الآراء الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية

عن الأعوام ٢٠١٤ و ٢٠١٥ و ٢٠١٦

١ إجازة إدارية

١ – ١ مدى أحقية موظف في الاستفادة من تعويض مالي عن مدة الإجازات الإدارية التي حُرم منها بسبب يعزى إلى الإدارة : الرأي رقم ٢١٦٣ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٣ **(وزارة العمل)**

لما كانت المادة ٣٥ من نظام الموظفين وتعديلاته تنص على ما يلي:

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

٢- يجوز أن تتراكم الإجازات لمدة أقصاها ثلاث سنوات.

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

٤ – لا يسري مفعول الصرف من الخدمة او الإحالة على التقاعد إلا بعد انتهاء مدة الإجازات الإدارية التي يستحقها الموظف".

ولما كان يتبين مما تقدم أن المادة /٣٥/ من نظام الموظفين قد أعطت الموظف الحق في الإستفادة من إجازة إدارية سنوية براتب كامل لمدة عشرين يوماً مع إمكانية تراكمها لمدة أقصاها ثلاث سنوات.

وبما أنه على الإدارة أن تلتزم بتطبيق أحكام المادة /٣٥/ المشار اليها في حدود القواعد والشروط المذكورة في متنها وأن تعمد- بما لها من سلطة استنسابية في هذا المجال- الى اتخاذ التدابير الكفيلة بتوقيت الإجازات الإدارية للموظفين العاملين لديها أو تحديد مدتها على وجه يضمن استمرار العمل في الدائرة المعنية.

ولما كان الحد الأقصى للرصيد التراكمي للإجازات السنوية هو ٦٠ يوماً يسقط منه فقط بنسبة ما يستحق للموظف من إجازات ادارية.

ولما كان تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٢/١٥ تاريخ ٢٠٠٢/٥/١٧ قد نص على الحالات التي يجوز فيها اعطاء بدلات نقدية عن الإجازات الإدارية ومنها حين يكون حرمان الموظف منها بفعل الإدارة لضرورة استمرار المرفق العام وتأمين المصلحة العامة وفق معايير يقدرها فقط الرئيس الأعلى للإدارة.

ولما كان يقتضي لإستحقاق البدل المالي عن الإجازة الإدارية تعذر إفادة الموظف عن الأيام المحدّدة في الإجازة الإدارية المطلوبة نظراً لعدم إمكانية ابقائها في رصيده التراكمي الذي بلغ حدّه الأقصى.

ولما كان يتبين من مندرجات المعاملة أن الرصيد التراكمي للإجازات الإدارية لصاحب العلاقة قد بلغ حده الأقصى، وأن الإدارة رفضت إفادته من الإجازة الإدارية المطلوبة لعدم إمكانية الإستغناء عن خدماته ولعدم وجود موظف يمكنه أن ينوب عنه للقيام بالمهام الموكلة اليه وفق ما سبق بيانه أعلاه.

لذلك يرى مجلس الخدمة المدنية أنه لا يوجد ما يحول دون إعطاء السيد -- بدلاً مالياً عن الإجازة الإدارية المستحقة له على أن يقتصر هذا البدل على الأيام التي سقطت بحكم الخدمة الفعلية والتي كان صاحب العلاقة قد تقدّم بطلب الإستفادة منها قبل سقوطها، وحرم من هذه الإستفادة بفعل الإدارة.

١ – ٢ استفادة دبلوماسي من إجازة إدارية عن فترة عمله في الخارج وتحمّل الحكومة نفقات السفر من لبنان وإليه: الرأي رقم ٣٢٢ – ٢٠١٣/٢٣٦١ تاريخ ٢٠١٤/٨/٨ **(وزارة الخارجية والمغتربين)**

لما كانت المادة ٣٤ من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ (نظام وزارة الخارجية والمغتربين) تنص على ما يلي:

أ– تحدد مدة الإجازة الإدارية السنوية بشهرين لموظفي البعثات في شبه الجزيرة العربية وباكستان والهند واندونيسيا وافريقيا ما عدا الشمالية منها والجنوبية، وبشهر واحد لموظفي سائر البعثات.

ب– ....

ج – يجوز ان تجمع الاجازات خلال مدة أقصاها ثلاث سنوات على أن لا يجاوز مجموعها الأربعة أشهر.

ولما كانت المادة ٣٥ من النظام ذاته تنص على ما يلي:
"تؤمن الحكومة نفقات السفر الى لبنان ذهاباً واياباً للموظفين المجازين ولافراد عائلاتهم.
أ – مرة كل سنتين لمن يستحق اجازة شهرين سنوياً .
ب – مرة كل ثلاث سنوات لمن يستحق اجازة شهر سنوياً ....".

ولما كانت المادة ٣٥ من نظام الموظفين وتعديلاته تنص على ما يلي:
"١- يحق للموظف ، بعد انقضاء سنة على تعيينه، وفي كل سنة لاحقة يقضيها في الخدمة الفعلية، ان يستفيد من اجازة سنوية براتب كامل لمدة عشرين يوما ويستثنى من ذلك الموظفون الذين يستفيدون من العطل القضائية والمدرسية.
٢- يجوز ان تتراكم الاجازات لمدة اقصاها ثلاث سنوات ...".

ولما كان يتبين من النصوص القانونية المشار اليها أعلاه أن المشترع ميّز، في ما خص الإجازات الإدارية براتب كامل، بين الموظف الدبلوماسي في الإدارة المركزية الذي تطبق عليه احكام المادة ٣٥ من نظام الموظفين وتحتسب رواتبه وفقاً للجداول العائدة للاداريين، وبين الموظف الدبلوماسي في الخارج الذي تحتسب رواتبه وفقاً للجداول الخاصة العائدة للموظفين الدبلوماسيين في الخارج وتطبق عليه احكام المادتين ٣٤و٣٥ من نظام وزارة الخارجية والمغتربين اللتين حددتا مدة هذه الإجازة بشهرين لموظفي البعثات في الدول التي تم تعدادها في متن الفقرة أ من المادة ٣٤ المشار اليها اعلاه، على ان تؤمن الحكومة نفقات السفر الى لبنان ذهاباً واياباً مرة كل سنتين، وبشهر بالنسبة لسائر الدول على ان تؤمن نفقات السفر الى لبنان ذهاباً واياباً مرة كل ثلاث سنوات.

ولما كان يقتضي أمام صراحة النصوص القانونية المشار اليها أعلاه، أن تبقى الاستفادة من الإجازة الإدارية للموظف الدبلوماسي في الخارج في حدود الأحكام الواردة في متن المادتين ٣٤ و٣٥ من نظام وزارة الخارجية والمغتربين المذكورتين أعلاه، بحيث لا يستفيد الموظف المعني من السفر على نفقة الخزينة إلا بعد مرور المدة المحددة قانوناً على وجوده في الخارج وفقا لمركز عمله من دون إمكانية ضم فترة عمله السابقة في الخارج وفق الحالة المعروضة للسفير -- الذي يطلب ضم فترة السنة و١١ شهراً على نحو ما سبق بيانه أعلاه، وبالتالي فإن الطريقة التي تعتمدها وزارة الخارجية والمغتربين في هذا الشأن والتي أشار اليها الأمين العام لوزارة الخارجية والمغتربين في كتابيه رقم ١٣/١٢٠٦ ورقم ٣١/١٠٠ تتفق والنصوص القانونية المشار اليها أعلاه إن لجهة منح الموظف الدبلوماسي إجازة إدارية على نفقة الخزينة بعد مرور سنتين أو ثلاث سنوات من العمل في الخارج وفقاً لمركز عمله وإعادة منحه هذه الإجازة بعد مرور نفس المدة طيلة فترة وجوده، أو لجهة تحديد بدء احتساب مدة الإجازة الإدارية للموظف الدبلوماسي في الخارج اعتباراً من تاريخ

التحاقه مجدداً بالخارج على نحو ما جرى بيانه في ما خص السفير -- حيث احتسبت هذه المدة اعتباراً من ٢٠١٣/٥/٢٥ وهو تاريخ مباشرته العمل لآخر مرة في الخارج.

وملخص الأمر ان الخدمة التي على أساسها يستفيد الموظف الدبلوماسي من السفر على نفقة الخزينة يبدأ احتسابها في كل مرة من تاريخ مباشرته العمل في الخارج دون احتساب أي مدة سابقة عن عمله في الخارج.

١ – ٣ إمكانية تراكم الإجازات الإدارية لموظف منتدب لمتابعة دورة إعداد في المعهد الوطني للإدارة: الرأي رقم ٣٦٥٣ تاريخ ٢٠١٥/٢/١١ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

لما 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، أن يستفيد من إجازة سنوية براتب كامل لمدة عشرين يوماً ويستثنى من ذلك الموظفون الذين يستفيدون من العطل القضائية والمدرسية.

٢ – يجوز ان تتراكم الاجازات لمدة أقصاها ثلاث سنوات.

٣ – توقت كل دائرة مواعيد إجازات الموظفين التابعين لها على وجه يضمن استمرار العمل فيها.

٤ – لا يسري مفعول الصرف من الخدمة أو الإحالة على التقاعد إلا بعد انتهاء مدة الإجازات الإدارية التي يستحقها الموظف.

ولما كانت المادة /٦/ من نظام المعهد الوطني للادارة (الاعداد والتدريب) الملحق بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ تنص على انه اذا كان الطالب موظفاً طبق عليه ، طيلة وجوده في المعهد ، وضع الموظف المنتدب المنصوص عنه في نظام الموظفين.

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

١ – يخضع الموظف المنتدب من الوجهة المسلكية للادارة التي انتدب اليها.

٢ – تبقى وظيفة الموظف المنتدب شاغرة في ملاك ادارته الاصلية ، ويعود اليها فور انتهاء مدة الانتداب.

ولما كان يستفاد مما تقدم ان الموظف المنتدب يخضع من الوجهة المسلكية للادارة التي انتدب اليها، ويكون في وضع لا يجيز له المطالبة باجازة ادارية من ادارته الأصلية، ويستحيل عليه قانوناً إفادته من رصيد إجازاته المستحقة له قبل انتدابه.

ولما كان الطالب المداوم 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، وبالتالي فان الطالب الموظف يحتفظ برصيد إجازاته الإدارية المتراكمة طيلة فترة وجوده في المعهد ويعود احتساب مرور الزمن بالنسبة لهذه الإجازات الى السريان مجدداً عند إعادة تعيينه في الملاك الإداري العام.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية يرى، سنداً لما تقدم، ان رصيد الاجازات الادارية للسيد --- الذي كان له قبل التحاقه بالمعهد، يبقى على حاله، وتعود احكام المادة (٣٥) من نظام الموظفين الى السريان في ما خص صاحب العلاقة عند اعادة تعيينه في الملاك الاداري العام.

١ – ٤ نظام إجازات العاملين على حساب صناديق المساهمة في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية والمجمعات المدرسية وصناديق التعاضد لمعاهد ومدارس التعليم المهني والتقني : الرأي رقم ١٠٨٧ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٦ (**وزارة التربية والتعليم العالي**)

بما أن الفقرة (ب) من المادة السادسة من القرار رقم ٢٠٠٤/١٩٤ الصادر عن السيد وزير التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠٠٤/٩/٦ والمتعلق بتحديد رسوم التسجيل ومساهمة الطلاب الإضافية ورسوم مباريات الدخول في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني اعتباراً من العام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ تنص على ما يلي:

ب – رسم اشتراك إلى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي:

١ – يستوفي رسم وقدره عشرة آلاف ليرة لبنانية عن كل طالب في جميع المستويات وذلك لتغطية نفقات انتساب العاملين على حساب صناديق المعاهد والمدارس الفنية.

٢ – تسدّد اللجان المالية الأموال المستوفاة في الفقرة (ب ١) أعلاه إلى صندوق التعاضد في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.

٣ – ترسل اللجان المالية في المعاهد والمدارس الفنية إلى المديرية العامة أسماء العاملين على حساب الصناديق لديها، والموافق على شراء خدماتهم من قبلها التي تقوم بدورها في استكمال إجراءات إنتساب هؤلاء العاملين إلى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وفقاً للأصول.

٤ – تسدّد قيمة الاشتراكات إلى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بموجب شيك موقّع من قبل رئيس صندوق التعاضد وأمين الصندوق، ويكون ذلك مبنيّاً على جداول رسمية صادرة من الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

وبما أن علاقة العاملين المذكورين أعلاه بالإدارة غير مرعية بنظام الموظفين أو بالنظام العام للأجراء أو بأي من الأنظمة النافذة في الإدارات العامة.

وبما ان الغاية من وضع مشروع قرار نظام الإجازات لعمّال الخدمة اليومية العاملين على حساب صناديق المساهمة في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية والمجمعات المدرسية وصندوق التعاضد لمعاهد ومدارس التعليم المهني والتقني هي إفادة هؤلاء العمّال من الإجازات السنوية والعائلية والأمومة والصحية.

وبما ان الأشخاص العاملين على حساب صناديق المساهمة في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية والمجمعات المدرسية وصندوق التعاضد لمعاهد ومدارس التعليم المهني والتقني هم من عمّال الخدمة اليومية المشتراة خدماتهم، ولا يرعاهم أي نص تشريعي أو تنظيمي، ويتعذر بالتالي إفادتهم من الإجازات بموجب مشروع القرار المقترح.

وبما أنه يتبين من الأحكام التي تضمنها مشروع القرار ومن الأسباب الموجبة له، أن بعض المواضيع المطروحة فيه تتسم بالطابع التشريعي الذي يستوجب تدخلاً من المشترع بإصدار قانون بشأنها، وإن بعضها الآخر له الطابع التنظيمي الذي يستوجب تدخلاً من الحكومة بإصدار مرسوم بشأنها، الأمر الذي يجعل إصدار هذه الأحكام بموجب قرار مخالف لقواعد الصلاحية والصيغ.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على مشروع القرار لافتقاره إلى السند القانوني الذي يجيزه.

٢ إجازة أمومة

٢-١ عدم جواز إفادة مدرّسة متمرنة من إجازة أمومة عند وضعها مولوداً قبل مباشرتها العمل لأول مرة: الرأي رقم ٢٣٥٠ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٣ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

لما كان يتبين من مندرجات القضية أن السيدة -- لم تباشر عملها عند تبلغها قرار إلحاقها بتاريخ ٢٠١٣/١/٢٩، بإعتبار أنها وضعت طفلها في اليوم ذاته.

ولما كان المدير العام للتربية قد وافق على مباشرة السيدة -- لعملها بتاريخ ٢٠١٣/٢/١٦ أي بعد ثلاثة أسابيع على وضع مولودها، إلا أنها لم تداوم على عملها وبقيت متغيبة عنه لغاية ٢٠١٣/٤/٢.

ولما كانت المادة ٣٨ من نظام الموظفين، وبتاريخ حصول الوقائع المشار إليها أعلاه، كانت تنص على ما يلي:
" تعطى الموظفة الحامل إجازة براتب كامل تدعى إجازة الأمومة لمدة أقصاها ستون يوماً. ولا تدخل إجازة الأمومة في حساب الإجازات الإدارية ولا في حساب الإجازات المرضية.
١ – تعطى إجازة الأمومة دفعة واحدة دون تجزئة عندما تكون طالبتها على وشك الوضع.
٢ – لكي تمنح إجازة الأمومة يجب على الموظفة ان تتقدم بطلب خاص يتضمن:
أ – تاريخ ابتداء الإجازة وتاريخ إنتهائها.
ب – تاريخ الوضع التقريبي حسب تقرير الطبيب.
٣ – لا يحق للموظفة التي أعطيت إجازة أمومة أن تتقدم بتقارير طبية مرضية أثناء مدة إجازة الأمومة ولا يحق لها تجزئة هذه الإجازة."

ولما كان يتبين من صراحة النص المذكور أعلاه أن إجازة الأمومة تمنح للموظفة الحامل، وتعطى لها عندما تكون على وشك الوضع، الأمر الذي يستفاد منه أنه يقتضي لإفادة صاحبة العلاقة من إجازة الأمومة أن تكون قد استلمت وظيفتها قبل وضع مولودها.

ولما كانت الفقرة الثالثة من المادة ١٣ من النظام المذكور أعلاه تنص علي ما يلي:" يسري مفعول التعيين ابتداءً من تاريخ مباشرة العمل، ولا يجوز أن يحدث أي مفعول رجعي".

ولما كانت السيدة -- بتاريخ وضعها لمولودها في ٢٠١٣/١/٢٣ لم تكن قد باشرت عملها ولم تكن بتاريخه قد اصبحت موظفة بعد، وبالتالي, وسنداً لكل ما سبق بيانه, لا يحق لها الإستفادة من إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة ٣٨ من نظام الموظفين.

إضافة الى ما تقدم، فإن حضورها الى مركز عملها في ٢٠١٣/٢/١٦ أي بعد ثلاثة أسابيع من وضع مولودها، لا يمكن اعتباره بمثابة مباشرة عمل وأن تاريخ المباشرة الفعلية لصاحبة العلاقة الذي يُعتد به هو ٢٠١٣/٤/٢، بإعتبار أنها كانت في حالة الأمومة.

٢ – ٢ تاريخ استحقاق إجازة الأمومة – واقعة الولادة – شروط استحقاق هذه الإجازة – حالات غير ملحوظة في نظام الموظفين (وفاة المولود، إجهاض) وإمكانية استئناف الموظفة لعملها قبل انتهاء مدة الإجازة: الرأي رقم ٩٠٨ تاريخ ٢٠١٥/٥/١١ (**المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي**)

لما كانت إجازة الأمومة التي تستفيد منها الموظفة الحامل في الملاك الاداري العام ترعاها أحكام المادة /٣٨/ من نظام الموظفين المعدلة بموجب القانون رقم ٢٦٦ تاريخ ٢٠١٤/٤/١٥ التي تنص على ما يلي: "تعطى الموظفة الحامل إجازة براتب كامل تدعى "إجازة الأمومة" لمدة أقصاها عشرة أسابيع. ولا تدخل إجازة الامومة في حساب الإجازات الإدارية ولا في حسابات الإجازات المرضية.

١- تعطى إجازة الأمومة دفعة واحدة دون تجزئة عندما تكون طالبتها على وشك الوضع.

٢- لكي تمنح إجازة الأمومة يجب على الموظفة أن تتقدم بطلب خاص يتضمن:

أ – تاريخ ابتداء الإجازة وتاريخ انتهائها.

ب – تاريخ الوضع التقريبي حسب تقرير الطبيب.

٣- لا يحق للموظفة التي اعطيت إجازة أمومة ان تتقدم بتقارير طبية مرضية اثناء مدة إجازة الأمومة ولا يحق لها تجزئة هذه الإجازة".

ولما كان يتبين من النص المشار إليه أعلاه أن إجازة الأمومة تستحق من تاريخ حصول واقعة الولادة في حال لم تكن صاحبة العلاقة قد تقدمت بطلب مسبق ومن تاريخ الوضع التقريبي في حال تقدمت بتقرير طبي في هذا الشأن .

ولما كان يتبين أن من بين الحالات التي أشارت اليها المديرية العامة المذكورة في كتابها، الحالة التي تضع فيها صاحبة العلاقة مولودا ميتاً في الشهر السادس وما فوق أو يتم اجهاضه قبل بلوغ هذا الشهر.

وبما أن الشروط المطلوبة قانوناً لاستحقاق إجازة الأمومة لا تكون متوفرة في هذه الحالة، لذلك فإن مجلس الخدمة المدنية يرى تعذر افادتها من إجازة الأمومة، الا أنه يبقى لها الحق في الاستفادة من إجازة مرضية.

أما في حال وضعت صاحبة العلاقة مولوداً حياً ثم توفى بعد ساعات أو أيام من وضعه، فان واقعة الولادة تكون قد حصلت وبالتالي يحق لصاحبة العلاقة الاستفادة من إجازة أمومة، وهذا ما سبق أن أبداه مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١١٣٩ الموجه الى وزارة المالية بتاريخ ٢٠١١/٤/١٤ حيث رأى – في معرض طلب بيان الرأي في أحقية استفادة موظفة من إجازة أمومة بعد أن وضعت مولوداً وفارق الحياة بعد أربع ساعات تقريباً من تاريخ الولادة – أحقية صاحبة العلاقة الاستفادة من إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة /٣٨/ المشار اليها اعلاه.

أما بشأن ما اذا كان يحق لصاحبة العلاقة الالتحاق بمركز عملها قبل انتهاء مدة إجازة الأمومة بناء لطلبها، فإن مجلس الخدمة المدنية عالج هذه المسألة بكتابه رقم ٢٠١٣/١٠٨٣ الموجه الى وزارة التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠١٥/٣/٦ حيث ابدى ما يلي:

– ان المادة (٣٨) من نظام الموظفين، قد حددت المدة القصوى لإجازة الأمومة من دون ان تأتيَ على ذكر المدة الدنيا لهذه الإجازة، الامر الذي يستدعي الرجوع في هذا الشأن الى القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل.

–ان المادة (٢٨) من قانون العمل تنص على ما يلي: "يحظر على ارباب العمل او عملائهم ان يسمحوا للنساء ان يعدن الى العمل قبل انقضاء ثلاثين يوماً على تاريخ الولادة المحتمل".

–ان نص المادة (٢٨) اعلاه قد كرس قاعدة عامة لا يجوز مخالفتها وهي الحظر على أرباب العمل أو عملائهم السماح بعودة النساء الى العمل قبل انقضاء مهلة ثلاثين يوماً على تاريخ الولادة، وذلك حرصاً من المشترع على الوضع الصحي لكل من الأم ومولودها، وبالتالي فانه يتعذر قانوناً الاخذ بمباشرة العمل قبل انقضاء المهلة المذكورة.

٢ – ٣ مدى أحقية إفادة موظفة من إجازة أمومة بسبب الولادة بعد انتهاء مدة وضعها في الاستيداع وقبل استئنافها العمل: الرأي رقم ٣٧٦٩ تاريخ ٢٠١٥/١/٢٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

لما كانت مدة وضع السيدة -- في الاستيداع بموجب القرار رقم ١٣٥٠/م/٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٢٢ قد انتهت في ٢٠١٤/٦/٣٠.

ولما كانت علاقة السيدة -- مع ادارتها بعد ٢٠١٤/٦/٣٠ ترعاها احكام المادة (١٦) من القانون رقم ٨٢/٢٢ تاريخ ١٩٨٢/٨/٣ (أحكام خاصة بافراد الهيئة التعليمية ...) لجهة منع إلحاق أي فرد من افراد الهيئة التعليمية بمركز عمله بعد إجازة لأعمال خاصة تتجاوز ثلاثة اشهر، وبالتالي الحاقه بمركز عمله في مطلع العام الدراسي التالي ، واستئنافه العمل.

ولما كان يقتضي على السيدة --- وفي ضوء ما تقدم، أن تستأنف عملها في مطلع العام الدراسي ٢٠١٤-٢٠١٥.

ولما كان يتبين أن سبب عدم تمكن السيدة -- من العودة الى لبنان لاستئناف عملها في مطلع العام الدراسي المذكور يعود الى انها وضعت مولوداً بتاريخ ٢٠١٤/٨/١٨ وفقاً للتقرير الطبي المعطى لها من مستشفى في اوستراليا.

ولما كانت السيدة -- قد تقدمت من إدارتها بكتاب مؤرخ في ٢٠١٤/٨/١٥ - أي قبل وضعها لمولودها - تعلمها فيه رغبتها الالتحاق بمركز عملها، ومن ثم تقدمت من إدارة مدرستها بتاريخ ٢٠١٤/٩/١ بطلب لأجل اعطائها إجازة أمومة لمدة سبعين يوماً اعتباراً من تاريخ ٢٠١٤/٨/١٨ ولغاية ٢٠١٤/١٠/٢٦ وقد اقترن بموافقة ادارة مدرستها.

ولما كانت المادة /٣٨/ من نظام الموظفين قد نصت على إعطاء الموظفة الحامل إجازة براتب كامل تدعى "إجازة أمومة" لمدة أقصاها سبعون يوماً.

ولما كانت إجازة الأمومة هي حق للموظفة الحامل، باعتبار أن حالة الولادة تشكل واقعة مادية تترتب عليها آثار قانونية من تاريخ حصولها، ومنها حقها بالإستفادة من الإجازة المذكورة.

ولما كان السيد وزير التربية والتعليم العالي وافق على تمكين السيدة -- من استئناف عملها وعلى حقها بالاستفادة من اجازة الامومة وذلك بموجب احالته رقم ١١/٧٥٥٣ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٢.

ولما كانت السيدة -- استأنفت عملها في ٢٠١٤/١٠/٢٩ وذلك مباشرة بعد انتهاء فترة إجازة الأمومة والتعطيل القسري في ٢٧ و ٢٠١٤/١٠/٢٨ وفقاً لما هو مبين أعلاه، وعملاً باحالة معالي الوزير الآنفة الذكر، وبالتالي حافظت على علاقتها النظامية بإدارتها.

لذلك، وسنداً لما تقدم، فان مجلس الخدمة المدنية يرى أنه من حق السيدة -- الاستفادة من إجازة أمومة عن كامل الفترة الممتدة من تاريخ حصول الوضع في ٢٠١٤/٨/١٨ ولغاية ٢٠١٤/١٠/٢٦ وذلك سنداً لأحكام المادة ٣٨ من نظام الموظفين ولموافقة السيد الوزير باحالته رقم ١١/٧٥٥٣ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٢، كما يستحق لها راتب عن يومي ٢٧ و٢٠١٤/١٠/٢٨ ويعتبر هذان اليومان من خدماتها الفعلية باعتبار ان التعطيل خلالهما كان بقرار من السيد الوزير.

٢ – ٤ مدى أحقية استفادة موظفة من إجازة أمومة بعد استفادتها من إجازة بدون راتب: الرأي رقم ٢٩٥٨ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٢٠ **(وزارة الاقتصاد والتجارة)**

بما أن السيدة --- استفادت بموجب القرار رقم ٨٦/ح.ش تاريخ ٢٠١٦/٧/١١ من إجازة خاصة بدون راتب لمدة شهرين إعتباراً من ٢٠١٦/٧/٢٧ ولغاية ٢٠١٦/٩/٢٦ ضمناً مع السماح لها بقضائها خارج الأراضي اللبنانية.

وبما أنه، وعند انتهاء مدة الإجازة الخاصة بدون راتب بتاريخ ٢٠١٦/٩/٢٦ ضمناً، لم تضع صاحبة العلاقة نفسها بتصرف إدارتها بتاريخ ٢٠١٦/٩/٢٧ بسبب اقتراب موعد ولادتها وعدم تمكنها من العودة الى لبنان بل أرسلت تقريراً طبياً من الخارج لمدة ١٠ أيام إعتباراً من ٢٠١٦/٩/٢٧ ولغاية ٢٠١٦/١٠/٤ ضمناً، وأتبعته بوثيقة ولادة سجلت لدى المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري تحت رقم ٩/٢٠٤٠ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٨ يتبين منها أنها وضعت بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٤ مولوداً .

وبما أن المادة /٣٨/ من نظام الموظفين المعدّلة بموجب القانون رقم ٢٦٦ تاريخ ٢٠١٤/٤/١٥ تنص على ما يلي: "تُعطى الموظفة الحامل إجازة براتب كامل تدعى "إجازة أمومة" لمدة أقصاها عشرة أسابيع. ولا تدخل إجازة الأمومة في حساب الإجازات الإدارية ولا في حساب الإجازات المرضية.

١- تُعطى إجازة الأمومة دفعة واحدة دون تجزئة عندما تكون طالبتها على وشك الوضع.

٢- لكي تمنح إجازة الأمومة يجب على الموظفة أن تتقدّم بطلب خاص يتضمّن:

أ – تاريخ ابتداء الإجازة وتاريخ انتهائها.

ب- تاريخ الوضع التقريبي حسب تقرير الطبيب.

٣- لا يحق للموظفة التي أعطيت إجازة أمومة أن تتقدم بتقارير طبية مرضية أثناء مدة إجازة الأمومة ولا يحق لها تجزئة هذه الإجازة".

وبما أنه يتبيّن من الأحكام الآنفة الذكر أن إجازة الأمومة تُستحق للموظفة الحامل التي تكون على وشك الولادة.

وبما أنه يتبيّن أن السيدة --- وضعت بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٤ مولوداً " أنثى".
وبما أن الفترة الممتدة بين ٢٠١٦/٩/٢٧ تاريخ انتهاء الإجازة الخاصة بدون راتب التي استفادت منها السيدة -- وتاريخ ٢٠١٦/١٠/٤، والمشمولة بالتقرير الطبي المشار اليه أعلاه المرسل من الخارج، كانت خلالها صاحبة العلاقة على وشك الولادة.

وبما أنه يتبيّن أن السيدة --- باشرت عملها بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٧، فتكون قد تغيبت عن مركز عملها سبعين يوماً وهي مدة إجازة الأمومة التي تستحق لها بموجب المادة ٣٨ من نظام الموظفين، وبالتالي فإن علاقتها النظامية مع إدارتها لا تزال قائمة.

وبما أنه يُستفاد مما تقدم أن الشروط المطلوبة قانوناً لإعطاء السيدة --- إجازة أمومة متوفرة في القضية المعروضة سيما وأن مباشرة صاحبة العلاقة لعملها بعد انقضاء سبعين يوماً على ولادتها جعلتها في وضع وظيفي نظامي وبقيت علاقتها النظامية مع إدارتها قائمة.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية أن السيدة --- هي في وضع وظيفي نظامي ويحق لها الاستفادة من إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة /٣٨/ من نظام الموظفين.

٣ إجازة صحية

٣ – ١ مدى أحقية موظفة الاستفادة من إجازة مرضية أثناء وجودها خارج الأراضي اللبنانية بموجب إجازة إدارية (المادة ٣٩ من نظام الموظفين وقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٦٥/٥٠): الرأي رقم ١٢٦٤ تاريخ ٢٠١٤/٧/١١ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

لما كان يتبين من الوقائع المدرجة في ملف المعاملة أن غياب السيدة --- عن مركز عملها لمدة ٢٣ يوماً اعتباراً من ٢٠١٤/٣/٢٦ قد تم بموجب اجازة ادارية صدرت وفقاً للاصول وأن سفرها الى الخارج قد تم وفقاً لأحكام القانون.

ولما كانت السيدة -- وأثناء وجودها في الخارج بشكل قانوني، استحصلت بتاريخ ٢٠١٤/٤/١٦ على تقرير طبي مصدق عليه وفقاً للاصول من قبل السفارة اللبنانية في الخارج، يتبين منه انها حامل ولا تستطيع السفر قبل ولادتها.

ولما كانت الفقرة /٥/ من المادة /٣٩/ من نظام الموظفين قد نصت على أنه يحق للموظف المقيم خارج لبنان بحكم وظيفته، أو الغائب عنه غياباً قانونياً، أن يستحصل على إجازة صحية أو يطلب تمديد إجازة صحية سابقة، ضمن الشروط المشار اليها في الفقرتين ٢و٤ من هذه المادة استناداً الى تقارير طبية يصدقها رئيس البعثة السياسية او القنصلية اللبنانية او تصدقها الدوائر الصحية المحلية حيث لا يوجد بعثة سياسية.

ولما كان مجلس الوزراء قد اعتبر بقراره رقم ٥٠ تاريخ ١٩٦٥/١١/١٠ أن التقارير الطبية المعطاة للموظفين في الخارج والمصدقة من رئيس البعثة الخارجية أو من يقوم مقامه، لها القوة الاثباتية وتقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة /٣٩/ من نظام الموظفين.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء احكام الفقرة /٥/ من المادة /٣٩/ من نظام الموظفين وقرار مجلس الوزراء رقم ٦٥/٥٠، قد استقر رأيه على أن تصديق البعثات اللبنانية في الخارج أو الدوائر الصحية المحلية (في الخارج)، حيث لا يوجد بعثة سياسية، على التقارير الطبية المعطاة للموظفين الموجودين في الخارج يعفي من عرض هذه التقارير والموظفين المعنيين بها على اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة (٣٩) من نظام الموظفين.

ولما كان يتبين أن التقرير الطبي الذي ارسلته السيدة -- أثناء وجودها في الخارج بشكل قانوني، مصدق عليه من السفارة اللبنانية، وبالتالي فإن له القوة الاثباتية ويقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية على ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم ٦٥/٥٠ المذكور أعلاه.

ولما كان التقرير الطبي المذكور يفيد بأن صاحبة العلاقة لا تستطيع السفر لأنها حامل وبالتالي من شأنه تبرير عدم التحاقها بمركز عملها ، إلا أنه لا يمكن الاستناد إليه لإعطائها إجازة مرضية براتب كامل باعتبار أن الحمل بحد ذاته ليس حالة مرضية تجيز إعطاء هكذا إجازة.

لذلك، وفي ضوء موقف مجلس الخدمة المدنية المستقر في هذا الشأن والذي سبق أن أبداه في قضايا مماثلة، فإن غياب السيدة -- عن مركز عملها ابتداء من ٢٠١٤/٤/١٦ للمدة التي يشملها التقرير الطبي المرسل من ... والمصدق

عليه وفقاً للأصول، هو غياب مبرر لا يستدعي تطبيق احكام المادة /٦٥/ من نظام الموظفين بحق صاحبة العلاقة، إلا أنه يقتضي تبعاً لذلك العمل على إصدار قرار يقضي بعدم استحقاق راتب السيدة -- عن الفترة المشمولة بالتقرير الطبي المذكور وعدم احتساب هذه المدة من الخدمات الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية،

ولما كانت صاحبة العلاقة قد أرفقت تقريراً طبياً مصدقاً وفقاً للأصول يفيد أنها قد أنجبت بتاريخ ٢٠١٤/٥/٢٠.

وعليه، وفي حال كانت في وضع وظيفي نظامي بعد انتهاء المدة المحددة قانوناً لإجازة الأمومة واستأنفت عملها وفقاً للأصول، فإن مجلس الخدمة المدنية لا يرى، وفي ضوء ما تقدم، ما يحول دون إفادتها من الإجازة المذكورة.

٣ – ٢ إعطاء أجير إجازة مرضية بناء على تقرير طبي معطى من الخارج ومصدقٍ وفقاً للأصول: الرأي رقم ١٩٤٣ تاريخ ٢٠١٥/٢/٦ **(وزارة الصحة العامة)**

لما كانت المادة /١٦/ من النظام العام للأجراء قد نصت في المقطع الأول منها 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 ".

ولما كانت صاحبة العلاقة وقبل انتهاء مدة إجازتها الإدارية قد تقدمت بتقرير طبي من الخارج لمدة ثمانية وأربعين يوماً مصدقاً من قنصلية لبنان العامة في...

ولما كان مجلس الوزراء قد اعتبر بقراره رقم ٥٠ تاريخ ١٩٦٥/١١/١٠ أن التقارير الطبية المعطاة للموظفين في الخارج والمصدقة من رئيس البعثة الخارجية او من يقوم مقامه، لها القوة الاثباتية وتقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة /٣٩/ من نظام الموظفين.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء أحكام الفقرة /٥/ من المادة /٣٩/ من نظام الموظفين و قرار مجلس الوزراء رقم ٦٥/٥٠ المذكورين أعلاه، قد استقر رأيه على أن تصديق البعثات اللبنانية في الخارج او الدوائر الصحية المحلية

(في الخارج)، حيث لا يوجد بعثة سياسية ، على التقارير الطبية المعطاة للموظفين الموجودين في الخارج يعفي من عرض هذه التقارير والموظفين المعنيين بها على اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة /٣٩/ من نظام الموظفين.

ولما كان يتبين أن التقرير الطبي الذي أرسلته السيدة -- أثناء وجودها في الخارج بشكل قانوني، مصدق من قنصلية لبنان العامة في ....، وبالتالي فإن له القوة الإثباتية ويقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية على ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم ٦٥/٥٠ المذكور اعلاه.

ولما كان يتبين انه – وسنداً لأحكام المادة /١٦/ المشار اليها اعلاه – فإن تغيب السيدة -- عن عملها لأسباب صحية هو غياب مبرر.

ولما كانت السيدة -- قد استخدمت اجيرة في وزارة الصحة العامة بموجب القرار الصادر عن وزير الصحة العامة بتاريخ ١٩٧١/٩/٢٣.

لذلك فإن مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء كل ما تقدم، لا يرى ما يحول دون افادة السيدة --- من إجازة صحية على سبيل التسوية عن مدة تغيبها سنداً للتقرير الطبي المذكور ولأحكام المادة /١٦/ من النظام العام للأجراء.

٣ – ٣ مدى أحقية استفادة متعاقدة من إجازة مرضية بناءً لتقرير طبي معطى من الخارج يثبت حملها وعدم قدرتها على السفر: الرأي رقم ٣٦٦٥ تاريخ ٢٠١٥/٥/٢٣ **(وزارة الصحة العامة)**

لما كانت الفقرة (٥) من المادة /٣٩/ من نظام الموظفين قد نصت على انه يحق للموظف المقيم خارج لبنان بحكم وظيفته, أو الغائب عنه غياباً قانونياً, أن يستحصل على إجازة صحية او يطلب تمديد إجازة صحية سابقة, ضمن الشروط المشار إليها في الفقرتين (٢) و(٤) من هذه المادة، بالاستناد إلى تقارير طبية يصدقها رئيس البعثة السياسية أو القنصلية اللبنانية أو تصدقها الدوائر الصحية المحلية حيث لا يوجد بعثة لبنانية.

ولما كان مجلس الوزراء قد اعتبر بقراره رقم ٥٠ تاريخ ١٩٦٥/١١/١٠ ان التقارير الطبية المعطاة للموظفين في الخارج والمصدقة من رئيس البعثة الخارجية او من يقوم مقامه، لها القوة الاثباتية وتقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة /٣٩/ من نظام الموظفين.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء احكام الفقرة /٥/ من المادة /٣٩/ من نظام الموظفين و قرار مجلس الوزراء رقم ٦٥/٥٠ المذكورين أعلاه، قد استقر رأيه على أن تصديق البعثات اللبنانية في الخارج او الدوائر الصحية المحلية (في الخارج)، حيث لا يوجد بعثة سياسية، على التقارير الطبية المعطاة للموظفين الموجودين في الخارج يعفي من عرض هذه التقارير والموظفين المعنيين بها على اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة /٣٩/ من نظام الموظفين.

ولما كان يطبق على المتعاقد ما يطبق على الموظف الدائم في هذا الشأن.

ولما كان يتبين أن التقرير الطبي المؤرخ في ٢٠١٤/١١/١٥ الذي أرسلته السيدة -- أثناء وجودها في الخارج بشكل قانوني، مصدق من قنصلية لبنان العامة في ... ، وبالتالي فإن له القوة الاثباتية.

ولما كان التقرير الطبي المذكور يفيد بأن صاحبة العلاقة لا تستطيع السفر لأنها حامل وبالتالي من شأنه تبرير عدم التحاقها بمركز عملها بعد انتهاء مدة إجازتها الخاصة في ٢٠١٤/١٠/٩، إلا أنه لا يمكن الاستناد إليه لإعطائها إجازة مرضية بتعويض كامل باعتبار أن الحمل بحد ذاته ليس حالة مرضية تجيز اعطاء هكذا إجازة.

ولما كان يتبين من الافادة الصادرة عن رئيس مصلحة الصحة في الجنوب المؤرخة في ٢٠١٥/٥/٦ (المرسلة الى هذا المجلس بالفاكس) ان السيدة -- قد باشرت عملها في مصلحة الصحة في الجنوب بتاريخ ٢٠١٥/٥/٦ بعد انقطاعها عن العمل بسبب وجودها خارج الاراضي اللبنانية وتقديمها تقريراً طبياً يفيد بمنعها من السفر بسبب خطورته على الحمل.

لذلك، وسنداً لما تقدم، فان غياب السيدة -- عن مركز عملها ابتداء من تاريخ انتهاء إجازتها الخاصة بدون راتب في ٢٠١٤/١٠/١٠ لغاية تاريخ مباشرتها العمل في ادارتها في ٢٠١٥/٥/٦ هو غياب مبرر لا يستدعي فسخ التعاقد القائم مع صاحبة العلاقة، إلا أنه يقتضي تبعاً لذلك العمل على اصدار قرار من المرجع المختص يقضي بعدم استحقاق تعويض السيدة -- عن هذه الفترة (أي من ٢٠١٤/١٠/١٠ لغاية تاريخ ٢٠١٥/٥/٥ ضمناً) وعدم احتساب هذه المدة من خدماتها الفعلية كمتعاقدة.

٣ – ٤ مدى إمكانية الإفادة من إجازة مرضية لمدة تزيد على العشرة أيام ولا تتجاوز الشهر ، رأى الطبيب المنتدب أن الحالة الصحية لا تتطلب الإستراحة تاريخ ورود التقرير: الرأي رقم ١٥٥٦ تاريخ ٢٠١٦/٨/٣ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

لما كانت الفقرتان (١) و (٢) من المادة ٣٦ 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 متواصلة.

ولما كان يتبين ان التقرير الطبي الذي تقدمت به السيدة --- والمتضمن حاجتها للراحة لمدة شهر مؤرخ في ٢٠١٦/٤/١٩، وقد أحاله رئيس دائرة متابعة التحصيل حيث مركز عمل صاحبة العلاقة الى مدير الواردات بتاريخ ٢٠١٦/٤/٢٥، وان مدير الواردات بكتابه المؤرخ في ٢٠١٦/٥/٥ قد طلب الى وزارة الصحة العامة انتداب طبيب لمعاينة صاحبة العلاقة.

ولما كان رئيس قسم طبابة الموظفين في محافظة جبل لبنان أفاد بكتابه المؤرخ في ٢٠١٦/٥/١٩، بان الحالة المذكورة بالتقرير الطبي العائد للسيدة --- لا تتطلب الاستراحة.

ولما كان يتبين من احكام الفقرة (١) من المادة ٣٦ المذكورة اعلاه ان المشترع لم يبنِ اعطاء الاجازة المرضية براتب كامل عن مدة التغيب التي تزيد عن عشرة ايام ولا تتجاوز الشهر، على رأي الطبيب الذي تنتدبه وزارة الصحة العامة، على نحو ما جرى إدراجه في الفقرة (٢) من هذه المادة التي تنص صراحة على عدم اعطاء الاجازة المرضية الا بناء على رأي اللجنة الطبية الرسمية.

ولما كان رأي الطبيب المنتدب قد ورد الى مديرية المالية العامة بعد انقضاء مدة الإجازة المرضية موضوع البحث.

ولما كان يتبين من الملف ان التأخير في ورود الجواب الى وزارة المالية يعود الى المراسلات الادارية التي جرت بين الوزارة وبين رئيس قسم طبابة الموظفين في محافظة جبل لبنان.

ولما كان تغيب السيدة --- عن عملها لمدة شهر مرده الى التقرير الطبي المذكور اعلاه، ووفقاً للمدة المحددة في متنه، ولم يتبين انه قد طرأ خلال هذه المدة اي من المعطيات الواقعية او القانونية من شأنها ان توجب على السيدة --- معاودة عملها.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية رأى – وتبعاً لحيثيات القضية – انه يمكن إعطاء صاحبة العلاقة الاجازة المرضية المطلوبة.

٤ استيداع

٤ – ١ <u>تحديد تاريخ بدء سريان راتب موظف موضوع في الاستيداع أعيد إلى الخدمة قبل انتهاء مدة الاستيداع</u> : الرأي رقم ٢١٥٣ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ (**وزارة الشؤون الاجتماعية**)

لما كان يتبين انه بموجب القرار رقم ١/٧٣٦ تاريخ ٢٠١٥/٨/٢٠ جدّد وضع المساعدة الاجتماعية في ملاك وزارة الشؤون الاجتماعية الانسة --- بناءً على طلبها في الإستيداع لمدة سنة واحدة لأجل متابعة دراستها في الخارج (كندا).

ولما كان يتبين ان القرار رقم ٢٠١٥/١/٧٣٦ الانف الذكر وضع موضع التنفيذ وانتج مفاعيله القانونية تجاه الانسة ---، وبالتالي فان مدة تجديد وضع صاحبة العلاقة في الاستيداع تنتهي وفقاً لما تقدم بتاريخ ٢٠١٦/٨/٢٠.

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة ان صاحبة العلاقة تقدمت، وقبل انتهاء المدة المشار إليها أعلاه، بكتاب موجه الى رئيس مصلحة شؤون المعوقين بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢ افادت فيه انها باشرت العمل في ٢٠١٦/٦/٢.

ولما كانت مباشرة صاحبة العلاقة لعملها بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢ في وقت كان لا يزال قرار تجديد وضعها في الاستيداع رقم ١/٧٣٦ تاريخ ٢٠١٥/٨/٢٠ نافذاً ، تعتبر غير نظامية ولا يمكن الأخذ بها.

ولما كان يتبين انه بتاريخ ٢٠١٦/٧/٢٠ صدر عن السيد وزير الشؤون الاجتماعية القرار رقم ١/٦٤٠ الذي نص في مادته الأولى على الغاء القرار رقم ١/٧٣٦ تاريخ ٢٠١٥/٨/٢٠ المتعلق بتجديد وضع المساعدة الاجتماعية في ملاك وزارة الشؤون الاجتماعية الآنسة --- بناءً على طلبها في الاستيداع واعادتها الى وظيفتها الأصلية في الملاك المذكور.

لذلك، وسنداً لما تقدم، فان مجلس الخدمة المدنية رأى ان التاريخ الواجب اعتماده لبدء احتساب راتب المساعدة الاجتماعية في ملاك وزارة الشؤون الاجتماعية الآنسة --- هو تاريخ صدور القرار رقم ١/٦٤٠ اي في ٢٠١٦/٧/٢٠، وبالتالي واعتباراً من هذا التاريخ، يعود راتبها الى السريان وفقاً للأصول.

٥ إعادة إلى الخدمة

٥ – ١ عدم جواز إعادة مدرّسين معتبرين مستقيلين إلى الخدمة: الرأي رقم ٦٧٣ تاريخ ٢٠١٥/٥/٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

لما كان يتبين أن السادة:---- لم يستلموا وظيفة مدرس متمرن التي عينوا فيها ولم يتابعوا الدورة الاعدادية في كلية التربية في الجامعة اللبنانية، وقد اعتبروا مصروفين من الخدمة وصدرت تبعاً لذلك المراسيم ذات الصلة.

ولما كان أصحاب العلاقة يطلبون الموافقة على إعادتهم إلى وظيفتهم التي عينوا فيها، وقد أشارت الوزارة في هذا الشأن الى احكام البند الثالث من المادة ٦٥ من نظام الموظفين الذي يجيز اعادة الموظف المعتبر مستقيلاً، الى الخدمة ، اذا توفرت فيه جميع شروط التعيين باستثناء شرط السن، على أن لا يقل الفرق، في مطلق الاحوال، بين سنه وسن التقاعد المحدد للوظيفة المرشح لها عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي.

ولما كان يتعذر تطبيق أحكام البند الثالث المذكور على السيدين --- لعدم تبقي عشرين سنة كفرق بين سن كل منهما الحالي وتاريخ بلوغه السن القانونية.

اما في ما خص السيد --- فإنه قد جرى تعيينه بوظيفة مدرس متمرن بموجب المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠.

ولما كان يتبين من محفوظات هذا المجلس أنه سبق للسيد --- أن تقدم بواسطة وكيله القانوني بطلب استرحام سجل لدى المنطقة التربوية في الجنوب بتاريخ ٢٠١٣/٣/٢٢ تحت رقم ١٢٠٣/ص يطلب فيه الموافقة على تعيينه في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية –كونه فاز في المباراة المؤهلة لذلك سنداً للقوانين المرعية الاجراء، وتم تعيينه بموجب المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠.

ولما كانت المادة الثانية من المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠ المذكور اعلاه تنص على ما يلي: "يخضع المعينون في هذا المرسوم من حملة الاجازات التعليمية والجامعية لدورة اعداد في كلية التربية في الجامعة اللبنانية وفقاً لنظام خاص تضعه الكلية تحدد فيه برنامج الدورة وموادها واصول الامتحانات ومعدلات النجاح على ان لا تقل مدة الدورة عن السنة، ويبقى هؤلاء متمرنين حتى انتهاء الدورة، ويعين الناجحون منهم في الملاك بوظيفة مدرس في الحلقة الثالثة من مرحلة التعليم الاساسي في القضاء الذي تقدم اليه ... ويعتبر الراسبون منهم مصروفين من الخدمة ...".

ولما كان يتبين أن السيد --- لم يلتحق بمركز عمله الذي حدد له ولم يخضع للدورة الإعدادية في كلية التربية في الجامعة اللبنانية عملاً بنص المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٠٥٧ المذكور أعلاه.

ولما كان السيد وزير التربية والتعليم العالي طلب بإحالته رقم ١١/٣٢٤٩ الموجهة لجانب المدير العام للتربية بتاريخ ٢٠١٣/٥/٧ إعداد مشروع مرسوم بإعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة، حيث أحالت وزارة التربية والتعليم العالي على مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٣/٦/٣ مشروع مرسوم لهذه الغاية، وقد اقترن مشروع المرسوم المذكور بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٩٥ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٠، وقد صدر المرسوم فيما بعد برقم ٤٦٣ تاريخ ٢٠١٤/٩/٤.

ولما كان يتبين من حيثيات المرسوم رقم ٢٠١٤/٤٦٣ المذكور اعلاه، أن السبب الذي أدى الى اعتبار السيد – – مصروفاً من الخدمة هو عدم تسلمه لوظيفته المعين فيها بموجب المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٠٥٧، إضافة الى عدم خضوعه للدورة الاعدادية في كلية التربية في الجامعة اللبنانية.

ولما كان اجتياز الدورة الاعدادية المذكورة بنجاح، هو شرط خاص نص عليه القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ والمرسوم التطبيقي رقم ١٢٣٢٢ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ للمعنيين به لاستلام وظيفة مدرّس، وان هذا الشرط هو من الاجراءات الملازمة لتطبيق القانون والمرسوم المشار اليهما وقد أجريت الدورة الاعدادية المومى اليها واستنفذت لهذه الجهة الاحكام القانونية ذات الصلة.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أنه يتعذر قانوناً إجابة صاحب العلاقة إلى طلبه.

٥ – ٢ عدم جواز إعادة موظفة إلى الخدمة بعد أن اعتبرت مستقيلة: الرأي رقم ٩٣٢ تاريخ ٢٠١٦/٦/٩ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**.

لما كانت الفقرة (٣) من المادة (٦٥) من نظام الموظفين تنص على عدم جواز اعادة الموظف المعتبر مستقيلاً الى الخدمة الا اذا توفرت فيه جميع شروط التعيين باستثناء شرط السن على ان لا يقل الفرق، في مطلق الاحوال، بين سنه وسن التقاعد المحددة للوظيفة المرشح لها عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي.

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

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

والبلديات والتي لا يتوجب قانوناً عرضها على مجلس الوزراء، وان رئاسة مجلس الوزراء، واحقاقاً لقواعد العدالة والمساواة والتزام سياسة وظيفية واحدة في الموضوع الواحد، تعرض الموضوع على مجلس الوزراء لاتخاذ قرار مبدئي يقضي بعدم الموافقة على اعادة الموظفين الذين انهيت خدماتهم لاي سبب كان الى الوظيفة في جميع الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الكبرى، الا في الحالات التي يقررها مجلس الوزراء, وقد اتخذ مجلس الوزراء تبعاً لذلك القرار رقم ٩٢/١٧ المشار اليه اعلاه.

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

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

٥ – ٣ إعادة إلى الخدمة تنفيذاً لقرار قضائي صادر عن مجلس شورى الدولة – التأخير في التنفيذ يُخالف قوة القضية المحكمة: الرأي رقم ١١٨٥ تاريخ ٢٠١٦/٥/٢٦ **(وزارة الأشغال العامة والنقل).**

بما أن المادة ٩١ من نظام مجلس شورى الدولة تنص على ما يلي:

« يقتصر القرار على إعلان الأوضاع القانونية التي تشكل فقط موضوع الدعوى التي يبت فيها. ولا يحق لمجلس شورى الدولة أن يقوم مقام السلطة الإدارية الصالحة ليستنتج من هذه الأوضاع النتائج القانونية التي تترتب عليها ويتخذ ما تقتضيه من مقررات ».

كما تنص المادة ٩٣ منه على ما يلي:

« أحكام مجلس شورى الدولة ملزمة للإدارة، وعلى السلطات الإدارية أن تتقيد بالحالات القانونية كما وصفتها هذه الأحكام.

على الشخص المعنوي من القانون العام أن ينفذ في مهلة معقولة الأحكام المبرمة الصادرة عن مجلس شورى الدولة تحت طائلة المسؤولية، وإذا تأخر عن التنفيذ من دون سبب، يمكن بناء على طلب المتضرر الحكم بإلزامه بدفع غرامة إكراهية يقدرها مجلس شورى الدولة تبقى سارية لغاية تنفيذ الحكم.

كل موظف يستعمل سلطته أو نفوذه مباشرة أو غير مباشرة ليعيق أو يؤخر تنفيذ القرار القضائي المذكور في الفقرة السابقة يغرم أمام ديوان المحاسبة بما لا يقل عن راتب ثلاثة أشهر ولا يزيد عن راتب ستة أشهر ».

وبما أنه صدر عن مجلس شورى الدولة القرار رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٢٣ القاضي بإبطال المرسوم رقم ٤٦٤٧ تاريخ ٢٠١٠/٧/٢٣ المتعلق بقبول استقالة السيد --- من ملاك وزارة الأشغال العامة والنقل.

وبما أن القرارات الصادرة عن مجلس شورى الدولة تتصف بصفة الالزام وهي تتمتع – منذ التاريخ الذي تصبح فيه مبرمة ونهائية – بقوة القضية المحكمة.

وبما أنه واستناداً لأحكام المادة ٩١ من نظام مجلس شورى الدولة على الإدارة أن تستنتج من الأوضاع التي يعلنها مجلس شورى الدولة في قراراته ، النتائج القانونية التي تترتب عليها وتتخذ ما تقتضيه من مقررات لتنفيذ القرار القضائي.

وبما أن القانون منح الإدارة مهلة معقولة لتنفيذ الأحكام المبرمة الصادرة عن مجلس شورى الدولة حيث تصبح بعدها مسؤولة عن تأخرها أو عن تمنعها، وتحدد هذه المهلة بالنظر لظروف كل قضية على حدة بعد المطالبة بالتنفيذ من قبل صاحب العلاقة.

وبما أن التأخر وعدم تنفيذ قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣ يشكل مخالفة لقوة القضية المحكمة.

وبما أنه، وتطبيقاً لأحكام المادة ٩٣ من نظام مجلس شورى الدولة، فإنه وعند عدم امتثال الإدارة لقوة القضية المحكمة التي تتمتع بها قرارات المجلس وتأخرها أو تمنعها عن تنفيذها، فإنه يعود للقاضي الإداري الحكم بالغرامة الإكراهية لإلزام الإدارة بالتنفيذ، الأمر الحاصل في القضية الراهنة حيث يتبين أن الإدارة لم تبادر إلى تنفيذ قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣ المشار إليه أعلاه لجهة تطبيق النتائج المترتبة على إبطال المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٦٤٧، مما دفع صاحب العلاقة إلى تقديم مراجعة اقترنت بصدور القرار رقم ٢٠١٥/٣٠٧ – ٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٢/١٥ الذي قضى بأن تدفع الدولة – وزارة الأشغال العامة والنقل – للمستدعي غرامة إكراهية قدرها ثلاثة ملايين ليرة لبنانية شهرياً تسري من تاريخ صدور الحكم ولغاية تنفيذ قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣.

وبما أن الوضع القانوني للسيد --- الذي أعلنه مجلس شورى الدولة في القرار رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣ يجب أن يكون المرتكز للسلطة الإدارية المختصة لاستخلاص النتائج القانونية المترتبة عليه.

وبما أن إبطال المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٦٤٧ بموجب قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣ الآنف الذكر من شأنه أن يؤدي إلى اعتباره كأنه لم يكن ويرتب على الإدارة إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل صدوره بحيث تزول مفاعيله بأثر رجعي، الأمر الذي مفاده أنه على الإدارة إعادة ترتيب الأوضاع التي مسّها المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٦٤٧ الذي أُبطل إلى ما كانت عليه، وتسوية وضع السيد --- الوظيفي وإعادة تكوين علاقته النظامية بإدارته تنفيذاً للقرار القضائي رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣ مع مراعاة تطبيق أحكام القرار رقم ٢٠١٥/٣٠٧ -٢٠١٦ القاضي بفرض الغرامة الإكراهية على التأخير في التنفيذ.

وبما أنه، وعملاً بأحكام الفقرة الثانية من المادة /٦٦/ من الدستور التي تُنيط بالوزراء تطبيق الأنظمة والقوانين كل بما يتعلق بالأمور العائدة إلى إدارته وبما خص به، وعملاً بأحكام المادة ٩١ من نظام مجلس شورى الدولة التي توجب على الإدارة اتخاذ المقررات التي يقتضيها تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة عن هذا المجلس، فإن مشروع القرار المرفق بملف المعاملة إن لجهة المرجع المختص بإصداره أو الصيغة القانونية الصادر بموجبها، أو لجهة مضمونه بإعادة السيد --- إلى ملاك وزارة الأشغال العامة والنقل – المديرية العامة للطرق والمباني – وإعطائه كامل حقوقه الوظيفية المتوجبة من رواتب وتقديمات اجتماعية من تاريخ ٢٠١٠/٧/٢٣، يكون متوافقاً وأحكام القانون وقوة القضية المحكمة.

وبما أنه – وفي ما خص إعادة السيد --- إلى وظيفته الأصلية – لا بد لمجلس الخدمة المدنية من أن يشير إلى ما يلي:

– إن المركز الذي كان يشغله صاحب العلاقة قبل صدور مرسوم قبول استقالته رقم ٤٦٤٧ تاريخ ٢٠١٠/٧/٢٣ المبطل بموجب قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣، قد أصبح مشغولاً من قبل السيد --- بموجب المرسوم رقم ٩٢٢٨ تاريخ ٢٠١٢/١١/٢.

– إن المرسوم رقم ٢٠١٢/٩٢٢٨ هو موضوع مراجعة أمام مجلس شورى الدولة وقد صدر بشأنه عن المجلس المذكور القرار الإعدادي رقم ٢٠١٢/٨٣ – ٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٣/١/٨ القاضي بوقف تنفيذه جزئياً لجهة تعيين السيد --- بوظيفة مدير طرق وإدخاله في المراجعة وإبلاغه الأوراق وتكليفه تقديم جوابه عليها.

– إن القرار الإعدادي رقم ٢٠١٢/٨٣ – ٢٠١٣ لا يتمتع بقوة القضية المحكمة لعدم فصله النزاع بشكل نهائي.

وبما أن إعادة السيد --- إلى وظيفته التي كان يشغلها قبل صدور المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٦٤٧ يبقى مرهوناً بصدور قرار نهائي عن مجلس شورى الدولة يبت بالطعن المقدم بالمرسوم رقم ٢٠١٢/٩٢٢٨ ويصبح مبرماً، وبالتالي، فإنه يتعذر على مجلس الخدمة المدنية – وطالما أن نزاعاً قضائياً لا يزال عالقاً أمام مجلس شورى الدولة – التعرض إلى هذه المسألة، دون أن يمس ذلك بتطبيق النتائج المترتبة على إبطال المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٦٤٧ بموجب القرار رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣ .

لذلك – وعملاً بالأحكام القانونية التي توجب على الإدارة تطبيق القرارات القضائية الصادرة عن مجلس شورى الدولة، وفي ضوء كل ما سبق بيانه أعلاه، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى أن تطبيق قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٢٣ يستدعي إعادة السيد --- إلى ملاك وزارة الأشغال العامة والنقل وإعادة تكوين وضعه الوظيفي لجهة درجاته كما لو أنه لم ينقطع عن العمل في الوزارة ولجهة الرواتب التي لم يقبضها، مما يجعل مشروع القرار المرفق –وفي ضوء معطيات الحالة الراهنة– واقعاً موقع القانوني الصحيح، كما يرى هذا المجلس الأخذ بعين الاعتبار قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٥/٣٠٧ – ٢٠١٦ لجهة الغرامة الإكراهية المترتبة عن التأخر في التنفيذ، والتي تبقى سارية المفعول لحين تنفيذ القرار رقم ٢٠١٢/٦٥ – ٢٠١٣ المذكور أعلاه ، بحيث لا يحول إعادة ترتيب الوضع المالي لصاحب العلاقة دون تنفيذ الغرامة المقضي بها بموجب قرار قضائي.

٦ انتداب

٦– ١ <u>تحويل وضع موظف من الاستيداع إلى الانتداب – مخالفة الأصول القانونية ومبدأ استقرار الأوضاع الوظيفية</u>: الرأي رقم ٢٦٧٥ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٣ **(وزارة المالية)**

لما كان يتبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث يرمي الى انتداب السيد -- مراقب ضرائب رئيسي في ملاك وزارة المالية – مديرية المالية العامة لمتابعة دراسته التخصصية في مجال إدارة الأعمال في جامعة .... في كندا.

ولما كان مشروع المرسوم المذكور لم يتضمن تحديد مدة الانتداب وفقاً للأصول المعتمدة، كما لم يتبين من الملف انه قد روعيت الأحكام التي ترعى الانتداب للتخصص في الخارج.

ولما كان مشروع المرسوم بني في الحيثية الأخيرة منه على موافقة وزير المالية على تحويل استيداع صاحب العلاقة الى انتداب.

ولما كان يتبين انه سبق ان وضع صاحب العلاقة في الاستيداع بموجب القرار رقم ١/٦١٦ تاريخ ٢٠١٢/٧/٧ للإلتحاق بجامعة .... في كندا لمدة سنة، وقد اقترن هذا القرار بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٧٢٤ تاريخ ٢٠١٢/٦/٣٠، وجدد وضعه بالاستيداع بالقرار رقم ١/١٠٤٢ تاريخ ٢٠١٣/٩/٢٦ للغاية ذاتها وقد اقترن هذا القرار بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٢٧٩٤ تاريخ ٢٠١٣/٩/٦، كما تم تجديد وضعه بالاستيداع للمرة الثالثة والأخيرة بالقرار رقم ١/٥٢٠ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٣ المقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٢٥ تاريخ ٢٠١٤/٥/١٤.

ولما كان وضع صاحب العلاقة بالاستيداع كان يتم في كل مرة وفقاً للاحكام القانونية المرعية الاجراء وبناءً على طلبه حيث كان يقترن هذا الطلب بموافقة المراجع المختصة.

ولما كان تحويل وضع صاحب العلاقة من الاستيداع الى الانتداب لا يتفق مع الأصول القانونية المحددة لهذه الغاية ويشكل مخالفة للقانون ولمبدأ استقرار الاوضاع الوظيفية.

