٣ - يحتسب الفرق بين المبلغ الاجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والتعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف الى التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١.

٤ - لا يجوز ان تتدنى تعويضات المتعاقدين الشهرية بنتيجة زيادتها على النحو المبين اعلاه عن راتب الدرجة الموازية او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهامهم بعد تحويلها وفقاً للجدول الملحق بهذا القانون اعتباراً من تاريخ نفاذه».

وبما انه يتبين ان عقود الاتفاق الاساسية العائدة للمتعاقدن اصحاب العلاقة مؤرخة في ٢٠١٢/٢/٨ وان التعاقد مع السادة --- هو للقيام بمهام طبيب اختصاصي بالأمراض العقلية والنفسية ومع السيدتين --- هو للقيام بمهام مساعد اجتماعي وقد جرى تحديد التعويض الشهري لكل منهم بمبلغ /٧٥٠,٠٠٠ ل.ل. لقاء ٨ ساعات عمل.

وبما ان كلاً من اصحاب العلاقة قد وقع عقد اتفاهه وتبلغه وفقاً لما يلي:

--- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٣ -

--- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٣ -

--- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٣ -

--- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١١ -

--- بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٥ -

وبما انه جرى تجديد عقود اتفاق المتعاقدين اصحاب العلاقة من تاريخ مباشرتهم العمل وفقاً للأصول.

وبما انه وعملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١١/٤/١٩٨٩ يستفيد المتعاقدون في الإدارات العامة من زيادة دورية كل ٢٤ شهراً يقضونها في الخدمة الفعلية تحدد بما يوازي درجة تدرج الموظف الدائم الذي يتقاضى راتباً يوازي أو يقارب تعويض المتعاقد، وأناط القرار المذكور بالإدارة المعنية وبوزارة المالية أمر التحقق من هذه الزيادة في مواعيدها ومقدارها.

وبما ان الزيادة الدورية تشكّل قيمة مالية تضاف بشكل دوري الى تعويض المتعاقد عن الفترة الزمنية التي يقضيها في الخدمة الفعلية تساوي قيمة الدرجة في سلسلة رواتب الوظيفة التي يتدرج فيها الموظف المماثلة أو المشابهة مهامها مع مهام المتعاقد، وبالتالي فإن تحديد قيمة التعويض الشهري للمتعاقد يتم بالاستناد الى التعويض الشهري الملحوظ في عقد اتفاقه الأساسي مضافاً إليها الزيادات الدورية المستحقة تبعاً لسنوات خدمته وذلك وفقاً لسلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامه، طالما ان المشتري اعتمد راتب الدرجة مقياساً للموازاة والمقاربة وسنوات الخدمة أساساً لتحديد الدرجة.

وبما انه يتبين من الملف أن المتعاقدين موضوع المعاملة لم يستفيدوا من زيادة دورية على تعويضاتهم وفق ما يوجبه قرار مجلس الوزراء رقم ٨٩/١٢ أعلاه، الأمر الذي يقتضي معه إفادة كل منهم من زيادة دورية تحدد بما يتناسب مع ساعات عمله كون الزيادة الدورية المقررة هي على أساس ٣٢ ساعة عمل فعلي قبل صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وعلى أساس ٣٥ ساعة عمل بعد صدور هذا القانون وليس ١٦ ساعة عمل، ثم تطبيق أحكام الفقرات ١ و ٢ و ٣ من المادة العاشرة أعلاه على التعويض الشهري المعاد احتسابه بعد إضافة الزيادات الدورية وفق ما تقدم، بحيث يتم احتساب الزيادة المقررة بعد التنزيل المذكور في الفقرة ١ بإضافة زيادة غلاء المعيشة ووفق النسب المحددة على الشطور والآلية المدرجة في متن هذه المادة، ويتم تحديد التعويض الشهري المستحق لكل منهم اعتباراً من تاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، بأن ينزل من التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه عند صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، الزيادة التي أُضيفت بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٣١/١٢/٢٠٠٨، ومن ثم يُضاف الى الرصيد المتكوّن على النحو المشار اليه زيادة غلاء معيشة بنسبة ١٠٠% على الشطر الاول منه لغاية ٤٠٠ الف ليرة لبنانية و ٩% على الشطر الذي يزيد على ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

وبما انه إذا كان المتعاقدون اصحاب العلاقة، قد استفادوا فقط من الزيادة المقررة على الشطور والتي لا يؤخذ في تحديدها دوام المتعاقد، فإن هذا الامر ناجم عن النصوص التشريعية، وأن على الإدارة موجب الالتزام بتنفيذ وتطبيق احكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبّر عنه المشتري صراحة في هذه الاحكام، وليس للإدارة المختصة كما ليس لهذا المجلس ان يجري الرقابة على اعمال السلطة التشريعية.

لجنة تخصيص اصحاب العلاقة ببدل نقل:

بما ان المادة الاولى من القانون رقم ٢٦٦ تاريخ ٢٣/١٠/١٩٩٣ (إعطاء تعويض نقل شهري مؤقت للعاملين في الادارات العامة وافراد الهيئة التعليمية على اختلاف انواع التعليم ومراحلها) تنص على ما يلي: «يعطى تعويض نقل مؤقت يدفع شهرياً لجميع العاملين في الادارات العامة من موظفين دائمين ومؤقتين على اختلاف وظائفهم واسلاكهم ومتعاقدين بدوام كامل...».

وبما انه يتبين من نص المادة الاولى المذكورة اعلاه ان المشتري اشترط على المتعاقد لاستحقاق تعويض النقل الشهري المؤقت ان يكون متعاقداً بدوام كامل.

وبما انه يتبين من عقود اتفاق السادة --- ان كلاً منهم يؤمن ١٦ ساعة عمل في الاسبوع، وان كلاً من السيدتين --- تؤمن ٢٤ ساعة عمل في الاسبوع.

وبما ان المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي: «يعدل دوام العمل الرسمي من ٣٢ ساعة الى ٣٥ ساعة اسبوعياً...».

وبما انه ينبني على ما تقدم ان كلاً من اصحاب العلاقة وهو متعاقد بدوام غير كامل لا يستوفي شرط إعطائه تعويض النقل المؤقت وبالتالي فيكون الطلب الوارد منهم في غير موقعه القانوني الصحيح لهذه الجهة.

وبما ان المادة ١٤ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ٢٧/٤/١٩٦٠ (نظام التعويضات والمساعدات) تنص على ان تؤمن الدولة وسائل النقل للموظفين او تسدد لهم اجور النقل التي يتكبدها في الحالات المحددة في متن هذه المادة ومن بينها "اذا كلف الموظف بمهمة خارج مركز عمله" (الفقرة ٢ من المادة المذكورة).

وبما ان المادة ٢١ من المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ تنص على ان تسدد اجور النقل على اساس التعرفة المحددة في متن هذه المادة وذلك بحسب المسافة بالكلم.

وبما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٠٧٢ تاريخ ١٧/١٢/٢٠١٨ الموجه الى وزارة الداخلية والبلديات وفي ذات السياق الذي اعتمدته في اكثر من كتاب صادر عنه بهذا الشأن، ان أبدى ما يلي: «ان تعويض النقل المؤقت لا يستحق لمفتش العمل إلا عن الايام التي يحضر خلالها فعلياً الى مركز عمله تقيداً بأحكام المرسوم رقم ٢٠٠٨/٥٣٨ اما الايام التي لا يحضر خلالها الى مركز عمله ويتوجه مباشرة من منزله الى المؤسسات والشركات المطلوب إجراء التفتيش عليها فانه يستفيد من

تعويض النقل على اساس المسافة بالكلم، على ان يبقى على عاتق الادارة المعنية مسؤولية المراقبة والتحقق من حضور المفتش الى المركز او المراكز المطلوب منه إجراء عملية التفتيش فيها وفق مذكرات التوزيع الصادرة بهذا الشأن، وتوثيق هذا الحضور بمستندات موقعة من المفتش المعني ومؤشر عليها من المرجع المختص في المركز المذكور».

وبما ان اصحاب العلاقة هم من المتعاقدين مع وزارة العدل وان طبيعة عملهم تتطلب انتقلهم لمقابلة السجناء في عدة محافظات.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية رأى انه يمكن إعطاء السادة --- تعويض النقل والانتقال في الداخل على اساس المسافة بالكلم وتحتسب اجورهم لهذه الجهة على اساس المسافة بين مركز عملهم في وزارة العدل - حال حضورهم - ومركز السجن التي يتم الانتقال اليه كما تحتسب حتى ولو كان هذا الانتقال يتم مباشرة من مركز سكنهم الى السجن دون المرور بوزارة العدل على النحو المبين في كتاب هذا المجلس رقم ٢٠١٨/٣٠٧٢ المذكور.

لجهة الانتساب الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

بما ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٨١/١٤ تاريخ ١٩٨١/٧/١٥ وتعديلاته (قانون موازنة ١٩٨١) تنص في الفقرتين ٢١ و ٢٠ منها على ما يلي:

«١- يخضع لأحكام القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ ايلول ١٩٦٣ وتعديلاته، المتعاقدون الذين يعملون لحساب الدولة او البلديات او اية ادارة او مؤسسة عامة او مصلحة مستقلة أياً كانت مدة او نوع او طبيعة او شكل او صفة تعيينهم او التعاقد معهم بمن فيهم المتعاملون مع وزارة الاعلام، حتى وان لم تنص عقودهم على ذلك صراحةً.

٢- اما 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 ان يقتطع من رواتب هؤلاء المضمونين نسبة ١/٢ (واحد ونصف بالمئة) لحساب التعاونية المذكورة».

وبما انه يتبين من صراحة نص الفقرة الاولى من المادة ٢٢ من قانون موازنة ١٩٨١ المذكورة اعلاه التي أخضعت المتعاقدين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، انها تشمل المتعاقدين الذين يعملون لحساب الدولة، وبالتالي فان السادة --- والسيدتين --- هم بين الاشخاص المشمولين بنص هذه المادة كونهم متعاقدين للعمل لدى وزارة العدل، الأمر الذي يقتضي معه مبادرة الادارة المعنية باتخاذ الاجراءات التي يستوجبها اخضاعهم لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتسوية اوضاعهم عند الاقتضاء - عن سنوات خدمتهم السابقة اعتباراً من تاريخ بدء التعاقد معهم وذلك حفاظاً على حقوقهم في تعويض نهاية الخدمة عند استحقاقه ومن سائر تقديمات الصندوق عند توافر شروط استحقاقها، وعلى إدراج مادة في عقود الاتفاق الجارية

مع كل منهم تنص على افادتهم من تقديمات تعاونية موظفي الدولة في كل ما لا يقدمه الصندوق المذكور تقييداً بأحكام الفقرة الثانية من المادة ٢٢ من قانون الضمان الاجتماعي.

١٨ - ١١ متعاقد - تعويض شهري - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - الجداول الملحقه به - المهام المتعاقد عليها - قرار صادر عن مجلس شورى الدولة - مفعوله - عدم الموافقة على تعديل تعويضات شهرية لمتعاقدين لدى وزارة الإعلام لاحتسابها على اساس الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٨٤٨ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢١ (وزارة الإعلام)

بشأن طلب وزارة الإعلام بكتابها رقم ٦٠١/٥٥ تاريخ ٢٠١٩/٤/٣ بيان الرأي بتعديل تعويضات عائدة لمتعاقدين لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من مرفقات المعاملة ان وزارة الاعلام تعاقدت مع السادة --- على مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة - كما تعاقدت مع السيد --- للقيام بمهام مدخل معلومات وهي مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة - الرتبة الاولى وقد جرى فيما بعد تعديل مهامه لتصبح مهام برمجة في قسم الانترنت والساتلايت وهي مهام مماثلة لوظائف من الفئة الثالثة.

وتبين ان وزارة الاعلام تطلب من مجلس الخدمة المدنية الاطلاع وإجراء المقتضى بشأن تعديل التعويضات الشهرية للسادة المتعاقدين المذكورين أعلاه وتحويلها وفقاً للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أسوة بزملائهم من المتعاقدين على مهام وظائف فنية لدى وزارة الاعلام، وقد استندت الوزارة في ذلك الى قراري مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٦٢ تاريخ ٢٠١٨/١١/٢٩ ورقم ١١٠٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١٠ والى قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٧/٧٧٧-٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٥/٨.

بناءً عليه،

لما كان يتبين أن وزارة الإعلام تستند في كتابها لإجراء التعديل المقترح، على قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٧/٧٧٧-٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٥/٨.

ولما كان يتبين ان عدداً من المتعاقدين لدى وزارة الاعلام وهم السادة --- تقدموا بمراجعة امام مجلس شورى الدولة طالبين فيها إبطال قرار وزير المالية رقم ٢٩١٦/ض تاريخ ٢٠١٣/٧/١٠ المتضمن رفض تصحيح رواتبهم لمخالفته مبدأ المساواة في الادارات العامة وإعلان حقهم بمساواتهم بالموظفين الفنيين في الوزارات الاخرى وبالتالي تحويل رواتبهم وفق الجداول ذات الارقام ٤ و ٥ و ٨ و ١٠ و ١٢ الملحقه بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ مع ما يترتب على ذلك من نتائج.

ولما كان يتبين ان مجلس شورى الدولة أصدر بشأن المراجعة الآتية الذكر القرار رقم ٧٧٧/٢٠١٧-٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٥/٨ الذي قضى بإبطال القرار المطعون فيه وإعلان حق المستدعين بتسوية وضعهم الوظيفي استناداً الى الفقرة ز المضافة الى المادة ٦ من القانون رقم ٩٨/٧١٧ على اساس الجداول العائدة للفنيين الملحقه به وذلك اعتباراً من ١/١/١٩٩٩، مع كافة ما يترتب على ذلك من نتائج مالية واحالتهم الى الادارة المختصة لإجراء المقتضى القانوني.

ولما كان قرار مجلس شورى الدولة الآنف الذكر هو من القرارات التي تتمتع بقوة القضية المحكمة النسبية ولا تطال إلا الفرقاء امام المجلس وتقتصر مفاعيلها عليهم من دون سائر الموظفين حتى ولو كانوا في وضعية وظيفية مشابهة، إلا ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ الذي وافق فيه على اقتراح وزارة المالية تحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ ورقم ١٠ الملحقين بالقانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ أورد 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 أقره مجلس الوزراء على النحو المذكور اعلاه يقتضي ان يطبق حصراً في حدود ما تضمنه، وعليه فان 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 ورقم 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 رأي مجلس الخدمة المدنية استقر على اعتبار الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ يعني حصراً وظائف الفئة الثالثة المدرجة تسمياتها في مطلعه وليس من بينها المهام التي تم التعاقد عليها مع اصحاب العلاقة والمماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة في وزارة الاعلام، كما ان اصحاب العلاقة ليسوا من ضمن الأشخاص الذين صدرت لصالحهم قرارات عن مجلس شورى الدولة ومن بينها القرار رقم ٧٧٧/٢٠١٧-٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٥/٨.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما تقدم، رأى أنه يتعذر احتساب التعويضات الشهرية للمتعاقدين اصحاب العلاقة على الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١.

مع الاشارة الى انه، وفي ما خص السيدة --- وهي من بين المتعاقدين المقترح تعديل عقد اتفاهم، تبين أنها حائزة على اجازة جامعية في هندسة الكمبيوتر وتم التعاقد معها بموجب عقد الاتفاق رقم ٥ تاريخ ٢٠٠٣/١/٣١ للقيام بمهام دائرة المعلوماتية في مديرية الوكالة الوطنية للإعلام، فإنها لا تستفيد من الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ باعتبار انها متعاقدة

للقيام بمهام دائرة المعلوماتية وهذه الدائرة لا تتطلب لإشغالها حيازة شهادة جامعية في الهندسة وفق ما هو مبين في الفقرة ٢ من البند أولاً من المادة الاولى من المرسوم رقم ١٢٠٨٧ تاريخ ١٧/٣/٢٠٠٤ (تحديد شروط التعيين الخاصة الاضافية لبعض وظائف المعلوماتية في الادارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية).

١٨ - ١٢ راتب - ملاحقة جزائية - توقيف عن العمل - المادة ١٨ من نظام الموظفين - عدم استحقاق الراتب عن الفترة الواقعة بين تاريخ إخلاء السبيل وتاريخ الالتحاق بالعمل - تقاضي نصف راتب عن الفترة التي تلي تاريخ الالتحاق بالعمل ولحين صدور الحكم: الرأي رقم ٢٠٢٠ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٩ (وزارة التربية والتعليم العالي)

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بيان الرأي في مدى استحقاق راتب مدرّس تربية بدنية في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني استأنف عمله بعد توقيفه عن العمل نتيجة ملاحقته جزائياً وإخلاء سبيله بكفالة مالية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة ان السيد --- مدرس تربية بدنية في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتعليم المهني والتقني قد أوقف من قبل مخبرات الجيش اللبناني بتاريخ ٢٩/٨/٢٠١٨ وأحيل الى قاضي التحقيق في الشمال بتاريخ ٦/٩/٢٠١٨ بجرم التزوير، ومن ثم أخلي سبيله في ٢٨/٢/٢٠١٩ بكفالة مالية ومنع من السفر.

وتبين ان صاحب العلاقة باستدعائه الموجه الى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بتاريخ ٧/٣/٢٠١٩ طلب الموافقة على استئناف عمله في المديرية العامة المذكورة - مصلحة المراقبة والامتحانات وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء.

وتبين ان رئاسة دائرة القضايا في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بكتابها الموجه الى رئيس مصلحة الادارة والتنفيذ بتاريخ ١٢/٣/٢٠١٩ رأت ان قطع الراتب كلياً او جزئياً هو حالة استثنائية عن القاعدة العامة وان الفترة التي يجوز للإدارة فيها ان تقطع نصف الراتب للموظف محددة بمدة توقيفه عدلياً وفقاً لأحكام المادة ١٨ من نظام الموظفين، وانه يقتضي إعطاء السيد --- راتبه كاملاً بعد استئناف عمله على اعتبار انه من حق الموظف الذي يستأنف عمله بموافقة الادارة ان يتقاضى راتبه كاملاً عملاً بمبدأ «لا عمل بدون اجر».

وتبين انه بموجب المذكرة رقم ٧/٢٠١٩ الصادرة عن وزير التربية والتعليم العالي بتاريخ ١٦/٤/٢٠١٩ ألحق السيد --- بدائرة التعليم المهني والتقني في محافظة الجنوب.

وتبين من كتاب رئيس دائرة التعليم المهني والتقني في محافظة الجنوب المؤرخ في ٣٠/٤/٢٠١٩ ان صاحب العلاقة باشر عمله في التاريخ المذكور بناءً على مذكرة السيد الوزير.

بناءً عليه،

بما انه يتبين ان السيد --- أوقف عن العمل بنتيجة ملاحقته جزائياً بجرم تزوير وان انقطاعه عن العمل استمر منذ تاريخ ٢٩/٨/٢٠١٨، ثم أخلي سبيله بكفالة مالية في ٢٨/٢/٢٠١٩، واستأنف عمله في دائرة التعليم المهني والتقني في محافظة الجنوب بتاريخ ٣٠/٤/٢٠١٩ وفق ما سبق بيانه اعلاه.

وبما انه يتبين من كتاب رئيس دائرة التعليم المهني والتقني في محافظة الجنوب المؤرخ في ٣٠/٤/٢٠١٩ ان صاحب العلاقة باشر عمله في التاريخ المذكور بناءً على مذكرة السيد وزير التربية والتعليم العالي رقم ٧/٢٠١٩ المشار اليها آنفاً.

وبما ان البند ٢ من المادة ١٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (نظام الموظفين) ينص على ما يلي: «يتقاضى الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية نصف راتبه، ولا يدفع له النصف الاخر الا اذا منعت محاكمته، او برئ او حكم بعقوبة غير عقوبة الحبس».

وبما انه يتبين في الاحكام القانونية المعروضة لا سيما من احكام البند ٢ من المادة ١٨ اعلاه ان الموظف الموقوف عدلياً يستمر بتقاضى نصف راتب ولا يدفع له النصف الاخر الا عند تحقق إحدى الحالات الوارد النص عليها في متنته، اي عند صدور حكم بمنع محاكمته او ببراءته او بعقوبة غير عقوبة الحبس، بحيث يدفع له النصف الآخر عن الفترة السابقة، وبالتالي ان استحقاق الراتب كاملاً معلق على تحقق احدى الحالات المنصوص عليها في البند ٢ من المادة ١٨.

وبما ان الاحكام القانونية المشار اليها آنفاً لم تتضمن نصاً يرفع الحالة التي يُخلَى فيها سبيل الموظف الموقوف والفترة التي تفصل بين إخلاء سبيله واستئنافه العمل ولحين صدور حكم عن القضاء يقضي بمنع المحاكمة او بالبراءة او بعقوبة غير عقوبة الحبس، الامر الذي مقتضاه العودة الى المبادئ والقواعد العامة التي ترعى استحقاق الراتب ومسؤولية السلطة العامة.

وبما ان مبدأ «لا أجر دون عمل» يشكّل المبدأ العام الذي يرفع استحقاق الموظف للراتب بحيث لا يجوز تقاضي راتب وظيفة ما لم يكن الموظف قائماً فعلياً بمهامها على ما كرسته المادة ١٦ من نظام الموظفين التي تنص في الفقرة الاخيرة منها على ما يلي: «٤- لا يجوز لأحد ان يتقاضى راتب وظيفة ما لم يكن معيناً بصورة قانونية فيها وقائماً فعلياً بمهامها، مع مراعاة الاحوال الخاصة المنصوص عليها في القانون. ويعتبر الرؤساء المباشرون مسؤولين شخصياً عن دفع رواتب الموظفين الذين لا يقومون بالفعل بمهام وظائفهم»، ان ما تضمنته هذه المادة من عبارة «مع مراعاة الاحوال الخاصة المنصوص عليها في القانون» لا ينطبق على الحالة الراهنة المتعلقة بالفترة الواقعة بعد اخلاء السبيل وقبل الالتحاق بالعمل، لعدم انضوائها تحت هذه الاحوال، وبالتالي فإن هذا المجلس رأى تطبيق المبدأ العام بعدم جواز استحقاق الراتب عن الفترة الفاصلة بين تاريخ اخلاء السبيل وتاريخ

الالتحاق بالعمل، اما الفترة التي تلي تاريخ الالتحاق بالعمل ولحين صدور الحكم في القضية فيستمر الموظف المعني في تقاضي نصف راتب باعتبار ان تقاضي الراتب كاملاً مرهون بتحقيق احدى الحالات المنصوص عليها في البند الثاني من المادة ١٨ من نظام الموظفين وفق ما سبقت الاشارة اليه اعلاه.

وأشار مجلس الخدمة المدنية وفي معرض دراسته المعاملة الى الأمرين التاليين:

- التأكيد وفي ضوء استقلال الملاحقة التأديبية عن الملاحقة الجزائية، على ضرورة احالة صاحب العلاقة على الهيئة العليا للتأديب بعد اتباع الأصول والإجراءات المقتضاة وذلك استناداً إلى أحكام القانون رقم ٥٤ تاريخ ١٠/٢/١٩٦٥ المتعلق بإنشاء الهيئة العليا للتأديب وتعديلاته.

- ضرورة استصدار الحكم القضائي من القضاء العدلي سيما وانه قد مرّت سنة على الملاحقة والتوقيف واخلاء السبيل واستئناف العمل وذلك لاقتضاء البت في وضع الموظف الذي يحق له معرفة مصير الملاحقة، ولأجل مصلحة الادارة وحسن سير المرفق العام تجاه اي مخالفة او تجاوز من الموظف.

كما أوصى مجلس الخدمة المدنية، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وعلى التقيد بالأصول والإجراءات القانونية التي ترعى إحالة المعاملات اليه بان ترده المعاملات المتعلقة بالمديرية العامة للتعليم المهني والتقني عن طريق السيد وزير التربية والتعليم العالي.

١٨ - ١٣ راتب - موظف فني في بلدية - قرار مجلس شورى الدولة - قرار مجلس الوزراء - إفادة المراقبين الصحيين
في ملاك بلدية طرابلس من الرواتب المدرجة على الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ١٧٥١ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٩ (بلدية طرابلس)

بشأن طلب بلدية طرابلس بكتابها رقم ٢٤٨/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٧/١٢ بيان الرأي في الموافقة على تصحيح الجدول رقم ٢٦ المتعلق بتحويل رواتب موظفين من الفئة الرابعة - الرتبة الأولى - في الملاك الفني الصحي في البلدية ليُصار إلى إعادة احتساب رواتبهم كل وفق الدرجات التي حصل عليها وبلاستناد إلى سنين خدمته، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين أنه سبق لبعض موظفي بلدية طرابلس ان تقدموا امام مجلس شورى الدولة بمراجعة سجلت في هذا المجلس تحت الرقم ١٢٩٣٦ تاريخ ٢٠٠٥/٥/٧ طلبوا فيها ابطال القرار الضمني بالرفض الناتج عن سكوت المستدعي ضدها بلدية طرابلس على مذكرة ربط النزاع المقدمة منهم في ٢٠٠٥/١/١٢ الرامية الى تحويل رواتب المستدعين وفق الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧، وقد استند المستدعون الى انهم يشغلون وظائف من الفئة الرابعة - الرتبة الاولى الفنية في الملاك الدائم الفني في بلدية طرابلس ومن بينها وظيفة مراقب صحي .

ولما كان مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠٠٦/٧٠٦ - ٢٠٠٧ تاريخ ٢٠٠٧/٧/٣١ قضى بقبول المراجعة المقدمة من المستدعين المشار اليهم اعلاه وابطال قرار الرفض الضمني الصادر عن المستدعى ضدها واعلان حق المستدعين في تحويل رواتبهم وفق الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ مع النتائج المالية الملازمة لهذا التحويل كافة.

ولما كان صدر عن مجلس الوزراء القرار 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 على ان يطبق هذا التحويل على الفنيين الذين صدرت لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة وكذلك على باقي الفنيين من مختلف الإدارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة .

ولما كان يتبين من حيثيات قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ الآنف الذكر ان تحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ و ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ انما يطال حصراً :

- ١ - الفنيين الذين تقدموا باستدعاء امام مجلس شورى الدولة وصدرت احكام لصالحهم .
- ٢ - الفنيين الذين هم في وضع مشابه او حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة.

ولما كان يتبين ان من بين المستدعين الذين صدر لصالحهم حُكم مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٦/٧٠٦ - ٢٠٠٧ المذكور اعلاه يوجد مراقبون صحيون في ملاك بلدية طرابلس، مما يقتضي معه بالتالي تحويل رواتب هذه الوظيفة وفق الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ وذلك تقييداً بقرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ / ٢٠١١ ، بحيث يشمل هذا التحويل جميع المراقبين الصحيين في البلدية حتى ولو لم يتقدموا بمراجعة امام مجلس شورى الدولة .

ولما كان يتبين أن مجلس بلدية طرابلس أصدر القرار رقم ٤٦٦ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٣ المقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٤٨٣ تاريخ ٢٠١٨/٦/٥ الذي تضمن تحويل رواتب موظفي البلدية وفقاً لأحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ .

ولما كان يتبين من القرار البلدي رقم ٢٠١٨/٤٦٦ الآنف الذكر ان الجدول رقم ٢٦ الملحق به يتعلق بتحويل سلاسل رواتب وظيفة مراقب صحي ، إلا ان الرواتب المدرجة فيه جاءت مختلفة عن تلك المدرجة في الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ .

ولما كان يقتضي - وسنداً لما تقدم - ولا سيما لأحكام قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٦/٧٠٦ - ٢٠٠٧ تاريخ ٢٠٠٧/٧/٣١ وقرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ المشار اليهما اعلاه - افادة المراقبين الصحيين لدى بلدية

طرابلس من التحويل المنصوص عليه في الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، على ان يصار الى تصحيح الجدول رقم ٢٦ الملحق بالقرار البلدي رقم ٤٦٦ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٣ لكي يصبح مطابقاً للجدول رقم ٨ الآنف الذكر.

١٨ - ١٤ راتب - موظف موقوف عن العمل - المادتان ١٦ و ١٨ من نظام الموظفين - عدم استحقاق راتب موظف كان موقوفاً عدلياً عن الفترة اللاحقة لإخلاء سبيله كونه لم يضع نفسه بتصرف إدارته ولم يلتحق بعمله بعد صدور قرار إخلاء سبيله: الرأي رقم ٢١٦٢ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٧ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٤٦٨٩ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٦ إبداء الرأي في الوضع الوظيفي لموظف انقطع عن ممارسة مهامه انفاذاً لقرار قضائي صادر بحقه مع ما يترتب عن ذلك من تداعيات على راتبه، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان هيئة ادارة السير والآليات والمركبات بكتابها رقم ٢٠١٩/٢٢٥١٥ الموجه الى وزارة الداخلية والبلديات بتاريخ ٢٠١٩/٨/٦ اوردت ان السيد --- الذي يعمل بوظيفة عامل ميكانيكي (مديرية الداخلية الملغاة) والمكلف بمهام رئيس قسم سيارات الشحن والالتوبيس والآليات لدى دائرة الميكانيك قد انقطع عن العمل منذ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٩ بعد ان تم توقيفه من قبل مديرية المخابرات في الجيش اللبناني بتاريخ ٢٠١٩/٦/٢٠ وهو قيد التحقيق .

وتبين ان هيئة ادارة السير والآليات والمركبات بكتابها رقم ٢٠١٩/٢٣٢٦٥ الموجه الى وزارة الداخلية والبلديات بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢١ ، وعطفاً على كتابها رقم ٢٠١٩/٢٢٥١٥ المذكور اعلاه، اوردت ان السيد --- انقطع عن العمل منذ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٩ وانه لم يعاود مزاولة العمل على الرغم من اخلاء سبيله بتاريخ ٢٠١٩/٨/٨ على ذمة التحقيق ، وأضافت انه ورد الى هيئة ادارة السير والآليات والمركبات كتاب من المحامي وكيل السيد --- وكتاب من صاحب العلاقة لاعلام الادارة بعدم تمكن صاحب العلاقة من مزاولة عمله في مصلحة تسجيل السيارات والآليات والمركبات كالمعتاد وذلك انفاذاً لقرار قضائي صادر بحقه، وانه سوف يتم ايداع الادارة القرار فور الاستحصال عليه، واقترحت هيئة ادارة السير والآليات والمركبات طلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية لجهة الوضع الوظيفي لصاحب العلاقة مع ما يترتب عن ذلك من تداعيات على راتبه.

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات اودعت مجلس الخدمة المدنية كتاب هيئة ادارة السير والآليات والمركبات رقم ٢٠١٩/٢٣٢٦٥ المذكور، طالبة الاطلاع وبيان الرأي .

كما ورد على هذا المجلس بتاريخ ٢٠١٩/٩/٣ نسخة عن كتاب وزارة الداخلية والبلديات رقم ١٤٦٨٩ الموجه الى هيئة ادارة السير والآليات والمركبات والذي تطلب بموجبه - عطفاً على الكتاب رقم ٢٠١٩/٢٣٢٦٥ افادتها عن أي معطيات

جديدة بهذا الموضوع لا سيما لجهة ورود القرار القضائي بحق السيد --- ومشيرة الى ضرورة التواصل مع المديرية العامة للشؤون السياسية واللاجئين بشأن راتب صاحب العلاقة .

بناء عليه ،

بما انه يتبين من كتاب هيئة ادارة السير والآليات والمركبات رقم ٢٠١٩/٢٣٢٦٥ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢١ ان السيد --- عامل ميكانيكي في مديرية الداخلية الملغاة، والمكلف بمهام رئيس قسم سيارات الشحن والاو توبيس والآليات لدى دائرة الميكانيك في هيئة ادارة السير والآليات والمركبات قد انقطع عن العمل منذ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٩ ولم يعاود مزاوله العمل على الرغم من اخلاء سبيله في ٢٠١٩/٨/٨ .

وبما ان المحامي وكيل صاحب العلاقة افاد بكتابه المسجل لدى هيئة ادارة السير والآليات والمركبات بتاريخ ٢٠١٩/٨/١٩ ان صاحب العلاقة قد خضع لتحقيق عدلي امام النيابة العامة المالية وانه بمعرض هذا التحقيق صدر قرار عن القضاء المختص قضى بمنعه مؤقتاً عن مزاوله عمله في هيئة ادارة السير والآليات والمركبات ريثما تنتهي اجراءات التحقيق وان صاحب العلاقة لن يتمكن من الحضور لمزاوله عمله انفاذا لقرار قضائي صادر بحقه على امل ان يعود الى ممارسة عمله ريثما يصدر قرار قضائي معاكس .

وبما أن الوزارة تطلب بيان الرأي في الوضع الوظيفي لصاحب العلاقة مع ما يترتب عن ذلك من تداعيات على راتبه.

وبما ان البند ٤ من المادة ١٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) ينص على انه « لا يجوز لاحد ان يتقاضى راتب وظيفة ما لم يكن معيناً بصورة قانونية فيها وقائماً فعلياً بمهامها، مع مراعاة الاحوال الخاصة المنصوص عليها في القانون. ويعتبر الرؤساء المباشرون مسؤولين شخصياً عن دفع رواتب الموظفين الذين لا يقومون بالفعل بمهام وظائفهم ».

وبما ان المادة ١٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ / ٥٩ المذكور تنص على ما يلي : «١- يتقاضى الموظف الموقوف عن العمل نصف راتبه اعتباراً من اليوم الذي يلي تاريخ ابلاغه المرسوم او القرار القاضي بتوقيفه عن العمل، او اعتباراً من تاريخ انقطاعه الفعلي عن العمل اذا كان قد انقطع عنه قبل تبليغه المرسوم او القرار. ولا يدفع له النصف الآخر الا اذا برأه مجلس التأديب او حكم عليه بعقوبة من الدرجة الاولى او اذا عدلت الادارة عن احالته على مجلس التأديب بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على تاريخ ايقافه عن العمل.

٢- يتقاضى الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية نصف راتبه، ولا يدفع له النصف الآخر الا اذا منعت محاكمته، او برئ او حكم بعقوبة غير عقوبة الحبس».

وبما انه يتبين من احكام البند ٢ من المادة ١٨ اعلاه ان الموظف الموقوف عدلياً يستمر بتقاضى نصف راتب ولا يدفع له النصف الآخر الا عند تحقق إحدى الحالات الوارد النص عليها في متنته، أي عند صدور حكم بمنع المحاكمة عنه او ببراءته او اذا حوكم بعقوبة غير عقوبة الحبس، بحيث يدفع له النصف الآخر عن الفترة السابقة.

وبما ان فترة انقطاع السيد --- عن العمل نتيجة توقيفه عدلياً وحتى اخلاء سبيله في ٢٠١٩/٨/٨ يستحق عنها نصف راتب ولا تعاد له انصاف رواتبه الا اذا صدر حكم بمنع المحاكمة عنه او ببراءته او اذا حوكم بعقوبة غير عقوبة الحبس وذلك عملاً باحكام البند ٢ من المادة ١٨ المذكورة اعلاه.

وبما انه يتبين ان صاحب العلاقة لم يضع نفسه بتصرف الادارة بعد اخلاء سبيله انفاذاً لقرار قضائي صادر بحقه وفق ما أوردت هيئة ادارة السير والآليات والمركبات بكتابها رقم ٢٠١٩/٢٣٢٦٥ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢١، وبالتالي فانه لا يستحق لصاحب العلاقة عن الفترة اللاحقة لاخلاء سبيله اي راتب طالما لم يلتحق بعمله ولا يقوم فعلياً بمهام وظيفته.

لذلك أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الاجابة بما تقدم، ورأى توصية الادارة العمل على ايداعه نسخة عن الحكم الذي سيصدر بحق السيد --- حال صدوره ليصار في حينه النظر في الوضع الوظيفي لصاحب العلاقة .

١٨ - ١٥ راتب - موظفة - إجازة إدارية - إجازة أمومة - عدم استحقاق راتب موظفة عن الفترة الواقعة بين انتهاء مدة الإجازة الإدارية وبدء مدة إجازة الأمومة: الرأي رقم ١٤٥٢ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١٥ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة) بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٢٨٦٦/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٥ إبداء الرأي في قرار عدم استحقاق راتب لموظفة لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيدة --- مراقب ضرائب في دائرة ضريبة الرواتب والاجور في مديرية الواردات، استفادت من اجازة ادارية لمدة ١٥ يوماً اعتباراً من ٢٠١٩/٥/٨ على ان يسمح لها بقضائها خارج الاراضي اللبنانية، وذلك بموجب القرار رقم ١٣٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٤.

وتبين من ملف المعاملة أن السيدة --- ارسلت الى ادارتها تقريراً طبياً مؤرخاً في ٢٠١٩/٥/١٠ صادر عن أحد الأطباء في الولايات المتحدة الأميركية ومصدق وفق الأصول، يتضمن انها حامل وانه يمنع عليها السفر الى فترة ما بعد الوضع وان التاريخ المتوقع للولادة يقع في ٢٠١٩/٧/٥.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٤٥٢ تاريخ ٢٢/٧/٢٠١٩، وفي معرض طلب وزارة المالية - مديرية المالية العامة - بيان الرأي بغياب صاحبة العلاقة عن وظيفتها، اشار الى ان الحمل لا يعتبر حالة مرضية ليصار الى افادة السيدة --- من اجازة مرضية وفقاً لأحكام المادة ٣٩ من نظام الموظفين، ورأى هذا المجلس بالنتيجة ان من شأن التقرير المرسل من قبل صاحبة العلاقة وان كان لا يؤخذ به لإفادتها من اجازة مرضية، إلا أنه يبرر سبب غيابها عن مركز عملها بعد انتهاء مدة الإجازة الادارية المعطاة لها بالقرار رقم ٢٠١٩/١٣٨٣ المذكور اعلاه، حيث ينزل غيابها منزلة الغياب دون سند قانوني وليس الغياب دون عذر مشروع المنصوص عليه في المادة ٦٥ من نظام الموظفين، ولا يستحق لصاحبة العلاقة عن هذه الفترة أي راتب ولا تحتسب من خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية.

وتبين من التقرير الطبي الصادر عن مركز PIH HEALTH بتاريخ ٢٠١٩/٧/١ المرفق بملف المعاملة، ان صاحبة العلاقة وضعت مولودها بتاريخ ٢٧/٦/٢٠١٩، وقد استفادت من اجازة امومة براتب كامل لمدة ٧٠ يوماً اعتباراً من التاريخ المذكور، وذلك بموجب القرار رقم ٢/٥٤٩١ الصادر عن مدير المالية العام بتاريخ ٢٠١٩/٧/١٨.

وتبين من الافادة الصادرة عن رئيس دائرة ضريبة الرواتب والاجور في وزارة المالية رقم ١٨٨/ص تاريخ ١٠/١٠/٢٠١٩ ان صاحبة العلاقة التحقت بمركز عملها في الدائرة المذكورة بتاريخ ٢٠١٩/٩/٦ وذلك بعد انتهاء اجازة الامومة التي استفادت منها.

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ صدر عن مدير المالية العام القرار رقم ٢/٥٩٧٨ المتضمن عدم استحقاق راتب السيدة --- عن ٤٨ يوماً وهي مدة غياب صاحبة العلاقة الواقعة بين ٢٠١٩/٥/١٠ وهو تاريخ التقرير الطبي الذي يمنع عليها السفر بسبب الحمل، ولغاية ٢٠١٩/٦/٢٦ ضمناً وهو تاريخ اليوم الذي يسبق مباشرة استفادتها من اجازة الامومة التي بدأت اعتباراً من ٢٠١٩/٦/٢٧.

بناء عليه،

لما كان يتبين من حيثيات القرار رقم ٢/٥٩٧٨ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ الانف الذكر ان مدة ال ٤٨ يوماً التي لا يستحق لصاحبة العلاقة أي راتب عنها ولا تحتسب من خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية تبدأ من تاريخ ٢٠١٩/٥/١٠ ولغاية تاريخ استفادتها من اجازة الامومة في ٢٠١٩/٦/٢٧، على نحو ما سبقت الاشارة اليه اعلاه.

ولما كان يتبين ان الفترة الواقعة بين ٢٠١٩/٥/١٠ ولغاية ٢٠١٩/٥/٢٨ مشمولة بالإجازة الادارية المعطاة لصاحبة العلاقة بالقرار رقم ١٣٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٤.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٩/١٤٥٢ المذكور اعلاه، رأى ان الفترة التي لا يستحق لصاحبة العلاقة أي راتب عنها ولا تحتسب من خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية، هي الفترة التي تلي انتهاء مدة الإجازة الادارية المعطاة لها بموجب القرار رقم ٢٠١٩/١٣٨٣ المذكور اعلاه، أي اعتباراً من ٢٠١٩/٥/٢٩، الامر الذي يستدعي تعديل قرار عدم استحقاق راتب صاحبة العلاقة رقم ٢٠١٩/٢/٥٩٧٨ المشار اليه آنفاً، لجهة تاريخ بدء العمل به بحيث يبدأ اعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٩ بدلاً من تاريخ ٢٠١٩/٥/١٠، وذلك بما يتفق مع الرأي الذي ابداه مجلس الخدمة المدنية لهذه الناحية بكتابه رقم ٢٠١٩/١٤٥٢.

١٨ - ١٦ راتب - إجازة خاصة بدون راتب - المادة ٣٧ من نظام الموظفين - المادة ٢٨ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ -
حسم بدل أيام الإجازة الخاصة بدون راتب من راتب الشهر الذي استفاد خلاله الموظف من الإجازة: الرأي رقم ٢٤٦١
تاريخ ٢٠١٩/١٠/١٥ (وزارة البيئة)

بشأن طلب وزارة البيئة بكتابها رقم ٤٣٨٩/ب تاريخ ٢٠١٩/٩/١٩ إبداء الرأي حول تاريخ بدء سريان راتب موظفة لديها استفادت من إجازة بدون راتب اتبعتها مباشرة بإجازة إدارية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب وزارة البيئة ومن مستندات المعاملة ان السيدة -- امين مكتبة في ملاكها، استفادت بموجب القرار رقم ١/٤٥٠ تاريخ ٢٠١٩/٧/٩ من اجازة بدون راتب لمدة اربعة ايام اعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٩ اتبعتها بإجازة ادارية لمدة ثمانية ايام اعتباراً من تاريخ ٢٠١٩/٨/٢ لغاية ٢٠١٩/٨/١٤ ضمناً، ثم أرسلت تقريراً طيباً لمدة يومين بتاريخ ١٩ و ٢٠/٨/٢٠١٩ ومن ثم تقدمت بتاريخ ٢٠١٩/٨/٢١ بطلب مباشرة عمل وعاودت عملها اعتباراً من هذا التاريخ.

وتبين ان وزارة البيئة تطلب بيان رأي هذا المجلس في التاريخ الواجب اعتماده لبدء احتساب سريان راتب صاحبة العلاقة.

بناءً عليه،

لما كانت المادة ٣٧ من نظام الموظفين تنص على ما يلي: «يجوز منح الموظف لدواع خاصة، بناء على طلبه، إجازة بدون راتب لا تزيد على ثلاثة اشهر يمكن تمديدها ثلاثة اشهر أخرى، شرط ان لا يزيد مجموع الاجازات الخاصة ستة اشهر خلال خمس سنوات متواصلة».

ولما كان يتبين من صراحة النص الآنف الذكر ان الايام المشمولة بالإجازة موضوع المادة ٣٧ من نظام الموظفين، لا يستحق للموظف عنها أي راتب وتحسم قيمتها من راتبه الشهري وبالتالي يقطع الراتب بكامله عن الموظف اذا كانت مدة الاجازة الخاصة شهراً أو اكثر.

ولما كانت المادة الثامنة والعشرون من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...) قد نصت على ان «لا يعود راتب الموظف الى السريان بعد توقفه لأي سبب كان إلا بمعاودة هذا الموظف لعمله وفقاً للأصول».

ولما كان توقف الراتب الشهري للموظف عن السريان بسبب الاجازة الخاصة يكون في حال كانت مدة هذه الاجازة شهراً أو أكثر، ولا يعود الراتب الى السريان في هذه الحالة إلا بمعاودة الموظف لعمله تقييداً بنص المادة ٢٨ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المذكور آنفاً.

ولما كانت الإجازة الخاصة بدون راتب التي استفادت منها السيدة --- هي لمدة اربعة ايام ولا يستحق لصاحبة العلاقة راتب عن هذه الايام وتحسم قيمتها من راتبها الشهري الذي يبقى مستمراً دون ان يتوقف عن السريان.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية وفي ضوء الوقائع المدرجة في الملف، ان الراتب الشهري للسيدة --- يبقى سارياً ويحسم منه فقط الإجازة بدون راتب المعطاة لها بالقرار رقم ١/٤٥٠ تاريخ ٢٠١٩/٧/٩ والتي استفادت منها لمدة أربعة ايام اعتباراً من ٢٠١٩/٧/٢٩.

١٨ - ١٧ متعاقد - تعويض شهري - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - الجداول الملحقه به - اعتماد الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون لتحديد التعويض الشهري لمتعاقدات لدى وزارة الاقتصاد والتجارة على مهام فاحص: الرأي رقم ٢٤٨٦ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٣ (وزارة الاقتصاد والتجارة)

بشأن طلب وزارة الاقتصاد والتجارة بكتابها رقم ٢٠١٩/١٤٥٠٠ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١ بيان الرأي في احتساب التعويض الشهري لمتعاقدات لديها على مهام فاحص، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مجلس الوزراء، بقراره رقم ٥٧ تاريخ ٢٠٠٥/٢/١٨ وبناء على اقتراح وزارة الاقتصاد والتجارة، وافق على التعاقد مع ثماني أجيرات بالفاتورة عاملات في الوزارة من بينهن السيدات --- للعمل كمدخل معلومات، وأنه سنداً للقرار أعلاه تم تنظيم مشاريع عقودهن واقرنت بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٣٠٣ تاريخ ٢٠٠٦/٣/٨، كما تم تحديد التعاقد معهن لغاية ٢٠٠٧/١٢/٣١.

وتبين أن وزارة الاقتصاد والتجارة بكتابها رقم ٢٠٠٦/١٢٢٧٣ المؤجه بتاريخ ٢٠٠٧/١٠/٣ إلى مجلس الخدمة المدنية طلبت تعديل صفة التعاقد مع كل من السيدات --- من «مدخل معلومات» الى «مراقب اول» في مجال الملكية الفكرية.

وتبين ان ادارة الابحاث والتوجيه رأت بكتابها رقم ٣٨٢٥ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٧ ان حاجة وزارة الاقتصاد والتجارة الى عناصر بشرية للقيام بالمهام والصلاحيات التي تنيطها النصوص القانونية النافذة بمصلحة الملكية الفكرية قائمة، وان التسمية المناسبة للمهام المطلوب التعاقد عليها هي «فاحص معتمد» كون الشخص المعني يقوم بعمليات فحص الشارات والعلامات والمواضيع وبراءات الاختراع بصورة تسبق التسجيل والايدياع، وهو معتمد لكونه يؤدي القسم امام المرجع المختص في وزارة العدل.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية، بكتابه رقم ٣٨٢٥ بتاريخ ٢٠٠٧/١٢/٦، وافق على تعاقد وزارة الاقتصاد والتجارة مع كل من السيدات المذكورة أسماؤهن أعلاه على مهام «فاحص معتمد» على ان يتم التعاقد وفقاً لأحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ بعد تحديد المعارف والمؤهلات المطلوبة للتعاقد واخذ موافقة مجلس الوزراء عليه سنداً لقراره رقم ١٦ تاريخ ٢٠٠٦/١١/٩ المتعلق بمنع التعاقد الجديد خلال العام ٢٠٠٧ الا في الحالات الضرورية التي يقررها هذا المجلس.

وتبين ان مجلس الوزراء وافق بقراره رقم ٤ تاريخ ٢٠٠٨/١/١٨، على الاجازة لوزارة الاقتصاد والتجارة تعديل الصفة التعاقدية لصاحبات العلاقة من «مدخل معلومات» الى «فاحص معتمد» للعمل لدى مصلحة حماية الملكية الفكرية بتعويض شهري لا يتجاوز ١,٣٠٠,٠٠٠ ل.ل، وجرى بالتالي تعديل الصفة التعاقدية على النحو المبين آنفاً واقرنت عقود الاتفاق العائدة لكل منهن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٣٨١ تاريخ ٢٠٠٨/٤/٨.

وتبين ان وزارة الاقتصاد والتجارة تفيد بكتابها رقم ٢٠١٩/١٤٥٠٠ أن السيد الوزير اقترح عند طلب تعديل التعاقد مع صاحبات العلاقة أن يكون التعويض الشهري ١,٣٠٠,٠٠٠ ل.ل. ليتناسب مع الصفة التعاقدية الجديدة المعادلة للفئة الثانية «مراقب أول» الملحوظة في مشروع قانون تعديل بعض أحكام القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٦٨٢١ تاريخ ١٩٧٣/١٢/٢٨ (تحديد مهام وملاكات وزارة الاقتصاد والتجارة) ووفقاً لمؤهلاتهن العلمية وخبرتهن وكفاءتهن وحجم العمل، كما تعرض الوزارة ان المهام المحددة في عقودهن المقترنة بموافقة مجلس الخدمة المدنية تباعاً منذ العام ٢٠٠٨ «مهام فاحص معتمد» هي مماثلة لمهام «مراقب أول» المقترح استحداثها على أن تكون من وظائف الفئة الثانية، وان التعويض الشهري بتاريخ مباشرة العمل كفاحص معتمد يقتضي أن يعود لراتب موظف فئة ثانية في الملاك الاداري العام، وان التسمية اختلفت شكلياً فقط لكي لا يكون التعاقد صريحاً على مهام ملحوظة في الملاك، وان صفة «فاحص» هي موازية لصفة «مراقب» (فئة ثالثة)، وأن تعديل الصفة التعاقدية لا يعتبر ترفيحاً بل هو بمثابة تعاقد جديد يتطلب أخذ موافقة مجلس الوزراء المسبقة واحتساب التعويض بما يوازي راتب الوظيفة المماثلة، كما تبدي الوزارة عدم جواز تخفيض التعويض الموافق عليه من مجلس الوزراء والمنقول اعتماده وفقاً للأصول واحتسابه وفقاً لجدول سلسلة الرتب والرواتب في الدرجة الأقرب إلى راتبه وإعطائه درجة كل سنتين وعدم جواز إعادة التعاقد إلى الدرجة الأولى من الفئة التي صُنِفَ ضمنها.

وتبين أن الوزارة بكتابها أعلاه تطلب بيان الرأي في صحة احتساب التعويض الشهري لكل من صاحبات العلاقة.

بناءً عليه،

بما أنه، وتطبيقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٤ تاريخ ٢٠٠٨/١/١٨ وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٣٨١ تاريخ ٢٠٠٨/٤/٨، يتبين أنه تم توقيع عقود الاتفاق مع كل من السيدات --- ووضعها موضع التنفيذ بتاريخ ٢٠٠٨/٤/١٩ للقيام لدى وزارة الاقتصاد والتجارة بالمهام المحددة في المادة الثالثة من العقد على أنها تتعلق بفحص العلامات التجارية المنوي تسجيلها ودراسة معاملات تسجيل العلامات الفارقة واقتراح الرأي بشأنها والكشف على البضائع المقلدة وحجزها ومكافحة القرصنة والمشاركة في تنظيم والقيام بحملات التوعية المتعلقة بحماية الملكية الفكرية وغيرها من المهام المحددة في متن المادة المذكورة، وذلك مقابل تعويض شهري قدره ١,٣٠٠,٠٠٠ ل.ل.

وبما أنه يتبين بعد الإطلاع على العقود الأساسية وتجديدها في السنوات اللاحقة والمنظمة مع كل من صاحبات العلاقة على مهام فاحص معتمد، أن تعويضها الشهري حُدد وفقاً لما يلي:

العام	التعويض الشهري ل.ل.
٢٠٠٨	١,٣٠٠,٠٠٠
٢٠٠٩	١,٥٠٠,٠٠٠
٢٠١٠	١,٥٠٠,٠٠٠
٢٠١١	١,٥٥٢,٠٠٠
٢٠١٢	١,٥٥٢,٠٠٠
٢٠١٣	١,٦٠٣,٠٠٠
٢٠١٤	١,٦٠٣,٠٠٠
٢٠١٥	١,٦٥٤,٠٠٠
٢٠١٦	١,٦٥٤,٠٠٠
٢٠١٧	١,٧٠٥,٠٠٠
٢٠١٨	٢,٩٦٠,٠٠٠
٢٠١٩	٣,٠٥٠,٠٠٠

وبما أن الجداول التي تم الاستناد إليها لتحديد تعويضات المتعاقدات هي تلك الملحقة بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥، وقد اعتمد منها الجدول رقم ٦ المخصص لرواتب موظفي الفئة الثالثة أساساً لتحديد الزيادة الدورية المستحقة، حيث يتبين أن راتب الدرجة الأولى فيه يبلغ ٨٦٠,٠٠٠ ل.ل، وإن مبلغ ١,٣٠٠,٠٠٠ ل.ل. المحدد كتعويض شهري يُدرج بين راتب كل من الدرجة ١٢ (قيمتها: ١,٢٧٨,٠٠٠ ل.ل) والدرجة ١٣ (قيمتها: ١,٣٢٦,٠٠٠ ل.ل)،

علماً أن راتب الدرجة الأولى من جدول الرواتب رقم ٣ المخصص لوظائف الفئة الثانية هو ١,٠٣٠,٠٠٠ ل.ل أي أقل من قيمة التعويض الشهري المحدد لصاحبات العلاقة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٨/٤، وبالتالي فإن مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠٠٨/٤ وعند تحديد قيمة التعويض الشهري لم يأخذ بعين الاعتبار راتب الدرجة الأولى في أي من الجدولين رقم ٣ و٦.