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

٦ – ٢ أصول انتداب موظف للاشتراك في دورة تدريبية خارج لبنان: الرأي رقم ١١٧٢ تاريخ ٢٠١٥/٥/١١ **(وزارة الزراعة)**

لما كان يتبين أنه قد أُرفق بالملف صورة عن كتاب شركة .... موجّه بصورة شخصية إلى السيدة -- تفيد بموجبه بتمديد العرض لمشاركتها في الدورة التدريبية المشار إليها أعلاه.

ولما كان إيفاد الموظفين للاشتراك في دورات تدريبية في الخارج يتم وفق الأصول المنصوص عليها في نظام التخصص في الخارج المصدّق بموجب المرسوم رقم /٨٨٦٨/ تاريخ ١٩٦٢/٢/٢٧ وتعديلاته.

ولما كانت الاجراءات المتبعة تقضي بأن ترد الدعوات المقدمة من الجهات الأجنبية للاشتراك في دورات تدريبية في الخارج، الى مجلس الخدمة المدنية عبر وزارة الخارجية والمغتربين ، ليصار الى اتخاذ التدابير الآيلة الى اختيار المرشحين المؤهلين للاشتراك في تلك الدورات.

ولما كان يقتضي على الموظف المعني، قبل اعطاء مشروع المرسوم القاضي بالإنتداب للتخصص في الخارج مجراه القانوني، ان يتقدم الى مجلس الخدمة المدنية بالتعهد والكفالة تنفيذاً لأحكام المواد ٤٦ و٤٧ و٤٨ من نظام التخصص في الخارج.

ولما كان يقتضي اضافة الى ما تقدم وتنفيذاً لقرارات مجلس الوزراء ذات الصلة ولا سيما البند-٢- من القرار رقم /١/ تاريخ ٢٠٠١/٨/٣٠ أن يتم استطلاع رأي وزارة الخارجية والمغتربين بشأن المشاركة في الدورة.

ولما كان وفي مطلق الاحوال، لا يتبيّن في الحالة الحاضرة وجود دعوة رسمية صادرة عن الجهة الداعية مقدّمة إلى الحكومة اللبنانية وفقاً للأصول، كما لا يتبين وجود كتاب رسمي صادر عن وزارة الزراعة بترشيح صاحبة العلاقة للمشاركة في هذه الدورة، وإنما قد ارفق بالملف صورة عن دعوة شخصية مقدّمة إلى السيدة -- وفق ما سبق بيانه، الأمر الذي مفاده أنه لم يتم مراعاة الأصول المتبعة في حالات مماثلة، وبالتالي لا يمكن ، في الحالة المعروضة، انتداب صاحبة العلاقة للمشاركة في الدورة التدريبية المذكورة.

٦-٣ مشروع مرسوم تعديل مدة الانتداب للتخصص في الخارج، الوضع الاستثنائي للإنتداب – نص حصري – عدم جواز التوسع والخروج عن الغاية التي توخاها المشترع: الرأي رقم ١٠٠٦ تاريخ ٢٠١٦/٥/١٧ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بما أن مشروع المرسوم المقترح ينص في مادته الأولى على ما يلي:

« عُدّلت المادة ٣٦ من المرسوم رقم ٨٨٦٨ تاريخ ١٩٦٢/٢/٢٧، المعدّلة بالمرسوم رقم ١١٤٨٤ تاريخ ١٩٦٢/١٢/١٧ ، بإضافة فقرة تنص على ما يلي:

ج – خلافاً لأحكام الفقرة (ب) أعلاه، يمكن، وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، تحديد مدة انتداب الموظف لمتابعة دورة تدريبية في الخارج لسنة تالية ولأكثر من مرة واحدة إذا كان قد حصل، وبموافقة الإدارة التي يعمل فيها، على منحة

من الدولة التي يتابع الدورة فيها، أو من أي جهة مانحة تغطي كامل نفقات متابعته لها، ويكون التجديد في هذه الحالة مرتبطاً بعدد سنوات التخصص المحدّدة في هذه المنحة ».

وبما أن القاعدة العامة التي ترعى مسار الوظيفة العامة، والمكرسة في المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين)، تقضي بأن يشغل الموظف الأصيل الوظيفة التي جرى تعيينه فيها وأن يمارس فعلياً مهامه في هذه الوظيفة متفرغاً لها بشكل دائم مستقر وثابت.

وبما أن المادة ٤٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ تنص على ما يلي:
« الموظف المنتدب هو من أعفي مؤقتاً من مهام وظيفته الأصلية وأسندت إليه مهمة أخرى مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرّج والترقية والترفيع والتقاعد في إدارته الأصلية ».
كما أن المادة ٤٧ من المرسوم الاشتراعي نفسه وفي تحديدها للحالات التي يجوز فيها الإنتداب نصت على أنه:
«١ – يمكن إنتداب الموظف للتخصص في فرع من الفروع التي تحتاج الإدارة فيها إلى اختصاصيين جدد ...
٢ – ويمكن إنتداب موظف من وزارة إلى وزارة بعد موافقة الوزارتين المختصتين ... ».
وأن المادة ٤٨ منه نصت على أن « تبقى وظيفة الموظف المنتدب شاغرة في ملاك إدارته الأصلية ويعود إليها فور انتهاء مدة الإنتداب ».

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه أن الإنتداب هو من الأوضاع الإستثنائية للموظف والتي تخرج عن القاعدة العامة المبينة آنفاً، أضفى عليها المشترع الطابع المؤقت وحصرها بحالتين اثنتين منها حالة التخصص في فرع من الفروع التي تحتاجها الإدارة، وأوجب عودة الموظف إلى وظيفته الأصلية فور إنتهاء مدة إنتدابه، متوخياً في ذلك مصلحة الإدارة في تلبية حاجاتها عن طريق إكساب الموظف لمعارف جديدة تمكنه من تطوير قدراته ومهاراته وتحسين أدائه وإعطائه دافعاً إيجابياً مشجعاً في ممارسته لمهامه الوظيفية، الأمر الذي ينعكس على تحسين الخدمات التي تقدمها الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المنتدب عند عودته إليها.

وبما أن النصوص التشريعية الاستثنائية، كنصي المادتين ٤٦ و٤٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢، تستوجب من النصوص التنظيمية التي تصدر تطبيقاً وإعمالاً لها أن تبقى محصورة في حدود ما شرع دون جواز التوسع أو الخروج عن الغاية التي توخاه المشترع من الاستثناء على النحو الذي سبق عرضه آنفاً.

وبما ان المادتين ٣٤ و٣٦ من نظام التخصص في الخارج المصدّق بالمرسوم رقم ٨٨٦٨ تاريخ ١٩٦٢/٢/٢٧، وقد جاء مبنياً على المواد ٤٦ و٤٧ و٤٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢، وتحت الباب الثالث منه المتضمن أحكاماً تتعلق بتدريب الموظفين في الخارج تنصان على ما يلي:

« المادة ٣٤ : يمكن انتداب الموظف والموظف المتمرن للتخصص في الخارج في فرع من الفروع التي تحتاج الإدارة فيها إلى اختصاصيين.

المادة ٣٦ :

أ – يُحظّر انتداب الموظف لمتابعة دورة تدريبية في الخارج في الحالات التالية:

١ – إذا كان التخصص المطلوب يمكن اكتسابه في لبنان في الإدارة أو مؤسسة أو جهاز ما سواء كان بإدارة الدولة أو بغير إدارتها.

٢ – إذا لم تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في الفصل الأول من الباب الثالث من هذا النظام.

ب – لا يمكن أن تزيد مدة الانتداب عن اثنتي عشرة شهراً. ويمكن تجديد هذه المدة لسنة تالية مرة واحدة في حالات الضرورة القصوى بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية ».

وبما أن نصوص نظام التخصص في الخارج المبينة أعلاه جاءت في إطار تلبية حاجة الإدارة إلى اختصاصيين وعدّدت الحالات التي يُحظر فيها إنتداب الموظف لمتابعة دورة تدريبية في الخارج وحدّدت المدة القصوى للبقاء في الخارج لغاية هذا التدريب بإثنتي عشر شهراً قابلة للتجديد مرة واحدة في الحالات الضرورية، فجاءت متوافقة والأحكام التشريعية المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ والغاية المتوخاة منها بهذا الشأن، ليتمكن الموظف المعني من العودة إلى ممارسة عمله والإفادة من المعارف التي اكتسبها وإفساحاً في المجال أمام موظفين آخرين للإفادة من هذا التدريب في حال حاجة الإدارة المعنية، ودون أن يؤدي ذلك إلى التأثير على حسن سير العمل في الإدارة باعتبار أن وظيفة الموظف المنتدب تبقى شاغرة طيلة مدة إنتدابه.

وبما أن مشروع المرسوم المقترح بعدم تحديده للمدة التي يمكن أن يتتدب لها الموظف في الخارج وجعل الإنتداب وتجديده لأكثر من مرة على نحو يصبح فيه التجديد مرتبطاً بعدد سنوات التخصص موضوع المنحة من الدولة التي يتابع الموظف الدورة فيها، يكون قد أفقد الإنتداب صفته الاستثنائية المؤقتة وأبقى على وظيفة الموظف المنتدب شاغرة لفترات قد تطول تبعاً لاستمرارية إنتدابه وهي فترات لا تأتلف مع النص التشريعي ولا مع الغاية المتوخاة من الإنتداب على النحو المتقدم بيانه آنفاً.

وبما أن ما ورد في الأسباب الموجبة لمشروع المرسوم حول اقتضاء إتاحة الفرصة للحصول على المنح الممتدة فترتها على أكثر من سنتين للاستفادة بصورة كاملة منها وأنه ليس من شأن هكذا أمر أن يرتب أعباء مالية على خزينة الدولة في حين أن عدم إقراره يؤول إلى فوات فرصة الاستفادة من المنح، لا يستقيم سبباً كافياً للتعديل المقترح وذلك للأسباب والاعتبارات التالية:

– لأن أحكام الإنتداب المنصوص عليها في نظام الموظفين وأحكام نظام التخصص في الخارج ترعى حالة تدريب الموظف وليس حالة إيفاده إلى الخارج لمتابعة تحصيله العلمي لنيل شهادات عليا تتوخى منها الإدارة نفعاً عاماً إذ أن هذه الحالة تستدعي تطبيق أحكام الاستيداع المنصوص عليه في المادة ٥٢ من نظام الموظفين وبالتالي يمكن اللجوء إلى احكام هذه المادة للحؤول دون فوات فرصة الاستفادة من المنح.

– لأن الموظف المنتدب يستمر في تقاضيه رواتبه طيلة مدة إنتدابه ، وفق نص المادة ٤٦ من نظام الموظفين دون أن يكون قائماً فعلياً بمهام وظيفته، الأمر الذي يرتب أعباء مالية على خزينة الدولة دون خدمة مقابلة.

– لأن بقاء وظيفة الموظف المنتدب شاغرة لفترة غير محددة، وبالنظر للحالات التي يرصدها مجلس الخدمة المدنية، قد تدفع الإدارة أحياناً كثيرة إلى ملء هذه الوظيفة بطريقة تكليف موظف آخر للقيام بهذه الوظيفة، ومن الراهن أن التكليف يشكل حالة غير قانونية حظرها نظام الموظفين، كما قد تدفع الموظف عند انتهاء مدة إنتدابه إلى طلب وضعه خارج ملاك إدارته وإلحاقه بملاك آخر يتناسب والشهادة التي نالها نتيجة تخصصه في الخارج، الأمر الذي يخالف النصوص القانونية ويرتد سلباً على مصلحة الإدارة وحسن سير المرفق العام.

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

٦–٤ عدم جواز انتداب أفراد من الهيئة التعليمية إلى وزارة الثقافة: الرأي رقم ٣٧٩ تاريخ ٢٠١٦/٨/٥ **(رئاسة مجلس الوزراء).**

بما أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٧٩ تاريخ ٢٠١٦/٢/٢٣ رأى أنه لم يعد بإمكان وزير التربية والتعليم العالي بعد صدور المرسوم التطبيقي رقم ٦٢٢ تاريخ ٢٠١٤/٩/١٨ (تنظيم الوحدات في كل من المديرية العامة للشؤون الثقافية والمصلحة الإدارية المشتركة في وزارة الثقافة وتحديد مهامها وملاكها وشروط التعيين في وظائفها) إصدار قرار بتكليف أو بتجديد تكليف أفراد من الهيئة التعليمية في الوزارة المذكورة مساعدة الموظفين الإداريين في قصر الأونيسكو عملاً بالمرسوم رقم ٥٢٥٧ تاريخ ١٩٦٦/٨/١٠، باعتبار أن دائرة قصر الأونيسكو قد أصبحت وحدة تابعة إدارياً وتنظيمياً لوزارة الثقافة ولم تعد بالتالي مشمولة بأحكام المرسوم رقم ٦٦/٥٢٥٧ المذكور الذي أجاز لوزير التربية والتعليم

العالي تكليف أفراد من الهيئة التعليمية مساعدة الموظفين الإداريين وذلك حصراً في الوحدات التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي.

وبما أن وزارة الثقافة، تقترح بكتابها رقم ٢٠١٦/١٦٢٥ المذكور الموافقة على تطبيق أحكام المادة ٤٧ من نظام الموظفين، المتعلقة بالانتداب، على أصحاب العلاقة، ريثما يتم ملء هذه الشواغر بالأصالة، وعلى أن لا يستفيد من هذا الانتداب أي من أفراد الهيئة التعليمية الذين لم يسبق لهم أن عملوا في قسم الأونيسكو، ومشيرة إلى أن هذا الانتداب لا يرتب أية أعباء مالية على الخزينة العامة.

وبما أن المادة ٤٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) نصت على أن الموظف المنتدب « هو من أُعفي مؤقتاً من مهام وظيفته الأصلية وأُسندت إليه مهمة أخرى مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرّج والترقية والترفيع والتقاعد في إدارته الأصلية ».

وبما أن المادة ٤٧ من النظام المذكور، وتحت عنوان الحالات التي يجوز فيها الانتداب ، نصت على ما يلي:
«١- يمكن انتداب الموظف للتخصص في فرع من الفروع التي تحتاج الإدارة فيها إلى اختصاصيين جدد. وتوضع شروط الانتداب للتخصص بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية.
٢– يمكن انتداب موظف فنّي من وزارة إلى وزارة، بعد موافقة الوزارتين المختصتين. تقرّر الانتداب السلطة التي لها حق التعيين».

وبما أن المادة ٤٧ أعلاه، المطلوب تطبيقها على الحالة الراهنة، نصت بشكل صريح وواضح على حالتين يجوز فيهما الانتداب منهما حالة انتداب الموظف الفنّي عندما يكون واقعاً من وزارة إلى وزارة أخرى.

وبما أنه من الراهن أن المكلفين بالعمل في قصر الأونيسكو – والمطلوب انتدابهم بموجب المعاملة الراهنة من وزارة التربية والتعليم العالي إلى وزارة الثقافة – هم من أفراد الهيئة التعليمية والذين لا تنطبق عليهم صفة الموظفين الفنيّين وبالتالي فهم بصفتهم هذه خارج نطاق تطبيق نص المادة ٤٧ أعلاه.

وبما أنه لا يمكن الاجتهاد في معرض النص الواضح والصريح.

وبما أن القول بخلاف ذلك وتطبيق نص المادة ٤٧ على فئة غير مشمولة بأحكام هذا النص يشكل إضافة أحكام وأوضاع غير منصوص عليها، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

وبما أنه إذا كانت وزارة الثقافة في طلبها استمرار أفراد الهيئة التعليمية بمهامهم في قصر الأونيسكو تستند إلى اعتبارات مفادها أن الأعمال في القصر المذكور يتم تسييرها من قبل أفراد الهيئة التعليمية في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي المكلفين بمساعدة الموظفين الإداريين في القصر، الذين استمروا في عملهم لسنوات عديدة اكتسبوا خلالها خبرة في هذا المجال، وأن من شأن عدم استمرارهم بمهامهم أن يؤدي في الحالة الحاضرة إلى توقف تسيير أعمال هذا القصر، وأنه يتعذر تأمين البديل عن أفراد الهيئة التعليمية الموجودين في قصر الأونيسكو من بين الموظفين في وزارة الثقافة لتسيير أعماله بسبب النقص الحاصل في الموارد البشرية لدى الوزارة، وأن هؤلاء قد اكتسبوا خبرة خلال عملهم، جعلت منهم موظفين متمرسين في إدارة قصر الأونيسكو وتسيير أعماله بحيث أصبح من المتعذر تسيير أعمال هذا القصر من دونهم، فيبقى أن تحقيق ما توخته الوزارة يشكل تسوية لأوضاع أصحاب العلاقة، الأمر الذي يعود أمر التقرير فيه إلى مقام مجلس الوزراء وذلك ريثما يتم ملء الشواغر بالأصالة وفقاً للأصول.

٧ – إنتهاء الخدمة

٧ – ١ : <u>عدم تبلّغ موظف مرسوم اعتباره مستقيلاً من الخدمة – المفعول الإعلاني للمرسوم</u>: الرأي رقم ٧١ تاريخ ٢٠١٦/٢/٣ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

لما كان السيد --- قد اعتبر مستقيلاً اعتباراً من ٢٠١٥/٥/١١، وقد صدر مرسوم اعتباره مستقيلاً من الخدمة بتاريخ ٢٠١٥/١٢/١١.

ولما كان مرسوم اعتبار صاحب العلاقة مستقيلاً من الخدمة له مفعول اعلاني وليس انشائي، يعود الى تاريخ انقطاع صاحب العلاقة عن العمل.

ولما كان دولة رئيس مجلس الوزراء بالتعميم رقم ٢٠٠٨/٢٨ الصادر عنه بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٢٤ المتعلق بمنع استئناف العمل للموظف الذي انقطع عن عمله بدون اجازة قانونية اكثر من خمسة عشر يوماً قد اكد انه بموجب

احكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين فان الموظف المنقطع عن وظيفته او عمله يعتبر مستقيلاً وما المرسوم الذي يكرس هذه الاستقالة سوى اعلان عن قيامها.

وبما انه ينبني على ما تقدم ان المرسوم رقم ٢٤١٣ تاريخ ٢٠١٥/١٢/١١ يكون نافذاً بحد ذاته ومفاعيله تعود الى تاريخ انقطاع السيد --- عن العمل اعتباراً من ٢٠١٥/٥/١١، دون حاجة لإبلاغ صاحب العلاقة بصدور المرسوم الآنف الذكر.

٧ – ٢ انهاء خدمة مدير مصلحة مياه والموضوع بتصرف وزير الطاقة والمياه لبلوغه السن القانونية، إلغاء المصلحة ودمجها بمؤسسة مياه البقاع – عدم خضوعها لرقابة مجلس الخدمة المدنية – إنهاء الخدمة بقرار من الوزير: الرأي رقم ١٧٦٥ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٠ (**وزارة الطاقة والمياه – المديرية العامة للاستثمار)**

لما كان يتبين من المستندات المرفقة بالملف الشخصي أنه بموجب المادة الثانية من المرسوم رقم ٧١٠٤ تاريخ ١٩٩٥/٨/١٧ نقل السيد --- من ملاك المؤسسة الوطنية للاستخدام وعين مديراً لمصلحة مياه زحلة وجوارها ، وبموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٤٢٥٦ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/٢٤ أعفي السيد --- من مهام وظيفته المعين فيها بموجب المرسوم رقم ٩٥/٧١٠٤ المذكور آنفاً ووضع بتصرف السيد وزير الطاقة والمياه.

ولما كان السيد --- من مواليد ١٩٥١/٩/٢٢ وبالتالي فان خدمته تنتهي حكماً اعتباراً من ٢٠١٥/٩/٢٢ ، وان نص انهاء خدمته الذي يصدر بهذا الشأن، له الطابع الاعلاني.

ولما كانت مصلحة مياه زحلة وجوارها قد الغيت ودمجت بمؤسسة مياه البقاع غير الخاضعة وبحسب المادة (٦) من القانون رقم ٢٢١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ (تنظيم قطاع المياه) لرقابة مجلس الخدمة المدنية.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية أن انهاء خدمة صاحب العلاقة لبلوغه السن القانونية يستدعي صدور قرار عن السيد وزير الطاقة والمياه لهذه الغاية.

٧ – ٣ وجوب توفر شرط المثابرة إلى أن تبت الإدارة بطلب الاستقالة : الرأي رقم ٢٠١٤/٥٧٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/١١ **(وزارة الأشغال العامة والنقل)**

بما انه يتبين من الملف، أنه بموجب القرار رقم ١/٣٠٨ تاريخ ٢٠١٢/٣/٣١ وضع السيد -- في الاستيداع لمدة سنة واحدة، وبموجب القرارين رقم ١/٤٨٩ تاريخ ٢٠١٣/٥/٣٠ ورقم ١/٥١٨ تاريخ ٢٠١٤/٦/٣٠ جُدد وضعه في الاستيداع لمدة تنتهي في ٢٠١٥/٣/٣١، ويقتضي بالتالي ان يكون صاحب العلاقة قد استأنف عمله بعد انتهاء هذه المدة أو ان يكون بعد انتهائها في احدى الأوضاع الوظيفية النظامية التي نص علها نظام الموظفين.

وبما أن صاحب العلاقة تقدم بتاريخ ٢٠١٥/٤/٢١ باستدعاء بطلب بموجبه قبول استقالته من الخدمة وقد اقترن هذا الاستدعاء بمصادقة وزارة الخارجية والمغتربين وفقاً للأصول.

وبما أن مشروع المرسوم المرفق بكتاب وزارة الاشغال العامة والنقل رقم ٦٤٥/ص تاريخ ٢٠١٥/٤/٢٢ يرمي الى قبول استقالة السيد --- بناء لطلبه.

وبما أن المادة /٦٤/ من نظام الموظفين تنص في الفقرة الأولى منها على ما يلي : " للموظف أن يقدم استقالته خطياً الى الادارة التي ينتمي اليها، وعليه أن يثابر على القيام بوظيفته الى أن تبت الادارة في طلبه".

وبما أن المديرية العامة للطيران المدني (الملغاة) أفادت بأن السيد --- لم يستأنف عمله بعد انتهاء مدة وضعه في الاستيداع، وبالتالي فان شرط المثابرة على القيام بمهام وظيفته الى أن تبت الادارة بطلب قبول استقالته من الخدمة غير متحقق في حالة صاحب العلاقة، الأمر الذي مقتضاه اعتبار السيد -- مستقيلاً من الخدمة لعدم استئنافه عمله بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على تاريخ انتهاء اجازته، عملاً بأحكام الفقرة ج من المادة /٦٥/ من نظام الموظفين.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للاطلاع والعمل على اعادة صياغة مشروع المرسوم بما ينسجم مع ما تقدم، بحيث يرمي الى اعتبار السيد -- مستقيلاً من الخدمة في ملاك وزارة الاشغال العامة والنقل – المديرية العامة للطيران المدني (الملغاة)، وايداعه هذا المجلس مرفقاً بالمستندات اللازمة ليبنى في حينه على الشيء مقتضاه.

٧– ٤ إنهاء خدمة عضو اللجنة الإدارية لتنفيذ المشروع الأخضر لبلوغه السن القانونية: الرأي رقم ٢٥٥ تاريخ ٢٠١٦/٢/٣ (**مكتب تنفيذ المشروع الأخضر**)

تبين أن مكتب تنفيذ المشروع الأخضر بكتابه رقم ١١٥ تاريخ ٢٠١٦/١/٢٥ طلب الموافقة على مشروع القرار المعد للصدور عن رئيس اللجنة الادارية لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر بالوكالة والرامي الى انهاء خدمات عضو اللجنة الادارية السيد -- اعتباراً من تاريخ ٢٠١٦/١/٢٣ بسبب بلوغه السن القانونية.

ولما كانت الفقرة الاولى من المادة الخامسة من المرسوم رقم ١٣٧٨٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٩ (احداث مكتب المشروع الاخضر) قد نصت على ما يلي: " يعّين رئيس وعضوا اللجنة الادارية بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الزراعة ، ويجوز انهاء خدماتهم بالطريقة عينها في كل وقت".

ولما كان يتبين ان السيد --- قد عين عضواً في اللجنة الادارية لتنفيذ المشروع الاخضر بموجب المادة (٣) من المرسوم رقم ٥١٦٤ تاريخ ١٩٩٤/٥/٢٤.

ولما كان يقتضي، سنداً لما تقدم ان تنهى خدمة صاحب العلاقة لبلوغه السن القانونية بمرسوم يصدر وفقاً لما هو مبين في الفقرة الاولى من المادة الخامسة من المرسوم رقم ٦٣/١٣٧٨٥ المذكور اعلاه.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للعمل على اعداد مشروع مرسوم بهذا الشأن وايداعه إياه مع كافة المستندات اللازمة والملف الشخصي لصاحب العلاقة ليصار في ضوئه اجراء المقتضى .

٧– ٥ إنهاء خدمة موظف في ملاك وزارة الاتصالات بناء على طلبه بسبب انتخابه عضواً بلدياً : القرار رقم ٨٢٧ تاريخ ٢٠١٦/٩/٦ (**وزارة الاتصالات**)

لما كان انهاء خدمة السيد --- ، على نحو ما هو مبين في مشروع المرسوم ، هو بسبب انتخابه عضواً في المجلس البلدي لبلدية ...

ولما كان البند (٥) من المادة /١٥/ من نظام الموظفين وتعديلاته قد حظّر على الموظف ان يجمع بين وظيفته والوظائف الانتخابية النيابية والبلدية والاختيارية كما هو مبين في القوانين الخاصة بهذه الوظائف.

ولما كانت المادة /٢٢/ من القانون رقم ٦٦٥ تاريخ ١٩٩٧/١٢/٢٩ المتعلق بتعديل بعض النصوص في قانون انتخاب اعضاء مجلس النواب وقانون البلديات وقانون المختارين قد نصت على عدم جواز الجمع بين رئاسة أو عضوية المجلس البلدي وبين وظائف الدولة والمصالح المستقلة والمؤسسات العامة والبلديات.

ولما كانت المادة /٢٩/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ وتعديلاته (قانون البلديات) قد أوجبت على الموظف المنتخب عضواً بلدياً أن يختار ضمن مهلة أسبوعين بين العضوية ووظيفته والا يعتبر مقالاً حكماً من عضوية البلدية، وتعلن الاقالة بقرار من المحافظ.

ولما كان يتبين من البيان المتعلق بالانتخابات البلدية والاختيارية المتضمن أسماء المرشحين الفائزين بعضوية المجلس البلدي لبلدية ... أن السيد --- هو من بين المرشحين الفائزين بعضوية المجلس البلدي في... وفقاً لنتائج الانتخابات المعلنة في ٢٠١٦/٥/٢٤.

ولما كان صاحب العلاقة، وبعد نجاحه في الانتخابات البلدية في بلدية ...، قد اختار عضوية البلدية بكتابه الموقع في ٢٠١٦/٦/١ والمسجل في مركز هاتف صيدا تحت رقم ٧٦٠/وأ تاريخ ٢٠١٦/٦/٢.

ولما كان يتبين من النصوص القانونية المذكورة أعلاه أن حالة التمانع الموجود فيها الموظف الذي انتخب عضواً بلدياً تزول بممارسته لحق الاختيار بين العضوية ووظيفته ضمن مهلة الاسبوعين التي تلي اعلان النتائج, وان اختياره نافذ بذاته بمجرد حصوله, ولم يشترط القانون لسريان هذا الاختيار ضرورة اقترانه بموافقة أي مرجع او سلطة كما لم يعطِ القانون لأي مرجع أو سلطة صلاحية رفض هذا الاختيار, وان القول عكس ذلك من شأنه تعطيل نتائج العملية الانتخابية.

ولما كان التعبير عن ارادة صاحب العلاقة باختياره عضوية المجلس البلدي الفائز بها تشكل السند الواقعي والقانوني الذي يقتضي ان تنطلق منه نهاية العلاقة الوظيفية مع الادارة التي ينتمي اليها.

ولما كان اختيار السيد --- عضوية البلدية وذلك باستدعائه المسجل في مركز هاتف ... بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢, يجعله ومنذ ذلك التاريخ خارج الوظيفة بحكم القانون, وان المرسوم الذي يصدر بعد ذلك بانهاء خدمته ليس له والحال ما تقدم سوى مفعول اعلاني.

ولما كان يقتضي، سنداً لما تقدم، أن تنهى خدمة السيد --- اعتباراً من تاريخ ٢٠١٦/٦/٢ أي من تاريخ اختيار صاحب العلاقة عضوية المجلس البلدي لبلدية...

٧- ٦ صرف موظف من الخدمة وضع يستدعي صدور حكم مبرم بحقه يفقده أهليته للوظيفة وصدور مرسوم بانهاء خدمته: الرأي رقم ٣٢٩ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٠ **(وزارة الاتصالات)**

تبين ان وزارة الاتصالات تطلب بيان راي هذا المجلس في النقاط التالية:

١- هل يجوز للادارة الطلب من صاحب العلاقة ترك عمله قبل صدور حكم الاستئناف او قبل صدور النص اللازم بانهاء خدمته لفقدانه شرطاً من شروط التوظيف العامة؟

٢- هل يجوز قطع رواتب صاحب العلاقة دون اي نص سابق بالموضوع؟

٣- ان نية الادارة هي اعادة مباشرة صاحب العلاقة لعمله واعادة رواتبه الى حين صدور حكم الاستئناف.

ولما كان يتبين من كتاب وزارة الاتصالات رقم ١٧٠/م.م تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٧ انه بتاريخ ٢٠١٥/١٠/١٩ تمّ توقيف السيد --- عدلياً لاستعماله خطوطاً هاتفية عائدة للدولة بصورة غير شرعية .

ولما كان البند (٢) من المادة /١٨/ من نظام الموظفين وتعديلاته ينص على ان " يتقاضى الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية نصف راتبه ، ولا يدفع له النصف الآخر الاّ اذا منعت محاكمته ، او برئ او حكم بعقوبة غير الحبس ".

ولما كان مجلس الوزراء قد قرّر في البند (١) من قراره رقم ١٠٠ تاريخ ٢٠٠٩/٩/١٢ ما يلي : " اعتبار خدمة الموظف في الادارات العامة او المستخدم في اتحادات البلديات والبلديات او المؤسسات العامة الذي يصدر بحقه حكم جزائي يفقد الأهلية للوظيفة العامة ، منتهية خدمته اعتباراً من تاريخ صدور القرار عن سلطة التعيين بانهاء خدمة هذا الموظف او المستخدم وفقاً للأصول وليس من تاريخ ابرام الحكم الجزائي ، واعتبار سنوات خدمته تنتهي بتاريخ صدور قرار انهاء خدمته وبالتالي تصفية حقوقه او تعويض نهاية الخدمة (تعويض صرف او تقاعد) على هذا الأساس ".

ولما كان يتبين انه لم يصدر لغاية تاريخه اي حكم مبرم عن محكمة الجنايات في جبل لبنان باعتبار ان صاحب العلاقة قد تقدم بواسطة محاميه امام محكمة الجنايات في جبل لبنان بطلب نقض الحكم رقم ٢٠١٦/١٧ تاريخ ٢٠١٦/١/١٤ الصادر بحقه عن المحكمة المذكورة .

لذلك ، وسنداً لما تقدم ، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى ما يلي:

فيما خص النقطة الأولى: ان صرف صاحب العلاقة من العمل يستدعي وجود حكم مبرم بحقه يفقده الأهلية للإستمرار بعمله وتالياً صدور مرسوم في هذا الشأن على نحو ما تضمنه قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٠ تاريخ ٢٠٠٩/٩/١٢، وهذا الأمر غير متوفر في الحالة الحاضرة.

فيما خص النقطة الثانية: طالما لم يصدر حكم مبرم بحق صاحب العلاقة ، فإننا نرى في الحالة الراهنة الإستمرار بتطبيق احكام البند (٢) من المادة /١٨/ من نظام الموظفين وتعديلاته المذكور اعلاه.

فيما خص النقطة الثالثة: فإن امر اعادة او عدم اعادة صاحب العلاقة الى عمله يعود تقديره للادارة المعنية التي يقع على عاتقها وعلى مسؤوليتها تقرير المناسب في هذا الشأن، على أن تتخذ التدابير المقتضاة فور انبرام الحكم بحق صاحب العلاقة.

٨ – تثبيت

٨ – ١ عدم جواز تثبيت مدرّسة متمرنة لعدم خضوعها لدورة الإعداد في كلية التربية ونجاحها فيها قبل بلوغها السن القانونية: الرأي رقم ١٢٩٦ تاريخ ٢٠١٥/٦/٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

لما كانت السيدة --- المولودة بتاريخ ١٩٥١/٣/٣١ والحائزة على شهادة الاجازة التعليمية –اللغة العربية وآدابها قد عينت بوظيفة مدرس متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية – بموجب المرسوم رقم ٩٣٢٣ تاريخ ٢٠١٢/١١/١٦ (تعيين مدرسين متمرنين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية).

ولما كانت المادة الرابعة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٩٣٢٣، تنص على ما يلي:

"– يخضع المعينون في هذا المرسوم من حملة الاجازات التعليمية والجامعية لدورة اعداد في كلية التربية في الجامعة اللبنانية وفقاً لنظام خاص تضعه الكلية تحدد فيه برنامج الدورة وموادها واصول الامتحانات ومعدلات النجاح على ان لا تقل مدة الدورة عن السنة،ويبقى هؤلاء متمرنين حتى انتهاء الدورة، ويعين الناجحون منهم في الملاك بوظيفة مدرس في الحلقة

الثالثة في القضاء الذي تقدم اليه، وفي القضاء الذي الحق به وفي القضاء الاقرب الذي الحق به في المحافظة المجاورة، وضمن نطاق حاجات هذا القضاء، ويعتبر الراسبون منهم مصروفين من الخدمة.

-يخضع المعينون في هذا المرسوم من غير حملة الاجازات التعليمية والجامعية لدورة تدريب مدتها سنتان في دور المعلمين والمعلمات وفقاً لنظام خاص يعده المركز التربوي للبحوث والانماء، يحدد فيه برنامج الدورة وموادها واصول الامتحانات ومعدلات النجاح على ان لا تقل مدة الدورة عن السنة، ويبقى هؤلاء متمرنين حتى انتهاء الدورة، ويعين الناجحون منهم في الملاك بوظيفة مدرس في الحلقة الثالثة في القضاء الذي تقدم اليه، وفي القضاء الذي الحق به وفي القضاء الاقرب الذي الحق به في المحافظة المجاورة، وضمن نطاق حاجات هذا القضاء، ويعتبر الراسبون منهم مصروفين من الخدمة ".

ولما كان يتبين من الافادة الصادرة عن المديرية الادارية المشتركة في وزارة التربية والتعليم العالي المؤرخة في ٢٠١٥/٦/٢، ان المدرسين المتمرنين المجازين المعينين بموجب المرسوم رقم ٩٣٢٣ تاريخ ٢٠١٢/١١/١٦ المذكور اعلاه لم يخضعوا لدورة اعداد في كلية التربية في الجامعة اللبنانية حتى تاريخه.

ولما كانت خدمة السيدة ---- قد انتهت اعتباراً من ٢٠١٥/٣/٣١ لبلوغها السن القانونية، دون ان تخضع للدورة الاعدادية في كلية التربية في الجامعة اللبنانية المنصوص عليها في المادة الرابعة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٩٣٢٣.

ولما كانت المادة الرابعة المشار اليها قد نصت صراحة على ان يبقى المعينون في المرسوم رقم ٢٠١٢/٩٣٢٣ (ومن بينهم السيدة ----) متمرنين حتى انتهاء الدورة.

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية – وبالاستناد إلى ما تقدم – أنه يتعذر قانوناً السير بتثبيت صاحبة العلاقة.

٩ – تقاعد وتعويض صرف

٩ – ١ مدى اعتبار المتعاقدين لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك الذين اعتبروا من الفائض مصروفين من الخدمة : الرأي رقم ٣١٩٤ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٢ **(مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك)**

تبين أن مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك تطلب بيان الرأي في مدى اعتبار المتعاقدين لديها الذين اعتبروا من الفائض مصروفين من الخدمة وفي مدى إمكانية استفادتهم من فرق تعويض الصرف من الخدمة .

أولاً : في ما خص المسألة الاولى :

لما كان مجلس الخدمة المدنية – وفي معرض دراسته مشاريع تجديد عقود الاتفاق مع متعاقدين لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك بصفة سائق/قاطع تذاكر – قد اعتبر بكتابه رقم ١٦٩٤ تاريخ ٢٠٠١/٥/١٨ أن أصحاب العلاقة هم من الفائض وفق أحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ وطلب من المصلحة اعداد لائحة تتضمن كافة المعلومات عن أصحاب العلاقة المنصوص عليها في المادة الرابعة من المرسوم المذكور وايداعه مجلس الخدمة المدنية.
ثم عاد مجلس الخدمة المدنية وطلب من مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك بكتابه رقم ٣٣٤٨ تاريخ ٢٠٠٥/٩/٩ ولجمل الأسباب المبينة فيه، ايداعه بالسرعة اللازمة لائحة باسماء جميع السائقين المتعاقدين المعتبرين من الفائض وفق أحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ ... كي يصار إلى تسوية أوضاعهم وفقاً للاصول القانونية، وكذلك ايداعه بياناً باسماء المتعاقدين ممن لا ترغب المصلحة ببقائهم لديها كي يتسنى للمجلس توزيعهم على الادارات والمؤسسات العامة والبلديات التي تثبت حاجتها اليهم تطبيقاً للمرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠.

ولما كانت مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك قد أودعت مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابها رقم ١٩٧٩ تاريخ ٢٠٠٥/٩/١٩ لائحة تضمنت اسماء المتعاقدين (سائقين/قاطعي تذاكر) المعتبرين من الفائض لديها الذين يمكنها الاستغناء عن خدماتهم.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية – وعملاً بالآلية التي نص عليها المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ في مواده /٨،٩، ١٠، ١١ و١٢/ – قد عمد إلى الحاق السائقين المتعاقدين لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك المعتبرين من الفائض في مختلف الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات التي اعربت عن حاجتها إلى خدماتهم بقرارات صادرة

عن هيئة مجلس الخدمة المدنية، كما جرى تكريس وضعهم بعقود اتفاق مع المرجع المختص من الجهة الملحق لديها كل منهم بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية اذا كانت الجهة المعنية خاضعة لصلاحيته.

ولما كان يترتب على ما تقدم ان السائقين المتعاقدين سابقاً لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك لم يصرفوا من الخدمة عند اعتبارهم من الفائض، انما جرى اعادة تنظيم وضعهم سنداً للمرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ وبالتالي توزيعهم على الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات التي تحتاج إلى خدماتهم بموجب قرارات الحاق صدرت عن هيئة مجلس الخدمة المدنية وعقود نظمت وفقاً للاصول مع المراجع المختصة.

ثانياً : في ما خص المسألة الثانية :

لما كانت المادة /٦٣/ من النظام الجديد لموظفي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك المعدلة سنداً لأحكام المادة الخامسة من المرسوم رقم ٢٤٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ (تحويل سلاسل رواتب المستخدمين في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك وتعديل اسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة) نصت على اسس احتساب تعويض نهاية الخدمة لمستخدمي المصلحة، والتي منها ما ورد في الفقرات الثانية والثالثة من المادة المذكورة، وذلك وفقاً لما يلي:

" ٢ – يقتطع معدل ٣% من راتب المستخدم الشهري كمساهمة في تحمل الكلفة الناتجة عن هذه الاحكام. تحول هذه المقتطعات إلى احتياطي تعويض نهاية الخدمة في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك ويخصص لتسديد فرق نهاية الخدمة لمستخدميها المنتسبين الزامياً أو اختيارياً إلى فرع تعويض نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ولتغطية تعويضات نهاية الخدمة لغير المنتسبين منهم إلى هذا الفرع.

٣ – يتقاضى المستخدم تعويض الصرف من الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقاً لاحكام قانون الضمان الاجتماعي.

أما الفرق بين تعويض الصرف المستحق له بحكم هذا المرسوم والتعويض الذي تقاضاه من الصندوق، فيؤدى من موازنة المصلحة".

ولما كانت المادة /٧٠/ من النظام الجديد لموظفي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك نصت على ان "يُعطى المتعاقدون تعويض صرف من الخدمة يُحسب وفقاً للأسس المعتمدة في حساب تعويض صرف الموظفين الدائمين".

ولما كان تحديد اسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة بموجب المادة /٦٣/ من النظام الجديد لموظفي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك قد تم وفقاً لأحكام نص تنظيمي هو المرسوم رقم ٢٤٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ المشار اليه اعلاه.

ولما كان المرسوم رقم ٢٤٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ الذي عدل أحكام المادة /٦٣/ الآنفة الذكر، لم يتضمن أية أحكام تتعلق باحتساب تعويض صرف المتعاقدين لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك من الخدمة، أو باستثنائهم من الاستفادة من الاحكام المطبقة على مستخدمي المصلحة؛ الامر الذي مفاده ان احتساب تعويض صرف متعاقدي المصلحة يبقى مرعياً بأحكام المادتين /٦٣ و٧٠/ من النظام الجديد لموظفي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك؛ وبالتالي فان المتعاقدين المذكورين – سواء تضمنت عقودهم هذه الأحكام أم لم تتضمنها – يستفيدون من تعويض الصرف، شأنهم شأن مستخدمي المصلحة وفقاً للاسس المطبقة على هؤلاء ايضاً، بحيث يقتطع ٣% من التعويض الشهري، تحول هذه المساهمة إلى احتياطي تعويض نهاية الخدمة وتخصص لتسديد فرق نهاية الخدمة للمستخدمين والمتعاقدين المنتسبين الزامياً أو اختيارياً إلى فرع تعويض نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ولما كان المتعاقدون سابقاً لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك الذين اعتبروا من الفائض والذين جرى الحاقهم والتعاقد معهم لدى مختلف اشخاص القانون العام وفقاً للحاجة، كانوا يخضعون خلال فترة خدمتهم في المصلحة وقبل اعتبارهم من الفائض للأحكام المبينة أعلاه، بحيث خضعوا – في حينه – لموجب اقتطاع نسبة ٣% من تعويضاتهم الشهرية المخصصة للمساهمة في دفع فروقات تعويض نهاية الخدمة في المصلحة، أما بعد اعتبارهم من الفائض والحاقهم في مختلف الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات فقد أصبحوا يخضعون للأحكام المطبقة لدى الجهات الملحقين لديها بشأن تعويض نهاية الخدمة والتي تختلف باختلاف تلك الجهات.

ولما كان يترتب على ما تقدم، أن نسبة ٣% المقتطعة سابقاً من تعويضات أصحاب العلاقة لصالح مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك لتغطية فروقات تعويض نهاية الخدمة العائدة لكل منهم، قد انتفت الغاية منها بعد أن انقطعت علاقتهم بالمصلحة وباتوا يخضعون عند نهاية خدمتهم للأنظمة المطبقة لدى الجهات التي يعملون لديها، وبالتالي فان هذه المبالغ المقتطعة هي حق لأصحاب العلاقة لا يمكن للمصلحة الاحتفاظ بها، عملاً بقاعدة " عدم جواز اثراء الادارة على حساب العاملين لديها ".

٩-٢ إفادة موظفي بلدية بيروت من نظام التقاعد والصرف من الخدمة: الرأي رقم ١٠٨٩ تاريخ ٢٠١٤/٦/١٣ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين أنه بتاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ صدر عن اللجنة القائمة بأعمال مجلس بلدية بيروت القرار البلدي رقم ١٨ المتعلق بتعديل بعض مواد أنظمة الموظفين ورجال الاطفاء والحرس والاسعاف لجهة اخضاعهم لنظام خاص بالتقاعد والصرف من الخدمة اعتباراً من ١٩٩١/١/١، الذي تضمن أحكاماً استثنائية تقضي بافادة من انتهت خدمته من موظفي البلدية واستفاد من تعوض صرف، من معاش تقاعدي.

وتبين أن القرار رقم ١٩٩٤/١٨ قد جعل الموظفين المنتهية خدمتهم المشمولين بأحكامه في مجموعتين:

المجموعة الاولى: الموظفون المنتهية خدمتهم قبل تاريخ ١٩٩١/١/١، حيث نصت المادة /٥٣/ من القرار المذكور على الأحكام التي ترعاهم والتي اعتبرت انه يحق للموظف الذي انتهت خدمته لأي سبب كان قبل تاريخ ١٩٩١/١/١ أن يستعيض عن تعويض الصرف الذي تقاضاه بالمعاش التقاعدي اذا كانت خدماته تؤهله للاستفادة من هذا المعاش، على أن يُعيد الى الخزينة التعويض الذي سبق ان تقاضاه مضافاً اليه فوائد بسيطة محتسبة كل سنة على حدة تتراوح نسبتها بين ٣% و١٢% وفق ما هو مبين في المادة المذكورة، كما أوجبت هذه المادة على الموظف الذي يرغب في الافادة من هذه الأحكام أن يقدم طلباً الى المحافظ وان يُعيد تعويض الصرف الذي تقاضاه مع الفائدة المتوجبة خلال ستة أشهر من تاريخ نفاذ هذا النظام تحت طائلة سقوط الحق، على أن يُحدد معاش التقاعد وفقاً للنصوص التي كانت نافذة في الدولة بتاريخ انتهاء خدمته مضافاً اليه جميع زيادات غلاء المعيشة التي طرأت على معاشات التقاعد منذ ذلك التاريخ ثم يزاد هذا المعاش بنسبة ٥٠%، على أن يستحق المعاش التقاعدي اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ اعادة تعويض الصرف وفوائده.

المجموعة الثانية: الموظفون الذين صرفوا من الخدمة بعد تاريخ ١٩٩١/١/١ حيث نصت المادة /١٧/ من القرار المذكور على الأحكام التي ترعى كيفية تطبيق المعاش التقاعدي وكيفية احتسابه، ولم تنص على احتساب اية فائدة على تعويض الصرف المعاد في حال اختاروا الاستفادة من المعاش التقاعدي، وقد اكتفت المادة المذكورة بالنص في فقرتها الأخيرة على ما يلي: " ويحق لمن انتهت خدمته منهم قبل نشر هذا القرار وكذلك لأصحاب الحق من عائلاتهم الذين تقاضوا تعويض الصرف هم أو مورثهم اذا اختاروا التقاعد أن يعيدوا تعويض الصرف الذي تقاضوه خلال ستة أشهر تسري اعتباراً من تاريخ نشر هذا القرار".

وتبين ان مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠٠٧/١٤٨ – ٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٤، الصادر بشأن مراجعة تقدم بها بعض موظفي بلدية بيروت المنتهية خدماتهم، قضى بما يلي:

١ – اعتبار القرار الصادر عن اللجنة القائمة بأعمال المجلس البلدي لمدينة بيروت رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ نافذاً.
٢ – اعلان حق الجهة المستدعية بالاستفادة من أحكام القرار رقم ١٩٩٤/١٨ المذكور.

وقد ورد في حيثيات قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/١٤٨ – ٢٠٠٨ أن القرار البلدي رقم ١٩٩٤/١٨ يعتبر مصدقاً ضمناً عملاً بأحكام المادة /٦٣/ من قانون البلديات طالما أن سلطة الرقابة الادارية (سلطة الوصاية) لم تتخذ قراراً بشأنه خلال شهر من تاريخ تسجيله لديها وطالما أن رئيس اللجنة المذكورة لم يحط سلطة الرقابة الادارية علماً بأن القرار أصبح مصدقاً، كما ورد في حيثيات القرار المذكور أن المادة /٥٣/ منه قد اعطت الحق للموظف الذي أنهيت خدماته قبل ١٩٩١/١/١ الاستفادة من أحكام نظام التقاعد والصرف من الخدمة رقم ١٩٩٤/١٨ وأن جميع أفراد الجهة المستدعية مصروفين من الخدمة بداعي السن قبل ١٩٩١/١/١ وبالتالي تتوفر فيهم الشروط القانونية للاستفادة من القرار المذكور.

وتبين أن بلدية بيروت – تنفيذاً لقرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/١٤٨ – ٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٤– قد نشرت القرار رقم ١٩٩٤/١٨ على مدخل مبنى القصر البلدي بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٢٣ بتمام الساعة العاشرة، كما عمد محافظ مدينة بيروت بموجب قراره رقم ٢٢٦٨/ب تاريخ ٢٠١١/١١/٣ الى تشكيل لجنة التقاعد المنصوص عليها في المادة /١٩/ من القرار رقم ١٩٩٤/١٨.

وتبين من الافادة رقم ٢٠١١/٨٠٦١ الصادرة عن رئيس دائرة الخزينة بتاريخ ٢٠١٢/١١/٧ أن أياً من الموظفين المعنيين الذين تقدموا بطلبات عبروا فيها عن رغبتهم بالاستفادة من معاش تقاعدي لم يبادر الى إعادة تعويضه الى خزينة بلدية بيروت لغاية تاريخه، وفق ما توجبه أحكام القرار رقم ١٩٩٤/١٨.

وتبين أن التقرير رقم ٤٠٧٥ تاريخ ٢٠١٣/٣/٧ المنظم من قبل لجنة مؤلفة من رئيس دائرة القضايا ورئيس دائرة الصرفيات ومدير المصلحة المالية بالتكليف ومدير مصلحة التفتيش بالتكليف استناداً الى كتاب رئيس مجلس بلدية بيروت رقم ٢٠١٣/٢/٦٢٥ الموجه بتاريخ ٢٠١٣/٣/٤ الى محافظ مدينة بيروت، قد تضمن الالتزام بقرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/١٤٨ – ٢٠٠٨ وتطبيق أحكام القرار رقم ١٩٩٤/١٨ الذي نشرته البلدية في الشهر الرابع من العام ٢٠٠٨ على كل الموظفين الذين صرفوا دون اعطائهم اي مفعول رجعي باعتبار أنه لم يبادر أحد الى اعادة تعويض الصرف الى خزينة البلدية خلال ستة أشهر من تاريخ النشر، وعدم اعطاء أي مفعول رجعي للموظفين الذين صرفوا من الخدمة اعتباراً من ١٩٩٥/١/١ باعتبار أن القرار رقم ١٩٩٤/١٨ قد تضمن أحكاماً تم الغاؤها بالقرار البلدي رقم ١٩٩٨/٣٧٨ (سلسلة رتب ورواتب موظفي بلدية بيروت) وبالقرار رقم ١٩٩٨/٣٦٩ (سلسلة رتب ورواتب عناصر فوجي الاطفاء والحرس)، كما رأت اللجنة المذكورة أن أي تعديل على القرار رقم ١٩٩٤/١٨ لا يمكن اعطاؤه مفعولاً

رجعياً، مشيرة الى أن إعطاء مفعول رجعي سيكلف الادارة أكثر من خمسة وسبعين مليار ليرة لبنانية إذ أن فروقات معاشات التقاعد العائدة للموظفين الذين صرفوا خلال العام ٢٠٠٤ وما قبله تعادل تعويض الصرف الذي استفادوا منه أو تفوقه، وذلك في حال اعطائهم مفعولاً رجعياً بحيث يكونوا قد قبضوا تعويض الصرف دون اعادته الى خزينة البلدية مع الاستفادة من معاش التقاعد.

وتبين أن محافظ مدينة بيروت بكتابه رقم ٤٠٧٥ الموجه بتاريخ ٢٠١٣/٣/٧ الى رئيس مجلس بلدية بيروت والمرفق به التقرير المشار اليه أعلاه، قد اعتبر أن الادارة مع تطبيق قرار مجلس شورى الدولة وفقاً لمضمونه الذي لم يتطرق الى الموظفين الذين صرفوا بعد نهاية العام ١٩٩٤، وانه لم يقر المفعول الرجعي، كما اعتبر أن اعادة تعويض صرف دفع منذ سنوات من صندوق البلدية لاعطاء المعني معاشاً تقاعدياً اعتباراً من تاريخ انتهاء خدمته يخالف الأصول القانونية المتمثلة بمبدأ عدم الرجعية المطبق على القرار البلدي، مما يحمل البلدية أعباء مالية ضخمة " إذ أن من سيعيد المبلغ الذي قبضه بيد سيقبض بدلاً عنه معاشاً تقاعدياً باليد الاخرى عن السنوات التي احتفظ خلالها بالتعويض والمبلغ قد يساويه أو أقل بقليل، وهذا يعتبر بمثابة هدر للمال العام"، كما افاد المحافظ في كتابه رقم ٢٠١٣/٤٠٧٥ المذكور أن لا أحد من الموظفين المنتهية خدمتهم والمستفيدين من تعويض الصرف قد التزم بالنص عند نشره لمدة ستة أشهر في العام ٢٠٠٨ لجهة ابداء الرغبة باعادة المبلغ الذي قبضه كتعويض رغم أن أكثريتهم قد أبدوا الرغبة بالاستفادة من المعاش التقاعدي وبالتالي يكون هؤلاء – وفق ما ورد في كتاب المحافظ – قد فقدوا حقهم بالاستفادة من النص ذي الصلة عند نفاذه، كما أكد المحافظ على مطالعات ادارة البلدية السابقة المتعلقة بموضوع نظام التقاعد والتي لا توافق على اعطاء مفعول رجعي.

وتبين أن المجلس البلدي قد عاد واتخذ القرار رقم ٢٤٣ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ المتضمن تعديل بعض مواد القرار البلدي رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ وطلب في المادة العاشرة منه من معالي وزير الداخلية والبلديات الموافقة على مضمونه بعد عرضه على السلطات والهيئات الرقابية المختصة.

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات تطلب بموجب كتابيها رقم ٥٤٢١ تاريخ ٢٠١٣/٤/١٣ ورقم ٥٤٤١ تاريخ ٢٠١٣/٨/٣ بيان الرأي في مضمون القرار رقم ٢٣٤ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ المشار إليه أعلاه.

بناء عليه،

لا بد لمجلس الخدمة المدنية بادىء ذي بدء من التأكيد على ما سبق أن أبداه في كتابيه رقم ٧٩٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٧ ورقم ١٩٩٣ تاريخ ٢٠١١/١٠/٦ لجهة أنه لا يرى مانعاً من الناحية المبدئية وفقاً للاسس التي حددتها وزارة المالية في حينه من افادة موظفي بلدية بيروت من نظام التقاعد والصرف من الخدمة نظراً لما لهذا النظام من انعكاس

ايجابي على وضع الموظف المتقاعد سيما لناحية استقراره الاجتماعي والمعيشي على المدى البعيد، وذلك لقاء الخدمات التي أداها والجهود التي بذلها خلال حياته الوظيفية.

وإن مجلس الخدمة المدنية – وفي ما خص القرار رقم ٢٣٤ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ موضوع المعاملة الحاضرة – يبدي ما يلي:

لما كان القرار البلدي رقم ٢٤٣ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ يتضمن احدى عشرة مادة تتمحور حول تعديل المواد /١٧ و١٩و٣٨ و٥٣/ من القرار البلدي رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ والغاء المادة /٥٢/ منه بالاضافة الى الغاء بعض العبارات منه انسجاماً مع قرارات سابقة صادرة عن المجلس البلدي (منها القرار رقم ٦٩ تاريخ ١٩٩٥/٧/٢٧ القاضي بعدم اخضاع رجال فوجي الاطفاء والحرس وفرق الاسعاف لرقابة مجلس الخدمة المدنية).

ولما كان القرار رقم ٢٠١٣/٢٤٣ يرمي في مادتيه الأولى والرابعة الى استبدال نص المادة /١٧/ والمادة /٥٣/ من القرار البلدي رقم ١٩٩٤/١٨ بنص جديد لكل منها.

ولما كانت الأحكام المستحدثة بموجب المادة /١٧/ من القرار رقم ٢٠١٣/٢٤٣ قد أبقت على طريقة تصفية المعاش التقاعدي المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة /١٧/ من القرار البلدي رقم ١٩٩٤/١٨، ولكنها عدلت الفقرات اللاحقة من هذه المادة، بحيث اصبحت كما يلي :

" ٢– من أجل احتساب المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف للموظفين المنهية خدمتهم خلال الفترة الواقعة بين تاريخ ١٩٩١/١/١ وتاريخ ١٩٩٤/١٢/٣١، تضاف الى الراتب الأساسي الأخير الذي كان يتقاضاه الموظف بتاريخ انتهاء خدمته النسب التالية:

- ٤٠% أربعون بالمائة لموظفي الفئتين الثالثة والرابعة.
- ٦٠% ستون بالمائة لموظفي الفئتين الأولى والثانية.
- نسبة واحد من أربع وعشرين من قيمة الدرجة الأخيرة عن كل شهر يكون الموظف قد قضاه في الخدمة الفعلية بعد تدرجه الأخير.

ويستفيد من كافة الزيادات التي طرأت على معاشات التقاعد بموجب أحكام القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ والقوانين الصادرة عن الدولة اللبنانية بعد تاريخ صرفه من الخدمة بما فيها القوانين التي تصدر لاحقاً.

٣- أما الموظفون الذين انتهت خدمتهم اعتباراً من ١٩٩٥/١/١ فتحدد قيمة الراتب الشهري الذي يعتمد في احتساب المعاش التقاعدي بأن يضاف الى الراتب الأساسي للموظف المعني نسبة واحد من أربع وعشرين من قيمة الدرجة الاخيرة عن كل شهر يكون الموظف قد قضاه في الخدمة الفعلية بعد تدرجه الأخير.

- يتم احتساب المعاش التقاعدي بضرب الحاصل المبين أعلاه بنسبة ٨٥% خمسة وثمانون بالمئة.
- تطبق على هذه الفئة من الموظفين أحكام الفقرة الاولى اعلاه ويستفيدون من كافة الزيادات التي طرأت على معاشات التقاعد بموجب القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ والقوانين الصادرة عن الدولة اللبنانية بعد تاريخ صرفهم من الخدمة بما فيها القوانين التي ستصدر لاحقاً.

٤- يحق لمن انتهت خدمته قبل نشر القرار البلدي رقم ١٩٩٤/١٨ وكذلك أصحاب الحق من عائلاتهم الذين تقاضوا تعويض الصرف هم أم مورثهم والذين اختاروا التقاعد بموجب طلبات قدمت الى البلدية قبل انتهاء مدة الستة أشهر المبتدئة اعتباراً من تاريخ نشر القرار البلدي رقم ١٩٩٤/١٨ بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٢٣ أن يستفيدوا من المعاش التقاعدي اعتباراً من تاريخ انتهاء خدمتهم شرط أن يعيدوا الى صندوق البلدية الفرق الناتج بين تعويض الصرف الواجب رده الى البلدية والذي تحدده لجنة التقاعد ومجموع ما تراكم لكل منهم من معاشات تقاعدية منذ تاريخ صرفهم من الخدمة وحتى تاريخ صدور هذا القرار التعديلي.

- يتوجب اعادة الفرق الى صندوق البلدية خلال مهلة شهرين من تاريخ ابلاغ صاحب العلاقة المبلغ الواجب رده.
- تطبق أحكام الفقرتين أعلاه (٣ و٤) على الموظفين الذين انتهت خدمتهم بعد نشر القرار رقم ١٩٩٤/١٨ في ٢٠٠٨/٤/٢٣ شرط أن يثبتوا أنهم تقدموا بتاريخ صرفهم من الخدمة بطلبات أو تحفظات تتضمن بصورة واضحة رغبتهم بالاستفادة من المعاش التقاعدي.
- أما فئة الموظفين الذين توجبت لهم معاشات تقاعدية، وتراكمت طيلة الفترة الواقعة بين تاريخ انتهاء خدمة كل منهم وتاريخ صدور هذا القرار، بحيث زاد مجموع ما تراكم لكل منهم عن قيمة تعويض الصرف الواجب رده لصندوق البلدية والذي تحدده لجنة التقاعد، فلا يستفيدون من قيمة الزيادة المشار اليها مهما بلغت قيمتها ويعتبرون متنازلين عنها حكماً تنازلاً نهائياً لا رجوع عنه بمجرد تقديمهم طلب الاستفادة من المعاش التقاعدي. وتبعاً لذلك لا يتوجب عليهم رد أي مبلغ من تعويض صرفهم لصندوق البلدية، ويباشرون بالاستفادة من المعاش التقاعدي شهرياً اعتباراً من تاريخ صدور هذا القرار التعديلي.
- كل من يرغب الاستفادة من أحكام الفقرة (٤) هذه، عليه أن يتقدم إلى البلدية بطلب يتضمن خلاصة أحكام الفقرة السابقة وابراء لذمة البلدية وتنازلاً صريحاً عن قيمة الزيادة المشار اليها في الفقرة السابقة وعن الدعوى العالقة امام القضاء في حال وجودها مرفق بالمستندات الثبوتية اللازمة، وذلك خلال مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ نشر هذا القرار".

ولما كان القرار رقم ٢٠١٣/٢٤٣ قد أبقى على نص المادة /٥٣/ من القرار رقم ١٩٩٤/١٨ وأضاف فقرة الى أحكامها بالنص التالي: "ويستفيدون بعد ذلك من جميع زيادات غلاء المعيشة التي تطرأ لاحقاً على معاشات التقاعد في الدولة".

ولما كانت بلدية بيروت قد ضمنت حيثيات قراريها رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ ورقم ٢٤٣ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ أنها قد "درجت كعادتها منذ مدة طويلة على استيحاء القوانين التي تطبق على موظفي الدولة وتعمد الى اصدار قرارات مشابهة لتلك القوانين وتطبقها على موظفيها".

ولما كان قد سبق أن صدر بتاريخ ١٩٩٢/٨/١٣ القانون رقم ١٦١ (تعديل بعض أحكام نظام التقاعد والصرف من الخدمة) الذي تضمن في المادة الثالثة منه أحكاماً انتقالية واستثنائية تقضي بإعطاء الحق للموظف مدنياً كان أم عسكرياً الخاضع لشرعة التقاعد والذي انتهت خدمته لأي سبب كان قبل تاريخ ١٩٩١/١/١ واختار في حينه تعويض الصرف، أن يستعيض عن ذلك باختيار معاش التقاعد اذا كانت خدماته تؤهله للاستفادة من هذا المعاش وكل حسب النظام الذي يخضع له، وعلى أن يعيد الى الخزينة التعويض الذي سبق أن تقاضاه مضافاً اليه فوائد بسيطة محتسبة كل سنة على حدة (مماثلة للفوائد المحددة في المادة /٥٣/ من القرار رقم ١٩٩٤/١٨ والتي لم تعدل بموجب المادة الرابعة من القرار رقم ٢٠١٣/٢٤٣)، كما نصت المادة المذكورة على الأحكام التي ترعى كيفية الاستفادة من معاش التقاعد حيث يقتضي على من يرغب في الاستفادة من هذه الأحكام تقديم طلب الى مصلحة الصرفيات في وزارة المالية وأن يعيد تعويض الصرف الذي تقاضاه مع الفوائد خلال مهلة ستة أشهر من تاريخ نفاذ القانون تحت طائلة سقوط الحق، وعلى أن يستحق معاش التقاعد اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ إعادة تعويض الصرف وفوائده.

ولما كان يتبين من مجمل ملف الرأي ومن الأسباب الموجبة للقرار رقم ٢٤٣ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ أن بلدية بيروت قد رمت الى وضع أحكام مشابهة لتلك الواردة في القانون رقم ١٩٩٢/١٦١ واعتمدت في ما خص الموظفين الذين انتهت خدماتهم قبل ١٩٩١/١/١ أحكاماً مماثلة لتلك المطبقة على موظفي الادارات العامة التي انتهت خدماتهم قبل ١٩٩١/١/١ الواردة في القانون المذكور.

ولما كان القانون رقم ١٦١ تاريخ ١٩٩٢/٨/١٣ هو قانون استثنائي بصراحة مادته الثالثة، وقد صدر في ظل ظروف معينة وطبق لمرة واحدة وخلال فترة زمنية محددة انتهى مفعوله بانتهائها، كما أن المعاش التقاعدي لم يُعط بموجبه الا اعتباراً من تاريخ اعادة تعويض الصرف مع فوائده وليس اعتباراً من تاريخ انتهاء خدمة المعني بأحكامه.

ولما كان تطبيق نظام التقاعد وتعويض الصرف على موظفي بلدية بيروت – على النحو المبين في القرار رقم ١٩٩٤/١٨ – من شأنه اعطاء الذين لا زالوا في الخدمة الفعلية حق الخيار بين تعويض الصرف ومعاش التقاعد (المادة /١٦/ منه التي لم يلحقها أي تعديل بموجب القرار رقم ٢٠١٣/٢٤٣)، واعطاء الذين انتهت خدمتهم الحق باعادة تعويض الصرف الذي تقاضوه خلال ستة أشهر من تاريخ نشر هذا القرار والاستفادة من المعاش التقاعدي.

ولما كان يتبين من الوقائع المدرجة أعلاه، أن القرار البلدي رقم ١٩٩٤/١٨ قد نشر على مدخل مبنى القصر البلدي بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٢٣ وانقضت مهلة الستة أشهر من تاريخ النشر المحددة في متنه دون أن يعيد المعنيون بأحكامه تعويض الصرف الى خزينة البلدية وفق ما تقتضيه أحكام القرار المذكور للاستفادة من المعاش التقاعدي.

ولما كان القراران البلديان رقم ١٩٩٤/١٨ ورقم ٢٠١٣/٢٤٣ قد اقرا الحق للموظف المنتهية خدماته باعادة تعويض الصرف والاستفادة من المعاش التقاعدي، ولكن المسألة التي طرحها القرار رقم ٢٠١٣/٢٤٣ موضوع الرأي الراهن تتلخص بتحديد تاريخ بدء احتساب المعاش التقاعدي لمن يعرب عن رغبته في اعادة تعويض الصرف والاستفادة من هذا المعاش.

ولما كان اعطاء موظفي البلدية المنتهية خدماتهم الحق بالاستفادة من المعاش التقاعدي اعتباراً من تاريخ انتهاء خدماتهم، وفق ما هو مقترح في المادة /١٧/ الجديدة من القرار البلدي رقم ٢٠١٣/٢٤٣ لا سيما البند (٤) منها، لا يستقيم قانوناً للأسباب والاعتبارات التالية:

أولاً: لأنه يخالف مبدأ عدم جواز اعطاء القرارت الادارية مفعولاً رجعياً الذي يعتبر من المبادىء القانونية العامة التي أنزلها الاجتهاد منزلة القانون توخياً للحفاظ على استقرار الأوضاع القانونية وصوناً لحقوق الأفراد، بحيث يعتبر القرار المشوب بالرجعية معيوباً ومعرضاً للابطال، ولا يجوز الخروج عن هذا المبدأ الا بنص تشريعي صريح وواضح يفسر بصورة ضيقة ويطبق على سبيل الحصر، الأمر غير المتوافر في الحالة الراهنة.

ثانياً: لأنه يؤدي الى خلق تمايز وعدم مساواة بين الموظفين المنتهية خدمتهم والذين استفادوا من تعويض الصرف وبين موظفي البلدية الذين لا زالوا في الخدمة والذين سيستفيدون من المعاش التقاعدي فقط، ذلك أن المجموعة الاولى تكون قد استفادت من تعويض الصرف لسنوات عديدة كانت خلالها علاقتها مع البلدية قد انقطعت، وأن اعادة احتساب المعاش التقاعدي اعتباراً من تاريخ انتهاء الخدمة واجراء مقاصة بين ما يتكون لكل منهم من معاشات تقاعدية وتعويضه الذي استفاد منه، من شأنه أن يتناقض مع كافة القوانين النافذة التي ترعى أعطاء المعاشات التقاعدية وكذلك لأنه يخالف مبدأ المساواة الواجب التطبيق على الأوضاع القانونية المتماثلة، فلا يجوز معاملة من سبق أن انتهت خدماته قبل

صدور القرار البلدي موضوع الرأي الراهن على نحو أفضل ومتميز عن أولئك الذين سوف تنتهي خدماتهم بعد صدور هذا القرار.

ثالثاً : لأن اقرار الحق بالخيار بين المعاش التقاعدي وتعويض الصرف للموظف الخاضع لشرعة التقاعد، يعطي هذا الاخير حرية الاختيار بين المعاش التقاعدي وتعويض الصرف ولا يوليه الحق بالاستفادة من الاثنين معاً عن فترة خدماته السابقة، بحيث يكون اختياره لاحدهما حاجباً للآخر، وعملاً بهذا المبدأ جاء القانون رقم ١٩٩٢/١٦١ ليعطي الموظف الخاضع لشرعة التقاعد والذي انتهت خدمته قبل تاريخ ١٩٩١/١/١ وتقاضى في حينه تعويض الصرف، الحق بأن يستعيض عنه بمعاش تقاعدي اذا كانت خدماته تؤهله للاستفادة من هذا المعاش، على أن يعيد تعويض الصرف الذي تقاضاه، وعلى أن يستحق معاش التقاعد اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ إعادة تعويض الصرف وفق ما هو مبين أعلاه.

وبالتالي فإن ما تضمنه القرار رقم ٢٤٣ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ من أحكام (المادة /١٧/ الجديدة) ترمي الى افادة الموظفين المنتهية خدماتهم بعد ١٩٩١/١/١ من المعاش التقاعدي اعتباراً من تاريخ انتهاء خدمتهم، يخالف مبدأ عدم جواز اعطاء المعنيين بنظام التقاعد وتعويض الصرف معاشات تقاعدية عن فترة زمنية كانوا يحتفظون خلالها بتعويض الصرف وفق ما هو مبين أعلاه.

رابعاً: لأن قوة القضية المحكمة الناشئة عن القرارات القضائية تنجم عن الفقرة الحكمية وعن التعليلات المرتبطة بها، وأنه يتبين، من العودة إلى القرار الصادر عن مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/١٤٨ – ٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٤ والمعروضة حيثياته وتعليلاته آنفاً، أنه لم يتطرق إلى تاريخ بدء احتساب المعاش التقاعدي للمستدعين بدليل ما ورد فيه من عبارات تتعلق بمضمون القرار رقم ١٩٩٤/١٨ من تعديل بعض مواد انظمة الموظفين ورجال الإطفاء والحرس والإسعاف " بغية إخضاعهم لنظام خاص للتقاعد والصرف من الخدمة " (الصفحة ٨) و" إعلان الوضع القانوني للقرار الصادر عن اللجنة القائمة بأعمال مجلس بلدية بيروت رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ " (الصفحة ١٠) و" إعلان حق الجهة المستدعية بالاستفادة من أحكام القرار رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ " (الصفحة ١٢).

وبالتالي لا يمكن البناء على هذا القرار القضائي بمضمونه، للقول بأن تاريخ انتهاء خدمات المعنيين بالقرار رقم ١٩٩٤/١٨ هو تاريخ بدء احتساب المعاش التقاعدي.

خامساً: لأن ما ورد في بناءات القرار رقم ٢٠١٣/٣٤٣ موضوع الرأي الراهن باستناده إلى كتاب محافظ مدينة بيروت بالتكليف رقم ١٣٧٧٤ تاريخ ٢٠١٠/٧/١٦ المتضمن بأنه سبق لدائرة الصرفيات في المصلحة المالية أن أعدت دراسة لناحية الكلفة المالية المتوجبة في حال إقرار نظام التقاعد لموظفي البلدية مرفقة بمستندات أخرى تبين أن لا زيادة في الكلفة المالية بين النظامين، وأن ما أشار إليه المحافظ في كتابه المذكور الى كون بلدية بيروت تتمتع بالاستقلال المالي والإداري، وأن دفع المعاشات التقاعدية سيكون من خزينة البلدية وليس من خزينة الدولة، ليس من شأنه أن يشكل مبرراً لمخالفة القانون والمبادىء القانونية العامة على النحو المعروض أعلاه.

سادساً: لأن أياً من الموظفين المنتهية خدماتهم لم يلتزم بنص القرار رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ الذي أعطى الحق لمن انتهت خدمته من الموظفين قبل نشر هذا القرار وكذلك لأصحاب الحق من عائلاتهم الذين تقاضوا تعويض صرف هم أو مورثهم إذا اختاروا التقاعد أن يعيدوا تعويض الصرف الذي تقاضوه خلال ستة أشهر تسري اعتباراً من تاريخ النشر، وأن هؤلاء لم يعمدوا إلى إعادة تعويض الصرف الذي تقاضوه، وهو تعويض محدد القيمة لا يحتاج إلى إعادة تحديد ولا تنطبق عليه إجراءات المقاصة (المادة ٣٣١ من قانون الموجبات والعقود) باعتبار ان أموال البلدية غير قابلة للحجز، وكان عليهم إعادة التعويض خلال المهلة المذكورة من تاريخ نشر القرار البلدي بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٢٣ كشرط لإمكانية الاستفادة من القرار رقم ١٩٩٤/١٨ عند نفاذه وبالتالي كشرط للاستفادة من المعاش التقاعدي في حينه.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى، ولكل ما تقدم، أنه يقتضي اعادة النظر بالبند الرابع من المادة / ١٧ / من القرار البلدي رقم ٢٤٣ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١، بحيث يصار الى اعتبار المعاش التقاعدي لجميع الموظفين المنتهية خدمتهم الذين استفادوا من تعويض الصرف مستحقاً من الشهر الذي يلي تاريخ اعادة تعويض الصرف، على أن يُعطى المعنيون مهلة جديدة يحددها المجلس البلدي يبدون خلالها رغبتهم بالاستفادة من المعاش التقاعدي ويعيدون أيضاً خلالها تعويض الصرف.

وفي ما عدا ما تقدم ، فإن هذا المجلس لا يرى مانعاً من إفادة موظفي بلدية بيروت من نظام التقاعد والصرف من الخدمة على النحو الوارد في الأحكام المقترحة، لما لهذا النظام من انعكاس ايجابي على وضع الموظف المنتهية خدماته في الاستفادة من هذا النظام، الذي من شأنه أن يؤمن له ولأصحاب الحق من بعده الاستقرار الاجتماعي والاطمئنان في تأمين ومواجهة مستلزمات الأوضاع المعيشية اللائقة.

ولا بد من الاشارة، الى أن القرار البلدي رقم ٢٠١٣/٢٤٣ موضوع بيان الرأي قد تضمن أحكاماً تنظيمية، مما يستوجب عرضه على مجلس شورى الدولة تطبيقاً لنص المادة /٥٧/ من نظامه والتي توجب استشارة المجلس المذكور في مشاريع النصوص التنظيمية.

٩-٣ مشروع قانون معجل مكرر بشأن إحالة السفراء في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين على التقاعد عند إكمالهم الثامنة والستين من العمر: الرأي رقم ٢٤٦٠ تاريخ ٢٠١٤/٩/١٩ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

لما كان سبق أن عرضت على هذا المجلس مشاريع نصوص تتعلق بتعديل سن التقاعد لموظفي السلك الخارجي ومن بينها اقتراح قانون (مماثل لمشروع القانون المعجل المكرر) يرمي إلى تعديل سن إحالة السفراء على التقاعد أو صرفهم من الخدمة بحيث يصبح الثامنة والستين من العمر بدلاً من الرابعة والستين.

ولما كان هذا المجلس أبدى بكتابه رقم ١٥٨٠ الموجه إلى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٠/٦/١ أن اقتراح القانون المشار إليه في الفقرة السابقة يطال فئة معينة من الموظفين دون غيرهم من الذين يخضعون لذات النظام الذي يرعى شؤونهم الذاتية منذ تعيينهم وحتى صرفهم من الخدمة، وأن رأي هذا المجلس قد استقر على عدم السير بمشاريع النصوص التي تعني فئة معينة من الموظفين دون غيرهم من الذين يخضعون للنظام ذاته نظراً لما لهذه النصوص في حال تم إقرارها من إخلال بمبدأ وحدة نظام الوظيفة العامة لجهة السن القانونية لنهاية الخدمة، وما يمكن أن يؤدي إليه من نتائج قد تدخل الحكومة في سلسلة مطالبات لا نهاية لها.

ولما كان قد عرض لاحقاً على هذا المجلس اقتراح قانون ينص في مادته الأولى على ما يلي: " خلافاً لأي نص آخر، يحال حكماً على التقاعد موظف السلك الخارجي عند بلوغه الثامنة والستين من العمر".

ولما كان هذا المجلس أبدى بكتابه رقم ٣٣٦٧ تاريخ ٢٠١٤/٣/٢١ وللأسباب المبينة في متنه أن اقتراح تمديد سن التقاعد لغاية الثامنة والستين وحصر مفعوله بموظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة من السلك الخارجي من شأنه أن ينعكس سلباً على أوضاع سائر الموظفين في الملاك الإداري العام لمخالفته المبادىء العامة للقانون لا سيما مبدأ المساواة بين من هم في وضع مماثل، خاصة أن الجميع يتساوون في نتائج بلوغهم سن التقاعد إن من حيث وجوب خلودهم إلى الراحة او من حيث قدرتهم على الاستمرار في العطاء والاستفادة من خبرتهم، وقد خلص هذا المجلس إلى ضرورة معاملة جميع الموظفين وبمختلف فئاتهم معاملة واحدة في تحديد تاريخ بلوغه السن القانونية.

ولما كان يتبين أن الأسباب الموجبة لمشروع القانون المعجل المكرر موضوع البحث الرامي إلى رفع سن التقاعد للسفراء لغاية الثامنة والستين هي في معظمها وردت ضمن الأسباب الموجبة التي كانت مرفقة باقتراح القانون الرامي إلى تعديل سن التقاعد لموظفي السلك الخارجي من الفئات الأولى والثانية والثالثة.

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

ولما كان نظام الوظيفة العامة في لبنان قد أخذ بمبدأ المساواة في تحديد الحد الأقصى لسن جميع الموظفين بحيث تنتهي خدماتهم حكماً عند إكمالهم الرابعة والستين من العمر.

لذلك، فإن هذا المجلس – ومع وجاهة ما ورد في الأسباب الموجبة المرفقة لناحية الاستفادة لفترة أطول من الخبرة والتجارب المتراكمة والتمرس التي يكتسبها السفراء خلال سنوات طويلة من العمل الدبلوماسي وكونهم يستمرون في غاية النشاط والتوقد الجسدي والفكري عند بلوغهم سن الرابعة والستين مما يؤكد قدرتهم على الاستمرار والانتاج لسنوات بعد هذا السن – إلا أن هذه الأسباب تنطبق على سائر الموظفين في الملاك الإداري العام لا سيما منهم الذين يتولون مراكز قيادية، مما يستدعي الاستمرار في معاملة جميع الموظفين معاملة واحدة لجهة السن القانونية المعتمدة لإنهاء خدماتهم.

٩-٤ اقتراح قانون تعديل بعض احكام نظام التقاعد والصرف من الخدمة، استفادة الموظف من المعاش التقاعدي في حال كان مجموع خدماته الفعلية لا يقل عن ١٨ سنة على ألا تقل المدة الفاصلة بين إجراء المباراة واستحقاق معاش التقاعد عن ٢٠ سنة: الرأي رقم ٢٢٨٢ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٠ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان اقتراح القانون موضوع البحث ينص في مادتيه الاولى والثانية على ما يلي:

" المادة الاولى: يلغى نص المادة ٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧، الصادر في ٢٩ حزيران ١٩٨٣، (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) ويستعاض عنه بالنص التالي:

" يستحق معاش التقاعد عن الخدمات الفعلية التي تبلغ مدتها عشرين سنة على الاقل. كما يستفيد الموظف من معاش التقاعد في حال كان مجموع خدماته الفعلية لا يقل عن ثمان عشرة سنة شرط ان تبلغ المدة التي تفصل بين تاريخ اجراء المباراة واستحقاق معاش التقاعد عشرين سنة.

الا انه يحق للموظف في هذه الحال ، ان يطلب خلال شهر من تاريخ انتهاء خدمته حكماً بسبب بلوغه السن، ومن تاريخ ابلاغه المرسوم أو القرار القاضي بانهاء خدمته في الحالات الاخرى ، الاستعاضة عن معاش التقاعد بتعويض الصرف. كما يحق لورثته ان يطلبوا خلال ثلاثة اشهر من تاريخ وفاته، الاستفادة من الحق نفسه، واذا حصل خلاف بين الورثة، اعطي كل منهم بحسب طلبه ".

المادة الثانية: يستفيد من احكام هذا القانون الاشخاص الذين ما زالوا في الخدمة الفعلية بتاريخ نشره".

ولما كانت المادة /٤/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ وتعديلاته (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) تنص على ما يلي: "يستحق معاش التقاعد عن الخدمات الفعلية التي تبلغ مدتها عشرين سنة على الاقل. الا انه يحق للموظف في هذه الحال، ان يطلب خلال شهر من تاريخ انتهاء خدمته حكماً بسبب بلوغه السن، ومن تاريخ ابلاغه المرسوم أو القرار القاضي بانهاء خدمته في الحالات الاخرى، الاستعاضة عن معاش التقاعد بتعويض الصرف. كما يحق لورثته ان يطلبوا، خلال ثلاثة اشهر من تاريخ وفاته ، الاستفادة من الحق نفسه ، واذا حصل خلاف بين الورثة ، اعطي كل منهم بحسب طلبه".

ولما كان يتبين من مقارنة النص المعمول به حالياً بالنص المقترح، ان الغاية هي اضافة الفقرة التالية على المادة /٤/ الآنفة الذكر: " كما يستفيد الموظف من معاش التقاعد في حال كان مجموع خدماته الفعلية لا يقل عن ثمان عشرة سنة شرط ان تبلغ المدة التي تفصل بين تاريخ اجراء المباراة واستحقاق معاش التقاعد عشرين سنة ".

ولما كان قد ورد في الاسباب الموجبة موضوع البحث ان الاجراءات الواجب اتخاذها للتعيين بالوظيفة العامة واعداد مشروع النص اللازم لهذا التعيين ومن ثم عرضه على الهيئات الرقابية للتدقيق ومن ثم عرضه على السلطات المختصة لاصداره وفقاً للاصول تتطلب وقتاً لا يستهان به، الامر الذي قد يؤدي لاحقاً وفي بعض الاحيان الى تناقص المدة التي سيمضيها الموظف في الوظيفة بعد صدور نص تعيينه ومباشرته عمله لحين بلوغه السن القانونية وبالتالي حرمانه من المعاش التقاعدي باعتبار ان الفرق لم يعد يبلغ عشرين سنة بعد ان كان سنه يخوله عند البدء بالمباراة هذا المعاش حال بلوغه السن القانونية، كما ان هذا التعيين يعتبر مخالفاً للفقرة (ج) من البند الاول من المادة الرابعة من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته.
واضافت الاسباب الموجبة انه وبسبب التأخير الحاصل من قبل الادارة في عملية تعيين الموظفين يصبح الفرق بين سن بعض المرشحين للوظيفة العامة بتاريخ التعيين وسن التقاعد في الوظيفة المعينين فيها اقل من المدة الدنيا لاستحقاق المعاش (أي عشرين سنة).
واعتبرت الاسباب الموجبة ان تناقص مدة خدمات بعض الموظفين بتاريخ احالتهم على التقاعد عن المدة الدنيا لاستحقاق المعاش التقاعدي يخرج عن ارادة الموظف المعين.

وبما ان الموظف كان بتاريخ إجرائه المباراة بسن يسمح له بالحصول على المعاش التقاعدي.

ولما كان اقتراح القانون موضوع البحث يهدف الى رفع الظلم اللاحق بالموظفين الذين قد يفقدون حقهم بالمعاش التقاعدي عند انتهاء خدمتهم بنتيجة التأخر في تعيينهم.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وانطلاقاً من حرصه على الوظيفة العامة وعلى الموظفين العاملين في القطاع العام وائتمانه في الحفاظ على حقوقهم والدفاع عنها، يبدي موقفه المؤيد لكل ما يعزز هذه الحقوق ويحصنها.

وعليه، فان هذا المجلس وسنداً لما تقدم، يبدي رأيه بالموافقة على اقتراح القانون موضوع البحث ، على ان يُصار الى إجراء ما يلي:
– إضافة عبارة " الذي انتهت خدمته ببلوغه السن القانونية أو بالوفاة " الى الفقرة الثانية المقترحة وذلك بعد عبارة " كما يستفيد الموظف".
– الاستعاضة عن كلمة "الأشخاص" في المادة الثانية المقترحة بكلمة "الموظفين".

٩ – ٥ مدى جواز اقتطاع الذمة المالية المتبقية من قيمة تعويض الصرف المستحق عن الخدمات التي جاوزت الأربعين سنة: الرأي رقم ٣٥٩٢ تاريخ ٢٠١٥/١/١٤ **(وزارة المالية)**

تبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٥٣٧٦/ص١ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٥ طلبت بيان الرأي في مدى احقية الوزارة – في ما خص الموظف المنتهية خدمته لبلوغه السن القانونية واختار معاش التقاعد وكان قد سدد ربع المبلغ المترتب عليه من جراء ضم خدماته – بإقتطاع الذمة المتبقية على هذا الموظف من تعويض الصرف المستحق له عن خدماته التي جاوزت الاربعين سنة.

ولما كان المقطع (ب) من الفقرة (٤) من البند /اولاً/ من المادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ قد نص على ما يلي:
"اذا انتهت خدمة الموظف قبل تسديد كامل المبلغ المتوجب عليه واختار تعويض الصرف ، فيحسم هذا الرصيد دفعة واحدة من تعويض الصرف ، اما اذا اختار المعاش التقاعدي فيستمر في دفع الاقساط المتوجبة عليه كما لو كان موظفاً".

ولما كان يتبين من النص القانوني الآنف الذكر ان اقتطاع الذمة التقاعدية المتبقية على الموظف، لقاء ضم خدماته السابقة الى خدماته اللاحقة في الملاك الدائم، الذي انهيت خدمته، يكون دفعة واحدة في حال اختار هذا الموظف تعويض الصرف بدلاً من المعاش التقاعدي.
اما اذا اختار المعاش التقاعدي، فان اقتطاع الذمة التقاعدية المتبقية عليه يكون على شكل اقساط وفق ما هو منصوص عليه صراحة في المقطع (ب) الآنف الذكر.

ولما كانت المادة الرابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) تنص على ما يلي: " يستحق معاش التقاعد عن الخدمات الفعلية التي تبلغ مدتها عشرين سنة على الاقل.
الا انه يحق للموظف في هذه الحال، ان يطلب خلال شهر من تاريخ انتهاء خدمته حكماً بسبب بلوغه السن، ومن تاريخ ابلاغه المرسوم أو القرار القاضي بانهاء خدمته في الحالات الاخرى، الاستعاضة عن معاش التقاعد بتعويض الصرف. كما يحق لورثته ان يطلبوا، خلال ثلاثة اشهر من تاريخ وفاته، الاستفادة من الحق نفسه، واذا حصل خلاف بين الورثة، اعطي كل منهم بحسب طلبه ".

ولما كان يستفاد من صراحة نص المادة الرابعة الآنفة الذكر، ان الموظف، عند انتهاء خدمته على النحو المبين اعلاه، يكون في احد الوضعين القانونيين:
- اما مستحقاً لمعاش التقاعد .
- واما مستحقاً لتعويض الصرف .

ولما كان التعويض عن سنوات الخدمة التي تجاوزت الاربعين سنة، فانه يصرف للموظف حتى ولو اختار المعاش التقاعدي وذلك بحكم المادة التاسعة الجديدة من نظام التقاعد والصرف من الخدمة وليس بنتيجة اختياره.

ولما كانت الادارة ملزمة بتطبيق المقطع (ب) المذكور اعلاه لجهة ان يستمر الموظف الذي اختار المعاش التقاعدي في دفع الاقساط المتوجبة عليه كما لو كان موظفاً.
وبما ان استفادة الموظف الذي اختار المعاش التقاعدي من تعويض صرف عن خدماته التي جاوزت الاربعين سنة وفقاً لنص المادة (٩) الجديدة المذكورة آنفاً، لا يؤثر على الصفة المعطاة له بحكم القانون أي " موظف متقاعد يتقاضى معاشاً تقاعدياً"، وبالتالي لا يجوز حرمانه من الحق المعطى قانوناً لهذا الموظف بالاستمرار في دفع الاقساط

المتوجبة عليه عن ضم خدماته كما لو كان موظفاً، وان قيام الادارة باقتطاع الذمة المتبقية على هذا الموظف من التعويض الذي يصرف له عن خدماته المشار اليها يشكل مخالفة للاحكام القانونية الصريحة.

اما اذا أراد هذا الموظف الذي اختار المعاش التقاعدي ان يسدد، بملء ارادته الحرة، ما يتوجب عليه من ذمة تقاعدية دفعة واحدة وذلك من التعويض المستحق له عن خدماته التي جاوزت الاربعين سنة، فانه لا يوجد قانوناً ما يحول دون ذلك.

٩ – ٦ احتساب المعاش التقاعدي في ضوء القانونين رقم ١٩٩٨/٧١٧ ورقم ١٩٩٨/٧٢٣ باعتماد الزيادة الأجزل: الرأي رقم ٢٠١٤/٩٢٦ تاريخ ٢٠١٥/١/٢١ **(وزارة المالية)**

تبين أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٠٦ تاريخ ٢٠١١/٥/٢١ قد أبدى – في ما خص صلاحياته – ما يلي:

أولاً: بشأن ما اذا كان القانون رقم ٩٨/٧٢٣ قد الغى الفقرة الخامسة من المادة السادسة من القانون رقم ٩٨/٧١٧:

لما كان المشترع وامام الفروقات التي استجدت ما بين المعاشات التقاعدية المحتسبة وفقاً للأسس القديمة المرعية بالمرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ وتعديلاته وبين الاسس الجديدة التي نصت عليها المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧، ومن اجل رفع الغبن اللاحق بهؤلاء المتقاعدين المحتسبة معاشاتهم وفقاً للأسس القديمة قد أصدر – بذات تاريخ صدور القانون رقم ٩٨/٧١٧ – القانون رقم ٧٢٣ الذي نص على تصحيح المعاشات التقاعدية بهدف ردم الهوة التي اوجدتها الاسس الجديدة بين المتقاعدين المشار اليهم وبين الذين تقاعدوا بعد ١٩٩٩/١/١ بحيث يعطى المتقاعدون القدماء نسبة ٣٠% من الفرق الناتج عن هذه الهوة، وكذلك ١٠% من الفرق خلال سبع سنوات وفق ما هو مبين في متنه.

ولما كان يستدل من عبارة " تزاد بنسبة ٣٠% " ومن عبارة "تزاد سنوياً بنسبة ١٠%" الواردتين في متن القانون رقم ٩٨/٧٢٣ ، ان المعنيين بأحكام هذا القانون هم المتقاعدون الذين تقل معاشاتهم التقاعدية عن المعاش التقاعدي المحتسب وفقاً للأسس الجديدة التي ترعى تقاعد من يماثلهم في الفئة والرتبة والدرجة وعدد سنوات الخدمة، وبالتالي، وفي ما خصهم، يطبق عليهم القانون رقم ٩٨/٧٢٣ من دون الزيادة المعطاة بموجب الفقرة (٥) من المادة السادسة من القانون رقم ٩٨/٧١٧.

ولما كان يستفاد مما تقدم، ومن صراحة نص القانون رقم ٩٨/٧٢٣، ان المشترع بإصداره القانون رقم ٩٨/٧٢٣ لم يلغ الفقرة (٥) من المادة (٦) من القانون رقم ٩٨/٧١٧ انما رمى الى معالجة الهوة التي قد تنتج ما بين

احتساب المعاشات التقاعدية وفق الاسس الجديدة وبين المعاشات التقاعدية المحتسبة سابقاً وفقاً للرواتب غير المحولة، ذلك ان احكام الفقرة (٥) الآنفة الذكر تبقى قائمة في ما خص المتقاعدين قبل ١٩٩٥/١/١ الذين تكون معاشاتهم التقاعدية المحتسبة وفقا لأحكام القوانين المعمول بها سابقاً أعلى ممن يماثلهم المحتسبة معاشاتهم التقاعدية وفقاً للأسس الجديدة المنصوص عليها في المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧.

ثانياً- بشأن ما اذا كانت المادة (٢٠) من القانون رقم ٢٠٠٠/١٧٣ قد حافظت على حق المتقاعدين الذين سيقل المعاش التقاعدي المحسوب لهم على اساس القانون الجديد عما كان سيحق لهم لو تم الاحتساب وفق القوانين المعمول بها سابقاً:

أ - في ما خص المتقاعدين المنتهية خدمتهم خلال السنوات ١٩٩٥-١٩٩٦-١٩٩٧ و١٩٩٨:

لما كان المشترع وفي ما خص المتقاعدين المنتهية خدماتهم خلال السنوات ١٩٩٥، ١٩٩٦، ١٩٩٧ و١٩٩٨ قد نص في المادة (٨) من القانون رقم ٩٨/٧١٧ على احتساب معاشاتهم التقاعدية وفقاً لما هو معمول لأمثالهم المنتهية خدمتهم بعد ١٩٩٩/١/١ اي سنداً للأسس الجديدة المحددة في المادة الرابعة من القانون المذكور.

ولما كان المشترع ومن خلال احتساب المعاش التقاعدي لهذه الفئة من المتقاعدين وفقاً للأسس المعتمدة لأمثالهم المنتهية خدماتهم بعد ١٩٩٩/١/١ قد ميز هؤلاء المتقاعدين عن غيرهم ممن تقاعدوا قبل ١٩٩٥/١/١، وحجب عنهم بالتالي الزيادة المعطاة على شطور المعاش التقاعدي بموجب الفقرة (٥) من المادة السادسة من القانون رقم ٩٨/٧١٧.

ولما كان قد تبين للإدارة بعد تطبيق الاسس الجديدة لاحتساب المعاش التقاعدي لهذه الفئة من المتقاعدين ان هذه الاسس قد تلحق الضرر بالبعض منهم.

ولما كان المشترع، وحرصاً منه على رفع الغبن الذي قد يلحق بهذه الفئة من المتقاعدين جراء إعادة احتساب معاشاتهم التقاعدية وفق الاسس الجديدة، قد اصدر في العام ٢٠٠٠ القانون رقم ١٧٣ الذي نص في المادة (٢٠) منه على ما يلي: يضاف الى المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ (المتعلقة بالأسس الجديدة لاحتساب المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف) البند التالي: ٦- لا يجوز ان يتدنى المعاش التقاعدي وتعويض الصرف من الخدمة المحتسبين وفقاً لأحكام البنود السابقة من هذه المادة عن معاش التقاعد وتعويض الصرف المحتسبين وفقاً لأحكام القوانين المعمول بها سابقاً.

ولما كان المقصود بعبارة "القوانين المعمول بها سابقاً" الواردة في المادة (٢٠) من القانون رقم ٢٠٠٠/١٧٣ القوانين السابقة لصدور القانون رقم ٩٨/٧١٧ والتي على اساسها كان قد تم احتساب المعاش التقاعدي ولا سيما منها المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ وتعديلاته.

ولما كان يستفاد مما تقدم انه بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/١٧٣ المذكور أعلاه تم إخراج فئة من المتقاعدين من بين الذين تقاعدوا في الاعوام ١٩٩٥، ١٩٩٦، ١٩٩٧ و١٩٩٨، من نطاق احكام المادة (٨) من القانون رقم ٩٨/٧١٧ – المتعلقة بإخضاع هؤلاء المتقاعدين للأسس الجديدة المخصصة لأمثالهم ممن تقاعدوا في ١٩٩٩/١/١ – إذا كان تطبيق هذه الاسس الجديدة المنصوص عليها في المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ يؤدي الى تدني معاشاتهم التقاعدية عن امثالهم ممن تقاعدوا في ١٩٩٩/١/١، الامر الذي مقتضاه وعملاً بمبدأي الانصاف والعدالة، إفادة هؤلاء من احكام الزيادة المعطاة بموجب الفقرة (٥) من المادة السادسة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ باعتبار انهم بقوا يتقاضون معاشهم التقاعدي وفقاً لما هو معمول به سابقاً، ولم يستفيدوا من أحكام المادة (٨) من القانون رقم ٩٨/٧١٧.

ب – في ما خص المتقاعدين ما قبل ١٩٩٥/١/١:

لما كان قد تبين للإدارة – بعد تصحيح المعاشات التقاعدية للمتقاعدين قبل ١٩٩٥/١/١ من خلال تطبيق القانون رقم ٩٨/٧٢٣ واعطائهم نسبة من الفرق الناجم ما بين معاشاتهم التقاعدية والمعاش التقاعدي المحتسب وفقاً للأسس الجديدة التي ترعى تقاعد من يماثلهم في الفئة أو الرتبة أو الدرجة– ان القوانين المعمول بها قبل صدور القانون رقم ٩٨/٧١٧ والتي كانت ترعى اسس احتساب المعاشات التقاعدية تخول بعض المتقاعدين راتباً تقاعدياً افضل من المعاش التقاعدي المحتسب على الأسس الجديدة.

ولما كان القانون رقم ٢٠٠٠/١٧٣ قد نص في المادة (٢٠) منه على انه لا يجوز ان يتدنى المعاش التقاعدي المحتسب وفقاً للأسس الجديدة المنصوص عنها في المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ عن معاش التقاعد المحتسب وفقاً لأحكام القوانين المعمول بها سابقاً.

ولما كان يتبين من إعمال النصوص القانونية المذكورة أعلاه ان المشترع قصد من خلال المادة (٢٠) من القانون رقم ٢٠٠٠/١٧٣ الحفاظ على المعاش التقاعدي الافضل للمتقاعد الذي سيقل معاشه المحتسب وفقاً للأسس الجديدة عما كان سيحق له لو تم الاحتساب وفقاً للقوانين المعمول بها سابقاً، على ان يستفيد في هذه الحالة من احكام الزيادة المنصوص عنها في الفقرة (٥) من المادة (٦) من القانون رقم ٩٨/٧١٧، باعتبار انه لم يستفد من أحكام القانون رقم

١٩٩٨/٧٢٣ في حال كان متقاعداً قبل ١٩٩٥/١/١، أو نظراً لكونه لم يستفد من أحكام المادة (٨) من القانون رقم ٩٨/٧١٧ في حال كان متقاعداً في احدى السنوات ١٩٩٥، ١٩٩٦، ١٩٩٧ و١٩٩٨.

بناء عليه ،

لما كانت وزارة المالية تطلب تفسير ما خلص إليه رأي مجلس الخدمة المدنية المبين بكتابه رقم ٣٠٦ تاريخ ٢٠١١/٥/٢١ لجهة الزيادة التي تلحق بالراتب: هل يؤخذ بالزيادة الاجزل في حال تبين ان الزيادة عند إعادة احتساب المعاش وفقاً لأحكام المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ أقل من الزيادة المحسوبة وفق أحكام الفقرة الخامسة من المادة السادسة من القانون المذكور، أم يؤخذ بالزيادة أياً كانت قيمتها عند الاحتساب وفق المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧، وقد اشرتم الى ان مديرية الصرفيات تقترح تطبيق الزيادة الأجزل بين الزيادتين.

ولما كان يتبين ان القانون رقم ٢٠٠٠/١٧٣ قد أخرج فئة من المتقاعدين من بين الذين تقاعدوا في الاعوام ١٩٩٥، ١٩٩٦، ١٩٩٧ و١٩٩٨ من نطاق احكام المادة (٨) من القانون رقم ٩٨/٧١٧ التي اخضعت المتقاعدين للأسس الجديدة المنصوص عليها في المادة الرابعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ المخصصة لأمثالهم ممن تقاعدوا في ١٩٩٩/١/١ اذا كان تطبيق هذه الاسس الجديدة عليهم يؤدي الى تدني معاشاتهم التقاعدية عن امثالهم ممن تقاعدوا في ١٩٩٩/١/١.

ولما كان تطبيق مبدأ " الاخذ بالزيادة المحتسبة وفق احكام المادة الرابعة المشار اليها ، " مهما كانت قيمتها " من شأنه التعرض للحقوق المكتسبة لاصحاب العلاقة.

وبما ان اجتهاد القضاء الاداري لا سيما اجتهاد مجلس القضايا لدى مجلس شورى الدولة، استقر على انه " من اهم هذه المبادىء التي كرسها الاجتهاد انه من جهة ليس للاحكام المتعلقة بنشوء الحق للتقاعد وتصفية المعاش مفعول رجعي وفي حال صدور تشريع جديد فإن الاحكام القانونية التي تطبق على المتقاعدين او افراد عائلتهم هي تلك التي سبق وطبقت عند الحدث المنشىء للمعاش الا في حال وجود نص يشير صراحة الى عكس ذلك، ومن جهة ثانية انه بعد تحديد الاحكام الواجب تطبيقها تفسر تلك الاحكام في حال غموضها بصورة واسعة لمصلحة المتقاعد نظراً لطابعها الاجتماعي " (م. ش. د. مجلس القضايا القرار رقم ١١٨٦ تاريخ ١٩٧٤/٦/١٠ – ابو شقرا / الدولة).

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى ما تقدم اعلاه، يرى تفسير الرأي المبين بالكتاب رقم ٣٠٦ تاريخ ٢٠١١/٥/٢١ على نحو يأخذ بالزيادة الاجزل التي تلحق بمعاش المتقاعد المعني بالنصوص موضوع الرأي المذكور.

٩ – ٧ إعادة تخصيص معاش التقاعد للأولاد الأعلاء العاجزين: الرأي رقم ٣٧٢٧ تاريخ ٢٠١٥/٢/٢٣ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

تبين من كتاب مديرية المالية العامة أنه يرد إلى وزارة المالية طلبات إعادة تخصيص معاشات التقاعد لأولاد اعلاء، مما يستوجب صدور قرار في هذا الشأن عن اللجنة الطبية الدائمة الخاصة بمعاشات الاعتلال التابعة لوزارة الصحة العامة تثبت حالة المستدعي المرضية، وان العديد من هذه القرارات لا يأتي مطابقاً لأحكام المادة /٢٦/ (المتلعقة بتحديد أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفي الذين لهم الحق في المعاش أو التعويض) معطوفة على المادة /٢١/ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة، وانكم تطلبون العمل على تفسير أحكام المادة /٢٦/ المعطوفة على المادة /٢١/ وتحديد من هم الاولاد الاعلاء العاجزون عن كسب العيش وما هي العلة الواجب اعتمادها حصرياً دون ترك المجال لأي تأويلات او تحليلات في هذا الشأن.

وبما ان نص المادة /٢١/ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة يعتبر الموظف بحكم المقعد والمحتاج الى معونة الغير جسدية الشخص الذي يصاب بالجنون، او الفالج الكلي، او العمى التام، او بما يشابهها من العلل التي تجعل المصاب بها عاجزاً عن القيام بشؤونه الذاتية بنفسه.

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه، ان المشترع من خلال تعداده لبعض العلل التي تؤدي الى اعتبار الموظف بحكم "المقعد" (الجنون، الفالج الكلي، العمى التام) انه ذكرها على سبيل المثال وليس الحصر، دليلاً على ذلك ايراده لعبارة "او بما يشابهها من العلل" التي تجعل المصاب عاجزاً عن القيام بشؤونه الذاتية بنفسه.

وبما ان المشترع قد اعتمد هذا المنحى باعتبار أنه يتعذر، من الناحية الواقعية، ان يتم تحديد العلل المومى إليها بصورة حصرية نظراً لارتباط هذه العلل بالعجز عن قيام الموظف بنفسه بشؤونه الذاتية.

وبما ان طلب تحديد "العلة الواجب اعتمادها حصرياً " كما هو وارد في متن كتابكم المذكور لتحديد من هم الاولاد الاعلاء العاجزون عن كسب العيش، يتعذر تحقيقه واقعياً كما أنه يأتي خارج السياق الذي اعتمده المشترع صراحة في المادة /٢١/ الآنفة الذكر.

وبما ان نظام التقاعد والصرف من الخدمة قد أناط، صراحةً، باللجنة الطبية الدائمة المنصوص عليها في المادة /٢٢/ تقرير عدة أمور ومن بينها:

- إذا كانت العلة مقعدة.
- إذا كانت العلة تحوج المصاب بها الى معونة الغير الجسدية.
- العجز عن كسب العيش.

كما نص نظام التقاعد والصرف من الخدمة في الفقرة الاخيرة من المادة (٢٢) على انه لا يعتمد في تخصيص معاشات الاعتلال إلا على القرارات الصادرة عن اللجنة الطبية الدائمة وعن اللجنة الثانية الخاصة المنصوص عليها في هذه المادة.

وبما أن المشترع حدد بصورة واضحة الجهة صاحبة الصلاحية في تقرير ما إذا كانت العلة مقعدة وتجعل صاحب العلاقة عاجزاً عن كسب العيش.

وبما انه لا اجتهاد في معرض النص الواضح والصريح ويقتضي تطبيقه وفق ما شُرِّع له دون الحاجة الى تفسير.

وبما ان قواعد الصلاحية هي قواعد مُلزمة ولا يمكن لأي هيئة ممارسة صلاحيات غير محفوظة لها.

وبما ان القول بخلاف ذلك وفق ما تطلبه الادارة لجهة تحديد " من هم الاولاد الاعلاء العاجزون عن كسب العيش وما هي العلة الواجب اعتمادها حصرياً " من شأنه مخالفة الاحكام القانونية الصريحة ومخالفة ارادة المشترع كما من شأنه اضافة احكام قانونية جديدة، الامر غير الجائز قانوناً.

لذلك، فإن القضية المعروضة تحكمها النصوص القانونية التي سبق بيانها أعلاه والتي يقتضي على اللجنة الطبية صاحبة الصلاحية مراعاتها عند قيامها بمهامها واتخاذها القرارات في الأمور المناطة بها.

وبما انه لجهة ما اوردته الادارة من مبرر لطلب التفسير الراهن وهو وضع حد للتأويلات والتحليلات بهذا الشأن، فان النصوص القانونية اوجدت مخرجاً لهذا الامر يتمثل بحق الاعتراض المعطى لكل من الموظف والادارة وفق الاصول المنصوص عليها في المادة ٢٢ اعلاه، وبالتالي فان المشترع احاط هذه العملية بكل الضمانات التي من شأنها ان لا تترك مجالاً للتأويل.

٩ – ٨ عدم الموافقة على تسريح أجير موقوف قيد التحقيق ، قبل البت بقضيته من قبل القضاء: الرأي رقم ٣١٧ تاريخ ٢٠١٥/٢/٢٥ **(إدارة التفتيش المركزي)**

تبين أن إدارة التفتيش المركزي بكتابها رقم ٢٠٢/و ٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٦ طلبت الموافقة على مشروع القرار الرامي إلى تسريح السيد ---، أجير بصفة عامل في الإدارة المركزية في التفتيش المركزي اعتباراً من تاريخ ٢٠١٥/١/١٥، بسبب انقطاعه عن العمل أكثر من شهر كامل بدون عذر شرعي أو مبرر قانوني.

ولما كانت الفقرة (٢) من المادة (٣٢) من النظام العام للأجراء (المتعلقة بالحالات التي يسرح فيها الأجير بدون إنذار) تنص على ما يلي:
" إذا تغيب بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية.
يعتبر بدون عذر شرعي الغياب الذي يستمر شهراً كاملاً بدون اعلام الإدارة التي يتبعها الأجير، عن أسبابه، حتى ولو قدم فيما بعد عذراً مشروعاً لهذا التغيب".

ولما كان يتبين من مندرجات ملف المعاملة أن السيد --- لم يستأنف عمله بعد انتهاء الإجازة الإدارية التي استفاد منها لمدة ثلاثة أيام اعتباراً من تاريخ ٢٠١٥/١/١٢ بموجب القرار رقم ٢٠١٥/٧ تاريخ ٢٠١٥/١/١٢.

ولما كان يتبين من الإحالة المشار إليها أعلاه أن شقيق صاحب العلاقة قد أفاد شفهياً بأن شقيقه موقوف قيد التحقيق لقضية لا علاقة لها بعمله في إدارة التفتيش المركزي.

ولما كان توقيف صاحب العلاقة قيد التحقيق لدى الجهات القضائية يعتبر عذراً مشروعاً يبرر غيابه عن عمله .

ولما كان إعلام الإدارة بتوقيف السيد --- من قبل شقيقه ، قبل انقضاء شهر على غيابه ولو كان شفهياً، يحول دون إمكانية تطبيق أحكام المادة (٣٢) من النظام العام للأجراء المشار إليها أعلاه على وضعية صاحب العلاقة، وبالتالي يتعذر – في الحالة الحاضرة – الموافقة على قرار تسريحه، الأمر الذي مقتضاه وجوب انتظار البت بقضيته من قبل القضاء ليصار في ضوئه إجراء المقتضى.

لذلك، فإن هذا المجلس يشير إلى وجوب وقف دفع أجور صاحب العلاقة طيلة فترة انقطاعه عن العمل.

٩ – ٩ عدم جواز الجمع بين المعاش التقاعدي والرواتب التي تقاضاها الموظف سابقاً واعتبرت بدلات أتعاب:

الرأي رقم ٧٥٤ تاريخ ٢٠١٥/٤/٢٣ **(وزارة المالية)**

لما كانت هيئة مجلس الخدمة المدنية بقرارها رقم ١٢١٢ تاريخ ٢٠١٤/١١/٢٤ انهت خدمة السيد -- لبلوغه السن القانونية اعتباراً من ٢٠١٢/١/١٢.

ولما كان السيد -- استمر في عمله وفي تقاضي رواتبه بعد ٢٠١٢/١/١٢ ولغاية آخر العام ٢٠١٤، وذلك نتيجة الاشكال الحاصل في تحديد تاريخ ولادته.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٥/١/٢٢ اعتبر الرواتب التي تقاضاها السيد -- عن الفترة التي أداها في خدمة الإدارة العامة بعد بلوغه السن القانونية من تاريخ ٢٠١٢/١/١٣ ولغاية آخر العام ٢٠١٤، هي حق له لا يصح حرمانه منها، كما اعتبر الرواتب المشار اليها بمثابة بدلات اتعاب لانها تعود لفترة لاحقة لانتهاء خدمة صاحب العلاقة .

ولما كانت المادة /٤٦/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ وتعديلاته (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) تنص على انه : " لا يجوز الجمع بين المعاش واي راتب أو تعويض أو أجر شهري أو يومي يدفع من خزينة الدولة ويوقف صرف المعاش طيلة وجود صاحبه في الوظيفة " .

ولما كان يتعذر، وفقاً لنص المادة /٤٦/، الجمع بين المعاش التقاعدي للسيد -- وبين الرواتب التي تقاضاها بعد بلوغه السن القانونية والتي اعتبرت كبدلات اتعاب.

ولما كان ينبني على ما تقدم ان احتساب المعاش التقاعدي للسيد -- يكون اعتباراً من تاريخ ٢٠١٢/١/١٣، على ان يبدأ بصرف معاش التقاعد له اعتباراً من ٢٠١٥/١/١ لعدم جواز الجمع بين هذا المعاش والرواتب التي تقاضاها صاحب العلاقة سابقاً واعتبرت بدلات اتعاب وفق ما سبق بيانه اعلاه.

٩ – ١٠ اقتراح قانون إفادة المتعاقدين في تعاونية موظفي الدولة من نظام التقاعد والصرف من الخدمة المطبق على الموظفين الدائمين لديها: الرأي رقم ١٤١٥ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٢ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بما أنه يتبين من أحكام المادة التاسعة من النظام المالي لتعاونية موظفي الدولة معطوفة على المادة السابعة من قانون إنشائها، أن الدولة تساهم في تأمين واردات موازنة التعاونية بموجب مساعدة سنوية، وفي تغطية العجز المالي في حال حصوله.

وبما أن إفادة المتعاقدين في تعاونية موظفي الدولة من نظام التقاعد والصرف من الخدمة المطبق على الموظفين الدائمين فيها، من شأنه أن ينعكس على موازنتها بسبب زيادة النفقات المترتبة جراء تطبيق هذا النظام على المتعاقدين وينعكس بالتالي على الموازنة العامة للدولة بسبب مساهمتها في موازنة التعاونية.

وبما أن تعاونية موظفي الدولة دأبت منذ إنشائها على استصدار قوانين وأنظمة متوافقة في مضمونها مع تلك المطبقة على العاملين في الملاك الإداري العام.

وبما أن القانون رقم ٢٥٦ الصادر بتاريخ ٢٠١٤/٥/١٥ المتعلق بإفادة الموظفين الدائمين في التعاونية عند انتهاء خدمتهم من الحق في المعاش التقاعدي أو من تعويض الصرف، يأتي في هذا السياق، حيث تضمن أحكاماً تنص على إخضاع موظفي التعاونية إلى الشروط ذاتها التي يخضع لها موظفو الملاك الإداري العام ولذات النسب المقتطعة من رواتبهم وإخضاعهم إلى أي تعديل يطال الأحكام التي يخضع لها موظف الملاك الإداري العام بهذا الشأن.

وبما أن المتعاقدين في الإدارات العامة لا يخضعون لنظام التقاعد والصرف من الخدمة المطبق على موظفي الملاك الإداري العام ، وبالتالي فإن الأحكام المقترحة والمتعلقة بإفادة المتعاقدين في تعاونية موظفي الدولة من أحكام القانون رقم ٢٠١٤/٢٥٦ بإعطائهم حق الخيار بين المعاش التقاعدي وتعويض الصرف عند انتهاء خدمتهم، ليس لها ما يماثلها – لغاية تاريخه – في الملاك الإداري العام.

وبما أن إعطاء المتعاقدين حق الخيار المذكور أعلاه، سواء في الإدارات العامة أو في المؤسسات العامة ومنها تعاونية موظفي الدولة، إنما يدخل ضمن السياسة العامة للحكومة حيال العاملين في القطاع العام.

٩ – ١١ اقتراح قانون احتساب المحسومات التقاعدية لموظفي مؤسسة المحفوظات الوطنية: الرأي رقم ٨٠٥ تاريخ ٢٠١٥/١١/٦ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان المادة الاولى من اقتراح القانون تنص على ما يلي: "خلافاً لأي نص آخر، تحتسب المحسومات التقاعدية لموظفي مؤسسة المحفوظات الوطنية الذين استفادوا من احكام القانون رقم ١٣١ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤ وذلك وفقاً لما يلي:

"١- على اساس نصف الاجر الشهري الذي تقاضاه الاجير او المتعاقد في العام ٢٠٠٧ .

٢- على اساس نصف الاجر الشهري للأجير او المتعاقد المعين بعد العام ٢٠٠٧".

ولما كان يتبين ان القانون رقم ١٣١ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤ قد أجاز في المادة الاولى منه لمؤسسة المحفوظات الوطنية ملء الوظائف الشاغرة لديها من الفئات الثالثة والرابعة والخامسة من بين المستخدمين الدائمين والمتعاقدين والأجراء العاملين في المؤسسة والذين تتوافر فيهم شروط التعيين العامة والخاصة باستثناء شرط السن، على ان يجتازوا بنجاح مباراة محصورة بهم ينظمها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية النافذة.

ولما كانت المادتان الثالثة والرابعة من القانون المذكور تنصان على ما يلي:

"المادة الثالثة: يثبت الناجحون من المتعاقدين والأجراء في الملاك وذلك في الدرجة الأخيرة من الفئة، وفي حال وجود عدة رتب في الفئة، ففي الدرجة الاخيرة من الرتبة التي يُراد التثبت فيها، ويُعطى المثبت درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة فعلية، وتضم خدماته وفقاً للقوانين المرعية الإجراء.

المادة الرابعة: تطبق على الموظفين الذين ثبتوا في الملاك أحكام المواد ٥، ٦ و٧ من المرسوم رقم ١٨٤١ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦".

ولما كانت المادة الخامسة من المرسوم رقم ١٨٤١ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في مؤسسة المحفوظات الوطنية ...) تنص في البند (١) منها على ما يلي:

"يحدد تعويض الصرف من الخدمة للمستخدمين على اساس راتب شهر عن كل سنة خدمة فعلية لغاية العاشرة، وراتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية بعد العاشرة لغاية الثلاثين، وراتب ثلاثة اشهر عن كل سنة خدمة فعلية بعد الثلاثين".

والمادة السابعة من المرسوم المذكور تنص على ما يلي:

"يتقاضى المستخدم تعويض الصرف من الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

اما الفرق بين تعويض الصرف المستحق له بحكم هذا المرسوم والتعويض الذي تقاضاه من الصندوق، فيؤدى من موازنة المؤسسة".

وقد حددت المادة السادسة من المرسوم ذاته الحسومات التي يقتضي اقتطاعها من راتب المستخدم لتسديد تسويات تعويض نهاية الخدمة، على النحو التالي:

"١- نصف راتب الشهر الاول من خدمة المستخدم.

٢- ٣% (ثلاثة بالمائة) من الراتب.

٣- القسط الشهري الاول من كل زيادة تطرأ على الراتب".

ولما كانت الغاية من اقتراح القانون هي احتساب المحسومات المترتبة على مستخدمي مؤسسة المحفوظات الوطنية المعنيين بالقانون رقم ١٣١ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤ من جراء ضم خدماتهم السابقة التي أمضوها في المؤسسة المذكورة بالتعاقد او بصفة اجراء الى خدماتهم اللاحقة بعد دخولهم الى ملاكها، على اساس نصف الاجر الشهري الذي تقاضاه الأجير او المتعاقد في العام ٢٠٠٧ أو على اساس نصف الاجر الشهري للأجير او المتعاقد المعين بعد العام ٢٠٠٧، وذلك بدلاً من احتساب هذه المحسومات على اساس الراتب النافذ بتاريخ طلب ضم الخدمات.

ولما كانت وزارة المالية (بكتبها رقم ٧٧٣/ص١٦ تاريخ ٢٠١٤/١٠/٣١ الموجه الى مؤسسة المحفوظات الوطنية ورقم ٢٣٧٩/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٦/٣ الموجه الى مجلس الخدمة المدنية ورقم ٢٩٤٥/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٢ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء) رأت وجوب احتساب الذمة المترتبة على المعنيين من جراء ضم خدماتهم السابقة الى خدماتهم اللاحقة في ملاك مؤسسة المحفوظات الوطنية، ونسبتها ٣%، وذلك على اساس الراتب النافذ بتاريخ تقديم الطلب لضم هذه الخدمات.

ولما كانت الاحكام المدرجة في اقتراح القانون تتناول الأجراء والمتعاقدين الذين استفادوا من القانون رقم ١٣١ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤ وبالتالي من شأن السير بهذه الاحكام ايجاد تمييز وعدم مساواة بين الاجراء والمتعاقدين الذين كانوا في المؤسسة في العام ٢٠٠٧ وبين الذين دخلوا للعمل فيها بعد العام المذكور، وكذلك ايجاد تمايز وعدم مساواة بين هؤلاء وبين زملائهم المستخدمين الدائمين الذين استفادوا من القانون رقم ٢٠١٠/١٣١ المذكور، وذلك لجهة المحسومات المترتبة عليهم جميعاً عن خدماتهم السابقة، على اعتبار ان نسبة ال ٣% قد جرى احتسابها في ما خص

المستخدمين الدائمين على اساس الراتب النافذ في كل حين ولا يجوز بالتالي احتسابها خلاف ذلك في ما خص المتعاقدين والاجراء.

ولما كان هذا المجلس، وعملاً بمبدأ المساواة، يرى ان يقوم المعنيون باقتراح القانون المرفق بتسديد المحسومات المتوجبة عليهم قانوناً على اساس الراتب النافذ بتاريخ تقديمهم الطلب للاستفادة من تعويض الصرف من الخدمة الاضافي الذي يؤدى من صندوق المؤسسة، بعد احتساب سنوات خدماتهم السابقة التي قضوها في المؤسسة سواء بالتعاقد أو بصفة اجراء قبل تعيينهم في ملاك المؤسسة من ضمن سنوات الخدمة المستحق عنها هذا التعويض، وذلك اسوة بالمستخدمين الذين سددوا نسبة ٣% من اساس رواتبهم النافذة تقيداً بأحكام المرسوم رقم ١٨٤١ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ المذكور اعلاه الذي منحهم الحق بالاستفادة من تعويض الصرف من صندوق المؤسسة اضافة الى تعويض الصرف المستحق لهم قانوناً من الصندوق للوطني للضمان الاجتماعي.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على اقتراح القانون .

٩- ١٢ مفهوم الدخل الذي يحول دون استفادة الإبنة الأرملة أو المطلقة من معاش مورثها التقاعدي: الرأي رقم ٢٤١٥ تاريخ ٢٠١٦/١/٩ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة).**

اولاً: بشأن ما اذا كان الارث الذي يؤول الى الارملة او المطلقة قبل حصول واقعة الطلاق او الترمل يعتبر دخلاً أو مالاً يحجب الاستفادة من معاش مورثها التقاعدي:

لما كانت المادة /٢٦/ من نظام التقاعد والصرف والخدمة قد حجبت عن الابنة المتزوجة، كما حجبت عن الابنة العازبة التي تتعاطى عملاً مأجوراً، الحق بالاستفادة من معاش مورثها التقاعدي او من تعويض الصرف.

ولما كانت المادة المذكورة قد افادت الابنة الارملة او المطلقة من الحق في المعاش او التعويض، مشترطة لذلك ان لا يكون للأرملة او المطلقة دخل او نفقة او مال من زوجها.

ولما كان يشترط ان يكون مصدر المال الذي يحجب الحق بالمعاش او التعويض عن الابنة المطلقة او الارملة ، هو الزوج.

وبما ان الارث الذي يؤول الى الابنة الارملة او المطلقة قبل حصول واقعة الترمل او قبل حصول واقعة الطلاق، هو مال لا يكون مصدره الزوج، وبالتالي يكون هذا المال فاقداً لأحد العناصر التي يوجب القانون توفرها كي يكون حاجباً لحقها في المعاش او التعويض.

ثانياً: بشأن ما اذا كان الدخل يحجب عن الابنة الارملة او المطلقة الاستفادة من معاش مورثها التقاعدي مهما كانت قيمته:

لما كانت الفقرة الرابعة من المادة (٢٦) الآنفة الذكر، قد اشترطت لإفادة الابنة الارملة او المطلقة من معاش او تعويض والدها الموظف المتوفي، ان لا يكون لهذه الابنة دخل او نفقة او مال من زوجها.

ولما كانت الإدارة تثير في سؤالها الآنف الذكر مسألة ما إذا كان الدخل الذي مصدره الزوج يحجب الحق في المعاش او في تعويض الصرف، مهما كانت قيمته.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٤٨٧ تاريخ ٢٠٠٦/٦/٢٢ الموجه الى التفتيش المركزي قد رأى ان مبدأ التضامن الاجتماعي يفرض عدم حجب حق الارملة او المطلقة بالاستفادة من المعاش او تعويض الصرف إلا في حال نتج عن المال العائد لها من زوجها ايرادات تسمح لها بإعالة نفسها، على ان لا تقل هذه الايرادات عن الحد الادنى للأجور.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لما تقدم أعلاه، يرى ان الدخل الذي يحجب عن الابنة الارملة او المطلقة الاستفادة من معاش مورثها التقاعدي هو ذلك الذي لا تقل ايراداته عن الحد الادنى للأجور بما يسمح لهذه الابنة بإعالة نفسها.

٩- ١٣ كيفية احتساب تعويض صرف لموظف محلي في إحدى البعثات اللبنانية في الخارج: الرأي رقم ١٣٣ تاريخ ٢٠١٦/٢/٤ **(وزارة الخارجية والمغتربين)**

بما انه يتبين من مستندات المعاملة ان السيد --- قد عين بتاريخ ١٩٨٩/٩/١ في بعثة لبنان الدائمة لدى الامم المتحدة –نيويورك استنادا الى القرار رقم ١٣٤ تاريخ ١٩٨٢/٦/١ المتعلق بنظام الموظفين المحليين في البعثات اللبنانية في الخارج .

وبما انه وبتاريخ ١٩٩٦/٣/١١ صدر نظام الموظفين المحليين بموجب القرار رقم ١٤/٩ الذي الغى في المادة السابعة والعشرين منه القرار رقم ٨٢/١٣٤، ومن ثم وبتاريخ ٢٠٠٦/٦/٦ صدر القرار رقم ١٤/٦٠ المتعلق بنظام الموظفين المحليين في البعثات اللبنانية في الخارج الذي الغى في المادة الثانية والثلاثين منه القرار رقم ١٤/٩ تاريخ ١٩٩٦/٣/١١ وتعديلاته وكل نص مخالف لاحكام هذا النظام، ولا يزال القرار رقم ١٤/٦٠ ساري المفعول حتى تاريخه.

وبما ان القاعدة العامة التي ترعى الوظيفة العامة ان الموظف يخضع لوضع نظامي بحيث تطبق عليه الاحكام القانونية والتنظيمية اللاحقة دون ان يكون له اي حق مكتسب في الاستفادة من الاحكام السابقة الملغاة، وبالتالي فان النص الواجب التطبيق في الحالة الراهنة هو النص الساري المفعول بتاريخ انتهاء خدمة صاحب العلاقة.

وبما ان صاحب العلاقة قد صرف من الخدمة لبلوغه السن القانونية في ظل القرار رقم ١٤/٦٠ وبالتالي فان الاحكام القانونية المتعلقة بصرف الموظف المحلي المنصوص عنها في المادة التاسعة والعشرين من القرار رقم ١٤/٦٠ الآنف الذكر هي الواجبة التطبيق.