وبما أنه بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ المعمول به اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ أُعطي المتعاقدون في الإدارات العامة زيادة غلاء معيشة مقدارها ٢٠٠,٠٠٠ ل.ل، كما عُدِّلَت بموجبه سلسلة رواتب موظفي الملاك الإداري العام الملحقه بالقانون رقم ١٩٩٨/٧١٧.

وبما أنه وسنداً للقانون ٢٠٠٨/٦٣ جرى إضافة زيادة غلاء المعيشة على التعويض الشهري لكل من المتعاقدات وقد حُدِّد بمبلغ قدره ١,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. بما يماثل قيمة راتب الدرجة ١٢ من الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون المذكور، كما جرى تحديد التعويض الشهري في السنوات اللاحقة سنداً للجدول رقم ٦ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ وذلك حتى صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، حيث عُدِّلَ التعويض الشهري بما يتوافق والأحكام التي نصَّ عليها بهذا الشأن وحُدِّد بمبلغ ٢,٩٦٠,٠٠٠ ل.ل. سنداً للجدول رقم ٦ الملحق به، وذلك بناء على ما اقترحت الوزارة في مشروع العقد وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية عند تحديده المعارف والمؤهلات الخاصة للتعاقد على مهام «فاحص معتمد» في وزارة الاقتصاد والتجارة بقراره رقم ٣٨٠ تاريخ ٢٠٠٨/٤/٨ على أنها حيازة إجازة جامعية مع خبرة ٥ سنوات على الأقل في القطاع العام أو الخاص في مجال حماية الملكية الفكرية أو شهادة الامتياز الفني في الاختصاص المطلوب مع خبرة ٩ سنوات على الأقل في المجال المذكور ومتابعة ندوات ودورات في مجال الملكية الفكرية، أخذ بعين الاعتبار قيمة التعويض الشهري المحدد في قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٨/٤ بما يجاوز راتب الدرجة الأولى من الجدول المخصص لرواتب موظفي الفئة الثالثة.

وبما أنه - وسنداً لما تقدم - فإن ما تعرضه الوزارة لجهة إمكانية إعادة احتساب تعويض كل من صاحبات العلاقة بما يوازي قيمة الرواتب المدرجة في الجدول المخصص لرواتب الفئة الثانية تبعاً لاعتبار مستوى المهام هو موازٍ لمستوى مهام الفئة الثانية، لا يستقيم قانوناً ذلك أن تحديد قيمة التعويض الشهري في عقود اتفاق كل من المتعاقدات صاحبات العلاقة عند مباشرتهن مهامهن كفاحص معتمد بمبلغ تفوق قيمته راتب الدرجة الأولى في جدول الرواتب المخصص لموظفي الفئة الثالثة، ليس من شأنه أن يعدل من مستوى المهام التعاقدية ويجعلها من مستوى مهام وظائف مماثلة لوظائف من الفئة الثانية، وأن التعويض المذكور حُدِّد سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٨/٤ وبناء على اقتراح الوزارة التي لم تشر في حينه إلى مستوى

المهام، علماً أن المهام المحددة في العقد لا تعتبر بمثابة مهام موازية لمهام وظائف من الفئة الثانية، كما أنه سبق لمجلس الوزراء أن وافق على تعويضات شهرية تفوق قيمة راتب الدرجة الأولى من جدول رواتب فئة الوظيفة المماثلة مهامها للمهام التعاقدية دون تعديل مستوى هذه المهام.

وبما أنه يتبين من مضمون الكتاب رقم ٢٠١٩/١٤٥٠٠ موضوع المعاملة، ان وزارة الاقتصاد والتجارة أخذت بعين الاعتبار عدم جواز التعاقد على مهام وظائف من الفئة الثانية بدليل ايرادها عبارة « وفي حال سلمنا جدلاً بأن التعاقد لا يجوز على الفئة الثانية »، واعتبرت أن التعاقد على مهام جديدة هي تعديل في الصفة التعاقدية وفي التعويض الشهري وهو يتطلب موافقة مجلس الوزراء المسبقة ويعتبر تعاقداً جديداً وليس ترفيعاً من فئة إلى أخرى.

وبما أن المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ (تعديل المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢) ينص في المادة الثالثة منه على ما يلي: «مع مراعاة احكام النصوص القانونية الخاصة التي ترعى أوضاع المتعاقدين في الإدارات 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 الإجراءات المطلوبة للتعاقد باستثناء المباراة المشار إليها أعلاه، على أن يتم هذا التعديل بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية».

وبما أن مجلس الخدمة المدنية رأى أن التعديل الذي لا يؤدي إلى 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 إلى مباراة، أما التعديل الذي يؤدي إلى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها والذي يستتبع زيادة في التعويض الشهري هو تعديل جوهري في مضمون العقد ويعتبره هذا المجلس بمثابة تعاقد جديد وبالتالي يستلزم لإنجازه اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية سندا لأحكام البند ٦ من المادة الثانية من المرسوم رقم ١٩٩٧/١٠١٨٣ التي عُدلت بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٢٠١٠/٣٨٨٠ لجهة وجوب أن يتم التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء، وعملاً بأحكام القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/١٥ التي أوجبت أن يتم التعاقد في الإدارات العامة بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول.

وبما أنه وإن كان تعديل مهام المتعاقدات من مهام «مدخل معلومات» إلى مهام «فاحص معتمد» مقترناً بتعديل في قيمة التعويض الشهري قد حصل قبل صدور النصوص القانونية والتنظيمية المشار إليها أعلاه، فإن ما تقترحه الوزارة بموجب المعاملة لجهة اعتبار مهام «فاحص معتمد» مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثانية مع تسليمها بعدم جواز التعاقد على مهام وظائف من الفئة الثانية وتعديل التعويض الشهري على الجدول المخصص لوظائف الفئة الثانية ولتحديده بما يماثل راتب

الدرجة الأقرب في هذا الجدول، من شأنه أن يؤدي في حال نفاذه إلى تغيير في مستوى المهام التي جرى التعاقد عليها أساساً مع كل من صاحبات العلاقة والتي هي على مستوى مهام وظيفة من وظائف الفئة الثالثة وإلى زيادة في التعويض الشهري وفق ما سبق بيانه اعلاه، ويكون بالتالي تعديل جوهري يعتبر بمثابة تعاقد جديد يستوجب إجراء مباراة على ما سبق بيانه وبالتالي فإن مجلس الخدمة المدنية يرى عدم الموافقة عليه تطبيقاً للأحكام القانونية وانسجاماً مع الرأي المستقر بهذا الشأن.

وبما أن تحديد التعويض الشهري يستند إلى مستوى المهام المتعاقد عليها، وبالتالي ليس من شأن إعطاء المتعاقد عند التعاقد معه تعويضاً شهرياً يتجاوز راتب الدرجة الأولى من جدول الرواتب المخصص لرواتب الوظيفة المماثلة مهامها للمهام التعاقدية أن يبدل في مستوى المهام التعاقدية لكل من صاحبات العلاقة لا سيما وأن الوزارة أقرت بكتابها أن التعويض الشهري لم يُحدد على أساس جدول الرواتب المخصص لوظائف الفئة الثانية في الملاك الإداري العام.

وبما أن الترفيع، واستناداً إلى الأحكام المنصوص عليه في نظام الموظفين، هو انتقال الموظف من فئة إلى فئة أعلى وذلك إما نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية (من الفئة الخامسة إلى الفئة الرابعة ومن الفئة الرابعة إلى الفئة الثالثة) أو بنتيجة الاختيار وفق الشروط المنصوص عليها في نظام الموظفين وفي القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (من الفئة الثالثة إلى الفئة الثانية ومن الفئة الثانية إلى الفئة الأولى)، وأن المعنيين بهذا الوضع القانوني هم حصراً الموظفون المنتمون إلى الملاك الإداري العام، وأن نظام التعاقد المعتمد في الإدارة العامة لا يجيز تعديل المهام التعاقدية بحيث يسند إلى المتعاقد على مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة مهاماً مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثانية، وبالتالي فإن تعديل مستوى المهام التعاقدية لا يدرج ضمن مفهوم الترفيع، إنما يشكل تعاقدًا جديدًا يستوجب إجراء مباراة وفق ما يوجبه القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ ولما تقدم بيانه.

وبما أنه ينبني على ما تقدم وسنداً لعقود الاتفاق التي جرى تنظيمها مع صاحبات العلاقة والمجددة لغاية نهاية العام ٢٠١٩، أن مهام كل منهن التعاقدية هي مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة، وأن التعويض الشهري حُدد على أساس جدول رواتب وظائف الفئة الثالثة الإدارية في الملاك الإداري العام، وأن كل متعاقدة كانت تتقاضى عند تجديد التعاقد معها زيادة دورية كل سنتين تماثل قيمتها قيمة الدرجة في جدول الرواتب المذكور، وذلك سنداً لأحكام المادة ٤٥ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠٠٠) والمادة ١٤ - الفقرة ٤ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ التي توجب عدم جواز تدني التعويض الشهري للمتعاقد عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة مهامها لمهامه التعاقدية.

وبما أنه ولجهة ما ورد في الكتاب رقم ٢٠١٩/١٤٥٠٠ حول عدم جواز تخفيض التعويض الموافق عليه من مجلس الوزراء، فإنه وسنداً لما تقدم، فإن التعويض المحدد في قرار مجلس الوزراء تمت المحافظة عليه على الرغم من تجاوزه راتب الدرجة الأولى سواء في الجدول المخصص لرواتب الفئة الثالثة أو الفئة الثانية وجرى إضافة الزيادة الدورية عليه كل ٢٤ شهراً.

وبما أنه يتبين أن الوزارة أوردت بكتابها رقم ٢٠١٩/١٤٥٠٠ أن التعاقد للقيام بمهام فاحص معتمد تم سنداً إلى مشروع قانون تعديل بعض أحكام مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٦٨٢١ تاريخ ١٩٧٣/١٢/٢٨ الذي يلحظ وظيفة «مراقب أول في الملكية الفكرية - فئة ثانية» وأن مهام «فاحص معتمد» هي مماثلة لمهام الوظيفة المقترح استحداثها.

وبما أنه لا يجوز الاستناد في المعاملة إلى مشروع قانون لم يُقر للقول بأحقية تعديل التعويض.

وبما أنه وفي مطلق الأحوال، وعملاً بأحكام المرسوم رقم ١٩٩٧/١٠١٨٣، فإنه لا يجوز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

وبما أنه إذا كانت حاجة الوزارة قائمة إلى استحداث وظيفة مراقب أول للقيام بمهام حُدِّدت في مشروع القانون المذكور في كتابها، فإن اتمام التعاقد على مهام مماثلة أو مشابهة لمهام وظائف تقترح الوزارة استحداثها بموجب مشروع القانون المشار إليه يشكل التفافاً على الأحكام القانونية، لأنه في حال نفاذ أحكام مشروع القانون يصبح متعذراً التعاقد على مهام مماثلة لمهام الوظائف المستحدثة في الملاك كما من شأنه أن يؤدي إلى إيجاد فوارق كبيرة في الحقوق والموجبات بين متعاقد على مهام وموظف في الملاك يتوليان مهاماً مماثلة الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، رأى أن اعتماد الجدول رقم ٦ المخصص لوظائف الفئة الثالثة في الملاك الإداري العام الملحق بالقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ لتحديد التعويض الشهري لكل من صاحبات العلاقة يقع موقعه القانوني الصحيح.

١٨ - ١٨ راتب مستخدم في مؤسسة عامة - تحديد راتب رئيس دائرة الشؤون الإدارية والمالية في المؤسسة العامة التي تتولى إدارة مستشفى سير الضنية الحكومي - صدور المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٣٤٧: الرأي رقم ١٠٩٠ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٩ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٩/١/٦٢٦٧ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٤ إبداء الرأي في كيفية احتساب راتب رئيس دائرة الشؤون الإدارية والمالية في المؤسسة العامة لإدارة مستشفى سير الضنية الحكومي بعد صدور المرسوم رقم

٣٣٧٤ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٠ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور واعطاء زيادة غلاء معيشة في المؤسسات العامة التي تتولى ادارة مستشفيات حكومية وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان جرى بموجب المرسوم رقم ٢١٣٥ تاريخ ٢٠٠٠/١/٧ انشاء مؤسسة عامة لإدارة مستشفى سير الضنية الحكومي .

ولما كانت المؤسسات العامة التي تدير مستشفيات حكومية وعملاً بأحكام القانون رقم ٥٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ (انشاء مؤسسات عامة لإدارة مستشفيات وزارة الصحة العامة) تتمتع بالشخصية المعنوية وبلاستقلال المالي والاداري وترتبط بوزارة الصحة العامة التي تمارس الوصاية الإدارية عليها، ولا تخضع هذه المؤسسات العامة في اعمالها الا لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة وفقاً لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة ولرقابة التفتيش المركزي.

ولما كان يتبين مما تقدم ان القانون رقم ٩٦/٥٤٤ لم يُخضع المؤسسات العامة التي تدير مستشفيات حكومية لرقابة مجلس الخدمة المدنية على غرار ما جرى النص عليه صراحة في ما خص اخضاعها لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة ولرقابة التفتيش المركزي.

ولما كان، وبلاستناد الى ما تقدم، فإن المؤسسة العامة التي تدير مستشفى سير الضنية الحكومي غير مشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية، علماً ان صلاحية وزارة الصحة العامة تبقى قائمة في هذا الشأن نظراً لإرتباط مستشفى سير الضنية الحكومي بالوزارة المذكورة التي تمارس الوصاية الادارية عليها.

الا انه ولكل غاية مفيدة، نبدى ما يلي:

لما كان المرسوم رقم ٣٣٧٤ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٠ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور واعطاء زيادة غلاء معيشة في المؤسسات العامة التي تتولى ادارة مستشفيات حكومية وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين لديها، ينص في المادة الرابعة - البند ب منه على ما يلي: «تعتمد الجداول رقم ١-٣-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١ الواردة في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ كسلاسل جديدة للمستخدمين في المستشفيات الحكومية.

تحول رواتب مستخدمي المؤسسات العامة التي تدير المستشفيات الحكومية وفقاً لما هو مبين اعلاه ويخصص كل منهم بالراتب الجديد والدرجة الجديدة مع الاخذ بعين الاعتبار الحقوق المكتسبة للمستخدمين العاملين بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١».

ولما كان يتبين من المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٣٧٤ المشار اليه اعلاه أنه أورد في الجدول رقم ١٠ الملحق به سلسلة رواتب رئيس دائرة الشؤون الادارية والمالية.

ولما كانت المؤسسة العامة لإدارة مستشفى سير الضنية الحكومي تطلب تحديد الراتب الجديد لرئيس دائرة الشؤون الادارية والمالية في ضوء احكام المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٣٧٤ باعتبار ان الراتب الذي كان يتقاضاه قبل ٢٠٠٨/٥/١ هو ١,٦٥٠,٠٠٠ ل.ل.

ولما كان مبلغ ١,٦٥٠,٠٠٠ ل.ل. هو الراتب الملحوظ إزاء الدرجة السابعة من الجدول رقم ١٠ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠١٨/٣٣٧٤، وذلك في الخانة التي عنوانها «قبل ٢٠٠٨/٥/١».

لذلك وسنداً لما تقدم، فإن الراتب الجديد الذي يستحق لرئيس دائرة الشؤون الادارية والمالية في المؤسسة العامة لإدارة مستشفى سير الضنية الحكومي بنتيجة تحويل راتبه القديم وفق الجدول رقم ١٠ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠١٨/٣٣٧٤ هو راتب الدرجة السابعة في الجدول المذكور ومقداره ٢,٦٩٠,٠٠٠ ل.ل.

١٨ - ١٩ راتب - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - الجداول الملحقة به - تسمية الوظائف في متن الجداول - المادة ٦ منه - اختلاف مدلول الإجازة عن الشهادة - عدم الموافقة على تحديد رواتب وظيفة اختصاصي معلوماتية في ملاك وزارة المالية على أساس الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٢٤٩٧ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٠ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٢٩٦٦/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٩/٣٠ إبداء الرأي في تحديد رواتب وظيفة اختصاصي معلوماتية على أساس الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بدلاً من الجدول رقم ٦ الملحق به، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة المالية أوردت بكتابها أن رواتب جميع الموظفين في الملاك الإداري العام حددت بموجب القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، وفقاً للجداول الملحقة به، كل حسب فئته ورتبته، وأنه لحظ في الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون المشار إليه تسمية الوظائف التي تستفيد من راتب الموظف الفني (مفتش معاون أو مراقب أو مدقق حسابات في ديوان المحاسبة أو في مجلس الخدمة المدنية أو في التفتيش المركزي - مهندس أو طبيب أو صيدلي رئيس دائرة - أو مهندس أو طبيب أو صيدلي رئيس قسم - أو مهندس أو طبيب أو صيدلي - الفنيون والسلوك الخاص في الطيران المدني - احصائي ومحلل في إدارة الإحصاء المركزي).

وتبين أن الوزارة أضافت أن المادة الثالثة من المرسوم رقم ٥١٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٧/١٦ (تعيين اختصاصيين في العلاقات العامة أو الإعلام ومحللين اقتصاديين واختصاصيين معلوماتية متمرنين في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة) تتعلق بتعيين كل من السادة: --- بوظيفة اختصاصي معلوماتية متمرن في الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الوظيفة المذكورة المحددة في

الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، وأن المستدعين يطالبون بتعديل رواتبهم لتندرج على الجدول رقم ٥ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بدلاً من الجدول رقم ٦ من القانون المذكور.

وتبين ان الوزارة تطلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية في المسألة المعروضة أعلاه.

بناء عليه،

بما أن كلاً من السادة --- عين بوظيفة اختصاصي معلوماتية في ملاك وزارة المالية -مديرية المالية العامة- بموجب المرسوم رقم ٥١٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٧/١٦ في الدرجة الأولى من الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أن موظفي الملاك الإداري العام يتقاضون رواتبهم على أساس الجداول الملحقة بالقوانين التي تصدر تبعاً لتعديل الرواتب أو تحويلها وفقاً للسلاسل التي تحدد في الجداول الملحقة بها، والتي كان آخرها القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للمتقاعدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية).

وبما أنه ورد في عنوان كل من الجداول المذكورة المرفقة بالقانون رقم ٤٦ أعلاه التسميات الوظيفية التي يتقاضى المعينون فيها الرواتب المدرجة في متن هذه الجداول.

وبما أن رواتب الموظفين المنتمين إلى الفئة الثالثة في الملاك الإداري العام أدرجت في الجدولين رقم ٥ ورقم ٦ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، حيث يتبين أن الجدول رقم ٥ حُصص لرواتب الموظفين المعينين في وظائف مفتش معاون أو مراقب أو مدقق حسابات في ديوان المحاسبة أو في مجلس الخدمة المدنية أو في التفتيش المركزي - مهندس أو طبيب أو صيدلي رئيس دائرة أو مهندس أو طبيب أو صيدلي رئيس قسم أو مهندس أو طبيب أو صيدلي - الفنيون والسلوك الخاص في الطيران المدني - احصائي ومحلل في إدارة الإحصاء المركزي، وأن الجدول رقم ٦ حُصص لرواتب سائر موظفي الفئة الثالثة.

وبما أن المادة السادسة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي: « لا يستفيد المهندس أو الطبيب أو الصيدلي من جداول الرواتب المخصصة للمهندسين أو الأطباء أو الصيادلة إلا في حال كان يشغل وظيفة تتضمن من بين شروطها شرط حيازة شهادة في الهندسة أو الطب أو الصيدلة ».

وبما أن الجدول رقم ٢ الملحق بالقانون رقم ٦٩١ تاريخ ٢٤/٨/٢٠٠٥ يتضمن شروط التعيين الخاصة لبعض وظائف مديرية الضريبة على القيمة المضافة، حيث أدرجت شروط التعيين في وظيفة اختصاصي معلوماتية على أنها حيازة إجازة جامعية في هندسة المعلوماتية والاتصالات أو في الهندسة الالكترونية مع ثلاث سنوات خبرة واتقان تشغيل وصيانة برامج windows INT, Lan, Wan واتقان اللغة العربية وإحدى اللغتين الفرنسية أو الإنكليزية.

وبما أن المادة السادسة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ فرضت شرطاً لإفادة الموظف المهندس من جداول الرواتب المخصصة للمهندسين وهو أن يشغل المهندس وظيفة تتضمن من بين شروط التعيين فيها شرط حيازة شهادة الهندسة، الأمر غير المتوفر في الحالة موضوع المعاملة، حيث لا يشترط القانون رقم ٢٠٠٥/٦٩١ حيازة شهادة في الهندسة للتعين بوظيفة اختصاصي معلوماتية في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة، بل يشترط حيازة إجازة جامعية على نحو ما هو مبين في متنته، وإن حيازة أي من أصحاب العلاقة لشهادة في الهندسة لا يوليه الحق بالتعيين في الدرجة الأولى من الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ كون شروط التعيين لا توجب حيازة المرشح شهادة في الهندسة، كما أن قبول حائز شهادة الهندسة للاشتراك بالمباراة كان على أساس حيازته شهادة أعلى من الشهادة المطلوبة.

وبما أن مدير المعهد العالي للعلوم التطبيقية والاقتصادية بكتابه رقم ٧٢/٧٠/ص تاريخ ٢٩/١١/٢٠١٩ أوضح أن «الإجازة الجامعية في الهندسة المدنية هي ليسانس (Licence) مدة دراستها ثلاث سنوات بعد الثانوية العامة في حين أن الإجازة في الهندسة المدنية هي التسمية التي تعطيها لجنة المعادلات في وزارة التربية والتعليم العالي لدبلوم المهندس الذي يمنح بعد خمس سنوات دراسية في اختصاص الهندسة المدنية».

وبما أن رأي هذا المجلس استقر في أكثر من كتاب صادر عنه بهذا الشأن على أن مجرد حيازة صاحب العلاقة شهادة هندسة لا يوليه الحق بالتعيين في الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ حيث يقتضي أن يكون شرط حيازة شهادة في الهندسة من بين الشروط المطلوبة للوظيفة التي يشغلها، ومن الرهن أن لكل من الإجازة الجامعية أو الشهادة في الهندسة مدلولاً يختلف عن الآخر تبعاً لاختلاف سنوات الدراسة والمقررات المحددة لكل منهما.

وبما أنه وفضلاً عما تقدم فإن مشروع مرسوم تعيين أصحاب العلاقة تضمن اقتراحاً من وزارة المالية بتعيينهم في الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الوظيفة المحددة في الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون رقم ٤٦ وقد اقترن هذا المشروع بموافقة مجلس الخدمة المدنية عليه بالقرار رقم ١٠٦٦ تاريخ ٢٣/١١/٢٠١٧ الذي شكّل إحدى بناءات المرسوم بعد صدوره، الأمر الذي يجعل المنحى المتقدم بيانه أعلاه منسجماً مع موقف هذا المجلس المبين في قراره رقم ١٠٦٦/٢٠١٧، ولم يطرأ أي من المعطيات الواقعية والقانونية التي من شأنها أن تؤدي إلى تغيير هذا الموقف.

وبما أن القول بخلاف ذلك من شأنه تعديل الأحكام القانونية المعروضة أعلاه بإضافة فئات غير مشمولة بهذه الأحكام دون نص قانوني يجيزها الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

وبما أنه وعلى ضوء عدم شمول المستدعين بالتسميات الوظيفية المحددة حصراً في الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ التي لم ترد تسمية أصحاب العلاقة من بين التسميات الواردة فيها، واستناداً إلى أحكام المادة السادسة أعلاه، وانسجاماً مع موقف هذا المجلس من مشروع مرسوم تعيين أصحاب العلاقة يصبح طلب إفادتهم من الجدول رقم ٥ المذكور في غير موقعه القانوني الصحيح.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبلاستناد إلى ما تقدم، رأى أن وظيفة اختصاصي معلوماتية هي من وظائف الفئة الثالثة المحدد رواتب المعينين فيها في الجدول رقم ٦ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، ويكون بالتالي تعيينهم في الدرجة الأولى من سلسلة الرواتب المدرجة في الجدول رقم ٦ المذكور واقعاً موقعه القانوني الصحيح.

١٩ صلاحية

١٩ - ١ : صلاحية البت في تعيين سفير غير مقيم تعود لمجلس الوزراء: الرأي رقم ٦٧١/س/و تاريخ ٢٠١٩/٤/١٦ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٩٣٨/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١١ بيان الرأي في طلب وزارة الخارجية والمغتربين الموافقة على تعيين سفير لبنان لدى دولة الفاتيكان السيد ---، سفيراً غير مقيم مطلق الصلاحية لدى كل من جمهورية البرتغال ومنظمة فرسان مالطة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان السفير --- افاد بكتابه رقم ١٣/٨٥ تاريخ ٢٠١٩/٣/١ الموجه الى الامين العام لوزارة الخارجية والمغتربين، انه - وفي ما يخص المعاملة بالمثل بين لبنان والبرتغال بالنسبة الى سمات دخول مجانية في المطار والمراكز الحدودية- لا يمكنه القيام بالمساعي مع الجانب البرتغالي ما لم يتم تعيينه سفيراً لدى البرتغال، و اشار الى عدم صدور مرسوم تعيينه سفيراً لدى منظمة فرسان مالطة.

وتبين ان الأمين العام لوزارة الخارجية والمغتربين احال الكتاب ١٣/٨٥ أعلاه الى مديرية الشؤون الادارية والمالية لإجراء اللازم لتسريع عملية تعيين السفير --- سفيراً لدى البرتغال تمكيناً له من اجراء المطلوب.

وتبين ان وزير الخارجية والمغتربين بكتابه رقم ١٣/٥٩٦ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٩ الموجه الى الأمانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء طلب عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لجهة الموافقة على تعيين السيد ---، سفيراً غير مقيم مطلق الصلاحية لدى كل من جمهورية البرتغال ومنظمة فرسان مالطة.

وتبين انه ارفق بملف المعاملة مرسومان صادران في العام ٢٠٠٤ و ٢٠١٠ تم بموجبهما تعيين سفير لبنان لدى الكرسي الرسولي في حينه سفيراً فوق العادة مطلق الصلاحية غير مقيم لدى حكومة كل من جمهورية البرتغال ومنظمة فرسان مالطة.

بناء عليه،

بما ان السيد --- عين بموجب المرسوم رقم ٣٤٥٤ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٠ سفيراً فوق العادة مطلق الصلاحية لدى دولة الفاتيكان.

وبما ان مسألة تعيين السفير ---، بالاضافة الى مهامه الاساسية، سفيراً غير مقيم مطلق الصلاحية لدى كل من جمهورية البرتغال ومنظمة فرسان مالطة يعود امر البت بها لمقام مجلس الوزراء.

لذلك أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للاطلاع وعرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه، على أن تقوم الادارة المعنية، في حال الموافقة، باعداد مشروع مرسوم في هذا الشأن وعرضه على مجلس الخدمة المدنية لإجراء الرقابة عليه وفقاً للاصول.

١٩ - ٢ :مساعد قضائي - عقوبة - قرار قضائي - المادة ٩٣ من نظام مجلس شورى الدولة - مجلس تأديبي خاص - إلغاؤه بنص صريح - تفسير القوانين - الهيئة العليا للتأديب هي المرجع الصالح للنظر بالمخالفات المرتكبة من قبل المساعدين القضائيين في وزارة العدل: الرأي رقم ٢٧٩٨ تاريخ ٢٠١٩/٥/١٤ (وزارة العدل)

بشأن طلب وزارة العدل بكتابتها رقم ٢٤٨٥/٢ ق تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٦ بيان الرأي بوضعية موظف سابق لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن أرملة الموظف السابق المرحوم --- تقدمت باستدعاء تطلب فيه تسوية الوضع الوظيفي لزوجها المتوفي تمكيناً لها ولإبنتها العزباء من الاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة التي إعتبرت من جهتها أن السيد --- هو موظف سابق تقرر عزله من الوظيفة وهو بالتالي غير موظف ولا ينتمي الى التعاونية ولا يستفيد من تقديماتها على ما أورد وكيل السيدة --- بكتابه المرفق بالمعاملة.

- وتبين أن وزارة العدل بكتابها رقم ٢٤٨٥/ق تاريخ ٢٦/٩/٢٠١٨ عرضت ما يلي:
- صدرت بتاريخ ١٩/١٠/٢٠٠١ مذكرة توقيف وجاهية بحق السيد --- رئيس كتبة في ملاك المساعدين القضائيين في وزارة العدل بجرم اختلاس الأموال العمومية الموكول إليه أمر جبايتها وتحصيلها عن طريق التزوير في الإيصالات.
 - جرى توقيف صاحب العلاقة عن العمل بموجب قرار رئيس هيئة التفتيش القضائي رقم ٨ تاريخ ١٦/١/٢٠٠٢ حين البت بوضعه من قبل المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين.
 - جرى بموجب قرار المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين رقم ١٥/٢/٢٠٠٢ تاريخ ٢٨/٢/٢٠٠٣ أنزال عقوبة العزل بحق السيد --- وتبلغه صاحب العلاقة بتاريخ ٣/٣/٢٠٠٣.
 - أن السيد --- هو من مواليد ١٥/٣/١٩٣٩ وبلغ السن القانونية في ١٥/٣/٢٠٠٣.
 - رد مجلس شورى الدولة بموجب القرار الإحصائي رقم ٢٧٣/٢٠٠٢-٢٠٠٣ تاريخ ٢٩/٤/٢٠٠٣ طلب السيد --- بوقف تنفيذ قرار المجلس التأديبي الخاص رقم ١٥/٢/٢٠٠٢ القاضي بعزله من الوظيفة.
 - وافقت وزارة العدل بتاريخ ١٨/٩/٢٠٠٣ على عقد مصالحة مع السيد --- دفع الأخير بموجبه المبلغ المتهم باختلاسه من صندوق تعاضد القضاة وأبرأ ذمته مُسقطاً جميع حقوقه بهذا الشأن.
 - نقض مجلس شورى الدولة بموجب قراره رقم ١٦١/٢٠٠٨-٢٠٠٩ تاريخ ٢٤/١١/٢٠٠٨ قرار العزل الذي طعن به صاحب العلاقة وأعاد الأوراق إلى المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين لإجراء المقتضى.
 - تقدم السيد --- بتاريخ ٢٣/٢/٢٠٠٩ بطلب تصفية وصرف تعويضاته اعتباراً من ١٥/٣/٢٠٠٣ لبلوغه السن القانونية.
 - توفي صاحب العلاقة في ٨/١/٢٠١٥ ، وصدر عن محكمة الجنايات في جبل لبنان القرار رقم ٦٠٠/٢٠١٥ بتاريخ ٢٩/٤/٢٠١٥ القاضي بإعلان سقوط دعوى الحق العام.
- وتبين أن أرملة السيد --- تقدمت باستدعاء تطلب فيه اصدار النص اللازم لإنهاء خدمة زوجها لبلوغه السن القانونية بتاريخ ١٥/٣/٢٠٠٣ ولتصفية حقوقه تبعاً لذلك، معتبرة أن نقض قرار العزل الصادر عن المجلس التأديبي الخاص يُعيد لزوجها المتوفي حقوقه الوظيفية كافة بما فيها تقديرات تعاونية موظفي الدولة.
- وتبين أن وزارة العدل تطلب، في ضوء ما تقدم، ابداء الرأي مشيرةً إلى أن السيد --- لم يستأنف عمله منذ توقيفه وجاهياً في ١٩/١٠/٢٠٠١ حتى بعد اخلاء سبيله في ٢٠/٥/٢٠٠٢ حيث أوقف عن العمل في ١٦/١/٢٠٠٢ وعُزل في ٢٨/٢/٢٠٠٣.

بناءً عليه،

بما أن الوضع الوظيفي للسيد --- بتاريخ بلوغه السن القانونية في ٢٠٠٣/٣/١٥ كان يرقاه قرار المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين رقم ٢٠٠٢/١٥ بتاريخ ٢٠٠٣/٣/٣ القاضي بعزله، وبالتالي لم تطلب وزارة العدل، في حينه، من هذا المجلس إصدار قرار إنهاء خدمة صاحب العلاقة وفقاً للأصول لواقعة أنه كان معزولاً بتاريخ بلوغه السن القانونية.

وبما أن مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠٠٨/١٦١-٢٠٠٩ بتاريخ ٢٠٠٨/١١/٢٤ قضى بما يلي:

« أولاً: في الشكل: قبول المراجعة.

ثانياً: في الأساس: قبول المراجعة ونقض القرار رقم ١٥ تاريخ ٢٠٠٣/٢/٢٨ الصادر عن المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين وإعادة الأوراق إليه لإجراء المقتضى».

وبما أن المادة ٩٣ من المرسوم رقم ١٠٤٣٤ تاريخ ١٩٧٥/٦/١٤ (نظام مجلس شورى الدولة) تنص على أن أحكام مجلس شورى الدولة ملزمة للإدارة، وعلى السلطات الإدارية أن تنقيد بالحالات القانونية كما وصفتها هذه الأحكام.

وبما أنه يتبين من حيثيات قرار مجلس شورى الدولة المذكور، أن المجلس نقض القرار المطعون فيه الصادر عن المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين لكونه صادراً عن هيئة مشككة خلافاً لنص القانون، وقرر إعادة الأوراق إلى المجلس التأديبي الخاص المشار إليه لإجراء المقتضى.

وبما أنه لم يتبين من الملف مصير المحاكمة التأديبية بعد إعادة الأوراق من مجلس شورى الدولة إلى المجلس التأديبي على النحو المذكور في القرار رقم ٢٠٠٨/١٦١-٢٠٠٩ أعلاه.

وبما أن المعاملة بحالتها المودعة مجلس الخدمة المدنية لا تمكّن هذا المجلس من إبداء رأيه في القضية المعروضة قبل معرفة مصير المحاكمة التأديبية.

وبما أنه لا بد لهذا المجلس من الإشارة إلى أن المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين الوارد ذكره في المعاملة قد ألغي بموجب نص صريح وأن الهيئة العليا للتأديب هي المرجع الصالح لإحالة الملف إليها في القضية المعروضة وذلك تبعاً للتعليل الآتي:

بما أن إلغاء قانون ساري المفعول ينشأ عن صدور قانون لاحق يتضمن أحكاماً صريحة وواضحة تنص على الإلغاء أو أحكاماً تتعارض مع الأحكام التي يتضمنها النص السابق.

وبما أن المادتين ١ و ٣ من القانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠ (تعديل بعض الأحكام المتعلقة بالهيئة العليا للتأديب وتحديد صلاحياتها)، تنصان على ما يلي:

المادة ١: تعدل الفقرة أولاً من المادة الثالثة عشرة من القانون رقم ٦٥/٥٤ تاريخ ٢/١٠/١٩٦٥ بحيث تصبح على الشكل الآتي:

أولاً: ينشأ لدى رئاسة مجلس الوزراء هيئة عليا للتأديب تتفرغ للنظر بصورة دائمة بالمخالفات التي يحال عليها بسببها الموظف بالمفهوم المحدد في ما يأتي:

- تشمل سلطة هذه الهيئة جميع العاملين في الإدارات العامة وفي البلديات والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة التابعة للدولة وللبلديات، من موظفين ومستخدمين دائمين ومؤقتين ومتعاقدين على أنواعهم وأجراء ومتعاملين، ويحق للهيئة أن تنزل بهم العقوبات كافة الواردة في سلاسل العقوبات الخاصة بهم.

- تُستثنى من سلطة الهيئة فئات الموظفين التالية التي تخضع بحكم القانون لسلطة مجالس تأديبية خاصة بالنظر لطبيعة مهامها:

١ - أعضاء هيئتي مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي.

٢ - القضاة.

٣ - رجال الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة والضابطة الجمركية والمدنيين العاملين في الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة.

٤ - أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية.

المادة ٣: تلغى جميع النصوص التي تخالف أحكام هذا القانون أو لا تتفق ومضمونه.

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه لا سيما أحكام المادة ١٣ المعدلة أن المشرع وضع قاعدة عامة تقضي بالصلاحيات الشاملة للهيئة العليا للتأديب للنظر بصورة دائمة بالمخالفات التي يحال بسببها جميع العاملين لدى أشخاص القانون العام بحيث تشمل سلطة الهيئة انزال العقوبات كافة الواردة في سلم العقوبات الخاصة بالموظفين والمتعاقدين والمستخدمين والأجراء والمتعاملين، ويستثنى من الخضوع لسلطة الهيئة فئات أوردها حصراً.

وبما أن الاستثناء المشار إليه أعلاه ورد صراحة في عبارة « تستثنى من سلطة الهيئة فئات الموظفين التالية التي تخضع بحكم القانون لسلطة مجالس تأديبية خاصة ».

وبما أنه وفق المبادئ العامة لتفسير القوانين فإنه يقتضي تفسير وتطبيق الأحكام القانونية الاستثنائية والخاصة بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصر مفعولها في إطار صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص المشرع على استثناء محدد الفئات والأوضاع التي تشملها، فعلى الإدارة أن تعتمد إلى تطبيقه حرفياً ولا يجوز التوسع في التفسير والتطبيق أو إعطاء النص مدلولاً يتخطى الإطار الذي رسمه المشرع أو إضافة أوضاع غير مشمولة به.

وبما أن الفئات المستثناة المحددة بموجب نص المادة ١٣ تقتصر حصراً على أعضاء هيئتي مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي، القضاة، رجال الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة والضابطة الجمركية والمدنيين العاملين في الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة، وأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، دون أن يشمل النص بأحكامه فئات أخرى في القطاع العام كالمساعدين القضائيين.

وبما أن عدم شمول التعداد الوارد في البنود الأربع من المادة ١٣ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ للمساعدين القضائيين الذين كانوا يخضعون لمجلس تأديبي خاص بموجب المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٥٠، إنما يعني أن المشتري أراد إخضاعهم للصلاحيات الشاملة التي أولاها للهيئة العليا للتأديب، وبالتالي إلغائه للمجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين.

وبما أنه إضافة إلى الإلغاء الناجم عن النصوص القانونية على النحو المشار إليه أعلاه فإن المادة ٣ من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ نصت صراحة على إلغاء جميع النصوص التي تخالف أحكام هذا القانون أو لا تتفق مع مضمونه، وأنه يبدو جلياً وواضحاً أن أحكام المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٥٠ تتعارض وأحكام المادة ١٣ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ .

وبما أن ما يؤكد المنحى المتقدم بيانه أعلاه، هو التعميم رقم ٢٠١٧/٢ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/١/١٢ والذي تضمن بعد عرضه لنص المادة الأولى من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ أن هذا القانون « يلغي جميع النصوص التي سبقتها ويصبح واجب التطبيق لارتباطه بعمل المؤسسات والانتظام العام » والطلب إلى جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات والمصالح المستقلة التابعة للدولة وللبلديات ضرورة التقيد بالأحكام القانونية المنصوص عنها في القانون رقم ٢٠١٧/١/١٢ تاريخ ٢٠١٧/٥/٢٦ .» .

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للإطلاع والعمل على استكمالها في ضوء ما تقدّم ليُبنى بعد ذلك على الشيء مقتضاه.

١٩ - ٣ : تحويل سلاسل رواتب مستخدمي مؤسسة عامة - القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ - اقتراح رئيس مجلس الوزراء - عرض مشروع مرسوم رفع الحد الأدنى للأجور وتحويل سلسلة رواتب مستخدمي المعهد الوطني للإدارة وإعطاء المتعاقدين والأجراء لديه زيادة غلاء معيشة على رئيس مجلس الوزراء للحصول على اقتراحه: الرأي رقم ١٢٧٦ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب المعهد الوطني للإدارة بكتابه رقم ١٠٢/١/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٢ بيان الرأي بمشروع المرسوم الرامي إلى رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمستخدمين والمتعاقدين والأجراء لديه وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين فيه وذلك في ضوء صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان هيئة مجلس الخدمة المدنية - بوصفها قائمة بتأمين اعمال مجلس ادارة المعهد الوطني للإدارة - قد ابدت بقرارها رقم ٦ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٨ موافقتها على مشروع مرسوم يرمي الى رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور واعطاء زيادة غلاء معيشة للمستخدمين والمتعاقدين والأجراء في المعهد الوطني للإدارة وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين فيه ، وذلك في ضوء صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ .

وبما ان المعهد الوطني للإدارة احال على هذا المجلس بكتابه رقم ١٠٢/١/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٢ مشروع المرسوم المشار اليه طالباً اعطائه المجرى القانوني.

وبما ان البند ب من المادة الرابعة عشرة 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 وإتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) ينص على ما يلي:

« تحول سلاسل رواتب مستخدمي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وفقاً للأسس المبينة في البند أ اعلاه وذلك بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزير المالية والصناعة ».

وبما انه تطبيقاً لاحكام المادة ١٤ اعلاه جرى اعداد مشروع المرسوم المذكور مبنياً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزير المالية.

لذلك، أودع مجلس الخدمة المدنية مشروع المرسوم المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور واعطاء زيادة غلاء معيشة للمستخدمين والمتعاقدين والأجراء وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين في المعهد الوطني للإدارة للاطلاع وعرضه على دولة

رئيس مجلس الوزراء وفي حال الموافقة ضم الاقتراح بشأن المشروع ليصار في ضوئه استكمال الاجراءات الآيلة الى اعطائه المجرى القانوني المستحق .

١٩ - ٤ : تأليف مجلس تأديبي خاص - إلغاؤه بنص تشريعي صريح - تفسير الأحكام القانونية الاستثنائية - تعديل القانون يتم بقانون مواز - المساعدون القضائيون في وزارة العدل ليسوا من الفئات المستثناة من الخضوع لصلاحيات الهيئة العليا للتأديب - المرسوم رقم ٢٠١٩/٥٥٤١ المتعلق بتأليف مجلس تأديبي خاص - مخالفة قاعدة الموازنة في الصيغ: الرأي رقم ١٠٧/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٠ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن عرض موضوع تأليف مجلس تأديبي خاص بالمساعدين القضائيين بموجب المرسوم رقم ٥٥٤١ تاريخ ٢٠١٩/٨/٢٩ على مجلس الوزراء، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه جرى بموجب المرسوم رقم ٥٥٤١ تاريخ ٢٠١٩/٨/١٩ المنشور في الجريدة الرسمية عدد ٤٢ تاريخ ٢٠١٩/٩/٥ تأليف المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين.

وبما أن المادتين ١ و ٣ من القانون رقم ٢٠١٩/٥/٢٦ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٦ (تعديل بعض الاحكام المتعلقة بالهيئة العليا للتأديب وتحديد صلاحياتها)، تنصان على ما يلي:

المادة ١ : تعدل الفقرة اولاً من المادة الثالثة عشرة من القانون رقم ٦٥/٥٤ تاريخ ١٩٦٥/١٠/٢ بحيث تصبح على الشكل الآتي:

اولاً : ينشأ لدى رئاسة مجلس الوزراء هيئة عليا للتأديب تتفرغ للنظر بصورة دائمة بالمخالفات التي يحال عليها بسببها الموظف بالمفهوم المحدد في ما يأتي:

- تشمل سلطة هذه الهيئة جميع العاملين في الادارات العامة وفي البلديات والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة التابعة للدولة وللبلديات، من موظفين ومستخدمين دائمين ومؤقتين ومتعاقدين على انواعهم واجراء ومتعاملين، ويحق للهيئة ان تنزل بهم العقوبات كافة الواردة في سلاسل العقوبات الخاصة بهم.

- تُستثنى من سلطة الهيئة فئات الموظفين التالية التي تخضع بحكم القانون لسلطة مجالس تأديبية خاصة بالنظر لطبيعة مهامها:

١ - اعضاء هيئتي مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي.

٢ - القضاة.

٣ - رجال الجيش وقوى الامن الداخلي والامن العام وامن الدولة والضابطة الجمركية والمدنيين العاملين في الجيش وقوى الامن الداخلي والامن العام وامن الدولة.

٤ - افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية.

المادة ٣ : تلغى جميع النصوص التي تخالف احكام هذا القانون او لا تتفق ومضمونه.

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان المشرع وضع قاعدة عامة تقضي بالصلاحيه الشاملة للهيئة العليا للتأديب للنظر بصورة دائمة بالمخالفات التي يحال بسببها جميع العاملين لدى اشخاص القانون العام بحيث تشمل سلطة الهيئة انزال العقوبات كافة الواردة في سلم العقوبات الخاصة بالموظفين والمتعاقدين والمستخدمين والاجراء والمتعاملين، واستثنى من الخضوع لسلطة الهيئة فئات اوردها حصراً.

وبما ان الاستثناء المشار اليه اعلاه ورد صراحة في عبارة « تستثنى من سلطة الهيئة فئات الموظفين التالية التي تخضع بحكم القانون لسلطة مجالس تأديبية خاصة ».

وبما انه وفق المبادئ العامة لتفسير القوانين فانه يقتضي تفسير وتطبيق الاحكام القانونية الاستثنائية والخاصة بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصر مفعولها في إطار صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص المشرع على استثناء ويحدد الفئات والاوزاع التي تشملها، فعلى الادارة ان تعتمد الى تطبيقه حرفياً ولا يجوز التوسع في التفسير والتطبيق او اعطاء النص مدلولاً يتخطى الاطار الذي رسمه المشرع أو اضافة اوضاع غير مشمولة به.

وبما أن الفئات المستثناة المحددة بموجب نص المادة الثالثة عشرة تقتصر حصراً على اعضاء هيئتي مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي، القضاة، رجال الجيش وقوى الامن الداخلي والامن العام وامن الدولة والضابطة الجمركية والمدنيين العاملين في الجيش وقوى الامن الداخلي والامن العام وامن الدولة، وافراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، دون ان يشمل النص بأحكامه فئات اخرى في القطاع العام كالمساعدين القضائيين.

وبما أن عدم شمول التعداد الوارد في البنود الرابع من المادة الثالثة عشرة المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ المذكورة اعلاه للمساعدين القضائيين الذين كانوا يخضعون لمجلس تأديبي خاص بموجب المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٥٠، انما يعني ان المشرع اراد اخضاعهم للصلاحيه الشاملة التي اولاهها للهيئة العليا للتأديب، وبالتالي الغاء المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين.

وبما انه اضافة الى الإلغاء الناجم عن النصوص القانونية على النحو المشار اليه اعلاه فإن المادة ٣ من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ نصت صراحة على الغاء جميع النصوص التي تخالف احكام هذا القانون او لا تتفق مع مضمونه، وانه يبدو جلياً وواضحاً ان احكام المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٥٠ تتعارض واحكام المادة الثالثة عشرة المعدلة

بموجب القانون رقم ٢٠١/٢٠٠٠، وبالتالي يكون نص المادة ١٢١ قد أُلغي وخرج من الانتظام القانوني ولا يصح ان يكون سنداً للمرسوم رقم ٢٠١٩/٥٥٤١ المبني عليه.

وبما ان ما يؤكد المنحى المتقدم بيانه اعلاه ، هو التعميم رقم ٢٠١٧/٢ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/١/١٢ والذي تضمن بعد عرضه لنص المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ ان هذا القانون « يلغي جميع النصوص التي سبقته ويصبح واجب التطبيق لارتباطه بعمل المؤسسات والانتظام العام وقد طُلب بموجبه الى جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات والمصالح المستقلة التابعة للدولة وللبلديات ضرورة التقيد بالأحكام القانونية المنصوص عنها في القانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ ».

وبما انه، وفضلاً عما تقدم، فإن المرسوم رقم ٢٠١٩/٥٥٤١ بما تضمنه من احكام يشكل تعديلاً للأحكام القانونية الواردة في القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ بإضافة فئة المساعدين القضائيين الى الفئات المستثناة المحددة في متن المادة الاولى من هذا القانون، الامر الذي يخالف قاعدة الموازنة في الصيغ التي تستوجب في الحالة المعروضة نص تشريعي مواز في الصيغة لنص القانون وان اصدار مرسوم بهذا الشأن يجعله عرضة للإبطال لتجاوز حد السلطة.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بحكم ائتمانه على الوظيفة العامة، وانطلاقاً من صلاحياته المتعلقة بجميع الاوضاع الوظيفية للمساعدين القضائيين وحرصاً منه على ان تأتي القرارات الادارية ومن بينها المرسوم موضوع هذه المعاملة، متوافقة ومبدأ الشرعية، وتداركاً لامكانية ابطال المرسوم حال الطعن فيه امام القضاء.

لذلك عرض مجلس الخدمة المدنية على رئاسة مجلس الوزراء ما تقدم للاطلاع واتخاذ المناسب بهذا الشأن باعتبار ان المادة ١٣ من القانون رقم ٦٥/٥٤ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ جعلت من رئاسة مجلس الوزراء هي المرجع الذي أنشئت لديه الهيئة العليا للتأديب.

١٩ - ٥ : كتاب مقدم من موظف بعنوان «ربط نزاع» للمطالبة بتعويضات - اعتباره جزءاً من نزاع قضائي، تعود صلاحية الجواب عليه إلى المرجع المختص في الوزارة - مسؤولية السلطة العامة - صلاحية القضاء في إعلانها - عدم صلاحية مجلس الخدمة المدنية بإبداء الرأي بموضوع يتعلق بنزاع قضائي: الرأي رقم ١٦١٣ تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٧ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابتها رقم ١٩/١/٦٣٦٤ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٧ بيان الرأي بأحقية وقانونية طلب المهندس الصحي السيد --- تقاضي تعويضات وإمكانية دفع المبالغ المطلوبة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة أن صاحب العلاقة كان يشغل وظيفة رئيس دائرة مكافحة القوارض والحشرات ثم تم تعيينه بمركز رئيس مصلحة الهندسة الصحية بالإناوبة.

وتبين أن وزير الصحة العامة أصدر القرار رقم ١/٦٥٥ تاريخ ١٩/٤/٢٠١٧ تضمن تعيين الموظفة في وزارة الصحة العامة السيدة --- بدلاً من السيد --- بوظيفة رئيس مصلحة الهندسة الصحية بالإناوبة.

وتبين أن السيد --- تقدّم أمام مجلس شورى الدولة بمراجعة بوجه الدولة - وزارة الصحة العامة طالباً بإبطال القرار رقم ١/٦٥٥ المذكور أعلاه وبالتالي إعادته إلى مركز عمله في مصلحة الهندسة الصحية في الإدارة المركزية.

وتبين أن مجلس شورى الدولة أصدر القرار رقم ٢٠١٨/٤٧ - ٢٠١٩ تاريخ ١٦/١٠/٢٠١٨ قضى فيه بإبطال القرار رقم ١/٦٥٥ تاريخ ١٩/٤/٢٠١٧ المشار إليه أعلاه.

وتبين أن السيد --- تقدّم من وزارة الصحة العامة بمذكرة ربط نزاع يُدلي فيها بجرمانه من تعويضات، طالباً دفعها.

بناء عليه،

بما أن وزارة الصحة العامة تطلب إبداء الرأي بشأن أحقية الطلب المرفق بكتاب صاحب العلاقة وإمكانية دفع المبالغ الواردة في متن الكتاب المذكور، وتعرض أنه بتاريخ ١٩/٤/٢٠١٧ أصدر الوزير القرار رقم ١/٦٥٥ تضمن إعادة المهندس الصحي --- (موظف فئة ثالثة في ملاك وزارة الصحة العامة) إلى مركز عمله السابق كرئيس دائرة مكافحة القوارض والحشرات بعد أن كان يشغل وظيفة رئيس مصلحة الهندسة الصحية بالإناوبة وعيّن مكانه المهندس الصحية --- لإشغال هذه الوظيفة بالإناوبة، وأنه نتيجة نزاع قضائي، أصدر مجلس شورى الدولة قراراً بتاريخ ١٦/١٠/٢٠١٨ قضى فيه بإبطال القرار رقم ١/٦٥٥، وأن الموظف --- تقدّم من وزارة الصحة العامة بمذكرة ربط نزاع يدلي فيها بجرمانه من تعويض حضور لجنة المتطلبات الغذائية ومن المكافأة السنوية ومن تعويضات ساعات العمل الإضافي، ويطلب دفع هذه التعويضات.

وبما أن المادتين ٦٧ و ٦٨ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٠٤٣٤ تاريخ ١٤/٦/١٩٧٥ (نظام مجلس شورى الدولة) تنصان على ما يلي:

« المادة ٦٧: »

لا يجوز لأحد من الأفراد أن يقدم دعوى أمام القضاء الإداري إلا بشكل مراجعة ضد قرار صادر عن السلطة الإدارية.

المادة ٦٨: إذا لم تكن السلطة قد أصدرت قراراً فيتوجب على ذي العلاقة أن يستصدر مسبقاً قراراً من السلطة المختصة، ومن أجل ذلك يقدم إلى السلطة طلباً قانونياً فتعطيه بدون نفقة ايصالاً يذكر فيه موضوع الطلب وتاريخ استلامه. وإذا لم تجبه السلطة إلى طلبه خلال مدة شهرين اعتباراً من تاريخ استلامها الطلب المقدم منه، اعتبر سكوتها بمثابة قرار رفض...».

وبما أنه تطبيقاً للأحكام القانونية المعروضة أعلاه، فإن الكتاب الذي تقدم به صاحب العلاقة والمطلوب إبداء الرأي في المطالب الواردة فيه وقد عُنون بأنه « ربط نزاع » يشكل استصداراً لقرار مسبق صريح أو ضمني يكون موضوع طعن بمراجعة قضائية في حال لم تستجب وزارة الصحة العامة للمطالب الواردة فيه وبالتالي فهو جزء من نزاع قضائي.