وبما انه لجهة ما أوردته الادارة من نص المادة الواحدة والثلاثين من القرار رقم ١٤/٦٠ ، فان هذا النص تضمن احتفاظ الموظفين العاملين في البعثات في حينه باوضاعهم وبالوظائف التي عينوا فيها سابقاً الى حين انتهاء خدماتهم، بما يفيد ان الغاية من هذه الاحكام هي الابقاء على الوضع الوظيفي للموظف المحلي الذي تكون تسمية وظيفته غير ملحوظة ضمن الملاك الجديد الذي نصت عليه المادة الثانية من القرار رقم ١٤/٦٠، الامر الذي ليس من شأنه أن يؤثر على طريقة احتساب تعويض صرفه من الخدمة حيث يطبق عليه في هذا المجال ما يطبق على سائر الموظفين المحليين في البعثات.

لذلك فان هذا المجلس، يرى عدم امكانية احتساب تعويض صرف صاحب العلاقة على اساس القرار رقم ١٣٤ الملغى ويقتضي احتساب هذا التعويض وفقاً لنص الفقرة (٣) من المادة التاسعة والعشرين من القرار رقم ١٤/٦٠.

٩- ١٤ أسس إعطاء تعويض الصرف من الخدمة لمدير سابق لمصلحة مياه وُضع بتصرف وزير الطاقة والمياه:

الرأي رقم ٣٧٧ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢٣ **(وزارة الطاقة والمياه)**

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 وفاقاً لسلسلة الدرجات والرواتب العائدة لتلك الوظيفة وللاحكام 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 السيد ---، وبعد وضعه بتصرف وزير الطاقة والمياه بموجب المرسوم رقم ٤٢٥٦ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/٢٤، بقي محتفظاً برتبته وراتبه في وظيفته السابقة ومثابراً على حقه بالتدرج .... وعلى الاستفادة من سائر المنافع والخدمات التي يستفيد منها المستخدمون في مؤسسة مياه البقاع (التي آلت اليها مهام وصلاحيات مصلحة مياه زحلة وجوارها- سابقاً-)، باستثناء تلك المعينة بالتخصيص لوظيفته السابقة ، وفق ما هو منصوص عليه في المادة (٤٦) من المرسوم رقم ٧٢/٤٥١٧.

ولما كان تقاضي السيد --- رواتبه وملحقاتها وسائر المنافع والخدمات المستحقة له من موازنة وزارة الطاقة والمياه –المديرية العامة للاستثمار ليس من شأنه ان يُبدّل في صفته الوظيفية الملحوظة في المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٢٥٦ والمحددة على انه مدير مصلحة مياه زحلة وجوارها موضوع بتصرف وزير الطاقة والمياه، وهي ذات الصفة التي وردت في

القرار رقم ١/٣٦/أ الصادر عن السيد وزير الطاقة والمياه بتاريخ ٢٠١٥/٧/٢٩، الذي قضى بإنهاء خدمته لبلوغه السن القانونية.

ولما كان القرار رقم ١/٣٦/أ الآنف الذكر قد بُني في حيثياته على المرسوم رقم ١٤٨٧٥ تاريخ ٢٠٠٥/٧/١ (نظام المستخدمين في مؤسسة مياه البقاع)، كون صاحب العلاقة كان مستخدماً لدى مصلحة مياه زحلة وجوارها- سابقاً.

ولما كانت المادة /٣/ من القانون رقم ٢٢١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ وتعديلاته (تنظيم قطاع المياه) قد عدّدت المؤسسات العامة للمياه والصرف الصحي التي نشأت بموجب القانون المذكور ومراكزها ونطاق عمل كل منها، ومن بينها مؤسسة مياه البقاع ومركزها مدينة زحلة، وان هذه المؤسسات تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والاداري.

ولما كانت المادة /٨/ من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢١ تنص على ان " تستمر المصالح المستقلة واللجان القائمة حالياً بادارة واستثمار مياه الشفة والري بممارسة اعمالها (ومن بينها مصلحة مياه زحلة وجوارها) ريثما يتم دمجها في مؤسسات المياه المذكورة في المادة الثالثة من هذا القانون بصورة تدريجية...".

ولما كانت المادة الاولى من المرسوم رقم ٨١٢٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٣ المتعلق بتحديد بعض دقائق تطبيق القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢١، تنص على ما يلي: "تدمج المصالح المستقلة والمشاريع واللجان القائمة حالياً بادارة واستثمار مياه الشفة والري، في المؤسسات العامة الاستثمارية للمياه المنشأة بموجب القانون رقم ٢٢١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ وتعديلاته، تبعاً لنطاق استثمار واختصاص كل منها".

كما تنص المادة (٦) من المرسوم المذكور على ما يلي: "تنتقل حكماً الى "المؤسسة العامة المعنية" حقوق وموجبات جميع مصالح المياه والمشاريع واللجان المدموجة فيها وقطاع الصرف الصحي، ويلحق العاملون فيها باي صفة أو تسمية كانت بالمؤسسة العامة الاستثمارية للمياه، ويعينون في الوظائف الملحوظة في ملاكاتها الشاغرة على ان تتوفر في كل منهم الشروط الخاصة الاضافية المطلوبة للاستخدام في الوظيفة المقترحة له، وذلك دون تعديل الفئة والرتبة مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج" .

ولما كان يتبين أنه لم يتم إلحاق السيد --- بمؤسسة مياه البقاع، باعتبار انه بتاريخ صدور الاحكام التنظيمية المذكورة اعلاه، كان موضوعاً بالتصرف، الا ان ذلك لم يؤثر على وضعيته الوظيفية لجهة انه مدير سابق لمصلحة مياه زحلة وجوارها موضوع بالتصرف، ولم يصدر أي نص من قبل المراجع المختصة يغير من وضعيته الوظيفية المشار اليها والتي بقيت على حالها لحين بلوغه السن القانونية .

ولما كان السيد --- تقاضى، اثناء فترة وضعه بالتصرف، تعويض الصرف من الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عن الفترة من ١٩٨٠/٤/١٥ ولغاية ٢٠١٤/٧/٣١، وذلك وفقاً للاسس المعتمدة في قانون الضمان الاجتماعي، باعتبار ان صاحب العلاقة هو مستخدم موضوع بتصرف وزير الطاقة والمياه.

ولما كان صاحب العلاقة تقاضى رواتبه وملحقاتها وسائر المنافع والخدمات، طيلة فترة وضعه بالتصرف، من موازنة وزارة الطاقة والمياه سنداً لأحكام المادة ٤٦ من المرسوم رقم ٧٢/٤٥١٧ وللرأي الصادر عن هيئة التشريع والاستشارات برقم ٢٠٠٢/١٨١ تاريخ ٢٠٠٢/٣/٢١، ولم يتم الحاقه بمؤسسة مياه البقاع، وفق ما سبق بيانه اعلاه، مما يستتبع ان يتقاضى السيد / --- / فرق تعويض الصرف من الخدمة من موازنة وزارة الطاقة والمياه، على ان تعتمد الوزارة في هذا الشأن ذات الاسس المطبقة على المستخدمين العاملين في مؤسسة مياه البقاع والمبينة في المادة (٧١) من نظام المستخدمين لدى المؤسسة التي تنص على ما يلي:

١- يحدد تعويض الصرف للمستخدم الذي انتهت خدمته بصورة مشروعة وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء على اساس آخر راتب تقاضاه مع ملحقاته الثابتة 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 اشهر عن كل سنة خدمة فعلية بعد الثلاثين سنة خدمة.

٢- يضاف الى الراتب الشهري الاخير لدى احتساب تعويض الصرف بتاريخ انتهاء الخدمة نسبة واحد من (٢٤) من قيمة الدرجة الاخيرة عن كل شهر يكون المستخدم قد امضاه في الخدمة الفعلية بعد تدرجه الاخير.

٣- يقتطع معدل ٣% من راتب المستخدم الشهري كمساهمة في تحمل الكلفة الناتجة عن هذه الاحكام.

٤- تحول هذه المقتطعات الى احتياطي تعويض نهاية الخدمة في المؤسسة ويخصص لتسديد تعويض نهاية الخدمة لمستخدميها المنتسبين الزامياً أو اختيارياً الى فرع تعويض نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ولتغطية تعويضات نهاية الخدمة لغير المنتسبين الى هذا الفرع.

٥- يتقاضى المستخدم تعويض الصرف من الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي اما الفرق بين تعويض الصرف المستحق له بحكم هذا النظام والتعويض الذي تقاضاه من الصندوق المذكور فيؤدى من موازنة المؤسسة ....".

ولما كان تطبيق المادة /٧١/ على السيد --- وفي ضوء ما سبق بيانه, مؤداه ان يتقاضى صاحب العلاقة الفرق بين تعويض الصرف المستحق له بحكم هذه المادة والتعويض الذي تقاضاه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، من موازنة وزارة الطاقة والمياه التي حلت في هذه الحال محل موازنة المؤسسة المشار اليها في نص الفقرة (٥) اعلاه.

١٠ تدرّج

١٠ – ١ إضافة درجة إلى راتب مفتش معاون في ملاك إدارة التفتيش المركزي: الرأي رقم ١٦٧٢ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٣ **(إدارة التفتيش المركزي)**

لما كان يتبين أن مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠١١/٦١- ٢٠١٢ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٥، قد قضى بأحقية مفتشين معاونين بذات الوضعية الوظيفية للسيدة --، بالإستفادة من درجة التدرج التي تطالب بها صاحبة العلاقة في المعاملة الحاضرة.

ولما كانت هيئة التشريع والإستشارات قد رأت بإستشارتها رقم ٢٠٠٢/٥٩١ تاريخ ٢٠٠٢/٩/٥، أنه يقتضي افادة الموظفين الذين هم في وضع واقعي وقانوني مماثل لوضع من صدر قرار مجلس شورى الدولة لمصلحته، من مفاعيل القرار.

ولما كان المستدعون المعنيون بقرار مجلس شورى الدولة الآنف الذكر هم بذات الوضعية القانونية والوظيفية لوضعية السيدة --.

ولما كانت رئاسة التفتيش المركزي بتبنيها رأي هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل، تكون قد عبرت عن رغبتها بتطبيق مفاعيل قرار مجلس شورى الدولة الآنف الذكر على حالة السيدة --.

وفي مطلق الاحوال، لما كانت درجة التدرج التي إكتسبتها السيدة -- بانقضاء أربعة وعشرين شهراً على التحاقها كطالبة في فرع الإعداد – الدرجة العليا في المعهد الوطني للإدارة والإنماء بتاريخ ١٩٩٦/١٠/٧ تجد سندها القانوني في الفقرة (١) من المادة /٣٢/ من نظام الموظفين التي تنص على ما يلي: " ١- يكتسب بحكم القانون درجة واحدة ضمن الفئة كل موظف قضى أربعة وعشرين شهراً في درجة واحدة أو في درجة مماثلة لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه أو تاريخ حصوله على زيادة في راتبه " التي هي قاعدة عامة تطبق على جميع الموظفين على حد سواء، في حين أن درجة التدرج التي تطالب بها السيدة /--/ تستند الى أحكام البند الثاني من المادة /٥/ من القانون رقم ٩٨/٧١٧ الذي ميّز المفتشين المعاونين في التفتيش المركزي من خلال إعطائهم درجة إضافية عند تعيينهم وذلك في الدرجة (٢) من سلسلة رواتبهم، ولا يجوز بالتالي حرمان صاحبة العلاقة من هذه الدرجة.

لذلك – وفي ما خص القضية المعروضة – وانطلاقاً من حرص مجلس الخدمة المدنية على حسن تطبيق القانون وعلى مبدأ المساواة بين من هم في الوضعية القانونية ذاتها ، فإنه يرى أحقية طلب السيدة -- بإضافة درجة تدرج الى راتبها وتسوية وضعها تبعاً لذلك.

١٠ – ٢ تطبيق احكام المادة السادسة من القانون رقم ٢٢٣ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢: الرأي رقم ٢٣٤٤ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٣ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

تبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٦٤٦/ص تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٩ قد أودعت هذا المجلس كتاب وزارة المالية رقم ٣٦١٣/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٧ المتضمن رأيها في ما خص الاشكاليات الناتجة عن تطبيق احكام المادة السادسة من القانون رقم ٢٢٣ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢ (اعطاء اربع درجات استثنائية لافراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الاساسي ....)، طالبة الاطلاع عليه.

وتبين أن المادة السادسة من القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ تنص على التالي:

" أ- حتى صدور أحكام جديدة يعين المدرسون في التعليم الأساسي الرسمي وفق الفقرة رقم ٥ من القانون ٦٦١ تاريخ ٢٤ تموز ١٩٩٧، وذلك ابتداءً من ٢٠١٠/١/١ مع استفادتهم من جميع القوانين السارية على التعليم الأساسي.

ب- لا يستفيد المعلمون من مضمون القانون ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ الذين عينوا في الدرجة الخامسة عشرة وفق هذا القانون.

ج- في حال عين أفراد الهيئة التعليمية في الدرجة ١٥ من الفئة الثالثة في ملاك التعليم الثانوي الرسمي يستفيد فقط من الفرق بين الدرجات التي استفاد منها في التعليم الأساسي بموجب القوانين رقم ٢٤٤ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧، و٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦، والقانون رقم ١٠٢ تاريخ ٢٠١٠/٣/٦ وهذا القانون، والدرجات التي يستفيد منها بموجب القوانين رقم ١٤٨ تاريخ ١٩٩٩/١٠/٢٩، و٥٥١ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٢٠ والقانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦، والقانون رقم ١٥٩ تاريخ ٢٠١١/٨/١٧، وذلك اعتباراً من ٢٠١٠/١/١ ".

وتبين ان الفقرة رقم /٥/ من القانون رقم ٦٦١ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ المشار إليها، تتعلق بالاحكام التي ترعى التعيين في التعليم الخاص، حيث جرى في متنها تحديد الدرجة المستحقة للمدرس تبعاً للشهادة التي يحملها (البكالوريا اللبنانية بقسميها – البكالوريا الفنية اختصاص تربية حضانية – الشهادة الجامعية...) وفي ما خص حملة الإجازة الجامعية فإن الدرجة المحددة لهم عند التعيين هي (٦) أما حملة الإجازة التعليمية فالدرجة المحددة لهم هي (١٥).

بناء عليه ،

لما كانت وزارة المالية بكتابها رقم ٣٦١٣/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٧ المشار اليه اعلاه, أوردت ان التعيين في التعليم الرسمي يتم بنتيجة مباراة وان جميع الفائزين في هذه المباراة يكونون قد خضعوا لذات الشروط وذات الامتحانات وبالنتيجة يقتضي ان يتم تعيينهم في ذات الوظيفة وبالتالي يجب ان يتقاضوا نفس الراتب، وأن الغاية من التشريع هي إرساء مبدأ المساواة بين جميع الاشخاص الذين هم في أوضاع قانونية متشابهة، في حين أن القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ قد احدث تفاوتاً وخللاً في رواتب افراد الهيئة التعليمية لا سيما الذين عينوا حديثاً، الأمر الذي يستدعي العمل على استصدار قوانين جديدة مستقبلاً لإصلاح هذا الخلل والذي من شأنه ترتيب أعباء إضافية كبيرة على خزينة الدولة، على ما ورد في كتاب وزارة المالية الآنف الذكر.

ولما كان يتبين ان القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ قد ميّز حامل الإجازة التعليمية بدرجتين عن حامل الإجازة الجامعية ، فإن النص المعتمد حالياً لتعيين المدرسين في التعليم الاساسي الرسمي بإعطائه حامل الإجازة التعليمية

أقدمية /١٨ سنة/ في الوظيفة ذاتها على زميله حامل الإجازة الجامعية، يكون قد أحدث خللاً كبيراً في رواتب أفراد الهيئة التعليمية وفي سلاسل الرواتب بشكل عام.

ولما كان لا يجوز التذرع في هذا الشأن بوحدة التشريع في المجال التعليمي بين القطاعين العام والخاص ، باعتبار ان وحدة التشريع تستلزم لقيامها وجود تطابق بين الطرق المعتمدة لتعيين المدرسين، الامر الذي يستحيل حصوله في ما خص القضية موضوع البحث، حيث ان تعيين المدرسين يتم في القطاع الخاص عن طريق الاختيار في حين ان تعيينهم في التعليم الرسمي يتم بنتيجة مباراة وعلى قاعدة احترام تسلسل درجات النجاح فيها .

ولما كان الإبقاء على تعيين أساتذة التعليم الأساسي الرسمي من حملة الإجازة التعليمية في الدرجة (١٥) له انعكاسات سلبية على صعيد مرفق التعليم وعلى صعيد خزينة الدولة تبعاً للاعتبارات التالية:

أ- على صعيد مرفق التعليم:

- لأنه يعطي حملة الإجازة التعليمية أقدمية ١٨ سنة على زملائهم من حملة الإجازة الجامعية الذين دخلوا وإياهم الى الملاك بنتيجة اجتيازهم ذات المباراة وللقيام بالمهام ذاتها، مما سيؤدي الى شعور المدرّسين في التعليم الأساسي الرسمي من غير حملة الإجازة التعليمية بالغبن وينعكس سلباً على مستوى الاداء في هذا المرفق العام.
- لأنه يزيل الفارق الذي كان قائماً بين رواتب مدرسي التعليم الأساسي الرسمي وأساتذة التعليم الثانوي والذي حافظت عليه القوانين السابقة المتعاقبة، باعتبار أن التعيين في الدرجة (١٥) من السلسلة الموحدة وقبل صدور القانون رقم ٢٢٣ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢ ، كان محفوظاً لأساتذة التعليم الثانوي فقط سنداً للأحكام الصريحة والواضحة في هذا الشأن الواردة في القانون رقم ٦٦١ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ (توحيد سلاسل رواتب أفراد الهيئة التعليمية في التعليم الرسمي لما قبل التعليم الجامعي).

ب-على صعيد خزينة الدولة:

- لأن إعطاء مدرسي التعليم الاساسي من حملة الإجازة التعليمية، الذين عينوا بعد ٢٠١٠/١/١ أو الذين سيعينون في المستقبل، رواتب مرتفعة جداً مقارنة بزملائهم، سوف يدفع بمدرسي التعليم الأساسي الرسمي من غير حملة الإجازة التعليمية للمطالبة بمساواتهم بزملائهم المشار اليهم، كما سيدفع بأساتذة التعليم الثانوي للمطالبة بإعطائهم درجات إضافية تميّزهم عن المدرسين من حملة الإجازة التعليمية الذين يدرّسون في التعليم الأساسي الرسمي، بما قد يؤدي لاحقاً الى استصدار تشريعات ينجم عنها اعباء جديدة على المال العام بحجة معالجة هذا الخلل ويدخل الحكومة في دوامة من المطالبات التي لا تنتهي.

ولما كان يقتضي ، في ضوء ما تقدم ، وحفاظاً على مبادىء العدالة والمساواة من جهة وعلى المال العام من جهة أخرى ، العمل على معالجة الخلل الذي استجد في سلاسل الرواتب وعلى الاخص بين رواتب افراد الهيئة التعليمية من حملة الاجازات التعليمية الذي عينوا بعد ٢٠١٠/١/١ وزملائهم في التعليم الاساسي الرسمي.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية يعرض على وزارة التربية والتعليم العالي ما تقدم, للتفضل بالاطلاع والنظر في أمر إلغاء المادة السادسة من القانون رقم ٢٢٣ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢ والاستعاضة عنها بأحكام تنص على تعيين المدرسين في التعليم الاساسي الرسمي من حملة الاجازات الجامعية في الدرجة السادسة من السلسلة الموحدة والاحتفاظ لحملة الاجازات التعليمية بزيادة الدرجتين الاستثنائيتين عملاً بأحكام القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ .

١٠-٣ إمكانية استفادة مدرّسة من درجتين استثنائيتين سنداً لأحكام القانون رقم ١٠٢ تاريخ ٢٠١٠/٣/٦ بسبب نيلها اجازة تعليمية بعد صدور القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦: الرأي رقم ١٣٤٥ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية الإدارية المشتركة)**

لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (انصاف حملة الاجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام) تنص على ما يلي: " يعطى افراد الهيئة التعليمية الداخلون 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 المذكورين فيعطون درجتين فقط، وفق الاسس ذاتها كحد اقصى ".

ولما كان يتبين ان السيدة -- أعطيت درجتان استثنائيتان : الاولى في ٢٠٠٣/٢/١٠ والثانية في ٢٠٠٧/٢/١، وذلك سنداً لاحكام القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ باعتبار أنها كانت تحمل إجازة جامعية.

ولما كانت السيدة --- حازت اجازة تعليمية في العام ٢٠٠٢، أي بعد صدور القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ الآنف الذكر.

ولما كان القانون رقم ١٠٢ تاريخ ٢٠١٠/٣/٦ أفاد حائزي الاجازات التعليمية والجامعية بعد صدور القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ من الدرجات التي ينص عليها بمعدل درجة كل اربع سنوات، ووفق الاحكام المبينة فيه.

ولما كانت السيدة -- استفادت من درجتين استثنائيتين وفقاً لما هو مبين اعلاه، وبالتالي فانه يبقى لها الاستفادة من درجتين استثنائيتين سنداً لاحكام القانون رقم ٢٠١٠/١٠٢، على ان يبدأ احتساب تاريخ استحقاق كل منهما اعتباراً من تاريخ استفادة صاحبة العلاقة من آخر درجة استثنائية اعطيت لها، أي من ٢٠٠٧/٢/١ ، وذلك وفق الآلية المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤، أي درجة استثنائية عن كل اربع سنوات خدمة.

١٠ – ٤ إعطاء القضاة درجات عن سنوات خدماتهم السابقة لتعيينهم والتي ضُمت إلى خدماتهم اللاحقة:

الرأي رقم ٢٠١٣/٣٦٣٤ تاريخ ٢٠١٥/١/١٢ (**رئاسة مجلس الوزراء)**

بما أن المادة الثانية من القانون رقم ٢٢٩ / ٢٠٠٠ المعدلة بالقانون رقم ٣٧٨ تاريخ ٢٠٠١/١٢/١٤ المقترح تعديلها تنص على ما يلي: " يستفيد من الغاء البند ثالثاً المذكور في المادة الاولى من هذا القانون، واعادة العمل بالفقرة الثانية من المادة /٢٢/ من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥، الموظف الذي عين في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد، بموجب مباراة مفتوحة أو محصورة ولم يعط درجات عن سنوات خدماته السابقة لتعيينه في الملاكات الدائمة التي ضمها الى خدماته اللاحقة وفقاً للاصول، كما يستفيد ايضا من احكام هذا القانون افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وفي المشروع الاخضر والصندوق المستقل للاسكان وموظفو مجلس النواب ".

وبما انه يتبين من مقارنة الاحكام الواردة في المادة الثانية من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٩ المعدلة بالقانون رقم ٢٠٠١/٣٧٨ مع الاحكام المقترحة، أن الغاية من اقتراح القانون موضوع بيان الرأي الراهن هي إضافة فئة على الفئات المشمولة بأحكام المادة الثانية الآنفة الذكر وهي فئة القضاة بافادتها من الدرجات التي نصت عليها.

وبما ان المادتين الاولى والثانية من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (انشاء مجلس الخدمة المدنية) تنصان على ما يلي:

" المادة الاولى: انشىء لدى رئاسة مجلس الوزراء مجلس للخدمة المدنية تشمل صلاحياته 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 والافراد المدنيين الملحقين بقوى الامن الداخلي والامن العام والضابطة الجمركية ".

المادة الثانية: المهام الاساسية:

١ – يمارس مجلس الخدمة المدنية الصلاحيات التي تنيطها به القوانين والانظمة فيما يتعلق بتعيين الموظفين، وترقيتهم وتعويضاتهم، ونقلهم، وتأديبهم، وصرفهم من الخدمة، وسائر شؤونهم الذاتية ".

وبما أن المادة الخامسة من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ تنص أنه " على جميع الادارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية ان تحصر اعتمادها في طلب الموافقة أو الرأي أو الاستشارة أو 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 ".

وبما أنه، وان كان القضاة بموجب النصوص المبينة اعلاه غير مشمولين بصلاحية مجلس الخدمة المدنية، غير أن النص المقترح الرامي الى افادة فئة معينة من درجات عن خدمات سابقة مؤقتة وتعاقدية ويومية الى خدمات لاحقة من شأنه تعديل نصوص تتعلق باحكام تنظيمية لا سيما لجهة الافادة من درجات عن خدمات سابقة تمت تأديتها بمناسبة ممارسة وظيفة عامة.

وبما أن مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ كان قد اجاز للحكومة ملء المراكز الشاغرة في بعض وظائف ملاكات الادارات العامة من بين الموظفين الدائمين والمتعاقدين والاجراء العاملين في الادارات العامة بتاريخ نفاذ القانون ،والذين تتوفر فيهم شروط التعيين العامة والخاصة باستثناء شرط السن على ان يجتازوا بنجاح مباراة محصورة بهم ينظمها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية .

وبما ان الفقرة الثانية من المادة /٢٢/ من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٥٨ /٨٢ المشار اليه اعلاه تنص على ما يلي: " يعطى الموظف المؤقت او المتعاقد او الاجير درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة فعلية قضاها قبل تعيينه في الوظيفة الجديدة ".

وبما ان القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب الموظفين في الملاك الاداري العام قد لحظ في البند اولا من مادته التاسعة احكاما تتعلق بضم خدمات الموظفين حيث نص في البند المذكور على انه مع مراعاة احكام انظمة الموظفين، يحق للموظف الذي عين او 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 أو

تعاقدية او يومية، الى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات وذلك ضمن الشروط المحددة في متن هذا البند، كما نص في البند ثالثا من المادة المذكورة على الغاء الفقرة الثانية من المادة ٢٢ من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٨٢/٥٨ .

وبما ان القانون رقم ٢٢٩ تاريخ ٢٠٠٠/٦/٩ قد الغى في مادته الاولى البند ثالثا من المادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ ، ونص في مادته الثانية المعدلة بموجب القانون رقم ٣٧٨ تاريخ ٢٠٠١/١٢/١٤ على ان يستفيد من الغاء البند ثالثاً المذكور في المادة الاولى من هذا القانون واعادة العمل بالفقرة الثانية من المادة ٢٢ من القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ " الموظف الذي عين في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد، بموجب مباراة مفتوحة أو محصورة ولم يعط درجات عن سنوات خدماته السابقة لتعيينه في الملاكات الدائمة التي ضمها الى خدماته اللاحقة وفقاً للاصول ، كما يستفيد من احكام هذا القانون افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وفي المشروع الاخضر والصندوق المستقل للاسكان وموظفو مجلس النواب ".

وبما انه بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٦ صدر القانون رقم ٤٢٦ الذي نص في المادة ٣ منه على ما يلي: " خلافا لاي نص آخر، ان القضاة الاصيلين في كل من القضاء العدلي والاداري الذين مارسوا قبل انتسابهم الى القضاء مهنة المحاماة او وظيفة مساعد قضائي او وظيفة في الادارات او المؤسسات العامة تتطلب الاجازة في الحقوق، والذين ما زالوا في الخدمة ولم يستفيدوا من درجة تدرج سابقة، يعطون درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات من تاريخ قيدهم في الجدول العام للمحامين او بعد انقضاء ثلاث سنوات على ممارستهم بعد نيلهم الاجازة في الحقوق وظيفة المساعد القضائي او الوظيفة التي تتطلب الاجازة في الحقوق.
لا يمكن ان يتجاوز عدد الدرجات المعطاة بموجب هذه المادة الست، كما لا تخضع تسوية اوضاع القضاة المعنيين باحكام هذه المادة لاي مفعول مالي باثر رجعي ".

وبما ان المادة الثانية من القانون رقم ٢٠٠٢/٤٢٦ تشترط لاعطاء القضاة المعنيين باحكامها الذين لا يزالوا في الخدمة الفعلية من درجات استثنائية عن خدماتهم السابقة، ان تكون تلك الخدمات قد قضوها في ممارسة مهنة المحاماة أو في وظيفة مساعد قضائي أو في وظيفة في الادارات العامة أو المؤسسات العامة تتطلب لإشغالها حيازة اجازة في الحقوق.

وبما أن ربط استحقاق الدرجات المنصوص عليها في المادة ٣ اعلاه بالمؤهل العلمي من جهة وبطبيعة العمل السابق من جهة اخرى يجد مبرره في الطابع الخاص لمرفق القضاء وهي نيل الاجازة في الحقوق والتي تتوافق والغاية التي

يتطلبها اداء هذا المرفق، وبالتالي تكون الاحكام القانونية الواردة في القانون رقم ٢٠٠٢/٤٢٦ منسجمة واقعاً وقانوناً مع متطلبات المرفق القضائي.

وبما أنه، وفضلاً عما تقدم، ان من شأن اقرار اقتراح القانون على النحو الذي ورد فيه ان يخلق تفاوتاً في الاوضاع القانونية على صعيد الدرجات والاقدمية بين من كانوا في خدمة تتطلب حيازة الاجازة في الحقوق واستفادوا من درجات وفقاً للقانون رقم ٢٠٠٢/٤٢٦ المذكور وبين من سيترتب لهم وفق القانون المقترح درجات عن خدمات لا تتطلب نيل الاجازة المذكورة بحيث سيتقدم هؤلاء على اولئك (اقدمية ودرجات ...)، الامر الذي يخرق مبدأ المساواة بين من هم في اوضاع قانونية متشابهة لجهة الخبرة المكتسبة في مهنة او وظيفة تتطلب الاجازة في الحقوق، مما يجعل ما ورد في الاسباب الموجبة لاقتراح القانون المرفق في غير موقعه القانوني الصحيح لهذه الجهة.

وبما أن ضم الخدمات السابقة لا يكفي لوحده سبباً ملزماً لاعطاء الدرجات عنها لاستقلال موضوع ضم الخدمات عن موضوع اعطاء الدرجات، وبالتالي فان النص المقترح من شأنه اعطاء درجات تدخل في السلك القضائي عن خدمات سابقة لا تأتلف بطبيعتها مع عمل القاضي المنتمي الى سلطة دستورية مستقلة عن سائر السلطات.

وبما أنه وفي اطار الغاية التي يتوخاها المشترع لجهة تحقيق المساواة ورفع الغبن نشير الى فئة من القضاة قضوا في معهد الدروس القضائية بصفة قضاة متدرجين سنوات تزيد عن السنوات المحددة قانوناً بموجب المادة ٦٤ من قانون القضاء العدلي (ثلاث سنوات) دون افادتهم من درجات عنها، مما يقتضي معه استصدار قانون يرفع الغبن عن الفئة المشار اليها.

١٠ – ٥ مدى استفادة مدرّس موضوع في الاستيداع بتاريخ نفاذ القانون رقم ٢٢٣ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢ من الدرجات الاستثنائية: الرأي رقم ٢٢ تاريخ ٢٠١٦/١/٢٩ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

بما ان المادة الاولى من القانون رقم ٢٢٣ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢ تنص على ما يلي: " يعطى افراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الاساسي، وافراد الهيئة التعليمية من الفئة الرابعة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني العاملين بتاريخ نفاذ هذا القانون اربع درجات استثنائية موزعة على سنتين اثنتين وفقاً لما يلي:

- درجتان استثنائيتان اعتباراً من ٢٠١٠/١/١.
- درجتان استثنائيتان اعتباراً من ٢٠١١/١/١.

كما يعطون اقدمية سنة خدمة في تدرجهم بحيث يقدم سنة واحدة موعد تدرج كل منهم وذلك اعتباراً من تاريخ صدور هذا القانون".

وبما ان المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ قد نصت على ان " يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية "، وقد نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠١٢/٤/٥.

وبما أن عبارة " العاملين بتاريخ نفاذ هذا القانون " الواردة في المادة الاولى أعلاه تفيد بأن المعني بها هم افراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الاساسي الذين كانوا ما زالوا مرتبطين نظامياً مع ادارتهم بتاريخ نفاذ القانون المذكور سواء أكانوا مثابرين على عملهم أم انهم غائبين عنه غياباً قانونياً.

وبما ان الوضع في الاستيداع هو من الاوضاع القانونية التي نص عليها نظام الموظفين، حيث جاء في الفقرة (١) من المادة ٥٢ منه على ما يلي: " يعتبر الموظف في الاستيداع عندما يوضع عفواً أو بناء على طلبه خارج الملاك فينقطع عنه راتبه، ويفقد حقه في التدرج وحساب التقاعد طيلة المدة التي يقضيها خارج الملاك ".

كما جاء في المادة /٥٣/ من النظام المذكور ما يلي: " تطبق على الموظف ، عند نهاية مدة الاستيداع احكام المادة /٥١/ من هذا المرسوم الاشتراعي (المتعلقة بعودة الموظف الموضوع خارج الملاك بعد انتهاء المدة الى وظيفته). واذا وضع الموظف في الاستيداع لاجل قيامه بدراسة تتوخى الادارة منها نفعاً عاماً، فتبقى وظيفته الاصلية شاغرة ، ويعاد حتماً اليها ".

وبما انه وإن كانت المفاعيل المترتبة على الوضع في الاستيداع تؤدي الى قطع الراتب عن الموظف وفقدان حقه في التدرج وحساب التقاعد ، الا ان الوضع بالاستيداع ليس من شأنه ان يقطع العلاقة النظامية بين الموظف وإدارته، ولا ينزع عنه صفة الموظف ويبقى طيلة هذه الفترة خاضعاً للواجبات المفروضة على الموظف ومتمتعاً بالحقوق العائدة لهم وذلك ضمن الاطر القانونية المحددة للوضع في الاستيداع وتبقى هذه الصفة ملازمة له طيلة فترة الوضع بالاستيداع.

وبما انه وفضلاً عما تقدم، فإنه يتبين من أحكام القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ انه قانون استثنائي تضمن اعطاء درجات استثنائية، ومن الراهن ان هذه الدرجات تختلف في مفهومها عن الدرجات العادية التي يكتسبها الموظف حكماً

بإنقضاء مهلة زمنية معينة (درجة كل اربعة وعشرين شهراً) وبالتالي لا يمكن اعمال القياس وتطبيق القواعد المتعلقة بالدرجات العادية على تلك المنصوص عليها لجهة الدرجات الاستثنائية.

وبما ان السيدة --- وبتاريخ صدور القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ كانت من "العاملين" الذين ينطبق عليهم احكام هذا القانون حيث ان علاقتها مع الادارة كانت علاقة نظامية وكان غيابها قانونياً وقد بلغت السن القانونية في ٢٠١٤/٨/١٢، أي بعد تاريخ نفاذ هذا القانون.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى، سنداً لما تقدم، ان شروط الاستفادة من احكام القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ متوفرة في صاحبة العلاقة وبالتالي فانه يحق لها الاستفادة من الدرجات الاربع الاستثنائية ومن اقدمية سنة خدمة في تدرجها.

١٠ – ٦ اقتراح قانون لإعطاء الموظفين في ملاك الجامعة اللبنانية الحائزين على إجازة جامعية ثلاث درجات:
الرأي رقم ٦٧٢ تاريخ ٢٠١٦/٥/٣٠ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان اقتراح القانون موضوع البحث ينص في مادتيه الاولى والثانية على ما يلي:
" المادة الاولى: يعطى الموظفون الداخلون في الملاك الاداري للجامعة اللبنانية والذين كانوا حائزين على شهادة الاجازة عند تعيينهم ، ثلاث درجات تدرج ،اعتباراً من تاريخ تعيينهم في الملاك.
المادة الثانية: يستفيد من احكام المادة السابقة الموظفون الذين احيلوا على التقاعد ، قبل صدور هذا القانون".

بما أن الجامعة اللبنانية هي من المؤسسات العامة المستثناة، في شؤونها الوظيفية والادارية، من الخضوع لصلاحية مجلس الخدمة الخدمة المدنية، وذلك سنداً للمادة (٨) من القانون رقم ٦٧/٧٥ تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٦ (إعادة تنظيم الجامعة اللبنانية)، ومن بينها دراسة الاوضاع الوظيفية للعاملين في ملاك الجامعة اللبنانية.

الا أنه وبناءً على طلب بيان الرأي الوارد من مقام رئاسة مجلس الوزراء، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة والعاملين فيها، فإن هذا المجلس، يبدي ما يلي:

بما ان الاسباب الموجبة لاقتراح القانون تستند في مجملها الى قاعدة المساواة مع المعنيين بالقانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٩ المتعلق بانصاف حملة الاجازة والكفاءة من افراد الهيئة التعليمية الداخلين في ملاك التعليم العام الرسمي الابتدائي والمتوسط في وزارة التربية والتعليم العالي.

وبما انه اذا كانت ، قاعدة المساواة، وهي من القواعد والمبادىء العامة التي تشكل مبرراً وسنداً يقتضي مراعاتها والتقيد بها في النصوص التشريعية، فإن اعمال القاعدة وتكريسها في القوانين يفترض تماثلاً في الاوضاع القانونية بين الاشخاص المقترح المساواة بينهم.

وبما ان الوظائف العامة تتوزع في اسلاك تضمها ملاكات اشخاص القانون العام (الدولة والمؤسسات العامة والبلديات) وهي اسلاك مختلفة تبعاً لاختلاف طبيعة عمل الوظيفة ومهامها وشروط التعيين فيها والنقل والترفيع وجداول سلاسل الرتب والرواتب المخصصة لها وهي عناصر مدرجة في النصوص القانونية والتنظيمية لكل من هذه الاسلاك كالإدارية منها او التعليمية او القضائية او العسكرية او الفنية .....

وبما ان القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ ، المقترح افادة الموظفين الاداريين في الجامعة اللبنانية من احكامه لمساواتهم بمن استفاد منه اساساً، اقتصرت مفاعيله على افراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم العام الرسمي الابتدائي والمتوسط في وزارة التربية والتعليم العالي.

وبما أن الأوضاع القانونية للموظفين الداخلين في الملاك الاداري للجامعة اللبنانية (السلك الاداري) المعنيين باقتراح القانون المرفق وهم من مختلف الفئات (الخامسة والرابعة والثالثة) تختلف عن تلك العائدة لافراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي (السلك التعليمي) المعنيين بالقانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ المذكور اعلاه (وهم من الفئة الرابعة فقط)، وبالتالي فان افادة الموظفين الاداريين في الجامعة اللبنانية من احكام القانون ٢٠٠١/٣٤٤ وفق ما هو معروض في اقتراح القانون ، لا يقع موقعه القانوني الصحيح.

وبما أن الموظفين الداخلين في الملاك الاداري للجامعة اللبنانية ، والمقترح اعطاؤهم الدرجات الاستثنائية قد جرت معاملتهم ذات المعاملة وخضعوا عند تعيينهم لمباريات بعد ان تم التثبت من انه تتوفر فيهم الشروط المطلوبة إن لجهة المؤهلات العلمية أو الخبرات العملية، وعينوا في ملاك الجامعة اللبنانية الاداري في الوظائف التي تباروا لأجلها ، وان السير باقتراح القانون موضوع البحث من شأنه خرق مبدأ المساواة القائم بينهم .

وبما أن المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ المتعلق بنظام الموظفين حدد في المادة /٣٢/ منه آلية لاكتساب الدرجات وان الخروج عن هذه الآلية بنص تشريعي استثنائي يجب ان يرتكز على أساس قانوني صحيح الأمر غير المتوافر في المشروع المقترح الرامي الى اعطاء درجات استثنائية للموظفين الإداريين تحت عنوان مساواتهم مع أفراد الهيئة التعليمية من ملاك التعليم الرسمي الابتدائي والمتوسط.

وبما أن ما يؤكد المنحى المتقدم بيانه اعلاه ان القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ جاء في المادة الثانية منه ليلغي الدرجة الاستثنائية التي كانت قد اعطيت بموجب المادة ١٨ من القانون رقم ٧٨/٩ تاريخ ١٩٧٨/٢/٢١ لموظفي الملاك الاداري العام الحائزين أو من يحوز منهم شهادة دكتوراه دولة أو (P.H.D).

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء كل ما سبق عرضه، يرى عدم السير باقتراح القانون موضوع البحث.

١٠ – ٧ استفادة أفراد الهيئة التعليمية الذين باشروا عملهم قبل صدور القانون رقم ٢٠١٠/١٠٢ ونالوا الإجازة الجامعية أو التعليمية بعد نشره في الجريدة الرسمية من الدرجات التي نص عليها القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤: الرأي رقم ٢٧٣٩ تاريخ ٢٠١٦/١١/٨ **(وزارة المالية)**

لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (انصاف حملة الاجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام) قد نصت على ما يلي: "يعطى افراد الهيئة التعليمية الداخلون 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 المذكورين فيعطون درجتين فقط ، وفق الاسس ذاتها كحد اقصى".

ولما كانت المادة الرابعة من القانون رقم ١٠٢ تاريخ ٢٠١٠/٣/٦ (إعطاء ثلاث درجات استثنائية لافراد الهيئة التعليمية ...) قد نصت على ما يلي: "يحتفظ المعنيون بالمادتين الاولى والثانية من هذا القانون (أي افراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الابتدائي والمتوسط وافراد الهيئة التعليمية من الفئة الرابعة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني العاملين بتاريخ نفاذ هذا القانون وكذلك زملاؤهم الذين يثبتون في الملاك المذكور وفي المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) في حقهم بالقدم المؤهل للتدرج. ويستفيد الذين نالوا الاجازة منهم بعد صدور القانون رقم ٣٤٤ تاريخ

٢٠٠١/٨/٦ من الدرجات التي ينص على اعطائها، ووفق الاحكام المبينة فيه، ويسري مفعول هذا القانون (رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦) على افراد الهيئة التعليمية من الفئة الرابعة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني".

ولما كان يتبين أن أفراد الهيئة التعليمية المعنيين بالمعاملة هم أولئك الذين عينوا وباشروا عملهم في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية – قبل صدور القانون رقم ٢٠١٠/١٠٢ ونالوا الإجازة التعليمية او الجامعية بعد صدوره.

ولما سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٤/١٣٤٥ الموجه لجانب وزارة التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠١٦/٤/٢٥ أن رأى أن المادة الرابعة من القانون الآنف الذكر، بعطفها على المادتين الاولى والثانية منه، تشمل بمفاعيلها افراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الابتدائي والمتوسط في المديرية العامة للتربية وافراد الهيئة التعليمية من الفئة الرابعة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني العاملين بتاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٠/١٠٢، وكذلك زملاءهم الذين يدخلون الى الملاك المذكور والى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، بحيث يحق لهم الاستفادة من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ ووفق الاحكام المبينة فيه.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية يرى، أنه يحق لأفراد الهيئة التعليمية المعنيين وسنداً لأحكام القانون رقم ٢٠١٠/١٠٢ الاستفادة من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤، ووفقاً للآلية المبينة في متنه.

١٠ – ٨ عدم جواز استفادة مدرسة حائزة على إجازة من المعهد الوطني العالي للموسيقى من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ – وجوب توافر إجازة جامعية أو تعليمية: الرأي رقم ١٦٦٥ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٤ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

لما كان يتبين من كتاب وزارة التربية والتعليم العالي رقم ٢٠١٦/١١٤٥ تاريخ ٢٠١٦/١١/٩ ان لجنة المعادلات في التعليم العالي قد اطلعت على ملف السيدة ---، حيث أبدت الملاحظات التالية:

- ان الشهادات التي يمنحها المعهد الوطني العالي للموسيقى – الكونسرفتوار – ليست في عداد الشهادات المشار اليها في القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ وهي ليست شهادات جامعية.
- ان المعهد المذكور هو بوصاية وزير الثقافة وهو لا يعتبر مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي في لبنان.

- ليس من صلاحيات مجلس التعليم العالي تحديد تصنيف المؤسسات، وما يحكم ذلك هو القوانين والمراسيم المرعية الإجراء.

وبما ان المادة الاولى من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (إنصاف حملة الاجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام) نصت على ما يلي: "يعطى افراد الهيئة التعليمية الداخلون 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 المذكورين فيعطون درجتين فقط، وفق الاسس ذاتها كحد اقصى".

وبما ان المادة الرابعة من القانون رقم ١٠٢ تاريخ ٢٠١٠/٣/٦ (إعطاء ثلاث درجات استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الابتدائي والمتوسط....) نصت على ما يلي: ".... ويستفيد الذين نالوا الاجازة منهم بعد صدور القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ من الدرجات التي ينص على إعطائها، ووفق الاحكام المبينة فيه...".

وبما ان المشترع قد ميّز في القانونين المذكورين اعلاه بين حملة الاجازة الجامعية وحملة الاجازة التعليمية حيث أقرّ إعطاء المجموعة الاولى درجتي تدرج على الاكثر وإعطاء المجموعة الثانية اربع درجات كحد اقصى.

ولما كان يتبين أن لجنة المعادلات في التعليم العالي، قد رأت ان الشهادات التي يمنحها المعهد الوطني العالي للموسيقى – الكونسرفتوار – ليست من عداد الشهادات الجامعية المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤، حيث ان المعهد المذكور لا يعتبر مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي في لبنان.

ولما كان ينبني على ما تقدم ان شهادة إنهاء الدروس في "آلة الباريتون" التي نالتها السيدة --- من المعهد الوطني العالي للموسيقى لا تعتبر شهادة جامعية أو تعليمية، وبالتالي لا يحق لها الاستفادة من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤.

١٠ – ٩ مشروع قانون إفادة حملة الشهادات الجامعية المعينين في ملاكات المدارس الخاصة للتعليم العام ما قبل الجامعي ، أو في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية بصفة مدرسين لمرحلتي الروضة والتعليم الاساسي ، من الحقوق الممنوحة لحملة الاجازات التعليمية: الرأي رقم ٢٠١٥/٨٥٧ – ٢٠١٦/٦٤٠ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٠ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أنه سبق لوزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/١٠٢٢٨ تاريخ ٢٠١١/١٠/١٠ أن أودعت مجلس الخدمة المدنية مشروع قانون يتعلق بإفادة حملة الشهادات الجامعية المعينين في ملاكات المدارس الخاصة للتعليم العام ما قبل الجامعي، أو في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية بصفة مدرسين لمرحلتي الروضة والتعليم الاساسي، من الحقوق الممنوحة لحملة الاجازات التعليمية ، وقد نص المشروع في مواده الخمس على ما يلي:

« المادة الأولى: يُعطى حملة الشهادات الجامعية التي لا تقل مدة الدراسة اللازمة لنيل أي منها عن اربع سنوات، أو ما يوازيها من الفصول والارصدة الجامعية، والذين يزاولون التعليم في ملاكات المدارس الخاصة للتعليم العام ما قبل الجامعي، ذات الحقوق التي يتمتع بها حملة الاجازات التعليمية.

المادة الثانية: يستفيد حملة الشهادات الجامعية التي لا تقل مدة الدراسة اللازمة لنيل أي منها عن اربع سنوات، أو ما يوازيها من الفصول والارصدة الجامعية، والمعينين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية بصفة مدرسين في مرحلتي الروضة والتعليم الاساسي، من الدرجات المنصوص على اعطائها لحملة الاجازات التعليمية في الملاك ذاته، ووفقاً للآليات المعتمدة بهذا الصدد، ويؤخذ بعين الاعتبار ما سبق اعطاؤهم اياه من درجات بسبب نيلهم الشهادات التي يحملونها.

المادة الثالثة: يستفيد من الحقوق المنصوص عليها في المادتين الاولى والثانية اعلاه المدرسون والمعلمون حملة الشهادات الجامعية التي لا تقل مدة الدراسة اللازمة لنيلها عن ثلاث سنوات، أو ما يوازيها من الفصول والارصدة، الذين نالوا دبلوماً جامعياً في فن التعليم امتدت دراسته سنة دراسية واحدة على الاقل، بالاضافة الى الشهادة الجامعية التي يحملونها.

المادة الرابعة:

أ – تحدد درجة افراد الهيئة التعليمية في ملاكات المدارس الخاصة المعنيين بهذا القانون، والذين كانوا في هذه الملاكات عند نفاذ القانون رقم ٦٦١ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤، بإعتبارهم قد صنفوا في ١٩٩٧/١٠/١ في الدرجة الخامسة عشرة من السلسلة الموحدة المرفقة به، واكتسبوا الدرجات اللاحقة حتى تاريخ نفاذ احكام القانون الحالي، كما تعتبر الدرجة المذكورة اعلاه هي الدرجة التي تم التعيين فيها لكل ممن اعقب دخولهم الملاكات المنوه عنها تاريخ بدء العمل بالقانون المذكور، وتحدد درجة كل منهم الحالية بإضافة الدرجات التي اكتسبوها بعد تعيينهم الى هذه الدرجة الخامسة عشرة.

ب – يعتبر في عداد المعنيين بأحكام المادة الثانية من هذا القانون، اساتذة التعليم الثانوي في ملاك المديرية العامة للتربية، الذين كانوا مدرسين أو معلمين في هذا الملاك، بحيث تحدد الدرجة التي يجب اعتبارهم قد عينوا اساتذة في التعليم الثانوي فيها، بما يتلاءم مع عدد الدرجات التي يحق لهم اكتسابها بموجب هذا القانون بسبب نيلهم الشهادات الجامعية التي يحملون، مضافاً اليها عدد تلك التي كانوا قد اكتسبوها بصورة عادية أو استثنائية طيلة وضعهم الوظيفي السابق.

المادة الخامسة: على ان يحدد تاريخ بدء الاستفادة من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون ببداية السنة الدراسية اللاحقة لتاريخ نفاذ احكامه، وذلك دون أي مفعول رجعي على الاطلاق، وتعتبر قمة السلسلة الموحدة المذكورة في المادة الرابعة من هذا القانون مفتوحة من اجل تطبيق احكامه بحيث يستفيد المعنيون به، وعند الاقتضاء من تدرج يتخطى الدرجة الاعلى المحددة في هذه السلسلة، وبذات قيمة هذه الدرجة الى حين استنفاذ حقهم بالتدرج ».

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية، بموجب كتابه رقم ٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١١/١٢/٨ درس مشروع القانون المبين أعلاه في ما خص صلاحياته، وأبدى رأيه بالموافقة عليه مع ادخال بعض التعديلات على مضمونه لا سيما حذف الفقرة (ب) من المادة الرابعة، حيث اعتبر ان المواد الاولى والثانية والثالثة من مشروع القانون قد وضعت الأسس لأجل تأمين المساواة لاستفادة حملة الاجازة الجامعية الذين يقومون بالتدريس، من الحقوق التي يتمتع بها حملة الاجازة التعليمية، مستنداً في ابداء رأيه على الاسباب المبينة في متن كتابه المذكور.

وتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان وزارة التربية والتعليم العالي، أعادت صياغة مشروع القانون وفقاً للملاحظات التي ابداها هذا المجلس بموجب كتابه رقم ٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١١/١٢/٨ الآنف الذكر، وأودعته بكتابها رقم ١١/١٠٢٢٨ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٠ رئاسة مجلس الوزراء لعرضه على مقام مجلس الوزراء مقترحة الموافقة عليه وإحالته على جانب مجلس النواب للبت بأمر إقراره.

وتبين أن مجلس الوزراء بقراره رقم ٤١ تاريخ ٢٠١٢/٦/٢٧ قرر استطلاع رأي وزارة المالية ومجلس الخدمة المدنية في مشروع القانون موضوع كتاب وزارة التربية والتعليم العالي رقم ١١/١٠٢٢٨ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٠ الانف الذكر.

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية وجواباً على كتاب رئاسة مجلس الوزراء رقم ٢٣٠٩/م.ص تاريخ ٢٠١٢/٦/٢٩ المتضمن طلب بيان رأيه في مشروع القانون المذكور، قد عرض بكتابه رقم ٢٠١١/٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١٢/٧/١٣ ما أبداه سابقاً في كتابه السابق رقم ٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١١/١٢/٨ واعتبر أنه "لا يرى مانعاً من السير بمشروع القانون

موضوع قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٢/٤١ بعد أن تمت إعادة صياغة المشروع وفقاً للملاحظات التي أبداها هذا المجلس بموجب كتابه رقم ٢٠١١/٣٤٦٩ ".

وتبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٢٨١٢/ص١ تاريخ ٢٠١٢/٨/١٦، وعند استطلاع رأيها بمشروع القانون موضوع قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٢/٤١ ، أبدت رأيها بعدم الموافقة إستناداً إلى مجمل الأسباب المبينة في متن الكتاب المذكور.

وتبين أن السيد وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية بكتابه رقم ٣٢/ص/٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٣/١/١٤، قد أبدى رأيه بالموافقة على مشروع القانون موضوع البحث وذلك لمجمل الأسباب التي أوردها في متن الكتاب المذكور، كما أفاد بكتابه رقم ٤٧/ص/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٢/٤ بأنه لا يرى مانعاً من إعطاء مشروع القانون بصيغته الجديدة المتضمنة ملاحظات مجلس الخدمة المدنية مجراه اللازم.

وتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢ تاريخ ٢٠١٣/٢/٢٠ قد كلف السيد وزير المالية دراسة مشروع القانون المذكور لجهة الكلفة المترتبة عنه، وما اذا كان له من انعكاسات على اوضاع اخرى.

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ٣٤٣٥/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٨/١٣، أوردت أن الكلفة التقديرية التي يرتبها مشروع القانون المذكور في حال اقراره وهي ملياران ومائتان وخمسون مليون ليرة لبنانية بحسب تقديرات وزارة التربية والتعليم العالي – المرجع الصالح لاحتساب هذه الكلفة – ورأت عدم الموافقة على مشروع القانون موضوع البحث، معتبرة أن إقراره سوف يؤدي الى مجموعة من المطالبات، لاسيما:

– مطالبة المستفيدين من احكامه التعيين في الدرجة ١٥ أُسوة بحملة الاجازة التعليمية

– مطالبة حملة الشهادات الجامعية من غير الاختصاصات ذات العلاقة بمناهج التدريس بنفس المطالبات الواردة في مشروع القانون المرفق.

– مطالبة الموظفين في الملاك الاداري العام من حملة الشهادات الجامعية من الدرجات المعطاة لافراد الهيئة التعليمية المستفيدين من احكام مشروع القانون المرفق للتشابه في نوعية ومستوى الشهادة الجامعية التي يحملونها.

بناء عليه،

بما أن مجلس الخدمة المدنية كان قد أبدى رأيه في مشروع القانون موضوع المعاملة لأول مرة بموجب كتابه رقم ٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١١/١٢/٨ حيث وافق على المشروع مع إجراء بعض التعديلات عليه للأسباب المبينة في متنه، ثم عاد

وأكد موافقته على مضمون مشروع القانون بعد أن قامت وزارة التربية والتعليم العالي بادخال التعديلات المقترحة من قبل هذا المجلس وذلك بموجب كتابه رقم ٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١٢/٧/١٣، مستنداً في موافقته إلى مبدأ المساواة بين الموظفين الذين هم في وضع مماثل وسلك واحد.

وبما أنه وبعد ابداء مجلس الخدمة المدنية رأيه بمشروع القانون موضوع البحث بكتابه رقم ٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١١/١٢/٨ وتأكيده على هذه الموافقة بعد إدراج التعديلات عليه بكتابه رقم ٢٠١١/٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١٢/٧/١٣، لا يتبين من ملف المعاملة لا سيما من المستندات التي وردت من وزارة التربية والتعليم العالي ومن رئاسة مجلس الوزراء أية معطيات من شأنها أن تؤدي إلى تغيير موقف هذا المجلس بما توصل إليه في كتابيه المذكورين، وهو إذ يؤكد على رأيه بهذا الشأن يضيف ما يلي:

بما أن الفقرة (أ) من المادة السادسة من القانون رقم ٢٢٣ تاريخ ٢٠١٢/٤/٢ (إعطاء أربع درجات استثنائية لأفراد الهيئة التعليمية في ملاكات التعليم الرسمي ...) تنص على انه " حتى صدور احكام جديدة ، يعين المدرسون في التعليم الاساسي الرسمي وفق الفقرة رقم ٥ من القانون ٦٦١ تاريخ ٢٤ تموز ١٩٩٧، وذلك ابتداءً من ٢٠١٠/١/١ مع استفادتهم من جميع القوانين السارية على التعليم الاساسي ".

وبما أن الفقرة (٥) من القانون رقم ٦٦١ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ (توحيد سلاسل رواتب أفراد الهيئة التعليمية في التعليم الرسمي لما قبل التعليم الجامعي) المتضمنة أحكاماً ترعى تعيين أفراد الهيئة التعليمية في التعليم الخاص وتحديد الدرجة التي يُعيّن فيها المدّرس تبعاً للشهادة التي يحملها (البكالوريا بقسميها – البكالوريا الفنية اختصاص تربية حضانية – الشهادة الجامعية...)، قد نصت في البندين (ج و د) على أن يعين حملة الإجازة الجامعية في الدرجة (٦)، وحملة الاجازة التعليمية في الدرجة (١٥).

وبما أن القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ قد ألغى – بموجب المادة السادسة منه الفقرة (ب) – إفادة المدرّسين حملة الإجازة التعليمية من القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ ، وذلك بنصه على أن « لا يستفيد المعلمون من مضمون القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ الذين عينوا في الدرجة الخامسة عشرة وفق هذا القانون » .

وبما أنه يتبين من النصوص القانونية التي ترعى الشهادات الجامعية المعطاة لخريجي كليات الجامعة اللبنانية، أن تسمية الإجازة التعليمية للشهادة المعطاة لخريجي كليتي العلوم والآداب في الجامعة اللبنانية، تعود إلى ارتباط اختصاصات هذه الشهادات بمواد التعليم في المدارس ما قبل الجامعي (رياضيات، فيزياء، كيمياء، علوم طبيعية، أدب عربي، أدب

أجنبي، تاريخ، جغرافيا، فلسفة ...) وليس إلى وجود مواد تربوية تتعلق بطرائق التعليم في مناهجها، باستثناء الإجازة التعليمية المعطاة لخريجي كلية التربية حيث تتضمن مناهجها مواداً في طرائق وأساليب التربية والتعليم، هذا بالإضافة إلى أن معظم الإجازات الجامعية المعطاة من كليات الجامعة اللبنانية قبل العام ٢٠٠٥ (تاريخ صدور المرسوم رقم ١٤٨٤٠ تاريخ ٢٠٠٥/٦/٢٨) كانت تتطلب مدة دراسة فيها لا تقل عن أربع سنوات.

وبما أن عدم اشتمال البرامج والأرصدة الأكاديمية للإجازات الجامعية التعليمية مواداً تتعلق بطرائق ومناهج وأساليب التعليم لا ينفي مطلقاً عن هذه الإجازات الجامعية طابعها الأساسي التعليمي، ذلك أن تسمية هذه الإجازات بالتعليمية كان يعود لارتباطها بمواد التعليم، وأن سائر الإجازات لم تعط هذه التسمية لكونها غير مرتبطة بمواد التعليم، لا سيما قبل صدور المرسوم رقم ١٠٢٢٧ تاريخ ١٩٩٧/٥/٨ الذي لحظ مواداً تعليمية كالمسرح والفنون التشكيلية والموسيقى والاقتصاد والاجتماع والتربية المدنية، ومواداً تعليمية جديدة على المناهج التعليمية في المدارس الرسمية لها علاقة باختصاصات جامعية غير اختصاصات الإجازات التعليمية.

وبما أن المادة الأولى من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (إنصاف حملة الإجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام) قد نصت على إعطاء أفراد الهيئة التعليمية الداخلين في ملاك التعليم العام الرسمي الإبتدائي والمتوسط من حملة الإجازة التعليمية درجة تدرّج استثنائية عن كل أربع سنوات خدمة بعد حصولهم على الشهادة المذكورة وذلك لغاية أربع درجات، وعلى إعطاء حملة الإجازة من أفراد الهيئة التعليمية المذكورين درجتين فقط وفق الأسس ذاتها كحد أقصى.

وبما أن القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ الذي ميز بين المدرّسين حاملي الإجازات الجامعية والمدرّسين حاملي الإجازات التعليمية لجهة عدد الدرجات المعطاة لهم، لم ينص على أي شرط للحصول على أربع درجات وفق الآلية المنصوص عنها لحاملي الإجازة التعليمية إن لجهة عدد سنوات الدراسة الجامعية أو لجهة ضرورة تدريس صاحب العلاقة المادة التي تدخل في اختصاصه.

وبما أن مشروع القانون في مادته الثانية المقترحة قد نص على أن يستفيد حملة الشهادات الجامعية (والصحيح الإجازات الجامعية)، المعينين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية – بصفة مدرّسين في مرحلتي الروضة والتعليم الأساسي من الدرجات المنصوص على إعطائها لحملة الإجازات التعليمية في الملاك ذاته، ووفقاً للآليات

المعتمدة بهذا الصدد، ويُؤخذ بعين الاعتبار ما سبق إعطاؤهم إياه من درجات بسبب نيلهم الشهادات التي يحملونها، وبالتالي فإن إقرار مشروع القانون موضوع البحث سيؤدي إلى إعطاء الدرجات المشار إليها لحاملي الإجازات الجامعية.

وبما أن التمييز الذي أحدثه القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ لجهة الدرجات المعطاة لحاملي الإجازات التعليمية سيزول عند إقرار مشروع القانون موضوع البحث في ما خص المعينين قبل ٢٠١٠/١/١، أما بعد صدور القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ فإن حاملي الإجازات التعليمية المعينين بعد ٢٠١٠/١/١ في الدرجة (١٥) من السلسلة الموحدة لن يستفيدوا من القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ عملاً بأحكام الفقرة (ب) من المادة السادسة من القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣، في حين أن حاملي الإجازات الجامعية المعينين بعد ٢٠١٠/١/١ في الدرجة (٦) سيستفيدون من درجتين اثنتين فقط بمرور الزمن في حال إقرار مشروع القانون موضوع البحث، الأمر الذي يؤدي إلى التخفيف من حدة الخلل.

وبما أنه تقتضي الإشارة إلى انه بعد صدور المرسوم رقم ١٤٨٤٠ تاريخ ٢٠٠٥/٦/٢٨ الذي بموجبه اعتمد نظام تدريس موحد هو النظام الفصلي المبني على المقررات والأرصدة وفقاً لسلم الشهادات التالية: الإجازة الماستر والدكتوراه (L.M.D) وأصبحت مدة الدراسة لنيل الإجازة ثلاث سنوات فإن تسمية الإجازة التعليمية لم تعد قائمة في مختلف كليات الجامعة اللبنانية والجامعات الأخرى.

وبما أنه، وفي معرض دراسة مشروع القانون موضوع المعاملة، وبعد مراجعة مجمل النصوص التشريعية المتعاقبة والمتعلقة بتعيين أفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي وتلك المتعلقة بإعطائهم درجات استثنائية عدلت بنتيجة إعطائها رواتب بعض أفراد الهيئة التعليمية مرات عدة تلبية لمطالبات متكررة، الأمر الذي أحدث تضارباً في النصوص التي كانت تمنح حقوقاً لبعض من أفراد هذه الهيئة مخلّفة فارقاً كبيراً بينها وبين البعض الآخر وكانت تستدعي إصدار نصوص لتقليص هذا الفارق ونصوص أخرى لإزالته، الأمر الذي أدخل هذا القطاع في دوامة من المطالبات استدعت إصدار نصوص عديدة تلبية لها. فالقانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ نص في المادة الخامسة منه على عدم جواز الدخول إلى ملاك التعليم، وعدم جواز التعاقد في جميع مراحل التعليم، إلا لحملة الإجازات وما فوق، وبالتالي فإن الدرجة التي يُعيّن فيها حملة الإجازات أصبحت هي الدرجة الدُنيا التي يُعيّن فيها الذين يدخلون إلى ملاك التعليم الأساسي الرسمي، في حين أن القانون رقم ١٩٩٧/٦٦١ – وهو القانون الذي وضع الأسس التي بُنيت عليها سلسلة الرواتب الموحدة لأفراد الهيئة التعليمية – ينص على أن الدرجة الأولى في السلسلة الموحدة الجديدة هي الدرجة الدُنيا في الفئة الرابعة، والدرجة الخامسة عشرة في السلسلة المذكورة هي الدرجة الدُنيا في الفئة الثالثة، والدرجة العشرون هي الدرجة الدُنيا في الفئة الثانية في هذه السلسلة.

لذلك، وبعد مقارنة هذه النصوص مع الأحكام المقترحة، فإن هذا المجلس يرى أن ما يحققه مشروع القانون المقترح على النحو المبين أعلاه يشكّل حلاً جزئياً لمشكلة التمييز في الحقوق بين أفراد فئة معينة ، لا سيما لجهة ما تضمنه من أحكام تتعلق بأفراد الهيئة التعليمية في ملاكات المدارس الخاصة، وتبقى الحاجة قائمة إلى تصحيح الخلل الناجم عن تعدد وتشعب القوانين وما يمكن أن ينشأ عنها من تفاوت بين الحقوق المعطاة لأفراد الهيئة التعليمية في المدارس الرسمية.

وبالتالي، وإنطلاقاً من قاعدة استقرار التشريع ووحدته وتجانسه، واستناداً إلى مبادىء العدالة والمساواة والإنصاف، يرى هذا المجلس في هذا الإطار أن يتزامن السير بالمشروع المقترح مع ضرورة إعادة النظر بصورة شاملة في القوانين ذات الصلة، لا سيما منها القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ على نحو يؤمن الإنسجام والتناسق في ما بينها ويحقق المساواة بين جميع أفراد الهيئة التعليمية في مختلف مراحل التعليم الرسمي، لا سيما لجهة ردم الهوة والفروقات في الدرجات في ما بينها، علماً أن مجلس الخدمة المدنية سبق وأن أودع وزارة التربية والتعليم العالي بكتابه رقم ٢٣٤٤ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٣ رأيه في تطبيق القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ لجهة المادة السادسة منه، حيث اعتبر أنه وحفاظاً على مبادىء العدالة والمساواة من جهة، وعلى المال العام من جهة أخرى، يقتضي العمل على معالجة الخلل الذي استجد في سلاسل رواتب أفراد الهيئة التعليمية، وانتهى إلى عرض النظر في إلغاء المادة السادسة من القانون رقم ٢٠١٢/٢٢٣ والاستعاضة عنها بأحكام أورد مضمونها في متن الرأي المذكور.

كما يرى هذا المجلس عند قيام الإدارة المختصة بالمقاربة الشاملة لهذه النصوص، ضرورة العمل على تحقيق المساواة بين السلك التعليمي وسائر أسلاك القطاع العام كون السلك المذكور يخضع مثل بقية الأسلاك للأسس والقواعد التي ترعى الوظيفة العامة، ومع الأخذ باعتبار الطابع الخاص الذي يميزه وذلك تجنباً لإصدار تشريعات مجتزأة تحت ضغط مطالبات تكون السلطة المختصة مضطرة إلى تلبيتها بدافع من تسيير المرفق العام التعليمي.

١١ ترفيع

١١ – ١ ترفيع موظفة في ملاك وزارة المالية من وظيفة موزع مخابرات إلى وظيفة في الفئة الرابعة من الرتبة الأولى– عدم توافر الشهادات والمؤهلات المفروضة قانوناً لإشغال الوظيفة المقترح الترفيع إليها: الرأي رقم ٣٤٥١ تاريخ ٢٠١٥/٢/١١ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

تبين أن مديرية المالية العامة في وزارة المالية بكتابها رقم ٥٠٨٨٤/ص١ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢ طلبت مدى إمكانية إجابة طلب المستدعية السيدة --- موزعة مخابرات في مديرية المالية العامة ترفيعها من الرتبة الثانية في الفئة الرابعة الى الرتبة الاولى من ذات الفئة.

ولما كان يتبين من كتاب السيدة --- المرفق في ملف المعاملة انها قد عينت بموجب المرسوم رقم ١٢٣٠٩ تاريخ ١٩٩٨/٦/٤ في ملاك وزارة المالية – مديرية المالية العامة بوظيفة موزع مخابرات.

ولما كان ترفيع الموظف من رتبة الى رتبة أعلى هو بمثابة تعيين في الوظيفة الجديدة ويقتضي بالتالي ان تتوافر في المرشح – بالإضافة الى الشروط المطلوبة للترفيع – الشهادات والمؤهلات الخاصة المفروض حيازتها قانوناً لإشغال الوظيفة المقترح الترفيع إليها.

ولما كانت وظيفة موزع مخابرات هي من وظائف الفئة الرابعة – الرتبة الثانية التي تغلب فيها الناحية العملية ويعفى المرشحون إليها من شرط الشهادة وذلك سنداً للمقطع الاول من الفقرة (٢) من المادة (٧) من نظام الموظفين.

ولما كان يتبين من مراجعة ملاك وزارة المالية – مديرية المالية العامة انه لا يوجد من بين وظائف الفئة الرابعة – الرتبة الاولى وظيفة تغلب فيها الناحية العملية ومن طبيعة مماثلة للوظيفة التي تشغلها صاحبة العلاقة.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية انه يتعذر في الحالة الحاضرة ترفيع السيدة -- من وظيفة موزعة مخابرات الى وظيفة من الفئة الرابعة – الرتبة الاولى في ملاك وزارة المالية– مديرية المالية العامة.

١١ – ٢ الإعفاء من الدورة التدريبية المؤهلة للترفيع إلى الفئة الثانية – المادة ١١ من نظام الموظفين عدم انطباقها على وضع صاحب العلاقة: الرأي رقم ١٦٨٨ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٠ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

لما كانت الفقرة (٤) من المادة /٥/ من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور) معطوفة على المادة /١١/ من نظام الموظفين وتعديلاته تنص على ما يلي: "خلافاً لأي نص آخر يشترط في موظفي الفئة الثالثة المرشحين لملء المراكز الشاغرة في الفئة الثانية بالاختيار ان يكونوا من الدرجة ٥ على الاقل ، بالاضافة الى شرط ادراج اسمائهم في جدول الترفيع ونجاحهم في الدورة التدريبية ".

ولما كانت الفقرة المضافة الى المادة /١١/ من نظام الموظفين بموجب المادة /١٣/ من القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ تنص على ما يلي :" ويمكن لهيئة مجلس الخدمة المدنية ان تعفي من شرط الدورة التدريبية المذكورة الموظفين الذين انهوا بنجاح دورة تدريبية في الشؤون الادارية لا تقل مدتها عن ستة اشهر متواصلة في احد معاهد الادارة العامة في الخارج وكانوا موفدين الى هذه المعاهد بمنح تخصص وفقاً للاصول على ان يقترن هذا الاعفاء بموافقة مجلس الوزراء ".

ولما كان يتبين من المستندات المرفقة ومن كتاب صاحب العلاقة المؤرخ في ٢٠١٥/٥/٣٠ انه تم تعديل مدة المنحة الدراسية التي استفاد منها صاحب العلاقة للمشاركة في البرنامج التدريبي الذي نظمته المدرسة الوطنية للادارة العامة في كندا ابتداء من ٢٠١٣/٨/١٣ ليصبح تاريخ نهايتها في ٢٠١٣/١٢/٣١ بدلاً من تاريخ ٢٠١٤/٦/٣٠ وذلك بعد ان تم معادلة بعض المواد استنادا الى دبلوم الدراسات المعمقة في ادارة الاعمال والعلوم التجارية التي نالها صاحب العلاقة من جامعة الروح القدس.

ولما كان يستفاد مما تقدم ان المدة الفعلية للبرنامج التدريبي الذي شارك فيه صاحب العلاقة في كندا كانت اقل من خمسة اشهر ، وبالتالي فان صاحب العلاقة ليس في وضع يجيز له الاستفادة من احكام الفقرة المضافة الى المادة ١١ من نظام الموظفين التي قضت بان لا تقل مدة الدورة التدريبية في الشؤون الادارية عن ستة اشهر متواصلة.

وفي مطلق الاحوال، فإن مجلس الخدمة المدنية يشير الى أن الدورات التدريبية التي ينظمها المعهد الوطني للادارة لموظفي الفئة الثالثة والمؤهلة للترفيع الى الفئة الثانية تهدف الى تزويد الموظفين من الفئة الثالثة بالاساليب والاتجاهات العلمية والعملية اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات التي يمتلكونها بما يمكنهم من تقديم افضل اداء ممكن في وظائفهم

الحالية ومن جهة اخرى تحسين وتنمية قدراتهم واكسابهم معارف ومهارات جديدة بهدف تهيئتهم لتحديات وظائف الفئة الثانية التي يمكن ان توكل اليهم مستقبلاً، وان برامج هذه الدورات تحدد وفقا لمتطلبات وظائف الادارة العامة وتتناول مواداً في القانون والادارة والتنمية وبالتالي فان الدورات التدريبية تصب في مصلحة الموظف كونها تهدف الى تطوير قدراته الوظيفية التي تؤهله للترفيع الى الفئة الثانية.

١١ – ٣ تعديل أحكام الترفيع إلى الفئة الأولى في بلدية بيروت: الرأي رقم ٢١٥٥ تاريخ ٢٠١٥/١٢/٧ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين ان التعديل المقترح يرمي الى اضافة بند جديد الى المادة /١١/ من نظام موظفي بلدية بيروت يكون البند (٦) بالنص التالي : " يجوز ان يعين في المراكز الشاغرة الفنية أو الادارية في الفئة الاولى بالاختيار من بين موظفي الدرجتين الرابعة والخامسة من الفئة الثانية الاداريين أو الفنيين".
ونص التعديل ايضاً على ان يعمل بمشروع القرار الرامي الى تعديل المادة /١١/ من نظام موظفي بلدية بيروت وفق ما هو مبين اعلاه لمدة شهرين اعتباراً من تاريخ نفاذه.

ولما كان يتبين من كتاب رئيس مجلس بلدية بيروت رقم ٤٤٢/م/٢٠١٥ ، ان المجلس البلدي اطلع على الملف وقرر بالاجماع استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية حول الموضوع قبل اتخاذ القرار المناسب .

ولما كانت المادة /٥٨/ من قانون البلديات الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ تنص على ما يلي:" يرسل رئيس البلدية قرارات المجلس البلدي الى سلطة الرقابة الادارية المختصة مباشرة، خلال ثمانية ايام من تاريخ صدورها , على ان يبلغ نسخة عنها الى المراجع التسلسلية".

ولما كان يتبين من صراحة نص المادة /٥٨/، انه يقتضي بداية وجود قرار صادر عن مجلس بلدية بيروت، وان يقوم بعد ذلك رئيس البلدية بإرساله الى مجلس الخدمة المدنية لإجراء رقابته عليه وفقاً للأصول، وان القول بخلاف ذلك وطلب استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية قبل اتخاذ المجلس البلدي القرار المناسب يخالف قواعد الصلاحية المحددة قانوناً في هذا الشأن والمبينة اعلاه.

واستطراداً، وبما ان النص المقترح اضافته الى المادة /١١/ من نظام موظفي بلدية بيروت، من شأنه –حال نفاذه – ان يجيز ملء المراكز الشاغرة الفنية او الادارية في الفئة الاولى في البلدية من بين موظفين من الفئة الثانية في ملاكها لا يتوفر فيهم شرط الدرجة وشرط النجاح في الدورة التدريبية الوارد ذكرهما في البند (٢) من المادة الخامسة من القرار البلدي رقم ٣٦٨ الصادر عن مجلس بلدية بيروت بتاريخ ١٩٩٨/١١/٩ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب موظفي بلدية بيروت – المصدق من وزارة الداخلية والبلديات في حينه وفقاً للأصول بتاريخ ١٩٩٩/٣/١٩ – والذي ينص على ما يلي: "يشترط في موظفي الفئة الثانية المرشحين لملء المراكز الشاغرة في الفئة الاولى بالاختيار ان يكونوا من الدرجة ٥ على الاقل، بالإضافة الى شرط ادراج اسمائهم في جدول الترفيع ونجاحهم في الدورة التدريبية".

وبما أن الأحكام المبينة آنفاً لها الطابع الاستثنائي ويعمل بها لمدة شهرين من تاريخ نفاذها وتؤدي الى معاملة موظفين من الفئة الثانية في بلدية بيروت معاملة مختلفة عن سواهم بما من شأنه المس بمبدأي المساواة والاستقرار الوظيفي.

لذلك ، فإن مجلس الخدمة المدنية ، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة والعاملين فيها ، يرى عدم السير بالنص موضوع البحث، ويشير الى انه يعود للبلدية في هذا المجال ان تقوم بمراسلة المعهد الوطني للادارة لأجل اجراء دورة تدريبية للموظفين المعنيين من الفئة الثانية لديها ، بما يمكن البلدية من تطبيق احكام البند (٢) من المادة الخامسة من القرار البلدي رقم ٩٨/٣٦٨ المذكور أعلاه.

١١ – ٤ ترفيع مستخدم من الفئة الثالثة – الرتبة الأولى – في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان وتعيينه بوظيفة رئيس المصلحة المالية في الملاك المذكور: الرأي رقم ٢٦٣٨ تاريخ ٢٠١٦/١١/٨ (وزارة الطاقة والمياه)

تبين ان رئيس مجلس الادارة – مدير عام مؤسسة كهرباء لبنان بكتابه رقم ٧٧٦٣ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٢ قد افاد ان عدد المراكز الملحوظة في الفئة الثانية– الرتبة الثانية من السلك الاداري في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان المحددة بموجب المرسوم رقم ١٣٥٣٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/١٩ هو /٩/ مراكز، مشغول منها حالياً مركزان اثنان هما مركز رئيس مصلحة الديوان ومركز رئيس مصلحة المحاسبة الذي تشغله حالياً السيدة ---، وقد اشار رئيس مجلس الادارة المدير العام بكتابه المذكور ان السيدة --- ستبلغ السن القانونية بتاريخ ٢٠١٦/١١/١٤.

وبما انه يستفاد مما تقدم انه اعتباراً من تاريخ ٢٠١٦/١١/١٤ ستصبح جميع مراكز الفئة الثانية– الرتبة الثانية– من السلك الاداري في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان شاغرة باستثناء مركز رئيس مصلحة الديوان في الملاك المذكور.

وبما ان المادة /١١٠/ من المرسوم رقم ١٣٥٣٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/١٩ وتعديلاته (تحديد وظائف الملاك الدائم لمؤسسة كهرباء لبنان حتى الفئة الثالثة وشروط الاستخدام في هذه الوظائف) تنص على ان:" تملأ المراكز الشاغرة في وظائف الرتبة الثانية من الفئة الثانية كما يلي:

في وظائف السلك الاداري (٢/٢ اداري) بالاختيار من بين مستخدمي المؤسسة:

- المنتمين الى الدرجات العشر العليا على الاقل في الرتبة الاولى من الفئة الثالثة من السلك الاداري.
- الحائزين على اجازة جامعية حسب الاختصاص المطلوب من مستوى معترف بمعادلته لمستوى الاجازات الصادرة عن الجامعة اللبنانية في هذا الاختصاص.
- الذين انهوا بنجاح دورة تدريبية في المعهد الوطني للإدارة والانماء (سابقاً).

وبما ان رئيس مجلس الادارة– مدير عام مؤسسة كهرباء لبنان قد افاد بكتابه رقم ٧٧٦٩ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٢ ان عدد المستخدمين المصنفين في الفئة ١/٣ من السلك الاداري المستوفين شروط الترفيع الى الفئة ٢/٢ اداري يبلغ ١٥ مستخدماً ومن بينهم السيد ---.

وبما انه يتبين وجود العديد من المستخدمين في مؤسسة كهرباء لبنان الذين يستوفون الشروط المطلوبة لملء الشواغر من الفئة الثانية المشار اليها.

وبما ان الادارة تقترح في المعاملة الحاضرة ملء مركز رئيس المصلحة المالية في مديرية الشؤون المالية وابقاء سائر المراكز من الفئة الثانية– الرتبة الثانية – من السلك الاداري شاغرة من دون ان تبين الاسباب التي تحول دون ملئها وفقاً للأصول.

وبما ان ما أبدته مؤسسة كهرباء لبنان من طابع العجلة للترفيع المقترح لجهة بلوغ مديرة الشؤون المالية بالوكالة السن القانونية في ٢٠١٦/١١/١٤ ليس من شأنه وحده ان يشكل مبرراً للترفيع دون مراعاة سائر المعايير التي يستوجبها ملء المراكز الشاغرة, سيما وان تاريخ بلوغ موظف السن القانونية غير مجهول من المؤسسة وانه كان من الممكن استدراك هذا الامر قبل فترة زمنية, حتى يمكن انجاز المعاملة المقترحة وفقاً للأصول المقررة قانوناً, وليس لطابع العجلة الذي تم بفعل الادارة ان يؤدي الى التسرع في دراستها او مخالفة القانون تحت وطأة الحاجة الى ملء الوظيفة.

لذلك, عرض مجلس الخدمة المدنية ما تقدم وطلب العمل على ايداع هذا الكتاب مؤسسة كهرباء لبنان كي يتسنى لها توضيح ما تقدم واجراء اللازم في ضوء ما سبق بيانه.

١١– ٥ حق موظفي الفئة الثالثة الفنيين في ملاك إدارة الإحصاء المركزي الاشتراك في الدورة التدريبية المؤهلة للترفيع إلى الفئة الثانية: الرأي رقم ٥٥٨ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٦ **(إدارة الإحصاء المركزي)**

بما أن الفقرة الاولى من المادة /١١/ من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢, تنص على أن « تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الثانية بالاختيار من بين موظفي الدرجتين الاولى والثانية من الفئة الثالثة الذين انهوا بنجاح دورة تدريبية في معهد الادارة العامة وادرجت اسماؤهم في جدول الترفيع ويصنفون في الدرجة الاخيرة من الفئة، ويحتفظون بحقهم في القدم المؤهل للترقية اذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم الاصلي....».

وبما أنه وبموجب القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ وتعديلاته أنشئ المعهد الوطني للإدارة، وهو مؤسسة عامة تخضع لوصاية مجلس الخدمة المدنية، ومن مهامه إعداد موظفين للإدارات العامة على مستوى فئات الملاك الإداري العام: الثانية والثالثة والرابعة – رتبة أولى، وتدريب موظفي الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.

وبما أن نظام المعهد الوطني للإدارة (الاعداد والتدريب) الملحق بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ (تصديق أنظمة المعهد) ينص في المادة /٥٠/ (المتعلقة بالموظفين المقبولين في دورة التدريب العليا) على أن « يقبل في دورة التدريب العليا موظفون من الفئة الثالثة المنتمين الى الدرجتين الثالثة والرابعة على الأقل بمن فيهم المفتشين المعاونين الماليين والاداريين والفنيين في التفتيش المركزي».
كما ينص في الفقرة /٣/ من المادة /٥٧/ على أنه « يمكن للمجلس إذا دعت الحاجة إلى ذلك، أن ينظم بقرار منه مبني على اقتراح الرئيس واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية وبالاتفاق مع الإدارات المختصة، دورات تدريبية خاصة لبعض الموظفين على اختلاف وظائفهم وإداراتهم وفئاتهم ورتبهم ودرجاتهم وشهاداتهم وذلك علاوة على الدورات العادية المنصوص عنها في الباب الثاني من هذا النظام ».

وبما أن المعهد الوطني للإدارة، بكتابه رقم ٢٨/ص١/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٢/١٥ الموجه الى الإدارات العامة ومنها إدارة الإحصاء المركزي، قد أعلن عن اجراء دورة تدريبية عليا لموظفي الفئة الثالثة من الفنيين في الإدارات العامة ومن يماثلهم في المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.

وبما أن ادارة الاحصاء المركزي تطلب بموجب كتابها رقم ٤٤٨ تاريخ ٢٠١٦/٣/١ إبداء الرأي بشأن انطباق الدورة التي أعلن عنها المعهد الوطني للإدارة على المادة /٣٥/ من المرسوم رقم ٢٧٢٨ تاريخ ١٩٨٠/٢/٢٨.

وبما أن المادة /٣٥/ من المرسوم رقم ٢٧٢٨ تاريخ ١٩٨٠/٢/٢٨ (تنظيم إدارة الإحصاء المركزي وتحديد ملاكها والشروط الخاصة للتعيين في وظائف هذا الملاك وسلسلة رتبها ورواتبها وتحديد التعويضات وشروط التصنيف) نصت على أن « يرفع الاحصائيون الى رتبة احصائي اول والمحللون الى رتبة محلل اول والاختصاصيون في العلوم الاقتصادية أو الاجتماعية أو الجغرافيا أو الديموغرافيا أو ادارة الاعمال أو الرياضيات الاحصائية الى اختصاصي أول والموثقون الى رتبة موثق اول وفاقاً للشروط التالية:

– ان يكونوا بلغوا الدرجة الثانية على الاقل.

– وان يكونوا قد اجتازوا بنجاح دورة تدريبية خاصة ينظمها مجلس الخدمة المدنية بالاشتراك مع إدارة الاحصاء المركزي.

– وان يكونوا قدموا بحثاً حول موضوع أو عمل احصائي أو دراسة قاموا بها أثناء عملهم أو ان يكونوا حائزين على شهادة الدكتوراه في اختصاص كل منهم ».

وبما أنه يتبين من الجدول رقم ٢ الملحق بالمرسوم رقم ١٩٨٠/٢٧٢٨ أن وظيفة إحصائي أو محلل أو اختصاصي أو موثق هي من وظائف الفئة الثالثة الفنية وأن وظيفة احصائي أول أو محلل أول أو اختصاصي أول أو موثق أول هي من وظائف الفئة الثانية الفنية في الملاك المذكور.

وبما أنه واستناداً الى نص المادة /٣٥/ من المرسوم رقم ١٩٨٠/٢٧٢٨ المشار إليه أعلاه يُشترط لترفيع الاحصائي أو المحلل أو الاختصاصي أو الموثق في إدارة الإحصاء المركزي إلى الفئة الثانية وتعيينه بوظيفة احصائي أول أو محلل أول أو اختصاصي أول أو موثق أول في الإدارة المذكورة اجتياز دورة تدريبية خاصة ينظمها المعهد الوطني للإدارة (بعد صدور القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢) بالاشتراك مع إدارة الإحصاء المركزي، وبالتالي فإن الدورة التدريبية المنصوص عليها في المادة /٣٥/ هي من شروط الترفيع إلى الوظائف المذكورة حصراً في متنها، يتم تنظيمها من قبل المعهد الوطني للإدارة تطبيقاً لأحكام المادة /٥٧/ من نظام المعهد ويشترك فيها موظفو إدارة الإحصاء المركزي المنتمين إلى الفئة الثالثة المعددين في متن المادة /٣٥/ تمهيداً لترفيعهم إلى الفئة الثانية وتعيينهم بالوظائف المذكورة في المادة ذاتها دون غيرها من الوظائف.

وبما أن الدورة التدريبية العليا لموظفي الفئة الثالثة من الفنيين في الإدارات العامة التي أعلن عنها المعهد الوطني للإدارة هي موجهة إلى جميع موظفي الفئة الثالثة الفنيين في الإدارات العامة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في نظام

الدورة، وبالتالي فهي دورة تدريبية عامة مؤهلة للترفيع إلى الفئة الثانية، ويحق للموظفين الفنيين من الفئة الثالثة الذين تتوفر فيهم الشروط أن يشتركوا فيها ويخضعوا لها، بمن فيهم موظفو إدارة الإحصاء المركزي، علماً أن الدورة التدريبية العامة لا تحل محل الدورة التدريبية الخاصة المنصوص عنها في المادة /٣٥/ ولا تحجب حق موظفي إدارة الإحصاء المركزي المذكورين في متن هذه المادة والذين اشتركوا في الدورة التدريبية العامة من الاشتراك في الدورة التدريبية الخاصة المطلوبة للترفيع إلى الفئة الثانية في إدارة الإحصاء المركزي لأجل تعيينهم بوظائف احصائي أول أو محلل أول أو اختصاصي أول أو موثق أول في الادارة المذكورة.

وبما ان القول بخلاف ذلك من شأنه تعطيل أحكام النقل المنصوص عليها في نظام الموظفين /المواد ٤١ و٤٢ و٤٣/ وحرمان الموظف في ادارة الاحصاء المركزي من الاستفادة من الأوضاع الوظيفية التي أجاز نظام الموظفين المرور بها ومنها النقل، كما من شأنه الحد من حق الادارة في اجراء المناقلات ، وذلك لعلة عدم اجراء الدورة التدريبية الواجب توافرها كشرط من شروط النقل ، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

١١ – ٦ النقل من وظيفة مهندس إلى وظيفة مهندس رئيس دائرة يعتبر بمثابة ترفيع من رتبة إلى رتبة في الفئة الثالثة: الرأي رقم ٩٩٨ تاريخ ٢٠١٦/٤/٢٢ **(وزارة الزراعة)**

تبين من افادة رئيس قسم الموظفين في وزارة الزراعة المؤرخة في ٢٠١٦/٢/١١ ان السيدة --- قد عينت بموجب المرسوم رقم ١١٩٨٦ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٤ بوظيفة مهندس زراعي في وزارة الزراعة – مصلحة زراعة النبطية، وقد باشرت عملها بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٩، وهي لا تزال في الخدمة الفعلية لغاية تاريخه.

وتبين من ملف المعاملة أن الوظيفة المقترح نقل صاحبة العلاقة اليها هي وظيفة رئيس دائرة المشاتل ونباتات الزينة والازهار في المديرية العامة للزراعة – مصلحة البستنة والمحاصيل الحقلية، التي يُشترط في من يشغلها حيازة شهادة مهندس زراعي اختصاصي مرخصاً له بمزاولة المهنة في لبنان ومنتسباً الى نقابة للمهندسين مع خبرة ثلاث سنوات في حقل النباتات التزيينية والازهار، وذلك وفقاً لما هو مبين في البند (٣٠) من الجدول الملحق بالمرسوم رقم ٥٢٤٦ تاريخ ١٩٩٤/٦/٢٠ المتعلق بشروط التعيين الخاصة بالوظائف الفنية من الفئات الثالثة والرابعة والخامسة في وزارة الزراعة.

ولما كان يتبين من الجدول رقم (٢) المتعلق بسلسلة فئات ورواتب الموظفين الفنيين في وزارة الزراعة ان وظيفة مهندس زراعي هي من وظائف الفئة الثالثة – الرتبة الثانية ، ووظيفة مهندس زراعي رئيس دائرة هي من وظائف الرتبة الاولى من الفئة المذكورة.

ولما كان النقل المقترح هو بمثابة ترفيع المهندس الزراعي السيدة --- من الرتبة الثانية في الفئة الثالثة الى الرتبة الاولى في هذه الفئة، وبالتالي فان هذا الترفيع يستوجب اجراؤه بموجب مرسوم عند توافر جميع الشروط المطلوبة للترفيع وليس بموجب قرار وفقا لما هو مقترح في الصيغة الحالية.

ولما كان يتبين من افادة دائرة المحاسبة في وزارة الزراعة رقم ٣/٥٨٢.م المؤرخة في ٢٠١٦/٤/١٩ والمرسلة الى هذا المجلس أن اساس راتب السيدة -- الذي تقاضته عن شهر نيسان ٢٠١٦ هو /١,١٩٦,٠٠٠/ل.ل وهو الراتب الموازي لراتب الدرجة الاولى من الجدول رقم (٥) الجديد الملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١.

ولما كانت الفقرة (٦) من المادة الخامسة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور قد نصت على ما يلي: " يشترط في المهندس الذي يرفع من رتبة الى رتبة في فئته ان يكون من الدرجة (٥) على الاقل، بالإضافة الى شرط ادراج اسمه في جدول الترفيع".

ولما كانت السيدة --- لم تبلغ الدرجة (٥) في فئتها، وبالتالي لا يتوفر فيها شرط الدرجة الذي توجبه الفقرة (٦) من المادة الخامسة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ الآنفة الذكر لاجل ترفيع المهندس من رتبة الى رتبة في فئته.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة، ورأى أن مشروع القرار موضوع البحث لا يقع موقعه القانوني الصحيح.

١٢ – تعويضات

١٢– ١ مدى جواز إفادة رئيس الهيئة العليا للتأديب من تعويض التمثيل والسيارة: الرأي رقم ٢١١٤ تاريخ ٢٠١٤/٨/٣٠ **(وزارة المالية)**

لما كان البند أولاً من المادة الثانية من القانون رقم ٩٨/٧١٧ ينص على انه باستثناء التعويض العائلي وتعويض النقل المؤقت وتعويض النقل والانتقال .... تلغى جميع التعويضات والعلاوات والمكافآت وملحقات الراتب ومتمماته مهما كان نوعها أو تسميتها أو شكلها أو طبيعتها.

ولما كان تعويضا التمثيل والسيارة لم يرد ذكرهما من بين التعويضات المستثناة من الإلغاء بموجب البند (أولاً) الآنف الذكر، الأمر الذي مفاده أن هذين التعويضين اللذين كان يستفيد منهما موظفو الفئة الأولى في السلك الإداري، قد ألغيا.

ولما كانت المادة /١٣/ من القانون رقم ١٩٦٥/٥٤ المعدل بموجب القانون رقم ٣١٥ تاريخ ١٩٩٤/٣/٢٤ تنص على إمكانية تعيين رئيس الهيئة العليا للتأديب من بين القضاة العدليين من الدرجة السابعة على الأقل أو القضاة الإداريين من الدرجة التي توازيها بناءً على اقتراح وزير العدل أو من بين موظفي الفئة الأولى، ويبقى القاضي محتفظاً بانتمائه الى السلك القضائي.

ولما كان القاضي السيد --- معاون المدعي العام لدى ديوان المحاسبة (سابقاً) قد نقل بموجب المرسوم رقم ٩٢٩٦ تاريخ ٢٠١٢/١١/١٤ الى ملاك الهيئة العليا للتأديب وعين رئيساً للهيئة المذكورة دون تعديل في الدرجة والراتب مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج.

ولما كان السيد -- بقي منتمياً الى سلك القضاء، بعد تعيينه رئيساً للهيئة العليا للتأديب، وذلك سنداً للمادة ١٣ من القانون رقم ٦٥/٥٤ وتعديلاته المذكورة أعلاه، وبالتالي فإنه يبقى مشمولاً بأحكام القانون رقم ٧١٦ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته، الذي نص على إلغاء جميع التعويضات والعلاوات والمكافآت وملحقات الراتب ومتمماته مهما كان نوعها أو تسميتها أو شكلها أو طبيعتها واستثنى من هذا الإلغاء تعويضي التمثيل والسيارة.

وبما أن استفادة السيد -- من تعويضي التمثيل والسيارة بعد صدور مرسوم نقله وتعيينه رئيساً للهيئة العليا للتأديب، مرتبطة بوجوب ان تتوفر لديه الشروط المطبقة على القضاة في هذا الشأن باعتبار ان هذين التعويضين قد ألغيا في ما خص موظفي الفئة الأولى في الملاك الإداري العام.

وبما أن السيد -- ، وقبل تعيينه رئيسا للهيئة العليا للتأديب،كان يشغل وظيفة معاون المدعي العام لدى ديوان المحاسبة.

وبما أنه يتبين من مجمل معطيات الملف، أن السيد -- ، وتبعاً لصفته القضائية بتاريخ صدور مرسوم تعيينه رئيساً للهيئة العليا للتأديب، لم يكن من عِداد المستفيدين من تعويضي التمثيل والسيارة، كما ان النصوص القانونية التي لا تزال نافذة في هذا الخصوص قد عددت على سبيل الحصر فئات القضاة التي تستفيد من تعويضي التمثيل والسيارة، ولم يرد من بينها القاضي رئيس الهيئة العليا للتأديب، ومن المعلوم، وعملاً بالقواعد التي ترعى تفسير وتطبيق القوانين،انه لا يجوز التوسع في تفسير وفي تطبيق النص الحصري.

وبما انه، اذا كان هناك من غبن لاحق بالقضاة المماثلة أوضاعهم لوضع السيد -- والذين يتولون مهام وظائف في الفئة الأولى في الإدارة العامة، فإنه يتعذر في ظل النصوص النافذة حالياً إفادة القاضي -- من هذين التعويضين لغياب النص القانوني الذي يجيز ذلك، مما يستدعي العمل على استصدار النصوص اللازمة التي تزيل هذا الغبن.

٢-١٢ وجوب استطلاع رأي وزارة المالية بشأن مشروع مرسوم يرمي إلى إعطاء تعويضات شهرية وعرض هذا المشروع على دولة رئيس مجلس الوزراء: الرأي رقم ٣٣٩٠ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٤ (**وزارة العدل**)

بما ان مشروع المرسوم موضوع البحث يرمي الى إعطاء قضاة المجلس العدلي، وهم من افراد السلك القضائي، وموظفين من السلك الاداري تعويضاً شهرياً مقطوعاً لقاء الأعمال التي يقومون بها في المجلس العدلي وبالتالي فان رأي مجلس الخدمة المدنية في الموضوع المطروح والمبين في ما يلي ، يقتصر على الموظفين الاداريين المشمولين بصلاحياته ، وذلك عملاً بنص المادة /٤٢/ من المرسوم رقم ١٦٠٢ تاريخ ١٩٧٨/١٢/٢٧ التي اخضعت لموافقة مجلس الخدمة المدنية مشاريع النصوص الآيلة الى اعطاء الموظفين المشمولين بصلاحياته تعويضات مقطوعة او شهرية من اي نوع كانت ومن اي مصدر كان.

وبما ان التعويض المقطوع المقترح في مشروع المرسوم – في ما خص الموظفين الاداريين – يقتضي ان يكون عن المهام او الاعمال التي يقومون بها خارج اوقات الدوام الرسمي ، باعتبار ان المهام او الاعمال التي يؤدونها اثناء الدوام يتقاضون عنها الرواتب المحددة لهم بموجب القوانين النافذة.

وبما أن البند (ثالثاً) من المادة الثانية من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/١٥ وتعديلاته (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وتحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام...)، ينص على ما يلي:
"باستثناء التعويض العائلي، تعتبر محددة بصورة مقطوعة جميع التعويضات غير الملغاة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة وتعدل هذه التعويضات عند الاقتضاء وكذلك التعويض العائلي المخصص لموظفي السلك الخارجي العاملين في الخارج، وذلك بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية".

وبما ان اقتراح دولة رئيس مجلس الوزراء يشكل صيغة جوهرية يقتضي مراعاتها قبل عرض مشروع المرسوم موضوع البحث على مجلس الخدمة المدنية.

وبما ان إقرار مشروع المرسوم من شأنه ان يرتب انعكاسات مالية على خزينة الدولة ، الأمر الذي مقتضاه وجوب استطلاع رأي وزارة المالية بهذا الشأن.

لذلك، وسنداً لما تقدم، فإن هذا المجلس يرى استطلاع رأي وزارة المالية ومن ثم عرض مشروع المرسوم موضوع البحث على دولة رئيس مجلس الوزراء لتقرير المناسب بشأنه.

١٢ – ٣ الاستفادة من تعويض عائلي واحد لأحد الزوجين المتقاعدين: الرأي رقم ٢٠١٢/١٣ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٧ **(وزارة المالية)**

لما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٢/٢/٨ ، قد رأى انه يحق للموظف تقاضي التعويض العائلي عن زوجته التي تتقاضى معاشاً تقاعدياً.

ولما كانت الفقرة (ز) من المادة الأولى من المرسوم رقم ١٠١١٠ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢٢ تنص صراحة على اعطاء التعويض للزوج الموظف شرط عدم استفادة الزوج الاخر من هذا التعويض من أي جهة كانت .

ولما كانت المادة /١٢/ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاته تنص على ان يستفيد المتقاعدون المدنيون والعسكريون من التعويض العائلي اسوة بالموظفين العاملين.

ولما كان لا يجوز للزوجين الموظفين تقاضي تعويض عائلي: مرة للزوج عن الزوجة ومرة ثانية للزوجة عن الزوج.

ولما كان لا يجوز معاملة المتقاعد لهذه الجهة بطريقة مغايرة عما يعامل به الموظف الدائم .

لذلك ، وقياساً على ما تقدم ، فان مجلس الخدمة المدنية يرى أن ما أبدته وزارة المالية لجهة عدم الاستفادة الا من تعويض عائلي واحد لاحد الزوجين المتقاعدين عن الآخر المتقاعد يقع موقعه القانوني السليم .

١٢ – ٤ إمكانية إفادة رئيس وأعضاء لجنة تسيير امتياز كهرباء عاليه – سوق الغرب من تعويض شهري مقطوع بعد انتهاء مدة الامتياز : الرأي رقم ٢٢١٩ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٠ **(وزارة الطاقة والمياه)**

لما كانت وزارة الطاقة والمياه بكتابها رقم ١٤٦٧ تاريخ ٢٠١٤/٨/١٦ قد طلبت الموافقة على مشروع المرسوم الرامي الى تحديد التعويض الشهري المقطوع لرئيس واعضاء لجنة تسيير امتياز كهرباء عاليه– سوق الغرب على الوجه التالي : للرئيس ٧٠٠٠٠٠٠ ل.ل. ، للعضو المقرّر ٦٥٠٠٠٠٠ ل.ل.، للعضو ٦٠٠٠٠٠٠ ل.ل. ، وذلك لقاء قيامهم بالمهام المحددة في قرار تشكيل اللجنة.

ولما كان مشروع المرسوم موضوع البحث قد بني في الحيثية الرابعة منه على المادتين (٢٢) و(٢٤) من دفتر شروط امتياز كهرباء عاليه– سوق الغرب .

ولما كان يتبين من العودة الى احكام المادة /٢٢/ من دفتر شروط امتياز كهرباء عاليه – سوق الغرب المتعلقة بأخذ الترتيبات بنهاية الامتياز انها تضمنت ما يلي: " عند نهاية المدة المحدّدة لهذا الامتياز، يمكن للحكومة بعد اعلام يسبق ذلك بسنتين ان تحل محل صاحب الامتياز وان تأخذ جميع المباني والانشاءات المختصة بالتوزيع وبمنتفعاته. واذا ارادت الحكومة ان

تتمتع بهذا الحق فان المعامل والمحطات ومحطات التحويل والأدوات الكهربائية والميكانيكية مع المجاري والتشعبات المختصة بالامتياز تعطى اليها مجاناً ولا يعطى تعويض الى صاحب الامتياز الاّ عن القسم من التجهيزات التي تعتبر بأنها لم تستهلك بعد.

ان هذا التعويض يكون مساوياً للمصارفات الحقيقية المثبتة التي يكون قد تحملها صاحب الامتياز لأجل احداث الانشاءات المذكورة اعلاه المتبقية لآخر مدة الامتياز والتي تكون قد تنفذت في العشر سنين الأخيرة من الامتياز بعد خصم عشر قيمة كل انشاء عن كل سنة مرت على اتمامه . ويدفع بدل التعويض الى صاحب الامتياز بظرف الستة اشهر التي تلي نهاية الامتياز .

امّا فيما يختص بالمفروشات والتحضيرات فان الحكومة تحتفظ بحق اخذها بكاملها او بأخذ القسم الذي يراه موافقاً ولكن بدون ان تجبر على ذلك . وقيمة الأشياء المأخوذة تعين حبياً او بواسطة مخمنين وتدفع الى صاحب الامتياز بظرف الستة اشهر التي تلي تاريخ استلامهم من قبل الحكومة .

..... وفي كل حال يحق للحكومة بدون ان ينتج عن ذلك حق بتعويض لصاحب الامتياز ان تتخذ في الستة اشهر الأخيرة من مدة الامتياز كل الاحتياطات التي تحكم بلزومها لتأمين استمرار توزيع القوة بنهاية الامتياز مع السهر بأن تخفف قدر المستطاع ضرر صاحب الامتياز واذا كانت المحطات ومحطات توزيع لا تخص صاحب الامتياز او اذا كان هذا الأخير لا يولد القوة في معامل تخص صاحب الامتياز فيمكن للحكومة ان تعطي المجرى للمشتركين بواسطة محطات او محطات تحويل جديدة واستيفاء ثمن المبيع لحسابها وبصورة اجمالية يمكن لها اخذ كل الاحتياطات التي تراها لازمة لأجل تحويل الامتياز القديم تدريجاً الى امتياز جديد او مشروع جديد .... " .

كما يتبين ان المادة /٢٤/ من دفتر شروط امتياز كهرباء عاليه- سوق الغرب المتعلقة بتسليم الانشاءات قد تضمنت ما يلي : " في حالة استرداد الامتياز او في حالة استلامه عند نهايته فان صاحب الامتياز مجبور بأن يسلم الى الحكومة كافة معدات التوزيع والانشاءات بحالة صالحة .....".

ولما كانت وزارة الطاقة والمياه أشارت الى أن مدة امتياز كهرباء عاليه – سوق الغرب قد انتهت منتصف ليل ٢٠١٤/٢/٢٢ .

ولما كان قد جرى بموجب القرار رقم ١/١٤/أ الصادر عن السيد وزير الطاقة والمياه بتاريخ ٢٠١٤/٢/٢١, تشكيل لجنة من رئيس وأحد عشر عضواً للقيام بالمهام المبينة في متن القرار المذكور, والتي جرى تعدادها في المادة الأولى منه كما يلي:

١ – أخذ تأشيرات العدادات التي يستمد الامتياز الطاقة عن طريقها من كهرباء لبنان في الساعة صفر من ليل ٢٢-٢٣ شباط ٢٠١٤.

٢ – وضع جردة بالإنشاءات والتجهيزات خارج نطاق الامتياز وتقدير قيمتها , تمهيدا لشرائها من قبل الدولة اذا تقرر ذلك (موجودات المخزن– موجودات المكاتب– العدة– الاليات– العدادات...) ".

٣ – الكشف على الانشاءات والتجهيزات لتقدير قيمة الاشغال الواجب اجراؤها عليها كي تصبح صالحة للاستثمار, عملا بأحكام المادة ٢٢ من دفتر شروط الامتياز, وذلك على نفقة اصحاب الامتياز.

٤ – تقدير القيمة غير المستهلكة لإنشاءات العشر سنوات الأخيرة, التي تحمّلها صاحب الامتياز فعلياً, عملاً بالمادة ٢٢ من دفتر شروطه.

٥ – وضع لائحة بموجودات الامتياز لوضع مشروع مرسوم تحويلها الى مؤسسة كهرباء لبنان, عملاً بالمادة الثالثة من القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ١٦٨٧٨ تاريخ ١٩٦٤/٧/١٠(قانون انشاء مصلحة كهرباء لبنان).

٦ – استلام فواتير المشتركين غير المحصلة واقتراح المناسب بشأنها.

٧ – ادارة الامتياز وتنفيذ المهام اللازمة حتى تسليمها الى كهرباء لبنان وفقاً للقوانين والانظمة النافذة.

٨ – استكمال تنفيذ المهام المناطة بلجنة مواكبة نشاط الامتياز المشكلة بموجب القرار رقم ١/٣/ أ تاريخ ٢٠١٤/١/١٦.

ولما كانت المعاملة الحاضرة وردت على هذا المجلس في ٢٠١٤/٨/٢٠ اي عند انقضاء مدة الستة اشهر على نهاية الامتياز .

ولما كان البند (١) من المادة الثالثة من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٦٨٧٨ تاريخ ١٩٦٤/٧/١٠ (انشاء مصلحة كهرباء لبنان) قد نص على ان تحول مباشرة الى مصلحة كهرباء لبنان وفقاً لبرنامج يصدقه مجلس الوزراء ....الأملاك العائدة للامتيازات او رخص انتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية عند انتهاء مدتها او استردادها او الغائها.

كما أن المادة الرابعة من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٦٤/١٦٨٧٨ المذكور اعلاه قد نصت على انه لا يجوز بعد صدور هذا القانون اعطاء اي كان ، اي امتياز او رخصة او اذن لانتاج او نقل او توزيع الطاقة الكهربائية او تجديد ذلك او تمديده لأي سبب من الأسباب ، وبالتالي فان اللجنة المؤلفة بموجب قرار السيد وزير الطاقة والمياه رقم ١/١٤/أ تاريخ ٢٠١٤/٢/٢١ ، اي عند انتهاء مدة الامتياز ، هي لجنة استلام واجراء مخالصة بحكم القانون .

ولما كانت المادة الرابعة من القرار رقم ١/١٤/أ تاريخ ٢٠١٤/٢/٢١ قد نصت على ان تتقاضى اللجنة المذكورة التعويضات العائدة لها من واردات امتياز كهرباء عاليه– سوق الغرب .

ولما كانت واردات امتياز كهرباء عاليه – سوق الغرب قد اصبحت بعد تاريخ انتهاء مدة الامتياز في ٢٠١٤/٢/٢٢ من المال العام .

ولما كان لا يمكن القياس لأجل اعطاء تعويضات اللجنة الحاضرة على التعويضات التي جرى اعطاؤها بالقرار رقم ١/٥/أ تاريخ ٢٠٠٠/١/٢٢ للجنة تسيير امتياز كهرباء – سوق الغرب ، باعتبار انه في حينه لم تكن مدة الامتياز قد انتهت ، امّا في الحالة المعروضة فان مدة الامتياز قد انتهت بتاريخ ٢٠١٤/٢/٢١ وان اللجنة في هذه الحالة هي لجنة استلام واجراء مخالصة وهي مؤقتة بطبيعتها ويقتضي ان تنهي عملها ضمن فترة معقولة لا تتجاوز الستة اشهر المنصوص عليها في المادة (٢٢) من دفتر شروط امتياز كهرباء عاليه- سوق الغرب .

وبما أن القضية المعروضة تتعلق باستلام وتصفية بعد انتهاء الامتياز ، وليس تسيير امتياز ، وبالتالي فان الأعمال المتعلقة باللجنة موضوع مشروع المرسوم المقترح هي ذات طابع مؤقت وفق ما سبقت الاشارة اليه ، وتنتهي بانتهاء المهمة المحددة لها وهي الاستلام والتصفية .

ولما كان يتبين من العودة الى المهام المحدّدة للجنة في المادة الأولى من قرار تشكيلها رقم ١٤/١/أ ، ان جميع المهام المناطة بها تستنفد عند تنفيذها باستثناء مهمة " ادارة الامتياز وتنفيذ المهام اللازمة " الملحوظة في البند (٧) من هذه المادة ، والتي تستمر الى حين تسليم الامتياز الى مؤسسة كهرباء لبنان على ما هو وارد في البند المذكور .

ولما كانت مهمة " ادارة الامتياز " تؤول عند انتهاء مدته الى مؤسسة كهرباء لبنان ، وان القول غير ذلك يخالف احكام المادة الرابعة من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٦٤/١٦٨٧٨ التي نصت صراحة على عدم جواز تمديد اي امتياز لأي سبب كان سيما وانه قد حولت الى مؤسسة كهرباء لبنان مباشرة الأملاك والمنشآت موضوع الامتياز وذلك بمقتضى نص البند (١) من المادة الثالثة من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٦٨٧٨ تاريخ ١٩٦٤/٧/١٠.

ولما كانت ادارة الأبحاث والتوجيه قد رأت بكتابها رقم ٢٢١٩ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٣ ان رئيس واعضاء لجنة تسيير امتياز كهرباء عاليه- سوق الغرب قد باشروا مهامهم المستجدة منذ ٢٠١٤/٢/٢٣ ، وان مجمل المهام والأعمال المناطة بهم تخرج عن اطار مهام وظائفهم العادية وتتطلب منهم جهوداً اضافية ومتابعة وتنقلات ميدانية وممارسة الأعمال خلال وخارج اوقات الدوام الرسمي .

ولما كانت المادة الثانية من القرار رقم ١/١٤/أ تاريخ ٢٠١٤/٢/٢١ قد نصت على ان تعمل اللجنة ضمن وخارج اوقات الدوام الرسمي ، وبالتالي لا نرى مانعاً من افادة رئيس واعضاء هذه اللجنة من تعويض عن الأعمال الاضافية التي قاموا بها خارج اوقات الدوام الرسمي لتنفيذ المهام المناطة باللجنة المذكورة وذلك عملاً بقاعدة " لا عمل دون أجر " بالاضافة الى افادتهم من تعويض النقل والانتقال حال استحقاقه .

ولما كان استصدار مشروع المرسوم المقترح بعد انقضاء المهل المحددة قانوناً والمهل المعقولة لاستلام الامتياز ، يصبح غير ذي موضوع ومخالفاً للأحكام القانونية ، ويقتضي وفي حال عدم انجاز الاستلام الكلي حتى تاريخه مبادرة مؤسسة كهرباء لبنان الى استلام كامل الامتياز بالسرعة الممكنة وتولي ادارته بما من شأنه انهاء عمل اللجنة كي لا تتحول المهمة المؤقتة المناطة بها الى مهمة متمادية في الزمن ، الأمر الذي لا يستقيم واقعاً وقانوناً .

١٢ – ٥ تحديد تعويضات أعضاء المجلس الوطني للبيئة – الصيغة القانونية – مرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء: الرأي رقم ١٧١٣ تاريخ ٢٠١٤/٧/٥ **(وزارة البيئة)**

تبين أن وزارة البيئة بكتابها رقم ٢٩٤٠/ب تاريخ ٢٠١٤/٦/٢٧ طلبت الموافقة على مشروع قرار يرمي الى تحديد تعويض حضور جلسات المجلس الوطني للبيئة لكل من الرئيس والاعضاء وامانة السر .

أولاً : نشير بداية الى ان المرسوم رقم ٨١٥٧ تاريخ ٢٠١٢/٥/١٨ (تأليف المجلس الوطني للبيئة وتحديد مهامه وتنظيمه) لم يعرَض على مجلس الخدمة المدنية قبل صدوره ، على الرغم من انه ينص على انشاء مجلس يضم في عضويته ممثلين عن ادارات عامة مشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية ، كما ينص على كيفية تحديد تعويضات اعضاء المجلس المذكور وامانته العامة.

ثانياً : ان المادة /١٠/ من المرسوم رقم ٢٠١٢/٨١٥٧ بنصها على ان تحدد تعويضات اعضاء المجلس الوطني للبيئة والامانة العامة للمجلس بقرار يصدر عن وزير البيئة، تقع مخالفة لاحكام البند ثالثاً من المادة الثانية من القانون رقم ٩٨/٧١٧ المشار اليها اعلاه حيث نص هذا البند على ان تحدد التعويضات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية.

ولما كان يتعذر – والحال ما تقدم – تطبيق احكام المادة /١٠/ من المرسوم رقم ٢٠١٢/٨١٥٧، على اعتبار ان البند ثالثاً من المادة الثانية من القانون رقم ٩٨/٧١٧ هو الأولى بالتطبيق عملاً بمبدأ تسلسل النصوص القانونية.

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية إعادة المعاملة للعمل على تعديل احكام المادة /١٠/ من المرسوم رقم ٢٠١٢/٨١٥٧ بما يتناسب والاحكام المنصوص عليها في القانون رقم ٩٨/٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥.

١٢ – ٦ عدم جواز إفادة المتعاقدين لدى تعاونية موظفي الدولة الذين كانوا معتبرين من الفائض لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك من التعويضات التي كانوا يستفيدون منها في المصلحة: الرأي رقم ٢٠١٣/٣١١٦ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٠ (**تعاونية موظفي الدولة**).

تبين انه سبق لمجلس ادارة التعاونية ان اتخذ بتاريخ ٢٠١٣/٩/٦ القرار رقم ٢٠١٣/٣٢٧ الذي ينص على ما يلي: " قرر المجلس الطلب الى الادارة التقيد بمضمون العقود الجارية مع المتعاقدين الثمانية ، المعتبرين من الفائض في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، والملحقين بتعاونية موظفي الدولة ، وتكليف المديرية العامة احالة الملف رقم ٤٥٧٧/و تاريخ ٢٠١٣/٩/٢ المتعلق بطلب تسوية اوضاعهم لجهة افادتهم من الحقوق والمكتسبات التي كانوا يستفيدون منها في النقل المشترك، وذلك الى مجلس الخدمة المدنية ، والتمني عليه ابداء الرأي بالموضوع ، ليصار في ضوء النتيجة التي ستصدر بهذا الشأن ، الى اتخاذ القرار المناسب ".

ولما كان مجلس الخدمة المدنية – تمكيناً له من بيان رأيه في القضية المعروضة قد طلب الى تعاونية موظفي الدولة:

- توضيح المقصود بعبارة " الحقوق والمكتسبات" الوارد ذكرها في قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٣/٣٢٧.
- الافادة عما اذا كانت التعويضات التي يطالب بها المتعاقدون الثمانية اصحاب العلاقة، منصوص عنها في النصوص والانظمة المعمول بها لدى التعاونية ، وما اذا كان بالامكان معاملتهم معاملة افضل من موظفي التعاونية وسائر المتعاقدين لديها .

ولما كانت تعاونية موظفي الدولة قد افادت ان الحقوق والمكتسبات التي كان يتقاضاها هؤلاء المتعاقدون هي: الشهر الثالث عشر، منحة الانتاج، ستة بالمئة بدل قيادة وقطع تذاكر ومنح تعليم وفق التسعيرة المعتمدة في التعاونية.

ولما كان يتبين أن المادة الثانية من العقود النافذة مع كل من اصحاب العلاقة قد نصت على ان تطبق على المتعاقد احكام المادة الثالثة من المرسوم رقم ١٨٤٢ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وتحويل سلاسل رواتب موظفي تعاونية موظفي الدولة)

ولما كان البند /١/ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٩٩/١٨٤٢ قد عدد حصراً ، التعويضات غير الملغاة، التي يستفيد منها موظفو التعاونية .

ولما كانت الانظمة المطبقة في تعاونية موظفي الدولة لا تتضمن اي نص يجيز اعطاء العاملين فيها اي تعويض يماثل التعويضات التي يطالب بها اصحاب العلاقة، باستثناء منحة التعليم.

ولما كان كل من راتب الشهر الثالث عشر ومنحة الانتاج يستفيد منه فقط مستخدمو المؤسسات العامة الاستثمارية وقد ادرج هذان التعويضان في الانظمة الخاصة بالمستخدمين في هذه المؤسسات العامة ، كما ان بدل قيادة وقطع تذاكر يستفيد منه فقط سائقو قاطعو التذاكر لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.

ولما كان لا يجوز معاملة المتعاقدين اصحاب العلاقة افضل من معاملة موظفي التعاونية، وبالتالي فانه لا يجوز إفادتهم من تعويضات غير منصوص عليها في الانظمة المطبقة في تعاونية موظفي الدولة.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية عدم امكانية افادة المتعاقدين لدى تعاونية موظفي الدولة، الذين كانوا معتبرين من الفائض لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، من التعويضات التي كانوا يستفيدون منها في المصلحة المذكورة.

١٢-٧ مدى أحقية موظف في ملاك بلدية بيروت ومتعاقد لديها بالاستفادة من عائدات جباية مخصصة لوظيفة يشغلها بالإضافة إلى وظيفته الأصلية: الرأي رقم ١٤ تاريخ ٢٠١٤/٦/١٣ **(بلدية بيروت)**

لما كانت بلدية بيروت بكتابيها رقم ١٨١٢١ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٢ ورقم ٢١٧٤٣ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢٠ طلبت إبداء الرأي في مدى أحقية موظف في ملاك بلدية بيروت في الإستفادة من عائدات جباية مخصصة لوظيفة يشغلها بالإضافة الى وظيفته الأصلية سواء بالتكليف أو بالإنابة أو بالتفويض أو بالوكالة أو بالتعاقد ، وأرفقت عدة آراء استشارية صادرة عن ديوان المحاسبة.

ولما كانت هذه الآراء تعتبر أن التعويضات والمنافع والعائدات التي تعطى لقاء القيام بوظيفة معينة إنما تعطى لقاء قيام الموظف بمهامها بصرف النظر عن الطريقة التي يشغلها بها سواء بالإنابة أو التفويض او الوكالة او التعاقد، باعتبار أن المنافع والتقديمات تعطى للوظيفة لما تتطلبه من أعباء معينة ولا علاقة لها بطريقة إشغال تلك الوظيفة.

ولما كانت بلدية بيروت قد استعرضت عدة حالات للموظف الذي يشغل وظيفة أخرى الى جانب وظيفته الأصلية، فإننا نرى دراسة كل حالة على حدة:

أولاً: في المسألة المتعلّقة بحصول موظف على عائدات جباية لوظيفة يشغلها بالتكليف الى جانب وظيفته الأصلية :

لما كانت المادة /٤٦/ من نظام موظفي بلدية بيروت المتعلقة بتحظير الحالات الأخرى قد نصت على ما يلي: " فيما عدا حالات الأصالة والوكالة والإنتداب لا تعتبر قانونية أية حالة أخرى للموظفين العاملين...".

ولما كان قد سبق لمجلس الخدمة المدنية أن رأى بعدة كتب صادرة عنه ومن بينها الكتاب رقم ١٤ تاريخ ٢٠١٣/٢/١، أن التكليف هو حالة غير قانونية ومن خارج الحالات المحددة في المادة ٤٦ من نظام موظفي بلدية بيروت.

ولما كانت المادة الثامنة من القرار البلدي رقم ٥١٠ تاريخ ١٩٦٩/٨/٢٦ وتعديلاته قد نصت على ما يلي: "يعتبر الموظف الذي يشغل إحدى الوظائف المذكورة في المواد السابقة كالموظف الأصيل فيما يتعلق بتوزيع العائدات".

وبما أن المادة الثامنة الآنفة الذكر، وإن كانت لم تحدد شكل الإشغال، إلا أنه يقتضي تفسيرها بما يتفق مع النصوص النافذة لدى البلدية، بمعنى أن الإشغال الوارد ذكره في متنها هو الإشغال القانوني، وإن التكليف الذي هو حالة غير قانونية يبقى حالة غير قانونية وبالتالي غير مشمول بنص المادة الثامنة، ولا يحق للموظف المكلف بوظيفة لها عائدات جباية الاستفادة من العائدات المخصصة لهذه الوظيفة.

ثانياً: في المسألة المتعلقة بحصول موظف على عائدات جباية لوظيفة يشغلها بالوكالة الى جانب وظيفته الأصلية :

لما كانت الفقرة (٢) من المادة /٤٢/ المتعلقة بحقوق الوكيل وواجباته من نظام موظفي وأجراء بلدية بيروت تنص على ما يلي: " يتقاضى الوكيل التعويضات الدائمة المخصصة للوظيفة التي يشغلها بالوكالة واذا كانت تخصص له تعويضات دائمة في وظيفته الأصلية فيتقاضى التعويض الأعلى".

ولما كان يستفاد من صراحة هذا النص، أن الموظف في بلدية بيروت يستفيد من مخصصات الوظيفة التي يشغلها بالوكالة وذلك على النحو المبين في الأحكام الانفة الذكر، وعليه، وعلى سبيل القياس ، وفي حال كانت تخصص عائدات جباية لوظيفته الأصلية وللوظيفة التي يشغلها بالوكالة فإنه لا يجوز له الجمع بين هذه العائدات ويبقى من حقه تقاضي العائدات الاعلى.

ثالثاً: في المسألة المتعلّقة بحصول موظف على عائدات جباية لوظيفة يشغلها بالإنابة الى جانب وظيفته الأصلية :

لما كان نظام موظفي بلدية بيروت لم يلحظ أي نص يتعلق بوضع الموظف بالإنابة، الأمر الذي مقتضاه تطبيق أحكام الإنابة المنصوص عنها في المادة ٣٤ من المرسوم رقم ٢٨٩٤ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦ (تحديد شروط تطبيق المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المتعلق بتنظيم الإدارات العامة وشروط الإرتباط بين مختلف أجهزتها).

ولما كانت المادة /٣٤/ من المرسوم رقم ١٩٥٩/٢٨٩٤ الآنفة الذكر 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.

ولما كان يقتضي – سنداً لما تقدم – ان يكون الموظف الذي يتولى مهاماً بالإنابة في وحدة يستفيد العاملون فيها من عائدات جباية، هو أيضاً من موظفي هذه الوحدة ويستفيد من العائدات المذكورة تبعاً لوظيفته الأصلية، وبالتالي فان قيامه بمهام وظيفة أخرى بالإنابة لا يؤثر على وضعه الوظيفي الأساسي.

وبما أن الإنابة هي إحدى الحالات التي أجازها القانون لإشغال الوظائف، وبالتالي فإنها مشمولة بأحكام المادة الثامنة من القرار البلدي رقم ٥١٠ تاريخ ١٩٦٩/٨/٢٦ وتعديلاته التي تعتبر الموظف الذي يشغل إحدى الوظائف المخصصة لها عائدات جباية في بلدية بيروت، كالموظف الأصيل في ما يتعلّق بتوزيع هذه العائدات، وعليه، فإن الموظّف بالإنابة، يعتبر كالموظف الأصيل في ما يتعلق بتوزيع العائدات وفقاً لمنطوق المادة الثامنة الآنفة الذكر التي هي بمثابة نص خاص في هذا الشأن، إلا أنه لا يجوز لصاحب العلاقة الجمع بين عائدات وظيفته الأصلية وعائدات الوظيفة التي يشغلها بالإنابة، ويبقى حقه قائماً في تقاضي العائدات الأعلى.

رابعاً: في المسألة المتعلّقة بحصول موظف على عائدات جباية لوظيفة يشغلها بالتفويض الى جانب وظيفته الأصلية :

لما كان تفويض الصلاحيات يعني انتقال الصلاحيات موضوع التفويض من الرئيس المفوِّض الى المرؤوس المفوَّض اليه الذي يمارسها باسمه وعلى مسؤوليته الشخصية.

ولما كان يشترط لصحة التفويض صدور قرار صريح عن الرئيس صاحب الصلاحية يحدّد فيه بوضوح الصلاحيات المفوَّضة الى المرؤوس، ولا يجوز في مطلق الأحوال تفويض كامل الصلاحيات.