وبما أنه يتبين أن موضوع مذكرة ربط النزاع هو المطالبة بتعويضات عن أعمال إضافية وبمكافأة سنوية وبتعويض حضور لجنة المتتمات الغذائية، الأمر الذي يستدعي البحث في مسؤولية الإدارة عن توجب التعويضات المطالب بها أو عدم توجبها، وبالتالي البحث في تحقق أركان المسؤولية وشروط انعقادها ومن ثم وفي حال توافر هذه الأركان والشروط، إعلان المسؤولية والحكم بالتعويض حال توجبه واستحقاقه، وهي أمور تدخل كلها في صلاحية القضاء.

وبما أن ما يؤكد هذا المنحى أن البت في تحقق المسؤولية ومن ثم مدى توجب التعويض يستوجب المباشرة في معرفة ما إذا كان القرار القضائي الصادر عن مجلس شورى الدولة بما تتضمنه يصح أن يكون أساساً قانونياً للمطالبة بالتعويضات، وفي مدى سلطة الإدارة في تكليف صاحب العلاقة القيام بالأعمال المطالب بتعويضات عنها (سلطة استئنائية أم سلطة مقيّدة) ومن ثم التحقق مما إذا كان صاحب العلاقة قد كُلف بالأعمال المطالب بالتعويضات عنها وما إذا كان قد قام فعلاً بتنفيذها، وهي أمور تخرج عن صلاحية مجلس الخدمة المدنية.

وبما أن الرد على مذكرة ربط النزاع المقدمة من صاحب العلاقة هي من صلاحية المرجع المختص في وزارة الصحة العامة باعتبارها الإدارة المختصة للرد على ما أثير في النزاع القضائي وعلى تحمل مسؤولية الالتزام بتنفيذ ما قد يصدر عن القضاء عند بته لهذا النزاع.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية سائر على عدم إبداء رأيه في المواضيع المتعلقة بالنزاعات القضائية تقيداً منه بالنصوص القانونية والقواعد التي ترعى الصلاحية، وتجنباً لتدخل الإدارة في القضاء كما واحتراماً لقوة القضائية المحكمة الناجمة عن القرارات القضائية لا سيما أن موضوع المعاملة الراهنة يتعلق بطلب صاحب العلاقة الذي يستند إلى قرار قضائي.

لذلك، وعلى ضوء معطيات الملف ، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الإجابة بما تقدم.

١٩ - ٦ : فئة وظيفية في بلدية - تصحيحها - وجوب صدور قرار عن المجلس البلدي لتصحيح الفئات الوظيفية في بلدية الميناء: الرأي رقم ١٣٦٠ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٣٠ (بلدية الميناء)

بشأن طلب بلدية الميناء بكتابها رقم ٧٢٩/ص تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٢ بيان الرأي بتصحيح الفئات الوظيفية في بلدية الميناء وفقاً للفئات المعمول بها والمماثلة لها في الملاك الإداري العام في الإدارات العامة، وباستحقاق الاجازة الادارية عن الخدمة الفعلية قبل مرور سنة على تعيين موظفي الفئة الثالثة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت بلدية الميناء تطلب بيان الرأي لجهة العمل على تصحيح الفئات الوظيفية في البلدية، وباستحقاق الاجازة الادارية عن الخدمة الفعلية لموظفي الفئة الثالثة قبل انقضاء سنة على تعيينهم.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى انه لتصحيح الفئات الوظيفية في بلدية الميناء لتصبح ماثلة لما هو معمول به في الملاك الإداري العام، وعلى ما درجت عليه انظمة معظم البلديات في اعتماد القواعد والمبادئ العامة المكرسة في نظام الموظفين، يستوجب العمل على استصدار قرار من المجلس البلدي لهذه الغاية وفقاً للأصول المرعية الإجراء، باعتبار ان المبادرة في اقتراح النصوص القانونية المعدلة يعود إلى السلطة التقريرية في البلدية.

ولما كان وفيما يتعلق بمدى استحقاق اجازة ادارية لموظفين معينين بوظيفة من الفئة الاولى في بلدية الميناء (الموازية لوظائف من الفئة الثالثة في الملاك الإداري العام) قبل مرور سنة على تعيينهم، فإنه سبق لهذا المجلس بكتابه رقم ١٣٦٠ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٤ ان أبدى رأيه في هذا الشأن، حيث رأى انه وسنداً لأحكام البند الرابع من المادة الحادية عشرة من نظام موظفي بلدية الميناء الذي ينص صراحة على ان موظفي الفئة الاولى في البلدية «لا تطبق عليهم شروط التمرين»، فإنهم يستفيدون من اجازات ادارية قبل انقضاء سنة على تعيينهم باعتبارهم من موظفي الفئة الاولى في بلدية الميناء، وذلك بنسبة استحقاقهم لهذه الاجازات عن مدة خدماتهم الفعلية.

٢٠ ضم خدمات

٢٠ - ١ : القاعدة العامة التي ترعى ضم الخدمات - وجوب إجازته بقانون - ضم خدمات سابقة في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك أو تعاونية موظفي الدولة إلى الخدمات اللاحقة للموظف المعين في ملاك الجامعة اللبنانية أو في الملاك الإداري العام يستلزم نصاً تشريعياً صريحاً يُجيزه: الرأي رقم ٢٧٥٥ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٢ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتبتها رقم ٣١١١/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٠ ورقم ٣٧٤٤/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٢/٧ ورقم ٤٧١/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٢/٧ ورقم ٩٨٦/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٤/٥ ورقم ٢١٥/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/٥ بيان الرأي باقتراح قانون ضم الخدمات التي يؤديها الموظف، قبل دخوله إلى ملاك الجامعة اللبنانية أو ملاك

الإدارات العامة، في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك أو في تعاونية موظفي الدولة مهما كان نوعها مؤقتة أو تعاقدية أو يومية إلى خدماته اللاحقة في هذا الملاك، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن رئاسة مجلس الوزراء أودعت مجلس الخدمة المدنية اقتراح قانون ينص في المادة الأولى منه على ما يلي:

« يحق للموظف الذي عُيِّن أو يُعَيَّن في ملاك الجامعة اللبنانية الخاضع لنظام التقاعد، ضم خدماته السابقة لهذا التعيين التي قضاها في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك مهما كان نوعها: مؤقتة أو تعاقدية أو يومية، إلى خدماته اللاحقة في هذا الملاك ضمن الشروط الآتية:

- ١ - أن يكون في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور هذا القانون أو بعد هذا التاريخ.
- ٢ - أن يكون قد سبق أن استخدم في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك وفقاً للأصول.
- ٣ - أن يتقدم إلى وزارة المالية بطلب لضم خدماته السابقة مرفقاً بالمستندات الثبوتية اللازمة.
- ٤ - أن يؤدي لصندوق الخزينة، المحسومات التقاعدية وتعويض الصرف عن تلك الخدمات خلال مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغه موافقة وزارة المالية على توفر شروط ضم الخدمات وصحة الاحتساب.
- ٥ - تُحسب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم الخدمات على أساس الراتب المعتمد بتاريخ الدخول إلى الملاك».

وبما أن الأسباب الموجبة لاقتراح القانون المتقدمة نصوصه أعلاه تضمنت أن الجامعة اللبنانية تخضع لشرعة التقاعد، وأنه قد جرى إلحاق عدد من المتعاقدين أو الأجراء الذين كان يرعاهم المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ بعدد من المؤسسات العامة ومنها الجامعة اللبنانية، وأن أصحاب العلاقة فازوا في المباراة المحصورة بالمتعاقدين والأجراء العاملين في الجامعة اللبنانية ملء المراكز الشاغرة في عدد من الوظائف في ملاكها والمنصوص عليها في القانون رقم ٢٩١ تاريخ ٢٠١٤/٥/٧ (الإجازة للجامعة اللبنانية إجراء مباراة محصورة ملء شواغر في ملاكاتها)، ودخلوا إلى ملاك الجامعة اللبنانية الخاضع لشرعة التقاعد، وأن المادة التاسعة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ التي أجازت ضم خدمات الموظف غير الخاضعة لشرعة التقاعد إلى خدماته اللاحقة في الإدارات العامة أو في الجامعة اللبنانية أو في مجلس النواب، مهما كان نوعها، لم تشير إلى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، وأنه عملاً بمبدأ العدالة والإنصاف، يقتضي ضم الخدمات السابقة لأصحاب العلاقة والتي لا تخضع لشرعة التقاعد، إلى خدماتهم اللاحقة في الجامعة اللبنانية الخاضعة لشرعة التقاعد.

وبما أنه جرى بموجب الكتاب رقم ٢١٥/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/٥ إيداع مجلس الخدمة المدنية اقتراح قانون جديد يتضمن الأحكام الواردة في اقتراح القانون المذكور أعلاه بالإضافة إلى أحكام تتعلق بإعطاء الحق للموظف الذي يُعَيَّن في ملاك الإدارات العامة بضم خدماته السابقة المؤقتة، أو التعاقدية أو اليومية التي قضاها في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك أو في تعاونية موظفي الدولة إلى خدماته اللاحقة في الملاك الإداري العام، مع إعطاء هذا الحق إلى العاملين في تعاونية موظفي الدولة الذين

يعينون في ملاك الجامعة اللبنانية بضم خدماتهم السابقة في التعاونية إلى خدماتهم اللاحقة في ملاك الجامعة، وقد نص الاقتراح الجديد على ما يلي:

« يحق للموظف الذي عُيِّن أو يُعَيَّن في ملاك الجامعة اللبنانية الخاضع لنظام التقاعد أو في إحدى الإدارات العامة، ضم خدماته السابقة لهذا التعيين التي قضاها في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك أو تعاونية موظفي الدولة مهما كان نوعها: مؤقتة أو تعاقدية أو يومية، إلى خدماته اللاحقة في هذا الملاك ضمن الشروط الآتية:

١ - أن يكون في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور هذا القانون.

٢ - أن يكون قد سبق أن استخدم في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك وفقاً للأصول أو أن يكون موظف دائم في تعاونية موظفي الدولة.

٣ - أن يتقدم إلى وزارة المالية بطلب لضم خدماته السابقة مرفقاً بالمستندات الشبوتية اللازمة.

٤ - أن يؤدي إلى صندوق الخزينة، المحسومات التقاعدية وتعويض الصرف عن تلك الخدمات خلال مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغه موافقة وزارة المالية على توفر شروط ضم الخدمات وصحة الإحتساب.

٥ - تحسب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم الخدمات على أساس الراتب المعتمد بتاريخ الدخول إلى الملاك».

بناء عليه ،

بما أن اقتراح القانون موضوع الكتب ذات الأرقام ٣١١١/م.ص/٢٠١٧ و ٣٧٤٤/م.ص/٢٠١٧ و ٤٧١/م.ص/٢٠١٨ و ٩٨٦/م.ص/٢٠١٨ يرمي إلى إعطاء الموظفين المعيّنين في ملاك الجامعة اللبنانية الحق بضم خدماتهم السابقة في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك مهما كان نوعها إلى خدماتهم اللاحقة بعد تعيينهم في الملاك المذكور، وذلك وفقاً للشروط المبينة في متن المادة الأولى منه.

وبما أنه يتبين أن الأشخاص المعنيين باقتراح القانون هم من العاملين سابقاً لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك والمعتبرين من الفائض في حينه، وقد ألحقوا بالجامعة اللبنانية سنداً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٥/٤/٢٠٠١، كما تبين أنهم نجحوا في المباراة المحصورة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية سنداً للقانون رقم ٢٩١ تاريخ ٧/٥/٢٠١٤ (الإجازة للجامعة اللبنانية إجراء مباراة محصورة لملء شواغر في ملاكاتها)، وعينوا في ملاك الجامعة اللبنانية تبعاً لذلك.

وبما أن المادة السابعة من القانون رقم ٦٧/٧٥ تاريخ ٢٦/١٢/١٩٦٧ (إعادة تنظيم الجامعة اللبنانية) تنص في البند أ منها على ما يلي: « أفراد الهيئة التعليمية وموظفو الجامعة، فنيين وإداريين، هم من موظفي الدولة ويخضعون لجميع القوانين

والأنظمة المتعلقة بسائر الموظفين ولا سيما أحكام التدرج والترقيع والترقية والصرف والتقاعد إلا في الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون وفي الأنظمة المتعلقة بالجامعة.»

وبما أن الأشخاص الذين خضعوا للمباراة المحصورة موضوع القانون رقم ٢٠١٤/٢٩١ وعينوا بنتيجتها في ملاك الجامعة اللبنانية، أصبحوا في وضع الموظفين في الملاك المذكور ويخضعون تبعاً لذلك لشرعة التقاعد.

وبما أن المادة الخامسة من القانون رقم ٢٠١٤/٢٩١ المشار إليه أعلاه تنص على ما يلي : « على المتعاقد أو الأجير المعين في ملاك الجامعة نتيجة هذه المباراة أن يؤدي إلى صندوق الخزينة المحسومات التقاعدية وتعويض الصرف المترتبين عن ضم الخدمات على أساس الراتب المعتمد بتاريخ ٢٠١٠/١/١ ».

وبما أنه يقتضي معرفة ما إذا كانت المادة الخامسة المعروضة أحكامها أعلاه تصح أساساً قانونياً كافياً لضم خدمات أصحاب العلاقة موضوع اقتراح القانون أم أن هذا الضم يتطلب نصاً تشريعياً وفق ما هو مقترح في المعاملة الراهنة.

وبما أنه وعملاً بالقاعدة العامة التي ترعى ضم الخدمات في الوظيفة العامة والتي كرسها الفقه والاجتهاد الإداريين، فإن ضم الخدمات التي يؤديها الموظف قبل دخوله إلى الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد إلى خدماته اللاحقة في الملاك المذكور، يستلزم نصاً تشريعياً صريحاً يبيحه وينظم شروطه وأحكامه.

- قرار مجلس شورى الدولة رقم ٦٠ تاريخ ١٩٩٨/١٠/٢٩ ، مجلة القضاء الإداري العدد ١٤ الصفحة ٤٢ .

- قرار مجلس شورى الدولة رقم ٦١٠ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢ ، مجلة القضاء الإداري العدد ١٧ الصفحة ١٠١٤ .

وبما أن المادة التاسعة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ تنص على ما يلي :

« أولاً : 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، إلى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن الشروط الآتية:

١ - أن يكون في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور هذا القانون أو بعد هذا التاريخ.

٢ - أن يكون قد سبق وعين وفقاً للأصول، قبل التعيين في الملاك الدائم، في إحدى الإدارات العامة أو الجامعة اللبنانية أو مجلس النواب.

٣ - أن يتقدم إلى وزارة المالية بطلب لضم خدماته السابقة مرفقاً بالمستندات الثبوتية اللازمة.

٤ - أن يؤدي إلى صندوق الخزينة ما توجب عليه من محسومات تقاعدية وتعويض الصرف عن تلك الخدمات في مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغه موافقة وزارة المالية على توافر شروط ضم تلك الخدمات وصحة الاحتساب....

ثانياً : ١ - تحتسب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم الخدمات المنوه عنها في البند أولاً من هذه المادة على أساس الراتب النافذ بتاريخ طلب ضم الخدمات».

وبما أنه يقتضي تفسير النصوص القانونية بصورة متوافقة بعضها مع البعض الآخر على نحو يؤمن الانسجام في ما بينها ويعطى مفعولاً لكل منها بدلاً من تعطيل مفعولها بتفسير نص بصورة غير متلائمة وغير متجانسة مع النص الآخر.

وبما أنه لا يمكن تفسير نص المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩١ بمعزل عن نص المادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ وأن القول بخلاف ذلك من شأنه تعطيل أحكام القانون رقم ٧١٧ ، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

وبما أن نص المادة التاسعة من القانون رقم ٧١٧ المشار إليه أعلاه هو النص النافذ الذي يرعى ضم الخدمات والذي أعطى الموظف الذي يعين في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد الحق بضم خدماته السابقة لهذا التعيين في الإدارات العامة أو في الجامعة اللبنانية أو في مجلس النواب الى خدماته اللاحقة في هذه الملاك، وذلك وفق الشروط المحددة في متنه .

وبما أنه يتبين من أحكام المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩١/٢٠١٤ أنها تناولت المحسومات التقاعدية الواجب تأديتها وتعويض الصرف المترتبين عن ضم الخدمات، وذلك في من تتوافر فيه شروط الضم التي أوجبها القانون رقم ٩٨/٧١٧.

وبما أن المشتري أجاز لمن يُعين في ملاك الجامعة اللبنانية بضم خدماته السابقة إلى ملاكها كونه من الملاكات الدائمة الخاضعة لشرعة التقاعد، مشروطاً أن تكون خدماته السابقة لهذا التعيين من أي نوع كانت قد أدت حصراً في الإدارات العامة أو في الجامعة اللبنانية أو في مجلس النواب، وبالتالي فإن ضم خدمات الموظف المعين في ملاك الجامعة اللبنانية السابقة التي أمضاها في غير الإدارات العامة والجامعة اللبنانية ومجلس النواب غير مشمول بالأحكام القانونية التي ترعى ضم الخدمات المعمول بها، ويستلزم الضم في هذه الحالة نصاً تشريعياً يبيّنه، الأمر الذي يحققه اقتراح القانون، والذي يأتي استكمالاً لأحكام القانون رقم ٢٩١/٢٠١٤ الذي أجاز ملء الشواغر في بعض الوظائف الإدارية والفنية في الجامعة اللبنانية عن طريق مباراة محصورة للمتعاقدين والأجراء لديها مع الإجازة للمتعاقدين وللأجراء المعيّنين في الملاك نتيجة هذه المباراة ضم خدماتهم السابقة في الجامعة.

وبما أن اقتراح القانون، وبالنظر للأحكام التي تضمنها، له طابع استثنائي وخاص ومن شأنه تحقيق منافع وحقوق لبعض الفئات من الموظفين دون غيرهم.

وبما أن موقف مجلس الخدمة المدنية استقر على عدم الموافقة على اقتراحات ومشاريع قوانين تتضمن حلولاً جزئية لفئة من العاملين في القطاع العام دون غيرهم وتسوية أوضاعهم، ذلك أن اقتراح القانون سيؤدي في حال إقراره إلى إدخال الحكومة في دوامة من المطالب من عدد من المؤسسات العامة الأخرى، كما من شأنه أن يؤثر على استقلالية كل مؤسسة عامة عن الأخرى ومخالفة المبادئ العامة الأساسية التي ترعى ضم الخدمات.

وبما أنه وفي حال تقرير السير باقتراح ضم الخدمات موضوع اقتراح القانون المرفق بالكتاب رقم ٢١٥/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/٥، فإن هذا المجلس رأى أن استصدار النص لضم خدمات الموظفين المعيّنين في الجامعة اللبنانية الذين كانوا من العاملين في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك وفي تعاونية موظفي الدولة، من شأنه أن يؤدي إلى إفادة فئة من الموظفين الذين عينوا في الملاك الدائم في الجامعة اللبنانية هم فقط العاملون سابقاً في المصلحة والتعاونية المذكورتين دون غيرهم من المتعاقدين والأجراء الذين لهم خدمات سابقة في مؤسسات عامة أخرى وعينوا في ملاك الجامعة نتيجة المباراة التي جرت سنداً للقانون رقم ٢٠١٤/٢٩١، بضم خدماتهم السابقة لهذا التعيين، الأمر الذي يستتبع، وعملاً بالقاعدة التي ترعى إصدار القوانين وهي أن تكون النصوص التشريعية عامة وشاملة وعدم تخصيصها بأشخاص محددين بذواتهم، الإخلال بمبدأي العدالة والمساواة حال تواجد فئات لها خدمات سابقة في مؤسسات عامة أخرى غير مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك وتعاونية موظفي الدولة وغير ملحوظة في القانون رقم ٩٨/٧١٧.

وبما أنه لجهة ما تضمنه اقتراح القانون بشأن احتساب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم الخدمات على أساس الراتب المعتمد بتاريخ الدخول إلى الملاك، فإن هذا المجلس، وعلى ضوء خضوع جميع المعيّنين بضم الخدمات إلى المباراة نفسها التي دخلوا إلى ملاك الجامعة اللبنانية بعد اجتيازها، رأى أنه يقتضي معاملة من يشملهم اقتراح القانون على قدم المساواة مع من سبق وان ضمت خدماتهم سنداً للمادة الخامسة من القانون رقم ٢٠١٤/٢٩١ وبالتالي يقتضي اعتماد تاريخ واحد للراتب الواجب تأدية المحسومات التقاعدية على أساسه وهو الراتب المعتمد بتاريخ ٢٠١٠/١/١، وذلك في ما خص المعيّنين نتيجة المباراة التي جرت سنداً للقانون رقم ٢٠١٤/٢٩١، أما في ما خص المتعاقدين والأجراء الذين سيعينون لاحقاً بنتيجة مباراة لاحقة (في حال حصولها كون اقتراح القانون تضمن عبارة «عَيَّن أو يُعَيَّن») فإنه يقتضي - في هذه الحالة الأخيرة - اعمال القاعدة العامة الوارد النص عليها في المادة ٩ من القانون رقم ٩٨/٧١٧.

وبما أنه ولجهة ما تضمنه اقتراح القانون المرفق بالكتاب رقم ٢١٥/ص/٢٠١٩ بإعطاء الحق لمن عَيَّن أو يُعَيَّن في ملاك الإدارات العامة بضم خدماتهم السابقة المؤقتة أو التعاقدية أو اليومية في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك وفي تعاونية موظفي الدولة إلى خدماتهم اللاحقة في الملاك المذكور، فإن هذا الاقتراح من شأنه تعديل أحكام المادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧

التي أُرست مبدأ عاماً يرفع ضم الخدمات والذي حصر ضم الخدمات إلى الملاكات الخاضعة لشرعة التقاعد بالخدمات السابقة المؤقتة والتعاقدية واليومية في الإدارات العامة أو في الجامعة اللبنانية أو في مجلس النواب فقط وحصرها في هذه الجهات.

وبما أن النص المضاف من شأنه أن يؤدي إلى مطالبات من مؤسسات عامة أو مصالح مستقلة أو هيئات أخرى بضم خدمات العاملين لديها سابقاً إلى خدماتهم اللاحقة في الملاك الإداري العام، الأمر الذي يتعارض مع الأحكام القانونية المبدئية المتعلقة بضم الخدمات والمعمول بها حالياً.

وبما أنه، ولكل ما تقدم، وفي حال السير باقتراح القانون استكمالاً للقانون رقم ٢٩١/٢٠١٤ حصرياً، يقتضي إجراء ما يلي على اقتراح القانون المرفق بكتاب الأمانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء رقم ٢١٥/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/٥ :

- الاستعاضة عن عبارة « في ملاك الجامعة اللبنانية الخاضع لنظام التقاعد أو في إحدى الإدارات العامة، ضم خدماته السابقة لهذا التعيين التي قضاها في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك أو تعاونية موظفي الدولة » الواردة في مطلع المادة الأولى بعبارة « في ملاك الجامعة اللبنانية الخاضع لنظام التقاعد، ضم خدماته السابقة لهذا التعيين التي قضاها في أي من المؤسسات العامة » .

- الاستعاضة عن عبارة « ضمن الشروط الآتية » وعن البنود الخمسة المدرجة في متن المادة الأولى بعبارة « ضمن الشروط المبينة في المادة التاسعة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ باستثناء شرط احتساب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم الخدمات، حيث تحتسب هذه المحسومات على أساس الراتب المعتمد بتاريخ ٢٠١٠/١/١ في ما خص المعينين نتيجة المباراة التي جرت سنداً للقانون رقم ٢٩١ تاريخ ٢٠١٤/٥/٧، أما في ما خص الذين سيعينون لاحقاً في ملاك الجامعة اللبنانية فتحتسب على أساس الراتب النافذ بتاريخ طلب ضم الخدمات » .

٢٠ - ٢ : اعتماد النصاب القانوني لضم خدمات التعاقد بالساعة في التعليم الثانوي، عند ضم خدمات تعاقدية للتدريس بالساعة في الجامعة اللبنانية إلى خدمات لاحقة في الملاك الإداري العام لموظفة من الفئة الثالثة: الرأي رقم ٣١٤٠ تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٤ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٣٦٦١/ص١ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٣٠ بيان الرأي في الاستدعاء المقدم من السيدة --- الذي تطلب فيه ضم خدماتها التعاقدية السابقة بالتدريس في الجامعة اللبنانية إلى خدماتها اللاحقة في الملاك الدائم، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان السيدة ---، الحائزة على شهادة دبلوم الدراسات العليا المتخصصة من الجامعة اللبنانية، تعاقدت بصفة محاضر للتدريس بالساعة في الجامعة اللبنانية منذ العام الجامعي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ ولغاية العام الجامعي

٢٠١٥-٢٠١٦، وقد ابرزت بيان اجمالي بعدد الساعات الفعلية التي نفذتها خلال الاعوام الجامعية المذكورة ، صادر عن رئيس الدائرة المالية في الجامعة اللبنانية.

وتبين ان وزارة المالية أوردت انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٦٨٤ تاريخ ١٩٩٦/٢/٢٣ ان ابدى رأيه معتبراً انه يحق للموظف المعني بأحكام القانون رقم ٩٤/٣٨٣ (وبالتالي أحكام القانون رقم ٩٨/٧١٧ المتعلقة بضم الخدمات) ضم خدماته التعاقدية للتدريس بالساعة التي سبق وقام بأدائها في اي من مراحل التعليم الابتدائي او الثانوي او الجامعي الرسمي قبل تعيينه في الملاك الدائم الى خدماته اللاحقة في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد، كما حدد الساعات التي يقتضي ان يكون قد نفذها المتعاقد للتدريس في التعليم الثانوي معتبراً ان الحد الادنى هو نصاب التدريس السنوي لاستاذ الملاك في التعليم الثانوي.

وأضافت الوزارة أن السيدة --- تعاقدت بالساعة في التعليم الرسمي الجامعي اعتباراً من العام الدراسي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ ولغاية ٢٠١٥-٢٠١٦، ثم عينت في الفئة الثالثة في الملاك الفني في التفتيش المركزي، وانه بالتالي لا يمكن ان تطبق عليها القوانين التي ترعى شؤون الاساتذة في الجامعة اللبنانية فيما يخص ضم الخدمات لا سيما النصاب القانوني لاحتساب سنوات الخدمة الفعلية باعتبار انها لم تعين في ملاك الجامعة اللبنانية، كما اعتبرت الوزارة أن الوظيفة التي عينت فيها السيدة --- توازي وظيفة استاذ تعليم ثانوي في الملاك الرسمي (فئة ثالثة).

وتبين ان وزارة المالية تطلب بيان الرأي فيما اذا كان يمكن لها، لأجل تحديد سنوات الخدمة الواجب ضمها في حالة السيدة ---، ان تعتمد ذات النصاب لاساتذة التعليم الثانوي والمحدد بـ ٥٦٠ ساعة سنوياً، مشيرة الى ان صاحبة العلاقة تطالب لهذه الغاية باعتماد نصاب التدريس في الجامعة اللبنانية.

بناء عليه،

لما كانت وزارة المالية تطلب بيان الرأي فيما اذا كان بإمكانها، في تحديد سنوات الخدمة الواجب ضمها في حالة السيدة ---، أن تعتمد ذات النصاب لاساتذة التعليم الثانوي في التعليم الرسمي والمحدد بـ ٥٦٠ ساعة سنوياً.

ولما كان يتبين انه بموجب المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ عينت السيدة --- طالبة في المعهد الوطني للإدارة حيث باشرت بتاريخ ٢٠١٥/٢/٢ دورة الاعداد في المعهد المذكور، ومن ثم بموجب المرسوم رقم ٢٥٢٨ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٠ عينت بوظيفة مفتش معاون في المفتشية العامة الادارية في ملاك التفتيش المركزي.

ولما كانت الخدمات التعاقدية للتدريس بالساعة التي ترغب السيدة -- ضمها الى خدماتها اللاحقة في الملاك الدائم بعد تعيينها بوظيفة مفتش معاون في ملاك التفيتش المركزي، هي تلك المؤداة في الجامعة اللبنانية.

ولما كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ تنص على ما يلي :

«اولاً : مع مراعاة احكام انظمة الموظفين ، يحق للموظف الذي عين أو يعين 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 او تعاقدية او يومية او بالتعامل، الى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن الشروط الآتية:

١ - ان يكون في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور هذا القانون او بعد هذا التاريخ.

٢ - ان يكون قد سبق وعين وفقاً للاصول، قبل التعيين في الملاك الدائم، في احدى الادارات العامة او الجامعة اللبنانية او مجلس النواب.

٣ - ان يتقدم الى وزارة المالية بطلب لضم خدماته السابقة مرفقاً بالمستندات الثبوتية اللازمة....

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى بكتابه رقم ٣٦٨٤ تاريخ ١٩٩٦/٢/٢٣، انه يحق للموظف المعني بأحكام القانون رقم ٩٤/٣٨٣ (وبالتالي احكام القانون رقم ٩٨/٧١٧) ضم خدماته التعاقدية للتدريس بالساعة التي سبق وقام بأدائها في اي من مراحل التعليم الابتدائي او الثانوي او الجامعي الرسمي، الى خدماته اللاحقة في الملاكات الدائمة الخاضعة لشرعة التقاعد.

ولما كان يتبين ان السيدة --- تعاقدت بصفة محاضر للتدريس في كلية العلوم الاقتصادية وادارة الاعمال منذ العام الجامعي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ ولغاية العام الجامعي ٢٠١٥-٢٠١٦، وفقاً للعقود المرفقة بالمعاملة وانها نفذت ساعات التدريس عن كل سنة.

ولما كان القانون رقم ٥٢ تاريخ ٢٠١٧/٩/٧ المتعلق بتعديل البند ثانياً من المادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ نص في المادة الاولى منه على اسس احتساب المحسومات التقاعدية لافراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية عن ضم خدماتهم التعاقدية السابقة وذلك في حال كان الشخص المعني قد « اسدى التدريس على اساس التعاقد بالساعة قبل اكتسابه وضعية المتعاقد المتفرغ او وضعية الاستاذ في الملاك التعليمي، اذ كان قد عين فيه دونما سبق التعاقد بالتفرغ معه».

ولما كان القرار المشترك رقم ٢٠١٨/م/٣٢٨ الصادر عن وزيري التربية والتعليم العالي والمالية بتاريخ ٢٩/٣/٢٠١٨، قد بني على القانون رقم ٥٢ تاريخ ٢٠١٧/٩/٧ وتضمن تحديد النصاب السنوي لأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية المتعاقدين بالساعة ب ١٧٥ ساعة سنوياً لأجل ضم خدماتهم.

ولما كان القرار رقم ٢٠١٨/م/٣٢٨ يعني حصراً افراد الهيئة التعليمية في ملاك الجامعة اللبنانية الذين تعاقدوا سابقاً مع الجامعة.

ولما كان يتبين أن السيدة --- هي مفتش معاون في ملاك التفتيش المركزي وخدماتها الحالية هي في الملاك الدائم، وبالتالي فإنها غير مشمولة بأحكام القرار رقم ٢٠١٨/م/٣٢٨ ولا يمكن ان تطبق عليها احكام ضم الخدمات وفق الاسس المحددة في هذا القرار لجهة النصاب المحدد بـ ١٧٥ ساعة سنوياً.

ولما كانت وزارة المالية تطرح مسألة امكانية ضم الخدمات السابقة للسيدة --- في الجامعة اللبنانية الى خدماتها اللاحقة في الملاك الدائم على اساس النصاب القانوني المحدد لاساتذة التعليم الثانوي.

ولما كانت مديرية الصريفات في وزارة المالية أفادت ان النصاب المعتمد لضم خدمات التعاقد بالساعة في التعليم الثانوي هو ٥٦٠ ساعة سنوياً.

ولما كان يتبين أن الخدمات التعاقدية المطلوب ضمها في المعاملة الحاضرة سابقة على تعيين صاحبة العلاقة في الملاك الدائم.

لذلك فإن هذا المجلس، رأى اعتماد النصاب القانوني المشار اليه اعلاه (اي ٥٦٠ ساعة سنوياً) كقاعدة يتم الاستناد اليها لضم خدمات السيدة --- عن سنوات تعاقدتها السابقة التي ادتها بالتدريس بالساعة في الجامعة اللبنانية منذ العام الدراسي الجامعي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ ولغاية تاريخ التحاقها بالدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد في المعهد الوطني للإدارة في ٢٠١٥/٢/٢.

كما أشار هذا المجلس إلى الرأي الذي أبداه في الاصول التي يقتضي اتباعها عند ضم الخدمات السابقة للذين عينوا في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد وذلك في كتابه رقم ٣١٣٥ الموجه الى وزارة المالية بتاريخ ٢٠٠١/١٠/٣، وكتابه رقم ٤٥١٦ الموجه الى وزارة الاتصالات تاريخ ٢٠٠٢/١/١٦ كما رأى ان الوحدة المختصة بشؤون الموظفين والمحاسبة في الادارة التابع لها الموظف المعني يعود لها التأكد من وضعيته السابقة (أي وضعيته قبل تعيينه في الملاك الدائم) للتثبت من انه خلال هذه الفترة كان متعاقداً أو موظفاً مؤقتاً أو اجيراً قد تم استخدامه وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء وذلك في ضوء المستندات التي تثبت ذلك والتي ترسل الى وزارة المالية ليتبين لها احقية صاحب العلاقة في ضم خدماته.

وبالتالي يبقى على عاتق وزارة المالية التثبت فيما اذا كان طلب ضم خدمات السيدة --- يتفق مع الشروط المحددة في القوانين والانظمة المرعية الاجراء والاصول التي حددها هذا المجلس بكتائيه المذكورين آنفاً.

٢٠ - ٣ : خدمة العلم - قانون الدفاع الوطني - عدم جواز ضم الخدمات التي أمضاها الموظف في خدمة العلم قبل صدور مرسوم تعيينه ومباشرة العمل إلى خدماته اللاحقة في الملاك الدائم: الرأي رقم ٢٠٥٠ تاريخ ٢٠١٩/١٠/٧ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٢١٨٤/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٨/٨ بيان الرأي فيما إذا كانت المادتين ١١٧ و ١٢١ من قانون الدفاع الوطني تطبقان على حالة السيد ---، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
تبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان السيد --- التحق بخدمة العلم بتاريخ ٢٤/٧/٢٠٠١، ومن ثم سرح من الخدمة العسكرية بتاريخ ٢٤/٧/٢٠٠٢.

وتبين انه خلال فترة خدمته العسكرية صدر المرسوم رقم ٦٣٧٥ تاريخ ٢٥/٩/٢٠٠١ المتضمن تعيينه بوظيفة مراقب ضرائب متمرن في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة وقد تبلغ السيد --- مرسوم تعيينه في ٢٧/١١/٢٠٠١ وتعهد على ان يلتحق بوظيفته فور انتهائه من خدمة العلم.

وتبين ان صاحب العلاقة باشر عمله في وزارة المالية بتاريخ ٢٤/٧/٢٠٠٢ بعد ان سرح من خدمة العلم.

وتبين ان وزارة المالية، وبعد ان عرضت لنص المادة ١١٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٠٢ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ (قانون الدفاع الوطني) ونص الفقرة الاخيرة من المادة ١٢١ من القانون المذكور، أشارت الى ان السيد --- تقدم بطلب لضم خدماته عن الفترة الممتدة من ٢٦/١١/٢٠٠١ ولغاية ٢٣/٧/٢٠٠٢ الى خدماته اللاحقة في ملاك وزارة المالية، وأفادت أن صاحب العلاقة التحق بخدمة العلم اعتباراً من ٢٤/٧/٢٠٠١ ولم يكن في التاريخ المذكور من عداد الموظفين.

بناءً عليه،

لما كانت الفقرتان ١ و ٢ من المادة ١١٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٠٢ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ (قانون الدفاع الوطني) تنصان على ما يلي: «١- ينقطع الراتب او الاجر عن الموظف او الاجير الذي استدعي لخدمة العلم فور انقطاعه عن وظيفته او عمله.

٢- يعاد حكماً الموظف او الاجير فور تسريحه الى الوظيفة او العمل الذي عين فيه قبل ادائه خدمة العلم على ان تحسب المدة التي قضاها في خدمة العلم للتدرج في القدم والراتب...».

ولما كانت الفقرة الاخيرة من المادة ١٢١ من قانون الدفاع الوطني تنص على انه «اذا كان المجند قبل استدعائه للخدمة يعمل في القطاع العام فيعاد حكماً الى عمله بعد انتهاء مدة خدمته وفقاً لأحكام الفقرة ٢ من المادة ١١٧ من هذا المرسوم الاشتراعي وتحسب مدة خدمته العسكرية من الخدمات الفعلية في الوظيفة التي كان يشغلها عند استدعائه».

ولما كان يتبين من الوقائع المذكورة اعلاه ان السيد ---، عند استدعائه للخدمة العسكرية لم يكن قد صدر بعد مرسوم تعيينه بوظيفة مراقب ضرائب في ملاك وزارة المالية - مديرية المالية العامة، ولم يكن بالتالي من عداد الموظفين العاملين في القطاع العام.

ولما كان صدور مرسوم تعيينه رقم ٦٣٧٥ تاريخ ٢٥/٩/٢٠٠١ خلال فترة الخدمة العسكرية للسيد ---، وتبلغه إياه، لا يخوّله استلام وظيفته طالما انه لم يكن يحق له خلال هذه الفترة مباشرة عمله في الوظيفة التي عين فيها قبل إنجائه خدمته العسكرية، وفي هذا السياق يأتي تعهد صاحب العلاقة عند تبليغه مرسوم تعيينه في ٢٧/١١/٢٠٠١ بأن يلتحق بوظيفته فور انتهائه من خدمة العلم.

ولما كان يتبين من الاحكام القانونية المعروضة آنفاً انه يشترط لاحتساب المدة التي يقضيها الموظف في الخدمة العسكرية، من خدماته الفعلية في الملاك الدائم، ان يكون شاغلاً عند استدعائه للخدمة العسكرية وقبل أدائه خدمة العلم وظيفه في هذا الملاك، الشرط غير المتوفر في حالة السيد --- وفق ما سبق بيانه.

لذلك، فان هذا المجلس، وبالاستناد الى ما تقدم، رأى انه لا يحق للسيد --- وللموظفين الذين هم في وضع مماثل، ضم الخدمات التي أمضوها في خدمة العلم الى خدماتهم اللاحقة في الملاك الدائم.

٢٠ - ٤ : فترة الدراسة في دار المعلمين والمعلمات - عدم اعتبارها من سنوات الخدمة الفعلية: الرأي رقم ٢١٢٨ تاريخ ٢٠١٩/١١/٧ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٢٢٣٤/ص١ تاريخ ١٤/٨/٢٠١٩ بيان الرأي فيما إذا كانت فترة دراسة السيد --- (مدرس سابق - متقاعد) في دار المعلمين والمعلمات المتوسطة الممتدة من ٢٩/١١/١٩٧١ حتى ٢٨/١١/١٩٧٤ سنوات خدمة فعلية وبالتالي ضمها إلى خدماته اللاحقة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب وزارة المالية ومن المستندات المرفقة بالمعاملة ان السيد --- عين بوظيفة مدرس متمرن في التعليم الابتدائي الرسمي بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٤ تاريخ ١/١٠/١٩٧١ وباشر عمله بتاريخ ٧/١٠/١٩٧١.

وتبين انه بتاريخ ١٩٧١/١١/٢٩ انقطع السيد --- عن عمله والتحق بدار المعلمين والمعلمات المتوسطة بصفة طالب لمدة ٣ سنوات، فاز في نهايتها بامتحانات الشهادة التعليمية الثانية لسنة ١٩٧٤ وفقاً لافادة رئيس مكتب الاعداد والتدريب في المركز التربوي للبحوث والانماء المؤرخة في ١٩٧٤/١٠/٩ ، ومن ثم باشر عمله في مدرسة الغبيري الثانية للبنات في ١٩٧٤/١١/٢٧ .

وتبين ان صاحب العلاقة بكتاييه المؤرخين في ٢٠١٥/١٠/٩ و ٢٠١٨/٩/٢٤ الموجهين لدائرة الصرفيات في وزارة المالية افاد أنه تقاعد في ٢٠١٥/٩/١٢، وانه كان قد تقدم بتاريخ ١٩٩٥/١٢/٣١ بكتاب يطلب فيه ضم سنوات الدراسة في دار المعلمين والمعلمات المتوسطة من ١٩٧١/١١/٢٩ ولغاية ١٩٧٤/١١/٢٨ واحتسابها سنوات خدمة فعلية في الملاك، موضحاً انه عند انتسابه للدار المتوسطة كان يتقاضى منحة مدرسية مقدارها /٢٠٠/ل.ل. شهرياً (وهو ما يوازي راتب الدرجة الادنى لوظيفة مدرس في ذلك الحين) وانه تفاجأ في حينه بإعادته الى التعليم الابتدائي وخسارته ٣ سنوات خدمة بعد تخرجه من دار المعلمين والمعلمات المتوسطة ، وقد اعتبر السيد --- انه اثناء فترة دراسته في الدار كان في حالة انتداب.

وتبين ان وزارة المالية بكتايها المذكور اعلاه اوردت نص المادة ١٥ من المرسوم رقم ٢٢٩٤ تاريخ ١٩٧١/١٢/٣ (نظام دار المعلمين والمعلمات المتوسطة)، ونص الفقرة الاولى من المادة ٢٢ من المرسوم المذكور، ونص المادة ٤٦ من نظام الموظفين ، المتعلقة بتعريف الموظف المنتدب، كما ارفقت قراراً صادراً عن مجلس شورى الدولة برقم ٢٠١٥/٣٣٣-٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٢/١٨ اعتبر الخدمات في دار المعلمين والمعلمات المتوسطة غير قابلة للضم.

وتبين ان وزارة المالية اشارت الى ان صاحب العلاقة انقطع عن العمل قبل التحاقه بالدار وتوقف عن تقاضي رواتبه من ادارته الاصلية، وانه كان يتقاضى منحة اعاشة طوال فترة دراسته.

بناء عليه،

لما كان السيد --- عين بوظيفة مدرس متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٤ تاريخ ١٩٧١/١٠/١، وباشر عمله بتاريخ ١٩٧١/١٠/٧ .

ولما كان التحاق السيد --- بدار المعلمين والمعلمات المتوسطة بتاريخ ١٩٧١/١١/٢٩ قد حصل بعد ان عين بوظيفة مدرس متمرن في الملاك المذكور.

ولما كانت القضية المعروضة تستدعي البحث في مسألة ما اذا كانت الفترة الدراسية التي قضاها السيد --- في دار المعلمين والمعلمات المتوسطة الممتدة من ١٩٧١/١١/٢٩ ولغاية ١٩٧٤/١١/٢٦ (وليس ١٩٧٤/١١/٢٨ كونه باشر عمله في وظيفته في ١٩٧٤/١١/٢٧) تعتبر سنوات خدمة فعلية في الملاك.

ولما كانت المادتان التاليتان من المرسوم رقم ٢٢٩٤ تاريخ ١٩٧١/١٢/٣ (نظام دار المعلمين والمعلمات المتوسطة) تنصان على ما يلي:

« المادة ١٥ : يقبل الطلاب كل سنة بموجب مباراة تجري في الدار وتنظم بقرار يصدره وزير التربية والتعليم العالي، ويحدد مواعدها المدير العام للتربية ».

« المادة ٢٢-١ : يعطى طلاب الدار لقاء تفرغهم الالزامي للدراسة منحة اعاشة شهرية عن اثني عشر شهراً من كل سنة دراسية تدفع اعتباراً من اول تشرين الاول من كل سنة.... ».

٥- ينقطع المدرسون او المعلمون الذين يتابعون الدراسة في الدار عن تقاضي رواتبهم ويقبضون منحة اعاشة شهرية بقرار من وزير التربية والتعليم العالي.

٦- تعطى المنح بقرار من وزير التربية والتعليم العالي وتصرف حسب الاصول.

ولما كان يتبين من النصوص القانونية المشار اليها اعلاه انه يتوجب على كل طالب التفرغ للدراسة ومتابعة الدروس النظرية والعملية التي تنص عليها مناهج سنوات الدراسة في هذه الدار، كما يتبين انه يمكن ان يكون من بين الطلاب المقبولين في دار المعلمين والمعلمات المتوسطة مدرسين او معلمين في ملاك التعليم الرسمي.

ولما كانت النصوص المذكورة اعلاه اعتبرت المرحش الناجح في مباراة الدخول الى دار المعلمين والمعلمات المتوسطة طالباً في الدار، ولم تنص في أي من موادها على اعتبار الطالب المدرس او المعلم بأنه موظف متمرن او موظف منتدب الى الدار، وبالتالي فان الطالب في الدار (سواء أكان موظفاً ام لا) يبقى طالباً طيلة فترة دراسته في الدار.

ولما كان ما يعزز هذا المنحى هو ان المدرس او المعلم الذي يتابع دراسته في الدار ينقطع عن تقاضي راتبه من موازنة وزارة التربية والتعليم العالي، ويخصص له منحة اعاشة شهرية، وهذه المنحة تختلف عن الراتب لجهة طبيعتها وموافاتها.

ولما كان المرسوم رقم ٧١/٢٢٩٤ المذكور اعلاه لم ينص على اعتبار سنوات الدراسة التي يقضيها الطالب في الدار من خدماته الفعلية في الوظيفة، على غرار ما جرى النص عليه في مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٣٧٣٦ تاريخ ١٩٨٠/١٢/٣١ (تنظيم شؤون طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية) الذي أورد في المادة ٧ منه ما يلي:

« تحتسب مدة الدراسة لطلاب شهادة الكفاءة من أصل خدماتهم الفعلية في الوظيفة العامة، على ان يؤدوا عنها المحسومات التقاعدية».

وبالتالي فإنه يقتضي لاحتساب سنوات الدراسة في دار المعلمين والمعلمات المتوسطة من الخدمات الفعلية للطالب المتخرج من الدار بعد تعيينه بالوظيفة، وجود نص قانوني صريح يجيز ذلك، الامر غير المتوفر وفقاً لما سبق بيانه.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبلاستناد الى ما تقدم، رأى انه لا يمكن اعتبار السنوات التي كان خلالها السيد --- طالباً في دار المعلمين والمعلمات المتوسطة من سنوات خدمته الفعلية.

٢١ عقوبة تأديبية

٢١ - ١ : تعدد العقوبات - تنفيذ العقوبة الأشد عند فرض أكثر من عقوبة واحدة على الموظف نفسه وفي القضية ذاتها: الرأي رقم ٢٦٨٣ - ١٦٨ تاريخ ٢٨/١/٢٠١٩ (التفتيش المركزي)

بشأن طلب التفتيش المركزي بكتابه رقم ١٦٣٤/ص ٢ تاريخ ١٨/٩/٢٠١٨ بيان الرأي في إلغاء العقوبة الأولى المفروضة على موظف من قبل التفتيش بعد فرض عقوبة ثانية عليه من قبل الهيئة العليا للتأديب في القضية ذاتها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان التفتيش المركزي بقراره رقم ٢٠١٣/١١٧ تاريخ ١٢/١١/٢٠١٣ قرر وقف الموظف في ملاك وزارة المالية - المديرية العامة للشؤون العقارية، امين السجل العقاري المعاون في صيدا السيد --- عن العمل بدون راتب لمدة شهرين اثنين تأديبياً واحالته امام الهيئة العليا للتأديب، وإيداع الملف جانب النيابة العامة التمييزية، لقيامه بعدة مخالفات مسلكية أبرزها تأخير إنجاز المعاملات دون مبرر قانوني، وقيامه بتقاضي مبلغ مالي في معرض قيامه بإنجاز احدى المعاملات الرسمية.

وتبين ان وزارة المالية - مصلحة الصرفيات استردت من صاحب العلاقة الرواتب التي تقاضاها عن شهرين (خلال الفترة ما بين ٢٠١٣/١٢/٤ و ٢٠١٤/٢/٣) تنفيذاً لقرار التفتيش المركزي رقم ٢٠١٣/١١٧ المذكور اعلاه وذلك بأمر القبض رقم ١٥٧١٠٧-٠١-٢٠١٢ تاريخ ١٢/٢/٢٠١٤.

وتبين من ملف المعاملة انه بتاريخ ١٤/١١/٢٠١٦ تم توقيف صاحب العلاقة بقرار من قاضي التحقيق الاول في الجنوب.

وتبين ان الهيئة العليا للتأديب بقرارها رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٦ قررت إنزال عقوبة إنهاء الخدمة بحق الموظف في وزارة المالية - المديرية العامة للشؤون العقارية، امين السجل العقاري المعاون في طرابلس السيد --- (الذي كان قد نقل من صيدا الى طرابلس)، نظراً لترتيب المسؤولية المسلكية عليه لمواظبته على تكرار المخالفات مما برر تشديد العقوبة بحقه.

وتبين ان صاحب العلاقة بكتابه رقم ٤٨٦٢ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٥ يطلب صرف مبالغ مالية له وذلك وفقاً لما يلي: راتب عن شهرين كبدل اجازات ادارية مستحقة له عن ثلاث سنوات (أي ٦٠ يوماً)، باعتبار ان قرار الهيئة العليا للتأديب قد نفذ في وقت لم يتمكن خلاله من الاستفادة من اجازاته الادارية، كما يطلب راتب عن شهرين باعتبار انه سنداً للمادة ٥٩ من نظام الموظفين فانه يقتضي إلغاء العقوبة الاولى الصادرة عن هيئة التفتيش المركزي بقرارها رقم ٢٠١٣/١١/٢٠ القاضية بوقفه عن العمل بدون راتب لمدة شهرين وكذلك فانه يطالب بدفع راتب نصف شهر بسبب توقيفه احتياطياً بتاريخ ٢٠١٦/١١/١٤ وذلك قبل صدور قرار الهيئة العليا للتأديب بتاريخ ٢٠١٦/١٢/١٦.

وبما انه يتبين من الوقائع الواردة في ملف المعاملة انه فُرضت بحق صاحب العلاقة عقوبتان: الاولى عن التفتيش المركزي بقراره رقم ٢٠١٣/١١/٢٠ تاريخ ٢٠١٣/١١/١٢ والثانية عن الهيئة العليا للتأديب بقرارها رقم ٢٠١٦/١٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٦.

وبما ان البندين ٥ و ٦ من الفقرة ٢ من المادة ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء التفتيش المركزي) ينصان تباعاً على ما يلي: «وللهيئة، بعد فرض العقوبات التأديبية المقتضاة، ان تحيل المسؤول على المجلس التأديبي المختص، وان تقرر حالته امام ديوان المحاسبة، وان تطلب من المدعي العام التمييزي ملاحقته جزائياً، ولا يتوجب لهذه الاحالة او الملاحقة اخذ موافقة السلطة الادارية». «مع مراعاة احكام الفقرة ٦ ادناه لا يكون لقرارات السلطات الثلاث المذكورة او لأحكامها، أي تأثير على قرار الهيئة».

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان التفتيش المركزي بقراره رقم ١١٣/١١/٢٠ تاريخ ٢٠١٣/١١/١٢ وبعد ان قرر وقف صاحب العلاقة عن العمل بدون راتب لمدة شهرين اثنين وحالته امام الهيئة العليا للتأديب وايداع الملف النيابة العامة التمييزية وذلك لتعمده التأخير في انجاز المعاملات للحصول على رشاوى وتقاضيه مبلغ مالي من احد المواطنين ورفض تسلم بعض المعاملات من رئيسه المباشر.

وبما انه يتبين ان الهيئة العليا للتأديب بقرارها رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٦ قد تبين لها ان صاحب العلاقة قد تعمد التأخير في انجاز المعاملات وتقاضيه مبلغ مالي من احد المواطنين ورفض استلام المعاملات المحالة اليه من رئيسه المباشر، كما

تبين لها مواظبته على تكرار مخالفات مشابحة الأمر الذي برر تشديد العقوبة بحقه وانزال عقوبة من الدرجة الثانية بحق السيد ---.

وبما انه يستفاد مما تقدم ان عقوبتين قد فرضتا على صاحب العلاقة في القضية ذاتها.

وبما ان الفقرة ٨ من المادة ٥٩ من نظام الموظفين قد نصت على عدم جواز ان تفرض اكثر من عقوبة واحدة على الموظف نفسه في القضية ذاتها.

وبما ان الفقرة ٦ من المادة ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٥ (إنشاء التفتيش المركزي) تنص على انه: «عندما تفرض على المخالف نفسه، في القضية ذاتها، عدة عقوبات تأديبية من مراجع مختلفة، تطبق في هذه الحالة، خلافاً لأي نص آخر، العقوبة الأشد».

وبما ان البند ٦ من الفقرة ٢ من المادة ١٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٥ (إنشاء التفتيش المركزي) نص على ان قرارات أي من السلطات الثلاث: الهيئة العليا للتأديب، ديوان المحاسبة، النيابة العامة التمييزية، ليس لها تأثير على قرار التفتيش المركزي إلا ان الفقرة ٦ من المادة المذكورة قد أوردت على أنه، وخلافاً لأي نص آخر، عندما يفرض على المخالف نفسه في القضية ذاتها، عدة عقوبات تأديبية تطبق في هذه الحالة العقوبة الأشد.

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان التفتيش المركزي بقراره رقم ٢٠١٣/١١٧ تاريخ ٢٠١٣/١١/١٢ قرر وقف السيد --- عن العمل بدون راتب لمدة شهرين اثنين تأديباً ، واحالته امام الهيئة العليا للتأديب.