لذلك، فإن التفويض لا يمنح المفوَض له حق تقاضي كامل التعويضات المخصصة للوظيفة التي يقوم ببعض مهامها بموجب التفويض، باعتبار أن تقاضي هكذا تعويضات يقتضي أن يكون مقابل القيام بكامل المهام وهو الأمر الذي لا يمكن تحققه عن طريق التفويض وفق ما هو مبين أعلاه.

خامساً: في المسألة المتعلقة بحصول متعاقد على عائدات جباية لوظيفة يقوم بمهامها الى جانب المهام الأساسية المتعاقد عليها:

لما كانت المادتان / ٥ و٨ / من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ المتعلق بتحديد أصول التعاقد وأحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين، تنصان على ما يلي:

المادة٥:" لا يجوز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك الإداري العام وفي ملاكات الإدارات العامة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".

المادة ٨:"تطبق أحكام هذا المرسوم بالإضافة الى الإدارات العامة على التعاقد الحاصل بعد العمل بهذا المرسوم في المؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية".

لذلك، وبالإستناد الى ما تقدم، فإن المتعاقد قد يكون في إحدى الحالتين التاليتين:

- أما متعاقداً على وظيفة ملحوظة في الملاك سنداً لنص قانوني يجيز هذا التعاقد، وفي هذه الحالة يطبق على المتعاقد ما يطبق على الموظف الدائم لجهة الإستفادة من عائدات الوظيفة التي يشغلها عن طريق التعاقد النظامي، على أن يُراعى في هذا الشأن مبدأ عدم جواز الجمع بين العائدات ويبقى حقه قائماً في تقاضي العائدات الأعلى.
- وإما أن يكون قائماً، إضافة الى مهامه الملحوظة في العقد، بمهام وظيفة أخرى كُلّف بها خلافاً للأصول، ففي هذه الحالة يطبق على المتعاقد ما يطبق على الموظف المكلّف.

١٢-٨ إعطاء موظف متقاعد بدل عن التسلم والتسليم: الرأي رقم ٢٠١٣/٣٧٣٩ تاريخ ٢٠١٤/٧/٢٣ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٠١٣/١٧٦٩٢ تاريخ ٢٠١٤/٧/١٦ طلبت إبداء الرأي في إمكانية صرف تعويض للموظف المتقاعد السيد --- لقيامه بإجراء معاملات التسلم والتسليم عملاً بالقرار رقم ١/٣ تاريخ ٢٠١٠/١/١٦ الذي لم يقترن بتأشيرة مراقب عقد النفقات في حينه .

وتبين من كتاب مصفي النفقات لدى المديرية العامة للأحوال الشخصية رقم ٦٣/ك.ن تاريخ ٢٠١٢/٤/٢٧ أن القرار رقم ٢٠١٠/١/٣ المذكور أعلاه لم يحال في حينه إلى المحاسبة وفقاً للأصول ، لتبيان توفر الاعتماد اللازم وليصار إلى عرضه على تأشيرة مراقب عقد النفقات ، الأمر الذي حال دون صرف التعويض اللازم لصاحب العلاقة.

وتبين أن صاحب العلاقة قد تقدم باستدعاء سجل لدى المديرية العامة للأحوال الشخصية بتاريخ ٢٠١٢/٧/٢٥ يطلب موجبه صرف التعويض المستحق له نتيجة تكليفه بإجراء معاملات التسلم والتسليم تنفيذاً للقرار رقم ٢٠١٠/١/١٣ المشار إليه أعلاه.

بناء عليه ،

لما كانت الفقرة (٤) من المادة /٢٠/ من نظام الموظفين وتعديلاته تنص على ما يلي :" إذا ترتب على الموظف الذي انتهت خدمته إجراء معاملة التسلم والتسليم تقاضى تعويضاً يعادل راتبه عن المدة التي يقضيها في إجراء عملية التسلم والتسليم ، على ألا يتجاوز التعويض في أي حال من الأحوال راتب شهر واحد وتحدد قيمة هذا التعويض بقرار من الوزير المختص وتصرف من بند الرواتب".

ولما كان جرى ، بموجب القرار رقم ١/٣ الصادر عن السيد وزير الداخلية والبلديات بتاريخ ٢٠١٠/١/١٦، تكليف السيد --- بإجراء معاملات التسلم والتسليم لمدة شهر واحد اعتباراً من ٢٠١٠/١/١٥ تاريخ انتهاء خدمته لبلوغه السن القانونية.

ولما كان صاحب العلاقة أجرى عملية التسلم والتسليم وذلك وفق ما هو مبين من محضر التسلم والتسليم المرفق المنظم بتاريخ ٢٠١٠/٢/١٥.

ولما كان يقتضي على الإدارة أن تتخذ الإجراءات الآيلة إلى صرف التعويض المستحق لصاحب العلاقة نتيجة قيامه بعملية التسلم والتسليم وفق ما نصت عليه الفقرة (٤) من المادة /٢٠/ المشار إليها أعلاه ، الأمر الذي لم يحصل ، وأن الإدارة تتحمل مسؤولية التقصير في هذا الشأن .

ولما كان لا يجوز حرمان صاحب العلاقة من التعويض الذي استحق له نتيجة قيامه بعملية التسلم والتسليم لعدم جواز إثراء الإدارة على حساب صاحب العلاقة ، وبالتالي فإنه يقع على عاتق الإدارة اتخاذ الإجراء المناسب لإعطاء صاحب العلاقة بدل أتعاب عن المدة التي قضاها في عملية التسلم والتسليم.

١٢- ٩ رأي مجلس الخدمة المدنية – طلب إعادة النظر فيه – عدم قيام أي معطى واقعي أو قانوني يبرر إعادة النظر – حق الموظف أثناء وجوده في الخدمة الفعلية وبعد تقاعده الاستفادة من التعويض العائلي عن زوجته المتقاعدة: الرأي رقم ٢٠١٢/١٣ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٧ **(وزارة المالية)**

تبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٤١٨١/ص ٢٠١٣/١١/١٣ طلبت اعادة النظر بكتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٢/٢/٨.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٢/٢/٨ قد أبدى ما يلي:

– ان القانون قد نص على اعطاء الموظف الذي يتقاضى راتبا شهريا تعويضا عائليا عن زوجته, على ان لا تتعاطى الزوجة عملا مأجورا او مهنة حرة.

– يقصد بالعمل المأجور العمل الذي يقوم به الموظف ويتقاضى عنه راتبا يحتسب لقاء الخدمة التي يؤديها بحسب وظيفته او فئته.

– ان المعاش التقاعدي يستحق للموظف بعد بلوغه السن التقاعدية مقابل ما تم اقتطاعه من راتبه من محسومات تقاعدية وكمكافأة له عن السنوات التي امضاها من عمره في خدمة الدولة , وهو يختلف من هذه الناحية عن الاجر الناتج عن القيام بالعمل, والذي يحتسب لقاء الخدمة المؤداة.

– ان المادة /٣/ من نظام التعويضات والمساعدات قد نصت على ان عدم استحقاق التعويض العائلي عن الزوجة محدد حصرا بحالتين هما: تعاطيها عملا مأجورا او تعاطيها لمهنة حرة, وبالتالي فانه خارج اطار هاتين الحالتين يبقى التعويض العائلي مستحقاً.

– ان الموظفة التي تتقاضى راتبا تقاعدياً لا يمكن اعتبارها بمنزلة التي تتعاطى عملاً مأجورا او مهنة حرة.

وقد رأى المجلس بالنتيجة انه يستحق للموظف صاحب العلاقة التعويض العائلي عن زوجته التي تتقاضى معاشاً تقاعدياً.

ولما كانت وزارة المالية بكتابها رقم ٤١٨١/ ص١/ ٢٠١٣ قد اوردت ما يلي:

– ان قصد المشترع في نظام التعويضات والمساعدات موجه الى اعانة الموظف او المتقاعد على تحمل أعباء ونفقات الحياة اليومية المترتبة عليه لأفراد محددين من عائلته, ووضع شروطاً لعدم استفادته من هذا التعويض واهمها شرط ممارسة العمل المأجور او المهنة الحرة .

– بغض النظر عن تفسير العمل المأجور او المهنة الحرة, الا ان كلاهما نشاطان يدران مدخولاً ثابتاً دورياً ولا يكون بالتالي للمتقاعد الحق بالاستفادة من تعويض عائلي عن احد افراد عائلته العامل او الممارس للمهنة الحرة لسقوط الحاجة الى صرف التعويض.

– ان المعاش التقاعدي له ذات الميزة التي يؤديها العمل المأجور او ممارسة مهنة حرة وهو الدخل الثابت الدوري.

وقد خلصت الوزارة الى الطلب من هذا المجلس إعادة النظر برأيه بحيث يؤول الى عدم إعطاء الموظف او الموظفة الذي يكون زوجه متقاعداً ، او المتقاعد أو المتقاعدة الذي يكون زوجه متقاعداً ، أو المتقاعد الذي تكون زوجته تستفيد من معاش ولدها الشهيد، الحق بالاستفادة من تعويض عائلي نظراً لسقوط الحاجة لصرف هذا التعويض.

ولما كان التعويض العائلي هو حق للموظف كرسته القوانين النافذة ولا يجوز حجبه الا في حالتين اثنيتن حددتهما حصراً المادة ٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ على الوجه التالي: تعاطي العمل المأجور او المهنة الحرة .

ولما كان المعاش التقاعدي يستحق للموظف مقابل المحسومات التقاعدية التي سبق ان اقتطعت من رواتبه وفق ما يوجبه القانون.

ولما كان المتقاعد، وان كان يتقاضى معاشا تقاعديا الا ان هذا المعاش لا يتقاضاه مقابل عمل بل مقابل ما جرى اقتطاعه من رواتبه وفق ما سبق بيانه ، وبالتالي لا يصح قانوناً اعتباره بمنزلة الذي يتعاطى عملا مأجورا.

ولما كان لا يجوز أيضاً وفي مطلق الاحوال اعتبار الزوجة التي تستفيد من معاش ولدها الشهيد بمنزلة الذي يتعاطى عملاً مأجوراً.

ولما كان حجب التعويض العائلي محدد في النص على نحو استثنائي يوجب تفسيره بصورة ضيقة تقتصر على الحالات التي حددها النص القانوني دون غيرها ولا يجوز اضافة حالات اخرى غير ملحوظة قانونا تحت طائلة مخالفة القانون لتجاوز حد السلطة.

ولما كان يتبين انه ومنذ صدور رأي هذا المجلس بالكتاب رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٢/٢/٨, لم يطرأ اي معطى واقعي او قانوني من شأنه ان يؤدي الى اعادة النظر في الرأي المذكور.

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية ولمجمل الاسباب المبينة اعلاه ولتلك التي سبق بيانها في كتابه رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٢/٢/٨ أنه يحق للموظف اثناء الخدمة الفعلية وكذلك بعد تقاعده ، الاستفادة من التعويض العائلي عن زوجته المتقاعدة او التي تتقاضى معاشاً عن ولدها الشهيد.

١٢-١٠ تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع للمفتشين العامين والمفتشين والمفتشين المعاونين في التفتيش المركزي: الرأي رقم ٨٧٢ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٠ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابيها رقم ٩٨٣/م.ص تاريخ ٢٠١٤/٤/٨ ورقم ٢٣٥٤/م.ص تاريخ ٢٠١٤/٩/٣ طلبت إبداء الرأي في مشروع المرسوم الرامي إلى إعطاء تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع للمفتشين العامين والمفتشين والمفتشين المعاونين في التفتيش المركزي .

وتبين أن مشروع المرسوم يرمي في مادته الأولى إلى استثناء المفتشين العامين والمفتشين والمفتشين المعاونين من تعويض النقل والانتقال المحدد في المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ عن المهام المنفذة ضمن الأراضي اللبنانية ، وفي مادته الثانية إلى إلغاء المرسوم رقم ١٠١٥١ تاريخ ٢٠٠٣/٥/٢٢ المتعلق بإعطاء تعويض نقل وانتقال مقطوع للمفتشين والمفتشين المعاونين في التفتيش المركزي ، وفي مادته الثالثة إلى إعطاء المفتشين العامين والمفتشين والمفتشين المعاونين تعويض نقل وانتقال شهري مقطوع مقداره ٧٠٠٠٠٠٠ ل.ل. (سبعماية ألف ليرة لبنانية) لقاء نفقات النقل والانتقال التي يتكبدونها من جراء تنقلاتهم ضمن الأراضي اللبنانية .

وتبين أن وزراة المالية بكتابها رقم ٣٥٨٣/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٦ اشترطت تخفيض التعويض المقطوع إلى ٦٠٠٠٠٠٠ ل.ل. مبدية موافقتها على مشروع المرسوم باعتبار أن مشروع المرسوم تضمن في حال إقراره عدم استفادة أصحاب العلاقة من أحكام المرسوم رقم ٣٩٥٠ تايخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاته (نظام التعويضات والمساعدات) وإلغاء المرسوم رقم ١٠١٥١ تاريخ ٢٠٠٣/٥/٢٢ .

بناء عليه ،

لما كان يتبين من كتاب وزارة المالية رقم ٣٥٨٣/ص١/٢٠١٤ أن كلاً من المعنيين بمشروع المرسوم باستثناء المفتشين العامين يتقاضى حالياً وفقاً للمرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ تعويض نقل وانتقال عن المهام التي يكلف بها ضمن الأراضي اللبنانية وفق ما تضمنته المادة ٢١ منه للسيارة الكاملة بنسبة ١٩٥ ل.ل. عن كل كيلومتر مهما بلغت المسافة،

كما يتقاضى تعويضاً شهرياً مقطوعاً بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٣/١٠١٥١ لقاء نفقات النقل التي يتكبدها من جراء تنقلاته ضمن الأراضي اللبنانية بقيمة مئة ألف ليرة لبنانية .

ولما كانت المادة /١٤/ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ (نظام التعويضات والمساعدات) قد نصت على أن تؤمن الدولة وسائل النقل للموظفين أو تسدد لهم أجور النقل التي يتكبدونها في ثلاث حالات من بينها حالة تكليف الموظف بمهمة خارج مركز عمله، وقد حددت المادة /١٥/ وسائل النقل وكيفية التنقل.

كما نص البند (ب) من المادة /٢١/ من المرسوم المذكور المعدل بالمرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧ على أن تسدد أجور النقل للسيارة السياحية الخصوصية وفقاً لما يلي : للسيارة الكاملة ١٩٥ ل.ل. عن كل كيلومتر مهما بلغت المسافة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يعمد في مشاريع المراسيم التي تعرض على موافقته والتي تتعلق بإعطاء موظفين تعويض نقل شهري مقطوع إلى إحالة الملف إلى وزراة المالية لإبداء رأيها ليبنى في ضوئه على الشيء مقتضاه .

ولما كان سبق لوزارة المالية – وفي معرض بيان رأيها في مشروع مرسوم يرمي إلى إعطاء المراقبين والمراقبين المساعدين في مديرية حماية المستهلك في وزارة الاقتصاد والتجارة تعويض انتقال شهري بقيمة /٢٥٠.٠٠٠/ل.ل. – أن رأت بكتابها ٢٠٤٣/ص١ تاريخ ٢٠١٠/٦/١٩ أن المعنيين بمشروع المرسوم يستفيدون من تعويض نقل مؤقت وفقاً للقانون رقم ٢٦٦ تاريخ ١٩٩٣/١٠/٢٣ كما جميع العاملين لدى الإدارات العامة وبالتالي يمكن احتساب أجور النقل لأصحاب العلاقة عن مهماتهم على أساس المسافة المقطوعة بالكيلومتر ، وذلك استناداً إلى المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ حيث أن السير بمشروع المرسوم سوف يؤدي إلى مطالبات من فئات أخرى في الإدارات العامة ، مما يرتب انعكاسات مالية على الخزينة لا تستطيع تحملها في الوقت الحاضر.

ولما كان هذا المجلس – وفي ضوء النصوص القانونية ذات الصلة المذكور أعلاه – قد رأى الموافقة على رأي وزارة المالية المبين في كابها رقم ٢٠٤٣/ص١/٢٠١٠ .

كما أن وزارة المالية – وفي معرض بيان رأيها بمشروع مرسوم يرمي إلى إعطاء تعويض نقل شهري مقطوع لرؤساء وأعضاء لجان استلام الأشغال في المديرية العامة للطرق والمباني وفي المديريات الإقليمية في وزارة الأشغال العامة

والنقل – ومع أخذها بالاعتبار عوامل نسب غلاء المعيشة ورفع أسعار المحروقات قد رأت بكتابها قم ٢٩٩٣/ص١ تاريخ ٢٠١٠/٩/٩ أن يحدد تعويض النقل الشهري المقطوع لكل من رئيس وعضو اللجنة سواء من خارج الوحدة التي جرى التنفيذ لصالحها أو في الوحدة التي جرى التنفيذ لصالحها في محافظة مدينة بيروت بمائة ألف ليرة لبنانية ، وذلك انطلاقاً من مبدأ المساواة مع المفتشين والمفتشين المعاونين في التفتيش المركزي ، أما في ما خص الأشغال التي تقع خارج مدينة بيروت فيعطى رئيس وأعضاء اللجنة المعنيين وسائر الموظفين الذين يشتركون في عملة استلام الأشغال ، أجور نقلهم على أساس المسافة المقطوعة بالكيلومتر وذلك ريثما يصار إلى تعديل المرسوم رقم ٩٨/١٢٩٢٣ .

ولما كان هذا المجلس وفي ضوء رأي وزارة المالية المبين في كتابها قم ٢٩٩٣/ص١/٢٠١٠ والنصوص القانونية ذات الصلة ، قد رأى العمل على استصدر مرسوم يقضي بإعطاء رؤساء وأعضاء لجان استلام الأشغال في المديرية العامة للطرق والمباني وفي المديريات الإقليمية في وزارة الأشغال العامةو النقل تعويض نقل شهري مقطوع مقداره مئة ألف ليرة لبنانية فقط ، وذلك لقاء نفقات النقل التي يتكبدونها جراء تنقلاتهم داخل مدينة بيروت وداخل مركز المحافظات . أما في ما يتعلق باستلام الأشغال الحاصلة خارج مراكز المحافظات فيعطى رؤساء وأعضاء لجان استلام الأشغال في المديرية العامة للطرق والمباني والمديريات الإقليمية أجور النقل المنصوص عليها في المادتين / ٤ و ٢١ / من المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ المعدل بالمرسوم رقم ٩٨/١٢٩٢٣ على أن يصار إلى إجراء ما يلزم لتعديل أجرة النقل المحددة لكل كيلومتر في المرسوم رقم ٩٨/١٢٩٢٣ .

ولما كان هذا المجلس وفي معرض بيان رأيه في إعطاء تعويض انتقال لموظفي مراكز الارشاد الزراعي والبيطري في المناطق الزراعية قد رأى بكتابه رقم ١٣٦١ تاريخ ٢٠١١/٥/٢٠ إمكانية إعطاء الموظفين المعنيين أجور النقل المنصوص عليها في المادتين / ١٤ و ٢١ / من المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠ المعدل بالمرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧ والمحددة بمبلغ ١٩٥ ل.ل. عن كل كيلومتر وذلك بالاستناد إلى رأي وزارة المالية الذي سبق أن أبدته في حالات مماثلة ومنها بكتابها رقم ٢٩٩٣/ص١ تاريخ ٢٠١٠/٩/٩ .

ولما كان وفي معرض طلب الموافقة على مشروع مرسوم يتضمن اقتراح إعطاء الموظفين في وزارة المالية الموجلين القاء الحجوزات وتنفيذها تعويضاً مقداره /٥٠.٠٠٠/ ل.ل. عن كل مهمة في محافظتي بيروت وجبل لبنان و / ٧٥.٠٠٠ / ل.ل. عن كل مهمة في باقي المحافظات لقاء النفقات التي يتكبدونها لانجاز هذه المهام وذلك ريثما يتم تعديل المرسوم رقم ٩٨/١٢٩٢٣ – رأى هذا المجلس بكتابه رقم ٢٠١١/٣١٨٠ تاريخ ٢٠١٢/٩/٤ – أن العديد من الموظفين يتنقلون بسياراتهم الخصوصية السياحية لأداء المهام التي يكلفون بها خارج مركز عملهم ، وهم يتقاضون تعويضاً

على أساس الكيلومتر سنداً للمرسوم رقم ١٩٩٨/١٢٩٢٣ وأن تخصيص موظفي وزارة المالية بالتعويض المقترح دون سائر الموظفين في مختلف الإدارات المعنية الذين يتنقلون أيضاً بسياراتهم الخاصة يخل بمبدأ المساواة ، وبالتالي فإن هذا المجلس يرى توصية الإدارة بالعمل على تعديل المرسوم رقم ٩٨/١٢٩٢٣ ليطال كافة العاملين المعنيين به .

ولما كانت الغاية من إعطاء تعويض النقل هي تغطية نفقات التنقلات التي تستلزمها أعمال الوظيفة سواء أكان احتساب هذا التعويض يتم بصورة شهرية مقطوعة أو على أساس المسافات المقطوعة ، وبالتالي فهو يعطى للموظف لقاء مصاريف فعلية يتكبدها في التنقلات المشار إليها .

ولما كان يتبين مما تقدم أن الآراء التي سبق لوزارة المالية أن أبدتها بشأن تحديد قيمة التعويض الشهري المقطوع لقاء نفقات النقل التي يتكبدها الموظفون بداعي الوظيفة داخل مدينة بيروت في مختلف الإدارات العامة قد تركزت على الأخذ بمبدأ المساواة مع المفتشين والمفتشين المعاونين في التفتيش المركزي بحيث استقرت على مبلغ مئة ألف ليرة لبنانية أما في ما خص التنقلات خارج مدينة بيروت فيعطى التعويض على أساس المسافة المقطوعة بالكيلومتر على أن يصار إلى تعديل المرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧ المتضمن تحديد بدل النقل للسيارة السياحية الخصوصية بمبلغ ١٩٥ ل.ل. عن الكلم نظراً لضآلة هذا المبلغ وعدم تناسبه مع الأسعار الراهنة للمحروقات .

ولما كان من شأن السير بمشروع المرسوم موضوع البحث (٦٠٠ ألف ل.ل. كمبلغ مقطوع) أن يؤدي إلى الإخلال بمبدأ المساواة وإلى مطالبة جميع الذين يستفيدون من تعويض شهري مقطوع بمساواتهم بالمفتشين والمفتشين المعاونين وإفادتهم من ذات قيمة التعويض الشهري المقطوع مع استثنائهم من أحكام المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ .

ولما كان رفع قيمة تعويض النقل الشهري المقطوع بنسبة ٧٠٠ % كما هو مقترح أو ٦٠٠ % كما وافقت عليه وزارة المالية لن يؤدي الغاية المرجوة منه باعتبار أنه سيفيد المفتشين العامين (الذين لم يكونوا أساساً معنيين بالمرسوم رقم ١٠١٥١ تاريخ ٢٠٠٣/٥/٢٢ المقترح إلغاؤه) والمفتشين والمفتشين المعاونين ، في حين أن المشكلة تبقى قائمة في ما خص سائر موظفي الملاك الإداري العام الذين تفرض عليهم طبيعة وظائفهم التنقل خارج مركز عملهم .

لذلك ، وفي ضوء كل ما تقدم ، رأى مجلس الخدمة المدنية ابقاء المفتشين العامين والمفتشين والمفتشين المعاونين مشمولين بالأحكام المتعلقة بتعويض النقل والانتقال المحددة في المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ كما هو حال سائر موظفي الملاك الإداري العام ، وأن يعدل تعويض النقل الشهري المقطوع الذي يعطى للمفتشين والمفتشين المعاونين لقاء نفقات

النقل التي يتكبدونها من جراء تنقلاتهم داخل مدينة بيروت والذي حدد في المرسوم رقم ١٠١٥١ تاريخ ٢٠٠٣/٥/٢٢ بمبلغ مئة ألف ليرة لبنانية ليصبح مئتي ألف ليرة لبنانية ، والاستمرار في ما خص تنقلاتهم خارج مدينة بيروت بالاستفادة من أجرة النقل على اساس المسافة بالكيلومتر كما هو مطبق على سائر الموظفين المعنيين في هذا الشأن على أن يتم تعديل قيمة أجرة النقل المنصوص عنها في المادتين / ١٤ و ٢١ / من المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ المعدل بالمرسوم رقم ٩٨/١٢٩٢٣ وفقاً للأصول .

١٢-١١ تخصيص الأم العزباء بما يعود لها من المعاش التقاعدي عن والدها المتوفي وعدم تخصيصه للإبنة المتزوجة التي لم تسجل زواجها: الرأي رقم ٢٠١٢/١٦٣٦ تاريخ ٢٠١٤/٦/٥ **(وزارة المالية)**

تبين أن وزارة المالية بكتابها رقم٩٧٠/ص١ تاريخ ٢٠١٣/٣/٩ طلبت اعادة النظر بكتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ١٦٣٦ تاريخ ٢٠١٢/٦/١٦ .

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٢/١٦٣٦ رأى انه يمكن تخصيص الأم العزباء بما يعود لها من المعاش التقاعدي عن والدها المتوفي طالما انه قد دون على بيان قيدها الافرادي انها عزباء وطالما انها لا تتعاطى عملاً مأجوراً.

وتبين ان وزارة المالية قد أفادت بكتابها المذكور ان تطبيق رأي مجلس الخدمة المدنية اصبح له تأثيران:

الاول : زواج الابنة دون تسجيل زواجها ونقل اسمها الى خانة زوجها واستمرارها بتقاضي معاش والدها أو والدتها التقاعدي طالما لا تمارس عملاً مأجوراً .

الثاني : استفادة الابنة العزباء – وفق اخراج قيدها – التي لديها اولاد نتجوا خارج عقد الزواج ، من معاش مورثها طالما لا تمارس عملاً ماجوراً.

بناء عليه ،

لما كانت وزارة المالية طلبت بكتابها رقم ١٦٩٧/ص١ تاريخ ٢٠١٢/٥/١٥ بيان الرأي في مسألة مدى اعتبار الابنة متزوجة بمجرد انجابها لاولاد أو اعتبارها عزباء كونها لم تقترن بعقد زواج مع رجل آخر رغم انجابها لاولاد ، واشارت الى ان نظام التقاعد والصرف من الخدمة لم يأت على ذكر موضوع الأم البيولوجية أو الام العزباء .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، قد انطلق من المعطيات التي بينتها وزارة المالية بكتابها رقم ١٦٩٧/ص١/٢٠١٢، والتي انحصرت في معالجة موضوع الام العزباء أي التي أنجبت أولاد من دون ان تقترن بعقد زواج، وقد رأى هذا المجلس بالنتيجة أنه يمكن تخصيصها بما يعود لها من المعاش التقاعدي عن والدها المتوفي طالما أنه قد دوِّن على بيان قيدها الإفرادي أنها عزباء وطالما أنها لا تتعاطى عملاً مأجوراً، وفق ما سبقت الإشارة إليه أعلاه.

ولما كان يتبين مما تقدم ان رأي مجلس الخدمة المدنية تنحصر آثاره بمسألة استفادة الابنة العزباء التي لديها اولاد من معاش مورثها، ورأى هذا المجلس، إضافة الى ما تقدم، ان يطبق عليها ما يطبق على البنت المطلقة أو الأرملة التي لديها أولاد في ما خص حالات قطع المعاش.
اما لناحية مسألة الابنة التي لديها عقد زواج قائم انما لم تقم بتسجيل زواجها في سجلات الاحوال الشخصية في لبنان، فإنه يقتضي أن يطبق عليها قانوناً ما يطبق على الابنة المتزوجة، وان إهمالها أو تلكوءَها بتسجيل عقد زواجها في سجلات الأحوال الشخصية في لبنان ليس من شأنه إفادتها من أية حقوق، إنما يرتب عليها مسؤوليات سيما إذا تقاضت مبالغ بنتيجة هذا الإهمال أو التلكوء، وان رأي مجلس الخدمة المدنية المبين بكتابه رقم ٢٠١٢/١٦٣٦ لجهة العودة الى قيود الاحوال الشخصية يفترض ان ما هو مدون على سجلات الاحوال الشخصية يقتضي ان يكون متوافقاً مع واقع الحال، حيث يعود للإدارة المعنية التحقق من هذا الامر بكافة الوسائل الممكنة.

١٢-١٢ تحديد التعويضات المالية المستحقة لرئيس مجلس إدارة المعهد الوطني للإدارة المتفرغ: الرأي رقم ١٥٣٩ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢٣ (**المعهد الوطني للإدارة**)

تبين أن المعهد الوطني للإدارة بكتابه رقم ٢٠١٤/١٤٣ تاريخ ٢٠١٤/٦/١٠ يطلب بيان الرأي في مدى امكانية استفادة رئيس مجلس الادارة المتفرغ من التعويضات والمنافع والخدمات التي لحظها الفصل الرابع من نظام العاملين في المعهد الملحق بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ المفصل على الشكل التالي : التعويض العائلي /المادة ١٨/ ، التعويض عن الاعمال الاضافية /المادة ١٩/ ، تعويض النقل المؤقت /المادة ٢١/ ، راتب الشهر الثالث عشر/المادة ٢٢/ ، المكافآت النقدية /المادة ٢٣/.
اضافة الى طلب بيان الرأي في موضوع انتسابه الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في وقت يستفيد منه من تأمين مرضي واستشفائي كامل مع عائلته ، وعن مدى امكانية احتساب بدلات تعويضات حضور جلسات مجلس الادارة في الوضع الراهن مع استمرار هيئة مجلس الخدمة المدنية بتأمين اعمال مجلس ادارة المعهد عملاً بكتاب دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٨٥/ص تاريخ ٢٠٠٨/١٢/١٢ .

بناء عليه ،

لما كان يتبين من الاحكام المتعلقة بالتعويضات والمنافع والخدمات المنصوص عنها في الفصل الرابع من نظام العاملين في المعهد انها تطال المستخدمين والمتعاقدين والاجراء العاملين في المعهد الوطني للإدارة ولا تشمل رئيس مجلس الادارة المتفرغ الذي خصص له احكام ترعى كيفية تحديد رواتبه وتعويضاته اضافة الى افادته من تعويض حضور عن جلسات مجلس ادارة المعهد التي تعقد بصورة قانونية .

ولما كانت المادة /٢/ من المرسوم رقم ٤٣٢٩ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/٢٥ (تحديد شروط تعيين وتعويضات وبعض مهام رئيس واعضاء مجلس ادارة المعهد الوطني للإدارة ...) قد نصت على ان يتولى ادارة المعهد مجلس ادارة يتألف من رئيس متفرغ وخمسة اعضاء غير متفرغين يعين من بينهم نائب للرئيس .

ولما كانت المادة /١٥/ من المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٣٢٩ تنص على ان تحدد رواتب وتعويضات رئيس ونائب رئيس واعضاء مجلس ادارة المعهد بمرسوم تعيينهم .

ولما كانت المادة الاولى من المرسوم رقم ٨٣٠٩ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ (تحديد تعويض الحضور لرئيس ونائب رئيس واعضاء مجلس ادارة المعهد الوطني للادارة ومفوض الحكومة لديه) قد نصت على ان يعطى رئيس ونائب رئيس واعضاء مجلس ادارة المعهد الوطني للادارة ومفوض الحكومة لديه ، تعويض حضور عن كل جلسة من جلسات مجلس الادارة يحدد وفق ما هو وارد في متن المادة المذكورة وذلك ضمن حد اقصى يعادل تعويض اربع جلسات في الشهر على ان يعتبر ثلثا تعويض الحضور المحدد بمثابة تعويض نقل وانتقال والثلث الاخير بمثابة تعويض عن اعمال اضافية.

ولما كان يتبين من الصلاحيات المناطة برئيس مجلس الادارة المتفرغ سنداً للفقرة (أ) من المادة /٣/ من النظام الداخلي للمعهد انها تتطلب من القائم بها الحضور المستمر الى المعهد لمتابعة سير العمل واتخاذ القرارات والتدابير اللازمة والتي قد تمتد الى ما بعد الدوام الرسمي وهذا ما اوجب تحديد الراتب الشهري للدكتور (--) في مرسوم تعيينه رقم ١١٧٥٧ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٢ بمبلغ ٦ ملايين ليرة لبنانية .

ولما كانت المادة /٢٣/ من نظام العاملين في المعهد الوطني للإدارة الملحق بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ قد نصت على امكانية اعطاء المستخدم والمتعاقد والاجير مكافأة نقدية وفقا للنظام الخاص المطبق على

موظفي الادارات العامة ، وبالتالي فان نص المادة ٢٣ حدد حصراً الفئات التي تستفيد من المكافآت النقدية وهم المستخدمون والمتعاقدون والاجراء ، الامر الذي لا ينطبق على رئيس مجلس الادارة المتفرغ .

ولما كان تعويض النقل المؤقت يعطى لقاء نفقة الانتقال التي تترتب نتيجة الحضور الفعلي الى مركز العمل وبالتالي لا يوجد ما يمنع من افادة رئيس مجلس الادارة المتفرغ من هذا التعويض بنتيجة حضوره الى المعهد .

ولما كان المعهد الوطني للإدارة قد درج على اعطاء المستخدمين والعاملين لديه في نهاية كل عام راتب الشهر الثالث عشر عملاً بأحكام المادة /٢٢/ من نظام العاملين التي نصت على امكانية افادتهم منه وذلك بقرار معلل يصدر عن مجلس الادارة بناء على اقتراح الرئيس ، وبالتالي – وقياساً على ما هو معمول به في المعهد – فانه لا يوجد ما يمنع من افادة رئيس مجلس الادارة المتفرغ من هذا الراتب في حينه وذلك بقرار معلل يصدر عن مجلس ادارة المعهد.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية – وفي ضوء كل ما تقدم يرى انه وفي ما عدا تعويض النقل المؤقت وراتب الشهر الثالث عشر – لا يمكن افادة صاحب العلاقة من التعويض عن الاعمال الاضافية او المكافآت النقدية .
اما بشأن امكانية افادته من تعويض الحضور عن جلسات مجلس ادارة المعهد في ضوء استمرار هيئة مجلس الخدمة المدنية بتأمين عمل مجلس ادارة المعهد سنداً لكتاب دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٨٥/ص تاريخ ٢٠٠٨/١٢/١٢ فان هذا الامر مرتبط بالآلية التي سيتم اعتمادها لاحقاً في هذا الشأن، اما بشأن انتسابه الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبالتالي الاستفادة من المنافع والتعويضات التي تؤمنها للمنتسبين اليها ومنها التعويض العائلي، فانه يقتضي مراسلة الصندوق المذكور للوقوف على رأيه في هذا الخصوص.

١٢ – ١٣ لحظ تعويضات لأعضاء اللجنة المكلفة الإشراف على حسن تطبيق خارطة الطريق العائد لمكافحة تلوث بحيرة القرعون – تطبيق القانون رقم ٢٠٠٠/٣٣٧٩ والمرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠: الرأي رقم ٤١٥ تاريخ ٢٠١٥/٢/٢١ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٨٤/م.ص تاريخ ٢٠١٥/٢/١٢ طلبت بيان الرأي في موضوع تعديل قرار مجلس الوزراء رقم ٣٢ تاريخ ٢٠١٤/٥/٩ لجهة لحظ تعويضات لاعضاء اللجنة المكلفة الاشراف على حسن تطبيق خارطة الطريق العائدة لمكافحة تلوت بحيرة القرعون .

ولما كان يتبين من قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٤/٣٢ ان اللجنة الموافق على تشكيلها تتألف من مندوبين عن كل من وزارات : البيئة ،الطاقة والمياه ، الصناعة ، الزراعة ، الصحة العامة، الداخلية والبلديات ، وعن مجلس الانماء والاعمار، مؤسسة مياه البقاع ، المصلحة الوطنية لنهر الليطاني ، المجلس الوطني للبحوث العلمية وعن بلديات : زحلة – المعلقة ، بعلبك ، الفرزل ، المرج ، عنجر ، جب جنين.

ولما كان يتبين مما تقدم ان هذه اللجنة تضم اعضاء موظفين مشمولين بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية واعضاء غير مشمولين بصلاحيات هذا المجلس.

ولما كان يتبين من كتاب المصلحة الوطنية لنهر الليطاني المكلفة بتولي اعمال امانة السر العامة للجنة المرفق بالمعاملة، والذي تطلب فيه تعديل قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٤/٣٢ لجهة لحظ تعويضات لاعضاء هذه اللجنة ، ان الاجتماعات تعقد خارج الدوام الرسمي.

ولما كان هذا المجلس يرى ، فيما خص الموظفين الخاضعين لصلاحياته ، ان يصار الى اعطائهم التعويض عن الاعمال التي يقومون بها خارج اوقات الدوام الرسمي عن طريق تطبيق احكام المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١، وعند الاقتضاء افادتهم من تعويض النقل والانتقال سنداً لاحكام المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاته .

١٢ – ١٤ مدى جواز إعطاء موظفي دائرة النظافة في بلدية طرابلس الذين ينتقلون بسياراتهم الخصوصية لأداء مهامهم خارج مركز العمل بدل شهري مقطوع – تعويض النقل – الغاية منه: الرأي رقم ٢٠١٤/٣١٣٣ تاريخ ٢٠١٥/١٢/٢٢ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٠١٤/١٣٦٩٥ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٦ طلبت الاطلاع على قرار مجلس بلدية طرابلس رقم ٥٦٨ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٠ المتعلق بالموافقة على اعطاء رئيس دائرة النظافة ورئيس مراقبي النظافة بدل شهري مقطوع وقدره /٦٠،٠٠٠ /ل.ل. لكل منهما بدلاً عن استعمال سياراتهم الخاصة في العديد من المهمات والتنقلات المرتبطة بأعمال دائرة النظافة .

ولما كانت المادة /٢٣/ من نظام موظفي بلدية طرابلس قد نصت في الفقرة (٣) منها على ما يلي :
" ٣- تؤمن البلدية وسائل النقل للموظفين الذين ينتقلون خارج مركز عملهم بداعي الوظيفة أو تسدد لهم اجور النقل التي دفعوها بمناسبة مهمة كلفوا بها رسمياً وذلك وفاقاً للمرسوم المتخذ في هذا الشأن لموظفي الدولة وليس على البلدية ان تعوض عن الاضرار التي تلحق بوسائل النقل مهما كان نوعها".

ولما كان يتبين من العودة الى المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاته المتعلق بنظام التعويضات والمساعدات لموظفي الدولة ، ان المادة /١٤/ منه تنص على ان الدولة تؤمن وسائل النقل للموظف أو تسدد له اجور النقل التي يتكبدها، وذلك في الحالات التي جرى تعدادها في متن المادة المذكورة ومنها حالة ما اذا كلف الموظف بمهمة خارج مركز عمله .
وأن المادة /١٥/ منه تنص على ما يلي:
"أ- ينتقل الموظف اذا كان من الفئة الاولى في سيارة كاملة أو في الدرجة الاولى من وسائل النقل الاخرى . واذا كان من الفئة الثانية في سيارة كاملة أو في الدرجة السياحية من وسائل النقل الجوي أو في الدرجة الاولى من وسائل النقل الاخرى.
ب- اذا كان من الفئة الثالثة في محل واحد . بالراكب . في السيارة أو في الدرجة الثانية من وسائل النقل الاخرى.
ج- اذا كان من الفئات الاخرى في محل واحد . بالراكب في السيارة أو في الدرجة الثالثة من وسائل النقل الاخرى."
كما تنص المادة /١٦/ من المرسوم عينه على انه يجوز للموظف ان ينتقل بسيارة كاملة ، ايا كانت فئته بموافقة المدير العام أو المدير أو رئيس المصلحة المختص في بعض الحالات ومنها حالة ما اذا كانت المهمة تستدعي التوقف في الطريق في اكثر من مكان واحد.
ونصت المادة /٢١/ من المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠ المشار اليه اعلاه على ان تسدد اجور النقل بالنسبة للسيارة السياحية الخصوصية على اساس التعرفة التالية : للسيارة الكاملة ١٩٥ ل.ل. عن كل كيلو متر مهما بلغت المسافة .
وقد اجازت المادة /١٨/ من المرسوم ذاته اعطاء الموظف الذي ينتقل باستمرار داخل مركز المحافظة تعويض نقل شهري مقطوع على النحو المبين في متن المادة المذكورة .

ولما كان قرار مجلس بلدية طرابلس رقم ٢٠١٤/٥٦٨ المرفق يتضمن اعطاء رئيس دائرة النظافة ورئيس مراقبي النظافة في دائرة النظافة البدل الشهري المقترح فيه دون سائر موظفي الدائرة المذكورة ، حيث يتبين من كتاب رئيس بلدية طرابلس رقم ٢٦٢/ص١ تاريخ ٢٠١٥/١٢/١٢ انه يعمل في دائرة النظافة العامة في البلدية الى جانب رئيسها ورئيس مراقبي النظافة موظفين اثنين بصفة مراقب تنظيفات و١٤ اجيراً يقومون بالإنابة بمهام مراقبي تنظيفات .

ولما كانت الغاية من اعطاء تعويض النقل هي تغطية نفقات التنقلات التي تستلزمها اعمال الوظيفة سواء اكان احتساب هذا التعويض يتم بصورة شهرية مقطوعة او على اساس المسافات المقطوعة ، وبالتالي فهو يعطى للموظف لقاء مصاريف فعلية يتكبدها في التنقلات المشار اليها ، ولم يتبين من الملف ما اذا كانت التنقلات التي استدعت اعداد القرار البلدي موضوع البحث يقوم بها فقط رئيس دائرة النظافة ورئيس مراقبي النظافة دون سائر موظفي هذه الدائرة .

ولما كان يتبين انه ، وفي قضية مماثلة ، سبق لوزارة المالية ان رأت بكتابها رقم ٢٠٤٣/ص١ تاريخ ٢٠١٠/٦/١٩ احتساب اجور النقل لأصحاب العلاقة عن مهماتهم على اساس المسافة المقطوعة بالكيلومتر وذلك استناداً الى المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ ، معتبرة ان السير بمشروع المرسوم الرامي الى اعطائهم تعويض نقل شهري مقطوع سوف يؤدي الى مطالبات من فئات اخرى.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، وفي اكثر من كتاب صادر عنه ، قد رأى عدم الموافقة على اعطاء تعويض نقل شهري مقطوع واعطاء الموظفين المعنيين اجور النقل المنصوص عليها في المادتين /١٤ و٢١/ من المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠ المعدل بالمرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧ والمحددة بمبلغ ١٩٥ ل.ل عن كل كيلومتر .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، وفي ضوء كل ما تقدم ، يرى عدم الموافقة على القرار البلدي رقم ٥٦٨ تاريخ ٢٠١٣/٨/٢٠ ، على ان يصار الى اعطاء الموظفين لدى دائرة النظافة في بلدية طرابلس الذين يتنقلون بسياراتهم الخصوصية السياحية لأداء المهام التي يكلفون بها خارج مركز عملهم تعويضاً على اساس الكيلومتر سنداً للمرسوم رقم ١٩٩٨/١٢٩٢٣ المذكور اعلاه .

١٢ – ١٥ إمكانية تكليف الموظف المتمرن بأعمال إضافية : الرأي رقم ١٦٨٧ تاريخ ٢٠١٥/٦/٣٠ **(وزارة الخارجية والمغتربين)**

لما كانت وزارة الخارجية والمغتربين بكتابها رقم ٣١/١٠ تاريخ ٢٠١٥/٦/٢٠ طلبت ابداء الرأي في منح موظفين متمرنين بدل عن ساعات عمل اضافية .

ولما كان يتبين من كتاب وزارة الخارجية والمغتربين ان ضرورات العمل تستدعي بقاء ثمانية محاسبين متمرنين في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين ، للعمل بعد الدوام الرسمي، وأن الوزارة تسأل عن امكانية تكليف هؤلاء بالعمل الاضافي.

ولما كان يتبين ان المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ ، وتعديلاته (نظام الموظفين) قد حدد حقوق وواجبات الموظفين في الادارات العامة بشكل عام ولم يتطرق هذا النظام الى التفريق بين الموظف المتمرن ، والموظف المثبت الا في موضوع الاجازات الادارية حيث منع هذا النظام الموظف المتمرن من الاستفادة من اجازة ادارية اثناء فترة تمرينه، الا انه لم يحرمه الحق في الاستفادة من هذه الاجازة الادارية عن سنة التمرين وذلك بعد التثبيت .

وبما ان للموظف المتمرن الحقوق جميعها التي يتمتع بها الموظف المثبت في الملاك الاداري العام ، ما لم يرد نص خاص وصريح يمنع عنه أياً من هذه الحقوق.

ولما كان المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ وتعديلاته (نظام العمل الاضافي والمكافآت النقدية في الادارات العامة) قد حدد شروط التكليف بالعمل الاضافي واجراءاته، ولم يميز بين الموظف المتمرن والموظف المثبت.

ولما كان يتبين مما تقدم انه ليس هناك من مانع قانوني يحول دون تكليف الموظفين المتمرنين بالاعمال الاضافية في اداراتهم اذا كانت ضرورات العمل تستدعي ذلك.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية امكانية تكليف أصحاب العلاقة بالعمل الاضافي وبالتالي بدفع بدل عن ساعات العمل الاضافي المنفذة من قبلهم وذلك ضمن الشروط والاجراءات المحددة في المرسوم رقم ٢٠٠٠/٣٣٧٩ المذكور اعلاه.

١٢ – ١٦ إفادة متعاقدة في وزارة الإعلام من تعويض عن ساعات عملها الليلي التي تتجاوز الساعة العشرين – قاعدة " لا عمل دون أجر": الرأي رقم ٣٥٥٥ تاريخ ٢٠١٥/١/٢ **(وزارة الإعلام)**

تبين أنه سبق لمجلس الوزراء بقراره رقم ٣٧ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٢ ان وافق على تعديل بدلات التعاقد لعدد من المتعاقدين لدى وزارة الاعلام حسب ما طلبت الوزارة المذكورة بكتابها رقم ٦٠٧/و تاريخ ٢٠٠٩/٥/٢٩ وقد حُدِّد في حينه التعويض الشهري في ما خصّ السيدة -- بمبلغ /٢.٨٠٠.٠٠٠/ل.ل. باعتبار ان طبيعة العمل في الوكالة الوطنية

للاعلام التي تديرها صاحبة العلاقة تفرض عليها متابعة العمل اثناء الدوام وخارجه وطيلة ايام الاسبوع، على ما ورد في قرار مجلس الوزراء الآنف الذكر.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٢٠١ تاريخ ٢٠١١/٥/٥ – وجواباً على طلب وزارة الاعلام – قد رأى عدم جواز إعطاء السيدة -- تعويضاً عن أعمال إضافية باعتبار ان قيمة التعويض الشهري/٢.٨٠٠.٠٠٠/ل.ل. المحدد في حينه بقرار مجلس الوزراء رقم ٣٧ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٢ المذكور اعلاه كان لقاء عمل صاحبة العلاقة اثناء وخارج الدوام الرسمي.

وتبين أن وزارة الإعلام تطلب بيان الرأي في إمكانية استفادة السيدة -- من ساعات عمل ليلية تكون مدفوعة الاجر وقد اشارت الى انه من مهام صاحبة العلاقة "اعداد نشرات الانباء والاخبار والتعليقات " و " مراقبة برامج الانباء في الاذاعة والتلفزيون " وان نشرات وموجزات الاخبار تستمر حتى الاولى فجراً في الاذاعة.

بناءً عليه،

لما كانت المادة /٣٧/ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تنص على ما يلي : " تحسب ساعات الليل من الساعة العشرين الى الساعة السادسة صباحاً".

ولما كان قد جرى بموجب المرسوم رقم ١٦٩٩٠ تاريخ ١٩٦٤/٧/٢٨ – المبني على قرار وزير الاعلام رقم ٥٠ تاريخ ١٩٦٢/٥/١٢ بشأن النظام القاضي باستمرار العمل في مديرية الاذاعة نهاراً وليلاً – تحديد ساعات العمل الليلي في المديرية المذكورة، من الساعة العشرين ليلاً الى الساعة السادسة صباحاً، وكذلك تحديد بدل التعويض عن هذه الساعات وقد جرى تعديل هذا البدل لاحقاً بالمرسوم رقم ١١١٨٤ تاريخ ١٩٩٧/١٠/٢١.

ولما كانت وزارة الإعلام قد أفادت ان متطلبات العمل لديها تفرض على صاحبة العلاقة الاستمرار في متابعة الاخبار ليلاً.

لذلك ، في ضوء ما تقدم وعملاً بقاعدة " لا عمل دون اجر " ، فإن مجلس الخدمة المدنية لا يرى ما يحول دون افادة السيدة --- من تعويض عن ساعات عملها الليلي التي تتجاوز الساعة العشرين .

١٢ – ١٧ تحديد تعويضات العاملين في الامتحانات الرسمية التي تجريها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني : الرأي رقم ١٥٠٧ تاريخ ٢٠١٦/٦/٢٥ (وزارة التربية والتعليم العالي) .

بما أن مشروع المرسوم المقترح تضمن في مادته الأولى النص التالي : « تطبق أحكام المادة / ٢٢ / من المرسوم رقم ٥٦٩٧ تاريخ ٢٠٠١/٦/١٥ على تحديد التعويضات المنصوص عنها بالمرسوم رقم ١٧١٥ تاريخ ٢٠٠٩/٤/٩ والمرسوم رقم ٤٨٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٣ المتعلقين بتحديد التعويضات للعاملين في الامتحانات الرسمية لجميع الشهادات التي تجريها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني » .

وبما أن تعويضات العاملين في الامتحانات الرسمية التي تجريها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني كانت قد حددت بموجب المرسوم رقم ٧٠/١٤٦٣٠ المعطوف على المرسومين رقم ٦٢/١٠٨٠٦ ورقم ٦٤/١٦٠٥٩ ، وقد جرى تعديلها بموجب مراسيم متلاحقة كان آخرها المرسوم رقم ٢٠٠٩/١٧١٥ ثم المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٨٥٧ .

وبما أن المادة /٢٢/ من المرسوم رقم ٥٦٩٧ تاريخ ٢٠٠١/٦/١٥ (نظام الامتحانات الرسمية للشهادتين المتوسطة والثانوية العامة بفروعها الأربعة وفقاً للمناهج الجديدة) والمقترح تطبيقها على تحديد تعويضات العاملين في الامتحانات الرسمية التي تجريها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ، تنص على ما يلي :
« تحدد التعويضات العائدة لجميع العاملين في الامتحانات الرسمية ، بقرار مشترك يصدر عن وزيري المالية والتربية والتعليم العالي » .

وبما أن مشروع المرسوم يشكل تعديلاً وإلغاء لبعض أحكام المرسومين رقم ١٧١٥ تاريخ ٢٠٠٩/٤/٩ (تعديل تعويضات أجهزة المراقبة في الامتحانات الرسمية في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) ورقم ٤٨٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٣ (تعديل تعويضات لجان التصحيح ورؤساء لجان التصحيح ونوابهم واللجنة الفاحصة للامتحانات الرسمية في وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) بحيث يصبح تحديد تعويضات العاملين في الامتحانات الرسمية التي تجريها المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بموجب قرار مشترك يصدر عن وزيري المالية والتربية والتعليم العالي وفق ما ينص عليه المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٦٩٧ ، بعد أن كان تحديد هذه التعويضات وتعديلها ، ومنذ صدور القانون رقم ٩٨/٧١٧ ، يتم بموجب مراسيم تُتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزير التربية والتعليم العالي بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية .

وبما أن المادة /٢/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) التي عدّدت المهام الأساسية لهذا المجلس ، نصت على أن « يمارس مجلس الخدمة المدنية الصلاحيات التي تُنيطها به القوانين والأنظمة فيما يتعلق بتعيين الموظفين وترقيتهم وتعويضاتهم ... ».

وبما أن المادة /١٤/ من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ (تنظيم مجلس الخدمة المدنية) ، أناطت بمصلحة المراقبة والدراسات في هذا المجلس ، وفي ما يتعلق بتعويضات ومخصصات الموظفين ، الصلاحيات التالية :
– شروط إعطاء التعويضات وأجور النقل والمكافآت والعائدات وأجور ساعات التدريس والمساعدات والسلفات والمنح وكل ما له علاقة بالنفقة الإضافية .
– مراقبة جميع التعويضات والمخصصات التي تعطى إلى الموظفين سواء أكانت مقطوعة أو بالساعة أو شهرية والصادر بها قانون أو مرسوم أو قرار أو أي نص آخر .

وبما أن المادة /٤٢/ من المرسوم رقم ١٦٠٢ تاريخ ١٩٧٨/١٢/٢٧ (تعديل بعض أحكام المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ المتعلق بنظام التعويضات والمساعدات) نصت على ما يلي :
« تخضع لموافقة مجلس الخدمة المدنية مشاريع النصوص الآيلة إلى إعطاء الموظفين المشمولين بصلاحياته تعويضات مقطوعة أو شهرية من أي نوع كانت ومن أي مصدر كان ... » .

وبما أن القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وتحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام ...) الذي ألغى في البند أولاً من المادة الثانية منه جميع التعويضات والعلاوات والمكافآت وملحقات الراتب ومتمماته مهما كان نوعها أو تسميتها أو شكلها أو طبيعتها التي يستفيد منها الموظفون المعنيون بأحكامه، قد استثنى من هذا الإلغاء بعض التعويضات ومن بينها « تعويضات لجان ومراقبي مباريات التوظيف والامتحانات الرسمية وتصحيح المسابقات العائدة لها » . ونص في البند ثالثاً من المادة الثانية منه على ما يلي : « باستثناء التعويض العائلي والمكافآت والتعويضات عن الأعمال الإضافية ، تعتبر محدّدة بصورة مقطوعة جميع التعويضات غير الملغاة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة وتُعدّل هذه التعويضات عند الاقتضاء ... وذلك بموجب مرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية » .

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه أن تحديد تعويضات العاملين في الامتحانات الرسمية أو تعديلها وبالتالي تحديد تعويضات لجان ومراقبي الامتحانات الرسمية وتصحيح المسابقات العائدة لها ، وهي من

التعويضات غير الملغاة بموجب القانون رقم ٩٨/٧١٧ ، يستوجب استصدار مرسوم أناط المشترع بمجلس الوزراء صلاحية اتخاذه بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بحيث يشكّل كل من الاقتراح والاستطلاع المذكورين صيغة جوهرية يقتضي اقتران مشروع المرسوم بها قبل إصداره .

وبما أن المرسوم رقم ٥٦٩٧ فيما نص عليه في المادة /٢٢/ منه، المقترح تطبيقها، وما تضمنه:

– لجهة تحديد التعويضات بقرار ، فقد تجاوز الصيغة المقررة بنص تشريعي وهي أن يصدر التحديد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء .

– ولجهة تعويضات الموظفين وهي تعويضات مشمولة بالرقابة المسبقة لمجلس الخدمة المدنية ، فقد صدر دون عرضه على هذا المجلس .

– ولجهة صلاحية المرجع الإداري ، فقد أولى الوزيرين صلاحية إصدار القرار ، في حين أن المشترع أناط بمجلس الوزراء صلاحية إتخاذ مرسوم في الموضوع المتعلق بالتعويضات دون أن يجيز تفويض هذه الصلاحية .

وبما أنه ، وعملاً بقاعدة استقرار الأوضاع القانونية التي ترعى القرارات الإدارية وبمبدأ الحقوق المكتسبة الناجمة عن قرار تنظيمي لا يزال قائماً ونافذاً ، فإن انقضاء المهل القانونية المحددة للطعن بهذا القرار أمام القضاء ، يجعل منه قراراً مبرماً ونافذاً وقابلاً للتطبيق أياً كانت العيوب والمخالفات التي شابته عند صدوره ، ولا يمكن مبدئياً إثارة عدم شرعيته أو عدم قابليته للتطبيق إلا في حالات استثنائية كحالة الدفع بعدم شرعية قرار تنظيمي في معرض الطعن أمام القضاء بقرار فردي اتخذ سنداً له ، أو كحالة الاستئخار والإحالة من القضاء العدلي إلى القضاء الإداري للنظر بشرعية قرار تنظيمي انقضت بشأنه مهل الطعن ، الأمر غير المتوافر في الحالة الراهنة .

وبما أنه وبعد انقضاء مهل الطعن بالمرسوم رقم ٢٠٠١/٥٦٩٧ اعتباراً من تاريخ نشره فقد أصبح نافذاً ودخل حيّز التنفيذ والتطبيق .

وبما أنه ، وطالما أن الإدارة المختصة لم تعمد إلى تعديل المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٦٩٧ أو إلى إلغائه فإنه أصبح مرعي الإجراء والتطبيق ، وقد جرى واستناداً إليه ، ولا سيما المادة ٢٢ منه ، إصدار قرارات عدة مشتركة بين وزيري المالية والتربية والتعليم العالي حُدّدت بموجبها تعويضات اللجان الفاحصة في الامتحانات الرسمية وأجهزة المراقبة للشهادتين المتوسطة والثانوية العامة بجميع فروعها ، وهي التالية :

- القرار رقم ٧٢٠/م/٢٠٠٣ تاريخ ٢٠٠٣/٦/١٣ والمعدّل بموجب القرارين رقم ٧٣٦/م/٢٠٠٣ تاريخ ٢٠٠٣/٦/٢٤ ورقم ١٢٨٥/م/٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٢٧ .
- القرار رقم ٨٤٤/م/٢٠٠٩ تاريخ ٢٠٠٩/٦/١٨ .
- القرار رقم ٤٦٢/م/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٦/١٥ .

وبما أنه يقتضي تطبيق النصوص القانونية النافذة والمرعية الإجراء على نحو يتوافق والمبادىء العامة لا سيما مبدأ المساواة الذي يرعى الأوضاع القانونية المتشابهة التي يضمها السلك الواحد ، وفي الحالة الراهنة اعتماد المساواة في تحديد التعويضات لجميع العاملين في الامتحانات الرسمية التي تجريها وزارة التربية والتعليم العالي في كل من المديرية العامة للتربية والمديرية العامة للتعليم المهني والتقني .

وبما أنه وعلى ضوء أحكام القانون رقم ٩٨/٧١٧ والمراسيم التي صدرت تباعاً تنفيذاً له والتي تتعلق بتحديد تعويضات أجهزة المراقبة ولجان التصحيح ... في الامتحانات الرسمية في التعليم المهني والتقني فإن تطبيق نص المادة ٢٢ أعلاه بموجب مشروع المرسوم المقترح يستدعي عرض هذا المشروع أولاً على دولة رئيس مجلس الوزراء حيث يشكّل اقتراحه صيغة جوهرية ليُصار حال موافقته إلى السير به وفقاً للأصول القانونية المرعية الإجراء .

وبما أنه تقتضي الإشارة ، وبعد استكمال مشروع المرسوم للأصول القانونية المبينة أعلاه ، إلى وجوب عرض مشروع القرار المشترك الذي سيصدر نتيجة تطبيق المادة /٢٢/، على مجلس الخدمة المدنية استناداً للصلاحية المبينة في النصوص المعروضة آنفاً وأن عدم ذكر رقابة مجلس الخدمة المدنية على القرار المشترك المشار إليه ، في المادة /٢٢/ ليس من شأنه حجب صلاحية هذا المجلس والمقررة بنص تشريعي في إجراء الرقابة المسبقة ، كما وجوب إحالة مشروع القرار إلى مجلس شورى الدولة لاستطلاع رأيه عملاً بنص المادة /٥٧/ من نظامه كونه يستوفي جميع العناصر التي تجعل منه نصاً تنظيمياً .

١٢-١٨ صلاحية مجلس الخدمة المدنية في تحديد تعويضات أعضاء مجلس التعليم العالي وأمين السر : القرار رقم ٦٦٥ تاريخ ٢٠١٦/٧/١٣ (**وزارة التربية والتعليم العالي**) .

تبين أن وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٢٠١٥/١٣٣٠ تاريخ ٢٠١٦/٦/١٦ طلبت الموافقة على مشروع مرسوم يرمي إلى تحديد نظام عمل مجلس التعليم العالي لجهة آلية اجتماعاته ومهامه، وينص في مادته الثالثة على

ان يؤمن أعمال أمانة سر المجلس أمين سر يكون من موظفي الفئة الثالثة على الأقل في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتعليم العالي يسمّيه الوزير، ويعاونه وفق الحاجة موظفون يكلفهم المدير العام للتعليم العالي، وعلى تحديد مهام أمين السر وفقاً لما هو مبين في متن المادة المذكورة، وينص في مادته العاشرة على ان تحدد تعويضات أعضاء المجلس الدائمين (من بينهم المدير العام للتعليم العالي) بقيمة مقطوعة قدرها ثلاثة ملايين ل.ل. لكل من أعضاء المجلس، ويعتبر ثلثا هذا التعويض بدل نقل وانتقال.

ويتقاضى أمين سر المجلس، عن كل جلسة تعقد خارج اوقات الدوام الرسمي، تعويضاً قيمته مائة ألف ليرة لبنانية، ويعتبر ثلثا هذا التعويض بدل نقل وانتقال وثلثه بدل اعمال اضافية.

وتبين ان وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٢٠١٥/١٣٣٠ تاريخ ٢٠١٦/٦/١٦ اشارت الى ان مشروع المرسوم المرفق لم يُعرض على مجلس الخدمة المدنية تبعاً لكونه قد بني على القانون رقم ٢٨٥ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ (الاحكام العامة للتعليم العالي وتنظيم التعليم العالي الخاص) الذي لا ينص على استطلاع رأي أي جهة رقابية، ولأن التعويضات الملحوظة هي غير مندرجة في نطاق احكام المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاته (نظام التعويضات والمساعدات)، واوضحت الوزارة المبررات للسير بمشروع المرسوم وما تضمنه من احكام ومنها اعتماد التعويض المقطوع.

بناءً عليه،

لما كانت رقابة مجلس الخدمة المدنية على التعويضات المقترح اعطاؤها للموظفين المشمولين بصلاحياته مستمدة من النصوص القانونية النافذة في هذا الشأن، ومنها:

- المادة /٢٢/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) التي عددت المهام الاساسية لهذا المجلس، ومن بينها تعويضات الموظفين.
- البند ثالثاً من المادة /١٤/ من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠، المتعلق بتنظيم مجلس الخدمة المدنية، التي أناطت بمصلحة المراقبة والدراسات في هذا المجلس الصلاحيات التالية:

  شروط إعطاء التعويضات ..... وكل ما له علاقة بالنفقة الاضافية.