وبما ان العقوبة الصادرة عن هيئة التفتيش المركزي والتي قضت بوقفه عن العمل لمدة شهرين بحق صاحب العلاقة هي العقوبة الثانية من عقوبات الدرجة الثانية المنصوص عليها في المادة (٥٤) من نظام الموظفين، في حين ان العقوبة الصادرة عن الهيئة العليا للتأديب والتي قضت بإنهاء خدمته هي العقوبة الخامسة من عقوبات الدرجة الثانية المشار اليها، الامر الذي مقتضاه تنفيذ العقوبة الأشد الصادرة عن الهيئة العليا للتأديب وذلك تقيداً بالنصوص القانونية المذكورة اعلاه، وبالتالي اعتبار عقوبة التفتيش المركزي بحكم الملغاة مما يستدعي إعادة مبلغ يوازي راتب الشهرين الذي سبق لوزارة المالية - مصلحة الصرفيات ان استردته منه كما هو مبين في ملف المعاملة.

٢١ - ٢ : عقوبة الصرف من الخدمة الصادرة عن الهيئة العليا للتأديب - تنفيذها - المادة ٦٠ من نظام الموظفين - لا حاجة إلى استصدار مرسوم أو قرار: الرأي رقم ٦٧٣/س/و تاريخ ٢٤/٧/٢٠١٩ (مستشفى الرئيس الياس الهراوي الحكومي)

بشأن طلب مستشفى الرئيس الياس الهراوي الحكومي بكتابتها رقم ٢٠١٩/١١٩/ص/م.ع تاريخ ١٥/٧/٢٠١٩ بيان الرأي بآلية تطبيق قرار الهيئة العليا للتأديب المتعلق بإنزال عقوبة الصرف من الخدمة تأديبياً بحق ممرض في المستشفى المذكور، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مستشفى الرئيس الياس الهراوي الحكومي يطلب بكتابه ايضاح آلية تطبيق قرار الهيئة العليا للتأديب رقم ٢٠١٩/١٣ تاريخ ٢٦/٦/٢٠١٩ الذي قضى بإنزال عقوبة الصرف من الخدمة تأديبياً بحق الممرض المجاز في المستشفى السيد ---.

بناء عليه،

لما كانت المادة ٦٠ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (نظام الموظفين) الواردة تحت عنوان «مفعول القرارات الصادرة عن مجالس التأديب» تنص في الفقرة ١ منها على ما يلي: « تنفذ العقوبات التي تفرضها مجالس التأديب فوراً بدون مرسوم أو قرار».

لذلك، فإن هذا المجلس رأى أن عقوبة الصرف من الخدمة التي فرضتها الهيئة العليا للتأديب بحق السيد --- بقرارها رقم ٢٠١٩/١٣ تاريخ ٢٦/٦/٢٠١٩ واستناداً إلى الأحكام القانونية أعلاه، تنفذ دون الحاجة إلى استصدار مرسوم أو قرار بهذا الشأن.

وأشار استطراداً إلى ضرورة مراعاة أحكام المادة ٧٧ من نظام مجلس شورى الدولة التالي نصها، في حال كان قرار الهيئة العليا للتأديب المذكور أعلاه موضوع طعن أمام مجلس شورى الدولة:

« لا توقف المراجعة تنفيذ العمل الاداري او القرار القضائي المطعون فيه.

لمجلس شورى الدولة تقرير وقف التنفيذ بناء على طلب صريح من المستدعي اذا تبين من ملف الدعوى ان التنفيذ قد يلحق بالمستدعي ضرراً بليغاً وان المراجعة تركز الى اسباب جدية مهمة.

الا انه لا يجوز وقف التنفيذ اذا كانت المراجعة ترمي الى ابطال مرسوم تنظيمي او الى ابطال قرار يتعلق بحفظ النظام او الامن او السلامة العامة او الصحة العامة.

يمهل الخصم اسبوعين على الاكثر للجواب على طلب وقف التنفيذ وعلى مجلس شورى الدولة ان يبت به خلال مهلة اسبوعين على الاكثر من تاريخ ايداع جواب الخصم».

٢٢ - ١: مدة الغياب - المادة ٣٩ من نظام الموظفين - إجراءات جوهريّة - رأي اللجنة الطبية الرسميّة - عدم استحقاق راتب موظفة عن فترة غيابها بموجب تقرير طبي لمدة تجاوزت الشهر خلال ثلاثة أشهر لعدم اقتران التقرير برأي اللجنة الطبية الرسميّة: الرأي رقم ٢٠٤٢ تاريخ ٢٠١٩/١/١١ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٣١٥٢/ص ١ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٦ إبداء الرأي بالوضع الوظيفي للسيدة --- محاسب في مديرية الخزينة تقدمت بطلبات اجازة مرضية لمدة تتخطى الشهر خلال ثلاثة اشهر، وان اللجنة الطبية الرسميّة اعتذرت عن البت بموضوع التقارير الطبية لورودها بعد انقضاء المدة المرضية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي: تبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠٤٢ تاريخ ٢٠١٨/٨/٧ طلب من المراجع الادارية المختصة العمل على استكمال المعاملة وذلك لجهة ضم نسخ عن التقارير الطبية التي ارسلتها صاحبة العلاقة الى وزارة المالية وبيان تاريخ ورود كل منها الى قلم الوزارة، والافادة عما اذا كان قد تم إعطاء صاحبة العلاقة الاجازات المرضية عن هذه التقارير، وفي حال الايجاب ضم القرارات التي صدرت في هذا الشأن واما في حال النفي فقد طلب هذا المجلس افادته عن الاسباب التي دعت الى عدم اصدار القرارات اللازمة، وكذلك ارفاق جواب اللجنة الطبية عن التقارير الطبية ذات الصلة وكذلك افادته عن اسباب التأخر في مراسلة اللجنة الطبية الرسميّة.

وتبين ان مديرية الخزينة بكتابها رقم ٣/٥٥٩٧ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٤ أبرزت نسخاً عن جميع التقارير الطبية التي تقدمت بها صاحبة العلاقة وأرفقت الجدول التالي:

رقم القرار	المدة المرضية	تاريخ تسجيل التقرير الطبي
القرار رقم ٣/٧١ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٩	يومان اعتباراً من ٢٠١٨/١/٢٤	سجل في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/١/٢٦ وفي قلم الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/١/٢٩.
القرار رقم ٣/١٢٠ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٩	ثلاثة أيام اعتباراً من ٢٠١٨/٢/٧	سجل في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٢/٨ وفي قلم الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/٢/١٢.
القرار رقم ٣/١٤٧ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٨	خمسة أيام اعتباراً من ٢٠١٨/٢/١٩	سجل في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢٠ وفي قلم الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢١.
القرار رقم ٣/٢٣١ تاريخ ٢٠١٨/٤/٥	ثلاثة أيام اعتباراً من ٢٠١٨/٣/١٤	سجل في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٢ وفي قلم الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٦.
القرار رقم ٣/٢٤٤ تاريخ ٢٠١٨/٤/١١	عشرة أيام اعتباراً من ٢٠١٨/٣/٢٠	سجل في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٨ وفي قلم الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٩.

الكتاب رقم ١٤١/ص ٣ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٤	تسعة أيام اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٠	سجل في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٤/١٢ وفي قلم الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/٤/١٦.
الكتاب رقم ١٤٣/ص ٣ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٤ الى اللجنة الطبية الرسمية	أربعة عشر يوماً اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٩	سجل في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٠ وفي قلم الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٢.
القرار رقم ٣/٤١٣ تاريخ ٢٠١٨/٦/١٩	أربعة عشر يوماً اعتباراً من ٢٠١٨/٥/٨ وذلك استناداً الى موافقة اللجنة الطبية الرسمية	سجل في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٥/٨ وفي قلم الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/٥/٩.
الملف الكامل العائد للتقرير الطبي المسجل في مديرية الخزينة برقم ٣/٥٥٩٧ تاريخ ٢٠١٨/٦/٦	ثمانية أيام اعتباراً من ٢٠١٨/٦/٥	سجل في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٦/٥ وفي قلم الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/٦/٦.

بناءً عليه،

بما ان الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنصان على انه:

- « ١ - يحق للموظف المتغيب لأسباب صحية ان يتقاضى راتبه كاملاً لمدة شهر واحد على الأكثر، على ان يعلم رئيسه فوراً بعنوانه الحالي والاسباب الداعية للتغيب، وان يرسل اليه تقريراً طبياً يذكر نوع المرض ويحدد مدة التغيب على وجه التقريب. وإذا تمتنع الموظف عن إرسال التقرير الطبي تعرض للعقوبات التأديبية، وحق للإدارة ان ترسل طبيباً لمعاينته على نفقته الخاصة، وتحسم النفقة التي يقتضيها ذلك من راتب الموظف. وإذا زادت مدة التغيب عن عشرة ايام، فعلى الرئيس ان يطلب من وزارة الصحة العامة انتداب طبيب لمعاينة الموظف المتغيب ووضع تقرير عنه.
- ٢ - إذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع، او شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة اشهر، لا تعطى الاجازة براتب كامل إلا بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية ولمدة اقصاها ثلاثة اشهر قابلة للتجديد، على ألا يتجاوز مجموع الاجازات تسعة اشهر خلال سنة كاملة او ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة».

وبما ان الإجراءات المنصوص عليها في الفقرتين المشار اليهما اعلاه تعتبر من الإجراءات الجوهرية التي يقتضي مراعاتها من قبل كل من الموظف والادارة.

وبما انه يتبين من الجدول اعلاه، ان غياب السيدة --- سندا للتقارير الطبية الخمسة وعلى فترات متقطعة خلال المدة من ٢٠١٨/١/٢٤ ولغاية ٢٠١٨/٣/٢٩ ضمناً قد صدرت بشأنها قرارات بإعطاء صاحبة العلاقة الاجازات المرضية ذات

الصلة وفقاً لما هو مبين في ملف المعاملة، كما جرى إعطاء صاحبة العلاقة بالقرار رقم ٣/٤١٣ تاريخ ٢٠١٨/٦/١٩ اجازة مرضية لمدة ١٤ يوماً اعتباراً من ٢٠١٨/٥/٨ بعد موافقة اللجنة الطبية الرسمية في بيروت.

وبما ان غياب صاحبة العلاقة لمدة شهر خلال الثلاثة اشهر قد حصل اعتباراً من التقرير الطبي المعطى عن الفترة من ٢٠١٨/٤/١٠ ولغاية ٢٠١٨/٤/١٨ ضمناً واعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٩ ولغاية ٢٠١٨/٥/٢ ضمناً، وكذلك اعتباراً من ٢٠١٨/٦/٥ ولغاية ٢٠١٨/٦/١٢ ضمناً وهي لم تعط عن هذا الغياب اجازات مرضية وفقاً لما هو معروض في وقائع المعاملة.

وبما انه يتبين من ملف المعاملة ان التقرير المعطى للسيدة --- لمدة ٩ أيام اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٠ قد تم تسجيله في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٤/١٢ كما ان التقرير الطبي المعطى لمدة ١٤ يوماً اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٩ قد تم تسجيله في دائرة المحاسبة والصناديق بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٠، والتقرير الطبي المعطى لمدة ٨ أيام اعتباراً من ٢٠١٨/٦/٥ قد تم تسجيله في الدائرة المذكورة بتاريخ ٢٠١٨/٦/٥ وبالتالي فان صاحبة العلاقة قد قامت بواجبها لجهة إعلام الادارة بتغييبها لأسباب صحية حيث أودعت التقارير الطبية عند بدء مدة استفادتها منها.

وبما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية ان طلب بكتابه رقم ٢٠٤٢ تاريخ ٢٠١٨/٨/٧ الافادة عن اسباب تأخر الادارة في مراسلة اللجنة الطبية الرسمية الى ما بعد انتهاء المدة المحددة في متن التقرير الطبي المعطى لمدة تسعة ايام اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٠.

وبما ان مديرية الخزينة بكتابها رقم ٣/٥٥٩٧ تاريخ ٢٠١٨/٨/٢٨ أفادت بما يلي:

«- تم إرسال الكتابين رقم ١٤١/ص ٣ ورقم ١٤٣/ص ٣ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٤ بواسطة بريد لبيان بوست بالإشعار رقم RR169508775LB بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٥ وأعيد دون استلام من قبل اللجنة الطبية حيث تبين من الظرف ان مندوب شركة لبيان بوست حاول تسليمهما ثلاث مرات بتاريخ ٢٠١٨/٤/٣٠ و ٢٠١٨/٥/٢ و ٢٠١٨/٦/٤ وذلك دون جدوى.

مع الإشارة الى انه قد ذكر على الظرف عبارة «رفض أحد الموظفين إبراز بطاقة للاستلام فتعذر التسليم».

وبعد إعادة الكتابين من قبل لبيان بوست دون استلام من قبل اللجنة الطبية، تم إيداع الكتابين اللجنة الطبية بواسطة احد موظفي مديرية الخزينة بتاريخ ٢٠١٨/٦/١٨.

- بتاريخ ٢٠١٨/٧/١١ تم مراسلة اللجنة الطبية الرسمية في بيروت للاستفسار عن مصير الكتابين رقم ١٤١/ص ٣ ورقم ١٤٣/ص ٣ السابق ذكرهما، وذلك بموجب المعاملة رقم ٢١١/ص ٣ فكان جواب رئيس اللجنة الطبية «ان الكتابين رقم ١٤١/ص ٣ ورقم ١٤٣/ص ٣ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٤ لم يصل الى اللجنة الطبية الرسمية في بيروت وهذه التقارير أصبحت خارج المدة المرضية...».

- بتاريخ ٢٠١٨/٧/١٦ ورد الى مديرية الخزينة جواب اللجنة الطبية الرسمية على الكتابين رقم ١٤١/ص ٣ و ١٤٣/ص ٣ السابق ذكرهما مع كامل الملفين العائدين لهذين الكتابين (والذي سبق للجنة الطبية ان قالت انها لم تستلمهما) والذي تضمن اعتذار اللجنة عن البت بالتقريرين الطبيين العائدين للسيدة --- برقم ١٤١/ص ٣ و ١٤٣/ص ٣ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٤ لورودهما الى اللجنة بعد انقضاء المدة المرضية».

وبما انه يستفاد مما تقدم، ان غياب صاحبة العلاقة لمدة تتجاوز الشهر خلال الثلاثة اشهر قد حصل اعتباراً من التقرير الطبي المعطى عن الفترة الممتدة من ٢٠١٨/٤/١٠ ولغاية ٢٠١٨/٤/١٨ ضمناً، وان التقارير الطبية ذات الصلة قد تأخر ورودها الى اللجنة الطبية الرسمية الى ما بعد انتهاء المدة المحددة في متنها.

وبما انه يتبين ان رئيس اللجنة الطبية الرسمية في بيروت بكتابه رقم ٦٩/ل.ط تاريخ ٢٠١٨/٦/١٨ أفاد بان اللجنة الطبية الرسمية تعتذر عن البت بالتقريرين الطبيين المرفقين بالكتابين رقم ١٤١/ص ٣ ورقم ١٤٣/ص ٣ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٤ لورودهما بعد انقضاء المدة المرضية.

وبما انه يتبين ان غياب صاحبة العلاقة عن عملها اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٠ مرده الى التقارير الطبية المدرجة في الجدول الذي اعدده المرجع المختص في وزارة المالية والمذكور آنفاً، ووفقاً للمدة المحددة في متنها ولم يتبين انه قد طرأ خلال هذه المدة أي من المعطيات الواقعية او القانونية من شأنها ان توجب على صاحبة العلاقة معاودة عملها قبل انتهاء مدة كل من هذه التقارير.

وبما ان الاجازة المرضية براتب كامل لا تعطى اذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع او شهراً على مراحل عديدة إلا بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية وذلك تقيداً بأحكام الفقرة ٢ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين.

وبما ان عدم إفادة صاحبة العلاقة من اجازة مرضية براتب كامل عن مدة التقارير الطبية المشار اليها اعلاه، هو بسبب عدم وجود رأي للجنة الطبية الرسمية في التقارير الآتفة الذكر على نحو ما توجبه الفقرة ٢ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين.

وبما انه يتبين من الوقائع المدرجة في الملف انه قد تعذر على اللجنة الطبية الرسمية بيان رأيها في التقارير الطبية ذات الصلة نظراً لورودها الى اللجنة المذكورة بعد انقضاء المدة المحددة في متن هذه التقارير، وان هذا التأخير مرده الى المراسلات الادارية بين الجهات المعنية، الامر الذي يستدعي إجراء التحقيق اللازم وتحديد المسؤوليات وإنزال العقوبات المسلكية عند الاقتضاء حفاظاً على انتظام العمل الاداري.

وبما ان رأي مجلس الخدمة المدنية استقر على ان التقارير الطبية التي اخذتها الادارة بالاعتبار تشكل سبباً مبرراً للغياب وان لم يصدر بشأنها قرار اجازة مرضية وفقاً للأصول.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى وسنداً للنصوص القانونية والوقائع المبينة في الملف، العمل على إصدار قرار من قبل المرجع المختص بعدم استحقاق راتب السيدة --- عن مدة الغياب التي تجاوزت الشهر خلال الثلاثة اشهر والتي لا يجوز ان تُعطى عنها اجازة مرضية إلا بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية، وعدم احتساب هذه المدة بالتالي من خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية وهي تسعة ايام اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٠ واربعة عشر يوماً اعتباراً من ٢٠١٨/٤/١٩ وثمانية ايام اعتباراً من ٢٠١٨/٦/٥.

٢٢ - ٢ انقطاع عن العمل - تقارير طبية - امتناع عن إيداع التقارير اللجنة الطبية الرسمية وعن الحضور أمام اللجنة- تطبيق المادة ٦٥ من نظام الموظفين بحق مدرّسة منقطعة عن عملها استناداً إلى تقارير لم تقتزن بموافقة اللجنة: الرأي رقم ٢٠١٨/٤٦٣ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٤ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية) بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٢٦٤٢٥ تاريخ ٢٠١٩/١/٢٨ بيان الرأي في الوضع الوظيفي لمدرّسة في ملاكها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٤٦٣ تاريخ ٢٠١٨/٤/٥، ان رأى ان يصار الى احوالة الملف الصحي للسيدة --- على اللجنة الطبية الرسمية في الشمال لبيان حقيقة وضعها الصحي ابتداءً من تاريخ ٢٠١١/١١/٢١، على ان يصار- في حال تبين للجنة الطبية الرسمية ان صاحبة العلاقة فقدت المؤهل الصحي الذي يمكنها من القيام بأعباء وظيفتها - العمل على اعداد مشروع مرسوم بإنهاء خدمتها اعتباراً من تاريخ ٢٠١١/١١/٢١ لفقدانها احد شروط التوظيف العامة وإيداعه هذا المجلس لاجراء الرقابة عليه وفقاً للأصول.

ولما كانت اللجنة الطبية الرسمية في الشمال، وبعد ان أحيل عليها ملف السيدة ---، قد اتخذت القرار رقم ٢٠٣/٢٠٣ تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٤ طلبت بموجبه من صاحبة العلاقة ايداع اللجنة الطبية تقريرين حديثين لأخصائيين نفسيين يبينان حالتها المرضية الحالية وما اذا كانت قابلة للتحسن والعلاج، كما طلبت افادة طبيب الموظفين برقم هاتف صاحبة العلاقة وعنوانها.

ولما كانت رئاسة المنطقة التربوية في الشمال بكتابها رقم ١٠٤/٣٠٧٥ تاريخ ٢٠١٨/١١/٢٧ أفادت انها اتصلت بذوي السيدة --- حيث تبين للمنطقة التربوية انها موجودة خارج لبنان (كندا) تعيش عند اختها وتم ابلاغها مضمون احوالة اللجنة الطبية، وانه عند الاتصال بأخ صاحبة العلاقة (وهو السيد --- الموجود في البرازيل) طلب الاستمهال، وبعدها طلب

السيد --- من المنطقة التربوية الاتصال بالمحامي للمتابعة، وفي آخر اتصال معه افاد بأنه لم يتمكن من احضار التقارير الطبية المطلوبة، وبالتالي تعذر احضار التقارير الطبية من اطباء متخصصين لوجود صاحبة العلاقة خارج الاراضي اللبنانية.

ولما كان يتبين من ملف المعاملة ان السيدة --- منقطعة عن عملها بصورة متواصلة منذ ٢٠١١/١١/٢١.

ولما كان يوجد تقارير طبية سابقة صادرة عن اطباء متخصصين نفسيين بحالة السيدة --- الا انها لم تقترن بموافقة اللجنة الطبية الرسمية.

ولما كان يتبين من الملف ان صاحبة العلاقة قد رفضت عدة مرات استقبال رئيس اللجنة الطبية للكشف عليها.

ولما كان لم يتم ضم تقريرين طبيين حديثين يبينان الحالة المرضية الحالية لصاحبة العلاقة وذلك تنفيذاً لقرار اللجنة الطبية الرسمية في الشمال الصادر برقم ٢٠٣/أ تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٤ بالرغم من ابلاغ ذوي صاحبة العلاقة بضرورة احضار التقريرين الطبيين المشار اليهما.

ولما كان يستفاد من مجمل ما تقدم ان السيدة --- هي في وضع وظيفي غير نظامي.

ولما كان التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٨ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٢٤ تضمن ان الموظف المنقطع عن وظيفته او عمله بدون عذر مشروع يعتبر مستقياً بحسب المادة ٦٥ من نظام الموظفين وما المرسوم الذي يكرس هذه الاستقالة سوى اعلان عن قيامها.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء ما تقدم، وسنداً إلى معطيات المعاملة لا سيما لجهة انقطاع السيدة --- عن عملها لمدة تجاوزت عدة سنوات وسفرها الى الخارج من دون إذن يسمح لها بالسفر ودون ان تتقدم بعذر مشروع يبرر لها هذا الانقطاع، رأى ان السيدة --- هي في وضع تُطبق عليه احكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين ويقع على الادارة العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبار صاحبة العلاقة مستقيلة من الخدمة اعتباراً من ٢٠١١/١١/٢١ وإحالة على مجلس الخدمة المدنية مرفقاً بالمستندات اللازمة لاجراء الرقابة عليه وفقاً للاصول.

٢٢ - ٣ غياب خارج الأراضي اللبنانية - تبريره بتقرير طبي - اعتبار الغياب بموجب تقرير طبي من الخارج يفيد بعدم استطاعة موظفة السفر بسبب الحمل غياباً دون سند قانوني وليس غياباً دون عذر مشروع: الرأي رقم ١٤٥٢ تاريخ ٢٠١٩/٧/٢٢ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ١٤١٥/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٦/١١ بيان الرأي في غياب موظفة لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من إحالة رئيس دائرة ضريبة الرواتب والأجور المؤرخة في ٢٠١٩/٥/٢٣ أن المراقب السيدة --- تقدمت بإجازة إدارية لغاية ٢٠١٩/٥/٢٨.

وتبين من ملف المعاملة ان السيدة --- أرسلت الى ادارتها تقريراً طبياً مؤرخاً في ٢٠١٩/٥/١٠ صادر عن احد الاطباء في الولايات المتحدة الاميركية ومصدق وفق الاصول، يتضمن انها حامل وانه يمنع عليها السفر الى فترة ما بعد الوضع وان التاريخ المتوقع للولادة يقع في ٢٠١٩/٧/٥.

وتبين أن مديرية المالية العامة تفيد بان صاحبة العلاقة ما زالت خارج الاراضي اللبنانية وتطلب بيان الرأي في الاشكالية المبينة اعلاه.

بناءً عليه،

لما كان يتبين من القرار رقم ١٣٨٣ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٤ ان السيدة --- استفادت من اجازة ادارية براتب كامل لمدة ١٥ يوماً اعتباراً من ٢٠١٩/٥/٨ على ان يسمح لها بقضائها خارج الاراضي اللبنانية.

ولما كانت السيدة --- أرسلت من الخارج تقريراً طبياً الى ادارتها مؤرخاً في ٢٠١٩/٥/١٠ يفيد بانها حامل ولا تستطيع السفر وان التاريخ المتوقع للولادة يقع في ٢٠١٩/٧/٥.

ولما كان يستفاد مما تقدم ان وجود السيدة --- خارج لبنان كان بصورة قانونية وان التقرير الطبي الذي تقدمت به من الخارج والمرفق بالمعاملة مصدق وفقاً للأصول.

ولما كان الحمل لا يعتبر حالة مرضية ليصار الى افادة السيدة --- من اجازة مرضية وفقاً لأحكام المادة ٣٩ من نظام الموظفين.

ولما كان من شأن التقرير المرسل من قبل صاحبة العلاقة وان كان لا يؤخذ به لإفادتها من اجازة مرضية، إلا انه يبرر سبب غيابها عن مركز عملها بعد انتهاء مدة الاجازة الادارية المعطاة لها بالقرار رقم ٢٠١٩/١٣٨٣ المذكور اعلاه، حيث ينزل غيابها منزلة الغياب دون سند قانوني وليس الغياب دون عذر مشروع المنصوص عليه في المادة ٦٥ من نظام الموظفين، ولا يستحق لصاحبة العلاقة عن هذه الفترة أي راتب ولا تحتسب من خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الإجابة بما تقدم، وأوصى الادارة تنبيه صاحبة العلاقة الى ضرورة مباشرة عملها فور زوال الاسباب التي تمنعها عن ذلك.

٢٣ مباشرة عمل

٢٣ - ١ تعيين - عدم الالتحاق - علاقة نظامية - انقطاعها - عدم الموافقة على طلب الالتحاق بوظيفة معلمة متمنة بعد انقضاء أكثر من ١٥ عاماً على صدور مرسوم التعيين: الرأي رقم ٢٠١٨/١٩٦٥ تاريخ ٢٠١٩/٥/٢٢ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٦٩٠٤ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢ بيان الرأي في طلب معلمة متمنة في ملاكها الموافقة على تمكينها من مباشرة العمل، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية رقم ٣/٦٩٠٤ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٠ ومن المستندات المرفقة بالمعاملة، ان السيدة --- عينت بوظيفة معلم متمن/اختصاص لغة انكليزية في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية بموجب المرسوم رقم ٩٨١٣ تاريخ ٢٠٠٣/٣/٢٢ (تعيين معلمين متمنين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية)، وذلك سنداً للكتاب رقم ٣٧١٣/م الصادر عن المركز التربوي للبحوث والانماء بتاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٦ المتعلق بإعلان لوائح اسماء الطلاب الذين انخوا بنجاح الامتحانات النهائية في السنة المنهجية للعام الدراسي ٢٠٠١ - ٢٠٠٢ في دار المعلمين والمعلمات، ومن بينهم السيدة ---.

وتبين ان صاحبة العلاقة لم تباشر عملها في حينه بسبب مغادرتها الاراضي اللبنانية لأسباب عائلية.

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٨/٦/٢٥ تقدمت صاحبة العلاقة بطلب لأجل الموافقة على تمكينها من مباشرة العمل بعد عودتها من الخارج وزوال الاسباب التي اجبرتها على المغادرة.

وتبين ان وزير التربية والتعليم العالي السابق بكتابه رقم ١١/٧٧٣٢ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٦ طلب بيان مدى الحاجة لمعلمين اختصاص لغة انكليزية في الحلقة الثالثة من مرحلة التعليم الاساسي في أي من مدارس محافظتي بيروت وجبل لبنان، وانه

في حال تبين ثمة حاجة بهذا الصدد توجيه كتاب الى مجلس الخدمة المدنية طلباً لرأيه في الاستجابة لطلب السيدة --- وتمكينها بالتالي من مباشرة العمل في وظيفة معلمة لمادة اللغة الانكليزية في أي من المدارس المشار اليها اعلاه.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٩٦٥ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٨ أشار الى انه لم يتبين من الملف ما اذا كانت الادارة قامت في حينه بأي من الاجراءات المعتمدة الآيلة الى ابلاغ صاحبة العلاقة مرسوم تعيينها رقم ٩٨١٣ تاريخ ٢٠٠٣/٣/٢٢، وطلب بيان وجهة نظر الادارة في القضية موضوع البحث عملاً بأحكام التعميم رقم ٦ الصادر عنه بتاريخ ١٩٨٣/٣/٣ وذلك تمكيناً لهذا المجلس من اجراء المقتضى.

وتبين ان المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٢٠١٩/٣/٦٩٠٤ افادت انه يتضح من طلب السيدة --- ان سبب عدم مباشرتها العمل في حينه كان مرده الى وجودها خارج لبنان وإدارتها، وان ذلك لا يشكل عذراً مشروعاً يبرر عدم الالتحاق لهذه الفترة، ولفتت الى انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١١٩٩ تاريخ ٢٠١٢/٥/٥ المرفق بالمعاملة، ان اشار الى ان الوجود خارج لبنان لا يشكل حائلاً دون العلم بصدور مرسوم التعيين وقرار الالتحاق. وازافت المديرية العامة للتربية بكتابها المذكور ان السيدة --- ارفقت بطلبها نسخة عن التعهد المقدم الى دار المعلمين والمعلمات ونسخة عن الشهادة التي حازتها في هذه الدار وانها لم تشر في كتابها الى ان السبب يعود لعدم ابلاغها بقرار الالتحاق، ووضحت المديرية العامة المذكورة انها اعتمدت في حينه آلية ابلاغ موحدة أدت الى مباشرة عمل المدرسين في مراكز عملهم في فترة متقاربة، واعتبرت ان طلب السيدة --- يتعارض مع احكام الفقرة أ من البند ١ من المادة ٦٥ من نظام الموظفين.

بناء عليه،

لما كانت المسألة المطروحة هي معرفة ما اذا كان يحق قانوناً للسيدة --- الالتحاق بالوظيفة التي عينت فيها بعد انقضاء اكثر من خمسة عشر عاماً على صدور مرسوم تعيينها.

ولما كان قد ترتب على صدور المرسوم رقم ٩٨١٣ تاريخ ٢٠٠٣/٣/٢٢ المتضمن تعيين السيدة --- في وظيفة معلم متمرن، وجوب خضوعها للقوانين والانظمة التي ترعى الوظيفة العامة.

ولما كانت الفقرة أ من البند ١ من المادة ٦٥ من نظام الموظفين تنص على ان «يعتبر مستقيلاً الموظف المعين او المنقول الذي لا يتسلم وظيفته بدون سبب مشروع خلال مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغه المرسوم او القرار القاضي بتعيينه او بنقله». «.

ولما كان يتبين من مندرجات ملف المعاملة ان سبب عدم مباشرة السيدة --- عملها بعد صدور مرسوم تعيينها في حينه كان مرده إلى وجودها خارج لبنان بملء ارادتها وليس عدم علمها بصدر مرسوم تعيينها.

ولما كان وجود صاحبة العلاقة خارج لبنان بصورة مستمرة ولمدة تجاوزت الخمسة عشر عاماً لا يمكن ان يشكل تبعاً للقوانين والانظمة النافذة عذراً مشروعاً يبرر عدم التحاقها بالوظيفة المعنية فيها ضمن المهلة المحددة قانوناً.

ولما كان زملاء السيدة --- الذين عينوا بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٣/٩٨١٣ قد تسلموا الوظيفة التي عينوا فيها وباشروا عملهم وفقاً للاصول حيث اعتمدت الادارة آلية إبلاغ موحدة أدت الى مباشرتهم عملهم في مراكز عملهم في فترة متقاربة، على نحو ما ادلت به المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٦٩٠٤ المذكور اعلاه.

ولما كانت العلاقة النظامية بين السيدة --- وادارتها التي نشأت بصدر مرسوم تعيينها رقم ٢٠٠٣/٩٨١٣ انقطعت بعدم تسلم صاحبة العلاقة وظيفتها لمدة ناهزت الخمسة عشر عاماً.

ولما كانت المديرية العامة للتربية رأت في كتابها ان طلب السيدة --- مباشرة عملها بالوظيفة المعنية فيها بموجب المرسوم رقم ٩٨١٣ تاريخ ٢٠٠٣/٣/٢٢، يتعارض مع احكام الفقرة أ من البند ١ من المادة ٦٥ من نظام الموظفين ، وان هذا المنحى يتوافق مع ما استقر عليه موقف مجلس الخدمة المدنية الثابت في هذا الشأن والمبين في عدة قرارات وكتب صادرة عنه في قضايا مشابها ابدى فيها عدم موافقته على تمكين الموظفين المعنيين من استلام وظائفهم، وعلى سبيل المثال الكتاب رقم ١١٩٩ تاريخ ٢٠١٢/٥/٥ .

ولما كان التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٨ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٢٤ الصادر عن رئيس مجلس الوزراء والموجه إلى جميع الإدارات العامة تضمن انه، وبموجب أحكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين ، فان « الموظف المنقطع عن وظيفته أو عمله يعتبر مستقياً وما المرسوم الذي يكرس هذه الاستقالة سوى إعلان عن قيامها » وأن عدم المبادرة إلى استصدار المرسوم المتضمن اعتبار الموظف المنقطع مستقياً « يشكل تجاوزاً للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالموضوع ».

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما تقدم، رأى انه يتعذر قانوناً الموافقة على تمكين السيدة --- من مباشرة عملها، كما رأى، في ضوء النصوص القانونية النافذة والقوائم المدرجة في الملف، أنه يقتضي العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبار صاحبة العلاقة مستقيلة من الوظيفة التي عينت فيها بموجب المرسوم رقم ٩٨١٣ تاريخ ٢٠٠٣/٣/٢٢، وايداعه كامل الملف لإجراء المقتضى وفقاً للاصول المرعية الاجراء.

٢٣ - ٢ تعيين - عدم الالتحاق - تنفيذ قرار التعيين - عدم جواز تعليق التنفيذ على إرادة صاحب العلاقة - عدم جواز مباشرة شخص عين بوظيفة مدخل معلومات بعد مرور أكثر من ثلاث سنوات على صدور مرسوم تعيينه: الرأي رقم ٣٠٠٧ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٣٠ (وزارة البيئة)

بشأن طلب وزارة البيئة بكتابها رقم ٥٦٩٧/ب تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٠ بيان الرأي حول أحقية السيد --- بمباشرة عمله بعد مرور أكثر من ثلاث سنوات على تعيينه بوظيفة مدخل معلومات في ملاك الوزارة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه جرى بموجب القرار رقم ٢/٦٧٨ الصادر بتاريخ ٢٠١٤/٩/٢٦ عن رئيس ادارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية إعلان النتائج النهائية في المباراة للتعين في المراكز الشاغرة لوظيفة مدخل معلومات في ملاكات الادارات العامة.

وتبين انه بموجب المرسوم رقم ٣١٠٠ الصادر بتاريخ ٢٠١٦/٣/١٧ جرى تعيين الناجحين في المباراة المذكورة، ومن بينهم السيد --- الذي عيّن بوظيفة مدخل معلومات متمرن في ملاك وزارة البيئة.

وتبين ان السيد --- تقدم بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٣١ باستدعاء الى وزارة البيئة سجل برقم ٥٦٩٧/ب يلتمس فيه الموافقة على مباشرته العمل في الوظيفة المعيّن فيها شارحاً اسباب عدم التحاقه بالوظيفة في حينه وأفاد انه انتظر بعد إعلان النتيجة حوالي سنتين لصدور مرسوم التعيين إلا انه لم يصدر، ثم سافر للعمل في الخارج وتفاجأ بعد عودته الى لبنان بصدور مرسوم التعيين، وأبدى باستدعائه المذكور رغبته بالالتحاق بالوظيفة.

بناءً عليه،

لما كان يتبين ان لائحة الناجحين في المباراة للتعين بوظيفة مدخل معلومات في ملاكات الادارات العامة أعلنت بتاريخ ٢٠١٤/٩/٢٦.

ولما كان مرسوم التعيين سنداً لنتائج هذه المباراة قد صدر بتاريخ ٢٠١٦/٣/١٧ أي بعد ما يقارب السنة والنصف على إعلان نتائج المباراة .

ولما كانت الفقرة ٧ من المادة ٨ من نظام الموظفين تنص على ما يلي: «تعلن نتائج المباراة او الامتحان، فور حصولها، على باب مجلس الخدمة المدنية ويعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ اعلانها...».

ولما كان يقتضي على صاحب العلاقة - لاسيما في غضون مدة سنتين من تاريخ اعلان النتائج - ان يسعى للاستعلام عن مصير صدور مرسوم التعيين الذي شارك في المباراة المؤهلة لهذا التعيين، علماً ان المرسوم ذي الصلة قد صدر خلال هذه المدة وفق ما سبق بيانه اعلاه.

ولما كان القول بخلاف ذلك من شأنه عرقلة تنفيذ القرارات الادارية كمرسوم التعيين موضوع المعاملة، وتعليق هذا التنفيذ على ارادة صاحب العلاقة مما يؤدي الى مخالفة قاعدة وجوب تنفيذ القرار الاداري منذ توقيعه من المرجع المختص بإصداره وضمن المهل المعقولة، كما يؤدي الى عرقلة استقرار الاوضاع القانونية بترك مهلة التعيين مفتوحة الى ما شاء الله، الامر الذي لا يستقيم قانوناً.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى أنه يتعذر في الحالة المعروضة وبعد مرور ما يناهز الثلاث سنوات والتسعة اشهر على صدور المرسوم رقم ٣١٠٠ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٧ المتضمن تعيين مدخلي معلومات متمرنين في ملاكات الادارات العامة قبول مباشرة عمل السيد -- بوظيفة مدخل معلومات متمرن في ملاك وزارة البيئة.

٢٤ مستحقات مالية

٢٤ - ١ طالب في كلية التربية - عدم المخاطرة على متابعة الدراسة - عدم أحقية طالب في شهادة الكفاءة، موظف سابق في وزارة المالية، بتقاضي مستحقات مالية عن الفترة الواقعة بين إبداء رغبته بعدم المتابعة وتاريخ استئنافه العمل في الوزارة: الرأي رقم ٢٠١٨/١٧١٦ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٣ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية) بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/١٠٨ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٨ بيان الرأي في كتاب كلية التربية في الجامعة اللبنانية رقم ٣٠٢/ص/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٣/٨ لجهة مدى احقية السيد --- الذي قُبل طالباً في شهادة الكفاءة في الكلية المذكورة لاجل التعيين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي بموجب المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١، بالمستحقات المالية العائدة للفترة الممتدة من ٢٠١٨/١١/١ ولغاية ٢٠١٩/١/٩ ضمناً، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من افادة عميدة كلية التربية في الجامعة اللبنانية رقم ١٥١٢/ص/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٥ ان السيد --- هو من اساتذة التعليم الثانوي الذين كانوا يتابعون شهادة الكفاءة بموجب المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩، وأنه لم يُنهِ الشهادة بنجاح.

كما ان السيد --- بكتابها المؤرخ في ٢٠١٨/٩/٢٧ عبّر عن عدم رغبته بمتابعة مقررات شهادة الكفاءة، وذلك ليتسنى له العودة الى وظيفته السابقة في وزارة المالية.

وتبين من كتاب عميدة كلية التربية رقم ٣٠٢/ص/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٣/٨ ان السيد --- راسب في مقررات شهادة الكفاءة وتقدم باستدعاء ابدى فيه عدم رغبته بمتابعة الشهادة المذكورة وطلب العودة الى وظيفته الادارية في وزارة المالية، مما استدعى توقيف راتبه ابتداءً من ٢٠١٨/١١/١، علماً انه باشر عمله في وزارة المالية في ٢٠١٩/١/١٠.

وان السيد --- تقدم بتاريخ ٢٠١٩/٢/١٨ بكتاب الى عمادة كلية التربية يطلب بموجبه اعطاؤه افادة موقعة من المرجع المختص تتعلق بمغادرته العمل بتاريخ ٢٠١٩/١/٩، كما طلب النظر في امكانية دفع المستحقات العائدة له عن الفترة الممتدة من ٢٠١٨/١١/١ ولغاية ٢٠١٩/١/٩ ضمناً.

وافادت عمادة كلية التربية ان السيد --- لم يلتحق بالثانوية المحددة له (ثانوية الغازية الرسمية) سوى للاسبوع الاول من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.

كما تبين من كتاب مديرة التعليم الثانوي رقم ٥/٢٢١٨ تاريخ ٢٠١٩/٣/٢٠ ان السيد --- لم يجر مباشرة عمل بعد صدور المرسوم رقم ٤٣٤٢ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ استناداً الى قرار التوزيع رقم ١٢٧/م/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٥ كي تحرر له افادة مغادرة عمل من الثانوية.

بناء عليه،

لما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٧١٦ تاريخ ٢٠١٨/٧/١١ اعتبر ان طلاب شهادة الكفاءة الملحقين بكلية التربية في الجامعة اللبنانية بموجب المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩ يخضعون في شؤونهم الوظيفية لكلية التربية في الجامعة اللبنانية، وتصرف رواتبهم من موازنة كلية التربية من تاريخ مباشرتهم الدراسة فيها ويستمرّون في تقاضي رواتبهم من موازنة الكلية طوال مدة دراستهم ولغاية تثبتهم في الوظيفة التي تعدّهم لها شهادة الكفاءة.

ولما كان يتبين من الوقائع المدرجة اعلاه ان السيد --- وبعد ان راسب في مقررات شهادة الكفاءة في كلية التربية، ابدى عدم رغبته في متابعة هذه المقررات، وانه لم يداوم في الثانوية التي الحق بها سوى لمدة اسبوع واحد من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.

ولما كان قد ترتب على رسوب السيد --- عدم إدراج اسمه في المرسوم رقم ٤٣٤٢ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ (الحاق طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية الناجحين في الشهادة المذكورة، بوظيفة استاذ تعليم ثانوي متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية).

ولما كان إلحاق السيد --- بالثانوية حصل اثناء فترة دراسته في كلية التربية، وإن رسوبه في مقررات شهادة الكفاءة لا يعفيه من واجب الاستمرار في التدريس في الثانوية التي ألحق بها حين اعادته الى وظيفته في وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٩/١/١٠.

ولما كانت اعادة السيد --- الى وظيفته الادارية سبق أن كانت موضوع مراسلة بين وزارة المالية ومجلس الخدمة المدنية حيث ابدى المجلس رأيه بهذا الشأن بموجب كتابه رقم ٢٨٧٢ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٥.

ولما كان يتبين مما تقدم ان السيد --- لم يثابر على متابعة دراسته في كلية التربية في الجامعة اللبنانية بعد رسوبه في السنة الاولى، كما انه امتنع عن العمل في الثانوية التي ألحق بها بعد أن داوم فيها لمدة أسبوع واحد فقط، الامر الذي افقده حقه في الاستمرار بتقاضي اي راتب من موازنة كلية التربية.

ولما كان راتب السيد --- يبدأ بالسريان لدى وزارة المالية اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل لدى الوزارة المذكورة في ٢٠١٩/١/١٠ لعدم جواز اعطاء هذه المباشرة مفعولاً رجعيّاً.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية عدم احقية السيد --- بتقاضي اي مستحقات مالية عن الفترة الممتدة من ٢٠١٨/١١/١ ولغاية ٢٠١٩/١/٩ ضمناً.

٢٤ - ٢ تعديل رتبة وراتب وظيفة - مفعول التعديل - عدم جواز إعطاء المفعول الرجعي إلا بنص تشريعي صريح - عدم إمكانية إفادة مدخلي المعلومات لدى إدارة الإحصاء المركزي من أية حقوق مالية عن الفترة السابقة لتعديل رتبة هذه الوظيفة: الرأي رقم ٢٠٣٦ تاريخ ٢٠١٩/٩/١٧ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٠٨٣/ص تاريخ ٢٠١٩/٨/٧ بيان الرأي في المراجعة الاسترحامية المقدمة من مدخلي معلومات في إدارة الإحصاء المركزي من أجل إعطائهم مفعول رجعي عن تسوية وضعهم الوظيفي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من الجدول رقم ٢ الملحق بالمرسوم رقم ٢٨٢٧ تاريخ ١٩٨٠/٢/٢٨ وتعديلاته (تنظيم ادارة الاحصاء المركزي وتحديد ملاكها والشروط الخاصة للتعيين في وظائف هذا الملاك وسلسلة رتبها ورواتبها...) انه لحظ وظيفة «ثاقبة» من ضمن وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية.

وتبين انه بموجب المادة الثانية - الفقرة ١٦ - من المرسوم رقم ٧٧٢٩ تاريخ ١٩٩٥/٢/١٢ (تعديل الشروط الخاصة للتعيين في بعض الوظائف في ملاك رئاسة مجلس الوزراء - ادارة الاحصاء المركزي) عدلت تسمية وظيفة ثاقبة الملحوظة في ملاك

رئاسة مجلس الوزراء - ادارة الاحصاء المركزي واصبحت « مدخل معلومات»، ولم يلحظ المرسوم المذكور اي تعديل على الرتبة وبالتالي فإن وظيفة «مدخل معلومات» في ملاك ادارة الاحصاء المركزي هي من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية.

وتبين أنه سبق لمجلس الخدمة المدنية -وجواباً على طلب ادارة الاحصاء المركزي بكتابها رقم ٢٣٨٢ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٩- أن رأى بكتابه رقم ٢٧١٨ تاريخ ٢٠١٧/١١/٣، ولجمل الأسباب المبينة في متنه، 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 الملحق بالقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١.

وتبين أن رئاسة مجلس الوزراء أودعت مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٢٤٠٤/ص تاريخ ٢٠١٧/١٢/٧ مشروع مرسوم يرمي الى تعديل رتبة وراتب وظيفة مدخل معلومات، الملحوظة في الجدول رقم ٢ الملحق بالمرسوم رقم ٢٧٢٨ تاريخ ١٩٨٠/٢/٢٨ وتعديلاته (تنظيم إدارة الإحصاء المركزي) بحيث تصبح مماثلة لرتبة وراتب محرر في الملاك الاداري العام وفق ما سبق بيانه، وان مجلس الخدمة المدنية وافق بقراره رقم ١١٨٩ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٠ على مشروع المرسوم المذكور الذي صدر لاحقاً برقم ٤٧٤٥ تاريخ ٢٠١٩/٥/١٤.

وتبين ان المادتين الأولى والثانية من المرسوم رقم ٢٠١٩/٤٧٤٥ الآنف الذكر تنصان على ما يلي:

«المادة الأولى: عدلت رتبة وراتب وظيفة مدخل معلومات، الملحوظة في الجدول رقم (٢) الملحق بالمرسوم رقم ٢٧٢٨ تاريخ ١٩٨٠/٢/٢٨ وتعديلاته (تنظيم إدارة الإحصاء المركزي) بحيث تصبح مماثلة لرتبة وراتب محرر في الملاك الاداري العام المبينة في الجدول رقم ٧ الملحق بالقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ .

المادة الثانية: يُعاد تكوين الراتب الاساسي لمُدخلي المعلومات المعيّنين لدى إدارة الإحصاء المركزي والذين لا يزالون في الخدمة الفعلية وفق احكام المادة الاولى من هذا المرسوم، دون ان يترتب على ذلك أية مبالغ او حقوق مالية عن المدة السابقة لنفاذه».

وتبين ان مدخلي المعلومات العشرة المشار اليهم أعلاه تقدموا بمراجعة استرحامية امام ادارتهم طالبين إعادة النظر في المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٩/٤٧٤٥ وافادتهم بالتالي من الحقوق المالية المترتبة عن الفترة السابقة لنفاذ هذا المرسوم.

بناءً عليه،

بما أنه، وبموجب المرسومين رقم ٣٠٩٦ تاريخ ٢٠١٠/١/٢٥ ورقم ٢١٥٠ تاريخ ٢٠١٥/٦/١ جرى تعيين مدخلي معلومات في ملاك إدارة الإحصاء المركزي في الدرجة الدنيا (الأولى) من سلسلة رواتب الوظيفة المحددة في الجدول رقم ٢ الملحق

بالمرسوم رقم ٢٧٢٨ تاريخ ١٩٨٠/٢/٢٨ وتعديلاته (تنظيم إدارة الإحصاء المركزي وتحديد ملاكها والشروط الخاصة للتعيين في وظائف هذا الملاك وسلسلة رتبها ورواتبها....).

وبما ان الجدول رقم ٢ الآنف الذكر لحظ في الاساس وظيفة «ثاقبة» وادرجها ضمن وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية، وقد جرى بموجب المادة ٢ من المرسوم رقم ٩٥/٧٧٢٩ المذكور اعلاه، تعديل تسمية وظيفة «ثاقبة» الملحوظة في ملاك إدارة الإحصاء المركزي بحيث أصبحت «مدخل معلومات» دون ان يطرأ أي تعديل على الرتبة، الأمر الذي مفاده أن وظيفة مدخل معلومات الملحوظة في ملاك إدارة الإحصاء المركزي، وبتاريخ تعيين اصحاب العلاقة، كانت من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية.

وبما ان المرسوم رقم ٤٧٤٥ تاريخ ٢٠١٩/٥/١٤ ينص على تعديل رتبة وراتب مدخل معلومات الملحوظة في ملاك إدارة الإحصاء المركزي بحيث أصبحت مماثلة لرتبة وراتب محرر في الملاك الاداري العام، على نحو ما سبق بيانه اعلاه.

وبما ان المرسوم رقم ٤٧٤٥ تاريخ ٢٠١٩/٥/١٤ وحفاظاً على الأقدمية المستحقة لأصحاب العلاقة عن سنوات خدمتهم السابقة، ينص في المادة الثانية منه على اعادة تكوين الراتب الاساسي لمدخلي المعلومات المعينين لدى إدارة الإحصاء المركزي والذين لا يزالون في الخدمة الفعلية وذلك في ضوء تعديل رتبة وراتب الوظيفة التي يشغلونها، مشيراً صراحة الى انه لا يترتب على ذلك اية مبالغ او حقوق مالية عن المدة السابقة لنفاذه.

وبما أن المدة السابقة لنفاذ المرسوم رقم ٤٧٤٥ تاريخ ٢٠١٩/٥/١٤ ترعاها أحكام المرسوم رقم ٢٧٢٨ تاريخ ١٩٨٠/٢/٢٨ المعدل بالمرسوم رقم ٧٧٢٩ تاريخ ١٩٩٥/١٢/٢٢ حيث كانت وظيفة مدخل معلومات تعتبر من وظائف الفئة الرابعة - الرتبة الثانية.

وبما ان طلب اصحاب العلاقة إعادة النظر بإمكانية إعطائهم مفعولاً رجعياً عن تسوية وضعهم الوظيفي في الرتبة والراتب والتي أقرها المرسوم رقم ٢٠١٩/٤٧٤٥ وذلك منذ تاريخ تعيينهم بوظيفة مدخل معلومات في ملاك إدارة الإحصاء المركزي بحيث يعود تطبيق احكام هذا المرسوم الى تاريخ سابق لصدوره ونفاذه، يخالف القاعدة العامة التي ترعى نفاذ القرارات الادارية، ومن بينها المرسوم رقم ٢٠١٩/٤٧٤٥، والتي لا يجوز إعطائها مفعولاً رجعياً إلا بنص تشريعي صريح يجيز الرجعية، الامر غير المتوافر في الحالة الراهنة.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبلاستناد الى ما تقدم، رأى عدم امكانية إفادة مدخلي المعلومات لدى إدارة الاحصاء المركزي من أية حقوق مالية عن الفترة السابقة لنفاذ المرسوم رقم ٤٧٤٥ تاريخ ٢٠١٩/٥/١٤ ويقتضي في هذا الشأن تطبيق الأوضاع القانونية التي أحدثها المرسوم رقم ٢٠١٩/٤٧٤٥ كما هي مفصلة في أحكامه ومنذ تاريخ نفاذه.

٢٥ مكافأة سنوية

٢٥ - ١ القانون رقم ٢٠١٨/٧٩ - الأصول الواجب اعتمادها لإعطاء المكافأتين السنويتين تطبيقاً لأحكام المادة ٤٥

منه: الرأي رقم ٣٥٩٧ تاريخ ٢٠١٩/١٢/١٦ (وزارة المالية)

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٤٣٣١/ص ١ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٢ ببيان الرأي في تطبيق أحكام المادة ٤٥ من القانون رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٤٣٣١/ص ١ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٢ تطلب بيان الرأي في الأصول الواجب اعتمادها عند تطبيق المادة ٤٥ من القانون رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ في ضوء صدور تعميم رئاسة مجلس الوزراء رقم ٢٠١٨/٢٩ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٥ وتبعاً لورود مراجعات من مختلف الإدارات العامة في ما خص تفسير كلمة « اضافية » الواردة في الفقرة الثانية من هذه المادة وما اذا كانت تعني إمكانية إعطاء مكافأة اخرى في حين أنه وردت عبارة « المكافأة السنوية الواحدة » في الفقرة الثالثة منها، معتبرة أن تفسير المادة ٤٥ يطرح عدة مسائل من شأنها التأثير على حقوق الموظفين والمتعاقدين والأجراء في مختلف الإدارات العامة.

بناءً عليه،

بما ان المادة ٤٥ من قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٨ تنص على ما يلي:

- «أولاً: تعدّل المادة ٢٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المعدلة بموجب المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ والمرسوم رقم ٨٧٢٢ تاريخ ٢٠٠٢/٩/٢٥ بحيث تصبح كما يلي: ١- يمكن إعطاء الموظف الذي يقوم بعمل يستدعي التقدير مكافأة سنوية إذا كان هذا العمل يفوق بشكل واضح المتطلبات العادية للوظيفة، أو يساهم في تطوير وتحسين إنتاجية الادارة، بما يحقق وفراً مالياً أكيداً أو اختصاراً للجهد، على ان لا تتعدى راتب أو تعويض شهر كحد أقصى.
- ٢ - يمكن أيضاً منح الموظف والمتعاقد والأجير مكافأة سنوية إضافية على ألا تتعدى راتب شهر للموظف أو تعويض شهر للمتعاقد او الاجر الشهري للأجير، تقديرًا لإنجازه المتميز خلال قيامه بالأعمال المنوطة به، وذلك استناداً الى تقييم يقوم به الرؤساء المباشرين، بحيث تحدد المكافأة على اساس التقييم التالي (كفوء جداً - كفوء - جيد جداً - مقبول).
- ٣ - لا يجوز ان تتجاوز قيمة المكافأة السنوية الواحدة في جميع الاحوال ثمانية ملايين وخمسمائة الف ل.ل.