  مراقبة جميع التعويضات والمخصصات التي تعطى الى الموظفين سواء أكانت مقطوعة أو بالساعة أو شهرية والصادر بها قانون او مرسوم او قرار او أي نص آخر.
- المادة /٤٢/ من المرسوم رقم ١٦٠٢ تاريخ ١٩٧٨/١٢/٢٧ التي نصت على ما يلي: "تخضع لموافقة مجلس الخدمة المدنية مشاريع النصوص الآيلة الى إعطاء الموظفين المشمولين بصلاحياته تعويضات مقطوعة او شهرية من أي نوع كانت ومن أي مصدر كان ....".

ولما كانت المادة /٣٤/ من القانون رقم ٢٨٥ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ نصت على ما يلي: "تحدد تعويضات اعضاء المجلس واللجان المنشأة في هذا الباب، وتعويضات امانات سرها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير".

ولما كانت المادة الآنفة الذكر، وان لم تنص على خضوع هذه التعويضات لرقابة مجلس الخدمة المدنية، إلا ان صلاحية هذا المجلس تبقى قائمة في هذا الشأن إستناداً للنصوص القانونية المذكورة أعلاه، وهي نصوص نافذة لا يمكن استنتاج إلغاء ما تتضمنه لهذه الجهة إلا بنص واضح وصريح وبصيغة موازية لها، وبالتالي فإن إنبناء مشروع المرسوم على القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٥ الذي لا ينص على استطلاع رأي أية جهة رقابية ليس من شأنه استبعاد تطبيق قواعد الصلاحية الواردة في نصوص اخرى ترعى الاوضاع القانونية التي تناولها هذا المشروع.

ولما كان يتبين ان المدير العام للتعليم العالي هو أحد الاعضاء الدائمين الذين يتشكل منهم مجلس التعليم العالي، وفقاً لأحكام المادة /١٣/ من القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٥ المذكور اعلاه، وان امين سر المجلس هو موظف من الفئة الثالثة على الأقل في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتعليم العالي، وفقاً لأحكام المادة (١٨) من القانون المذكور، وهما من عداد الموظفين في الملاك الاداري العام الخاضعين لصلاحيات هذا المجلس.

ولما كانت وزارة المالية بكتابها رقم ٢٩٤/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٢/٤ قد رأت ان يكون تحديد تعويضات أعضاء مجلس التعليم العالي بمقدار /٧٥.٠٠٠/ل.ل. عن الساعة خلال الجلسة الواحدة (اضافي وانتقال) وعلى اساس ان تستمر الجلسة بمعدل وسطي لمدة ثلاث ساعات عمل خارج الدوام الرسمي بحيث يكون التعويض /٢٢٥.٠٠٠/ل.ل.، وان يكون تعويض امين سر المجلس المحدد للساعة /٢٩.١٠٠/ل.ل. (اضافي وانتقال)، بحيث يكون التعويض عن الجلسة /٩٠.٠٠٠/ل.ل. تقريباً وان لا يتعدى عدد الجلسات ٦ جلسات شهرياً، وقد استندت الوزارة في تحديدها المذكور الى بدل ساعة العمل الاضافية كمعيار لاحتساب تعويض الاعضاء الدائمين ومن بينهم مدير عام التعليم العالي وتعويض امين السر.

ولما كان هذا المجلس، وبما له من صلاحيات شاملة في الرقابة على تعويضات الموظفين وبعد الاطلاع على النصوص القانونية المتعلقة بتأليف مجلس التعليم العالي ، والمهام المنوطة به لاسيما لجهة المساهمة في تطوير السياسة الوطنية للتعليم العالي، وتقديم الاقتراحات التي من شأنها نشر التعليم العالي وتنظيمه، وإقتراح الاسس والمعايير لإنشاء مؤسسات خاصة للتعليم العالي، والإنهاء بمباشرة التدريس، وإبداء الرأي للوزير بكل ما يخص التعليم العالي، واختيار أعضاء اللجنة الفنية الاكاديمية ولجنة الاعتراف بالدراسات ومعادلة الشهادات وتحديد أعضاء اللجان المتخصصة

بالبرامج، وبعد الأخذ بالاعتبار ما تضمنه كل من كتاب وزارة التربية والتعليم العالي والاسباب الموجبة المرفقة به وكتاب وزارة المالية ، يرى تحديد تعويض مدير عام التعليم العالي كعضو في مجلس التعليم العالي الوارد في المادة ١٠ من مشروع المرسوم المقترح بمبلغ شهري مقطوع قدره مليونا ليرة لبنانية والباقي دون تعديل، كما يرى ان التعويض المحدد لأمين السر وفق ما ورد في المشروع متلاءم والمهام التي يتطلبها المجلس بصفته هذه.

ولما كان مشروع المرسوم موضوع البحث يتفق والأحكام القانونية المرعية بهذا الشأن ، ولا سيما القانون رقم ٢٨٥ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ ، فقد قررت الهيئة بالإجماع الموافقة عليه في ما خص صلاحياتها .

١٢– ١٩ تحديد بدلات اتعاب العاملين في وزارة البيئة لقاء مساهمتهم في تنفيذ المشاريع المشتركة الممولة بهبات من جهات اقليمية او دولية. الرأي رقم ٢١٠٦ تاريخ ٢٠١٦/١/١٥ (وزارة البيئة)

تبين أن وزارة البيئة بكتابها رقم ٣٥٠٦/ب تاريخ ٢٠١٥/٢/٣ طلبت استطلاع الرأي بمشروع قرار يرمي الى تحديد بدلات اتعاب العاملين في وزارة البيئة لقاء مساهمتهم في تنفيذ اعمال المشاريع المشتركة العاملة مع الوزارة والمموّلة عن طريق هبات من جهات اقليمية أو دولية .

لما كانت النصوص القاضية بابرام اتفاق تعاون وقبول هبات مالية مقدمة من جهات دولية لصالح وزارة البيئة ، تتضمن في متنها مادة تجيز لوزارة البيئة ان تدفع للعاملين لديها من موظفين ومتعاقدين واجراء عن الاعمال التي يقومون بها لصالح البرنامج ، وذلك من الاموال المقدمة بموجب الهبة بالاتفاق مع الجهة الواهبة ضمن اسس ومعايير يقتضي توفرها مجتمعة، وقد جرى تعدادها في النصوص المشار اليها، على النحو التالي:

أ– ان يكون العمل عارضاً مؤقتاً ، لا يتصف بالاستمرار المنظم.

ب– ان لا يوجب التقيد بدوام معين لجهة مدته أو بدايته ونهايته على ان يكون في مطلق الاحوال خارج اوقات الدوام الرسمي.

ت– ان لا يتقاضى عنه راتباً أو اجراً دورياً.

ث– ان يكون الاجر على اساس العمل المطلوب أو الخدمة المؤداة ، وليس على اساس مخصصات دورية ثابتة تدفع سواء قام صاحب العلاقة بالعمل أو غاب عنه غياباً مشروعاً.

ج– ان لا يخضع لرابطة تسلسلية نظامية ، تحت اشراف ورقابة مباشرة من قبل ادارة تلك المشاريع.

ح– ان لا تكون لهذه المشاريع علاقة بعمل الموظف الاساسي أو انها تخضع لرقابته أو رقابة الادارة التي يعمل لديها.

خ- ان لا تكون موازنة تلك المشاريع جزءاً من القروض الدولية التي تمنح للدولة اللبنانية ، والتي يقتضي في النهاية تسديدها من خزينة الدولة ".

ولما كانت الفقرة /٣/ من المادة الاولى من مشروع القرار تنص على ان بدلات الاتعاب تصرف من قيمة الهبة المودعة لدى الوزارة في حال كانت قوانين الجهة المانحة لهذه الهبة تسمح بذلك ، والاّ فتصرف من اعتمادات التعويضات المختلفة الملحوظة في موازنة الوزارة.

ولما كان البند الاخير من الاسس والمعايير المعدّدة اعلاه ، قد اشترط ان لا تكون موازنة المشاريع جزءاً من القروض الدولية التي تمنح للدولة اللبنانية ، والتي يقتضي في النهاية تسديدها من خزينة الدولة ، الامر الذي يستفاد منه عدم جواز اقتطاع هذه المبالغ من خزينة الدولة اللبنانية ، وبالتالي عدم جواز دفع التعويضات لمستحقيها من الاعتمادات الملحوظة في موازنة الوزارة ، بما يجعل الفقرة /٣/ من المادة الاولى من مشروع القرار موضوع البحث المتعلقة بالمطرح الذي تصرف منه بدلات الاتعاب مخالفة للاحكام النافذة في هذا الشأن التي تعطي وزارة البيئة الحق بان تدفع للعاملين لديها عن الاعمال التي يقومون بها لصالح المشاريع الممولة عن طريق جهات اقليمية أو دولية.

وفي مطلق الاحوال لما كان يبقى بامكان الادارة – في حال عدم لحظ تعويضات للعاملين في اطار البرامج المنفذة من اموال الهبات- تكليف هؤلاء بالاعمال الاضافية سنداً لاحكام المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ وتعديلاته (نظام العمل الاضافي والمكافآت النقدية في الادارات العامة).

وأشار هذا المجلس الى انه بكتابه رقم ٢٩٢٤ تاريخ ٢٠١٢/٩/١٢ قد اوصى وزارة البيئة ابلاغه نسخاً عن النصوص القاضية باعطاء الاشخاص المعنيين المشمولين بصلاحياته تعويضات تقيداً باحكام المادة ٤٢ من المرسوم رقم ١٦٠٢ تاريخ ١٩٧٨/١٢/٢٧ التي تنص على ما يلي: " تخضع لموافقة مجلس الخدمة المدنية مشاريع النصوص الآيلة الى اعطاء الموظفين المشمولين بصلاحياته تعويضات مقطوعة او شهرية من اي نوع كانت ومن اي مصدر كان .
تبلغ الى مجلس الخدمة المدنية – ادارة الموظفين – والى ادارة التفتيش المركزي فور صدورها جميع النصوص القاضية باعطاء الموظفين تعويضات من اي نوع كانت."

١٢-٢٠ أحقية مدير مؤسسة بالاستفادة من تعويض ادارة : الرأي رقم ١٣٢٠ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٠ (وزارة المالية).

تبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٢٢١٦/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٥/٢٠ طلبت بيان الرأي في مدى أحقية مدير مدرسة الصنائع والفنون السياحية والتجارية الفنية، بالاستفادة من تعويض إدارة عن الفترة الواقعة بين ٢٠١٣/٨/١٧ و٢٠١٥/٢/١٧ .

وتبين من المستندات المرفقة انه بتاريخ ٢٠٠٧/٨/٢٧ وبموجب القرار رقم ٢٠٠٧/١٤٦ الصادرعن السيد وزير التربية والتعليم العالي نقل السيد --- من المعهد الفني الفندقي – بئر حسن إلى مدرسة الصنائع والفنون السياحية والتجارية الفنية وكلف بإدارتها، وبموجب المادتين الأولى والسادسة من القانون رقم ٧٣ تاريخ ٢٠٠٩/٤/٢٣ أصبح يتقاضى تعويض إدارة عن قيامه بهذه المهام اعتباراً من ٢٠٠٩/١٢/١ ولغاية ٢٠١٣/٩/٣٠ .

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٣/٨/١٧ صدر عن السيد وزير التربية والتعليم العالي القرار رقم ٢٠١٣/٢٣٤ المتضمن إلغاء تكليف السيد --- بإدارة مدرسة الصنائع والفنون السياحية والتجارية الفنية ، ثم صدر القرار رقم ٢٠١٣/٤٩١ الذي تضمن دمج فرع الصنائع والفنون السياحية والتجارية – أرض جلول – مستوى BT الذي كان صاحب العلاقة مكلفاً بإدارته وفرع الاختصاصات الصناعية والتجارية والسياحية – أرض جلول – مستوى TS بمعهد واحد سمي المعهد الفني للاختصاصات الصناعية والتجارية والسياحية – أرض جلول (مستوى BT وTS معاً) وبالتالي لم يعد من وجود للمدرسة التي كان السيد --- مكلفاً بإدارتها.

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٣/١١/٢٨ صدر القرار رقم ٢٠١٣/٤٩٥ الذي تضمن نقل صاحب العلاقة من المعهد الفني للاختصاصات الفندقية – أرض جلول إلى مدرسة الشويفات الفنية.

وتبين أن صاحب العلاقة تقدم بمراجعة لدى مجلس شورى الدولة صدر على أثرها القرار رقم ٢٠١٤/١٤٥ – ٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٤/١١/١١ الذي قضى بإبطال القرارات الصادرة عن وزير التربية والتعليم العالي المذكورة أعلاه كونها متخذة لغاية غير تلك التي خوّل القانون السلطة الحق في اتخاذها.

وتبين انه على ضوء حكم مجلس شورى الدولة أصدر وزير التربية والتعليم العالي القرار رقم ٢٠١٥/٢٩ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٦ الذي تضمن إعادة تكليف السيد --- بمهام إدارة مدرسة الصنائع والفنون السياحية والتجارية– أرض جلول – وقد باشر صاحب العلاقة عمله بتاريخ ٢٠١٥/٢/١٨.

وتبين أن السيد --- تقدم باستدعاء سجل لدى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تحت رقم ٦/٣٧٧٣ تاريخ ٢٠١٥/٣/١٦ يطلب فيه إعطاءه ما يستحق له كتعويض إدارة عن الفترة الممتدة بين ٢٠١٣/٨/١٧ و٢٠١٥/٢/١٧، وذلك بعد صدور قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٤/١٤٥ – ٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٤/١١/١١ المذكور أعلاه.

وتبين أن رئيس دائرة المحاسبة – رئيس مصلحة المحاسبة والتدقيق بالإنابة – قد أودع بإحالته رقم ١٠٨٠/م تاريخ ٢٠١٥/٤/٧ مديرية الصرفيات – دائرة صرف الرواتب – في وزارة المالية طلب السيد --- المتضمن إعطاءه تعويض إدارة عن الفترة الممتدة بين ٢٠١٣/٨/١٧ (تاريخ صدور القرار رقم ٢٠١٣/٢٣٤ المتضمن إلغاء تكليفه بإدارة مدرسة الصنائع والفنون السياحية والتجارية الفنية) و٢٠١٥/٢/١٧ (اليوم الذي يسبق مباشرة تاريخ استئنافه العمل بإدارة المدرسة المذكورة عملاً بالقرار رقم ٢٠١٥/٢٩ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٦) .

وتبين أن وزارة المالية طلبت بكتابها رقم ٢٢١٦/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٥/٢٠ بيان الرأي في مدى أحقية صاحب العلاقة تقاضي تعويض إدارة عن الفترة الواقعة بين ٢٠١٣/٨/١٧ و٢٠١٥/٢/١٧ والتي كان فيها يداوم كأستاذ تعليم فني في مدرسة الشويفات الفنية دون قيامه بمهام الإدارة، على اعتبار أن قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٤/١٤٥ – ٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٤/١١/١١ قد أبطل قرار نقله إلى المدرسة المذكورة وسائر القرارات الصادرة عن معالي وزير التربية والتعليم العالي بهذا الخصوص.

وتبين أن وزارة التربية والتعليم العالي قد افادت بكتابها رقم ١١/٥٥١٤ تاريخ ٢٠١٥/١٢/١٥ انها قد نفذت قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٤/١٤٥ –٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٤/١١/١١ باتخاذها القرار رقم ٢٠١٥/٢٩ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٦ الذي اعيد بموجبه السيد --- الى مدرسة الصنائع والفنون السياحية والتجارية . ارض جلول كما أعيد تكليفه بمهام ادارتها، وانه قد أُدرج في بناءات هذا القرار حيثية تبنيه على قرار مجلس شورى الدولة الآنف الذكر، حيث تضمنت هذه الحيثية ان الإبطال الذي قضى به المجلس يعني " اعادة الوضع الى ما كان عليه سابقاً لجهة قيام صاحب العلاقة بمهام الادارة والتعويض "، واعتبرت الوزارة ان إبطال القرارات الادارية من قبل مجلس شورى الدولة يرتب مفعولاً يتمثل بجعل هذه القرارات كأنها لم تكن ويسحب أثر الابطال الى تاريخ اتخاذها ويكون من الواجب اعادة الوضع الى ما

كان عليه قبل صدورها، وان الابطال يعيد لمن صدر القرار القضائي لصالحه الحقوق والمنافع التي حرم منها بسبب القرار الاداري الذي كان محلاً للطعن القضائي، وقد خلُصت الوزارة بكتابها المذكور الى انه يقتضي، تنفيذاً لقرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٤/١٤٥-٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٤/١١/١١ ، اعطاء السيد --- جميع الحقوق والمنافع المادية ما بين الفترة الممتدة من ٢٠١٣/٨/١٧ ولغاية ٢٠١٥/٢/١٧ بما فيها تعويض الادارة.

بناء عليه ،

لما كان مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠١٤/١٤٥ -٢٠١٥ المذكور اعلاه قد قضى بقبول المراجعتين المقدمتين من السيد --- وإبطال القرارات المطعون فيها كونها متخذة لغاية غير الغاية التي خوّل القانون السلطة الحق في اتخاذها.

ولما كانت المادة /٩١/ من نظام مجلس شورى الدولة تنص على ان السلطة الادارية عليها ان تستنتج النتائج القانونية التي تترتب على الاوضاع القانونية التي يعلنها مجلس شورى الدولة وتتخذ ما تقتضيه من مقررات .

ولما كانت المادة /٩٣/ من النظام المذكور تنص على ان أحكام المجلس المذكور ملزمة للإدارة وعلى السلطات الادارية ان تتقيد بالحالات القانونية كما وصفتها هذه الأحكام.

ولما كان وزير التربية والتعليم العالي أصدر القرار رقم ٢٠١٥/٢٩ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٦ الذي تضمن في مادته الاولى اعادة السيد --- الى مدرسة الصنائع والفنون السياحية والتجارية ارض جلول واعادة تكليفه القيام بمهام ادارتها ، وفي مادته الثانية نص على ما يلي : " يتقاضى السيد --- تعويض الادارة المنصوص عنه في القانون رقم ٧٣ تاريخ ٢٠٠٩/٤/٢٣ اسوة بزملائه المكلفين القيام بمهام الادارة قبل صدور القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ الآنف الذكر.

ولما كانت المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ قد نصت على إعطاء مديري المدارس الرسمية الذين يتولون مهام الادارة تعويض ادارة مقداره ١٥% (خمسة عشر بالمئة) من الراتب.

ولما كان القرار الصادر عن مجلس شورى الدولة والمشار اليه اعلاه، هو قرار مبرم يتمتع بقوة القضية المحكوم بها وعلى الادارة ان تلتزم به، وان القرارات التي أُبطلت- ومن بينها القرار رقم ٢٠١٣/٢٣٤ تاريخ ٢٠١٣/٨/١٧ المذكور اعلاه الذي الغى تكليف السيد --- بمهام الادارة- تعتبر كأنها لم تكن ويرتب على وزارة التربية والتعليم العالي اعادة

الحالة الى ما كانت عليه قبل صدورها، وهذه القرارات التي أُبطلت تزول بأثر رجعي، مما يعني ان على الوزارة المذكورة ان تعيد ترتيب الاوضاع التي ألحقت القرارات التي أُبطلت مساساً بها، واجراء تسويتها من جديد.

ولما كان ينبني على تنفيذ القرار القضائي تسوية الوضع الوظيفي للسيد -- وذلك بإعادة تكليفه بمهام ادارة مدرسة الصنائع والفنون السياحية والتجارية- ارض جلول، ودفع تعويض الادارة له وذلك منذ تاريخ صدور القرار رقم ٢٠١٣/٢٣٤ تاريخ ٢٠١٣/٨/١٧ المذكور اعلاه.

ولما كانت وزارة التربية والتعليم العالي ، بقرارها رقم ٢٠١٥/٢٩ المذكور اعلاه قد اعادت الوضع الى ما كان عليه سابقاً لجهة تكليف صاحب العلاقة بمهام الادارة وتقاضى تعويض الادارة، وذلك بما يتفق مع مضمون قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٤/١٤٥ – ٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٤/١١/١١ والمفاعيل الناجمة عنه.

ولما كان حق صاحب العلاقة بالاستفادة من تعويض ادارة عن الفترة الواقعة بين ٢٠١٣/٨/١٧ و٢٠١٥/٢/١٧ يكون قائماً تنفيذاً لقرار قضائي ويكون ما قامت به الادارة، تنفيذاً لهذا القرار، واقعاً موقعه القانوني الصحيح.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية انه يحق للسيد --- الاستفادة من تعويض الادارة عن الفترة الواقعة بين ٢٠١٣/٨/١٧ و٢٠١٥/٢/١٧ .

٢١-١٢ عدم جواز اعطاء امين صندوق تعويض مسؤولية الصندوق – إلغاء النص الذي كان يجيزه : الرأي رقم ٢١٩ تاريخ ٢٠١٦/٢/٨ (مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية) .

تبين أن مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٥٩ تاريخ ٢٠١٦/١/١٩ طلبت ابداء الرأي حول امكانية اعطاء امين الصندوق لديها تعويض مسؤولية الصندوق .

ولما كان يتبين ان تعويض مسؤولية الصندوق قد ورد ذكره في المادة /٢٢/ من نظام المستخدمين في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية والتي تنص على ما يلي :

" ١ – يمكن اعطاء المستخدمين تعويض مسؤولية صندوق او تعويض ساعات ليل او تعويضا لتغطية نفقات يتكبدها بمناسبة مهمة عامة يكلف بها وغير ذلك من التعويضات التي ينص عليها النظام.

٢ – تحدد قيمة هذه التعويضات وشروطها بقرار من مجلس الادارة بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية" .

ولما كانت الفقرة /١/ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ١٨٥٧ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٧ (رفع الحد الادنى للاجور في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية ...) نصت على ما يلي :

اولاً : باستثناء التعويض العائلي ، وتعويض العمل الاضافي ، وتعويض النقل المؤقت ، وتعويض النقل والانتقال ، وتعويض السكن ، وتعويض الوكالة ، وتعويضات المجالس والهيئات واللجان التي تعقد خارج اوقات الدوام الرسمي، وتعويضات ساعات الليل، وتعويضات اللجان ومراقبي مباريات التوظيف وتصحيح المسابقات العائدة لها، ومكافآت الانتاجية ، تلغى جميع التعويضات والعلاوات والمكافآت وملحقات الراتب ومتمماته ، مهما كان نوعها أو تسميتها أو شكلها أو طبيعتها التي يستفيد منها المستخدمون المعنيون باحكام المادة الثانية من هذا المرسوم ، كما تلغى الدرجة الاستثنائية المنصوص عليها بموجب المادة ١٨ من القانون رقم ٧٨/٩ وتعديلاته " .

ولما كان يتبين من احكام الفقرة /١/ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٩٩/١٨٥٧ الآنفة الذكر المتضمنة التعويضات المستثناة من الالغاء لدى مصلحة الابحاث العلمية الزراعية ، انها لم تستثنِ من الالغاء التعويض العائد للمسؤولية عن امانة الصندوق ، الامر الذي يستفاد منه ان هذا التعويض قد اصبح بحكم الملغى بموجب المرسوم رقم ٩٩/١٨٥٧.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية انه لا يجوز في ضوء النصوص القانونية المرعية الاجراء لدى المصلحة ، اعطاء امين الصندوق تعويض مسؤولية الصندوق .

١٢-٢٢ إعطاء المديرين المكلفين إدارة المعاهد والمدارس الفنية الرسمية تعويض إدارة : الرأي رقم ٣١٦٤ تاريخ ٢٠١٦/٢/١٧ (وزارة التربية والتعليم العالي) .

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

ولما كانت المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ وكذلك احكام المرسوم رقم ٨٥٨٨ تاريخ ٢٠١٢/٨/٢، قد حددت الشروط الواجب توافرها في من يعين مديراً لمدرسة أو معهد مهني أو فني ومجمع مدرسي.

ولما كان القانون المذكور قد اشترط على المرشح في البند ثالثاً من المادة الثالثة منه " ان يجتاز بنجاح اختبار اهلية تحدد شروط واصول اجرائه بقرار من الوزير، " وفي البند رابعاً من المادة المذكورة اشترط عليه ان يجتاز بنجاح قبل توليه مهام الادارة دورة اعداد في الادارة التربوية تنظمها كلية التربية في الجامعة اللبنانية، أو ان يكون ممن تابعوا دورات تدريبية خاصة تعنى بأمور ادارية نظمتها وزارة التربية والتعليم العالي ....".

ولما كان يتبين من احكام المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ والبند (رابعاً) من المادة الثالثة من هذا القانون، ان تعيين المدير بالاصالة ، لا يمكن ان يتم قبل اجتياز المرشح بنجاح دورة الاعداد في كلية التربية في الجامعة اللبنانية، أو ان يكون ممن تابعوا دورات تدريبية خاصة تعنى بأمور ادارية نظمتها وزارة التربية والتعليم العالي.

ولما كان البند (٢) من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٨٥٨٨ المذكور اعلاه ، قد حدد كيفية تولي المرشح لمهام الادارة ، وذلك عندما نص على ان " يعين حكماً الناجحون في دورة الاعداد في الادارة التربوية مديرين للمجمعات والمدارس والمعاهد المهنية والفنية الرسمية بقرار من وزير التربية والتعليم العالي بناء على اقتراح المدير العام للتعليم المهني والتقني ، وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية ".

ولما كانت الفقرة /٤/ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٨٥٨٨، التي تنص على تكليف من تم اختيارهم للالتحاق بدورة الاعداد في الادارة التربوية ، بادارة المجمعات أو المدارس أو المعاهد المرشحين لها ، على نحو ما هو مبين في متن الفقرة المذكورة ، انما هو بهدف تأمين حسن سير العمل في المرفق التعليمي وكإجراء تمهيدي يسبق قرار التعيين النهائي المتوقف صدوره على تحقق شرط النجاح في الدورة الاعدادية .

وبما أن التكليف المشار اليه آنفاً يستند الى أساس قانوني وارد في مرسوم نافذ هو المرسوم رقم ٢٠١٢/٨٥٨٨، ويتم وفقاً للاحكام التي ترعاه والمنصوص عليها في الفقرة /٤/ من المادة الثالثة من المرسوم المذكور، وان هذا التكليف من شأنه –حال صدوره– ان ينيط بالشخص المعني مسؤولية تولي مهام الادارة بكافة مندرجاتها وصلاحياتها والخضوع ايضاً لموجباتها كالمدير الاصيل، وان النص في المقطع الاخير من الفقرة /٤/ الآنفة الذكر، على ان هذا التكليف لا يعطي صاحب العلاقة أي حق مكتسب في التعيين بالاصالة في الوظيفة التي يشغلها بالتكليف، انما للدلالة على الطابع المؤقت لهذا التكليف وعلى اهمية النجاح في الدورة التدريبية كشرط ضروري ولازم يقتضي توفره لانجاز التعيين بالاصالة وان الرسوب في هذه الدورة يُفقد الشخص المكلف حقه بالتعيين ، ولا ينفعه التذرع بالتكليف للقول بحقوق مكتسبة في هذا المجال نظراً لوجود نص واضح وصريح يفيد بأن هذا التكليف لا ينتج عنه أي حق مكتسب في التعيين بالاصالة، كما

انه ليس من شأن المقطع الاخير من الفقرة /٤/ ان ينعكس على ما أولاه النص القانوني للشخص المكلف في تولي المهام وترتيب النتائج القانونية الناجمة عن ذلك على النحو المذكور آنفاً.

وبما أن الرأي الذي ابداه مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٧٨٩ تاريخ ٢٠١٣/٢/٦ والذي خلص فيه الى عدم امكانية اعطاء المكلفين بمهام الادارة بعد صدور القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ تعويض إدارة أو بدل اتعاب، انما يخص من جرى تكليفهم خلافاً للاصول القانونية على نحو ما ورد ذكره في متن الكتاب المذكور ، وبالتالي فانه لا يشمل الذين جرى تكليفهم سنداً لنص قانوني نافذ ووفقاً للاصول، كحال المكلفين سنداً للفقرة /٤/ الآنفة الذكر.

وبما أن تعويض الادارة ، وبحسب منطوق المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ ، يعطى للذين يتولون مهام الادارة وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، وبالتالي فان هذا التعويض يستحق للمعنيين بأحكام الفقرة /٤/ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٣/٨٥٨٨ الذين جرى الحاقهم بكلية التربية لمتابعة دورة الاعداد ، باعتبار ان توليهم مهام الادارة يستند الى تكليف أجازه المرسوم المذكور وصدر وفقاً للاصول المنصوص عليها في هذا المرسوم وتطبيقاً له على نحو ما سبق بيانه اعلاه، وبما ينسجم مع الشروط المنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ باعتبار ان الشخص المعني قد تم اختياره بنتيجة اجتيازه بنجاح اختبار الاهلية المنصوص عليها في البند (ثالثاً) من المادة الثالثة من القانون المذكور وقد جرى الحاقه فعلاً بكلية التربية في الجامعة اللبنانية لمتابعة دورة الاعداد المنصوص عليها في البند (رابعاً) من المادة ذاتها ، وان القول عكس ذلك وحجب تعويض الادارة عنهم يقع مخالفاً للاحكام الآنفة الذكر كما يقع مخالفاً للمبادىء العامة التي لا تجيز للادارة ان تثرى على حساب موظفيها.

واستطراداً، لما كان التكليف المنصوص عليه في الفقرة /٤/ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٨٥٨٨ لا يتم الا بعد ان يكون صاحب العلاقة قد اجتاز بنجاح اختبار الاهلية ويستمر لغاية انتهاء دورة الاعداد في الادارة التربوية وتعيينه بالاصالة في الوظيفة التي يشغلها بالتكليف وفق ما تنص عليه المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٨٥٨٨.

لذلك ، لا بد لهذا المجلس من توصية الادارة المعنية بأن تعمل بالسرعة الممكنة على استكمال الاجراءات الآيلة الى تنظيم دورة الاعداد في الادارة التربوية تمكيناً لاصحاب العلاقة من متابعتها ، وبالتالي انجاز التعيين بالاصالة للناجحين منهم في الوظائف التي يشغلونها بالتكليف.

١٢-٢٣ إعادة احتساب التعويض عن الأعمال الإضافية على أساس قيمة الراتب الأساسي بعد إعطاء الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ٣٤٤ تاريخ٢٠٠١/٨/٦: الرأي رقم ٦٦٦ تاريخ ٢٠١٦/٦/٣ (وزارة المالية)

لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ تنص على ما يلي : " يعطى افراد الهيئة التعليمية الداخلون 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 المذكورين فيعطون درجتين فقط، وفق الاسس ذاتها كحد اقصى".

ولما كانت المادة الرابعة من القانون رقم ٢٠١٠/١٠٢ تنص على ما يلي : "يحتفظ المعنيون بالمادتين الاولى والثانية من هذا القانون في حقهم بالقدم المؤهل للتدرج ويستفيد الذين نالوا الاجازة منهم بعد صدور القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ من الدرجات التي ينص على اعطائها ، ووفق الاحكام المبينة فيه ، ويسري مفعول هذا القانون (رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦) على افراد الهيئة التعليمية من الفئة الرابعة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني".

ولما كان السيد ---، وبوصفه من افراد الهيئة التعليمية من الفئة الرابعة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، لم يستفد من الدرجات الاربع الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ إلا بعد صدور القانون رقم ٢٠١٠/١٠٢، الذي افاد افراد الهيئة التعليمية من الفئة الرابعة في المديرية العامة المذكورة من احكام القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤.

ولما كان يتبين أن صاحب العلاقة قد عين بوظيفة معاون استاذ تعليم مهني بموجب المرسوم رقم ١١٤٠٨ تاريخ ١٩٦٨/١٢/٤ وقد نال الاجازة التعليمية في اللغة الانكليزية وآدابها في العام ١٩٧٣ ، وانهيت خدمته لبلوغه السن القانونية اعتباراً من ٢٠١٠/١٠/٢ بموجب قرار هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٠ تاريخ ٢٠١٠/١/٩.

ولما كان احتساب التعويض عن الاعمال الاضافية المنفذة يتم وفقاً للقاعدة القانونية المنصوص عليها في المادة (٨) من المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ (نظام العمل الاضافي والمكافآت النقدية في الادارات العامة) وذلك وفقاً لما يلي : أساس الراتب × عدد ساعات العمل الاضافي المنفذة

ولما كان السيد -- استفاد من الدرجات الاربع الاستثنائية وفقاً لما تقدم.

ولما كان يتبين ان الراتب الاساسي الذي اعتمد سابقاً من اجل احتساب التعويض عن الاعمال الاضافية المنفذة من قبل صاحب العلاقة كان اقل من الراتب المستحق له قانوناً في حينه، باعتبار انه لم يكن يتضمن الدرجات الاستثنائية المشار اليها ، الامر الذي يستدعي اعادة احتساب التعويض عن الاعمال الاضافية المستحقة لصاحب العلاقة وفق القاعدة التي ترعى هذا الشأن على ان تُعتمد ما اصبحت عليه قيمة الراتب الاساسي بعد اعطاء صاحب العلاقة الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤، وبالنتيجة افادته من الفروقات المترتبة له عن اعادة الاحتساب هذه.

١٢- ٢٤ تعويضات اللجان التي تعقد خارج أوقات الدوام الرسمي في وزارة الاقتصاد والتجارة – المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري : الرأي رقم ٩٧٠ تاريخ ٢٠١٦/٧/٢ (وزارة الاقتصاد والتجارة) .

تبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث تضمن في مادتيه الأولى والثانية ما يلي:

"المادة الاولى: تشكل لجان خاصة للقيام بمختلف الأعمال التي تتم خارج أوقات الدوام الرسمي لزوم المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري، وهي التالية:

١- لجنة لإجراء المزايدات والمناقصات الخاصة بكافة إجراءات استلام وبيع محاصيل القمح والشعير والشمندر السكري ومشتقاته، مؤلفة بقرار من وزير الإقتصاد والتجارة من موظفين من المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري ويرأسها المدير العام.

٢- لجنة خاصة لإجراء الصفقات الفورية الخاصة باستيراد القمح لزوم تموين البلاد، يشكلها وزير الإقتصاد والتجارة من موظفين من المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري ومن مندوبين عن كل من المديرية العامة للإقتصاد والتجارة، وزارة المالية ووزارة الزراعة ويرأسها مدير عام الحبوب والشمندر السكري.

٣- لجنة خاصة بمراقبة أعمال المختبر المركزي لبحوث الحبوب والدقيق والخبز، مؤلفة بقرار من وزير الإقتصاد والتجارة من موظفين من المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري ويرأسها المدير العام.

٤- لجنة خاصة بمتابعة أي عمل يطرأ استثنائياً، مؤلفة بقرار من وزير الإقتصاد والتجارة من موظفين من المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري ويرأسها المدير العام".

"المادة الثانية: يصرف للجان المذكورة في المادة الأولى من هذا المرسوم، عن كل جلسة تعقد خارج أوقات الدوام الرسمي مبلغ قدره /١٥٠٠٠٠/ل.ل. مائة وخمسون الف ليرة لبنانية لرئيس اللجنة، ومبلغ قدره /١٠٠٠٠٠/ل.ل. مائة الف ليرة لبنانية لكل من الأعضاء، على ان لا يتجاوز عدد الجلسات الشهرية اربع جلسات".

وبما أن مشروع المرسوم بمضمونه المعروض أعلاه يستدعي إبداء الملاحظات للجهات التالية:

- لجهة عنوان وموضوع مشروع المرسوم المرفق:

بما أن مشروع المرسوم المرفق يحمل العنوان التالي: "تحديد تعويض لجان تعقد خارج أوقات الدوام الرسمي في وزارة الإقتصاد والتجارة المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري".

وبما أنه يُستدل من العنوان أن هناك لجان منشأة في وزارة الإقتصاد والتجارة – المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري وأن مشروع المرسوم يرمي الى تحديد تعويضات لها.

وبما أن المادة الاولى منه بصيغتها المقترحة ترمي الى تشكيل لجان، غير منشأة بعد، للعمل في المديرية العامة المذكورة، الأمر الذي يدل على وجود تعارض بين عنوان مشروع المرسوم ومضمون المادة الاولى منه.

- لجهة السند القانوني:

بما أن "مكتب الحبوب والشمندر السكري"، وبموجب المادة ٢ من مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٦٨٢١ تاريخ ١٩٧٣/١٢/٢٨، قد أصبح مديرية عامة لدى وزارة الاقتصاد والتجارة وتحت تسمية "المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري".

وبما أنه يتبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث قد بُني في حيثيته الثانية على أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٤٣ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المعدّل بالقانون رقم ٢٠ تاريخ ١٩٦٧/٢/٢٥ (نظام وصلاحيات مكتب القمح) لا سيما المادتين ٥ و١٣ منه.

وبما أن المادتين /٥ و/١٣ المشار اليهما تنصان على التوالي على ما يلي:

"المادة /٥/: يكون لمكتب الحبوب والشمندر السكري مجلس لإجراء المناقصات واستدراج العروض للصفقات الفورية التي نص عليها في البند الرابع من المادة الرابعة الجديدة أعلاه.

– يرأس هذا المجلس مدير عام المكتب وتمثل فيه وزارات الإقتصاد والتجارة والمالية والزراعة والتصميم.
– يعين أعضاؤه لمدة سنة واحدة وتحدد تعويضاتهم بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.
– ويكون للمكتب، مجلس استشاري مؤلف من مقرر من موظفي المكتب وسبعة أعضاء: واحد عن وزارة الزراعة، واحد عن مجلس التصميم والانماء، وخمسة عن مزارعي الحبوب والشمندر في البقاع، والشمال، والجنوب، وجبل لبنان، يجري تعيينهم بقرار من وزيري الإقتصاد والتجارة والزراعة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
– يتقاضى كل من أعضاء هيئة المجلس تعويضاً مقطوعاً قدره (٥٠) ليرة لبنانية عن كل جلسة يحضرها.
– يجتمع المجلس الاستشاري مرة كل ثلاثة أشهر".
"المادة /١٣/: تنشأ للقيام بالأعمال الموسمية لجان وفرق مشتركة من موظفي مكتب الحبوب والشمندر السكري ودوائر وزارتي الزراعة والاقتصاد الوطني بقرار من وزيري الزراعة والاقتصاد والتجارة".

وبما أن الصيغة القانونية المعتمدة في المعاملة الحاضرة لإنشاء اللجان موضوع البحث هي مشروع مرسوم مبني على اقتراح وزيري الإقتصاد والتجارة والمالية، في حين ان اللجان المقصودة بالمادة /١٣/ المذكورة تنشأ بقرار من وزيري الزراعة والإقتصاد والتجارة.

وبما أن مهام اللجان المقترحة في المعاملة الراهنة لها صفة الديمومة في حين أن اللجان موضوع المادة ١٣ هي لجان موسمية.

لذلك، بالاستناد الى ما تقدم فإن المادة /١٣/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١٤٣ وتعديلاته لا تشكل السند القانوني المطلوب لإنشاء اللجان الوارد تعدادها في المادة الاولى من مشروع المرسوم وإن ذِكر هذه المادة في الحيثية الثانية لا يقع موقعه القانوني الصحيح وذلك لعدم إنطباق هذه النصوص القانونية على الأوضاع التي تناولها مشروع المرسوم.
وبما أن مشروع المرسوم موضوع البحث استند أيضاً في حيثياته الى نص المادة ٢٦ من القانون رقم ٨٠/٤ تاريخ ١٩٨٠/٤/٧ المتعلق بإعطاء تعويضات لرؤساء وأعضاء لجان المناقصات والإجازة بمنح المهندسين العاملين في الإدارات العامة مكافأة مالية.

وبما أن المادة /٢٦/ أعلاه تنص على ما يلي: "يمكن إعطاء رؤساء وأعضاء لجان المناقصات تعويضات عن كل جلسة تلزيم يحدد مقدارها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء".

وبما أنه يتبيّن أن نص المادة /٢٦/ اقتصر على لجان المناقصات، في حين أن مشروع المرسوم أعطى جميع اللجان المقترحة التعويضات متجاوزاً بذلك نص المادة المذكورة علماً ان صلاحية اجراء المناقصات تعود لمكتب الحبوب والشمندر السكري كما سيتم بيانه لاحقاً.

- **لجهة مهام اللجان المقترحة:**

بما أنه يتبين من نص المادة الاولى من مشروع المرسوم، أن اللجان الخاصة التي سيتم تشكيلها مهمتها القيام بمختلف الاعمال التي تتم خارج اوقات الدوام الرسمي لزوم المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري، وقد جرى تفصيل هذه المهام في متن المادة المذكورة، حيث يتبين أن غالبية مهام اللجنة الاولى يمكن تأمينها من خلال اللجنة الخاصة الوارد ذكرها في المادة الرابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ١٤٣ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢، المتعلقة بالمسؤوليات والصلاحيات التي يضطلع بها مكتب الحبوب والشمندر السكري، والتي نصت في الفقرتين/٤/ و/٥/ منها على ما يلي:

"٤-استيراد القمح لحسابه عندما تقضي بذلك حاجة التموين بعد موافقة مجلس الوزراء ولا تخضع للرقابة المسبقة التي يمارسها ديوان المحاسبة، الصفقات الفورية المرتبطة بعروض ذات أجل لا يتجاوز ثلاثة أيام.

٥- تحديد سعر بيع مخزوناته المعدّة التوزيع بموافقة مجلس الوزراء وبيع ما عدا ذلك بالمزايدة العمومية تجريها لجنة خاصة، يعينها وزير الإقتصاد والتجارة، مهما بلغت قيمة الصفقة، على أن تتقيد بأحكام قانون المحاسبة العمومية في القيام بمهمتها".

وبما أنه يتبين أن مهام اللجنة الثانية المتعلقة بإجراء الصفقات الفورية الخاصة باستيراد القمح لزوم تموين البلاد، هي عينها تلك المناطة بالمجلس الوارد ذكره في المادة /٥/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١٤٣، التي تنص على أن يكون لمكتب الحبوب والشمندر السكري مجلس لإجراء المناقصات واستدراج العروض للصفقات الفورية المتعلقة باستيراد القمح وفق ما هو منصوص عليه في البند الرابع من المادة الرابعة الجديدة أعلاه.

وبما أن مدير عام الحبوب والشمندر السكري بكتابه رقم ٩/١١٩٩ تاريخ ٢٠١٦/٦/٢٠ أفاد أن مجلس إجراء المناقصات واستدراج العروض للصفقات الفورية لم يُشكل منذ ما بعد التسعينات، وكان يُستعاض عنه بلجنة يشكلها وزير الاقتصاد والتجارة تضم مندوبين عن وزارتي الزراعة والمالية وعن المديرية العامة للاقتصاد والتجارة .

وبما أنه وتطبيقاً للأحكام القانونية النافذة وتلافياً لوجود مجالس او لجان مشوبة بتضارب الصلاحيات، فانه يقتضي إما تفعيل النصوص المشار اليها أعلاه والمتعلقة بمجلس إجراء المناقصات واستدراج العروض للصفقات الفورية او

العمل على إلغاء هذه النصوص ليصار النظر في حينه في الأحكام البديلة التي ترى الإدارة اعتمادها، وفقاً للأصول المرعية الإجراء.

وبما أن مهام اللجنة الثالثة تتعلق بمراقبة أعمال المختبر المركزي لبحوث الحبوب والدقيق والخبز.

وبما أنه يتبيّن من الإتفاق الرضائي الموقّع بين وزير الاقتصاد والتجارة كفريق أول والمدير العام لمعهد البحوث الصناعية في الحدث كفريق ثانٍ، أن هذا المعهد هو الذي يتولى أمر إدارة وتشغيل أعمال المختبر المركزي لبحوث الحبوب والدقيق والخبز.

وبما أن هذا الإتفاق تضمن لا سيما في المواد /١١و١٢و١٣/ حقوق وواجبات الفريقين (الدولة- معهد البحوث الصناعية) والنتائج المترتبة على الإخلال ببنود العقد، مما يجعل إنشاء لجنة مرافبة أعمال المختبر المركزي غير ذي جدوى.

وبما أن مهام اللجنة الرابعة جاءت بعبارات عامة ومجردة، "متابعة أي عمل يطرأ استثنائياً، دون تحديد موضوع هذا العمل أو طبيعته، بالتالي لا يمكن إنشاء لجان خاصة للقيام بمختلف الأعمال أو أي عمل يطرأ إستثنائياً، علماً أن هذه المهام تدخل في صلب صلاحيات المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري.

وبما أنه، وفضلاً على كل ما تقدم وبعد مراجعة النصوص القانونية التي ترعى صلاحيات ومهام المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري، يتبين أن مهام اللجنتين الأخيرتين(الثالثة والرابعة) هي مهام أناطت النصوص التشريعية والتنظيمية صلاحية القيام بها الى المديرية العامة المذكورة، وبالتالي فإن تشكيل اللجنتين من شأنه أن يعطل النصوص القانونية ذات الصلة كما من شأنه أن يؤدي الى إعطاء الصلاحية نفسها الى مرجعين مختلفين الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

وعليه يتعذر، والحال ما تقدّم، تأليف اللجان الاربع الوارد ذكرها في المادة الاولى من مشروع المرسوم موضوع البحث للأسباب المبينة آنفاً في ما خص كل من هذه اللجان.

وبما أن هذا المجلس يرى، وعلى ضوء معطيات المعاملة الراهنة، أن المهام المقترحة للجان موضوع مشروع المرسوم، يمكن أن تكون تعويضاتها مرعية بالنصوص المتعلقة بالأعمال الاضافية التي تجري خارج أوقات الدوام الرسمي.

وبما انه ولجهة ما ورد في الاسباب الموجبة للمشروع من ان القيام بالإجراءات الخاصة بعملية الاستلام من تلزيم اعمال العتالة واستئجار مستودعات لتخزين الفائض يستلزم تشكيل لجان من موظفي المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري ، فإن هذه المهام تدخل في اطار الاجراءات المتعلقة بالصفقات ولا يمكن تجزئتها او فصلها عن الصفقات العائدة لها وتشكيل لجان خاصة بها وحدها ، اضافة الى ان استئجار مستودعات لتخزين الفائض يخضع للأصول القانونية التي ترعى استئجار الابنية الحكومية والتي لا تلحظ تشكيل لجان للقيام بإجراءاتها.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، رأى عدم السير بمشروع المرسوم .

١٢– ٢٥ عدم جواز إعطاء مدير عام مجلس الجنوب والمراقب المالي العام لديه تعويض تمثيل وتعويض سيارة – إلغاء النص القانوني الذي يجيز هذين التعويضين: الرأي رقم ١٣١٤ تاريخ ٢٠١٦/٨/٣ (مجلس الجنوب)

تبين أن مجلس الجنوب بكتابه رقم ٥٤٢/ص٢ تاريخ ٢٠١٦/٥/١٢ قد طلب ابداء الرأي عما إذا كان بدل المحروقات الذي يتقاضاه كل من المدير العام والمراقب المالي في مجلس الجنوب يلغي استحقاقهما لتعويض التمثيل وتعويض السيارة المنصوص عنهما في المادة السابعة من المرسوم رقم ٤٠١٤ تاريخ ١٩٨١/٣/٣١ (تنظيم مجلس الجنوب)، وكيفية تطبيق المادة ٢٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المتعلقة بالتعويض الخاص على المدير العام (مهندس مدني) والمراقب المالي العام (اجازة في العلوم الاجتماعية واجازة في اللغة العربية وآدابها) .

ولما كان يتبين ان تعويض التمثيل وتعويض السيارة قد ورد ذكرهما في البند /٣/ من المادة السابعة من المرسوم رقم ٤٠١٤ تاريخ ١٩٨١/٣/٣١ وتعديلاته (تنظيم مجلس الجنوب) والذي ينص على ما يلي: " يُعطى المدير العام والمراقب المالي العام تعويض التمثيل وتعويض السيارة اللذين يعطيان للمديرين العامين، في الادارات العامة. كما يعطى المدير العام والمراقب المالي العام الذي تتوافر فيه الشروط المنصوص عنها في المادة /٢٢/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ تعويضاً خاصاً مماثلاً للتعويض المحدد في المادة المذكورة".

ولما كانت المادة /٢٢/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) قد نصت على إعطاء بعض فئات الموظفين في الملاك الدائم تعويضاً خاصاً حُدد في متن المادة المذكورة.

ولما كانت الفقرة أولاً من المادة الثانية من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...) قد نصت على ما يلي:

اولاً: باستثناء التعويضات عن الاعمال الاضافية، والمكافآت والتعويض العائلي، وتعويض النقل المؤقت، وتعويض النقل والانتقال، وتعويض السكن، وتعويض الوكالة، وتعويضات المجالس والهيئات واللجان التي تعقد خارج اوقات الدوام الرسمي، وتعويضات ساعات الليل وبدل الاغتراب المخصص لموظفي السلك الخارجي، وتعويضات لجان ومراقبي مباريات التوظيف والامتحانات الرسمية وتصحيح المسابقات العائدة لها، ومكافآت الانتاجية وعائدات التحصيل والحصص من الغرامات، والمساعي المخصصة لموظفي ادارة الجمارك، تلغى جميع التعويضات والعلاوات والمكافآت وملحقات الراتب ومتمماته ، مهما كان نوعها أو تسميتها أو شكلها أو طبيعتها التي يستفيد منها الموظفون المعنيون بأحكام هذا القانون، كما تلغى الدرجة الاستثنائية المنصوص عليها بموجب المادة ١٨ من القانون رقم ٧٨/٩ وتعديلاته".

ولما كان يتبين من مراجعة الجدول رقم (٢) المتعلق بسلسلة رتب ورواتب الموظفين في مجلس الجنوب والملحق بنظام العاملين في الجهاز التنفيذي المؤقت لمجلس الجنوب الصادر بالمرسوم رقم ٥٥٩٦ تاريخ ١٩٨٢/٩/٢٢ ، انه ورد في في آخر هذا الجدول النص التالي: " تحول الرواتب في الجدول رقم (٢) اعلاه وتُزاد حكماً، وفقا للتحويل والزيادة اتي تطرأ على رواتب موظفي الادارات العامة .

ولما كان يُستفاد مما تقدم بيانه ان احكام القانون رقم ٩٨/٧١٧ هي الاحكام الواجبة التطبيق على المستخدمين العاملين في مجلس الجنوب .

ولما كان يتبين من احكام الفقرة اولاً من المادة الثانية من القانون رقم ٩٨/٧١٧ الآنفة الذكر المتضمنة التعويضات المستثناة من الالغاء، انها لم تستثنِ من الالغاء التعويض الخاص وتعويض التمثيل وتعويض السيارة، الامر الذي يستفاد منه ان هذه التعويضات قد اصبحت بحكم الملغاة بموجب القانون رقم ٩٨/٧١٧.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء النصوص القانونية المرعية الاجراء عدم جواز إعطاء المدير العام لمجلس الجنوب والمراقب المالي العام لديه تعويض التمثيل وتعويض السيارة، وكذلك التعويض الخاص المنصوص عنه في المادة /٢٢/ من نظام الموظفين .

١٢-٢٦ عدم جواز إعطاء بعض موظفي وزارة المالية تعويضاً شهرياً مقطوعاً : الرأي رقم ١٠٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ (رئاسة مجلس الوزراء) .

تبين أن مشروع المرسوم يرمي إلى تعديل البند (ثالثاً) من المادة (٥٦) من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ بحيث يصبح كما يلي: " يعطى موظفو دائرة تحصيل بيروت ودوائر التحصيل في المصالح المالية الاقليمية ودائرة التحصيل في مديرية الضريبة على القيمة المضافة المكلفون توجيه وإبلاغ الإنذارات والبحث عن اموال المكلف المنقولة وغير المنقولة التي يمكن وضع إشارات الامتياز العام على السجلات العقارية والتجارية المتعلقة بها وآليات النقل، تعويضاً شهرياً مقطوعاً قدره /٤٠٠٠٠٠٠/ل.ل. ويعتبر الثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال والثلث بمثابة تعويض عن اعمال اضافية.

يعطى الموظفون المكلفون القيام بإجراءات التحصيل الجبري والتنفيذ على اموال المكلفين في دائرة متابعة التحصيل في مديرية الواردات وفي دائرة التحصيل (والصحيح في دائرة متابعة التحصيل) في مديرية الضريبة على القيمة المضافة تعويضاً شهرياً مقطوعاً قدره /٤٠٠٠٠٠٠/ل.ل. ويعتبر الثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال والثلث بمثابة تعويض عن اعمال اضافية. بالإضافة الى تعويض مقداره /٥٠٠٠٠٠/ليرة لبنانية عن كل مهمة في محافظتي بيروت وجبل لبنان و/٧٥٠٠٠٠/ليرة لبنانية عن كل مهمة في باقي المحافظات ويعتبر بكامله بمثابة تعويض نقل وانتقال، على ان لا يتجاوز مجموع التعويض الشهري الفردي مبلغ /٨٠٠٠٠٠٠/ليرة لبنانية.

يعطى الرؤساء المشرفون على دوائر التحصيل المذكورة اعلاه تعويضاً شهرياً مقطوعاً مقداره /٨٠٠٠٠٠٠/ليرة لبنانية ويعتبر الثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال والثلث بمثابة تعويض عن اعمال اضافية ".

وتبين ان الاسباب الموجبة لهذا التعديل تتضمن ما يلي:

- ان قانون الاجراءات الضريبية رقم ٢٠٠٨/٤٤ قد عدل في إجراءات تحصيل الضرائب والرسوم، وإن هذه الإجراءات تحتاج الى بذل جهود ضخمة واستثنائية من كافة الموظفين العاملين في الوحدات المناط بها القيام بإجراءات التحصيل الطوعي والجبري لجهة عدم سقوط هذه المبالغ بعامل مرور الزمن وحفظ امتياز الخزينة، كما انها تتطلب متابعة من الرؤساء التسلسليين ويجب ان تقترن بموافقتهم وصولاً الى مدير المالية العام.

- إن قانون الاجراءات الضريبية فرض الحصول على موافقة الموظفين المشرفين على اعمال التحصيل الجبري (مدير المالية العام، مدير الادارة الضريبية...) وذلك قبل اتخاذ أي إجراء من الاجراءات المحددة بموجب القانون مما فرض على هؤلاء الرؤساء، بالإضافة الى مهامهم الإشرافية، مهام توجيه اعمال الموظفين واخذ القرار بالنسبة لأعمال التحصيل ومتابعة كل ملف بدءاً من وضع الاشارة والحجز والتنفيذ والبيع ووصولاً الى توزيع الثمن.

– إن التنفيذ على اموال المكلفين يقتضي انتقال الموظفين الى اماكن تواجد هذه الاموال على جميع الاراضي اللبنانية، مما يرتب على الموظف مصاريف تعتبر من أعباء المهمة المكلف بها بالإضافة الى المخاطر التي يتعرض لها في معرض تنفيذ إجراءات التحصيل الجبري لا سيما لدى حجز أموال المكلفين.

بناءً عليه،

أ- في ما خص الفقرة الاولى من البند ثالثاً من مشروع المرسوم المتعلقة باعطاء موظفي دوائر التحصيل تعويض شهري مقطوع:

لما كانت الفقرة الاولى من البند ثالثاً من مشروع المرسوم موضوع البحث تنص على ان يعطى موظفو دائرة تحصيل بيروت و دوائر التحصيل في المصالح المالية الاقليمية ودائرة التحصيل في مديرية الضريبة على القيمة المضافة المكلفون توجيه وإبلاغ الإنذارات والبحث عن اموال المكلف المنقولة وغير المنقولة التي يمكن وضع إشارات الامتياز العام على السجلات العقارية والتجارية المتعلقة بها وآليات النقل، تعويضاً شهرياً مقطوعاً قدره /٤٠٠٠٠٠٠/ل.ل. ويعتبر الثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال والثلث بمثابة تعويض عن اعمال اضافية.

ولما كان البند (ثالثاً) من المادة (٥٦) من نظام التعويضات والمساعدات المقترح الغاؤه ينص على ان: "يعطى موظفو دائرة تحصيل بيروت المكلفون ابلاغ الانذارات أو قرارات الحجز، تعويضاً قدره /٨٥/ل.ل. عن كل إنذار أو قرار حجز مبلغ بواسطتهم حسب الاصول الى صاحب العلاقة بمثابة تعويض نقل وانتقال".

ولما كان التعويض المنصوص عليه في البند (ثالثاً) اعلاه هو تعويض مخصص لموظفي دائرة تحصيل بيروت المكلفين ابلاغ الانذارات أو قرارات الحجز، وأن التعويض المقترح لهذه الجهة بموجب النص المذكور أعلاه، يشمل إضافة الى موظفي دائرة تحصيل بيروت، دوائر التحصيل في المصالح المالية الإقليمية ودوائر التحصيل في مديرية الضريبة على القيمة المضافة المكلفين توجيه وإبلاغ الإنذارات.

ولما كان يتبين من كتاب الوزارة ، ان ما يستدعي إعطاء التعويض المقطوع المقترح هو صدور قانون الاجراءات الضريبية في العام ٢٠٠٨ الذي فرض مهاماً ومسؤوليات جديدة على الموظفين المذكورين في مشروع المرسوم موضوع البحث.

ولما كان يتبين ان هذه المهام المتعلقة بتوجيه وإبلاغ الإنذارات تدخل في اطار مهام ومسؤوليات الموظفين المعنيين.

ولما كان يمكن لوزارة المالية ان تكلف هؤلاء الموظفين بأعمال اضافية ليتمكنوا من القيام بهذه المهام، اذا استدعى الامر ذلك، او إعطاؤهم أجور النقل على اساس المسافة المقطوعة بالكيلومتر سنداً للمرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ٩٨/٨/٢٧.

لذلك, فان مجلس الخدمة المدنية يرى عدم الموافقة على الفقرة الاولى من البند ثالثا من مشروع المرسوم موضوع البحث.

ب- في ما خص الفقرة الثانية من البند ثالثاً من مشروع المرسوم المتعلقة باعطاء موظفي دوائر متابعة التحصيل تعويض شهري مقطوع بالإضافة الى تعويض مقطوع عن كل مهمة وفقا لما يلي:

لما كانت وزارة المالية تقترح في الفقرة الثانية من البند ثالثاً من مشروع المرسوم المرفق إعطاء الموظفين المكلفين القيام بإجراءات التحصيل الجبري والتنفيذ على اموال المكلفين في دائرة متابعة التحصيل في مديرية الواردات وفي دائرة التحصيل في مديرية الضريبة على القيمة المضافة تعويضاً شهرياً مقطوعاً قدره /٤٠٠.٠٠٠/ل.ل. ويعتبر الثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال والثلث بمثابة تعويض عن اعمال اضافية. بالإضافة الى تعويض مقداره /٥٠.٠٠٠/ليرة لبنانية عن كل مهمة في محافظتي بيروت وجبل لبنان و/٧٥.٠٠٠/ليرة لبنانية عن كل مهمة في باقي المحافظات ويعتبر بكامله بمثابة تعويض نقل وانتقال، على ان لا يتجاوز مجموع التعويض الشهري الفردي مبلغ /٨٠٠.٠٠٠/ليرة لبنانية.

ولما كان البند (ب) من المادة (٢١) من نظام التعويضات والمساعدات المعدل بالمرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ٩٨/٨/٢٧ ينص على ان تسدد اجور النقل للسيارة السياحية الخصوصية وفقاً لما يلي: "للسيارة الكاملة ١٩٥ ل.ل. عن كل كيلومتر مهما بلغت المسافة".

ولما كان العديد من الموظفين ينتقلون بسيارتهم الخصوصية السياحية لأداء المهام التي يكلفون بها خارج مركز عملهم، وهم يتقاضون على اساس الكيلومتر سنداً للمرسوم رقم ١٩٩٨/١٢٩٢٣.

ولما كان سبق لوزارة المالية نفسها، بكتابها رقم ٢٩٩٣/ص١ تاريخ ٢٠١٠/٩/٩ وفي معرض بيان رأيها في اعطاء تعويض نقل شهري مقطوع الى بعض الموظفين في وزارة الاشغال العامة والنقل – المديرية العامة للطرق والمباني والمديريات الاقليمية – ان رأت ان يعطى رئيس واعضاء لجنة الاستلام وسائر الموظفين الذين يشتركون في عملية استلام الاشغال اجور نقلهم على اساس المسافة المقطوعة خارج مدينة بيروت بالكيلومتر، وذلك ريثما يصار الى تعديل المرسوم

رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧ الذي حدد بدل النقل للسيارة السياحية الخصوصية بمبلغ /١٩٥/ ل.ل. عن كل كيلومتر.

ولما كان تخصيص موظفي وزارة المالية بالتعويض المقترح دون سائر الموظفين في مختلف الادارات المعنية الذين ينتقلون ايضاً بسياراتهم الخاصة يخل بمبدأ المساواة، وبالتالي فان هذا المجلس يرى ان يصار الى معاملة موظفي وزارة المالية على قدم المساواة مع سائر الموظفين في الوزارات الاخرى وذلك ريثما يصار العمل على تعديل المرسوم رقم ٩٨/١٢٩٢٣ ليطال كافة العاملين المعنيين به.

ولما كان يتبين أيضاً أن النص الجديد المقترح للفقرة الثانية من البند ثالثاً من المادة (٥٦) يؤدي الى افادة الموظفين المكلفين القيام وتنفيذ اجراءات التحصيل الجبري خارج اماكن عملهم، من تعويض النقل والانتقال لذات المهام على شكلين: الاول تحت شكل التعويض المقطوع باعتبار ان ثلثي هذا التعويض هو بمثابة تعويض نقل وانتقال والثاني تحت شكل تعويض نقل وانتقال اضافي لكل مهمة، الامر الذي يؤدي الى تقاضي الموظف تعويضين لقاء عمل واحد.

ولما كان المشترع، وفي معرض تنظيمه اصول فرض وتحصيل الضرائب، قد خصص لبعض الموظفين المعنيين في وزارة المالية عائدات جباية سنوية لقاء تحصيلهم هذه الضرائب وكذلك وضع اسساً تنظم كيفية توزيع حاصل الغرامات عن طريق الحصص التي يعتبر ثلثها بمثابة تعويض نقل وانتقال وذلك سنداً لقانون موازنة عام ١٩٨٠.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية يرى عدم الموافقة على الفقرة الثانية من البند ثالثاً من مشروع المرسوم المتعلقة بإعطاء موظفي دوائر متابعة التحصيل تعويض شهري مقطوع بالإضافة الى تعويض مقطوع عن كل مهمة،على ان يصار الى إفادة الموظفين المعنيين من اجور النقل المنصوص عليها في المادتين (١٤) و(٢١) من المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠ المعدل بالمرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧ والمحددة بمبلغ ١٩٥ ل.ل. على كل كيلومتر، ريثما يصار الى تعديل المرسوم رقم ١٩٩٨/١٢٩٢٣.