٤ - تحدد المكافأة السنوية بقرار من الوزير المختص مباشرة، بالنسبة للعمل الذي يستدعي التقدير، بناءً على اقتراح المدير العام أو رئيس الوحدة المرتبط مباشرة بالوزير استناداً الى تقرير الرئيس المباشر للموظف المعني يبين فيه العمل او الاعمال التي تستدعي التقدير، مشفوعاً ببيان رأي الرئيس الاعلى للرئيس المباشر إذا وجد.

٥ - تلغى جميع النصوص التي تتعارض مع احكام هذا النص.
ثانياً: خلافاً لأي نص آخر، تطبق أحكام الفقرة أولاً أعلاه، على جميع العاملين في المؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات وسائر أشخاص الحق العام، بصرف النظر عن كيفية إشغالهم للوظيفة التي يتقاضون من أجلها المكافأة».

وبما ان الفقرة ١ من المادة ٤٥ تنص على إمكانية إعطاء مكافأة سنوية للموظف الذي قام خلال العام موضوع المكافأة بعمل يفوق بشكل واضح المتطلبات العادية للوظيفة او يساهم في تطوير وتحسين إنتاجية الادارة، بما يحقق وفراً مالياً أكيداً او اختصاراً للجهد، على أن لا تتعدى قيمتها راتب شهر واحد كحد أقصى.

وبما ان الفقرة ٢ من المادة ٤٥ تنص على إمكانية إعطاء الموظف أو المتعاقد أو الاجير مكافأة سنوية اضافية تقديراً لإنجازته المتميز خلال العام موضوع المكافأة سنداً لتقييم الأداء الذي تُحدد قيمة المكافأة على أساسه، على ألا تتعدى قيمتها راتب أو تعويض أو أجر شهر واحد.

وبما أنه، وفي ضوء ما تقدم، فإن الفقرة ١ تخص الموظف والفقرة ٢ تشمل الموظف والمتعاقد والأجير، وأنه سنداً لأحكام الفقرتين أعلاه، يمكن إفادة الموظف من مكافأة لا تتجاوز قيمتها راتب شهر واحد في الحالتين المبينتين في متنتهما، كما يمكن إفادة كل من المتعاقد والأجير من مكافأة سنوية واحدة هي تلك الوارد النص عليها في الفقرة ٢ من المادة ٤٥، تُحدد على أساس درجة تقييم أدائه المبني على نسبة تميزه في إنجاز عمله، فتكون المادة ٤٥ خصّصت الموظف فقط دون المتعاقد والأجير بنوعين من المكافآت بدليل ايراد كلمة « إضافية » في الفقرة ٢، يستفيد منهما أو من إحداها عند توافر الشروط والأسباب الموجبة لإعطاء كل مكافأة والمحددة حصراً في فقرتي هذه المادة ١ و ٢، فالمكافأة الأولى تستوجب كفاءات لدى الموظف للقيام بعمل يفوق متطلبات وظيفته العادية وينعكس ايجاباً على تطوير وتحسين إنتاجية الإدارة التي يعمل فيها وعلى تحقيق وفر مالي واختصار للجهد، والمكافأة الثانية يمكن إعطاؤها إضافة إلى الأولى بصراحة الفقرة ٢ سنداً إلى تقييم أداء تُحدد قيمتها على أساسه وتبعاً لدرجة تميز أدائه، على ألا تتجاوز قيمة كل من هاتين المكافأتين راتب شهر واحد.

وبما ان الفقرة ٣ من المادة ٤٥ تنص على انه لا يجوز ان تتجاوز قيمة المكافأة السنوية الواحدة ثمانية ملايين وخمسمائة الف ل.ل.

وبما أن المادة ٤٥، وبعد ان اشترطت في كل من الفقرتين ١ و ٢ منها عدم تجاوز قيمة كل من المكافأتين موضوعهما راتب أو تعويض أو أجر شهر واحد، وضعت في الفقرة ٣ منها حداً أقصى لقيمة كل من المكافأتين السنويتين التي يمكن إعطاؤهما للموظف ولقيمة المكافأة السنوية التي يمكن إعطاؤها للمتعاقد أو للأجير عند توافر أسبابها الموجبة، بحيث لا تتجاوز في جميع الأحوال مبلغاً مقطوعاً حددت قيمته بثمانية ملايين وخمسمائة ألف ليرة لبنانية، الأمر الذي مفاده أن قيمة كل من نوعي المكافآت المذكورة أعلاه سواء تلك المعطاة للموظف بسبب قيامه بعمل يفوق المتطلبات العادية لوظيفته أو تلك المعطاة له (أو للمتعاقد أو للأجير) سنداً لدرجة تقييم أدائه المبنية على نسبة تميزه في عمله، لا يجوز أن تتعدى راتب شهر واحد للموظف (أو تعويض أو أجر شهر واحد)، على أن لا تتجاوز قيمة كل منهما المبلغ المقطوع المحدد بـ ٨,٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. عندما تتجاوز قيمة الراتب الشهري (أو التعويض أو الأجر الشهري) هذا المبلغ.

وبما أنه يتبين من مجمل أحكام القوانين رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة المعيشة للمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) ورقم ٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقه للعام ٢٠١٨) ورقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقه لعام ٢٠١٩) إن المشترع اللبناني توخى ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لضبط وتخفيض وترشيد الانفاق على القطاع العام.

وبما انه، وبعد صدور القانون رقم ٢٠١٨/٧٩ المتضمن في المادة ٤٥ تعديلاً لأحكام المادة ٢٦ من نظام الموظفين المتعلقة بآلية إعطاء المكافآت السنوية، وفي سبيل تنظيم وضبط إعطاء المكافآت للعاملين في القطاع العام، صدر عن دولة رئيس مجلس الوزراء التعميم رقم ٢٠١٨/٢٩ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٥ يطلب بموجبه الى جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات والمجالس والصناديق والهيئات، توخي المصلحة العامة والتقييد بسياسة ترشيد الإنفاق في معرض تنفيذ المادة ٤٥ من القانون رقم ٢٠١٨/٧٩ والتشدد في إعطاء من يستحق من العاملين المكافأة السنوية ضمن سقف الاعتمادات المتاحة استعمالها في هذا المجال.

وبما أن المادة ٧٥ من القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ تنص على ما يلي:

« خلافاً لأي نص آخر، لا يجوز نقل الاعتمادات المخصصة لرواتب الموظفين الدائمين والمؤقتين ورواتب المتعاقدين وأجور الأجراء والمتعاملين والمستشارين وتعويضات النقل المؤقت والتعويضات المختلفة لزيادة الاعتمادات العائدة للمكافآت والتعويضات عن الأعمال الإضافية في الإدارات والمؤسسات العامة على اختلاف أنواعها، غير أنه يجوز النقل في ما بين المكافآت والتعويضات عن الأعمال الإضافية ».

وبما أنه، وفي ضوء التعميم رقم ٢٩/٢٠١٨ أعلاه، فإن إعطاء المكافآت يجب أن يكون محصوراً بمن يستحق من العاملين في جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات والمجالس والصناديق والهيئات، الذين يستوفون شروط الاستحقاق وتنطبق عليهم الأسباب الموجبة المبينة في الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٤٥ من القانون رقم ٧٩/٢٠١٨، وضمن حدود الاعتمادات المخصصة للمكافآت في موازنة كل من الجهات المذكورة أعلاه، وذلك مع مراعاة أحكام المادة ٧٥ من القانون رقم ١٤٤/٢٠١٩ لجهة عدم جواز نقل الاعتمادات المخصصة للمكافآت إلا من الاعتمادات المخصصة للأعمال الإضافية.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية - وسنداً لكل ما تقدم - رأى إمكانية إعطاء مكافآت للموظفين والمتعاقدين والأجراء العاملين في القطاع العام في حدود أحكام الحالتين المحددتين حصراً في الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٤٥ من القانون رقم ٧٩/٢٠١٩ وسنداً للأسباب المبينة في متن كل منهما وفي إطار الغاية التي توخاها المشترع من الأحكام القانونية المبينة أعلاه، وذلك وفق ما أبداه هذا المجلس في متن هذا الكتاب، كما أن مجلس الخدمة المدنية، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وتقيداً بالموجب المفروض قانوناً لجهة ترشيد الانفاق والحفاظ على المال العام وسنداً لصلاحياته المنصوص عليها في المادة ١٦ من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ٣٠/١٢/١٩٦١ لجهة التحقق مما إذا كان تنفيذ المعاملة يقع في مصلحة الإدارة، ومع الأخذ بالاعتبار الواقع الحالي للمالية العامة، يرى تطبيق أحكام المادة ٤٥ من القانون رقم ٧٩/٢٠١٨ بصورة حصرية وضيقة، وألا تتعدى قيمة المكافأتين المذكورتين في الفقرتين ١ و ٢ منها في حال استحقاقهما وتوافر شروطهما وأسبابهما الموجبة الحد الأقصى المحدد قانوناً على النحو المبين أعلاه، وذلك عند إعطائهما معاً للموظف بصورة استثنائية وفي أضيق الحدود بحيث لا تُعطى إلا على أداء متميز واضح يفوق المتطلبات العادية للوظيفة وعلى إنتاجية تؤمن تقدماً ملحوظاً في العمل الإداري.

٢٦ نقل

٢٦ - ١ طالب في كلية التربية - القانون رقم ٤٤١/٢٠٠٢ - عدم جواز تطبيق أحكام نقل مركز العمل بسبب الزواج إلا بعد اكتساب طالب شهادة الكفاءة صفة أستاذ تعليم ثانوي بصدر مرسوم التعيين - تطبيق المساواة بما يتوافق والقانون: الرأي رقم ٣٢٥١ تاريخ ٢٥/١/٢٠١٩ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية) تبين ان المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ١٠٩٣٨/٣ تاريخ ٢٩/١٠/٢٠١٨ تطلب بيان الرأي حول وضع السيد --- المقبول طالباً في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية بموجب المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ١/٢/٢٠١٧ للتعيين بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي ، وإمكانية نقل مركز عمله من قضاء المتن في محافظة جبل لبنان إلى قضاء صيدا في محافظة الجنوب، بسبب الزواج، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المديرية العامة للتربية قد عرضت بكتابها رقم ١٠٩٣٨/٣ تاريخ ٢٩/١٠/٢٠١٨ انه بعد صدور المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١ تقدم بعض الاساتذة المتمرنين ممن عقدوا زواجهم بعد صدور المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩ وذلك خلال ثلاثة اشهر من تاريخ الزواج، بطلبات نقل الى الاقضية التي يقطنون فيها مع ازواجهم، وتم عرضها على السيد وزير التربية والتعليم العالي وان السيد الوزير أصدر قرارات نقل بسبب الزواج لهؤلاء الى الاقضية التي يقيمون فيها مع ازواجهم، كان اولها بتاريخ ٢٩/٩/٢٠١٧ تحت الرقم ٨٥٢/م/٢٠١٧.

وأضافت المديرية العامة بكتابها المذكور انه اسوة بزملائه الذين نقلوا مراكز عملهم في الثانويات الرسمية بسبب الزواج من محافظة الى محافظة أخرى او من قضاء الى قضاء، توجه السيد --- بكتاب الى مديرية التعليم الثانوي تحت الرقم ٨٩٧٣/٥ تاريخ ١٨/٩/٢٠١٨ يطلب فيه نقل مركز عمله من قضاء المتن في محافظة جبل لبنان الى قضاء صيدا في محافظة الجنوب، وأشارت المديرية العامة للتربية انه تم إعداد مشروع مرسوم لتثبيت الناجحين الذين نالوا شهادة الكفاءة، في ملاك المديرية العامة للتربية كأستاذ تعليم ثانوي، وأن اي مرسوم من هذا النوع يجري تضمينه مادة تنيط بوزير التربية والتعليم العالي توزيع الاشخاص المذكورين في المرسوم على الثانويات الرسمية ضمن القضاء الواردة اسمائهم فيه بحسب لوائح الناجحين ، وذلك بقرار يصدر عنه، وعرضت المديرية العامة للتربية إمكانية لحظ مراكز عمل للذين تزوجوا بعد صدور المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١، وتقدموا بطلبات نقل وفق الاصول خلال ثلاثة اشهر من تاريخ الزواج، في الاقضية التي يقيمون فيها مع ازواجهم، بعد صدور مرسوم تثبيتهم.

بناء عليه،

لما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٢٨١٠ تاريخ ٢٦/١٠/٢٠١٨ - وفي معرض بيان رأيه في طلب احد الطلاب المقبول في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية بموجب المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١ للتعين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي، نقل مركز عمله من قضاء عكار الى قضاء بعثا كونه تزوج بعد صدور المرسوم المذكور ولم يتقدم ضمن مهلة الثلاثة اشهر اللاحقة لزواجه بطلب نقل مركز عمله - ان رأى ان الاحكام القانونية الواردة في المادة الاولى من القانون رقم ٤٤١ تاريخ ٢٩/٧/٢٠٠٢ (اصول التعيين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في المدارس الرسمية) تنص صراحة على ان التعيين يتم بمرسوم ضمن نطاق القضاء الذي اختار المرشح العمل فيه، وتشترط هذه الاحكام للاستفادة من الحق في النقل اكتساب طالب النقل صفة استاذ تعليم ثانوي بموجب مرسوم تعيينه بعد انجازه بنجاح دورة في كلية التربية وتوافر الشروط الاخرى الواردة في البند الاول من المادة الاولى من القانون رقم ٤٤١/٢٠٠٢.

كما اوضح هذا المجلس بكتابها انه لو اراد المشتري ان يميز النقل لطلاب كلية التربية الذين لم تصدر مراسيم تعيينهم اساتذة تعليم ثانوي، سواء ضمن نطاق القضاء نفسه، او من محافظة الى اخرى او من قضاء الى قضاء آخر، لأورد نصاً صريحاً بهذا الشأن، وهذا الامر غير متوفر.

ولما كان المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩ هو مرسوم قبول للطلاب في كلية التربية لتعيينهم بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي.

ولما كان قد ورد على هذا المجلس بتاريخ ٢٠١٨/١١/٢١ مشروع مرسوم يرمي الى الحاق طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية الناجحين في الشهادة المذكورة، بوظيفة استاذ تعليم ثانوي متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية - وقد اقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٥٢ تاريخ ٢٠١٩/١/١٥ ، وإن المرسوم ذي الصلة لم يصدر لغاية تاريخه.

ولما كان يتبين من مشروع المرسوم الآنف الذكر ان الادارة ادرجت اسماء اصحاب العلاقة بحسب المحافظات والاقضية وفق ورودها في قرار النتائج الذي جرى التقييد عند اصداره بما اختاره المرشحون لهذه الناحية.

ولما كان السيد --- وزملائه الذين نقلوا مراكز عملهم في الثانوية الرسمية بسبب الزواج من محافظة الى محافظة اخرى او من قضاء الى قضاء آخر، ليسوا في وضع يجيز لهم الاستفادة من احكام البند ٣ من المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٢/٤٤١ لعدم انطباقها عليهم في الحالة المعروضة.

وعليه، ولما كانت القرارات المتضمنة نقل بعض الطلاب الذين انهموا بنجاح دورة الاعداد في كلية التربية من مراكز عملهم المحددة لهم في القضاء الذي اختاروا العمل فيه الى مراكز اخرى في اقصية اخرى بسبب الزواج، لا تتوافق واحكام المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٢/٤٤١.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وحرصاً منه على ان تأتي القرارات الادارية متوافقة ومبدأ الشرعية وتحصيناً لهذه القرارات وتجنباً لتعريضها للطعن فيها، رأى ضرورة في تصحيح الاوضاع التي نشأت عن هذه القرارات المتضمنة نقل بعض الطلاب من مراكز عملهم في الثانويات الرسمية الى مراكز عمل اخرى بسبب الزواج، وذلك بتطبيق نظرية الرجوع او الالغاء بإعادتهم الى مراكز عملهم الاساسية المحددة لهم في القضاء الذي اختاروا العمل فيه سنداً لاحكام البند اولاً من المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٢/٤٤١، على ان تبقى قائمة للسيد --- وسائر زملائه الذين هم في وضع مماثل وعند صدور مرسوم الحاقهم، أحقية التقدم بطلب نقل مركز عملهم سنداً لاحكام النقل المنصوص عليها في البند ٢ من المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٢/٤٤١.

وبما انه لجهة ما ورد في الكتاب موضوع بيان الرأي حول المساواة بين صاحب العلاقة وزملائه ممن نقلوا من مراكز عملهم في الثانويات بسبب الزواج، فإن الادلاء بمبدأ المساواة يستوجب تطبيق هذا المبدأ بما يتوافق واحكام القانون وليست هي مساواة في مخالفة القانون.

وبما انه وفضلاً عما تقدم، فإنه يقتضي عند اجراء المناقلات مراعاة الحاجة الواقعية الى اساتذة التعليم الثانوي في كل قضاء والتي حددتها الوزارة وتحققت منها ادارة الابحاث والتوجيه ووافق مجلس الوزراء استناداً اليها على ملء المراكز الشاغرة فيها، وذلك للحوّل دون قيام خلل في تأمين الحاجة الى اساتذة تعليم ثانوي تبعاً للاعداد المحددة مسبقاً لكل قضاء، كما الحد من امكانية الالتفاف والمداورة على الاحكام القانونية التي تلزم بحسم اختيار المرشح للقضاء قبل التقدم الى المباراة والبقاء فيه للمدة الزمنية المحددة في هذه الاحكام.

٢٦ - ٢ نقل - ضرورة تأمين البديل - حسن سير المرفق العام - عدم الموافقة على نقل محررة من ملاك وزارة التربية والتعليم العالي إلى ملاك وزارة الزراعة لعدم توفر بديل عنها للقيام بمهامها: الرأي رقم ٢٠١٨/١٨٢٧ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٩ (وزارة الزراعة)

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابتها رقم ٢٠١٨/٣/٤٥٩٥ تاريخ ٢٠١٩/٣/٤ الموافقة على مشروع مرسوم نقل السيدة --- محررة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتعليم العالي إلى مثل وظيفتها في ملاك وزارة الزراعة - المديرية العامة للزراعة - مديرية الثروة الحيوانية دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظها بحقوقها في القدم المؤهل للتدرج، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان سبق لرئيس ادارة الموظفين بكتابه رقم ١٨٢٧ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٧ ان طلب ضم الاستدعاء الاول الذي تقدمت به صاحبة العلاقة امام ادارتها والذي تطلب فيه نقلها الى ملاك المديرية العامة للزراعة، الوحدة الاقليمية في الهرمل، وكذلك ضم افادة صادرة عن المرجع المختص في المديرية العامة للتعليم العالي حيث مركز عمل السيدة --- بشأن إمكانية الاستغناء عن خدماتها في المرفق الذي تعمل فيه.

ولما كان قد جرى ضم الاستدعاء المشار اليه المتضمن طلب السيدة --- نقلها من ملاك المديرية العامة للتعليم العالي الى ملاك المديرية العامة للزراعة - الوحدة الاقليمية في الهرمل والذي تفيد فيه انها مضطرة لإخلاء المسكن الذي تقيم فيه، والانتقال للإقامة في منطقة الهرمل ما يتعذر معه حضورها الى مركز عملها القائم في بيروت، وقد اقترن الاستدعاء بموافقة مدير عام التعليم العالي.

ولما كان يتبين من مراجعة الجدول المرفق بالمعاملة والمتعلق ببيان المراكز الملحوظة والمشغولة والشاغرة لوظيفة محرر او كاتب في ملاك المديرية العامة للزراعة، ان المراكز الملحوظة لوظيفة محرر او كاتب في مصلحة زراعة بعلبك الهرمل هي جميعها مشغولة.

ولما كانت صاحبة العلاقة باستدعائها الثاني المؤرخ في ٢٠١٨/٧/٢ والموجه الى وزارة الزراعة طلبت نقلها الى الادارة المركزية في المديرية العامة للزراعة، معللة ذلك بعدم وجود مراكز شاغرة لوظيفة محرر او كاتب في الوحدة الاقليمية في الهرمل.

وبما ان صاحبة العلاقة انتقلت للإقامة في منطقة الهرمل وفق ما ورد في استدعائها الاول، وهي منطقة بعيدة جغرافياً عن نطاق الوظيفة المقترح نقلها اليها في مشروع المرسوم المرفق بالمعاملة.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية يراعي في كافة التعيينات والمناقلات التي يجريها بحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وعلى العاملين فيها امكان سكن الاشخاص المعنيين حرصاً منه على مصلحة الادارة ومصلحة الموظف في آن.

ولما كان يتبين ان وزير التربية والتعليم العالي بكتابه رقم ٢٠١٨/١٠٠٧ الموجه الى وزارة الزراعة بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٥ أورد ما يلي: « يمكن للمديرية العامة للتعليم العالي الاستغناء عن خدمات صاحبة العلاقة شرط تأمين البديل للقيام بمهام مماثلة لمهامها في الفئة الرابعة»، الامر الذي يستفاد منه انه في حال السير بمشروع المرسوم، فان ذلك سوف ينعكس سلباً على حسن سير العمل في المرفق الذي تعمل فيه صاحبة العلاقة ما لم يتم تأمين البديل وفقاً للأصول.

لذلك، وفي ضوء كل ما تقدم، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة في الحالة المعروضة على مشروع المرسوم.

٢٦ - ٣ نقل من وظيفة إلى وظيفة - قاعدة تخصيص المباراة - الشروط المطلوبة - عدم الموافقة على نقل مساعدة اجتماعية في ملاك وزارة العمل إلى وظيفة مفتش عمل مساعد في الملاك المذكور لوجوب مراعاة قاعدة تخصيص المباراة:
الرأي رقم ٨١٠ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٥ (وزارة العمل)

بشأن طلب وزارة العمل بكتابها رقم ٣/٥٧٣ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٨ الموافقة على مشروع قرار نقل السيدة --- مساعدة اجتماعية في دائرة العمل في محافظة البقاع إلى وظيفة مفتش عمل مساعد في دائرة العمل في محافظة البقاع في الملاك المذكور (مركز شاغر) دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظها بحقها في القدم المؤهل للتدرج، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين من مشروع القرار ان السيدة --- تشغل حالياً وظيفة مساعدة اجتماعية في دائرة العمل في محافظة البقاع في ملاك وزارة العمل وان الوظيفة المقترح نقلها اليها هي وظيفة مفتش عمل مساعد في دائرة العمل في محافظة البقاع في ملاك الوزارة المذكورة.

ولما كان يتبين من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ انه يُشترط للتعين بوظيفة مساعدة اجتماعية حيازة الشهادة اللبنانية للتدريب الاجتماعي أو ما يعادلها، وقد جرى بموجب المرسوم رقم ١٤٤٥٤ تاريخ ١٩٧٠/٥/٥ استبدال هذه الشهادة بشهادة الامتياز الفني TS في الخدمة الاجتماعية أو في التربية الاختصاصية.

ولما كان تعيين السيدة --- بوظيفة مساعدة اجتماعية جرى بعد نجاحها في المباراة الخاصة التي اجراها مجلس الخدمة المدنية لهذه الوظيفة والمعلنة نتائجها بتاريخ ٢٨/٩/٢٠١٠.

ولما كانت المباراة تحكمها قاعدة مبدئية هي قاعدة «التخصيص» التي توجب مراعاة طبيعة الوظيفة التي يتم التباري لأجلها والشروط الخاصة المطلوبة لهذه الوظيفة، وفي هذا السياق فان المباراة التي اجريت لوظيفة مساعدة اجتماعية في وزارة العمل كانت مباراة خاصة تطلبت شروطاً ومسابقات خاصة بها.

ولما كانت وظيفة مفتش عمل مساعد المقترح نقل السيدة --- اليها، يُشترط لاشغالها حيازة شهادة البكالوريا اللبنانية القسم الثاني، وهذا المؤهل العلمي يختلف عن المؤهل العلمي المطلوب توفره لاشغال وظيفة مساعدة اجتماعية، اضافة الى ان هاتين الوظيفتين وان كانتا من الفئة والرتبة ذاتها، الا انه لكل منهما شروطها الخاصة على نحو ما سبق بيانه اعلاه، وبالتالي مباراة خاصة للتعين في كل منهما.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية رأى، سنداً لكل ما تقدم، عدم الموافقة على النقل المقترح.

٢٦ - ٤ نقل بين المؤسسات العامة - المرسوم رقم ١٩٩٦/٩٤١٣ - عدم جواز نقل مستخدم من مؤسسة عامة إلى مؤسسة عامة أخرى ما لم تكن كل منهما خاضعة للنظام العام للمؤسسات العامة: الرأي رقم ١٣٥٢ تاريخ ١٣/٦/٢٠١٩ (تعاونية موظفي الدولة)

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٣٥٧٦/ص ١ تاريخ ٢٠/٥/٢٠١٩ بيان الرأي بنقل مستخدم في مستشفى الرئيس الشهيد رفيق الحريري الجامعي إلى تعاونية موظفي الدولة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ٥٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ المعدلة بموجب القانون رقم ٦٠٢ تاريخ ١٩٩٧/٢/٢٨ (إنشاء مؤسسات عامة لإدارة مستشفيات وزارة الصحة العامة) أخضعت المؤسسة العامة التي تنشأ لإدارة مستشفى حكومي لأحكام المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢ وتعديلاته (النظام العام للمؤسسات العامة) وذلك في كل ما لا يتعارض واحكام القانون رقم ٩٦/٥٤٤.

ولما كانت مستشفى الرئيس الشهيد رفيق الحريري الجامعي ، وبلاستناد الى ما تقدم تخضع لأحكام المرسوم رقم ١٩٧٢/٤٥١٧ وذلك في كل ما لا يتعارض وأحكام القانون رقم ٩٦/٥٤٤ .

ولما كان يتبين ان تعاونية موظفي الدولة هي من المؤسسات العامة التي بقيت خاضعة لقانون انشائها وذلك بموجب احكام المادة ٤٠ من المرسوم رقم ١٩٧٢/٤٥١٧، وبالتالي فان التعاونية المذكورة هي مستثناة من احكام النظام العام للمؤسسات العامة.

ولما كان يتبين ان المرسوم رقم ٩٤١٣ تاريخ ١٥/١٠/١٩٩٦ اجاز نقل المستخدمين والاجراء في المؤسسات العامة الخاضعة لأحكام المرسوم رقم ١٩٧٢/٤٥١٧ .

وبما ان عدم خضوع تعاونية موظفي الدولة لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة يجعل من النقل المقترح غير مشمول بأحكام المرسوم رقم ١٩٩٦/٩٤١٣ ، باعتبار ان المرسوم المذكور لم يجر النقل الا بين المؤسسات العامة الخاضعة لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة .

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى تعذر السير بالنقل المقترح لعدم إستناده إلى اساس قانوني صحيح يجيزه .

٢٦ - ٥ نقل - خضوعه لإجراءات مسبقة - وجوب عرض النقل من الإدارة المركزية إلى المحافظة على المدير العام المختص وعلى المحافظ: الرأي رقم ١٤٥٦ تاريخ ٢٦/٦/٢٠١٩ (وزارة الشؤون الاجتماعية)

بشأن طلب وزارة الشؤون الاجتماعية بكتابها رقم ٥٤٠/ص تاريخ ١٤/٦/٢٠١٩ استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بمشروع قرار نقل موظفتين اثنتين من الفئة الثالثة في ملاكها ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مشروع القرار ينص في مادتيه الاولى والثانية على ما يلي:

«المادة الاولى: «نقلت السيدة ---- رقمها المالي ---، رئيس دائرة صيدا الاقليمية في ملاك المديرية العامة للشؤون الاجتماعية من وظيفتها الحالية الى وظيفة رئيس دائرة النبطية الاقليمية (مركز شاغر) دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظها بحقها في القدم المؤهل للتدرج».

المادة الثانية: «عينت السيدة ---- رقمها المالي ---، مساعدة اجتماعية في ملاك المديرية العامة للشؤون الاجتماعية في وظيفة رئيس دائرة صيدا الاقليمية دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظها بحقها في القدم المؤهل للتدرج».

بناء عليه،

لما كان من شأن مشروع القرار - حال نفاذه - ملء وظيفة رئيس دائرة الشؤون الاجتماعية في محافظة النبطية عن طريق نقل رئيس دائرة صيدا الاقليمية، وملء وظيفة رئيس دائرة الشؤون الاجتماعية في محافظة الجنوب عن طريق نقل مساعدة اجتماعية في ملاك المديرية العامة للشؤون الاجتماعية.

ولما كان لم يتبين من ملف المعاملة انه جرى عرضها على مدير عام الشؤون الاجتماعية لوضع تأشيرته عليها او ابداء مطالعته الخطية بشأنها على نحو ما توجبه احكام الفقرة ثالثاً من المادة السابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الادارات العامة).

ولما كانت المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (التنظيم الاداري) تنص على ما يلي : «يستطلع رأي المحافظ في جميع التبدلات التي يراد اجراؤها في المحافظة بين رؤساء الدوائر المحلية باستثناء القضاء والجيش وعلى المحافظ ان يستطلع رأي القائمقام قبل إبداء رأيه».

ولما كان لا يتبين من ملف المعاملة ما يشير الى انه جرى عرض مشروع القرار موضوع البحث على كل من محافظي النبطية والجنوب وفقاً للاصول المرعية الاجراء.

لذلك، وقبل البحث في مدى توافر شروط النقل والتعيين المقترح، وحرصاً على ان يأتي القرار الاداري مستوفياً للصيغ الجوهرية المسبقة والمنصوص عليها قانوناً، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للاطلاع واستكمال الصيغ المتعلقة بعرض الملف على مدير عام الشؤون الاجتماعية عملاً بأحكام الفقرة ثالثاً من المادة السابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ وكذلك استطلاع رأي محافظي النبطية والجنوب وفقاً لاحكام المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٦ المشار اليها اعلاه، على ان يصار في حال الاعادة النظر في امكانية ملء جميع المراكز الشاغرة لوظيفة رئيس دائرة إقليمية في الوزارة وذلك لحسن سير المرفق العام.

٢٦ - ٦ نقل - ترفيع - وجوب توافر شرط الدرجة - عدم الموافقة على نقل مهندس ميكانيكي في ملاك وزارة البيئة وتعيينه بوظيفة رئيس دائرة إقليمية في محافظة بعلبك - الهرمل كون النقل يخفي ترفيعاً ولعدم استيفاء شرط الدرجة: الرأي رقم ٢٢٠٨ تاريخ ٢٠١٩/٩/٩ (وزارة البيئة)

بشأن طلب وزارة البيئة بكتابها رقم ٤٥٥٦/ب تاريخ ٢٠١٩/٨/٣٠ استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بمشروع قرار نقل السيدة --- مهندس ميكانيكي في ملاك وزارة البيئة وتعيينها بوظيفة رئيس الدائرة الإقليمية في محافظة بعلبك - الهرمل في الملاك المذكور، دون تعديل في الراتب ومع احتفاظها بالقدم المؤهل للتدرج، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين ان وظيفة رئيس الدائرة الاقليمية في ملاك وزارة البيئة هي من الوظائف الفنية وفقاً للجدول رقم ٢ الملحق بالمرسوم رقم ٢٢٧٥ تاريخ ٢٠٠٩/٦/١٥ (شروط التعيين الخاصة في بعض الوظائف في وزارة البيئة) .

ولما كان يتبين ان مشروع القرار يرمي الى نقل السيدة --- من وظيفة مهندس ميكانيكي وتعيينها بوظيفة رئيس دائرة اقليمية في محافظة بعلبك - الهرمل في ملاك وزارة البيئة، الامر الذي يتضمن ترفيعاً من رتبة الى رتبة في الفئة الثالثة.

ولما كانت الفقرة ٦ من المادة الخامسة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وتحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام...) تنص على ما يلي: «يشترط في المهندس الذي يرفع من رتبة الى رتبة في فئته ان يكون من الدرجة ٥ على الاقل، بالإضافة الى شرط إدراج اسمه في جدول الترفيع».

ولما كان يتبين من افادة الراتب العائدة للسيدة --- والمؤرخة في ٢٠١٩/٩/٤، ان صاحبة العلاقة عينت في ملاك وزارة البيئة بوظيفة مهندس ميكانيكي متمرن بموجب المرسوم رقم ٦٧٤٨ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٩ وبأشرت عملها بتاريخ ٢٠١١/١١/٢١ وهي في الدرجة الرابعة من الفئة الثالثة، اضافة الى ثلاث درجات استثنائية أعطيت بموجب القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١.

ولما كانت المادة السابعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ان « لا تدخل الدرجات الاستثنائية التي تُعطى للموظفين بموجب قوانين خاصة في احتساب الدرجات المطلوبة للترفيع من فئة الى فئة اعلى او من رتبة الى رتبة اعلى».

ولما كان شرط الدرجة الواجب استيفاؤه لنقل المهندس وتعيينه بوظيفة رئيس دائرة ضمن السلك الفني وهو ان يكون في الدرجة ٥ على الاقل على نحو ما هو محدد في الفقرة ٦ من المادة الخامسة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ المذكور اعلاه غير متوفر في صاحبة العلاقة .

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على مشروع القرار.

٢٦ - ٧ نقل موظف - المرجع الصالح لإصدار القرار - عدم صلاحية مدير عام بالتكليف نقل موظف من الفئة الرابعة ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة: الرأي رقم ٢٧٩٩ تاريخ ٢٠١٩/١١/٢١ (المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) بشأن طلب المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بكتابها رقم ٦/٩٩٨٤ تاريخ ٢٠١٩/١١/١٥ استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بمشروع قرار نقل الأنسة ---، محررة في وزارة التربية والتعليم العالي - ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني من الإدارة العامة - مصلحة المراقبة والامتحانات إلى مثل وظيفتها في المعهد الفني الصناعي - الدكوانة دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظها بحقها في القدم المؤهل للتدرج (مركز شاغر)، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما ان المادة ٤٣ من نظام الموظفين تنص على ما يلي:

«١- يتم النقل من وظيفة الى وظيفة اخرى ضمن السلك الواحد والادارة الواحدة بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية:
أ-

ب- بقرار من الوزير لموظفي الفئة الثالثة.

ج- بقرار من المدير العام لموظفي الفئتين الرابعة والخامسة ...».

وبما ان النقل المنصوص عنه في المادة ٤٣ الأنفة الذكر هو نقل ضمن السلك الواحد والادارة الواحدة، وبمقتضاه يتم نقل الموظف من وظيفة يشغلها في وحدة ادارية ملحوظة في ملاك الادارة الى وظيفة اخرى في وحدة ادارية في ملاك الادارة ذاتها.

وبما انه يتبين ان صاحبة العلاقة المعنية هي موظفة من الفئة الرابعة في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، وبالتالي فان نقلها يستدعي صدور قرار لهذه الغاية عن المدير العام.

وبما ان مركز مدير عام التعليم المهني والتقني قد شَغُرَ اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٠ لبلوغ من كان يشغله السن القانونية (القرار رقم ١١٨٨ الصادر عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٦/١٢/١٢).

وبما انه لم يتم تعيين مدير عام جديد للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني، وان اشغال هذه الوظيفة عن طريق التكليف لا يُجيز للموظف المكلف اصدار القرار الرامي الى نقل صاحبة العلاقة.

وبما أن هذا المجلس وانطلاقاً من ائتمانه على الوظيفة العامة وعلى العاملين فيها، وحرصاً على ان تأتي القرارات الادارية المتعلقة بتغيير الاوضاع القانونية للموظف، كما هو الحال في النقل موضوع المعاملة، متوافقة ومبدأ الشرعية لا سيما لجهة صدور

القرار الاداري عن المرجع الصالح لإصداره، وبلاستناد الى كل ما تقدم، أبدى رأيه بعدم الموافقة على مشروع القرار موضوع البحث.

٢٧ واجبات الموظف وأعمال محظرة

٢٧ - ١ متعاقد - تكليف حارس في الجامعة اللبنانية بمهام تختلف عن المهام المتعاقد عليها ساهم في ارتكابه مخالفات مسلكية وإنزال عقوبة بحقه من قبل الهيئة العليا للتأديب - القيام بالمهام المحددة في العقد: الرأي رقم ٦٤ تاريخ ٢٠١٩/٨/١ (الجامعة اللبنانية)

بشأن طلب الجامعة اللبنانية بكتابتها رقم ٢٠١٩/ر/١٥ تاريخ ٢٠١٩/٧/١٦ بيان الرأي في إعادة متعاقد لديها إلى مركز عمله السابق أو إلى أي إدارة أو مؤسسة عامة بحاجة إلى خدماته، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيد --- هو متعاقد سابق لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك معتبر من الفائض، ألحق بالجامعة اللبنانية بقرار هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٩٠٤ تاريخ ٢٠٠٧/٨/١ للعمل لدى احد فروع الجامعة بصفة متعاقد على مهام حارس او حاجب او سائق، وجرى التعاقد معه بموجب العقد الموقع بتاريخ ٢٠٠٧/١٢/١٢ المجدد تباعاً لغاية نهاية العام ٢٠١٩.

وتبين أنه سبق لرئيس الجامعة اللبنانية بكتابه رقم ١٥/ر تاريخ ٢٠١٩/١/٩ الموجه الى مجلس الخدمة المدنية أن أفاد ان صاحب العلاقة ارتكب مخالفات جسيمة لجهة ضلوعه في تسريب أسئلة امتحانات الى بعض الطلاب، مما استدعى إحالته على الهيئة العليا للتأديب وإيقافه عن العمل الى حين صدور قرار الهيئة، وطلب في حينه إعادة السيد --- الى ادارته السابقة او الى أي ادارة او مؤسسة عامة بحاجة الى خدماته، ورأى هذا المجلس بكتابه رقم ٦٤ تاريخ ٢٠١٩/٢/٤، التريث في النظر في طلب الجامعة اللبنانية الى حين صدور قرار الهيئة العليا للتأديب في القضية المعروضة، ليصار في ضوئه إجراء المقتضى.

وتبين من ملف المعاملة، أن الهيئة العليا للتأديب أصدرت القرار رقم ٢٠١٩/١٧ تاريخ ٢٠١٩/٧/١١ الذي قضت بموجبه بما يلي:

«أولاً: إنزال عقوبة «التوقيف عن العمل بدون راتب لمدة أربعة أشهر» تأديبياً بحق المتعاقد في الجامعة اللبنانية ---.

ثانياً: توصية الجامعة اللبنانية بإصدار تعليمات موحدة لجميع الفروع لاتباعها في عملية تحضير الأسئلة وتصويرها وتوزيعها بشكل يضمن سريتها حتى بدء وقت الامتحان.

ثالثاً: توصية الجامعة اللبنانية بالتنسيق مع مجلس الخدمة المدنية لنقل عقد صاحب العلاقة الى ادارة اخرى، وان يتم في اثناء ذلك حصر المهام التي ستوكل اليه بمهامه الاساسية المذكورة في عقده (مهام حراسة خارجية)».

وتبين أن الجامعة اللبنانية طلبت من مجلس الخدمة المدنية إقرار المناسب لجهة إعادة السيد --- الى ادارته السابقة او نقله الى أي ادارة او مؤسسة عامة بحاجة الى خدماته.

بناءً عليه،

بما أن المادة الأولى من عقد الاتفاق الأساسي الجاري بين الجامعة اللبنانية والسيد --- تنص على أن يعهد الفريق الأول (أي الجامعة اللبنانية ممثلةً بشخص رئيسها) الى الفريق الثاني (أي السيد ---) القيام بأعمال احدى وظائف الفئة الخامسة (حارس/حاجب/سائق) على أن تحدد مهامه ومركز عمله بقرار يصدر عن رئيس الجامعة اللبنانية.

وبما أنه يتبين من الجدول الموقع من رئيس الجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٦/١١/٢٠١٨ المتعلق بتجديد عقود المتعاقدين الاداريين للعام ٢٠١٩، ومن بينهم السيد ---، للعمل في المعهد الجامعي للتكنولوجيا - فرع صيدا المقترن بموافقة مجلس الجامعة بالقرار رقم ٢٢٣٩٠/٢٤/م.ج تاريخ ١٠/١١/٢٠١٨، أنه جرى تجديد عقود المتعاقدين معها الاداريين للعام ٢٠١٩، ومن بينهم السيد --- على مهام حارس.

وبما أنه يتبين من الوقائع المدرجة في الملف أن السيد --- باشر عمله بصفة حارس في الجامعة اللبنانية بتاريخ ١٥/١/٢٠٠٨، ثم كلف بمهام محتسب ثانوي في كلية التكنولوجيا في فرع صيدا بتاريخ ١٤/٤/٢٠١٦، وهي مهام تختلف بطبيعتها عن مهام الحراسة المتعاقد معه عليها، كما كلف من قبل رئيس القسم في الكلية المذكورة بإنشاء مجموعات بأسماء الطلاب لإبلاغهم بالمستجدات التي تصدر عن الكلية، إضافة الى مهمة تأمين تصوير أسئلة الامتحانات المسلمة اليه باليد وذلك في مبنى آخر من قبل حارس في شركة أمن تعمل في الجامعة، دون أن يتم وضع هذه الاسئلة ضمن مغلفات مغلقة للمحافظة على سريتها لا أثناء تصويرها ونقلها ولا عند حفظها.

وبما أن مهام الحارس هي بطبيعتها أعمال خارجية لا تمت بأي صلة بالأعمال الادارية الداخلية، وتكليف حارس بالإشراف على عملية تصوير أسئلة الامتحانات ونقلها وحفظها دون اتخاذ تدابير احترازية للمحافظة على سريتها، هو أمر يدل، بشكل واضح، على وجود سوء تنظيم لهذه العملية إن لجهة تكليف السيد --- بمهام تختلف عن المهام المتعاقد معه عليها، كما يشكل اهمالاً من جانب الادارة ساهم في خلق هذه الوضعية غير القانونية، أو لجهة عدم اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سرية هذه العملية.

وبما انه صدر بتاريخ ٢٠١٩/٧/١١ قرار الهيئة العليا للتأديب رقم ٢٠١٩/١٧/٢٠ المذكور اعلاه والذي تضمن في البند ثالثاً منه «توصية الجامعة اللبنانية بالتنسيق مع مجلس الخدمة المدنية لنقل عقد صاحب العلاقة الى ادارة اخرى، وان يتم في اثناء ذلك حصر المهام التي ستوكل اليه بمهامه الاساسية المذكورة في عقده (مهام حراسة خارجية)».

لذلك فإن مجلس الخدمة المدنية - وفي ضوء كل ما تقدم - رأى أن يستمر صاحب العلاقة بالقيام لدى الجامعة اللبنانية بالمهام المحددة في عقد الاتفاق الجاري معه ريثما يتم إلحاقه بإدارة او مؤسسة عامة اخرى بعد ان تثبت هذا المجلس من حاجتها الى من يقوم بالمهام التي تتوافق مع مهام صاحب العلاقة.

٢٧ - ٢ موظف مهندس - ممارسة المهنة خارج الوظيفة - نظام الموظفين - تنظيم مهنة الهندسة - نظام مجلس النقابة - عدم جواز قيام الموظف المهندس بممارسة المهنة خارج الوظيفة إلا ضمن الإطار الضيق المتعلق بمسكنه ومساكن والديه وأولاده وزوجه واخوته: الرأي رقم ١١٤٣ تاريخ ٢٠١٩/١٠/١٦ (وزارة الأشغال العامة والنقل)

بشأن طلب وزارة الأشغال العامة والنقل بكتابها رقم ٨٥٥/ص تاريخ ٢٠١٩/٥/٦ بيان الرأي في أحقية المهندس الموظف بممارسته مهنة الهندسة إلى جانب وظيفته، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة الاشغال العامة والنقل طلبت بيان الرأي في المسألة التي تطرحها نقابة المهندسين في بيروت لجهة قانونية قيام المهندسين الموظفين في الادارات العامة بممارسة مهنتهم الى جانب قيامهم بواجباتهم الوظيفية، وتشيرون الى ان ممارسة مهنة الهندسة، أي اعداد وتوقيع الخرائط، تحتم حضوراً معيناً الى ورش البناء وترتب مسؤوليات مهنية وجزائية، كما طلبت بيان الرأي لجهة مدى إمكانية قيام أجهزة الرقابة والمحاسبة في الادارة العامة بتطبيق الاجراءات التأديبية التي يلحظها قانون تنظيم مهنة الهندسة في حالات عدم تقيّد المهندس الموظف بأصول وسلوكيات مهنة الهندسة.

وتبين ان نقيب المهندسين في بيروت طلب بكتابه رقم ٢٢٤/ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١٠ الموجه إلى وزير الأشغال العامة والنقل بيان رأي مجلس الخدمة المدنية بشأن أحقية المهندس الموظف في الدولة بممارسة مهنة الهندسة وتقاضي أتعاب عن هذه الممارسة الى جانب وظيفته في الادارة، كي تبني النقابة موقفها لجهة قبولها تسجيل المعاملات الهندسية الواردة اليها من المهندسين الموظفين في الادارات العامة او رفضها تسجيل هذه المعاملات لتضارب الامر مع مضمون المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ الذي ينظم عمل الموظفين في القطاع العام.

وتبين انه أرفق بملف المعاملة دراسة موقعة من نقيب المهندسين في بيروت يعرض فيها ان سبب السماح الاستثنائي للمهندسين الموظفين التابعين للفرع السادس في النقابة بالاستفادة من جزء من الكوتا التي تعود بالأساس الى مهندسي الفروع ١-٢-٣-٤ هو مساعدة المهندسين في الادارة الذين تدنت مداخيلهم في مرحلة انتظار إقرار سلسلة الرتب والرواتب والتي

أقرت، وان الدليل هو استعمال عبارة «يسمح للمهندسين الموظفين... ان يستفيدوا من ٢٠% من قيمة الكوتا السنوية دون الحصول على إذن من الادارة التي يعملون بها، وذلك لحين تحسين وتنظيم اعمال المهندسين الموظفين»، ويفيد انه بعد إقرار سلسلة الرتب والرواتب التي استفاد منها المهندسون الموظفون، عاد مجلس النقابة وعدّل البند ثانياً من الفقرة اعلاه في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٨/٧/١٩ بحيث أصبحت بالنص التالي:

«... يسمح للمهندسين الموظفين ضمن الملاك او المتعاقدين، ان يستفيدوا ٢٠% من قيمة الكوتا السنوية، كمهندسين مشاركين لمعاملات الأبنية السكنية والتجارية وكافة المشاريع الاخرى شرط توفر الشهادة والاختصاص دون الحصول على اذن من الادارة التي يعملون بها، وذلك فقط لغاية نهاية السنة المالية الحالية ٢٠١٨/٢٠١٩.

كما يسمح لمهندسي مجلس الجنوب وصندوق المهجرين باستخدام ٥٠% من نسبة الكوتا المذكورة اعلاه كمهندسين مسؤولين شرط توفر المكتب، وذلك فقط لغاية نهاية السنة المالية الحالية ٢٠١٨/٢٠١٩». وأن مجلس النقابة عاد ومدد مهلة السماح للمهندسين الموظفين في الادارات العامة بالاستفادة من قبول تسجيل معاملاتهم حتى نهاية شهر حزيران من العام ٢٠١٩.

وأوضح النقيب ان ممارسة مهنة الهندسة، تحتم حضوراً معيناً الى ورش البناء وتضع مسؤوليات مهنية وجزائية كبيرة على عاتق المهندس المسؤول وذلك وفقاً لقانون البناء ومراسيم السلامة العامة، وأورد بعض النصوص التي تظهر مسؤولية المهندس المسؤول والمهام الملقة على عاتقه والتدابير الواجب اتخاذها من قبله قبل المباشرة بالعمل واثناؤه لتأمين صيانة وسلامة وازان الإنشاءات العامة والخاصة وسلامة الاشخاص وعدم عرقلة السير ووجوب حصول تنفيذ الاشغال تحت إشراف المهندسين الموقعين على الخرائط كل حسب اختصاصه.

بناءً عليه،

بما ان وزارة الأشغال العامة والنقل تطلب بيان الرأي في مدى قانونية قيام المهندس الموظف بممارسة مهنة الهندسة الى جانب قيامه بمهام وموجبات وظيفته وفي مدى امكانية ممارسة اجهزة الرقابة في الادارة العامة الرقابة على عمل المهندس خارج اطار الوظيفة وتقيده باصول وسلوكيات المهنة.

وبما ان المواد ١ و ٢ و ٥٣ و ٦٣ من القانون رقم ٦٣٦ تاريخ ١٩٩٧/٤/٢٣ المتعلق بتنظيم مهنة الهندسة تنص على

ما يلي:

«المادة الاولى:

أ- للمهندسين في لبنان نقابتان، مركزهما بيروت وطرابلس تضمان المهندسين المرخص لهم بمزاولة مهنة الهندسة في الجمهورية اللبنانية.

تتألف نقابة طرابلس من المهندسين المقيدين في محافظة لبنان الشمالي وتتألف نقابة بيروت من المهندسين المقيدين في سائر الانحاء اللبنانية.

ب - يستثنى من أحكام هذا القانون المهندسون الداخليون (Architects Interior) والمهندسون الفنيون (Technical Engineers) الذين سوف يوضع قانون خاص لكل منهما.

المادة ٢: مع مراعاة أحكام البند ب من المادة الاولى من هذا القانون، لا يحق لأحد ان يمارس مهنة الهندسة في لبنان إذا لم يكن اسمه مسجلاً في إحدى النقابتين.

المادة ٥٣: للمهندس الحق ببطل أتعاب عن الاعمال التي يقوم بها ضمن نطاق مهنته، يحدد بدل أتعاب المهندس باتفاق يعقده مع مكلفه، وذلك وفقاً للشروط الفنية والادارية التي تحددها النقابة في النظام الداخلي.

المادة ٦٣: يخضع المهندس الموظف للمجلس التأديبي العام الخاص بالموظفين، ولا يلاحق تأديبياً الا أمام هذا المجلس وتطبق عليه الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالمجلس المذكور.

للتقييد بعد موافقة مجلس النقابة ان يقترح على الادارة التابع اليها المهندس الموظف إحالة هذا الأخير على المجلس التأديبي العام الخاص بالموظفين عندما يرى موجباً لذلك ويعود أمر البت في الموضوع للإدارة المختصة».

وبما ان المادة ١٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (نظام الموظفين) التي تحظر على الموظف القيام بأي عمل تمنعه القوانين والانظمة النافذة بشكل عام، تضمنت على سبيل المثال لا الحصر تعداداً للأعمال المحظر على الموظف القيام بها والتي منها ممارسة أية مهنة تجارية او صناعية او أية مهنة أو حرفة مأجورة أخرى في ما عدا التدريس في احد معاهد التعليم العالي او احدى مدارس التعليم الثانوي، والقيام بأي عمل مأجور يحط من كرامة الوظيفة او ان يكون له علاقة بها.

وبما ان النظام الداخلي لنقابة المهندسين في بيروت المقرّ بالهيئة العامة في ٨/٢/١٩٩٨ والمقترن بموافقة وزير الاشغال

العامة والنقل تاريخ ١١/٢/١٩٩٨ ينص في المادة ٦-١ على ما يلي:

« ينشأ في النقابة سبعة فروع مهنية ... وتندرج ضمن الفئات التالية:

٣- فئة المهندسين العاملين في القطاع العام:

تتكون هذه الفئة من فرع واحد هو:

الفرع السادس: فرع المهندسين الموظفين والمتعاقدين في الدولة والبلديات والمصالح المستقلة والمؤسسات العامة.

وينتسب اليه حكماً المهندسون الموظفون والمتعاقدون في الدولة والبلديات والمصالح المستقلة والمؤسسات العامة والمجالس المختلفة التابعة للدولة في مختلف الاختصاصات».

كما ينص النظام الداخلي المذكور في المادة ٦-٢ منه على ما يلي:

« أ- على كل عضو من أعضاء النقابة ان يلتحق إلزامياً بفرع واحد من هذه الفروع وفقاً لشهادته الهندسية ولطريقة ممارسته المهنة.

يمارس كل عضو النشاطات المهنية التي تدخل ضمن مهام الفرع الذي ينتمي اليه دون سواها...».

وبما ان نظام تسجيل المعاملات الذي أقره مجلس النقابة بتاريخ ٢٤/٣/٢٠١٧ ينص في الباب السادس منه على الأحكام المتعلقة بالكويتا التي يحق للمهندسين العاملين في القطاع العام الاستفادة منها وبطريقة احتسابها وتوزيعها، حيث ينص في الفصل الثاني تحت البند ٢-٢-٦ ثالثاً (أعضاء الفروع الأخرى) على ما يلي:

« ب- أعضاء الفرع السادس:

أولاً: يمكن للمهندسين الموظفين سواء أكانوا ضمن الملاك او كانت لهم صفة موظفين مؤقتين او متعاقدين توقيع رخص البناء المتعلقة بسكنهم الخاص او بسكن والديهم او اولادهم او ازواجهم او اخوتهم شرط توفر الشهادة والاختصاص بصفة مهندسين مسؤولين ويسمح لهم بمعاملة واحدة فقط في السنة الواحدة.

ثانياً: يسمح للمهندسين الموظفين ضمن الملاك او المتعاقدين، ان يستفيدوا من ٢٠% من قيمة الكويتا السنوية، كمهندسين مشاركين لمعاملات الابنية السكنية والتجارية وكافة المشاريع الاخرى شرط توفر الشهادة والاختصاص دون الحصول على إذن من الادارة التي يعملون بها، وذلك لحين تحسين وتنظيم اعمال المهندسين الموظفين.

كما يسمح لمهندسي مجلس الجنوب وصندوق المهجرين باستخدام ٥٠% من نسبة الكويتا المذكورة اعلاه كمهندسين مسؤولين شرط توفر المكتب، وذلك لحين تسوية اوضاعهم القانونية.

ثالثاً: لا يسمح لجميع المهندسين المذكورين في البند ثانياً اعلاه من توقيع معاملات تقع ضمن صلاحية الوظيفة التي يشغلونها او ضمن نطاق البلدية التي يعملون لديها، ان كانت هذه الوظيفة ادارية او فنية».

وبما ان قانون تنظيم مهنة الهندسة اشترط لممارسة المهنة ان يكون المهندس - سواء كان موظفاً او غير موظف - منتسباً الى النقابة ومسجلاً في جداولها، وأوجب خضوع المهندس الموظف من الناحية التأديبية للهيئة العليا للتأديب وهي الهيئة المختصة للنظر بالمخالفات المرتكبة من العاملين في الادارات العامة والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة التابعة للدولة والبلديات، كما أعطى القانون نقيب المهندسين إمكانية ان يقترح على الادارة التي ينتمي اليها المهندس الموظف إحالته على الهيئة العليا للتأديب، على ان يعود للإدارة المعنية أمر البت بالموضوع.

وبما انه وفي ضوء ما تقدم فان المهندس الموظف يصبح، واعتباراً من تاريخ مباشرته العمل في وظيفته وبمحكم خضوع الموظف إلى قاعدة عامة ترعاه وهي أنه في وضع تنظيمي، يخضع لأحكام نظام الموظفين في كل ما نص عليه من الحقوق

والموجبات التي تضمنها، وان الانتساب الى النقابة هو شرط خاص لإجازة ممارسة المهنة على الاراضي اللبنانية سواء في القطاع الخاص او في القطاع العام، وبالتالي فان المهندس الموظف يخضع في ممارسة مهامه والتقيّد بموجبات وظيفته لأحكام المادة ١٥ ومواد الفصل الثاني عشر من نظام الموظفين كما يخضع لرقابة التفتيش المركزي وفق احكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (انشاء التفتيش المركزي) ولرقابة الهيئة العليا للتأديب وفق احكام القانون رقم ٦٥/٥٤ تاريخ ١٩٦٥/١٠/٢ المعدل بالقانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ (صلاحيات الهيئة العليا للتأديب).

وبما ان موقف مجلس الخدمة المدنية وفي معرض تطبيق أحكام المادة ١٥ أعلاه، استقر على اعتبار أن ممارسة مهنة مأجورة يستدعي استمرار منظم في العمل له الصفة الدائمة، وان الأعمال المأجورة هي أعمال ذات صفة عارضة تتخذ طابع العمل الفرعي.

وبما أنه وازضافة الى ما تقدم، فان الغاية التي توخاها المشتري من نص المادة ١٥ لجهة حظر ممارسة أية مهنة أو ممارسة أي عمل مأجور له علاقة بالوظيفة هي وجوب تفرغ الموظف لعمله في القطاع العام وتكريس وحصر كل طاقته في تأدية مهام وظيفته على أكمل وجه والحؤول دون استغلال موقعه الوظيفي وتغليب المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة.

وبما ان العمل المأجور غير المسموح للموظف القيام به هو الذي يتعاطاه باستمرار وبصفة دائمة ويعتمده أساساً لكسب العيش مقابل اجر مستحق له بشكل مستمر.

وبما انه يستفاد من مجمل احكام قانون البناء والمراسيم التطبيقية له ان تنفيذ رخص البناء وإنجاز اعمال البناء او الصيانة وغيرها من الاشغال وإتمام اعمال الإشغال والسكن يستوجب فضلاً عن الاستحصال على مستندات موقعة من المهندس المسؤول كأمر المباشرة بالتنفيذ واذن الصب وخرائط الاشغال وسائر المستندات ذات الصلة، تواجداً للمهندس المسؤول في ورشة البناء ومتابعة كيفية القيام بالأشغال ومراقبة التنفيذ لضمان السلامة العامة وسلامة الاشخاص والممتلكات وعدم عرقلة السير وإثبات ان التنفيذ تم تحت إشراف المهندس الموقع على الخرائط ذات الصلة عند التقدم بطلب الحصول على رخصة الاشغال (السكن) من احدى نقابتي المهندسين في لبنان.

وبما أن ممارسة مهنة الهندسة الى جانب الوظيفة العامة تدخل ضمن مفهوم المهنة والعمل المأجور الذي له علاقة بالوظيفة، إذ ان لممارسة مهنة الهندسة طابع الاستمرار والانتظام كونها تتطلب ارتباطاً بمكان العمل وتستوجب الحضور الدائم للمهندس ومتابعته العمل عن كثب وتحمل مسؤولية الاعمال التي يشرف عليها والعاملين القائمين بها سواء من الناحية المدنية او الجزائية وفق ما توجهه قوانين البناء، مما يخرجها عن مفهوم العمل المأجور المسموح به والذي يقوم به الموظف خارج الوظيفة ولا يكون له علاقة بها او لا يحط من كرامتها، ويكون له طابع العمل المؤقت وقد يتقاضى عنه تعويضاً انما غير دائم بحيث

ينتهي تقاضيه بانتهاء العمل المؤقت، الأمر الذي ينطبق فقط على حالة قيام المهندس بأعمال الهندسة المتعلقة بسكنه الخاص وسكن والديه وأولاده وزوجه واخوته وضمن الحدود المبينة أعلاه.

وبما ان مجلس النقابة أجاز بتاريخ ٢٤/٣/٢٠١٧ للمهندس الموظف والمتعاقد الاستفادة من ٢٠% من قيمة الكوتا السنوية لحين تحسين وتنظيم اعمال المهندسين الموظفين ولمهندسي مجلس الجنوب وصندوق المهجرين باستخدام ٥٠% من نسبة الكوتا المذكورة لحين تسوية اوضاعهم القانونية، ثم مدد بتاريخ ١٩/٧/٢٠١٧ الاستفادة من النسبة المثوية من الكوتا بحيث تنتهي المهلة بنهاية السنة المالية ٢٠١٨-٢٠١٩.

وبما ان السماح للمهندسين الموظفين بممارسة اعمال الهندسة خارج نطاق الوظيفة العامة بموجب قرار صادر عن النقابة، يتعارض مع احكام المادة ١٥ من نظام الموظفين لجهة حظر ممارسة مهنة او عمل مأجور له علاقة بالوظيفة باستثناء التدريس، وقد أوردت النقابة في الدراسة المرفقة الموقعة من نقيب المهندسين في بيروت أن الغاية من موقفها هذا هو مساعدة المهندسين في الإدارة الذين تدنت مداخيلهم قبل مرحلة إقرار سلسلة الرتب والرواتب.

وبما انه بتاريخ ٢١/٧/٢٠١٧ صدر القانون رقم ٤٦ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور وتحويل رواتب الملاك الاداري العام وافراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والاسلاك العسكرية واعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدين والاجراء في الادارات العامة والجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة.

وبما ان القانون رقم ٤٦/٢٠١٧ حوّل رواتب الموظفين في الملاك الاداري العام ومن بينهم المهندسين، كما نص على اعطاء المتعاقدين زيادة غلاء معيشة تحتسب وفق الآلية المبنية في متن المادة ١٠ من القانون، على الا تتدنى تعويضاتهم الشهرية نتيجة زيادتها وفق الآلية المذكورة عن راتب الدرجة الموازية او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة مهامها للمهام التعاقدية بعد تحويلها وفق الجداول الملحقه بالقانون، كما ان المؤسسات العامة والبلديات عمدت الى استصدار المراسيم والقرارات ذات الصلة لتحويل رواتب المستخدمين والموظفين واعطاء المتعاقدين والاجراء لديها زيادة غلاء معيشة تطبيقاً لحكام المواد ١٤ و ١٥ و ١٧ من القانون رقم ٤٦/٢٠١٧، وبالتالي فان رواتب وتعويضات المهندسين الموظفين والمتعاقدين في الادارات العامة جرى زيادتها على النحو المبين في الجداول المرفقة بالقانون المذكور، الأمر الذي يتحقق معه الشرط الذي وضعته النقابة لأجل إفادة المهندسين الموظفين من الكوتا التي كانت قد اقرتها.

وبما انه بتاريخ ٢٠/٧/٢٠١٨ صدر المرسوم رقم ٣٣٩٧ المتعلق بتسوية أوضاع العاملين في التنظيفات ولجان الاستقصاء في مجلس الجنوب واعتبارهم من الفائض المنصوص عليه في المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٥/٤/٢٠١١ والحاقهم بالإدارات العامة والمؤسسات العامة وتنظيم عقود معهم، وقد ترتب عن ذلك التعاقد مع عدد منهم، من بينهم ٦٥ مهندساً

في مجلس الجنوب، بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية على التعاقد بعدة قرارات صدرت عنه، كما ان مجلس الخدمة المدنية يعمل على الحاق سائر العاملين المعترين من الفائض في الادارات العامة والمؤسسات العامة وتم لغاية تاريخه التعاقد مع ٣٠ مهندساً لدى عدد من الوزارات، وحددت تعويضاتهم وفق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما انه - وتطبيقاً للمرسوم رقم ٩١٩ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٠ (تسوية أوضاع العاملين في الصندوق المركزي للمهجرين) - تم التعاقد مع تسعة مهندسين لدى الصندوق ومع تسعة آخرين لدى عدد من الوزارات.

وبما انه - وسنداً للمرسومين رقم ٢٠١٨/٣٣٩٧ ورقم ٢٠١٧/٩١٩ المشار اليهما اعلاه - تم تسوية اوضاع المهندسين المعترين من الفائض لدى مجلس الجنوب والصندوق المركزي للمهجرين، كما أن عقود المهندسين المعنيين تضمنت تعداداً لمواد نظام الموظفين المطبقة عليهم، ومن بينها المادتين ١٤ و ١٥ منه.

وبما أنه وفي ما خص المساءلة المسلكية، فان قانون تنظيم مهنة الهندسة ينص في الباب الرابع منه على الأحكام التي ترعى المجلس التأديبي الخاص بالمهندسين وعلى العقوبات التأديبية واصول المحاكمة وطرق المراجعة، وصلاحيه النقيب بتوجيه التنبيه الى المهندس وحالة المخالفات المسلكية بعد التحقيق فيها على مجلس التأديب من تلقاء نفسه او بناءً على شكوى او بناءً على طلب المهندس نفسه، أما وفي ما خص المهندس الموظف فقد نصت المادة ٦٣ على اخضاعه للهيئة العليا للتأديب.

وبما انه - وعملاً بأحكام المادة ١٤ من نظام الموظفين - يتوجب على المهندس الموظف في ممارسة مهامه ان يخضع لرئيسه المباشر وينفذ اوامره وتعليماته وان يستوفي في عمله المصلحة العامة دون سواها ويسهر على تطبيق القوانين والانظمة النافذة دون اي تجاوز او مخالفة او اهمال، وان المهندس الموظف انطلاقاً من خضوعه لنظام الموظفين، يخضع لأحكام المواد الواردة تحت الفصل الثاني عشر منه والمتعلقة بالتأديب حيث انيط اتخاذ قرار العقوبة التأديبية بالرؤساء التسلسليين والتفتيش المركزي والهيئة العليا للتأديب.

وبما ان النقابة ليست من ضمن المراجع التي تمارس الرقابة على المهندس الموظف في ممارسة عمله خارج الوظيفة كونه لا يخضع للمجلس التأديبي الخاص بالمهندسين، في حين يخضع في ممارسة مهامه الوظيفية فقط دون الأعمال التي يمارسها خارج اطار وظيفته لرقابة رؤسائه التسلسليين ولرقابة التفتيش المركزي والهيئة العليا للتأديب عند ارتكاب اخطاء أو مخالفات مسلكية، مما يؤدي الى عدم مساءلته من النقابة عن اخطائه المهنية عند ممارسة مهامه خارج الاطار الوظيفي لعدم خضوعه للمجلس التأديبي الخاص بالمهندسين ويخرجه عن أية رقابة مهنية ومسلكية في هذه الحالة، الأمر الذي يشكل سبباً إضافياً موجباً لعدم ممارسة المهندس الموظف لمهنته خارج إطار الوظيفة.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية - وسنداً لكل ما تقدم - رأى عدم جواز قيام الموظف المهندس بممارسة مهنة الهندسة خارج الوظيفة الا ضمن الإطار الضيق المتعلق بمسكنه ومساكن والديه واولاده وزوجه واخوته.

٢٧ - ٣ أجير - عمل مأجور خارج الدوام الرسمي - القاعدة العامة المكرسة في نظام الموظفين - جواز قيام أجير باستثمار مركز لصنع وبيع النظارات خارج أوقات الدوام الرسمي: الرأي رقم ٢١٦٧ تاريخ ٢٨/١١/٢٠١٩ (وزارة الصحة العامة)

بشأن طلب وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٩/١/١٠٩٣٦ تاريخ ٢٢/٨/٢٠١٩ بيان الرأي عما اذا كان يحق لأجير بتسمية عامل لديها استثمار مركز لصنع وبيع النظارات الطبية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي: لما كان يتبين ان الاجير صاحب العلاقة كان قد استخدم في وزارة الصحة العامة بتسمية عامل وذلك بموجب القرار رقم ١/١٨٢٠ تاريخ ٢٢/١٠/٢٠١٤.

ولما كانت وزارة الصحة العامة تطلب بيان الرأي في ما اذا كان يحق للأجير المشار اليه استثمار مركز لصنع وبيع النظارات الطبية.

ولما كان يتبين من العودة الى المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ٣/١١/١٩٩٤ (النظام العام للأجراء) انه خلا من اية نصوص قانونية تحظر على الاجير ممارسة اعمال او مهن تجارية خارج اوقات الدوام الرسمي.

ولما كانت القاعدة العامة التي ترعى الوظيفة العامة والعاملين في القطاع العام والمكرسة في نظام الموظفين لاسيما الفقرة ٦ من المادة ١٥ تحظر القيام بأي عمل مأجور يخط من كرامة الوظيفة او يكون له علاقة بها.

ولما كان يتبين من المعطيات القانونية المتقدم بياها اعلاه ان امكانية ممارسة عمل مأجور يراعي كرامة الوظيفة ومنقطع العلاقة بها، تبقى جائزة على انه يقع على عاتق المرجع الاداري المختص إجراء الرقابة والتحقق من ان هذا العمل غير ذي تأثير على الاداء الوظيفي وعلى القيام بالموجبات التي تفرضها القوانين والانظمة النافذة.

لذلك، وفي ضوء ما تقدم، فإن مجلس الخدمة المدنية لم يرَ ما يحول دون قيام الاجير باستثمار المركز موضوع المعاملة خارج اوقات الدوام الرسمي شرط الا يؤثر ذلك على قيامه بالاعمال التي يفرضها استخدامهم وعلى التزامه بالواجبات الملقاة على عاتقه وذلك تحت رقابة المرجع الاداري المختص.

٢٨ وضع خارج الملاك

٢٨ - ١ الجهات التي يمكن إلحاق الموظف بها خارج الملاك - نظام الموظفين - التحديد الحصري - عدم الموافقة على وضع موظف خارج الملاك لأجل إلحاقه بجمعية العمل التطوعي المدني الإيطالية لكونها ليست من الجهات المحددة في المادة ٥٠ من نظام الموظفين: الرأي رقم ٢٠١٨/٣١١٧ تاريخ ٢٠١٩/١/٢٥ (وزارة الزراعة) بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٢٠١٨/٣/٧٣٢٧ تاريخ ٢٠١٩/١/١١ بيان الرأي حول إمكانية وضع موظف خارج الملاك، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابته رقم ٣١١٧ الموجه الى وزارة الزراعة بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٣، وفي معرض بيان رايه حول امكانية وضع السيد --- مهندس زراعي في وزارة الزراعة - مصلحة زراعة الجنوب خارج الملاك لمدة ثمانية عشر شهراً للعمل في مؤسسة مياه لبنان الجنوبي بصفة اختصاصي نظم معلومات جغرافية وهدر مائي وبالتعاون مع جمعية العمل التطوعي المدني GVC الإيطالية، طلب بيان الطبيعة القانونية للجهة التي سيلتحق بها صاحب العلاقة حال وضعه خارج الملاك وما اذا كانت من الجهات الوارد تعدادها في المادة ٥٠ من نظام الموظفين، وكذلك بيان رأي مؤسسة مياه لبنان الجنوبي بهذا الامر.

وتبين ان الرئيس - المدير العام لمؤسسة مياه لبنان الجنوبي بكتابته رقم ١٤٢٤/ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/٦ افاد بأن جمعية العمل التطوعي المدني الإيطالية GVC فرع لبنان المرخصة بموجب المرسوم رقم ١٧١ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٧ هي جمعية مدنية غير حكومية لا تبتغي الربح من اهدافها تدريب الافراد، ومن مشاريعها الممولة تعيين مدرب بصفة اختصاصي نظم معلومات جغرافية وهدر مائي لتدريب مستخدمي وعمال مؤسسة مياه لبنان الجنوبي لمدة ١٨ شهراً او حتى انتهاء المشروع الممول من الاتحاد الاوروي.

بناء عليه،

بما ان البند ١ من المادة ٥٠ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) ينص على انه «يجوز وضع الموظف مؤقتاً خارج الملاك لأجل إلحاقه باحدى الادارات العامة او المؤسسات العامة او البلديات او شركات الاقتصاد المختلط اللبنانية او المؤسسات الدولية او الدول».

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان المشترع حدد حصراً الجهات التي يمكن وضع الموظف خارج الملاك لأجل إلحاقه بها.

وبما انه يتبين ان الغاية من وضع السيد --- خارج الملاك هي لأجل إلحاقه بالمشروع الممول من الاتحاد الأوروبي الذي تديره جمعية العمل التطوعي المدني الإيطالية GVC المتعلق بتعيين مدرب بصفة اختصاصي نظم معلومات جغرافية وهدر مائي لتدريب مستخدمين وعمال مؤسسة مياه لبنان الجنوبي لمدة ١٨ شهراً او حتى انتهاء المشروع الممول من الاتحاد المذكور.

وبما ان كتاب الرئيس - المدير العام لمؤسسة مياه لبنان الجنوبي رقم ١٤٢٤/ص/٢٠١٨ تضمن ان جمعية العمل التطوعي المدني الإيطالية فرع لبنان هي جمعية مدنية غير حكومية لا تتبغى الربح، ومن اهدافها تدريب الافراد، وأنه جرى الترخيص لها في لبنان بموجب المرسوم رقم ١٧١ تاريخ ١٧/٢/٢٠١٧.

وبما انه يتبين من المرسوم رقم ٢٠١٧/١٧١ ان غايات «جمعية العمل التطوعي المدني جي في سي الإيطالية» هي التدريب وارسال الافراد الى البلدان النامية بالإضافة الى نشر المعلومات والتوعية حول المشاكل الدولية مثل التخلف والتعاون مع المنظمات والجمعيات التي تعمل في هذه المجالات.

وبما ان الجمعية المطلوب إلحاق صاحب العلاقة بها، بتسميتها وبالطبيعة القانونية التي تتصف بها والمتقدم ببيانها اعلاه، لا تندرج تحت الحالات والجهات المحددة قانوناً والتي يجوز الوضع خارج الملاك لأجل الإلحاق بها. وبالتالي فان هذه الجمعية تخرج عن نطاق تطبيق نص المادة ٥٠ وغير مشمولة بأحكامها.

لذلك، فان هذا المجلس وفي ضوء ما تقدم، رأى ان جمعية العمل التطوعي المدني الإيطالية GVC ليست من الجهات الوارد ذكرها في المادة ٥٠ من نظام الموظفين، وبالتالي أبدى رأيه بعدم الموافقة على وضع صاحب العلاقة خارج الملاك وفقاً لما هو مقترح .

٢٨ - ٢ وضع خارج الملاك - تأثيره على الراتب والتدرج - المادة ٥٠ من نظام الموظفين - الجهات المشمولة

بأحكامها - المادة ٢٨ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦: الرأي رقم ٢٧٠١ تاريخ ٢٠١٩/١١/٨ (تعاونية موظفي الدولة) بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٧٦٦٩/ص١ تاريخ ٢٠١٩/١١/٥ بيان الرأي بطلب وضع موظف خارج الملاك لأجل إلحاقه في معهد الائمة التابع للأكاديمية الصينية للعلوم، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيد --- ، محقق اجتماعي في ملاك تعاونية موظفي الدولة قد وضع في الاستيداع لمدة سنة اعتباراً من ٢٠١٦/٩/٢٤ بموجب القرار رقم ٢/٣٤١٧ تاريخ ٢٠١٦/٨/٢٥ لأجل استكمال دراسة الدكتوراه في جمهورية الصين الشعبية، وجدد وضعه في الاستيداع للسنتين التاليتين تبعاً للغاية ذاتها وذلك بموجب القرار رقم ٢/٣٢٨٤ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٧، وبموجب القرار رقم ٢/٣٥٣٥ تاريخ ٢٠١٨/٨/٢ الذي الغي بالقرار رقم ٤٠٨٤ /٢ تاريخ ٢٠١٩/٨/٨

وباشر صاحب العلاقة عمله في هذا التاريخ ومن ثم استفاد من اجازة ادارية لمدة عشرين يوماً اعتباراً من ٢٠١٩/٨/١٤ ومن اجازة بدون راتب لمدة سنتين يوماً اعتباراً من ٢٠١٩/٩/١٣ .

وتبين ان السيد --- بكتابه المسجل في تعاونية موظفي الدولة بتاريخ ٢٠١٩/١١/٤ طلب وضعه خارج الملاك لأجل التحاقه بالعمل في المعهد الذي يتابع فيه دراسته ، كباحث في مجموعة الروبوتات الذكية لمدة عام تبدأ من بداية شهر تشرين الثاني عام ٢٠١٩ .

بناءً عليه،

لما كانت المادة ٣٨ من نظام موظفي التعاونية قد نصت على انه يجوز وضع موظفي التعاونية مؤقتاً خارج الملاك وفقاً للأحكام المطبقة على موظفي الدولة .

ولما كانت المادة ٥٠ من نظام الموظفين تنص على ما يلي:

« ١ - يجوز وضع الموظف مؤقتاً خارج الملاك لأجل الحاقه بإحدى الادارات العامة او المؤسسات العامة او البلديات او شركات الاقتصاد المختلط اللبنانية او المؤسسات الدولية او الدول.

٢ - ينقطع الموظف الموضوع مؤقتاً خارج الملاك عن تقاضي رواتبه، ويحتفظ بحقه في التدرج في ملاكه وبحقه في التقاعد او تعويض الصرف...».

ولما كانت المادة ٢٨ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور...) قد نصت على ان « لا يعود راتب الموظف الى السريان بعد توقفه لأي سبب كان الا بمعاودة هذا الموظف لعمله وفقاً للأصول ».

ولما كان راتب السيد --- منقطعاً نظراً لاستفادته من اجازة بدون راتب لمدة سنتين يوماً، الامر الذي يستتبع توقف استفادته من التدرج.

ولما كانت المادة ٢٨ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المذكورة اعلاه قد اشترطت لإعادة سريان راتب الموظف بعد انقطاعه لأي سبب كان معاودة هذا الموظف لعمله وفقاً للأصول.

ولما كان من حق الموظف الموضوع خارج الملاك الاستفادة من التدرج في ملاكه ومن حقه في معاش تقاعدي او تعويض صرف (المادة ٥٠ من نظام الموظفين).

ولما كان لا يمكن قانوناً إفادة السيد --- من الحق في التدرج ما لم يكن راتبه الشهري قد عاد الى السريان وفقاً للأصول، الامر غير المتوفر في الحالة الحاضرة.

لذلك فان هذا المجلس يرى انه يتعذر وضع السيد --- خارج الملاك ما لم يباشر عمله وفقاً للأصول وبالتالي اعادة سريان راتبه.

واستطراداً فانه لم يتبين لهذا المجلس الطبيعة القانونية لمعهد الائمة التابع للأكاديمية الصينية للعلوم وما اذا كان من المؤسسات الدولية الوارد النص عليها في المادة ٥٠ من نظام الموظفين والتي يجوز وضع صاحب العلاقة خارج الملاك لأجل الحاقه بها.

٢٩ وضع وظيفي

٢٩ - ١ وضع بالتصرف - رئيس مجلس الإدارة / مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك موضوع بتصرف الوزير - مصير الرواتب والتعويضات والمنافع والخدمات - الجهة التي يتوجب عليها تأديتها حال استحقاقها: الرأي رقم ٣٧٠٣-٣٤٨٥ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٢ (مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك)

بشأن طلب مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك بكتابها رقم ١٦٣٣ تاريخ ٢٠١٨/١١/٣٠ بيان الرأي في المسائل التي طرحها رئيس مجلس الإدارة - المدير العام لمصلحة سكك الحديد والنقل المشترك لجهة الرواتب والمنافع والخدمات التي يستفيد منها السيد ---، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان رئيس مجلس الادارة - المدير العام لمصلحة سكك الحديد والنقل المشترك عرض بكتابه الواقع الوظيفي للسيد --- لجهة أنه:

- بتاريخ ١٩٩٥/١/١٦ صدر المرسوم رقم ٦٢٢٣ القاضي بإعفاء المهندس السيد ---، مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، من مهام وظيفته ووضعه بتصرف وزير النقل لمدة سنتين.

- بتاريخ ١٩٩٦/١٠/١٧ صدر عن مجلس شوري الدولة القرار رقم ١٩٩٦/٣٦-١٩٩٧ القاضي بإبطال المرسوم رقم ١٩٩٥/٦٢٢٣ المذكور اعلاه.

- ان المهندس السيد --- لا زال موضوعاً بتصرف وزير الاشغال العامة والنقل.

وبعد أن أورد نص المادة ٤٥ من المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة)، اعتبر رئيس مجلس الادارة - المدير العام للمصلحة بكتابه المذكور اعلاه أن وظيفة مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك

شاغرة منذ صدور المرسوم رقم ٩٥/٦٢٢٣ المذكور اعلاه، وان الادارة غير ملزمة بإعادة الموظف الى ذات المركز الذي كان يشغله قبل صدور مرسوم اعفائه من وظيفته ووضعه بالتصرف انما ينبغي على الادارة اعادته الى مركز مماثل وفي حال تعذر ذلك تعرض عليه وظيفة ادنى من وظيفته السابقة، على النحو المبين في متن المادة المذكورة، وأضاف أن السيد --- تقاضى راتب الشهر الثالث عشر من المصلحة بحكم وظيفته السابقة كمدير عام لمصلحة سكك الحديد والنقل المشترك سنداً للمادتين ١٧ و٤٦ من النظام العام للمؤسسات العامة، كما لفت رئيس مجلس الادارة ان احكام المرسوم رقم ٧٢/٤٥١٧ لم تحدد صراحة الجهة المسؤولة عن دفع الراتب وتقديم سائر المنافع والخدمات للمدير العام المشمول بأحكام المادة ٤٥ منه.

- وبعد ان أورد بكتابه ان السيد --- يطلب بأن يُصرف له راتب الشهر الثالث عشر والاجازات الادارية التي يعتبرها مستحقة له او ما يوازيها من تعويضات منذ العام ٢٠٠٣ ولغاية تاريخه، طلب بيان الرأي في المسائل التالية:
- أ - تحديد الجهة المسؤولة عن دفع الراتب وعن تقديم المنافع والخدمات للسيد --- باستثناء تلك المعينة بالتخصيص لوظيفته السابقة منذ تاريخ صدور المرسوم رقم ١٩٩٥/٦٢٢٣ القاضي بإعفائه من وظيفته ووضعه بتصرف وزير النقل.
- ب - هل يمكن اعتبار راتب الشهر الثالث عشر من بين المنافع والتقديمات المعينة بالتخصيص لوظيفة مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.
- ج - هل ان استمرار وضعه بتصرف وزير الاشغال العامة والنقل يعتبر خدمة فعلية؟ وبالتالي هل يعتبر السيد --- خاضعاً لاحكام قانون الضمان الاجتماعي، وبأي صفة، ومن هي الجهة المسؤولة عن تسوية وضعه تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وكذلك عن تصفية حقوقه في حالة الصرف من الخدمة (بناءً على طلبه او بناءً على قرار من المرجع المختص او بسبب بلوغ السن القانونية).
- د - النظر في كتاب مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي رقم ٣٨٢٠ تاريخ ١٧ تشرين الثاني ٢٠١٨ يفيد فيه بأنه تم الغاء الترك المنظم للدكتور --- بتاريخ ٢٠٠٣/٦/٣٠ بموجب الرقابة التي اجريت على المصلحة بموجب التقرير رقم ٢٥/٥٦ تاريخ ٢٠١٤/٧/١٥.

وقد رأى رئيس مجلس الادارة بكتابه ان كتاب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المتضمن إلغاء الترك لا يقع موقعه الصحيح.

بناء عليه،

لما كانت المادة ٤٥ من المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة) تنص على انه: «يمكن بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء اعفاء مدير عام أو مدير المؤسسة من مهام وظيفته ليقوم باحدى المهام المحددة في ما يلي. وتعتبر وظيفته في هذه الحالة شاغرة:

أ - رئاسة أو عضوية مجلس إدارة مؤسسة عامة .

ب - الوضع بتصرف وزير الوصاية أو رئيس وسائر الوزراء لمدة سنتين.

واذا لم يعاد الى وظيفة من وظائف فئته خلال هذه المدة، أو لم تعهد اليه احدى المهام المذكورة في الفقرة أ من هذه المادة، عرضت عليه بانتهائها وظيفة ادنى من وظائف فئته، في احدى المؤسسات العامة، فاذا قبل بها احتفظ براتبه، واذا لم يقبل بها صرف من الخدمة. وتصفى حقوقه في تعويض الصرف وفقاً للنصوص النافذة».

ولما كانت المادة ٤٦ من المرسوم المذكور اعلاه تنص على ان «يحتفظ المدير العام أو المدير المشمول باحكام المادة ٤٥ من هذا المرسوم، برتبته وراتبه في وظيفته السابقة، ويثابر على حقه في التدرج وفقاً لسلسلة الدرجات والرواتب العائدة لتلك الوظيفة وللأحكام المتعلقة بها، وعلى الاستفادة من سائر المنافع والخدمات التي يستفيد منها المستخدمون في المؤسسة العامة التي كان ينتمي اليها، باستثناء تلك المعينة بالتخصيص لوظيفته السابقة».

ولما كان واستناداً الى معطيات ملف المعاملة والنصوص القانونية التي ترعاها فانه يقتضي البحث في كل من المسائل التي طرحها رئيس مجلس الادارة -المدير العام لمصلحة سكك الحديد والنقل المشترك بكتابه المذكور في المرجع اعلاه:

اولاً: في المسألة المتعلقة بتحديد الجهة المسؤولة عن دفع الراتب وعن تقديم المنافع والخدمات للسيد ---

لما كان يتبين ان السيد --- ما زال موضوعاً بتصرف وزير الاشغال العامة والنقل، وهو يتقاضى رواتبه من موازنة وزارة الاشغال العامة والنقل.

ولما كان استمرار وضع السيد --- بتصرف وزير الاشغال العامة والنقل وبتقاضى رواتبه من موازنة الوزارة المذكورة، فان ذلك يستتبع القول بأن الجهة المسؤولة عن دفع رواتب صاحب العلاقة هي وزارة الاشغال العامة والنقل. اما بشأن تقديم المنافع والخدمات له فهي تبقى على عاتق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بالرغم من وضعه بتصرف الوزير.

ثانياً: في المسألة المتعلقة بإمكانية اعتبار راتب الشهر الثالث عشر من بين المنافع والتقديمات المعينة بالتخصيص لوظيفة مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك:

لما كان مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠١٢/٧١-٢٠١٣ الذي قضى بالزام المستدعى ضدها ان تدفع للسيد --- راتب الشهر الثالث عشر عن العام ٢٠١٢، قد اورد في حيثيات هذا القرار ما يلي: «ان راتب الشهر الثالث عشر الذي يتقاضاه الموظف مرة واحدة كل سنة، لا يختلف بشيء عن الراتب الشهري، فهو محدد وثابت وخاضع لعملية الاقتطاع لاحتساب المعاش التقاعدي، وبالتالي يفرض على الادارة موجب التعويض عن الحرمان من الاستفادة منه باعتباره يدخل ضمن خسارة المداخيل التي يتوجب التعويض عنها.

وبما انه استناداً لما تقدم، يقتضي الزام المستدعى ضدها بأن تدفع للمستدعي قيمة راتب الشهر الثالث عشر عن العام ٢٠٠٢».

ولما كان يتبين مما تقدم، ان راتب الشهر الثالث عشر ليس من المنافع والتقديمات المعينة بالتخصيص لوظيفة مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، بل هو كالراتب الشهري يدفع للمدير العام المذكور الموضوع بالتصرف.

ولما كان يتبين ان الادارة قد تقيدت بما قضى به الحكم الصادر عن مجلس شورى الدولة وافادت صاحب العلاقة من راتب الشهر الثالث عشر حتى العام ٢٠١٦.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٦٣٥ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٠ المتعلق بمدى استحقاق الراتب الثالث عشر للمدير العام ---، رأى - ولجمل الاسباب المبينة في متنه - احقيته --- بالاستمرار في الاستفادة من راتب الشهر الثالث عشر استناداً الى الاحكام القانونية وتنفيذاً لقوة القضية المحكمة الناجمة عن القرارات القضائية ولعدم إلغاء هذه الاستفادة بنص قانوني صريح.

ثالثاً: في المسألة المتعلقة باعتبار استمرار وضع --- بتصرف وزير الاشغال العامة والنقل خدمة فعلية، ومدى خضوعه لاحكام قانون الضمان الاجتماعي، وبأي صفة، والجهة المسؤولة عن تسوية وضعه تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وتصفية حقوقه في حالة الصرف من الخدمة:

لما كان السيد --- أعفي من مهامه الاصلية كمدير عام لمصلحة سكك الحديد والنقل المشترك ولم يصرف من الخدمة انما اصبح خاضعاً لوضع نظامي جديد من خلال وضعه بتصرف وزير الاشغال العامة والنقل، علماً ان مجلس شورى الدولة اصدر قراره رقم ١٩٩٦/٣٦-١٩٩٧ المذكور اعلاه الذي قضى بإبطال المرسوم رقم ١٩٩٥/٦٢٢٣ المتضمن اعفائه من وظيفته كمدير عام للمصلحة، الا انه ما زال موضوعاً بتصرف الوزير، وانه وسنداً لاحكام المادة ٤٦ من النظام العام للمؤسسات العامة المذكور نصها اعلاه، فان صاحب العلاقة مستمر بحقه في تقاضي راتبه الشهري والشهر الثالث عشر والاستفادة من التدرج وفقاً لسلسلة الدرجات والرواتب العائدة لوظيفته الاصلية وكذلك الاستفادة من سائر المنافع والخدمات التي يستفيد منها المستخدمون.

ولما كان ينبغي على ما تقدم ان السيد --- ما زال في الخدمة الفعلية .

ولما كان اعتبار السيد --- انه ما زال في الخدمة الفعلية يستتبع أن تطبق عليه جميع الاحكام المطبقة على المستخدمين في المؤسسة العامة التي كان يعمل فيها.

ولما كان من بين الاحكام المطبقة على المستخدمين خضوعهم لاحكام قانون الضمان الاجتماعي، الامر الذي يؤدي تلقائياً الى خضوع السيد --- لاحكام قانون الضمان الاجتماعي، وذلك بصفته مديراً عاماً سابقاً لمصلحة سكك الحديد والنقل المشترك موضوع بالتصرف، طالما انه لم يصدر اي نص من قبل المراجع المختصة يعّدّل من وضعيته الوظيفية المشار اليها.

ولما كان السيد --- ما زال موضوعاً بتصرف وزير الاشغال العامة والنقل ويتقاضى رواتبه من موازنة وزارة الاشغال العامة والنقل، على ما سبق بيانه، فإن هذه الوزارة تبقى هي الجهة المسؤولة عن تسوية وضعه تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتصفية حقوقه في حالة الصرف من الخدمة، فيما اذا بقي بتصرف الوزير، من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، واما الفرق بين تعويض الصرف المستحق له والتعويض الذي يتقاضاه من الصندوق فيؤدي من موازنة وزارة الاشغال العامة والنقل، على ان تعتمد الوزارة في هذا الشأن الاسس ذاتها المطبقة على المستخدمين العاملين في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، والمبينة في المادة الاولى من القرار رقم ١١٤/ق تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠١ المتعلق بتعديل المادة ٦٣ من النظام الموحد لمستخدمي المصلحة.

رابعاً: في المسألة المتعلقة بكتاب مدير عام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المتضمن الغاء الترك: لما كان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لا يخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية وان الاجراءات والتدابير التي يتخذها الصندوق يقتضي ان تكون متوافقة والاحكام القانونية والتنظيمية النافذة لديه والتي ترقى الحالة المعروضة. علماً انه يتبين ان ادارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اصدرت كتاب الغاء الترك بنتيجة الرقابة المحصورة التي اجراها الصندوق على مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.

خامساً : في المسألة المتعلقة بمطالبة السيد --- بالاجازات الادارية او ما يوازيها من تعويضات منذ العام ٢٠٠٣ : لما كان المديرون العامون والمديرون في المؤسسات العامة يخضعون لاحكام نظام المستخدمين المطبق لديها سداً للمادة ١٧ من النظام العام للمؤسسات العامة.

ولما كان السيد --- يخضع لنظام المستخدمين المعمول به لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.

ولما كانت المادة ٣٠ من نظام مستخدمي المصلحة 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.

٢ - يجوز ان تتراكم الاجازات لمدة اقصاها ثلاث سنوات.

- ٣ - تؤقت الادارة مواعيد اجازات الموظفين ، على وجه يضمن استمرار العمل فيها، ويجب ان يذكر في قرار الاجازة اسم الموظف الذي يحل محل الموظف المجاز طيلة مدة غيابه وينوب عنه في جميع صلاحياته ومسؤولياته.
- ٤ - لا يسري مفعول الصرف من الخدمة الا بعد انتهاء مدة الاجازات الادارية التي يستحقها الموظف.

ولما كان التعميم رقم ٢٠٠٢/١٥ الصادر عن رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٢/٥/١٧ تضمن الطلب من جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات عدم اعطاء بدلات نقدية عن الاجازات الادارية التي لم تسقط بمرور الزمن الا في الحالات التي يحرم فيها الموظف أو المستخدم من الاستفادة من اجازاته الادارية بفعل الادارة على ان يتم تحديد هذه الحالات بصورة حصرية تكون مرتبطة بضرورات استمرار تسيير المرفق العام وتأمين المصلحة العامة ووفق معايير يقدرها فقط الرئيس الاعلى في الادارة.

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية استقر في اكثر من كتاب صادر عنه بهذا الشأن، على حق الموظف او المستخدم في الاستفادة من تعويض مالي يوازي راتبه عن مدة الاجازة الادارية التي حرم منها مما أدى الى سقوط الايام المطلوبة لعدم امكانية اضافتها الى رصيده التراكمي الذي بلغ حده الاقصى، مشترطاً للاستفادة ان يطلب الموظف او المستخدم اعطائه الاجازة المستحقة له وان ترفض الادارة طلبه.

ولما كانت افادة الموظف من الاجازات الادارية التي تعتبر حقاً من حقوقه تستوجب اتباع الاصول واستيفاء الشروط التي تنص عليها القوانين والانظمة النافذة.

ولما كان لا يتبين من ملف المعاملة ان السيد --- تقدم بطلب للاستفادة من اجازاته الادارية ورفض طلبه بسبب ضرورات العمل، وبالتالي لا يحق له المطالبة بتعويض عن الاجازات الادارية منذ العام ٢٠٠٣.

٢٩ - ٢ متعاقد - إلحاق - المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ - تطبيق نظام المستخدمين - حقوق متعاقدين لدى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني والموجبات الملقة على المصلحة تجاههم لناحية تصفية تعويض الصرف: الرأي رقم ٣٢٦٣ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٦ (المصلحة الوطنية لنهر الليطاني)

بشأن طلب المصلحة الوطنية لنهر الليطاني بكتبها رقم ٤٥٥٨/ص تاريخ ٢٠١٨/١١/٩ ورقم ٤٨٥٠/ص تاريخ ٢٠١٨/١١/٢٦ ورقم ٨٤٨ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ بيان الرأي حول حقوق المتعاقدين المنقولين إلى المصلحة وكيفية تصفية تعويضاتهم، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان رئيس مجلس الإدارة / المدير العام للمصلحة الوطنية لنهر الليطاني عرض النصوص التي بموجبها جرى إلحاق عدد من المتعاقدين بالمصلحة الوطنية لنهر الليطاني والتعاقد معهم لديها، وهي المراسيم رقم ١٣٦٤ تاريخ ١٠/٤/١٩٩٩ (تحديد

أسس توزيع العاملين في المصرف الوطني للإنماء الصناعي والسياحي)، ورقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (تحديد الفائض في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وتسوية أوضاعهم)، ورقم ٩٤١٣ تاريخ ١٩٩٦/١٠/١٥ (إجازة نقل المستخدمين في المؤسسات العامة)، وقرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٩٢/٤/٨ (توزيع العاملين في وزارة الدولة لشؤون الجنوب والإعمار)، وأورد أن نظام المستخدمين العام في المصلحة الوطنية لنهر الليطاني ميّز بين المتعاقد والمستخدم، وأن المتعاقد هو المتعاقد لمهام معينة، وتختلف حقوقه عن حقوق المستخدم، لا سيما لجهة تعويضاته، وأنه بموجب المراسيم المذكورة وقرار مجلس الوزراء رقم ٩٢/١٢ جرى نقل ومن ثم التعاقد مع عدد كبير من المتعاقدين بموجب اللوائح المرفقة ملف المعاملة.

وتبين أن رئيس مجلس الإدارة / المدير العام للمصلحة الوطنية لنهر الليطاني بكتاييه رقم ٢٠١٨/ص/٤٥٥٨ ورقم ٢٠١٨/ص/٤٨٥٠ يطلب إبداء الرأي حول حقوق المتعاقدين المنقولين إلى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني بموجب المراسيم المذكورة وقرار مجلس الوزراء رقم ١٢/٩٩٢، وكيفية تصفية تعويضاتهم ومدى ضم خدماتهم ومدى توجب تسديد المصلحة مبلغ التسوية عن السنوات السابقة لإلحاقهم بالمصلحة كمتعاقدين وتحديد مدى انطباق نظام المستخدمين على حالتهم.

وتبين أن رئيس مجلس الإدارة/المدير العام وعطفاً على كتابه رقم ٢٠١٨/ص/٤٨٥٠ عاد وأودع مجلس الخدمة المدنية الكتاب رقم ٢٠١٩/٨٤٨ يفيد بموجبه أن المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ ميّز في المادة ١٢ منه بين المتعاقدين والأجراء من جهة وبين الموظفين المؤقتين والمتعاملين من جهة أخرى، كما يطلب إبداء الرأي بشأن أصول إلحاق المتعاملين في وزارة الإعلام المنقولين إلى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني بصفة متعاقدين وكيفية تصفية تعويضاتهم ومدى جواز ضم خدماتهم في ضوء المادة ١٢ البند ثانياً من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠، ومدى توجب تسديد المصلحة مبلغ التسوية عن السنوات السابقة لإلحاقهم بمتعاقدين، وذلك في سبيل حفظ الحقوق وتأمين الانتظام الإداري ووحدة المعايير وصحة الحسابات وصيانة المال العام.

بناء عليه،

بما أنه يتبين من الوقائع المدرجة في الملف أنه تم التعاقد مع المتعاقدين المعنيين بالمعاملة لدى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني بعد أن تم إلحاقهم بها سنداً للمرسوم رقم ١٣٦٤ تاريخ ١٩٩٩/١٠/٤ المتعلق بتحديد أسس توزيع العاملين في المصرف الوطني للإنماء الصناعي والسياحي والمرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ المتعلق بتحديد الفائض في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وتسوية أوضاعهم وقرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٩٢/٤/٨ المتعلق بتكليف مجلس الخدمة المدنية توزيع المهندسين والمستخدمين المتعاقدين مع وزارة الدولة لشؤون الجنوب والإعمار على الإدارات العامة والمؤسسات

العامة بالسرعة الممكنة، على أن يستمروا بقبض تعويضاتهم والمستحقات المالية لهم من مجلس الجنوب ابتداء من ١٩٩٣/١/١ وحتى تاريخ إلحاقهم بالإدارات والمؤسسات العامة المذكورة.

وبما أن المرسوم رقم ١٩٩٩/١٣٦٤ نص في المادة الأولى منه على أن يتم التعاقد بين العاملين في المصرف الوطني للإئتماء الصناعي والسياحي الذين كانوا في الخدمة بتاريخ تصفيته وبين المؤسسات العامة، وذلك خلافاً لأحكام المادة ٦ من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٩/١٢ ولأي نص آخر.

وبما أن المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ ينص في المادتين ١١ و ١٢ منه على أن يتم إلحاق الفائض من الأجراء والمتعاقدين والموظفين المؤقتين والمتعاملين بقرارات تصدر عن هيئة مجلس الخدمة المدنية وتكرس أوضاعهم جميعاً - باستثناء الأجراء منهم - بعقود مع المرجع المختص في الجهة التي يلحقون بها سواء كانت إدارات عامة أو مؤسسات عامة أو بلديات بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية تحدد فيها تعويضاتهم ومهامهم وسائر شؤونهم الذاتية، وذلك خلافاً لأحكام المرسوم رقم ١٩٩٧/١٠١٨٣.

وبما أن المرسومين المذكورين أعلاه تضمننا أحكاماً تتعلق بأسس تحديد التعويض الشهري لكل من المتعاقدين الملحقين بالإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات تنفيذاً لأحكامهما، والمعايير الواجبة المراعاة.

وبما أنه يتبين أنه بعد صدور قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٩٢/٤/٨، صدر عن مجلس الخدمة المدنية التعميم رقم ١٢ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٧ المتضمن في حينه أنه سيصار إلى إلحاق المتعاقدين المشمولين بقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٩٢/١٢ بصفة متعاقدين لدى الإدارة العامة أو المؤسسة العامة المعنية وفقاً للأحكام التي تضمنها قرار مجلس الوزراء.

وبما أنه يتبين من ملف المعاملة أنه قد جرى إلحاق عدد من المعنيين بالنصوص أعلاه بالمصلحة الوطنية لنهر الليطاني وأنه تم التعاقد معهم وفق الأسس والمعايير التي تضمنتها هذه النصوص، وبالتالي فإن هؤلاء هم في وضع تعاقدية، وأن علاقة كل منهم بالمصلحة ناتجة عن العقد الذي حدد حقوقه وواجباته وضمن الحدود المذكورة صراحة في العقد.

وبما أن عقود المتعاقدين - وفق النموذج المرفق بالمعاملة - تتضمن أحكاماً تتعلق بتطبيق نظام المستخدمين العام في المصلحة الوطنية لنهر الليطاني على المتعاقدين لديها.

وبما أن نظام المستخدمين العام لدى المصلحة أورد في الفصل الرابع عشر منه الأحكام المتعلقة بالمتعاقدين (المواد من ٧٢ حتى ٧٥) لا سيما لجهة حقوقهم وواجباتهم، كما ولجهة التعويض الذي يستحق عند انتهاء مدة العقد أو العمل أو بلوغ

السن القانونية والذي ورد النص عليه في المادة ٧٤ من النظام المذكور حيث تضمنت هذه المادة أحكاماً ترعى أسس استحقاق واحتساب تعويض الصرف للمتعاقدين في المصلحة.

وبما أن أحكام المادة ٧٤ أعلاه هي الواجبة التطبيق على جميع المتعاقدين في المصلحة والمكرسة أوضاعهم بعقود مع المرجع المختص لديها سواء سندا للمرسومين رقم ١٩٩٩/١٣٦٤ ورقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ ولقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٩٩/١٢ أو سندا لأحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته أو لأحكام المادة ٥٤ من قانون الموازنة العامة لعام ٢٠١٤، مع عدم جواز معاملة المتعاقد الذي تم التعاقد معه لدى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني سندا لنصوص استثنائية ودون مباراة، معاملة أفضل من المتعاقد الذي جرى التعاقد معه لديها نتيجة نجاحه في مباراة جرت وفق الأصول القانونية والنظامية.

وبما أن المتعاقدين في المصلحة الوطنية لنهر الليطاني شأنهم شأن جميع المتعاقدين في القطاع العام يستفيدون من زيادة دورية كل ٢٤ شهراً قضاها في الخدمة الفعلية تحدد بما يوازي درجة تدرج الموظف الدائم الذي يتقاضى راتباً يوازي أو يقارب تعويض المتعاقد، وذلك سندا إلى قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١ الذي يطبق على المتعاقدين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، وبالتالي فإن الإفادة من الزيادة الدورية كل ٢٤ شهراً ليس من شأنها التغيير في وضع المتعاقدين بحيث لا يكتسبون صفة المستخدم في ملاك المصلحة ولا يعطيهم الحق بالاستفادة من الأحكام التي ترعى حصراً المستخدمين في المصلحة.

وبما أن المادة ٢٢ من القانون رقم ٨١/١٤ تاريخ ١٩٨١/٧/١٥ (قانون موازنة ١٩٨١) تنص في البند ١ منها على ما يلي:

«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 وإن لم تنص عقودهم على ذلك صراحة».

وبما أن المتعاقدين في المصلحة الوطنية لنهر الليطاني سندا للأحكام القانونية أعلاه يخضعون لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، بما فيها الأحكام التي ترعى تعويض نهاية الخدمة الوارد النص عليها في المواد من ٤٩ حتى ٥٤ من القانون المذكور، وبالتالي فإنهم يتقاضون تعويض الصرف من الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المحدد أسسه في قانون الضمان الاجتماعي مع مراعاة أحكام المادة ٧٤ أعلاه.

وبما أن رئيس مجلس الإدارة - المدير العام للمصلحة الوطنية لنهر الليطاني بكتابه رقم ٩٤٢/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٦ أفاد بأن المتعاقدين الملحقين بالمصلحة بموجب مراسيم تحديد الفئات يتولون مهاماً لصالح المصلحة ووفقاً لحاجاتها وتطبق عليهم

الأحكام التي ترعى المتعاقدين المنصوص عنها في نظام المستخدمين العام للمصلحة، وبالتالي يخضع هؤلاء بموجب عقودهم مع المصلحة، لأحكام الباب الرابع من المرسوم رقم ١٣٩٥٥ صادر في ٢٦ أيلول سنة ١٩٦٣ (قانون الضمان الاجتماعي) المتعلق بتعويض نهاية الخدمة حيث تقوم المصلحة بتسديد الاشتراكات المتوجبة عنهم للصندوق.

وبما أنه وفي ما خص المسألة المثارة بشأن ضم خدمات المتعاقدين لدى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني التي أدوها سابقاً في الإدارات أو المؤسسات العامة إلى خدماتهم اللاحقة في المصلحة، فإنه يقتضي التمييز بين نوعين من المتعاقدين وذلك من خلال الرجوع إلى أحكام البندين أولاً وثانياً من المادة ١٢ من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ وإلى أحكام المادة الخامسة من المرسوم رقم ٩٩/١٣٦٤ وقرار مجلس الوزراء رقم ٩٢/١٢ المذكورة أعلاه.

وبما أن المادة ١٢ من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ تنص في البندين أولاً وثانياً منها على الإجراءات التي تتبع في إلحاق الفائضين، وذلك وفقاً لما يلي :

« أولاً: في ما خص المتعاقدين والأجراء:

- ١ - إذا كان الفائض أجيراً يتم إلحاقه بقرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية، بعد موافقة الهيئة، بالجهة طالبة الاستخدام.
- ٢ - إذا كان الفائض متعاقداً يتم إلحاقه بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية على أن يكرس وضعه بعقد اتفاق مع المرجع المختص في الجهة الملحق بها بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية.
- ٣ - يتقاضى الشخص الملحق الأجر أو التعويض العائد له من الجهة التي ألحق بها على أن يحتفظ بالأجر أو التعويض الذي كان يتقاضاه قبل إلحاقه وبجميع تعويضاته، كما يحتفظ بحق انتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إذا كان منتسباً إليه قبل الإلحاق، وعلى الجهة المذكورة أن تسدد لهذا الصندوق كل ما يتوجب على هذا الانتساب من اشتراكات. أما الذين لم يكونوا، قبل إلحاقهم منتسبين إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي فتطبق عليهم الأحكام القانونية النافذة لجهة إلزامية انتسابهم إلى الصندوق المذكور.

- ٤ - إذا رفض صاحب العلاقة الالتحاق بالمركز الذي حدد له يصرف من الخدمة بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية وتصفى حقوقه وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة.

ثانياً: في ما خص الموظفين المؤقتين والمتعاملين:

- ١ - يوزع الموظفون المؤقتون والمتعاملون على الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات بصفة متعاقدين بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية بموجب لوائح إسمية وفق أحكام المادة السابعة من هذا المرسوم وتكرس أوضاعهم بعقود مع المرجع المختص في الجهة التي سيلحقون بها بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية تحدد فيها تعويضاتهم ومهامهم وسائر شؤونهم الذاتية وفق أحكام هذا المرسوم والقوانين والأنظمة النافذة وتعتبر خدمة من يرفض الالتحاق أو توقيع العقد منتهية حكماً خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه ذلك.

٢ - يحدد التعويض الشهري لكل من المعنيين بأحكام البند ثانياً من هذه المادة وفق أحكام الأنظمة النافذة مع الأخذ 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 إلحاقه بمركز العمل الجديد، وذلك في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة المشابهة لمهامه الجديدة».

وبما أنه، وعملاً بالأحكام القانونية المعروضة أعلاه، فإنه في حال كان المتعاقد لدى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني قبل إلحاقه بها بوضعية المتعاقد المعتبر من الفائض، فإن المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ احتفظ له بخدماته التي أداها سابقاً لدى الإدارة العامة أو المؤسسة العامة أو البلدية التي كان يعمل لديها من خلال احتفاظه بالتعويض الذي كان يتقاضاه قبل إلحاقه بالمصلحة، وكذلك احتفظ بحق الانتساب إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبإلزامية انتسابه إلى الصندوق في حال لم يكن منتسباً إليه قبل إلحاقه بالمصلحة، وبالتالي يبقى تعويض الصرف المستحق له محفوظاً لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بعد إلحاقه بها، وتكون المصلحة ملزمة بتسديد كل ما يتوجب على هذا الانتساب من اشتراكات للصندوق، بحيث يتم احتساب تعويض صرفه من الخدمة عن مجموع سنوات خدمته التي أداها سابقاً في الإدارة العامة أو المؤسسة العامة أو البلدية وخدماته اللاحقة في المصلحة.

أما في حال كان المتعاقد لدى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني وقبل إلحاقه بالمصلحة من الموظفين المؤقتين أو المتعاملين المعتبرين من الفائض، فإن السنوات السابقة التي أدى الخدمة خلالها كموظف مؤقت أو متعامل ولحين تصديق عقد اتفاهه ووضع موضع التنفيذ لدى المصلحة، قد احتسبت له بإعطائه درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات قبل إلحاقه بمركز عمله في المصلحة، وذلك لأجل تحديد التعويض الشهري الذي يتقاضاه.

أما في حال كان المتعاقد قبل إلحاقه بالمصلحة من العاملين في المصرف الوطني للإئتماء الصناعي والسياحي، فإن سنوات خدماته السابقة لدى المصرف ووفقاً لأحكام المادة الخامسة من المرسوم رقم ١٩٩٩/١٣٩٦ تكون قد احتسبت بإعطائه درجة تدرج عن كل سنتي خدمة فعلية لأجل تحديد تعويضه الشهري، ذلك أن المادة المذكورة نصت على تحديد التعويض الشهري للمعنيين سنداً إلى عدة معايير منها سنوات الخدمة بحيث يعطى كل من المعنيين درجة تدرج عن كل سنتي خدمة فعلية في سلسلة رواتب المؤسسة الملحق بها العائدة إلى الوظيفة المشابهة لتلك التي كان يشغلها.

أما في حال كان المتعاقد ممن جرى إلحاقهم بالمصلحة عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٩٢/١٢ فإنه يحتفظ بخدماته السابقة التي أداها لدى مجلس الجنوب، كون هذا القرار نص على استمرارهم بقبض تعويضاتهم والمستحقات المالية لهم من مجلس

الجنوب لغاية تاريخ إلحاقهم بالإدارات العامة والمؤسسات العامة، وبالتالي فإن الاستمرارية في خدماتهم المؤداة في مجلس الجنوب ولاحقاً كمتعاقدين لدى المصلحة تبقى قائمة.

وبما أن كلاً من المتعاقدين المذكورين في الفقرات أعلاه استمر منتسباً إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (أو انثسب إلزامياً وسُددت عنه الاشتراكات) بحكم استمرارية خدمته في إحدى الجهات التي كان يعمل لديها قبل التعاقد معه لدى المصلحة الوطنية لنهر الليطاني، وبالتالي تتحقق الاستمرارية في الخدمات التي أدوها سابقاً مع خدماتهم اللاحقة كمتعاقدين في المصلحة وهم وتبعاً لذلك يتقاضون تعويض الصرف عند استحقاقه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبما أنه ولجهة تسديد المتوجبات عند طلب التعاقد صرف تعويض نهاية الخدمة، فإن الاستفادة من هذا التعويض يبقى مرعياً بالأحكام المطبقة على المتعاقدين في المصلحة سنداً للنظام العام للمستخدمين وفق ما سبقت الإشارة إليه ولأحكام قانون الضمان الاجتماعي على أن تتولى المصلحة تأدية الالتزامات المترتبة عليها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفق ما تقتضيه أحكام قانون الضمان الاجتماعي والأنظمة المعمول بها لديه، وعلى أنه يمكن للمصلحة في حال ترتب عليها دفع متوجبات مالية عن فترة العمل التي لم يكن التعاقد يعمل خلالها لديها، الارتداد والرجوع على صاحب العمل السابق حال ترتب مستحقات ومتوجبات عليه.

وبما أنه ولجهة ما أثاره رئيس مجلس الإدارة - المدير العام للمصلحة الوطنية لنهر الليطاني بكتابه رقم ٨٤٨ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠، بشأن احتساب سنوات الخدمة السابقة وتصفية تعويض الصرف ومدى توجب تسديد المصلحة لمبلغ التسوية عن السنوات السابقة للإلحاق بالمصلحة، وذلك عندما يكون التعاقد متعاملاً سابقاً لدى وزارة الإعلام معتبراً من الفاض، فإنه وبالإضافة إلى ما تقدم أرفق مجلس الخدمة المدنية الكتاب رقم ٢٠٩٩ الصادر عن هيئته بتاريخ ٢٠١٨/٢/٢١ والذي أبدت فيه الهيئة رأياً بحالة مماثلة للحالة المعروضة في الكتاب رقم ٢٠١٩/٨٤٨.

٢٩ - ٣ موظف دبلوماسي - استبقاؤه في الإدارة المركزية - نظام وزارة الخارجية والمغتربين - وجوب عرض الموضوع على مجلس الوزراء - استبقاء سكرتير في السلك الخارجي في الإدارة المركزية واستمراره بتقاضي التعويض الذي كان يتقاضاه في الخارج - قرار مجلس الوزراء: الرأي رقم ٩٤٥ تاريخ ٢٠١٩/٤/١٦ (رئاسة مجلس الوزراء)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابتها رقم ٨٩١/م.ص تاريخ ٢٠١٩/٤/١٠ بيان الرأي بشأن استبقاء سكرتير في السلك الخارجي في الإدارة المركزية في وزارة الخارجية والمغتربين، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان وزير الخارجية والمغتربين بكتابه رقم ١٣/١٢٢٠ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء اشار الى ان السيد --- غادر مركز عمله في سفارة لبنان لدى بلجيكا بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٩ باجازة ادارية لمدة خمسة عشر يوماً يلتحق

بعدها بمركز عمله الجديد في سفارة لبنان لدى الامارات العربية المتحدة تنفيذاً لقرار نقله رقم ١٧/١٣١٩ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٣، وقد انتهت اجازته في ٢٠١٨/١/٢ دون تمكنه من الحصول على تأشيرة الدخول الى الامارات العربية المتحدة، وقد عمدت الوزارة الى استبقاء صاحب العلاقة لمدة شهر اعتباراً من ٢٠١٨/١/٣ ولغاية ٢٠١٨/٢/١ ثم تم منحه إجازة ادارية لمدة ثلاثة وثلاثين يوماً اعتباراً من ٢٠١٨/٢/٢ ولغاية ٢٠١٨/٣/٢٢ ضمناً، من دون ان يتمكن من الحصول على التأشيرة المطلوبة، وقد استنفذ في حينه كامل رصيده من الاجازات الادارية.

وتبين ان الوزير يطلب، في ضوء ما تقدم، عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب لجهة الموافقة على سبيل التسوية على استبقاء صاحب العلاقة في الادارة المركزية لمدة اربعة اشهر اعتباراً من ٢٠١٨/٣/٢٣ وعلى ان يستمر في تقاضي التعويضات التي يتقاضاها في مركز عمله طيلة فترة استبقائه في الادارة المركزية.

وتبين ان وزير الخارجية والمغتربين بكتابه رقم ١٣/١٢٢٠ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٣ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء، بعد ان اشار الى كتابه رقم ١٣/١٢٢٠ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ المذكور أعلاه افاد ان السيد --- الذي غادر عمله السابق بتاريخ ٢٠١٧/١٢/٩ تنفيذاً للقرار رقم ١٧/١٣١٩ المذكور لم يتمكن من الحصول على تأشيرة الدخول الى الامارات العربية المتحدة، وعليه طلب عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب لجهة الموافقة على سبيل التسوية على تمديد استبقاء صاحب العلاقة في الادارة المركزية لمدة شهرين اضافيين اعتباراً من ٢٠١٨/٧/٢٣ على ان يستمر في تقاضي التعويضات التي يتقاضاها في مركز عمله طيلة فترة استبقائه في الادارة المركزية.

بناء عليه،

بما ان الفقرة د من المادة ٢٦ من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ وتعديلاته (نظام وزارة الخارجية والمغتربين) تنص على ما يلي: «للموظف المستدعى الى الادارة المركزية بمهمة رسمية ان يتقاضى بدل الاغتراب كاملاً مدة شهر، اعتباراً من تاريخ مغادرته مركز وظيفته، وفي هذه الحالة لا يستحق له اي تعويض انتقال عدا نفقات السفر، واذا تجاوزت المدة الشهر، امكن إعطاؤه هذا التعويض بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء».

وبما انه يتبين ان وزارة الخارجية والمغتربين استبقت السيد --- لمدة شهر اعتباراً من ٢٠١٨/١/٣ ولغاية ٢٠١٨/٢/١ بانتظار حصوله على تأشيرة الدخول الى الامارات العربية المتحدة، ثم تم منحه إجازة ادارية لمدة ثلاثة وثلاثين يوماً اعتباراً من ٢٠١٨/٢/٢ ولغاية ٢٠١٨/٣/٢٢ من دون ان يتمكن من الحصول على التأشيرة المطلوبة.

وبما ان وزير الخارجية والمغتربين يطلب عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لجهة الموافقة على سبيل التسوية على استبقاء السيد --- في الادارة المركزية لمدة اربعة اشهر اعتباراً من ٢٠١٨/٣/٢٣، كما يطلب عرض الموضوع على مقام مجلس

الوزراء لجهة الموافقة على سبيل التسوية على استبقاء صاحب العلاقة في الادارة المركزية لمدة شهرين اضافيين اعتباراً من ٢٠١٨/٧/٢٣، وذلك مع الاستمرار بتقاضي التعويضات التي يتقاضاها في مركز عمله.

وبما ان مسألة استمرار السيد --- بتقاضي التعويضات التي يتقاضاها في مركز عمله خلال المدة المشار اليها يعود امر البت بها لمقام مجلس الوزراء.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه، على ان تقوم الادارة المعنية، في حال الموافقة، باعداد مشروع مرسوم في هذا الشأن وعرضه على مجلس الخدمة المدنية وفقاً للاصول لاجراء المقتضى.

٢٩ - ٤ عاملون في الصندوق المركزي للمهجرين - المرسوم رقم ٢٠١٧/٩١٩ - اعتبارهم من الفائض - زيادة دورية - عدم جواز الاستمرار في الاستفادة منها - عدم أحقية إعطاء العاملين في الصندوق المركزي للمهجرين الزيادة الدورية المطبقة عليهم سابقاً بعد أن اعتبروا من الفائض: الرأي رقم ٤٩٢ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٥ (الصندوق المركزي للمهجرين) بشأن طلب الصندوق المركزي للمهجرين بكتابته رقم ٢٠١٩/١٥٨ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٧ بيان الرأي بإمكانية استفادة العاملين لديه من الزيادة الدورية ونسبتها ٣ ٪ المستحقة قبل توقيع مشاريع العقود معهم، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي: تبين ان رئيس الصندوق المركزي للمهجرين، أودع مجلس الخدمة المدنية نسخة عن موافقة رئيس مجلس الوزراء تاريخ ٢٠١٠/٤/٢٣ على إعطاء العاملين في الصندوق زيادة دورية كل سنتين تكون نسبتها ٣٪ على الرواتب والاجور، وأفاد بانه بعد صدور المرسوم رقم ٩١٩ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٠ وقبل تسوية أوضاع العاملين بموجبه، لم تغط هذه الزيادة، طالباً رأي هذا المجلس حول أحقية إعطاء الموظفين هذه الزيادة بحيث انها استحققت قبل توقيع مشاريع العقود.

بناءً عليه،

بما ان المادة الاولى من المرسوم رقم ٩١٩ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٠ تنص على ان يعتبر العاملون في الصندوق المركزي للمهجرين من الفائض المنصوص عليهم في المادة الثانية من المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥.

وبما انه اعتباراً من تاريخ نفاذ المرسوم رقم ٢٠١٧/٩١٩ في ٢٠١٧/٦/٢٠ اصبح اصحاب العلاقة من الفائض، الامر الذي يستدعي تسوية اوضاعهم على النحو المبين في المرسوم المذكور، وبالتالي فان الاحكام التي كانت تطبق عليهم سابقاً لناحية الزيادة الدورية لم يُعد من الجائز قانوناً افادتهم منها في ضوء التصنيف الذي أُعطي لهم بموجب أحكام هذا المرسوم.

وبما ان رئيس الصندوق المركزي للمهجرين وبعد صدور المرسوم رقم ٢٠١٧/٩١٩ ، أودع مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم ٢٠١٧/٦٦٧ تاريخ ٢٠١٧/٧/٣١ لائحة تتضمن اسماء ٣٤ شخصاً من العاملين لديه الذين يمكن الاستغناء عن خدماتهم، كما أودع هذا المجلس بكتابه رقم ٢٠١٧/٦٨٤ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢ لائحة تتضمن اسماء ٦٩ عاملاً يقترح إبقاءهم في الصندوق.

وبما ان اللائحتين المشار اليهما أعلاه تضمنتا من بين المعلومات المبينة فيهما، الاجر الشهري لأصحاب العلاقة مع آخر زيادة طرأت عليه وقيمتها وذلك استناداً الى المادة الخامسة من المرسوم رقم ٢٠١٧/٩١٩.

وبما ان رئيس الصندوق المركزي للمهجرين، عاد وأودع هذا المجلس، بكتابه رقم ٢٠١٨/٤٩ تاريخ ٢٠١٨/٢/٧ جدولين بأسماء العاملين في الصندوق الذين ألحقوا به نظراً لحاجته الى خدماتهم ويتعلق الثاني بأسماء العاملين الذين سيلحقون بالإدارات والمؤسسات العامة، مع الرواتب التي يتقاضونها وذلك بشكل مطابق لما ورد في اللوائح المشار اليها اعلاه.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٨/٥/٣ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ وضع المبادئ التي على اساسها تحدد التعويضات الشهرية للعاملين في الصندوق بعد تسوية اوضاعهم سواء المقترح إبقاؤهم في الصندوق او المعتبرين من الفائض.

وبما ان الصندوق المركزي للمهجرين أودع هذا المجلس، بكتابه رقم ٢٠١٨/٣٤٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٨ ورقم ٢٠١٨/٣٥٨ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣١، ٦٤ مشروع عقد اتفاق مع العاملين الذين ألحقوا في الصندوق، وحددت تعويضاتهم الشهرية وفق ما هو مبين في كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١٨/٥/٣١ و تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ المذكور اعلاه، وقد وافق هذا المجلس بقراره رقم ٥٦٤ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٨ على المشاريع المذكورة، كما بادرت الادارات العامة التي ألحق بها بعض العاملين المعتبرين من الفائض في الصندوق، الى إيداع هذا المجلس مشاريع عقود اتفاق مع هؤلاء حيث عمد المجلس الى الموافقة عليها بعد التثبت من التعويضات الشهرية وذلك وفقاً للأسس المنصوص عليها في الفقرة ب من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٧/٩١٩ وكتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١٨/٥/٣ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣.

لذلك وفي ضوء ما تمّ عرضه، فان هذا المجلس رأى عدم إمكانية إعطاء العاملين (سابقاً) في الصندوق المركزي للمهجرين زيادة دورية بعد ان اعتبروا من الفائض بموجب المرسوم رقم ٢٠١٧/٩١٩ وتمت تسوية اوضاعهم وفقاً لأحكامه.

٢٩ - ٥ وضع بالتصرف - المرسوم رقم ٢٠٠٥/١٤٥٩٦ - مدى الأحقية في الرواتب والتقديمات والمنافع ونهاية الخدمة - الوضع الوظيفي لمدير عام مؤسسة مياه موضوع بتصرف وزير - مصير الوضع بالتصرف: الرأي رقم ٧١٨ تاريخ ٢٠١٩/٦/١٨ (وزارة الخارجية والمغتربين)

بشأن طلب وزارة الخارجية والمغتربين بكتابها رقم ١٣/٦٠٥ تاريخ ٢٠١٩/٣/١٩ بيان الرأي في مدى أحقية السيد --- مدير عام سابق لمؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان والموضوع بتصرف وزير الخارجية والمغتربين في الاستفادة من التقديمات الطبية وراتب الشهر الثالث عشر ومن منحة الإنتاج والوضعية الوظيفية والقانونية للسيد --- والأنظمة التي ترعى وضعه لا سيما بعد انقضاء سنتين على وضعه بالتصرف، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب وزارة الخارجية والمغتربين ان السيد --- أعفي من مهام وظيفته كمدير عام مؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان ووضع بتصرف وزير الخارجية والمغتربين بموجب المرسوم رقم ٢٥٦٤ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٢، وانه باشر عمله في الوزارة المذكورة اعتباراً من ٢٠١٨/٣/٢٣.

وتبين من كتاب السيد --- المرفق بالمعاملة ومن كتاب وزارة الخارجية والمغتربين ان السيد --- كان يستفيد من التقديمات الطبية وراتب الشهر الثالث عشر ومن منحة الانتاج عندما كان مديراً عاماً لمؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان.

بناء عليه،

لما كانت المادتان ٢٠ و ٢١ من المرسوم رقم ١٤٥٩٦ تاريخ ٢٠٠٥/٦/١٤ (النظام الداخلي لمؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان) تنصان على ما يلي:

« المادة العشرون: يمكن بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء اعفاء الرئيس/المدير العام من مهام وظيفته ليقوم بإحدى المهام المحددة في ما يلي وتعتبر وظيفته في هذه الحالة شاغرة:

أ - رئاسة او عضوية مجلس إدارة مؤسسة عامة.

ب - الوضع بتصرف وزير الوصاية او رئيس مجلس الوزراء او سائر الوزراء لمدة سنتين.

وإذا لم يعد الى وظيفة من وظائف فته خلال هذه المدة او لم تعهد اليه المهمة المذكورة في الفقرة أ من هذه المادة، عرضت عليه بإنتهائها وظيفة ادنى من وظائف فته في إحدى المؤسسات العامة فإذا قبل بها احتفظ براتبه وإذا لم يقبل بها صرف من الخدمة وتصفى حقوقه في تعويض الصرف وفقاً للنصوص النافذة.

المادة الحادية والعشرون : يحتفظ الرئيس/المدير العام المشمول بأحكام المادة ٢٠ من هذا المرسوم برتبته وراتبه في وظيفته السابقة ويثابر على حقه في التدرج وفقاً لسلسلة الدرجات والرواتب العائدة لتلك الوظيفة والاحكام المتعلقة بها، وعلى الاستفادة من الادارة او المؤسسة العامة التي تستفيد من خدماته من سائر المنافع والخدمات التي يستفيد منها المستخدمون في المؤسسة العامة التي ينتمي اليها باستثناء تلك المعينة بالتخصيص لوظيفته السابقة».

اولاً: في مدى احقية السيد --- بالاستفادة من التقديمات الطبية:

لما كانت المادة ٢٧ من المرسوم رقم ١٤٨٧٧ تاريخ ٢٠٠٥/٧/١ (نظام المستخدمين لمؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان) تنص على الاحكام القانونية التي تطبق على مستخدمي المؤسسة في ما يتعلق بالمساعدات المرضية غير الناجمة عن الوظيفة، بحيث تطبق عليهم الاحكام المنصوص عليها في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، المتعلقة بفرع المرض والامومة كما تنص على التقديمات الطبية والاستشفائية التي تؤمنها المؤسسة لجميع مستخدميها، وان المؤسسة تستمر بتأمين التقديمات الصحية من طبابة ومداواة واستشفاء للمستخدمين الذين تركوا الخدمة بنتيجة بلوغهم السن القانونية والذين انهت خدمتهم بصورة مشروعة وفقاً للانظمة المرعية الاجراء.

ولما كانت المادة ٢١ من النظام الداخلي للمؤسسة المذكورة اعلاه تنص على ان يستفيد المدير العام الموضوع بالتصرف من سائر المنافع والخدمات التي يستفيد منها المستخدمون في المؤسسة العامة التي كان ينتمي اليها باستثناء تلك المعينة بالتخصيص لوظيفته السابقة.

ولما كان ينبغي على ما تقدم انه يطبق على السيد --- ما يطبق على المستخدمين في المؤسسة التي كان يعمل فيها كمدير عام، وذلك لجهة استفادته من الخدمات الطبية والاستشفائية، باعتبار ان هذه الخدمات ليست معينة بالتخصيص لوظيفته السابقة، بحيث ان المستخدم يبقى مستمراً بالاستفادة من هذه الخدمات حتى بعد انتهاء خدمته في المؤسسة، وفقاً لما هو منصوص عليه في الفقرة ٥ من البند ثانياً من المادة ٢٧ من نظام المستخدمين لدى المؤسسة، وبالتالي فان المستخدم الذي وضع بالتصرف ولم تنهى خدمته (كما هو وضعية صاحب العلاقة) فانه، ومن باب اولى، يبقى له الاحقية بالاستفادة من تلك الخدمات الطبية والاستشفائية، وذلك وفقاً للاسس المنصوص عليها في المادة ٢٧ المذكورة .

ثانياً: في ما يتعلق بحقه في تقاضي راتب الشهر الثالث عشر:

لما كان البند ٦ من المادة ١٤ من المرسوم رقم ١٤٨٧٧/٢٠٠٥ ينص على ما يلي: «يتقاضى المستخدمون الذين مضى على استخدامهم مدة سنة على الاقل، قبل العشرين من شهر كانون الاول من كل سنة راتب شهر اضافي يدعى راتب الشهر الثالث عشر عن السنة المنصرمة، ويعتبر الشهر الثالث عشر جزءاً لا يتجزأ من الراتب».

ولما كانت المادة ٢١ من النظام الداخلي لمؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان المذكور اعلاه، تستثني المدير العام الموضوع بالتصرف من افادته من المنافع والخدمات المعينة بالتخصيص لوظيفته السابقة.

ولما كان راتب الشهر الثالث عشر محدد وثابت وهو يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الراتب.

ولما كان يتبين من استدعاء السيد --- انه كان يستفيد من راتب الشهر الثالث عشر قبل وضعه بالتصرف.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى أن من حق السيد --- أن تطبق عليه في ما خص راتب الشهر الثالث عشر الاحكام عينها المطبقة على مستخدمي مؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان لهذه الجهة.

ثالثاً: في ما يتعلق بإفادته من منحة الانتاج:

لما كانت المادة ٧٦ من نظام مستخدمي مؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان تنص على ان « يعطى المستخدمون سنوياً منحة انتاج تعادل راتب شهر كامل ».

ولما كان التعويض عن منحة الانتاج مرتبط بممارسة المستخدم فعلياً لوظيفته وقيامه بمهامه الوظيفية، ولا يعتبر من متممات الراتب، بل يعطى بما يعادل راتب شهر كامل.

ولما كان السيد --- يطالب بتقاضي منحة الانتاج عن العام ٢٠١٨.

ولما كان مرسوم وضع السيد --- بتصرف وزير الخارجية والمغتربين قد صدر بتاريخ ٢٢/٣/٢٠١٨ وبأمر عمله في وزارة الخارجية والمغتربين في ٢٣/٣/٢٠١٨.

ولما كان يتبين مما تقدم ان السيد --- لم يمارس عمله فعلياً كمدير عام لمؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان كامل العام ٢٠١٨، بل اقتصر عمله الفعلي على الشهرين الاولين و ٢٢ يوماً من الشهر الثالث من العام ٢٠١٨.

ولما كانت منحة الانتاج تعطى سنوياً بما يعادل راتب شهر كامل، وبالتالي فإن افادة السيد --- من منحة الانتاج يقتضي ان تكون نسبية بما يوازي عمله عن شهرين و ٢٢ يوماً من العام ٢٠١٨.

رابعاً: الوضعية الوظيفية والقانونية للسيد --- والانظمة التي ترعى وضعه بعد انقضاء سنتين على وضعه بتصرف وزير الخارجية والمغتربين:

لما كان السيد --- أعفي من مهامه الاصلية كمدير عام لمؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان ولم يصرف من الخدمة انما اصبح خاضعاً لوضع نظامي جديد من خلال وضعه بتصرف وزير الخارجية والمغتربين، وانه وسنداً لاحكام المادة ٢١ من النظام الداخلي للمؤسسة المذكور نصها اعلاه، فان صاحب العلاقة مستمر بحقه في تقاضي راتبه الشهري وراتب الشهر الثالث عشر والاستفادة من التدرج وفقاً لسلسلة الدرجات والرواتب العائدة لوظيفته الاصلية وكذلك الاستفادة من سائر المنافع والخدمات التي يستفيد منها المستخدمون.

ولما كان ينبغي على ما تقدم ان السيد --- ما زال في الخدمة الفعلية ، الامر الذي يستتبع استمرارية استفادته من الاحكام المطبقة على المستخدمين في المؤسسة العامة التي كان يعمل فيها.

ولما كان من بين الاحكام المطبقة على المستخدمين خضوعهم لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، الامر الذي يؤدي تلقائياً الى خضوع السيد --- لاحكام قانون الضمان الاجتماعي، وذلك بصفته مديراً عاماً سابقاً لمؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان موضوع بالتصرف طالما انه لم يصدر اي نص من قبل المراجع المختصة يعدّل من وضعيته الوظيفية المشار اليها.

ولما كان السيد --- ما زال موضوعاً بتصرف وزير الخارجية والمغتربين مما يستتبع القول بأن الجهة المسؤولة عن دفع رواتب صاحب العلاقة هي وزارة الخارجية والمغتربين، وبالتالي فإن هذه الوزارة هي الجهة المسؤولة - والحال هذه - عن تسوية وضعه تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وعن الاجراءات الآيلة الى تصفية حقوقه من الصندوق المذكور في حال الصرف من الخدمة.

اما في ما يتعلق بوضع السيد --- بعد انقضاء سنتين على وضعه بالتصرف، فإن نص الفقرة ب من المادة ٢٠ من النظام الداخلي لمؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان وهو النص النافذ الواجب التطبيق على الحالة المعروضة، قد عالج وضعيته الوظيفية بشكل واضح، لجهة ان تعرض عليه بانتهاء هذه المدة (اي سنتين) وظيفة ادنى من وظائف فئته في احدى المؤسسات العامة فإذا قبل بما احتفظ براتبه واذ لم يقبل بما صرف من الخدمة وتصفى حقوقه في تعويض الصرف وفقاً للنصوص النافذة.

٢٩ - ٦ علاقة وظيفية - مرسوم إلحاق - قرار توزيع - عدم المباشرة - انعكاس حالة وفاة طالبة شهادة الكفاءة في كلية التربية قبل مباشرتها العمل في الثانوية الملحقة بها وحالة عدم مباشرة طالبة لعملها في الثانوية، على علاقة كل منهما بوزارة التربية والتعليم العالي: الرأي رقم ١٠٨٧ تاريخ ٢٠١٩/١١/٥ (وزارة التربية والتعليم العالي - المديرية العامة للتربية)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/١٠٨ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢٣ بيان الرأي في الوضع الوظيفي لكل من السيدتين --- استاذتي تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية رقم ٢٠١٩/٣/١٠٨ وكتاب مديرية التعليم الثانوي رقم ٥/١١٠٣٨ تاريخ ٢٠١٩/٤/٥ أنه وبعد صدور المرسوم رقم ٤٣٤٢ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ (إلحاق طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية- بوظيفة استاذ تعليم ثانوي متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية) أصدر السيد وزير التربية والتعليم العالي القرار رقم ٢٠١٩/م/١٢٧ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٥ المتعلق بتوزيع اساتذة التعليم الثانوي المتمرنين على

الثانويات الرسمية، وان مديرية التعليم الثانوي أصدرت وثائق تبليغ استند اليها المعنيون بالمرسوم المذكور اعلاه لاجل مباشرة عملهم في الثانويات الرسمية.

وتبين لمديرية التعليم الثانوي ان السيدتين الوارد اسماهما في المرسوم والقرار المذكورين اعلاه ، لم يباشرا عملهما ، وهما :
- السيدة --- التي توفيت بتاريخ ٢٠١٨/٩/٥ وقد اوقفت كلية التربية راتبها بعد تبليغها بوثيقة الوفاة.
- السيدة --- التي لم تداوم منذ بداية العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ في مركز عملها، ولم تباشر عملها بموجب وثيقة التبليغ التي تعنيها.

كما تبين ان السيدة --- امتنعت عن الرد على أي اتصال هاتفي او شخصي من قبل مديرية التعليم الثانوي او من كلفتهم للتواصل معها.

بناء عليه،

لما كان يتبين ان عدم مباشرة السيدة --- لعملها في الثانوية المحددة لها بموجب القرار رقم ١٢٧/م/٢٠١٩ تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٥، مرده الى واقعة وفاتها والحاصلة بتاريخ ٢٠١٨/٩/٥.

ولما كان من شأن وفاة السيدة --- ان تنهي علاقتها الوظيفية مع وزارة التربية والتعليم العالي منذ تاريخ حصول الوفاة أي منذ ٢٠١٨/٩/٥، وبالتالي حفظ ملفها في سجل المحفوظات العائدة للوزارة، على ان يصار الى إعطاء ما يستحق لها من حقوق لاصحاب الاستحقاق وفقاً للقوانين والانظمة النافذة، باعتبار انها استحققت التثبيت بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في ملاك التعليم الرسمي من تاريخ ٢٠١٨/٩/٤، أي قبل يوم واحد من وفاتها، وقد اقترن قرار تثبيتها مع سائر زملائها المعنيين بالمرسوم رقم ٤٣٤٢ تاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠ بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٢٦٤ تاريخ ٢٠١٩/٤/٢.

ولما كان وفي ما يتعلق بالسيدة --- يتبين ان عدم مداومتها العمل في المركز الذي حدد لها منذ بداية العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ ومن ثم عدم مباشرتها العمل في الثانوية التي حددت لها بموجب وثيقة التبليغ التي تعنيها بعد صدور المرسوم رقم ٤٣٤٢/٢٠١٩ المذكور اعلاه، قد جعلها في وضع وظيفي غير نظامي.

ولما كان استمرار السيدة --- في الانقطاع عن عملها بصورة متواصلة منذ بداية العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ ودون عذر مشروع قد جعلها في وضع يحيز تطبيق الاحكام القانونية التي ترعى حالات انقطاع الموظف عن عمله بدون عذر مشروع.

ولما كانت الفقرة أ من المادة ٦٥ من نظام الموظفين تنص على ان يعتبر مستقياً الموظف المعين الذي لا يتسلم وظيفته بدون سبب مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه المرسوم القاضي بتعيينه، الامر الذي يقتضي معه اعتبار السيدة --- مستقيلة من الخدمة اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ حصولها على شهادة الكفاءة سنداً للوقائع المدرجة في الملف ولحيثيات القضية ولاحكام الفقرة أ من المادة ٦٥ الأنفة الذكر، كما يتوجب على السيدة --- القيام بتنفيذ التعهد المنصوص عليه في المادة الثالثة من المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١ المتعلق بقبول طلاب في شهادة الكفاءة، معطوفة على الفقرة الثانية من المادة الثانية من القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٧٣٦ تاريخ ١٩٨٠/١٢/٣١.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة ورأى أن يصار الى اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبار السيدة --- مستقيلة من الخدمة اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ حصولها على شهادة الكفاءة للسبب المذكور اعلاه ، وعلى تضمينه نصاً يفيد بأن تسدد السيدة --- او كفيلها المبلغ المحدد في التعهد المقدم منها الى كلية التربية في الجامعة اللبنانية واعادة الرواتب التي قد تكون تقاضتها خلال السنة الاخيرة من دراستها في الكلية المذكورة، واحالته على مجلس الخدمة المدنية مرفقاً بالمستندات اللازمة لاجراء الرقابة عليه وفقاً للاصول.

٢٩ - ٧ طلب إنهاء خدمة - وجوب المثابرة على الوظيفة حين صدور المرسوم وتبلغه - عدم تنفيذ الموجب - نتائجه - اعتبار خادماً في وزارة الاتصالات مستقياً من الخدمة لعدم مثابرته على القيام بوظيفته وغيابه عنها غياباً قانونياً بعد صدور قرار مجلس الخدمة المدنية بالموافقة على مشروع إنهاء الخدمة بناء لطلبه حين صدور المرسوم ذي الصلة وتبليغه منه: الرأي رقم ١٧٣٥ تاريخ ١٧٣٥/١١/٦ (وزارة المالية - مديرية المالية العامة)

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابتها رقم ٢٨١٢/ص ١ تاريخ ٢٠١٩/٩/٢٣ بيان الرأي في الوضع الوظيفي لموظف سابق في ملاك وزارة الاتصالات، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٧٣٥ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣٠ - وفي ما يتعلق بمفاعيل مغادرة السيد --- خادماً سابق في ملاك وزارة الاتصالات عمله قبل صدور مرسوم انتهاء خدمته بناء على طلبه رقم ٢٢٨ تاريخ ٢٠٠٧/١٢/٢٨، ومدى احقيته في الاستفادة من المعاش التقاعدي - أشار الى أنه اشترط بقرار موافقته رقم ٢٢٧ تاريخ ٢٠٠٧/٢/٢١ على مشروع مرسوم انتهاء خدمة السيد --- بناء على طلبه ان يبقى السيد --- مثابراً على القيام بوظيفته او غائباً عنها غياباً قانونياً وذلك حين صدور مرسوم انتهاء خدمته وتبلغه اياه وفقاً للاصول.

وأضاف هذا المجلس بكتابه رقم ٢٠١٩/١٧٣٥ انه يقع على عاتق وزارة الاتصالات التأكد من ان صاحب العلاقة بقي مثابراً على القيام بوظيفته او غائباً عنها غياباً قانونياً حين صدور المرسوم رقم ٢٠٠٧/٢٢٨ المذكور اعلاه، وانه بالتالي يقع على عاتق الرؤساء المباشرين والتسلسليين للسيد --- متابعة مدى انتظام علاقته مع الادارة التي يعمل فيها، وبالتالي اعتبر هذا المجلس ان

البت في مدى احقية صاحب العلاقة في الاستفادة من المعاش التقاعدي يتوقف على التحقق من وضع السيد --- قبل صدور مرسوم انهاء خدمته والاجراءات المتخذة من قبل الادارة بهذا الشأن.

وتبين ان السيد وزير الاتصالات بكتابه رقم م.م/٢١٥٣ م. تاريخ ٢٠١٩/٩/٩ اودع وزارة المالية - مديرية المالية العامة كامل المستندات العائدة للموظف السابق السيد --- الموجودة في ملفه الشخصي، ولم يتبين من هذه المستندات وجود اي مستند جديد لاحق على الكتاب رقم ١٧٣٥ الصادر عن مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٩/٧/٣٠.

بناء عليه،

لما كان يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ومن حيثيات كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ١٧٣٥ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣٠ ان السيد --- كان في وضع نظامي لغاية ٢٠٠٧/٣/١٥ ضمناً.

ولما كان يتبين ان السيد --- انقطع عن عمله بتاريخ ٢٠٠٧/٣/١٦ واستمر بهذا الانقطاع لغاية صدور المرسوم رقم ٢٢٨ تاريخ ٢٠٠٧/١٢/٢٨ ، دون وجود اي سند يبرر هذا الانقطاع.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٢٢٧ تاريخ ٢٠٠٧/٢/٢١، وفي معرض موافقته على مشروع مرسوم يرمي الى انهاء خدمة السيد --- بناء على طلبه، اشترط ان يبقى صاحب العلاقة مثابراً على القيام بوظيفته او غائباً عنها غياباً قانونياً وذلك لحين صدور مرسوم انهاء خدمته وتبلغه اياه وفقاً للاصول.

ولما كان يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة، لا سيما من مطالعتي مديرية المصلحة الادارية المشتركة في وزارة الاتصالات رقم م.م/١٩٢١ م. ورقم م.م/٨٥٠ م.م/١٩٢١ م. المؤرختين في ٨ و ٢٠١٨/٨/٢٠، انه لا يوجد في الملف الشخصي للسيد --- ما يؤكد وجوده في الخدمة الفعلية من ٢٠٠٧/٣/١٦ ولغاية تاريخ صدور مرسوم انهاء خدمته رقم ٢٢٨ في ٢٠٠٧/١٢/٢٨، وأنه يُفترض بالسيد --- اثبات حضوره خلال هذه المدة سواء عبر احضار افادة عن حركة تنقله من الامن العام عن العام ٢٠٠٧ ومن رؤسائه آنذاك، وان صاحب العلاقة افاد شفهيّاً انه كان مسافراً تلك الفترة .

ولما كان انقطاع السيد --- عن عمله اعتباراً من ٢٠٠٧/٣/١٦، وفقاً لما تقدم بيانه، اتى مخالفاً للشرط الذي اورده مجلس الخدمة المدنية بقرار موافقته رقم ٢٠٠٧/٢٢٧ الأنف الذكر، مما جعله في وضع وظيفي غير نظامي، يستتبع تطبيق الاحكام القانونية التي ترعى حالات الانقطاع عن العمل دون سند قانوني.

ولما كانت الوقائع المدرجة اعلاه تستدعي العمل على اعداد مشروع مرسوم ينص في مادته الاولى على استرداد المرسوم رقم ٢٢٨ تاريخ ٢٨/١٢/٢٠٠٧، وفي مادته الثانية على اعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة اعتباراً من ١٦/٣/٢٠٠٧، وذلك سنداً لاحكام الفقرة ج من المادة ٦٥ من نظام الموظفين.

ولما كان ينبغي على ما تقدم فقدان السيد --- حقه بالاستفادة من المعاش التقاعدي أو من تعويض الصرف.

٢٩ - ٨ تكليف - حالة غير قانونية - عدم الموافقة على تكليف رئيس قسم في وزارة العمل بتسيير أعمال دائرة العمل في محافظة لبنان الشمالي - ملء المركز بالطرق المقررة قانوناً: الرأي رقم ٢٨٥٣ تاريخ ١٨/١٢/٢٠١٩ (وزارة العمل)

بشأن طلب وزارة العمل بكتابها رقم ٣/٣٠٣٢ تاريخ ٢١/١١/٢٠١٩ بيان الرأي بشأن القرار رقم ١/١٣٩ تاريخ ٨/١١/٢٠١٩ الصادر عن وزير العمل والرامي إلى تكليف السيد --- رئيس قسم الاحصاء، فئة ثالثة، بالإضافة إلى وظيفته الأساسية، تسيير أعمال دائرة العمل في محافظة لبنان الشمالي حين تعيين رئيس دائرة وفقاً للأصول على أن لا يتقاضى صاحب العلاقة أي بدل أو تعويض مقابل هذا التكليف، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة ٤٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ (نظام الموظفين) تنص على ما يلي: «فيما عدا حالات الاصلية والوكالة والانتداب لا تعتبر قانونية أية حالة اخرى للموظفين العاملين، كالوضع تحت تصرف وزير او ادارة ما باستثناء الحالات الاخرى التي ينص عليها القانون».

ولما كان التعميم رقم ٣ تاريخ ٢١/١/١٩٩٩ الصادر عن مجلس الخدمة المدنية تضمن وسنداً للمادة ٤٩ اعلاه دعوة جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة برقابته، الى إلغاء حالات التكليف لديها واللجوء الى اعتماد التعيين بالأصلية او التعيين بالوكالة وتفعيل حالات الانابة عند الاقتضاء.

ولما كان حسن سير العمل في الادارة يستدعي العمل على ملء المراكز الشاغرة وفقاً للأصول المنصوص عنها في القوانين والانظمة المرعية الإجراء، بالأصلية او بالوكالة او بالإنابة عند الاقتضاء، واذا كان متعزراً إجراء تعيين جديد، فيقتضي اللجوء الى أحكام النقل المبينة في المادتين ٤٢ و ٤٣ من نظام الموظفين.

لذلك فان هذا المجلس، وانطلاقاً من حرصه على ان تأتي القرارات الادارية - ومنها القرار رقم ١/١٣٩ تاريخ ٨/١١/٢٠١٩ موضوع المعاملة - متوافقة ومبدأ الشرعية تجنباً من الطعن فيها لعله مخالفة القانون، رأى ضرورة ملء المراكز الشاغرة لدى وزارة العمل بموظفين ممن تتوفر فيهم شروط التعيين الخاصة لكل وظيفة وذلك عن طريق النقل من وظيفة الى وظيفة اخرى ضمن الإدارة او من ادارات اخرى وفقاً للأصول المرعية الاجراء، او عن طريق الوكالة او الانابة عند الاقتضاء.

٢٩ - ٩ تكليف - حالة غير قانونية - مبدأ الفصل بين الوظائف الإدارية والوظائف الحسائية - ملء المراكز الشاغرة بالطرق المقررة قانوناً - عدم الموافقة على تكليف محاسب في الصندوق التعاوني للمختارين بمهام أمين صندوق: الرأي رقم ٢٧٦٦ تاريخ ٢٠١٩/١٢/٢٠ (وزارة الداخلية والبلديات)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٦٢٢٨ تاريخ ٢٠١٩/١١/٥ بيان الرأي بالقرار رقم ٢١/م.ع تاريخ ٢٠١٩/٧/١٤ الصادر عن المدير العام للصندوق التعاوني للمختارين في لبنان، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان القرار رقم ٢١/م.ع/٢٠١٩ يرمي الى تكليف الأنسة --- محاسب في ملاك الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان (فئة رابعة) للقيام بمهمة أمين الصندوق (فئة رابعة) يومي الثلاثاء والخميس من كل اسبوع بصورة مؤقتة لحين تعيين أمين صندوق أصيل وذلك ضمن اوقات الدوام الرسمي وتعفى من القيام بمهامها كمحاسب طيلة فترة تكليفها بمهام امين صندوق.

وبما ان وظيفة محاسب هي من الوظائف التي تدخل في المرحلة الادارية في تنفيذ النفقات العمومية ووظيفة امين صندوق تدخل في المرحلة الحسائية في تنفيذ النفقات المذكورة، بالتالي فانه، وعملاً بمبدأ الفصل بين الوظائف الادارية والوظائف الحسائية، يتعذر قانوناً الجمع في شخص الأنسة --- بين وظيفتي محاسب وامين صندوق.

وبما ان التعميم رقم ٣ تاريخ ١٩٩٩/١/٢١ الصادر عن مجلس الخدمة المدنية تضمن دعوة جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة برقابته، الى إلغاء حالات التكليف لديها واللجوء الى اعتماد التعيين بالأصالة او التعيين بالوكالة وتفعيل حالات الانابة عند الاقتضاء.

وبما ان حسن سير العمل في الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان يستدعي العمل على ملء المراكز الشاغرة وفقاً للأصول المنصوص عنها في القوانين والانظمة المرعية الإجراء، بالأصالة او بالوكالة او بالإنابة عند الاقتضاء حرصاً على ان تأتي القرارات الادارية متوافقة ومبدأ الشرعية تجنباً من الطعن فيها لعله مخالفة القانون، واذا كان متعذراً إجراء تعيين جديد، فإنه يبقى بإمكان الصندوق العمل على ملء المركز الشاغر لوظيفة امين صندوق عن طريق النقل من مؤسسة عامة اخرى خاضعة للمرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة) ووفقاً لأحكام المرسوم رقم ٩٤١٣ تاريخ ١٩٩٦/١٠/١٥ (اجازة نقل المستخدمين والاجراء في المؤسسات العامة الخاضعة لأحكام المرسوم رقم ١٩٧٢/٤٥١٧)، او عن طريق وضع موظف في الملاك الاداري العام خارج الملاك لأجل إلحاقه بالصندوق التعاوني للمختارين في لبنان سنداً لأحكام المادة ٥٠ من نظام الموظفين.

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 وانضباطها .
- 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 الإجراءات اللازمة بالاستناد إلى نص المادة ٨ من نظام الموظفين والمادة ٥٤ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٣/٤/٢٠٠٤ ووفقاً لمبدأي الجدارة وتكافؤ الفرص، وعلى الدقة والشفافية في الإجراءات وفي النتائج 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 ، والحد من الكلفة المالية وتقليص الفترة الزمنية التي تستغرقها عملية إصدار النتائج .

المرحلة الثانية : يتم خلالها اختبار المرشحين وفقاً لمؤهلاتهم العلمية ، وتشتمل على مسابقات تركز على المهارات التحليلية وعلى المعارف ذات الصلة بالوظيفة وبمهامها الأساسية .

هذه الإجراءات تتم في ظل المحافظة على معايير المساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع المرشحين ، وتعكس 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 تفرق 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 لتأمين المساواة أمام القانون، وذلك من خلال إجراءات دقيقة وصارمة يعتمدها، تتمثل في ما يلي :

- الشفافية : من خلال تأمين حق المواطن بالاطلاع على كل ما يصدر عن المجلس من إعلانات خاصة بالمباريات والتي 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 وضعه مسبقاً لأسس التصحيح وبسريرة مطلقة ، تبقى خلاله المسابقات مقفلة 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 إليها بسهولة كما تسهيل وصول ذوي الاحتياجات الخاصة (شخص مساعد، ماكينات برايل، برامج حاسوب خاصة...).

١٠- نشر نتائج المباريات مع إمكانية تحميلها .

١١- سحب العلامات التفصيلية التي نالها المرشح.

١٢- نشر نماذج عن المسابقات التي طرحت في مباريات سابقة ماثلة وإمكانية سحبها، بما يمكن المرشح من الاستعداد بصورة أفضل للمباراة.

١٣- توفير " خدمة الزوار " التي تسمح بإرسال قرارات المباريات الجديدة بواسطة البريد الالكتروني الخاص بالمتصفح المشترك مع الموقع .

١٤- توفير خدمة للمرشحين للمباراة تسمح بإرسال قرار المقبولين ومواعيد المسابقات مباشرة وبصورة آلية إلى بريدهم الالكتروني 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 الالكتروني للمجلس Careers@csb.gov.lb، من خلال خدمة " اتصل بنا "، وقد بلغت الرسائل الواردة خلال العام ٢٠١٩ / ١٤٥ / رسالة، تمت الإجابة عليها جميعها ، كما أن عدد زائري موقع المجلس بلغ /٤٥٤,٧٠٧/ زائراً .

كما تجدر الإشارة إلى أن المباريات بإجرائها كافة من قبول طلبات المرشحين وتحديد بياناتهم وبطاقات وأرقام الترشيح وتنظيم السجل 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 مبارتين محصورتين وامتحان كفاءة للتعيين وللتعاقد، هي التالية:

- مباراة محصورة بمستخدمي الفئة الخامسة في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان ملء بعض الوظائف الشاغرة في الفئة الرابعة/الرتبة الاولى في الملاك المذكور.
- مباراة محصورة بمستخدمي الفئة الخامسة في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان ملء بعض الوظائف الشاغرة في الفئة الرابعة/الرتبة الثانية في الملاك المذكور.

- امتحان كفاءة لاستخدام أجراء امتياز كهرباء بمحمدون المسترد من قبل مؤسسة كهرباء لبنان في ملاك المؤسسة المذكورة.

ولقد تم، من خلال المباريات المذكورة أعلاه، تلبية الحاجة لملاء المراكز الشاغرة وتأمين تسيير المرفق العام في مؤسسة كهرباء لبنان.

٤ - إحصاءات :

إن الجهة طالبة إجراء المباراة وتاريخ إجرائها والمراكز المطلوب ملؤها وأعداد المرشحين والمقبولين والمشاركين والناجحين، مفصلة وفق تاريخ إجرائها في الجدول أدناه:

الإدارة / المؤسسة	تاريخ المباراة	عدد المراكز	عدد المسجلين	عدد المقبولين	عدد المشاركين	عدد الناجحين
١ مؤسسة كهرباء لبنان (مباراة محصورة بمستخدمي الفئة الخامسة لملاء بعض الوظائف الشاغرة في الفئة الرابعة/الرتبة الأولى في ملاك المؤسسة)	٢٠١٩/٩/٧	١٧٨	١٤	١٤	١٢	٦
٢ مؤسسة كهرباء لبنان (مباراة محصورة بمستخدمي الفئة الخامسة لملاء بعض الوظائف الشاغرة في الفئة الرابعة/الرتبة الثانية في ملاك المؤسسة)	٢٠١٩/٩/٧	٢٠٢	٨٤	٨٤	٨٠	٤٠
٣ مؤسسة كهرباء لبنان (امتحان كفاءة لاستخدام أجراء امتياز كهرباء بمحمدون في ملاك المؤسسة)	٢٠١٩/١٢/٣	٩	٩	٩	٩	٩
المجموع		٣٨٩	١٠٧	١٠٧	١٠١	٥٥

يتبين من الجدول أعلاه أن مجموع المشاركين في المباريات بلغ ١٠١ مرشحاً، نجح منهم ٥٥ مرشحاً وبلغت نسبة عدد الناجحين إلى عدد المشاركين الإجمالي ٥٤,٤٥ %.

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، الوضع الاداري (الخدمات السابقة، الادارة التي ينتمي اليها، الوظيفة التي يشغلها، الفئة، الرتبة، الرواتب، التعويضات والمخصصات، العقوبات، التقدير، الاجازات...)، الاوسمة، الوضع الشخصي، ملاحظات الادارة والدوائر المختصة بشأن الموظف ومسلكه في الوظيفة وخارجها، سائر الوثائق والمستندات الاخرى المتعلقة بشؤونه الذاتية، الأوضاع الوظيفية كالتعيين والنقل والإنتداب والوضع خارج الملاك والاستيداع...
- تنظيم البطاقة الخاصة لكل موظف والجداول الاحصائية والبيانات المستخلصة منها .

يرتبط الموظف الذي يتولى شؤون الملفات الشخصية والبطاقات في الادارات العامة وفي المؤسسات العامة وفي البلديات من الناحية التقنية بدائرة الملفات الشخصية ويعمل في شؤون الملفات الشخصية تحت اشرافها 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 ادارة الموظفين.

٢ - احصاءات :

استناداً إلى المعلومات والمستندات التي ترد الى مجلس الخدمة المدنية، بلغ عدد الموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية خلال العام ٢٠١٩ ما يلي:

- الادارات العامة :

- الموظفون الدائمون: ٨١٩٨
- موظفو التصفية: ١٨
- الموظفون المؤقتون: ٢
- المتعاقدون: ٢٧٧٢
- الاجراء: ٨٦٠

- المؤسسات العامة والمصالح المستقلة المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية :

- المستخدمون الدائمون : ١١٩٢
- المتعاقدون : ٦٨٤
- الاجراء : ١١٥
- يد عاملة داعمة في مؤسسة كهرباء لبنان: ١٠٥٦
- لجان استقصاء في مجلس الجنوب : ١٠٣

– البلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية :

- الموظفون الدائمون : ٤٠٢
- المتعاقدون : ١١٦
- الاجراء : ٨١٨

ونورد في ما يلي إحصاءات تتعلق بأوضاع وظيفية لموظفي الملاك الاداري العام وبأوضاع المتعاقدين والأجراء وفق قيود ومستندات دائرة الملفات الشخصية للعام ٢٠١٩ واستناداً الى المراسيم المبلغة الى هذه الدائرة:

أ – تعيين ونقل:

– تعيين – نقل وتعيين بموجب مراسيم :

- تعيين قاض في ملاك القضاة العدليين مديراً عاماً لوزارة العدل.
- تعيين رئيس الهيئة العليا للتأديب رئيس غرفة في ملاك ديوان المحاسبة.
- نقل قاض من ملاك القضاء العدلي الى ملاك الهيئة العليا للتأديب وتعيينه رئيساً للهيئة.
- نقل قاض من ملاك وزارة العدل وتعيينه رئيساً لديوان المحاسبة.
- تعيين رئيس مجلس ادارة / مدير عام المؤسسة العامة للمنشآت الرياضية والشبابية وعضوين متفرغين وثلاثة أعضاء غير متفرغين في المجلس.
- تعيين مجلس ادارة المؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات في لبنان ومديرها العام ومفوض الحكومة لديها.
- تعيين عضوين جديدين في مجلس ادارة الصندوق التعاوني للمختارين.
- نقل وتعيين موظفين متمرنين في الفئة الثالثة في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين (٢٥).
- تعيين اختصاصيين في العلاقات العامة او الاعلام (٣) ومحللين اقتصاديين (٣) واختصاصيي معلوماتية (٣) متمرنين في ملاك وزارة المالية – مديرية المالية العامة.
- نقل وتعيين ١٨ موظفاً متمرنًا بوظيفة رئيس فرع (١١) ومراقب منسق (٧) في ملاك وزارة الاشغال العامة والنقل – المديرية العامة للطيران المدني.
- نقل موظف من الفئة الثالثة في ملاك ديوان المحاسبة من وظيفة رئيس دائرة الى وظيفة مراقب.

– نقل بموجب قرارات إدارية:

- بلغ عدد الذين تمّ نقلهم ضمن السلك الواحد والادارة الواحدة وبعد استطلاع رأي هيئة مجلس الخدمة المدنية ١٣ موظفاً ، موزعين على الفئات كما يلي:
- ٩ موظفين من الفئة الثالثة .

- ٤ موظفين من الفئة الرابعة .

ب - تثبيت:

بلغ عدد الذين صدرت قرارات بتثبيتهم في الوظائف التي عينوا فيها بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية ١٢ موظفاً و ١٩٩٨ من افراد الهيئة التعليمية، موزعين على الفئات كما يلي:

- ٤ موظفين من الفئة الثالثة.

- ٧ موظفين من الفئة الرابعة .

- موظف واحد من الفئة الخامسة.

- ١٩٩٥ استاذ تعليم ثانوي.

- ٣ مدرسات من الفئة الرابعة .

ج - ترفيع:

تم ترفيع موظفة واحدة من رتبة الى رتبة في الفئة الرابعة.

د - التعيين بالوكالة:

بلغ عدد المعينين بالوكالة او تحديد تعيينهم بالوكالة ٣ موظفين، موزعين على الفئات كما يلي:

- موظفان اثنان من الفئة الاولى.

- موظف واحد من الفئة الرابعة.

هـ - وضع خارج الملاك:

بلغ عدد الذين صدرت نصوص بوضعهم أو بتجديد وضعهم خارج الملاك بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية ٤٠ موظفاً

و ٧٦ موظفاً من افراد الهيئة التعليمية، موزعين على الفئات كما يلي :

- موظف واحد من الفئة الثانية.

- ٣٠ موظفاً من الفئة الثالثة.

- ٩ موظفين من الفئة الرابعة.

- ٦٠ استاذ تعليم ثانوي من الفئة الثالثة.

- استاذ تعليم فني واحد في الفئة الثالثة.

- ١٤ مدرساً من الفئة الرابعة.

- معلم واحد من الفئة الرابعة.

و - استيداع:

بلغ عدد الذين صدرت قرارات بوضعهم في الاستيداع أو بتجديد وضعهم في الاستيداع ١٥ موظفاً و ٢٢ موظفاً من افراد الهيئة التعليمية ، موزعين على الفئات كما يلي :

- موظفان اثنان من الفئة الثانية.
- ٤ موظفين من الفئة الثالثة .
- ٩ موظفين من الفئة الرابعة .
- ٥ اساتذة تعليم ثانوي من الفئة الثالثة.
- ٥ اساتذة تعليم فني من الفئة الثالثة.
- ١٢ مدرساً من الفئة الرابعة .

ز - مشاركة في دورات تدريبية ومؤتمرات وورش عمل ولقاءات:

بلغ عدد الذين شاركوا في ورشة عمل أو لقاء أو مؤتمر أو اجتماع أو معرض أو ندوة أو دورة تدريبية في الخارج ٥٢١ موظفاً و ٢١ موظفاً من افراد الهيئة التعليمية، موزعين على الفئات كما يلي :

- ٦٠ موظفاً من الفئة الاولى.
 - ٣٠ موظفاً من الفئة الثانية.
 - ٣٦٤ موظفاً من الفئة الثالثة.
 - ٦٧ موظفاً من الفئة الرابعة .
 - ٢١ موظفاً من افراد الهيئة التعليمية.
- كما بلغ عدد المتعاقدين الذين شاركوا في الخارج بورشة عمل أو لقاء أو دورة تدريبية ١١٥ متعاقداً .

ح - تقييم الاداء:

تمّ أرشفة ١١٤١ تقييم اداء لموظفين في ملاك الادارات العامة موزعين على الفئات كما يلي:

- ٥٢ موظفاً من الفئة الثانية.
- ٢٠١ موظف من الفئة الثالثة.
- ٨٧٢ موظفاً من الفئة الرابعة .
- ١٦ موظفاً من الفئة الخامسة.

ط- عقوبات:

تمّ رصد ١١٠ قرارات تضمنت عقوبات تأديبية، موزعة على الشكل التالي:

- ٨٣ لموظفين دائمين في الادارات العامة.

- ٢٥ لمتعاقدين في الادارات العامة.

- اثنان لاجيرين في الادارات العامة.

ي - لجان:

تمّ رصد ١١٣٣ حالة تكليف بأعمال لجان لموظفين ومتعاقدين واجراء منها ٩٩١ موظفاً و ١٢٠ متعاقداً و ٢٢ أجيراً، موزعة على الشكل التالي:

- ٣ موظفين من الفئة الاولى.

- ٢١ موظفاً من الفئة الثانية.

- ٣٦٧ موظفاً من الفئة الثالثة.

- ٥٩٤ موظفاً من الفئة الرابعة .

- ٦ موظفين من الفئة الخامسة.

- ١٢٠ متعاقداً.

- ٢٢ اجيراً.

ل - مكافآت:

تمّ إعطاء ٢١٢٢ عاملاً في الادارات العامة مكافأة سنوية وفق المستندات التي وردت إلى مجلس الخدمة المدنية من قبل الإدارات المعنية.

ل - إجازات خاصة بدون راتب:

تمّ رصد ٨٥ قرار اجازة خاصة بدون راتب مُنحت لعاملين في الادارات العامة، موزعين على الشكل التالي:

- ٦١ موظفاً دائماً.

- ١٤ متعاقداً.

- ١٠ أجراء.

م - استثمارات جديدة:

تمّ إدخال ٤٠ استثماراً جديدة على البرنامج المعلوماتي لإدارة الملف الشخصي في الادارات العامة، موزعة على الشكل

التالي:

- ٣٤ استثماراً لموظفين.

- ٥ استثمارات لمتعاقدين.

- استثماراً لأجير واحد.

ن - تنويهات:

تمّ رصد ٩١ كتاب تنويه لموظفين دائمين في الإدارات العامة وفق المستندات التي وردت إلى مجلس الخدمة المدنية من قبل الإدارات المعنية.

س - تجديد عقود وفسخ عقود:

تمّ رصد:

- ٢٠٦٧ تجديد عقد لمتعاقدين في الإدارات العامة.

- ٨ حالات انتهاء خدمة متعاقدين تبعاً لفسخ العقد أو للوفاة أو للتعين في الملاك الإداري العام.

ع - إنهاء الخدمة :

تمّ خلال العام ٢٠١٩ وسنداً لأحكام المادة ٦٨ من نظام الموظفين المتعلقة بإنهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية، إنهاء خدمة ٩٩٢ موظفاً، منهم ٢٢٨ في الملاك الدائم و٧٦٤ من أفراد الهيئة التعليمية، موزعين على الفئات وفقاً لما يلي:

السلك الإداري - ملاك دائم :

العدد	الفئة
٧	الأولى
١٠	الثانية
٣٥	الثالثة
١٤٤	الرابعة
٣٢	الخامسة
٢٢٨	المجموع

الهيئة التعليمية:

العدد	الفئة
١٠٦	الثالثة - استاذ تعليم ثانوي
٢	الثالثة - استاذ تربية رياضية
١	الثالثة - استاذ تعليم فني
٦٣٩	الرابعة - معلم ومدرس
١٦	الرابعة - معلم ومدرس تربية رياضية
٧٦٤	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 (قبل صدور القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١) و ٢٥ سنة لافراد الهيئة التعليمية، موزعين كما يلي :

● قاض واحد من الفئة الاولى.

● موظفان اثنان من الفئة الرابعة .

● ١١ مدرساً من الفئة الرابعة.

- قبول استقالة مهندس من الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام من اجل الحاقه بملاك الجامعة اللبنانية.

- انتهاء خدمة موظفتين اثنتين في الملاك الاداري العام (من الفئة الثانية والفئة الرابعة) واربع مدرسات من أفراد الهيئة التعليمية بناء لطلبهن بسبب الزواج.

- انتهاء خدمة موظف واحد من الفئة الاولى لاسباب صحية.

- اعتبار ٧ موظفين مستقيلين من الخدمة لانقطاعهم عن العمل دون مبرر مشروع او لعدم استئنائهم لأعمالهم خلال المدة المحددة في نظام الموظفين أو لعدم التحاقهم بوظائفهم بعد تبلغهم مراسيم تعيينهم، موزعين على الشكل التالي:

● موظف واحد من الفئة الثالثة.

● استاذ تعليم فني واحد.

● ٥ مدرسين من الفئة الرابعة.

- وفاة ٢٦ موظفاً، موزعين على النحو التالي:

● موظف واحد من الفئة الثالثة.

● ٦ موظفين من الفئة الرابعة.

● موظفان اثنان من الفئة الخامسة.

● استاذي تعليم ثانوي من الفئة الثالثة.

● ١٥ مدرساً من الفئة الرابعة.

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 وتحديث المعلومات المتعلقة بالشؤون الذاتية للموظفين (موظف دائم ، مؤقت) وللمتعاقدين وللأجراء لما لها من تأثير على المسار الوظيفي وعلى حجم الموارد البشرية في القطاع العام المشمول بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية، وتابعت دائرة الملفات الشخصية القيام بما يلي :

- ادخال المستجدات والمتغيرات التي تطرأ على الهيكليات في النظام المعلوماتي ذي الصلة.
- ادخال الاضافات والتعديلات المتعلقة بالاوضاع الوظيفية كافة وتحديث المعلومات وفق ما يرد تباعاً من الجهات المعنية.
- تدقيق وادخال الاستثمارات الجديدة والمعدلة الواردة من الادارات العامة.
- 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 .
- ادخال التعديلات على رواتب موظفي الملاك الاداري العام بعد صدور القانون ٢٠١٧/٤٦ تبعاً لوظائف هذا الملاك مع الاخذ بالاعتبار الدرجات الثلاث الاستثنائية، والتعديلات على تعويضات المتعاقدين واجور الاجراء.
- تعديل نماذج تقارير الترفيع لناحية عدم احتساب الدرجات الاستثنائية لتحديد الدرجة المؤهلة للترفيع.
- ادخال التعديلات على رواتب موظفي بلدية بيروت وبلدية طرابلس بموجب سلسلة رواتب موظفي كل من البلديتين تبعاً للوظائف في كل منهما، والتعديلات على تعويضات المتعاقدين واجور الاجراء لديهما.
- ادخال تعديلات على البرنامج الخاص بالملفات الشخصية في ما خص الاجازات الادارية وتواريخ استحقاقها وارصدها بعد تعديل المادة ٣٥ من نظام الموظفين بموجب القانون رقم ٢٠١٩/١٤٤ .
- اجراء تعديلات على البرنامج المعلوماتي بما يتلاءم وبيئة Windows10.
- تنظيم مجموعة من التقارير الاحصائية تتعلق باعداد العاملين في القطاع العام وبأعداد العاملين المنتهية خدماتهم سنوياً والذين ستنتهي خدماتهم في السنوات المقبلة، بالاضافة الى تقارير تتعلق بوضعية الملاكات.
- 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، ديوان المحاسبة، بلدية بيروت وبلدية طرابلس.

القسم الثالث: إدارة الأبحاث والتوجيه

أولاً: المهام والصلاحيات

تتولى إدارة الأبحاث والتوجيه إرشاد الإدارات العامة إلى الوسائل الكفيلة برفع مستوى الإدارة وزيادة فعاليتها وتمكينها من القيام بمسؤولياتها على خير وجه، لاسيما لجهة:

- ١- تقديم الاقتراحات في تنظيم الدوائر بما يتلاءم مع الحاجات الحقيقية للإدارة المعنية وتمكينها من تحقيق أهدافها بسرعة وبأقل كلفة ممكنة وبما يحقق مصالح الجمهور.
- ٢- تحسين أساليب العمل الإداري بالقيام بدراسات واختصار المعاملات وتبسيط الإجراءات والأصول المتبعة، وتدرس بوجه خاص:

- مراحل سير كل معاملة وما تتطلبه من تخصص ووقت لإنجازها.

- شروط إعداد المخابرات الإدارية وكيفية تسييرها.

- ٣- إدخال التقنيات الحديثة والاستفادة من أوجهها كافة لا سيما تأليل المعلومات المتعلقة بالاعمال الإدارية.

- ٤- توحيد نماذج المطبوعات وتنظيم المحفوظات واقتراح إدخال تعديلات على المباني الحكومية بما يتوافق ومبدأ تبسيط الإجراءات، وتوحيد الأثاث والمفروشات والأدوات والتجهيزات، وإصدار المنشورات.

- ٥- القيام بدراسات وتحقيقات وجمع إحصاءات حول ملاكات الإدارات العامة والموظفين لديها عفواً أو بناء على طلب المراجع المختصة.

وأنيطت بإدارة الأبحاث والتوجيه صلاحيات ومهام وردت في نصوص تشريعية وتنظيمية منها المراسيم الاشتراعية رقم ١١٢ ورقم ١١٤ ورقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ والقانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ والقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ والمراسيم رقم ٢٤٦٠ تاريخ ١٩٥٩/١١/٩ ورقم ١٢٧٤٠ تاريخ ١٩٦٣/٥/١٣ ورقم ٧٤٨٦ تاريخ ٢٠٠٢/٢/٢٧، إضافة إلى القرارات الصادرة عن مجلس الوزراء بهذا الشأن.

ومن الصلاحيات والمهام المنوطة بإدارة الأبحاث والتوجيه، نورد ما يلي:

- تحديد الحاجة في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات بما فيها القطاع التعليمي والقطاع العسكري وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلفة إلى أعداد الموظفين وتسميات الوظائف وتحديد الحاجة الى المهام التعاقدية.

- دراسة المهام الموكولة إلى الوحدات الإدارية في مختلف الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات والحاجة إلى عدد الموظفين اللازم للقيام بتلك المهام.

- تنظيم شؤون استئجار مباني الإدارات والمؤسسات العامة 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 استئجار المباني الحكومية حيزاً كبيراً من مجموع المعاملات المنجزة من قبل ادارة الابحاث والتوجيه، ويظهر الجدول أدناه عدد المعاملات الواردة تبعاً لموضوعها:

العدد	موضوع المعاملة
٢٣٣	شؤون استئجار الأبنية الحكومية
٤٤	الحاجة الى التعيين والتعاقد
١١٧	الدراسات التنظيمية ودراسات الملاكات
١٠٠	معاملات إدارية مختلفة بما فيها تلك العائدة لدائرة التخصص في الخارج
٤٩٤	المجموع

يتألف ملاك ادارة الابحاث والتوجيه وفقاً للجدول رقم ١ الملحق بالمرسوم رقم ٧٤٨٦ تاريخ ٢٠٠٢/٢/٢٧ من الوظائف بتسمياتها وفتاتها واعدادها التالية:

الوظيفة	الفئة	العدد ملحوظ	العدد المشغول	متعاقدون وأجراء
مدير عام	الأولى	١	١	
رئيس مصلحة	الثانية	١	-	
مراقب أول أو مراقب	الثانية أو الثالثة	٢١	١٢	
إحصائي	الثالثة	١	-	
مساح	الثالثة	٢	-	
محرر أو كاتب	الرابعة	٣	٢	متعاقد على مهام محرر
مستكتب (مدخل معلومات)	الرابعة	٣	-	متعاقد على مهام مستكتب أجير بتسمية مستكتب
خادم	الخامسة	١	١	
حاجب	الخامسة	٢	١	متعاقد على مهام سائق متعاقد على مهام حاجب
دائرة التخصص				
رئيس دائرة	الثالثة	١	-	
محرر أو كاتب	الرابعة	٢	-	
مستكتب (مدخل معلومات)	الرابعة	١	-	

قسم المحفوظات				
رئيس قسم (حافظ)	الثالثة	١	-	
أخصائي توثيق	الثالثة	٢	-	
محرر أو كاتب	الرابعة	١	-	
المجموع		٤٣	١٧	٤ متعاقدين واجير

ثانياً: أعمال إدارة الأبحاث والتوجيه

تتولى هذه الإدارة وفقاً للأنظمة والنصوص التي ترعى عملها مهام المنظم المركزي للإدارة اللبنانية، ويتبين من خلال ممارسة عملها أن معظم الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات تفضل اللجوء الى التنظيم الجزئي وتتجنب التنظيم الشامل، كونه يستغرق وقتاً أطول ويحتاج الى تعديل في النصوص التشريعية.

تتناول اعمال الادارة الدراسات التنظيمية الشاملة والجزئية ودراسات الملاكات وأنظمة الأجراء وشؤون استئجار الأبنية الحكومية.

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 الى الموارد البشرية والمالية والتجهيزات التي يستوجبها حسن سير العمل.
- الأبنية الحكومية ومدى تلبيتها لحاجات الإدارة والجمهور.

وقد قامت هذه الإدارة خلال العام ٢٠١٩ وبالتعاون مع إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية بوضع مخططات الهيكليات التنظيمية (Organigrammes) الحالية للإدارة العامة كافة. كما قامت بإجراء التحقيق ودراسة مشاريع تنظيمية وردت اليها، منها على سبيل المثال مشروع مرسوم تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وتحديد ملاكها وشروط الاستخدام فيها، حيث أبدت بكتابها رقم ٦٩٠ تاريخ ٢٠١٩/٥/٣٠ الموجه الى ادارة الموظفين في المجلس وبنتيجة التحقيق الميداني، ما يلي:

أولاً: في الوقائع:

طلبت وزارة الشؤون الاجتماعية ابداء الراي في مشروع المرسوم الرامي الى تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وتحديد ملاكها وشروط الاستخدام فيها، والمتضمن ٢٦ مادة والمرفق به ثلاثة جداول تتعلق بتحديد ملاك المؤسسة العامة للإسكان وشروط الاستخدام الخاصة وسلسلة رواتب مستخدميها.

ثانياً: في الملاحظات والمقترحات حول مضمون مشروع المرسوم:

١- نصت المادة ٢ من مشروع المرسوم على ان تتألف المديرية العامة من:

أ- الوحدات المركزية: امانة سر مجلس الادارة وامانة السر التنفيذية وامانة السر الادارية والمصلحة الادارية والقانونية ومصلحة المحاسبة والمصلحة الفنية ودائرة مراقبة عقد النفقات ودائرة المعلوماتية.

ب- المكاتب: مكتب في مركز كل محافظة (وفق الحاجة).

٢- نصت المادة ٣ المقترحة على ان يتولى رئيس السلطة التنفيذية في المؤسسة الصلاحيات المنصوص عليها في المادة الخامسة من المرسوم رقم ١٠٤٥١ تاريخ ١٩/٦/١٩٩٧ (تصديق النظام الاداري للمؤسسة العامة للإسكان)، علماً ان البند ٣ من المادة المذكورة نص على ان يتولى وضع جدول اعمال جلسات المجلس والدعوة اليها وترأسها وادارة المناقشات فيها. وتبين من مضمون المادتين ٤ و ٥ في مشروع المرسوم انهما تتعلقان بالمهام المقترحة لأمانة سر مجلس الادارة وامانة السر التنفيذية (لم يرد ذكر امانة السر الادارية المنوه عنها في المادة ٢)، كما تبين من المهام المقترحة انهما من المهام الادارية التي يتولاها موظف أو مستخدم من الفئة الرابعة (محرر) ومعظمها يتعلق بتحضير جدول اعمال مجلس الادارة والدعوة الى الجلسات وتنظيم التقارير ومسك سجلات الصادر والوارد، علماً ان المهام الملحوظة لأمانة السر التنفيذية تتضارب بشكل كبير مع المهام المقترحة لدائرة الشؤون الادارية في المصلحة الادارية والقانونية، لذلك اقترحت الإدارة إلغاء امانات السر الثلاث المقترحة خاصة وان الملاك المقترح للمدير العام يضم عدد اضافي من مستخدمي الفئة الرابعة، اضافة الى مركز مجاز في الحقوق يقتضي ان يتولى توزيع المهام ومتابعتها.

٣- نصت المادة ٦ المقترحة على ان تتألف المصلحة الادارية والقانونية من: دائرة الشؤون الادارية والدائرة القانونية ودائرة التحقق من الدخل ودائرة مراقبة استعمال القروض وامانة سر اللجنة القضائية.

تبين من المهام المقترحة للوحدات التي تتألف منها هذه المصلحة انها مفصلة ووافية وتغطي سائر المهام المطلوبة، وان اقتراح استحداث كل من دائرة الشؤون الادارية والدائرة القانونية يقع موقعه الاداري والتنظيمي الصحيح، واقترحت ادارة الأبحاث والتوجيه دمج دائرة التحقق من الدخل ودائرة مراقبة استعمال القروض في دائرة واحدة هي دائرة التحقق والمراقبة، بعد ان تبين من النص المقترح ان معظم المهام التنفيذية (تحقق من الدخل ومراقبة استعمال القروض) تتكامل فيما بينها، ويقتضي توحيد الملف حيث يتمكن المحقق من متابعة كل ما يتعلق بالطلب الواحد، كما تبين ان لا ملاك مقترح لأمانة سر اللجنة القضائية التي يتولاها محرر، لذلك اقترحت الادارة شطب عبارة «بإستثناء ما هو من مهام امانة سر مجلس الادارة» من البند الثاني من

المادة السابعة بعد السير باقتراح إلغاء أمانة السر المذكورة، وإضافة النص القانوني الذي بموجبه تم تحديد مهام اللجنة القضائية الى بناءات المرسوم موضوع الدرس، علماً ان اللجنة القضائية المذكورة منصوص عليها في المواد ١٢ وما يليها من القانون رقم ٦٥/٥٨ تاريخ ١٢/٨/١٩٦٥ المعدل بالقانون رقم ٧٣/٣١ تاريخ ٢١/١٢/١٩٧٣ هي لجنة تنظر في جميع الخلافات الناشئة عن تطبيق القانون رقم ٩٦/٥٣٩ المتعلق بنشاط المؤسسة العامة للإسكان، وشطب عبارة امانة السر القضائية من نص المادة ٦ نظراً لأنها مهمة يتولاها موظف وفقاً لما ورد في الملاك المقترح، وكذلك دمج دائرتي التحقق من الدخل ومراقبة استعمال القروض في دائرة واحدة.

٤- نصت المادة ١٢ المقترحة على ان تتألف مصلحة المحاسبة من: دائرة المحاسبة ودائرة النفقات ودائرة الواردات.

تبين من المهام المقترحة للدوائر الثلاث انها موزعة ومشتتة، فاقترحت ادارة الأبحاث والتوجيه العمل على تقليص عدد الوحدات الى دائرتين، هما دائرة المحاسبة وتتولى المهام المنصوص عنها في المادتين ١٣ و ١٤ المقترحتين ودائرة الشؤون المالية التي تتولى المهام المنصوص عنها في المادة ١٥ المقترحة.

٥- نصت المادة ١٦ على ان تتألف المصلحة الفنية من: دائرة التنفيذ والدائرة الفنية.

اعتبرت الادارة ان الاقتراح يقع موقعه التنظيمي الصحيح وان المهام المقترحة للدائرتين تلبي حاجات المؤسسة العامة وتغطي نشاطاتها لا سيما ما يتعلق منها بمتابعة الاعمال الآيلة الى تصفية ملف المصلحة الوطنية للتعمير.

٦- نصت المادة ١٩ المقترحة على مهام دائرة مراقبة عقد النفقات، والاقتراح يقع موقعه التنظيمي الصحيح وان المهام المقترحة للدائرة تلبي حاجات المؤسسة العامة وتغطي نشاطاتها.

٧- نصت المادة ٢٠ على مهام دائرة المعلوماتية والاقتراح يقع موقعه التنظيمي الصحيح وان المهام المقترحة للدائرة تلبي حاجات المؤسسة العامة وتغطي نشاطاتها، إلا أنه يقتضي اضافة مهمة تدريب العاملين في المؤسسة العامة لا سيما المحررين ومدخلي المعلومات منهم على البرامج الجديدة والمعتمدة، واطلاعهم على كل ما يستجد في موضوع المكننة والربط الالكتروني.

٨- نصت المادة ٢١ المقترحة على مهام المكاتب الاقليمية، والاقتراح يقع موقعه التنظيمي الصحيح، وانه تبين ان المؤسسة العامة للإسكان فعّلت العمل في مرحلة سابقة بعدد من المكاتب الاقليمية مثل مكتب زحلة ومكتب النبطية وغيرها، وتبين ان المهام المقترحة تلبي حاجات المؤسسة العامة وتغطي نشاطاتها، الا انه يقتضي اضافة مهمة "وكل ما يكلف به المكتب من مهام وفقاً للأصول" بحيث يتمكن العاملون في المكتب الاقليمي من متابعة المهام المتنوعة التي تتولاها المؤسسة والتي قد تخرج عن نطاق المهام المحددة في المادة المذكورة.

ثالثاً: في الملاحظات والمقترحات حول الملاك المدرج في مشروع المرسوم:

الوحدة	الوظيفة	العدد المقترح	الفئة	العدد الموافق على لحظه
رئاسة مجلس الادارة – المديرية العامة	رئيس مجلس الادارة المدير العام متفرغ	١	١	١
أمانة سر المجلس	مجاز في الحقوق	١	٣	١
	محرر	٤	١/٤	٢
	مستكتب	٣	٢/٤	–
	سائق	٢	٥	١
	حاجب	٣	٥	١
لحظ الوظائف الموافق عليها دون لحظ تسمية امانة سر المجلس، ان يكون من ضمن شروط استخدام المحرر إجادة استعمال الكمبيوتر.				
امانة السر التنفيذية	مجاز في الحقوق	١	٣	–
	محرر	١	١/٤	–
	مستكتب	١	٢/٤	–
اقتراح إلغاء امانة السر التنفيذية ودمج مهامها بمهام المصلحة الادارية والقانونية.				
المصلحة الادارية والقانونية	رئيس مصلحة	١	٢	١
	مجاز في الحقوق	١	٣	–
	محرر امين سر اللجنة القضائية	١	٤	١
	محرر	١	٤	١
	مستكتب	١	٤	–
	حاجب	٢	٥	١
اقتراح ان تكون الاجازة في الحقوق من ضمن شروط تعيين رئيس المصلحة، علما ان المصلحة المذكورة تضم دائرة قانونية.				
الدائرة الادارية	رئيس الدائرة	١	٣	١
	محرر	٥	١/٤	٣
	مدخل معلومات	٤	١/٤	٢
	مستكتب	١	٢/٤	–
	مأمور هاتف	١	٢/٤	١
الدائرة القانونية	رئيس دائرة	١	٣	١
	مجاز في الحقوق	٢	٣	١
	محرر	٢	١/٤	٢

مسؤول اعلام	مجاز في الاعلام	١	٣	-
الوحدة غير ملحوظة في النص المقترح، ولم يتبين وجود مهام تستدعي لحظها.				
دائرة التحقق من الدخل	رئيس دائرة	١	٣	١
	مجاز	١	٣	١
	مفتش او مراقب	٦	٢/٤	١٠
	محرر	٢	١/٤	٢
تحديد اختصاص وظيفة مجاز (وردت في الاقتراح دون اختصاص) ودمج دائرة التحقق من الدخل ودائرة مراقبة استعمال القروض واعتماد تسمية محقق بدلاً من مفتش ومراقب، على ان يكون المحقق من ضمن وظائف الفئة الرابعة الرتبة الاولى لأن المهام المطلوبة تتطلب بالحد الادنى شهادة الثانوية العامة واتقان استخدام الكمبيوتر.				
دائرة مراقبة استعمال القروض	رئيس دائرة	١	٣	-
	مجاز	١	٣	-
	مفتش او مراقب	٤	٢/٤	-
	محرر	٢	١/٤	-
مصلحة المحاسبة	رئيس مصلحة	١	٢	١ (محتسب مركزي)
	محرر (محاسب)	٢	١/٤	٢ (محاسب)
	حاجب	٢	٥	١
دائرة المحاسبة	رئيس دائرة	١	٣	١
	محاسب	٦	١/٤	٤
	محاسب مواد	١	١/٤	١
	محرر محاسب	٣	١/٤	٢ (محرر)
دائرة الواردات	رئيس دائرة	١	٣	١
	محاسب	٤	١/٤	٤
	محرر محاسب	٣	١/٤	٣ (محرر)
دائرة النفقات	رئيس دائرة	١	٣	-
	محاسب	٤	١/٤	-
	محرر محاسب	٣	١/٤	-
دمج الدوائر واستحداث دائرتين فقط هما دائرة المحاسبة ودائرة الشؤون المالية.				
المصلحة الفنية	مهندس رئيس مصلحة	١	٢	١
	محرر	٢	١/٤	٢
	حاجب	٢	٥	١

١	٣	١	مهندس رئيس دائرة	دائرة التنفيذ (تعمير)
٣	٣	٣	مهندس	
١	١/٤	٢	رسام	
١ (طوبوغراف)	١/٤	٢	مساح	
١	١/٤	٢	محرر	
١	٣	١	مهندس رئيس دائرة	الدائرة الفنية
٣	٣	٣	مهندس	
١	١/٤	٢	رسام	
١ (طوبوغراف)	١/٤	٢	مساح	
١	١/٤	٢	محرر	
التوصية بان تكون وظيفة مساح (طوبوغراف) من ضمن وظائف الفئة الثالثة عملاً بالأنظمة والقوانين النافذة ولمراعاة شروط التعيين المعتمدة حالياً في الادارات العامة والمؤسسات العامة.				
١	٣	١	رئيس دائرة	دائرة مراقبة عقد النفقات
١	١/٤	٢	محرر	
١	١/٤	٢	محاسب	
١	٥	١	حاجب	
١	٣	١	مهندس معلوماتية او اتصالات او الكترونيك رئيس دائرة	دائرة المعلوماتية
-	٣	١	مهندس معلوماتية او اتصالات او الكترونيك	
٢ (مدخل معلومات)	١/٤	٢	محرر مدخل معلومات	
١	٥	١	حاجب	
التوصية بلحظ تسميات فنية وتقنية اضافية في ملاكها، اختصاص: شبكات، نظم معلوماتية و برمجة، اضافة الى لحظ تسمية تقني او فني معلوماتية لتأمين صيانة واصلاح فوري للأعطال التي يمكن ان تطرأ على الاجهزة بشكل يومي او دوري.				
١	٣	١	مهندس رئيس مكتب	مكتب زحلة/ مكتب طرابلس/ مكتب صيدا / مكتب النبطية
-	٣	١	مهندس	
١	١/٤	١	رسام	
١	١/٤	١	مساح	
٢	١/٤	٣	محرر	
١	٥	١	حاجب	

مجموع المكاتب		٣٢ = ٤ × ٨		٢٤ = ٤ × ٦
المجموع العام		١٦٠		١١١
التوصية بتعديل الجدول بحيث ترد تسمية مكتب اقليمي ويرد الملاك المحدد للمكتب الاقليمي دون تحديد تسمية المدن، على اعتبار ان المؤسسة العامة ضمنت اقتراحها الحالي هيكلية للمكاتب العاملة حالياً فقط. وعليه، يرد ملاك المكتب الاقليمي في الجدول علماً ان المادة الثانية المقترحة من مشروع المرسوم موضوع الدرس تنص على عبارة "المكاتب الاقليمية - مكتب اقليمي في مركز كل محافظة (وفقاً للحاجة)".				

٢- ملاكات الموظفين وأنظمة الأجراء:

أنجزت هذه الإدارة دراسة معاملات ملاكات الموظفين وأنظمة الأجراء في الإدارات العامة والبلديات، ويظهر الجدول أدناه البلديات واتحادات البلديات التي أنجزت معاملاتها:

المحافظة	القضاء	نوع المعاملة
محافظة جبل لبنان	المتن	مشروع نظام وملاك موظفي بلدية عين سعادة
	الشوف	تعديل ملاك موظفي بلدية مزبود
	عاليه	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية بسوس
	بعبدا	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية ترشيش
محافظة كسروان وجبيل	كسروان	تعديل ملاك موظفي بلدية البوار
	جبيل	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية غلبون
محافظة لبنان الشمالي	طرابلس	تعديل ملاك موظفي اتحاد بلديات الفيحاء
	الكورة	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في اتحاد بلديات الكورة
	الكورة	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية اجد عيرين
	البترون	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية كور
محافظة عكار	عكار	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية الشيخ طابا
	عكار	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية حلبا
محافظة بعلبك الهرمل	بعلبك	طلب زيادة عديد الشرطة في بلدية تمنين التحتا
	بعلبك	تعديل ملاك موظفي بلدية القاع
محافظة البقاع	راشيا	تعديل ملاك موظفي في بلدية كفردينيس
	راشيا	مشروع نظام وملاك الشرطة في اتحاد بلديات قلعة الاستقلال
	زحلة	تعديل رتبة امين صندوق وكاتب في بلدية المريجيات
	زحلة	تعديل ملاك الشرطة في بلدية تعلبايا
محافظة النبطية	مرجعيون	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية صربا
	مرجعيون	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية حولا
	بنت جبيل	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية فرون
	بنت جبيل	مشروع نظام وملاك موظفي بلدية حداتا
	صيدا	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية الزرارية

محافظة لبنان الجنوبي	صور	تعديل ملاك موظفي بلدية الرمادية
	صور	تعديل ملاك موظفي بلدية درغيا
	جزين	تعديل رتبة وظيفة امين صندوق في بلدية عازور

٣- استئجار الأبنية الحكومية والمدرسية

تقوم هذه الإدارة في إطار مهامها المنصوص عليها قانوناً بتنظيم شؤون واستئجار المباني العائدة للإدارات والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة وسائر المؤسسات والبلديات الخاضعة لرقابة ديوان المحاسبة، وتدرس في هذا السياق ملاءمة المباني المنوي استئجارها لجهة موقعها ومساحتها ومدى تلبيتها لحاجة الإدارة والجمهور في آن معاً، وأنجزت هذه الإدارة حوالي ٢٣٢ معاملة تتعلق بشؤون استئجار الأبنية الحكومية بعد إجراء تحقیقات ودراسات بشأنها، منها:

١- جدول يبين بعض معاملات تنظيم شؤون استئجار الأبنية المشغولة من قبل وزارة التربية والتعليم العالي:

الرقم	موضوع المعاملة	إسم المدرسة أو الثانوية
١	مشروع عقد مصالحة	مدرسة حالات الرسمية
٢		مدرسة زهر العين الرسمية
٣		مدرسة مي زيادة الرسمية
٤		مدرسة بقعاتا الرسمية
٥		مدرسة العمارة الرسمية
٦		ثانوية مركبتا الرسمية
٧		ثانوية مراح السراج الرسمية
٨		ثانوية العيون الرسمية
٩		ثانوية البابية الرسمية
١٠		ثانوية وادي خالد الرسمية
١١	إخلاء مبنيين	مدرستا لقمان الرسمية للبنات والزاهرية الرسمية للبنات
١٢	انتفاء الحاجة الى مبانٍ مدرسية	مدرسة سيدة النياح الرسمية المختلطة

٢- جدول يبين بعض معاملات تنظيم شؤون استئجار الابنية المشغولة من الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات:

الرقم	موضوع المعاملة	اسم الإدارة العامة أو المؤسسة العامة او البلدية
١	مشروع عقد مصالحة	محتسبية قضاء صور
٢		المركز الصحي في الهرمل
٣		دار افتاء بعلبك الهرمل
٤	تجديد عقد ايجار	محكمة راس بعلبك
٥		محكمة بعلقين
٦	إخلاء	قسم من مأجور تشغله وزارة المهجرين (ستاركو)
٧		المشروع الاخضر في بعلبك
٨		مكاتب بريدية

أعدت إدارة الابحاث والتوجيه احصاءً حول الابنية المستأجرة من قبل الادارات العامة والمؤسسات العامة باستثناء المباني العائدة للبعثات اللبنانية في الخارج والمباني العائدة للجيش والقوى الامنية والمؤسسات العامة التي تتولى ادارة مستشفيات حكومية وذلك بناء على المعلومات التي اودعت لديها من قبل الجهات المعنية، وقد عرضت في كتابها رقم ١/ص تاريخ ٢٠١٩/٢/٥ الموجه الى جانب رئاسة مجلس الوزراء واقع الابنية المستأجرة والمقترحات بهذا الشأن.

وتقوم إدارة الابحاث والتوجيه بإحصاء جديد للأبنية الرسمية المستأجرة التي تولت الجهة المستأجرة منها التفاوض مع الجهة المالكة لتخفيض بدلات الايجار، وذلك بناء على التعميم رقم ٢٠١٩/٣٧ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٩/١٢/٣ الذي يطلب بموجبه من الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات والهيئات العامة التي تشغل بالإيجار اماكن لممارسة اعمالها مباشرة، التفاوض مع المؤجرين بهدف تخفيض بدلات الايجار بشكل يتناسب مع اوضاع المالية العامة ويتمشى مع التخفيض الذي طرأ على بدلات الايجار بشكل عام ووضع تقرير مفصل بهذا الخصوص ورفعته الى مجلس الخدمة المدنية - ادارة الابحاث والتوجيه خلال مهلة شهر من تاريخ نشر هذا التعميم في الجريدة الرسمية. وقد بدأت ترد إلى هذه الإدارة كتب عدة تضمنت تخفيضاً في بدلات ايجارات أبنيتها تنفيذاً للتعميم وهي حتى تاريخه:

- وزارة الثقافة .
- المديرية العامة للنقل البري والبحري.
- تعاونية موظفي الدولة.
- المؤسسة العامة لترتيب منطقة الضاحية الجنوبية الغربية لمدينة بيروت - أليسار .
- مصلحة استثمار مرفأ صور.
- الهيئة العليا للإغاثة.
- مجلس الجنوب.
- إدارة الجمارك.

٤- الحاجة الى التعيين والتعاقد والاستخدام:

قامت الادارة بدراسة الحاجة الى ملء مراكز شاغرة لدى العديد من الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وإلى تعديل المهام التعاقدية او تعديل مركز عمل بعض المتعاقدين في الادارات العامة، فدرست الحاجة الى ما يلي:

- طلب تعديل دوام عمل متعاقدين لدى وزارة الصحة العامة.
- طلب زيادة عدد الاطباء لدى تعاونية موظفي الدولة.
- طلب تسوية اوضاع العاملين في مجلس الجنوب.
- طلب تعديل مهام متعاقد لدى وزارة الاشغال العامة والنقل.

- طلب التعاقد مع ممرضين مجازين في وزارة الصحة العامة.
- طلب استخدام اجيرين في وزارة الصناعة.
- طلب تعديل مراكز عمل متعاقدين من وزارة المهجرين الى كل من وزارة الصناعة ووزارة الاشغال العامة والنقل
- المديرية العامة للطيران المدني ووزارة الزراعة ووزارة التربية والتعليم العالي.

٥- الحاجة الى سيارات:

أنجزت هذه الإدارة دراسة معاملات خاصة بشراء السيارات لعدد من الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، هي الصندوق التعاوني للمختارين وادارة الاحصاء المركزي والمؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات والهيئة العليا للإغاثة والهيئة العليا للتأديب ووزارة الصحة العامة ومصلحة الابحاث العلمية الزراعية وبلدية زحلة المعلقة وتعنابل.

٦- نماذج المطبوعات:

أنجزت الادارة دراسة معاملات خاصة بنماذج المطبوعات، منها اعتماد شعار محافظة جبل لبنان وإبداء الرأي بنماذج خاصة بالشركات صاحبة الحقوق البترولية في ما خص الضريبة على القيمة المضافة وضريبة الدخل على رؤوس الاموال المنقولة وإبداء الرأي بنماذج خاصة بآلية الاستفادة من التخفيض الضريبي.

٧- أعمال دائرة التخصص:

قدّمت جهات أجنبية منحاً لتدريب عاملين في القطاع العام في الخارج في موضوعات إدارية وفنية متخصصة تتوافق وحاجات بعض الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات. وقد جرت مراسلة الإدارات المعنية بهذا الشأن، ونتيجة لذلك تم إيفاد عدد من الموظفين والمتعاقدين إلى الدول مقدمة المنح، وفق ما هو مبين في الجدول أدناه:

بلد التخصص	الجهة المنظمة	موضوع التخصص ومدته	الإدارة المستفيدة
الكويت	المعهد العربي للتخطيط	سياسات تعزيز القدرة التنافسية وتنمية الصادرات وذلك اعتباراً من ٢٠١٩/٢/١٦ لغاية ٢٠١٩/٢/٢٤	وزارة المالية
		طرق تقييم الكفاءة والفعالية في القطاع العام وذلك اعتباراً من ٢٠١٩/١١/٤ لغاية ٢٠١٩/١١/٨	ديوان المحاسبة
		التدفقات المالية الرسمية والتنمية من ٢٠١٩/٢/٣ لغاية ٢٠١٩/٢/٧	

	التدفقات المالية الرسمية والتنمية من ٢٠١٩/٢/١٤ لغاية ٢٠١٩/٢/١٠		
وزارة الطاقة والمياه	استراتيجيات وسياسات التنمية الادارية من ٢٠١٩/٤/٢٨ لغاية ٢٠١٩/٥/٢		
وزارة الزراعة	Project analysis من ٢٠١٩/٤/١ لغاية ٢٠١٩/٦/١٥	المركز المصري الدولي للزراعة	مصر
	Food Processing من ٢٠١٩/١/١٥ لغاية ٢٠١٩/٣/٣١	المنظمة الافريقية الآسيوية للتنمية الريفية	
وزارة التربية والتعليم العالي	Educational Administration and ,Financial System School Management for Expansion of basic Education in Middle East وذلك اعتباراً من ٢٠١٩/٨/٢٦ لغاية ٢٠١٩/٩/٢٠	وكالة التعاون الدولي JICA	اليابان
وزارة الطاقة والمياه	On-Site Wastewater Treatment System وذلك اعتباراً من ٢٠١٩/٨/١٨ ولغاية ٢٠١٩/٩/١٣		

ولا بد من الإشارة الى انه وفي ما يتعلق بإيفاد العاملين في القطاع العام للتدريب في الخارج فان مجلس الخدمة المدنية يحرص عند موافقته، ان تكون جميع النفقات التي تتطلبها المشاركة في التدريب على عاتق الجهة الداعية متوخياً في ذلك عدم ترتيب أي نفقة على عاتق الخزينة اللبنانية.

القسم الرابع: المصلحة الإدارية المشتركة

تتولى المصلحة الإدارية المشتركة المهام والصلاحيات التالية:

أولاً: استلام وتسجيل وتوزيع البريد الوارد والصادر.

ثانياً: شؤون العاملين في المجلس.

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: استلام وتسجيل وتوزيع البريد الوارد والصادر:

تقوم المصلحة الإدارية المشتركة باستلام 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 ٣١٩٥ معاملة.

- مجموع المعاملات الصادرة عن هذا المجلس والمسجلة في قلم المصلحة بلغ ٢٦٧١ معاملة موزعة على الشكل التالي:

٩٣٥	القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية
٢٩٩	الكتب الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية
١٨	القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة وصاية على تعاونية موظفي الدولة
٢	القرارات الصادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بوصفها سلطة وصاية على المعهد الوطني للإدارة
٣٠٠	قرارات صادرة عن رئيس مجلس الخدمة المدنية
٦٧٢	قرارات صادرة عن رئيس إدارة الموظفين
٢٠٢	قرارات صادرة عن رئيس إدارة الأبحاث والتوجيه
١٦٢	كتب صادرة عن رئيس مجلس الخدمة المدنية
٣٧	كتب صادرة عن رئيس إدارة الموظفين
٤	كتب صادرة عن رئيس إدارة الأبحاث والتوجيه
٣٩	عقود اتفاق
١	مذكرات
٢٦٧١	المجموع

وفي هذا السياق نورد في ما يلي أعداد المعاملات التي اقترنت بصدور قرارات عن هيئة مجلس الخدمة المدنية وفق الأوضاع الوظيفية والتنظيمية، أبرزها المتعلقة بالتعيين، النقل والتعيين، النقل، التثبيت، الترفيع، الانتداب، الوضع خارج الملاك، الاستخدام، تكليف أفراد من الهيئة التعليمية بمساعدة الموظفين الإداريين، الوضع في الاستيداع، عقود اتفاق، الاستقالة، إنهاء الخدمة وغيرها...، وذلك استناداً إلى قيود ومستندات المصلحة الإدارية المشتركة، والتي بلغت ٨٤٦ معاملة، وفق ما يلي:

العدد	مشروع مرسوم/قرار	الوضع الوظيفي
١٧	مشروع مرسوم	تعيين
٩	مشروع قرار	
٢	مشروع مرسوم	نقل وتعيين
٦	مشروع مرسوم	نقل
١٦	مشروع قرار	
١٣	مشروع قرار	تثبيت
٣	مشروع مرسوم	ترفيع
١	مشروع قرار	
١٥	مشروع مرسوم	انتداب للاشتراك في دورة تدريبية للتخصص في الخارج
١	مشروع مرسوم	
١١	مشروع قرار	وضع خارج الملاك وضع خارج الملاك إلغاء قرار وضع خارج الملاك تجديد وضع خارج الملاك إعادة موظف موضوع خارج الملاك إلى وظيفته الأصلية
٢	مشروع قرار	
١١٤	مشروع قرار	
٤	مشروع قرار	
١٨	مشروع قرار	استيداع الوضع في الاستيداع تجديد الوضع في الاستيداع إعادة موظف موضوع في الاستيداع إلى وظيفته الأصلية
١٩	مشروع قرار	
١٠	مشروع قرار	
٥٧	مشروع عقد اتفاق	تعاقد عقود اتفاق تجديد عقود اتفاق تعديل وتجديد عقود اتفاق فسخ عقد اتفاق
١٣٧	مشروع تجديد عقد اتفاق	
٥	مشروع تعديل وتجديد عقد اتفاق	
٦	مشروع فسخ عقد اتفاق	

١	مشروع قرار	استخدام استخدام أجراء
٨ ٢٨	مشروع قرار مشروع قرار	تكليف أفراد من الهيئة التعليمية بمساعدة الموظفين الإداريين تكليف تجديد تكليف
١٩ ٤	مشروع مرسوم مشروع قرار	استقالة اعتبار موظف مستقياً من الخدمة اعتبار مستخدم مستقياً من الخدمة
٩٥ ٦ ١٠٢ ٢٣ ١٨ ٢ ١٠ ١ ٢	قرار مشروع مرسوم مشروع مرسوم مشروع مرسوم مشروع مرسوم مشروع قرار مشروع قرار مشروع قرار مشروع مرسوم	إنهاء الخدمة إنهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية تصحيح قرار إنهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية إنهاء الخدمة لبلوغها أكثر من ٢٥ سنة إنهاء الخدمة لبلوغها ٢٠ سنة إنهاء الخدمة بسبب الزواج إنهاء الخدمة لأسباب صحية إنهاء خدمة أجير لبلوغه السن القانونية تسريح أجير صرف مستخدم
٢	مشروع مرسوم	تصحيح اسم
٤	مشروع مرسوم	تصحيح شهرة
٢	مشروع مرسوم	تصحيح تاريخ ولادة
١٩	مشروع مرسوم	تعديل - تصحيح مرسوم
٦	مشروع قرار	نظام عمل إضافي دائم
١٦	مشروع قرار	استفادة موظفة من دوام نصفي
١٢	مشروع مرسوم	تنظيم نظام خاص للأجراء في بلدية كفر دونين - بنت جليل نظام خاص للأجراء في اتحاد بلديات الجرد الأعلى - بمحمدون - قضاء عاليه تحويل سلاسل رواتب مستخدمي معرض رشيد كرامي الدولي - طرابلس

١٢	مشروع مرسوم	تعديل الجدول ١ و ٢ الملحقين بالمرسوم رقم ٦٧٤٠ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٨
		إلغاء مكتبين سياحيين في القاهرة وباريس
		تحديد تعويضات رئيس وأعضاء هيئة الصندوق الخاص بدعم الأنشطة الثقافية
		تطبيق أحكام المادة ٧٣ من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٠
		استحداث دائرة الشؤون القانونية في المديرية العامة للشؤون العقارية في وزارة المالية
		تنظيم المجلس الأعلى للخصخصة
		تعديل المادة ٢٧ من المرسوم رقم ١٩٦٢/٩٣٥٥ والمادة ٥ من المرسوم رقم ١٩٩٦/٨٨٦٩
		تنظيم المؤسسة العامة للإسكان وتحديد ملاكها وشروط الاستخدام
		نظام خاص للأجراء في المؤسسة العامة للإسكان
٨٤٦	المجموع	

كما أصدرت هيئة مجلس الخدمة المدنية قرارات إلحاق عدد من العاملين في الصندوق المركزي للمهجرين وفي مجلس الجنوب وفي مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية (الملغى) وفي مجلس تنفيذ المشاريع الكبرى لمدينة بيروت (الملغى)، بإدارات ومؤسسات عامة بلغ عددها ٦٨ قراراً:

٨	من الصندوق المركزي للمهجرين
٥٩	من مجلس الجنوب
١	من مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية ومجلس تنفيذ المشاريع الكبرى لمدينة بيروت (الملغى)

واتخذت الهيئة ٢١ قراراً تتعلق بأنظمة المباريات واجرائها وبلوائح اعلان المقبولين وتأليف اللجان.

أما بالنسبة للمعاملات المتعلقة بالتصريح عن الثروة للأشخاص الخاضعين لأحكام قانون الإثراء غير المشروع رقم ١٥٤ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٧ عند مباشرتهم العمل أو عند انتهاء خدماتهم، فإنه ورد إلى مجلس الخدمة المدنية من الإدارات العامة الخاضعة لرقابته ١٦٢ معاملة خلال العام ٢٠١٩، تم تسجيلها في سجل خاص في المصلحة الإدارية المشتركة وتحرير ايصالات بشأنها سُلمت إلى أصحاب العلاقة، كما تم إيداع هذه التصاريح مصرف لبنان تطبيقاً لأحكام المادة الخامسة من القانون المذكور.

إن الإحصاءات الواردة في قيود المصلحة الإدارية المشتركة والتواريخ المدونة لورود المعاملات ولصدورها يُظهر حجم العمل وانتظامه بما يلي حاجة الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيته دون تأخير، علماً أن بعض القرارات والكتب تصدر في اليوم الذي يرد فيه الملف 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 ويدوم 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 والهاتفية، وصيانة الأدوات الصحية والمصعد والمكيفات والمولدات الكهربائية والطرش والدهان.

أما بالنسبة للأعطال الطارئة فإن معالجتها تجري بالسرعة الممكنة تأميناً لحسن سير العمل عن طريق التلزم بعد دراسة واستقصاء أسعار وتحت إشراف الموظف المختص في المجلس، علماً أن البناء الحالي يفتقر إلى المواصفات الفنية والخدمية الضرورية التي تؤمن سير العمل فيه على الوجه الأفضل، وتقوم المصلحة بأعمال الصيانة الدورية والوقائية تلافياً للأعطال وحفاظاً على المعدات والتجهيزات، حيث يتولى فني 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 بموجب عقود اتفاق سنوية.

رابعاً: المكتبة:

إن المكتبة ورغم التطور التكنولوجي الذي يرافق الوصول إلى المعلومات، لا تزال تلعب دوراً أساسياً في تلبية حاجات الموظفين والطلاب والباحثين، لما تحتويه من كتب قيمة بلغ مجموعها ٢٨٢٩٦ كتاباً، منها باللغة العربية وباللغات الأجنبية، تعالج مواضيع متنوعة في مجالات علم الإدارة والقانون العام والوظيفة العامة 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 يحرص هذا المجلس على ان يتولى العاملون في المكتبة تأمين تزويد العاملين في المجلس والباحثين بالنصوص القانونية والتنظيمية من خلال برنامج معلوماتي حديث، ومساعدة الباحث في الوصول إلى المعلومات والمراجع التي يحتاجها عبر برنامج يسهل 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، وتطبق مبادئ الشفافية وتكافؤ الفرص والمساواة بين العارضين وأصحاب الصنف الواحد بما يضمن الحصول على أفضل الأسعار واختيار النوعية الأنسب وتحقيق الوفرة في المال العام.

أما فيما يتعلق بحاجة المجلس إلى اللوازم والتجهيزات الالكترونية فإن تأمينها يتم من خلال مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية، أو عبر اتباع أصول الشراء من خلال استقصاء الاسعار او استدراج العروض حسب قيمة الاجهزة المطلوب تأمينها، وذلك بما يؤمن حسن سير أعمال المكتبة 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 بإعداد وتنفيذ موازنة المجلس والبالغة قيمتها ٤٤٧,٠٠٠,٣٤٢ ل.ل للعام ٢٠١٩. أنفق خلال هذا العام من مجموع الموازنة مبلغ قدره ٤٠٠,٩٦٨,٤٧٠ ل.ل بموجب معاملات تصفية صدرت بشأنها ٣٧٧ حوالة، كما أنفق منها مبلغ قدره ٥٨,٦٦٧,٠٠٠ ل.ل لم تصدر وزارة المالية حوالات بشأنها لغاية تاريخه. إن إتمادات الجزء الاول من الموازنة تبلغ ٦,٢٥٧,٧٠٧,٠٠٠ ل.ل، منها ٣,١٥٣,٩٠٠,٠٠٠ ل.ل. حُصصت للرواتب والاجور، أي بما يوازي ٤٩,٧٣ % من إتمادات الموازنة الاساسية، وإن اعتمادات الجزء الثاني تبلغ ٨٤,٧٤٠,٠٠٠ ل.ل بما يوازي ١,٣٤ % من اعتمادات الموازنة. وإن قيمة الاعتمادات المدورة من موازنة العام ٢٠١٨ تبلغ ١٤٠,٤٧٠,٠٠٠ ل.ل.

يحرص مجلس الخدمة المدنية على الاقتصاد في النفقات وترشيدها، وحصرها بما هو ضروري وملح، وذلك انطلاقاً من مبدأ الحفاظ على المال العام وانسجاماً مع ما توجاهه المشترع من احكام القانونين رقم ٢٠١٧/٤٦ ورقم ٢٠١٩/١٤٤ ومع توجهات الحكومة في ترشيد الانفاق.