ج- في ما خص الفقرة الاخيرة من البند ثالثاً من مشروع المرسوم المتعلقة باعطاء الموظفين الذين يشرفون على اعمال التحصيل تعويض شهري مقطوع:

لما كانت وزارة المالية تقترح في الفقرة الاخيرة من البند ثالثاً من مشروع المرسوم اعطاء الرؤساء المشرفين على دوائر التحصيل المذكورة اعلاه تعويضاً شهرياً مقطوعاً مقداره /٨٠٠.٠٠٠/ليرة لبنانية ويعتبر الثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال والثلث بمثابة تعويض عن اعمال اضافية.

ولما كان قد ورد في الاسباب الموجبة ان اعطاء الموظفين الذين يشرفون على اعمال التحصيل الجبري التعويض المقطوع المقترح كمدير المالية العام ومدير الادارة الضريبية وغيرهم من الموظفين له ما يبرره باعتبار ان اجراءات التحصيل الجبري تتطلب موافقتهم قبل اتخاذ أي إجراء، مما فرض على هؤلاء الرؤساء بالإضافة الى مهامهم الإشرافية مهام توجيه اعمال الموظفين واخذ القرار بالنسبة لأعمال التحصيل ومتابعة كل ملف.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى ان قيام الرؤساء بمهام الاشراف وتوجيه ومتابعة اعمال الموظفين واخذ القرارات المناسبة، هي من صلب واجبات ومسؤوليات الرئيس الاداري سنداً لأحكام القوانين والانظمة التي ترعى صلاحياتهم ولاسيما احكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) ووفقا لأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الادارات العامة).

ولما كان السير بالتعويض المقترح قد يدفع بعض الرؤساء الاداريين للمطالبة بإعطائهم تعويضا مماثلا، وهو في الاساس لا مبرر له، باعتبار انه لا يجوز ان يترتب لهم عن قيامهم بواجباتهم أي تعويض اضافي، وبالتالي فان مجلس الخدمة المدنية يرى عدم الموافقة على إعطاء الموظفين الذي يشرفون على اعمال التحصيل الجبري التعويض المقطوع المقترح.

١٢- ٢٧ اعطاء مستخدمي ومتعاقدي واجراء مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية راتب الشهر الثالث عشر:

الرأي رقم ١٩٢٦ تاريخ ٢٠١٦/٩/١٠ (**مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية**)

لما كان مجلس الوزراء بقراره رقم (٤) تاريخ ١٩٩٩/١١/١٠ قد وافق على اقتراحات وزير الدولة لشؤون الاصلاح الاداري (في حينه) المتضمنة في احد بنودها " اعطاء مستخدمي وعمال المؤسسات العامة والمصالح المستقلة الشهر الثالث عشر " .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية – وفي معرض اجراء رقابته على مشروع قرار يرمي الى تعديل المادتين /٢٣ و٢٧/ من نظام مستخدمي مصلحة الابحاث العلمية الزراعية رأى بكتابه رقم ١١٥٩ تاريخ ٢٠١٠/٨/٦ ان اعطاء مستخدمي ومتعاقدي المصلحة راتب الشهر الثالث عشر يتفق مع قرار مجلس الوزراء رقم ٤ تاريخ ١٩٩٩/١١/١٠ ويؤدي الى مساواتهم بالعاملين في سائر المؤسسات العامة الذين يستفيدون من راتب الشهر المذكور.

ولما كانت مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية تطلب اعطاء مستخدمي ومتعاقدي واجراء لديها راتب الشهر الثالث عشر ومساواتهم بالعاملين في سائر المؤسسات العامة الذين يستفيدون من راتب الشهر المذكور.

ولما كان يتبين أن ثمة مؤسسات عامة تفيد العاملين لديها من مستخدمين ومتعاقدين واجراء من الشهر الثالث عشر (على سبيل المثال المعهد الوطني للادارة.)

لذلك، فان هذا المجلس– وسنداً لما تقدم – لا يرى مانعاً من افادة جميع العاملين لدى مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بمن فيهم الاجراء من راتب الشهر الثالث عشر، على ان يُصار الى ادراج احكام لهذه الغاية في النصوص القانونية التي ترعى المصلحة والعاملين فيها.

١٢ – ٢٨ عدم جواز إعطاء الموظف الذي يقوم بعمل إضافي لتسيير أعمال المجالس البلدية المنحلة ، تعويضاً مالياً منها: الرأي رقم ١٧٢٤ تاريخ ٢٠١٦/٩/١٤ (وزارة الداخلية والبلديات) .

لما كانت وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٦٨٧/ص.م تاريخ ٢٠١٦/٦/٢٥ طلبت بيان الرأي بمدى إمكانية اعطاء الموظفين الذين يقومون بمهام المجالس البلدية المنحلة تعويضاً مالياً عن الاعمال الاضافية التي يقومون بها خلال فترة توليهم هذه المهام من موازنة البلدية المعنية .

ولما كانت المادة /٢٤/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ وتعديلاته (قانون البلديات) قد نصت على ما يلي : " في حالة حل المجلس أو اعتباره منحلاً يصار الى انتخاب مجلس جديد في مهلة شهرين من تاريخ مرسوم الحل أو قرار اعلانه وذلك للمدة الباقية من ولاية المجلس البلدي المنحل .

يتولى القائمقام أو رئيس القسم الاصيل في القضاء والمحافظ أو امين السر العام في مركز المحافظة اعمال المجلس البلدي حتى انتخاب المجلس الجديد وذلك بقرار من وزير الداخلية " .

ولما كانت المادة /٢٤/ من قانون البلديات الآنفة الذكر قد عددت حصراً الموظفين الذين يتولون اعمال المجالس البلدية المنحلة ، وهم جميعاً من موظفي وزارة الداخلية والبلديات .

ولما كان تولي هؤلاء الموظفين تسيير اعمال المجالس البلدية المنحلة يجد سنده القانوني في الاحكام الآنفة الذكر وفي القرار الذي يصدر في هذا الشأن عن السيد وزير الداخلية والبلديات ، وان قيامهم بالمهام المطلوبة، قد يستدعي منهم البقاء خارج اوقات الدوام الرسمي.

ولما كان استمرارهم بالعمل خارج اوقات الدوام الرسمي لإنجاز المهام المنوطة بهم والتي من بينها تولي اعمال المجلس البلدي في البلديات المنحلة, يستتبع منحهم تعويضاً عن الاعمال الاضافية هذه ، على ان يكونوا قد كلفوا بها وفقاً للأصول التي ترعى هذا الشأن والمنصوص عليها في المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ المتعلق بنظام العمل الإضافي والمكافآت النقدية في الإدارات العامة, الذي يشترط في البند (٢) من الفقرة اولاً من المادة (٣) منه " ان يكون للعمل الاضافي, في جميع الاحوال، اعتمادات مخصصة في الموازنة " والمقصود هنا موازنة الادارة التي ينتمي اليها الموظف المعني وليس موازنة البلدية التي يتولى اعمال المجلس البلدي فيها.

ولما كان يستفاد مما تقدم ان الموظف الذي يقوم بعمل اضافي خارج اوقات الدوام الرسمي لتسيير اعمال المجالس البلدية المنحلة يتقاضى تعويضاته عن العمل الإضافي الآنف الذكر من ادارته الأصلية ، وبالتالي يتعذر قانوناً افادته من بدل ساعات اضافية من موازنة البلدية المنحلة التي يسير اعمال مجلس بلديتها.

١٢ – ٢٩ عدم جواز إفادة رئيس بلدية وعدد من الموظفين فيها من نظام العائدات – ارتباط العائدات بالمسؤولية المالية –: الرأي رقم ١٧٨٩ تاريخ ٢٠١٦/١١/٢٣ (وزارة الداخلية والبلديات) .

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٨١٨٧ تاريخ ٢٠١٦/٦/٣٠ طلبت بيان الرأي بقرار مجلس بلدية طرابلس رقم ٢٧٨ تاريخ ٢٠١٦/٣/٣١ المتعلق بإضافة تعديلات على نظام العائدات المعمول به حالياً في البلدية.

ولما كان نظام العائدات المطبق حالياً في بلدية طرابلس والصادر بموجب القرار البلدي رقم ٥ تاريخ ١٩٩٢/١/١٦ قد لحظ اعطاء عائدات جباية سنوية فقط للجباة ولموظفي كل من دائرتي التحصيل والتحقق ولموظفي

المصلحة المالية ، وهؤلاء جميعاً من موظفي الدوائر المالية في البلدية ويتولون اعمال الجباية والتحصيل والتحقق من العائدات التي تجبى لحساب البلدية .

ولما كان القرار البلدي رقم ٢٠١٦/٢٧٨ موضوع البحث يتضمن تعديل نظام العائدات في بلدية طرابلس الصادر بالقرار البلدي رقم ٩٢/٥ المذكور اعلاه وذلك بإضافة فقرة جديدة الى البند الأول ترمي الى افادة رئيس البلدية وموظفين من غير الجباة ومن غير موظفي دائرة التحصيل ودائرة التحقق ومن غير موظفي المصلحة المالية من نظام العائدات المطبق في البلدية .

ولما كان رئيس بلدية طرابلس هو رئيس السلطة التنفيذية وغير مشمول بالأحكام التي ترعى موظفي البلدية المذكورة ولا يجوز بالتالي ادراج اسمه في القرار البلدي موضوع البحث .

ولما كان يتبين من العودة الى ملاك بلدية طرابلس والإطلاع على مهام الوظائف المقترح اضافتها الى القرار البلدي رقم ٩٢/٥ المذكور، ان هذه الوظائف ليست من بين الوظائف المالية المناط بها اعمال الجباية والتحصيل والتحقق في البلدية المذكورة .

ولما كانت عائدات الجباية تعطى للموظفين الذين يتولون وظائف تُعنى بشكل اساسي بأمور مالية ويتحملون تبعاً لذلك مسؤوليات مالية .

لذلك ، وسندا لما تقدم ، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على القرار البلدي رقم ٢٧٨ تاريخ ٢٠١٦/١/٢.

١٢ – ٣٠ الإجراءات المتخذة لاسترداد التعويض العائلي المصروف دون وجه حق: الرأي رقم ٢٨١٤ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٢٧ (وزارة المالية) .

تبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٤١٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٨ طلبت بيان الرأي بالإجراءات المتخذة لجهة استرداد التعويض العائلي المصروف دون وجه حق للموظفين عن أفراد عائلاتهم مع الفوائد .

ولما كانت المادة/٢٦/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ وتعديلاته (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) قد تضمنت ما يلي: " في حال تقاضى أفراد عائلة الموظف (ذكراً او أنثى) او المتقاعد المتوفي (ذكراً أو أنثى) الذين لهم الحق في المعاش او التعويض معاشاً تقاعدياً خلافاً لأحكام هذا القانون, عوقب وفقاً لأحكام الفقرة /٣/ من المادة /٦٥٥/ من قانون العقوبات ويتوجب عليه اعادة المبالغ التي تقاضاها دون وجه حق مع الفوائد القانونية".

ولما كانت المادة /١١/ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ (نظام التعويضات والمساعدات) تنص على ما يلي:" على كل موظف يفقد حقاً في التعويض العائلي ان يقدم الى الادارة التي ينتمي اليها تصريحاً خطياً بذلك خلال شهر من تاريخ فقدان الحق فاذا تأخر بدون عذر عن تقديم هذا التصريح او اغفل تقديمه او قدم تصريحاً كاذبا وجب عرض أمره على هيئة التفتيش المركزي لاتخاذ التدابير المقتضاة بحقه".

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى بكتابه رقم ١٨٤١ تاريخ ٢٠١٠/٧/٢٧ انه لا جدال في حق الدولة باسترداد ما تم دفعه دون وجه حق من مخصصات او رواتب او تعويضات شهرية خاصة بالوظيفة او ملحقة بالراتب شرط عدم وجود اي خطأ من جانب الدولة، وان يعزى هذا الامر الى غش او الى تأخر او اغفال الجهة المستفيدة عن القيام بما هو مطلوب منها، على ان تقوم الدولة بممارسة حقها في الاسترداد خلال مهلة عشر سنوات تبدأ من تاريخ علمها بأن ما دفعته قد تم من دون وجه حق.

ولما كان يتبين من كتاب وزارة المالية، ان مديرية الصرفيات وعلى خلفية ان بعض الموظفين يتقاضون تعويضات عائلية دون وجه حق، طلبت بموجب كتابها رقم ٣٧٥/ص١ تاريخ ٢٠٠٠/١٢/٢٦ التوجيهات من وزير المالية عن كيفية استرداد هذه التعويضات مع اقتراح امكانية تقسيطها.

ولما كان يتبين ان وزير المالية وافق على اقتراح مديرية الصرفيات المبين اعلاه وأعطى التعليمات اللازمة لاسترداد هذه التعويضات العائلية وفقاً لما يلي:

١- ان لا يقل القسط عن الحد الاقصى المسموح استيفاؤه قانوناً اي ثلث الراتب.

٢- احتساب فائدة سنوية تعادل فائدة سندات الخزينة لمدة سنة على المبالغ غير المسددة.

ولما كان يتبين من كتاب الوزارة ان مديرية الصرفيات قامت بتطبيق التعليمات اعلاه وعمدت الى استرداد التعويضات العائلية المصروفة للموظفين دون وجه حق مع الفائدة العائدة لسندات الخزينة لمدة سنة في حال جرى

تسديدها دفعة واحدة ، واحتسبت عليها ايضاً فائدة تقسيط أخرى في حال طلب تقسيطها، وذلك عملاً بنص المادة /٢٦/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/٤٧ المذكور اعلاه.

ولما كانت الوزارة تثير مسألة ان نص المادة /١١/ من المرسوم رقم ٨٣/٣٩٥٠ تضمن وجوب عرض الموظف الذي تقاضى التعويضات العائلية دون وجه حق على هيئة التفتيش المركزي لاتخاذ التدابير المقتضاة بحقه, وتطلبون تبعاً لذلك بيان الرأي بالإجراءات المتخذة لجهة استرداد التعويض العائلي المصروف للموظفين عن أفراد عائلاتهم مع تضمينها الفوائد.

ولما كان هذا المجلس يرى ان تأخر الموظف بدون عذر عن تقديم التصريح بفقدان حقه او اغفال تقديمه او تقديمه تصريحاً كاذباً ، والذي أدى الى استمرار تقاضيه التعويض العائلي خلافاً للقانون، يستوجب احالة الموظف على هيئة التفتيش المركزي لاتخاذ التدابير المقتضاة بحقه، ولا مجال للاستنساب بهذا الشأن كون المادة (١١) من نظام التعويضات والمساعدات قد أوجبت عرضه على هيئة التفتيش المركزي عندما تتحقق شروط تطبيق هذه المادة .
أما بشأن احتساب الفائدة القانونية على المبالغ غير المسددة دون وجه حق، فإن المجلس يرى أن هذا الاحتساب يجد سنده القانوني في المادة ٢٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٨٣/٤٧ المذكورة اعلاه التي نصت صراحة على "إعادة المبالغ التي تقاضاها دون وجه حق مع الفوائد القانونية".

١٢ – ٣١ عدم جواز إعطاء بعض المستخدمين في مؤسسة كهرباء لبنان الحصة الأعلى من عائدات الجباية :
الرأي رقم ٢٠١٥/٢٦١٨ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٢٨ (وزارة الطاقة والمياه) .

لما كانت المديرية العامة لمؤسسة كهرباء لبنان أفادت بكتابها رقم ١٠٤٩٢ تاريخ ٢٠١٥/٩/٢٢ المذكور اعلاه ان مكتب جباية التوتر المتوسط قد أُنشيء منذ سنوات وذلك للقيام بمهام جباية فواتير التوتر المتوسط للمحطات الخاصة في دوائر بيروت والشياح وانطلياس، وان هذا المكتب خصص فقط لجباية هذا النوع من الفواتير في تلك الدوائر نظراً لأهميتها وقيمتها العالية التي تساهم الى حد كبير في تعزيز ايرادات المؤسسة، واشارت المديرية العامة بكتابها المذكور الى ان مكتب جباية التوتر المتوسط لم يتم ذكره في المخطط التفصيلي لمصلحة التوزيع في بيروت باعتبار ان هذا المخطط يلحظ وجود قسم اداري في كل دائرة ويتبع لهذا القسم رئيس جباة يعاونه عدد من الجباة.
وأضافت المديرية العامة بكتابها المذكور ان نظام تعويضات وعائدات الجباية في مؤسسة كهرباء لبنان لم يتضمن الاشارة الى استفادة العاملين في مكتب جباية التوتر المتوسط بأي حصص أعلى ومميزة ، وان مكتب جباية التوتر المتوسط الذي

يرأسه المستخدم -- ويعاونه الجباة السادة ---، لم يتم لحظه في نظام تعويضات وعائدات الجباية المطبق في المؤسسة، وان نظام عائدات الجباية الحالي يحول دون اعطاء المستخدم --- ومعاونيه حصصاً اعلى ، مشيرةً الى ان اعطاء المستخدم --- عدد حصص كمعاون لرئيس قسم جباية واعطاء المستخدمين المعاونين له عدد حصص كجباة, وفقاً لما هو وارد في الجدول المتعلق بالمستفيدين في قسم الجباية الذي جبى المبالغ والمبين في المادة الرابعة من نظام تعويضات عائدات الجباية, يكون متلازماً ومتفقاً مع مبدأي العدالة والانصاف، وعلى ان تنحصر الاستفادة على العائد الاعلى من بين العائدات المحصلة في الدوائر الثلاثة المكلف جبايتها المكتب المذكور.
وقد خلُصت المؤسسة بكتابها المذكور الى طلب بيان رأي هذا المجلس في مدى احقية استفادة المستخدم -- – بعدد حصص كمعاون لرئيس قسم جباية كما واستفادة العاملين معه في مكتب جباية التوتر المتوسط بعدد حصص كجباة.

ولما كانت المديرية العامة لمؤسسة كهرباء لبنان، بكتابها رقم ٥٢٢٦ تاريخ ٢٠١٦/٥/٢٦ ، وبعد ان عرضت للوضع الوظيفي للمستخدمين لديها السيدين --، قد اقترحت اعطاء كل من المستخدمين --- عدد حصص كمعاونين لرئيس قسم جباية ، على ان يستفيد الاول من حصة الجباية العائدة لدائرة انطلياس والثاني من حصة الجباية العائدة لدائرة الشياح وفقاً لما هو منصوص عنه في نظام تعويضات وعائدات الجباية المعمول به في المؤسسة.

ولما كانت القاعدة العامة التي ترعى التقديمات والعطاءات والعائدات المرتبطة بالوظيفة العامة تقضي بأن يستند اعطاؤها الى نص قانوني صريح يجيزها ويحدد أصول منحها والفئات المشمولة بها ، والى اوضاع ومراكز قانونية ملحوظة في الانظمة التي تحدد هيكليات الاجهزة الادارية.

ولما كان يتبين ان مكتب جباية التوتر المتوسط، الذي كُلف السيد -- بتسيير اعماله، ويعاونه السيدان --، لم يتم ذكره في المخطط التفصيلي لمصلحة التوزيع في بيروت، بالاضافة الى ان المكتب المذكور غير ملحوظ في نظام تعويضات وعائدات الجباية في مؤسسة كهرباء لبنان وان هذا النظام يحول دون اعطاء اصحاب العلاقة حصصاً اعلى ومميزة، وهذا ما أكدت عليه مؤسسة كهرباء لبنان نفسها في كتابها موضوع طلب الرأي الراهن.

ولما كان القول بخلاف ذلك واعطاء اصحاب العلاقة الحصص المبينة في كتاب طلب الرأي ودون نص قانوني صريح، من شانه إضافة فئات جديدة غير مشمولة بنظام التعويضات وعائدات الجباية في مؤسسة كهرباء لبنان، الامر الذي لا يستقيم قانوناً.

ولما كان ما أُدلي به في سياق طلب الرأي من مساواة اصحاب العلاقة بغيرهم ممن يستفيد من عائدات ، لا ينطبق على الحالة الراهنة وذلك للاعتبارين التاليين :

"- لأن تطبيق مبدأ المساواة يستوجب تماثلاً في الاوضاع بحيث يجب ان يكون الموظف في وضعية قانونية مماثلة للوضعية التي يطلب المساواة بها، الامر غير المتوافر في اصحاب العلاقة موضوع القضية المعروضة .

- لأن مبدأ المساواة يقوم على التطبيق الصحيح للاحكام القانونية وليس على مخالفتها وقد استقر الفقه والاجتهاد الاداريان على ان مبدأ الشرعية يتقدم على مبدأ المساواة ."

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء كل ما سبق عرضه، يرى عدم أحقية اعطاء أصحاب العلاقة حصص اعلى من عائدات الجباية لعدم استناده الى اساس قانوني صحيح يجيزه.

١٢ – ٣٢ عدم جواز إعطاء بدل أتعاب لمقرر مجلس إدارة مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية : الرأي رقم ١٥١٢ تاريخ ٢٠١٦/٩/٩ (مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية)

تبين أن مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٥٣١ تاريخ ٢٠١٦/٧/١١ تطلب تحديد بدل اتعاب لمقرر مجلس الادارة أو تعويض يحدد مقداره لاحقاً بقرار من مجلس الادارة بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، وتشير الى ان اعطاء المقرر تعويضاً عن اعمال اضافية لا يضع الموضوع ضمن اطاره الصحيح، لان الاعمال القلمية والتحضيرات والمراسلات والتبليغات وكافة المعاملات المتعلقة بأعمال مجلس الادارة يقوم بها المقرر اثناء الدوام الرسمي المحدد في المصلحة بالإضافة الى قيامه بعمله كمحرر، وان جلسات مجلس الادارة تكون فقط خارج اوقات الدوام المحدد في المصلحة .

ولما كان يتبين ان مقرر مجلس الادارة يقوم بالمهام القلمية ذات الصلة بأعمال مجلس إدارة مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية، وذلك بالإضافة الى مهامه الاساسية كمحرر في المصلحة ، وان هذه الاعمال التي يقوم بها تتم اثناء الدوام الرسمي المحدد في المصلحة.

ولما كان لا يجوز قانوناً اعطاء المحرر المعني بدل اتعاب عن اعمال يقوم بها اثناء الدوام الرسمي، باعتبار ان اعماله خلال هذا الدوام يقابلها الراتب الذي يتقاضاه، وبالتالي لا يجوز قانوناً- الى جانب راتبه الاساسي- اعطاؤه تعويضاً عن اعماله لصالح مجلس إدارة المصلحة اذا قام بهذه الاعمال خلال الدوام الرسمي.

لذلك ، وسنداً لما تقدم ، فان مجلس الخدمة المدنية يرى عدم امكانية اعطاء مقرر مجلس الادارة في مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بدل الاتعاب وفقاً لما هو مقترح ، الا انه يبقى بالامكان افادة صاحب العلاقة من تعويض عن الاعمال الاضافية في حال استلزم الامر قيامه بالعمل خارج اوقات الدوام الرسمي، على ان يتم ذلك وفقاً للاصول المرعية الاجراء.

١٢ – ٣٣ اعتماد معايير موحدة لتعريف العمل المأجور الذي يؤدي إلى قطع التعويض العائلي : الرأي رقم ٣٤٠٨ تاريخ ٢٠١٦/٣/٢٢ (رئاسة مجلس الوزراء) .

تبين ان وزارة الدفاع الوطني بكتابها رقم ٤٥٤٥/غ.ع/و تاريخ ٢٠١٥/١٢/٤ تفيد بانه يرد اليها من وزارة المالية– مديرية الصرفيات كتب تطلب بموجبها افادتها عن الوضع العائلي والمهني لأفراد عائلات عسكريين متقاعدين او متوفين في اطار معاملات اعادة التخصيص بالمعاش التقاعدي .

وتبين ان مديرية الصرفيات تعمد الى قطع التعويض العائلي عن بنات العسكريين اللواتي يتبين انهن يزاولن عملاً مأجوراً ، مهما كان نوع العمل ومهما كان المبلغ الذي يتقاضينه حتى لو كنَ غير مسجلات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وأفادت الوزارة المذكورة انه في ظل الرأي الذي اعطاه مجلس الخدمة المدنية الى وزارة التربية والتعليم العالي في العام ٢٠٠٦ ، واستناداً لرأي هيئة التشريع والاستشارات رقم ٢٠٠٧/٥٢٧ تاريخ ٢٠٠٧/٧/٣٠ تم اعتماد الشروط التالية لتحديد العمل المأجور الذي يزاوله احد افراد عائلة العسكري ويؤدي الى قطع التعويض العائلي عنهم, وهي مجتمعة على الشكل التالي:

- ان يتصف العمل بالصفة الدائمة أي ان يتقاضى الشخص المعني تعويضا بمثابة راتب يستحق له بشكل مستمر.
- ان تكون المبالغ المقبوضة سنوياً توازي او تزيد عن الدخل السنوي لمن يتقاضى الحد الادنى للأجور.
- ان يستفيد من التقديمات الاجتماعية سواء التي تقدمها تعاونية موظفي الدولة او الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي او أي مصدر اجتماعي اخر وذلك بموجب افادة رسمية صادرة عن احدى المؤسسات هذه.

وطلبت وزارة الدفاع الوطني بالنتيجة الإطلاع وإجراء المقتضى لجهة اعتماد معايير موحدة تطبق في جميع الوزارات لحفظ حق الدولة من جهة والموظف من جهة اخرى.

وتبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٤٩٩/م ص تاريخ ٢٠١٥/١٢/١٠ تطلب بيان الرأي في موضوع اعتماد معايير موحدة لتعريف العمل المأجور لدى جميع الوزارات ، وأرفقت بكتابها رقم ٥٧٥/م.ص تاريخ ٢٠١٦/٣/١٧ نسخة عن كتاب وزارة المالية رقم ٧٥٠/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٣/٩ .

بناء عليه ,

بما ان المادة /٤٤/ من قانون العمل تنص على انه يجب ان يكون الحد الادنى من الاجر كافياً لسد حاجات الاجير الضرورية وحاجات عائلته على ان يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب ان لا يقل عن الحد الادنى الرسمي للأجور.

وبما ان المشترع في النص المعروض اعلاه وفي مجمل النصوص التشريعية المتعلقة بالأجور ، قد احاط الأجر بالحماية ولم يعد يعتبر انه مقابل للعمل فقط ، انما اصبح مفهوم الأجر يشمل الهدف المتحقق من تقاضيه وهو تأمين الوسائل الكافية لمواجهة متطلبات الحياة .

وبما ان وزارة الدفاع الوطني أثارت في كتابها مسألة قطع وزارة المالية التعويض العائلي عن بنات العسكريين اللواتي يتبين انهن يزاولن عملاً مأجوراً، مهما كان نوع العمل ومهما كان المبلغ الذي يتقاضينه وحتى ولو كن غير مسجلات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية وفي اكثر من كتاب صادر عنه قد رأى أن العمل المأجور هو العمل الناتج عن ارتباط يتصف بالصفة الدائمة ويتخذ طابع العمل الاول والرئيسي الذي يعتمده الشخص كعمل اساسي في سبيل كسب العيش ويتقاضى عنه تعويضا بمثابة راتب يستحق له بشكل مستمر.

وبما ان وزارة المالية بكتابها رقم ٧٥٠/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٣/٩ ، وفي ما خص القضية المعروضة ، قد رأت انه يقتضي من الناحية الموضوعية " التمييز بين دخل اقل من الحد الأدنى الرسمي للأجور وبين دخل اعلى منه ، بحيث ان الأول لا يشكل سبباً مانعاً للإستفادة من معاش او من تعويض عائلي ....." .

وبما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٨٧٩ تاريخ ٢٠٠٦/٧/٦ ، وحول ما اذا كان التعاقد للتدريس بالساعة هو من الأعمال المأجورة التي تحجب التعويض العائلي ، قد رأى انه في حال توفر احد الشرطين (أي ان يكون ما يتقاضاه المتعاقد بالساعة سنوياً يوازي او يزيد عن الدخل السنوي لمن يتقاضى الحد الأدنى للأجور ، اوان يكون منتسباً الى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي) فإن ما يتقاضاه المتعاقد بالساعة يعتبر ناتجاً عن عمل مأجور ،

وبالتالي لا يحق للموظف ان يتقاضى التعويض العائلي عن أي من افراد العائلة المتعاقد بالساعة في حال كان معدل التعويض الشهري خلال السنة الدراسية التي جرى فيها التعاقد يوازي او يتجاوز الحد الأدنى للأجور ، اما في حال العكس فإنه يحق للموظف ان يتقاضى التعويض العائلي .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية – وفي معرض النظر في قيمة الدخل الذي يحجب عن الابنة الارملة او المطلقة الاستفادة من معاش مورثها التقاعدي – رأى بكتابه الموجه الى وزارة المالية –مديرية المالية العامة برقم ٢٤١٥ تاريخ ٢٠١٦/١/٩ ، ان الدخل الذي يحجب عن الابنة المذكورة الاستفادة من معاش مورثها التقاعدي هو ذلك الذي لا تقل ايراداته عن الحد الادنى الرسمي للأجور بما يسمح لهذه الابنة بإعالة نفسها .

لذلك ، وفي ضوء كل ما سبق عرضه ، وجواباً على ما اثارته وزارة الدفاع الوطني ، فإن هذا المجلس يرى اعتماد المعايير التالية مجتمعة لتعريف العمل المأجور الذي يحجب التعويض العائلي :

- ان يتصف العمل بصفة الديمومة .
- ان يتقاضى عنه الشخص المعني تعويضاً او اجراً يستحق له بشكل مستمر ومتماد مهما كان نوعه او مصدره .
- ان لا يقل هذا التعويض او الأجر عن الحد الأدنى للأجور .

ويشير في هذا المجال الى ان مجرد انتساب الشخص المعني الى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي–فرع تعويض نهاية الخدمة– يجعله حكماً في منزلة الذي يتعاطى عملاً مأجوراً .

١٢–٣٤ تطبيق أحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ على الاستخدام والتعاقد في هيئة إدارة قطاع البترول : الرأي رقم ٢٠١٤/٢٩٥٥ تاريخ ٢٠١٤/١١/٢٠ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

تبين أنه، وعلى أثر صدور إعلان في صحيفة السفير يوم الإثنين في ٢٠١٤/٦/٣٠ لهيئة إدارة قطاع البترول في لبنان، تضمن رغبتها في التعاقد مع اخصائي تكنولوجيا المعلوماتية ومسؤول تدقيق مالي ومسؤول مالي ومساعد تنفيذي، تدعو بموجبه من يرغب بترشيح نفسه للتعاقد لديها أن يقدم طلبه على موقعها الإلكتروني المبين في الإعلان، بادر مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠٢/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٧/٤ إلى عرض موضوع الإعلان المذكور على مقام رئاسة مجلس الوزراء للإطلاع والنظر في أمر الطلب من هيئة إدارة قطاع البترول في لبنان الالتزام بمضمون المادة /٥٤/ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ وبالتعميم الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٧/١٦ تاريخ ٢٠٠٧/٨/١٠، ووقف كافة الإجراءات المتعلقة بالإعلان، ورأى أنه يقتضي – في حال كانت الهيئة ترغب بالتعاقد على بعض المهام

الضرورية لديها – أخذ موافقة مجلس الوزراء سنداً لقراريه رقم /٧٨/ تاريخ ٢٠٠٧/٤/٣ ورقم /١٢٥/ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٥، وأن المجلس على استعداد بعد ذلك للمباشرة بالإجراءات الآيلة إلى إنجاز التعاقد المطلوب.

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية قد استند في كتابه رقم ٢٠٢/ص١/٢٠١٤ المذكور أعلاه إلى أحكام المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ التي توليه، في ما خص، التعاقد والتعيين في المؤسسات العامة والمجالس والهيئات والصناديق العامة التي لا تخضع لرقابته، صلاحية إجراء المباريات اللازمة وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين أو للتعاقد في كل منها، وإلى قرار مجلس الوزراء رقم /٥٧/ تاريخ ٢٠٠٦/٤/٦ المتضمن عدم الموافقة على مشروع قانون كان يرمي إلى استثناء بورصة بيروت من صلاحية مجلس الخدمة المدنية في إجراء المباراة، وإلى قراراته رقم /١٤٣/ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٩ ورقم /٣٦/ تاريخ ٢٠٠٩/٥/٢٦ ورقم /١١/ تاريخ ٢٠١٢/١/١٠ التي أخضعت لصلاحية المجلس المباراة العائدة إلى كل من الهيئة المنظمة للاتصالات والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمجلس الوطني للبحوث العلمية, وإلى تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٧/١٦ بهذا الشأن ، الأمر الذي يحول دون قيام اية مؤسسة أو هيئة في إجراء المباريات الخاصة بها، واختيار موظفيها بمفردها، كما اعتبر مجلس الخدمة المدنية أن قيام الهيئة بالإعلان عن التعاقد بذاتها على بعض المهام وبصورة مستقلة، يشكل مخالفة واضحة وصريحة للقانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣، وسابقة غير محمودة النتائج، تؤدي إلى تفاوت في الأصول المتبعة في الاستخدام والتعاقد بين مؤسسة عامة وأخرى، كما اعتبر أن المادة /١٠/ من القانون رقم ٢٠١٠/١٣٢ لم تعط الهيئة المعنية أية صلاحية في إجراء مباريات التعيين والتعاقد .

وتبين أن وزير الطاقة والمياه، وبموجب كتابه رقم ١٧١٤/و تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٥، قد رفع إلى دولة رئيس مجلس الوزراء رده على ما ورد في كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠٢/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٧/٤ طالباً – بصفته سلطة وصاية على هيئة إدارة قطاع البترول – الإطلاع وأخذ العلم، ومبدياً ما يلي:

– ان مجلس الخدمة المدنية تجاهل توصيف الطبيعة القانونية لعقود شراء الخدمات، وأن العقود التي أجرتها الهيئة هي عقود شراء خدمات أباحها القانون العام لجميع الإدارات والمؤسسات، وهي عقود معينة ومحددة، ولا تشكل استمرارية وظيفية، ولا ترتب تعويضات مالية لأي من موقعيها.

– ان القانون رقم ٢٠١٠/١٣٢ ، ما كان ليقره المجلس النيابي لولا قناعته بحاجة لبنان الماسة والضرورية والعاجلة إلى تشريع يحمي ثروته البترولية الوطنية والاستراتيجية لتأمين نموه الاقتصادي والاجتماعي، ودرء خطر سرقة مخزون بتروله في المياه البحرية في مناطق متاخمة مع حدود محتلة، ولا يحق لأي كان الوقوف عائقاً (أمام ذلك)، تحت أي حجة أو ذريعة، وأن المعطيات أوجبت على المشترع خلق الكيان القانوني المستقل والمميز لإدارة قطاع البترول، كونه مرفق عام استراتيجي وهام، مناط به استخراج ثروة اقتصادية قومية ووطنية وإدارتها ...

– ان القانون رقم ٢٠١٠/١٣٢ قد ميّز الهيئة باستقلال مالي وإداري. وأن الاستقلال ، دستوراً وقانوناً ولغة، لا يقيده أو يزيله الا الاحتلال أو الزوال، وأن الهيئة لا زالت مستقلة إدارياً ومالياً وتتمتع بجميع الحقوق والصلاحيات التي تمكنها من تسيير وإدارة المرفق العام الوطني والقومي والاستراتيجي، ولتكون صاحبة القرار في العمل على استكشاف النفط واستخراجه وعلى تأمين فرص العمل لأبنائه من ذوي الاختصاصات، فتكون الهيئة متمتعة بجميع الصلاحيات للتعاقد مع من تراه مناسباً لمعاونتها في القيام بالمهام الجسام الملقاة على عاتقها لإدارة مرفقها العام الذي يرتبط به مصير ومستقبل لبنان وأبنائه.

– أن المادة /٧٧/ من القانون رقم ١٣٢ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢ قد اعتبرت جميع القوانين أو المراسيم التي تتعارض مع أحكامه، بحكم الملغاة، وأنه تبعاً لذلك، وعلى ضوء النصوص القانونية التي جاءت مطلقة، يكون كل قول خلاف ذلك واقعاً في غير موقعه القانوني، وأنه لا مسوغ للاجتهاد في موضع النص وصراحته وأن المشترع لو أراد إخضاع القانون رقم ٢٠١٠/١٣٢ لأحكام المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣، لكان استثنى تلك المادة من نص المادة /٧٧/، وأبقى على حياتها ، الأمر الذي لم يتحقق ... وأن القوانين لا تعدل إلا بقوانين، الأمر الذي يدركه الجميع، وأن من البديهي أن يطال الإلغاء جميع القرارات أو التعاميم .

وتبين أن رئيس هيئة إدارة قطاع البترول، قد أفاد بكتابه رقم ٨٤٧/هـ الموجه بتاريخ ٢٠١٤/٨/١٢ إلى وزير الطاقة والمياه، بصفته سلطة الوصاية، بأن إعلان التعاقد الصادر باسم الهيئة في جريدة السفير بتاريخ ٢٠١٤/٦/٣٠، لم يخالف قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٥ تاريخ ٢٠١٤/٤/٢٥، وبأن الهيئة لا تخضع لأحكام المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ وذلك للأسباب التي ذكرها في كتابه وهي التالية:

– ان الهيئة لا تعتبر من المؤسسات العامة بالمفهوم التقليدي لهذه المؤسسات ، وأنها محررة من الخضوع لمجلس الخدمة المدنية, وأن نص القانون رقم ٢٠١٠/١٣٢ الذي أنشأها، هو نص خاص ولاحق لأي قانون سابق، ويتقدم في التطبيق على أي نص عام لا سيما على المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣، مما يعني تحرير الهيئة من كل رقابة، ما عدا الرقابة اللاحقة من ديوان المحاسبة.

– ان الهيئة لم تعمد إلى إجراء مباراة لملء وظائف ملحوظة في ملاكها ، بل لجأت إلى توقيع عقود خدمات مع اخصائيين لمدة مؤقتة ولحالة الضرورة القصوى لتسيير المرفق العام الذي تتولى إدارته، بعد أن أجرت مقابلات مع مرشحين للتعاقد، واختارت الأنسب منهم وفقاً لاختصاصاتهم وخبراتهم. وأن الهيئة، بقيامها بالاستعانة بخدمات اختصاصيين، راعت أحكام المادة /٢٧/ من المرسوم رقم ٧٩٦٨ تاريخ ٢٠١٢/٤/٧ الذي أعطاها حق التعاقد مع من يقدم لها خدمات معينة، وذلك بقرار من رئيس الهيئة يخضع لموافقة مجلس الإدارة ومصادقة وزير الطاقة والمياه. وأن الهيئة، باتباعها إجراء إعلان عن تعاقد لديها، لم تخالف قرار مجلس الوزراء، لأنها كانت تهدف من خلال ذلك إلى تحضير ملف

متكامل بأسماء المرشحين لتوقيع عقود خدمات معهم، ليتم رفعه إلى معالي وزير الطاقة والمياه الذي سيرفعه بدوره إلى مجلس الوزراء مع جميع المستندات اللازمة ليقرر ما يراه مناسباً. وأن قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٤/١٢٥ لم يحدد في حيثياته ما إذا كانت موافقته على أي نوع من التعاقد يجب أن تكون مسبقة لإجراءات اختيار المرشحين للتعاقد معهم أو لاحقة لهذا الإجراء.

– أن المقصود من نص المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ هو إجراء مباريات التعيين في وظائف ملحوظة في ملاكات المؤسسات العامة والهيئات وفقاً لشروط محددة سلفاً في ملاكاتها الإدارية ...، وأن الاستعانة بخدمات اختصاصيين بصورة مؤقتة وبحالة الضرورة القصوى، لا يدخل ضمن أحكام المادة المذكورة.

وتبين أن الأمانة العامة لمجلس الوزراء قد أودعت مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٩٥١/ص تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٨ كتاب وزارة الطاقة والمياه رقم ١٧١٤/و تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٥ المشار إليه أعلاه، طالبة الإطلاع وعرض الموضوع مجدداً على هيئة مجلس الخدمة المدنية لإبداء الرأي.

وتبين أن الأمانة العامة لمجلس الوزراء قد أودعت مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٩٦٩/ص تاريخ ٢٠١٤/١٠/٢١ مطالعة النيابة العامة لدى ديوان المحاسبة رقم ٨٥ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٧ والمتضمنة قرارها بشأن إعلان التعاقد مع هيئة إدارة قطاع البترول.

بناء على ما تقدم،

بما أن موضوع القضية المطروحة يتعلق بتحديد المرجع الصالح لاختيار المرشحين للتعاقد على مهام في هيئة إدارة قطاع البترول في لبنان.

وبما أنه وعلى ضوء ما أبدته وزارة الطاقة والمياه بهذا الشأن في مطالعتها رقم ١٧١٤/و، فإن تحديد المرجع الصالح لاختيار المرشحين للتعاقد المذكور أعلاه يستدعي التطرق إلى النص الواجب التطبيق على موضوع القضية الراهنة، وإلى الطبيعة القانونية التي يتصف بها التعاقد لشراء الخدمات ومدى اختلافها عن الطبيعة القانونية التي يتصف بها التعاقد على مهام للعمل في الهيئة، وذلك بالاستناد إلى الأحكام القانونية ذات الصلة.

أولاً: في النص الواجب التطبيق للتعاقد على مهام لدى هيئة إدارة قطاع البترول في لبنان:

بما أن المادة العاشرة من القانون رقم ١٢٣ تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٤ (الموارد البترولية في المياه البحرية) نصت على أن: " تنشأ بموجب هذا القانون هيئة تسمى « هيئة إدارة قطاع البترول » تتمتع بالاستقلال المالي والإداري ترتبط بالوزير الذي يمارس عليها سلطة الوصاية، وتخضع بعض قراراتها المالية والإدارية لتصديقه، وفق ما يرد في مرسوم تنظيمها.

كما تخضع لأنظمتها الداخلية وأحكام هذا القانون وهي لا تخضع لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة المصدق بالمرسوم رقم ٤٥١٧ ولا لمجلس الخدمة المدنية بل تخضع لرقابة ديوان المحاسبة اللاحقة.
يعين مجلس إدارة الهيئة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير ويحدد نظامها وأصول عملها وأصول التوظيف فيها وسلّم الرتب والرواتب بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير وتناط بها الصلاحيات التالية: ..... " .

وبما أنه بتاريخ ٢٠١٢/٤/٧ صدر المرسوم رقم ٧٩٦٨ (هيئة إدارة قطاع البترول) الذي تضمن ما يلي:
القسم الأول : يتعلق بالنظام الإداري في الهيئة ويتضمن الأحكام التي ترعى تأليف مجلس إدارة الهيئة ومهام رئيس وأعضاء مجلس الإدارة وحقوقهم وواجباتهم وصلاحيات الهيئة مجتمعة، وهيكليتها ومهام الوحدات التي تتألف منها وتحديداً للقرارات التي تخضع لمصادقة وزير الوصاية والتي منها " القرارات المتعلقة بالتعاقد أو إنهاء خدمة المتعاقد ".
القسم الثاني: يتعلق بالنظام المالي للهيئة ويتضمن الأحكام التي ترعى إدارة وتسيير الشؤون المالية والمحاسبية في الهيئة.
القسم الثالث: يتعلق بنظام المتعاقدين ويتضمن الأحكام التي ترعى المتعاقد انطلاقاً من التعريف به ومكونات عقده وبنود العقد وشروط التعاقد وحقوقه وواجباته وأحكام التعويض الشهري والمنح والمنافع وسائر التعويضات والإجازات، بالإضافة إلى أحكام المسؤولية المسكلية والجزائية وحالات إنهاء التعاقد أو فسخه .

وبما أنه يُستفاد من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه ، أنه أنشئت هيئة تدعى هيئة إدارة قطاع البترول، يمارس عليها وزير الطاقة والمياه الوصاية الإدارية، وتخضع لأنظمتها الداخلية ولأحكام القانون المذكور ولرقابة ديوان المحاسبة اللاحقة، ولا تخضع لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة ولا لمجلس الخدمة المدنية، وأن الأحكام التي ترعى التعاقد لديها هي تلك الواردة في نظام المتعاقدين في القسم الثالث من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٩٦٧ وفق ما هو مبين أعلاه.

وبما أن المتعاقد في هيئة إدارة قطاع البترول في لبنان – وفقاً لأحكام المادتين /٢٧/ و /٢٨/ من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٩٦٨ – هو من يقوم بعمل لمدة معينة يتطلب معارف أو مؤهلات خاصة ضمن حدود الاعتمادات الملحوظة لهذه الغاية، كما أن التعاقد يتم كلما دعت الحاجة بقرار من الرئيس يخضع لموافقة مجلس الإدارة ومصادقة الوزير، ويحق للهيئة بشخص رئيس مجلس الإدارة التعاقد مع أشخاص لبنانيين لتولي المهام المنصوص عليها في بطاقة الوصف الوظيفي ضمن نطاق الاعتمادات الملحوظة في الموازنة، على أن يتضمن العقد الأحكام والشروط الخاصة التي تنطبق على المتعاقد، وأن يذكر فيه العمل المطلوب إنجازه، مؤهلات المتعاقد وخبراته، راتبه، مدة العقد ودوام ومكان العمل.

وبما أن المادة /٢٩/ من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٩٦٨ حددت الشروط العامة الواجب توفرها في كل مرشح للتعاقد على مهام لدى الهيئة، التي من ضمنها اجتيازه بنجاح مباراة في جميع الأحوال التي يشترطها هذا النظام.

وبما أن المادة /٥٤/ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ نصت على أنه " مع مراعاة أحكام التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة وأحكام القوانين والأنظمة بما فيها الأحكام المتعلقة بالرواتب والأجور التي ترعى كلاً من المؤسسات العامة الأخرى والمجالس والهيئات والصناديق العامة التي لا تخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية، يتم التعيين والتعاقد في هذه المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة – باستثناء مصرف لبنان – بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين أو الاستخدام في كل منها ".

وبما أن الأحكام التي ترعى أصول التعاقد في المؤسسات العامة والمجالس والهيئات والصناديق العامة غير الخاضعة لرقابة المجلس – باستثناء مصرف لبنان – هي تلك المنصوص عنها في المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣، حيث يتم التعيين أو التعاقد بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين أو التعاقد في أنظمة كل منها.

وبما أن هيئة إدارة قطاع البترول في لبنان هي من الهيئات غير الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية، فإن التعاقد على مهام لديها يخضع لنص المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ أي لمباراة يجريها المجلس وفقاً لشروط التعاقد المنصوص عليها في المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٩٦٨، وذلك بما ينسجم أيضاً مع تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦ تاريخ ٢٠٠٧/٨/١٠ الذي أكد على كل المؤسسات والمصالح والصناديق العامة والمجالس والهيئات غير الخاضعة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية باستثناء مصرف لبنان، وجوب التقيد بأحكام المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣، وطلب من التفتيش المركزي مراقبة حسن تطبيق التعميم المذكور.

وبما أنه عملاً بالقواعد العامة التي ترعى تفسير القوانين لناحية الإلغاء والتعارض بين النصوص، فإن إلغاء قانون ساري المفعول ينشأ عن صدور قانون لاحق يتضمن نصاً صريحاً وواضحاً ينص على الإلغاء او يتضمن أحكاماً تتعارض مع الأحكام التي تضمنها النص القديم.

وبما أنه من العودة إلى القانون رقم ٢٠١٠/١٣٢ يتبين أنه لم يتضمن في أحكامه أي نص يقضي بإلغاء المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ ، وأن التذرع بالمادة /٧٧/ منه التي نصت على اعتبار جميع القوانين أو المراسيم

التي تتعارض مع أحكام هذا القانون بحكم الملغاة، لا يصح أساساً قانونياً لنزع صلاحية مجلس الخدمة المدنية في إجراء مباراة اختيار المرشحين للتعاقد لدى الهيئة في الحالة الحاضرة، نظراً لكون أحكام المادة /٥٤/ المذكورة هي أحكام خاصة بأصول التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمجالس والهيئات والصناديق العامة غير الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية، والتي منها هيئة إدارة قطاع البترول في لبنان، في حين أن القانون رقم ٢٠١٠/١٣٢ لم يتضمن أي نص يرعى هذا الموضوع كي تحل أحكام هذا النص محل أحكام المادة /٥٤/، وبالتالي فإن إلغاء القوانين والمراسيم المتعارضة مع أحكام القانون رقم ٢٠١٠/١٣٢ عملاً بنص المادة /٧٧/ منه لا ينسحب بأثره إلى نص المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ لاختلاف مضمون هذه المادة عن مضمون القانون المذكور.

وبما أن أحكام المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ التي لها الصفة الخاصة، تبقى واجبة التطبيق في ما يتعلق بالتعاقد في هيئة إدارة قطاع البترول في لبنان، طالما أنه لم يصدر نص قانوني يتضمن أحكاماً تلغي صراحة أحكام المادة المذكورة كما لم يتضمن أحكاماً متعارضة معها.

وبما أن عدم الخضوع لرقابة مجلس الخدمة، لا يحول دون تطبيق الأحكام الخاصة بأصول التعيين أو التعاقد في جميع المؤسسات العامة غير الخاضعة لرقابة المجلس، وبالتالي فإن الاستثناء من الخضوع لأصول التعيين والتعاقد وفق ما هو مبين آنفاً، يستوجب صدور قانون يستثنى أي من المؤسسات العامة المشار إليها – ومنها هيئة إدارة قطاع البترول في لبنان – من أحكام المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣، الأمر غير المتوافر في القضية الحاضرة.

وبما أن القول بأن الهيئة لا تخضع لأحكام المادة / ٥٤ / من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ وأنها محررة من الخضوع لمجلس الخدمة المدنية، لا يستقيم قانوناً، إذ لا يمكن للهيئة التفلت من التقيد بهذه الأحكام الملزمة.

وبما أن مرفق استخراج البترول في لبنان، وإن كان من المرافق الاستراتيجية في الاقتصاد الوطني، مما استوجب احداث هيئة تتمتع بالاستقلال المالي والإداري لإدارة البترول بشكل يضمن الفعالية والحرفية في استثمار هذه الثروة الوطنية، إلا أن تسيير الهيئة لأعمالها يقتضي أن يكون ضمن إطار الأحكام القانونية والتنظيمية ذات الصلة، تحت طائلة اعتبار التعاقد على مهام لديها – في حال حصوله دون مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية – مخالفاً لأحكام المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ ومعرضاً للطعن فيه أمام المراجع القضائية المختصة وللإبطال لتجاوز حد السلطة.

وبما أن إخضاع اختيار الموارد البشرية لهيئة ادارة قطاع البترول في لبنان لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، لا ينتقص من الطابع الاستراتيجي والوطني للمرفق العام الذي تتولى الهيئة إدارته، بل وبالنظر لما يشكله هذا المجلس من ضمانة لتأمين احترام مبدأ المساواة والشفافية والموضوعية في اختيار أصحاب الكفاءة لتولي الوظائف والمهام في الإدارات والمؤسسات العامة والمجالس والهيئات والصناديق العامة والبلديات، فهو صمام أمان لإيصال أفضل العناصر البشرية للمرفق العام المذكور.

وبما أن تطبيق مجلس الخدمة المدنية للأحكام القانونية التي أولته صلاحية الإضطلاع بجميع مباريات التعيين والتعاقد على النحو المبين آنفاً، ليس من شأنه التعرض لحاجة لبنان العاجلة والضرورية لحماية ثروته البترولية الوطنية وتأمين نموه الاقتصادي والاجتماعي ودرء خطر سرقة مخزون بتروله، كما ليس من شأنه المس بالاستقلال المالي والإداري لهيئة إدارة قطاع البترول، مما يجعل كل ما ورد بهذا الشأن، في غير موقعه الواقعي والقانوني الصحيح ومستوجباً الرد.

وبما أنه وفضلاً عما تقدم فإنه يتبين أن النيابة العامة لدى ديوان المحاسبة وبعد إجرائها التحقيق في القضية، وجهت إلى رئيس هيئة إدارة قطاع البترول الكتاب رقم ٧٢ تاريخ ٢٠١٤/٨/١٢، طالبة فيه وقف العمل بالإعلان المنشور في جريدة السفير وسائر النتائج المترتبة عليه، وأنه بعد ورود كتاب رئيس الهيئة رقم ٩٠٣/هـ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٨ والمتضمن التزام الهيئة بتطبيق المادة / ١٠ / من القانون رقم ٢٠١٠/١٣٢ كونه يشكّل نصاً خاصاً ولاحقاً يتقدم في التطبيق على أي نص عام ولا سيما على المادة / ٥٤ / من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣، عمدت النيابة العامة لدى الديوان إلى وضع المطالعة رقم ٨٥ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٧ التي خلصت فيها، من جملة ما خلصت إليه، إلى الطلب من هيئة إدارة قطاع البترول بوجوب التقيد التام بأحكام المادة /٥٤/ المذكورة وبالتعميم الصادر عن رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦ تاريخ ٢٠٠٧/٨/١٠ لجهة التزام الهيئة بإجراء مباريات التعيين أو التعاقد الوظيفي فيها من قبل مجلس الخدمة المدنية، والتأكيد على وجوب وقف العمل بالإعلان لحين استكمال الإجراءات التمهيدية المطلوبة أصولاً، والتأكيد على ضرورة التقيد بمآل هذه المطالعة تحت طائلة الأمر بعدم صرف النفقة الناتجة عن التعاقد غير القانوني سنداً لأحكام المادة / ٨٦ / من قانون تنظيم ديوان المحاسبة وملاحقة المسؤولين عنه أمام الديوان بموجب المادة / ٦٠ / من قانون تنظيمه.

ثانياً : في اختلاف الطبيعة القانونية بين التعاقد لشراء خدمات والتعاقد على مهام للعمل في الهيئة:

بما أن المادة /٦٢٤/ من قانون الموجبات والعقود قد عرفت عقد المقاولة أو إجارة الصناعة بانه عقد يلتزم المرء بمقتضاه اتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل.

وبما أن عقد شراء الخدمات يندرج ضمن إطار تنفيذ نفقات اللوازم والأشغال والخدمات بواسطة صفقات تعقدها الإدارة المعنية مع الغير (شخص طبيعي أو شخص معنوي) وفق عقد مقاولة أو إجارة خدمة أو صناعة يخضع لأحكام وقواعد وأصول محددة حصراً في قوانين المحاسبة العمومية المطبقة عليها.

وبما أن عقود شراء الخدمات، هي عقود مؤقتة لا تتسم بالديمومة والاستمرارية، وتستنفذ مفعولها بأداء الخدمة أو العمل أو تسليم السلع وهي تخضع للأنظمة المرعية ولبنود العقد الذي يتضمن شروط التعاقد ومواصفات العمل أو الخدمة أو المنتجات والبدل المالي المستحق، ولا يخضع مقدمو تلك الخدمات (أشخاص طبيعيين أو معنويين) من فنيين أو حرفيين أو متخصصين أو موردي مواد وسلع، لنظام التعاقد في الهيئة المطبق على مواردها البشرية العاملين لديها بصفة متعاقدين على مهام محدد وصفها والمؤهلات العلمية والعملية المطلوبة لإشغالها، وضمن دوام عمل يضمن استمرارية المرفق العام وفق أحكام وضوابط تنظم علاقتهم بالهيئة وتترتب المسؤولية المسلكية عند مخالفتها أو حتى فسخ العقد، ومقابل تعويض شهري محدد سلفاً في سلاسل تصدر بموجب نصوص تنظيمية وفق مهام كل منهم، ويجدد التعاقد سنوياً بموجب قرارات تصدر عن مجلس الوزراء.

وبما أنه يمكن لهيئة إدارة قطاع البترول في لبنان – والحال ما تقدم – ان تلجأ الى شراء خدمات بموجب عقود تجريها مع اختصاصيين لتنفيذ مهمات ضرورية ومؤقتة لتسيير المرفق العام البترولي الذي تتولى إدارته ومحددة في طبيعتها وفترة ومكان إنجازها وكلفتها، بحيث تنتهي علاقة الفريق الثاني بها بتنفيذ المهمة، وتخضع لرقابة ديوان المحاسبة اللاحقة في هذه الحالة، وهذا ما أكدته النيابة العامة لدى ديوان المحاسبة بكتابها رقم ٨٥ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٧ في حيثيات مطالعتها، حيث رأت جواز تخويل مجلس إدارة الهيئة تلزيم أو شراء خدمات بموجب عقود تجريها الهيئة مع اختصاصيين، شرط أن يكون التعاقد مؤقتاً وغير قابل للتجديد أو التمديد، ولا يتسم بالديمومة أو الاستمرار، كي لا يخفي توظيفاً مقنعاً تحت ستار شراء الخدمات، وشرط أن لا يتم التعاقد على وظيفة ملحوظة في ملاك الهيئة وأن تكون الاعتمادات اللازمة متوفرة في الموازنة.

وبما أنه يتبين أن التعاقد موضوع الإعلان المنشور على مهام اخصائي تكنولوجيا المعلوماتية / مسؤول تدقيق مالي / مسؤول مالي / مساعد تنفيذي، هو تعاقد على مهام وظيفية تتسم بطابع الاستمرارية، وليس تعاقداً ظرفياً وآنياً ينتهي بانتهاء المهمة الموكلة إلى شاغلها وبالتالي فإن تأمين التعاقد على المهام المذكورة يستوجب السير بالإجراءات والأصول التي تُوجبها القوانين التي ترعى التعاقد في الهيئات غير الخاضعة لرقابة لمجلس الخدمة المدنية، أي تلك المنصوص عليها في المادة /٥٤/من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣، وليس من خلال تنظيم عقود شراء خدمات للأسباب المبينة آنفاً.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية يعود ويؤكد رأيه المبين في كتابه رقم ٢٠٢/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٧/٤ لجهة وجوب تقيد هيئة إدارة قطاع البترول في لبنان بمضمون المادة /٥٤/ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣، وتعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٧/١٦ تاريخ ٢٠٠٧/٨/١٠، ولجهة وجوب استحصال الهيئة مسبقاً على موافقة مجلس الوزارء للتعاقد على المهام التي ترغب في التعاقد عليها سنداً لقراراية رقم ٧٨ تاريخ ٢٠٠٧/٤/٣ ورقم ١٢٥ تاريخ ٢٠١٤/٤/٢٥، كما يعرب مجدداً عن استعداده – في حال موافقة مجلس الوزراء على التعاقد المذكور – لاتخاذ الإجراءات الآيلة إلى إجراء المباراة ذات الصلة وفق الأصول المرعية الإجراء .

١٣– تعاقد

١٣ – ١ عدم الموافقة على تعديل عقد متعاقدة لأنه يؤدي إلى تعديل في مستوى المهام المتعاقد عليها : الرأي رقم ٨٧٨ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٢ (**وزارة الداخلية والبلديات**).

تبين ان السيدة -- هي متعاملة سابقة من عداد الفائضين في وزارة الاعلام وانه عملاً بأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (تحديد الفائض) قد جرى التعاقد معها بموجب عقد الاتفاق رقم ٢٠٢٠/ص.م تاريخ ٢٠٠٧/١٢/٦ المجدد تباعاً لغاية ٢٠١٣/١٢/٣١.

ولما كان المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ (تعديل المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ (تحديد أصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة (٨٧) من نظام الموظفين)، نص في المادة الثالثة منه على ما يلي: "مع مراعاة أحكام 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 اليها أعلاه، على ان يتم هذا التعديل بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية".

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى ان التعديل الذي لا يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها مقارنة بمهام الوظائف المماثلة أو المشابهة والذي لا يستتبع أي زيادة في التعويض الشهري للمتعاقد المعني هو تعديل غير جوهري ولا يعتبر بالتالي بمثابة تعاقد جديد، ويمكن بالتالي إجراء هذا التعديل دون الحاجة الى مباراة.

إلا ان هذا المجلس يرى ان التعديل الذي يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها والذي يستتبع زيادة في التعويض الشهري يعتبر بمثابة تعاقد جديد وهو تعديل جوهري في مضمون العقد وبالتالي يجب ان يتم هذا التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الإجراء وذلك وفق البند -٦- من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٠/٣٨٨٠ المشار اليه أعلاه الذي أوجب "ان يتم التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء".

ولما كان المرسوم رقم ١٧٠٤٦ تاريخ ٢٠٠٦/٥/٢٥ (تحديد شروط التعيين الخاصة الاضافية لبعض الوظائف .... ومنها وظيفة محرر) في الادارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحية مجلس الخدمة المدنية قد نصَّ على ما يلي: لوظيفة محرر:

١- حيازة شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها.

أو حيازة شهادة البكالوريا الفنية BT في أي من الاختصاصين التاليين أو ما يعادلهما:

- أمانة السر الادارية.
- المحاسبة أو المعلوماتية.

٢- إجادة استعمال الكمبيوتر.

ولما كان يتبين من المستندات المرفقة أن السيدة -- تحمل إفادة صادرة عن ثانوية رأس بعلبك الرسمية تشير الى انها أنهت دراسة السنة المنهجية الثالثة الثانوية فرع الفلسفة للعام الدراسي ١٩٧٨- ١٩٧٩، ولا يوجد في الملف ما يثبت أنه تتوفر في صاحبة العلاقة المؤهلات العلمية المطلوبة للقيام بمهام "محرر".

وفي مطلق الأحوال، لما كانت مهام "محرر" المقترح التعاقد عليها مع السيدة -- هي من مستوى مهام "فئة رابعة – رتبة أولى" في حين ان مهام "كاتب" المتعاقدة عليها حالياً هي من مستوى من مهام "فئة رابعة – رتبة ثانية –" الامر الذي يستفاد منه ان التعديل المقترح من شأنه ان يؤدي حال نفاذه الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها مع صاحبة العلاقة، الأمر الذي يعتبر بمثابة تعديل جوهري في مضمون العقد.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية أنه لا يسعه الموافقة على تعديل مهام السيدة -- من "كاتب" الى "محرر".

١٣- ٢ قطع مهلة السنتين المحددة للعمل بلائحة الناجحين – أخذ موافقة مجلس الوزراء عندما يتجاوز التعاقد العدد الموافق عليه من قِبل هذا المجلس: الرأي رقم ٩٣٩ تاريخ ٢٠١٤/٦/١٧ **(وزارة الاقتصاد والتجارة)**.

لما كانت وزارة الاقتصاد والتجارة قد أودعت هذا المجلس في المعاملة الحاضرة، مشروع عقد إتفاق يرمي إلى تعاقد وزارة الإقتصاد والتجارة مع السيدة -- إختصاصية في الجودة، للعمل لديها في برنامج الجودة، وأرفقت بهذا المشروع كافة المستندات اللازمة التي تمكن هذا المجلس من إجراء الرقابة المنوطة به قانوناً، طالبة الموافقة عليه في ضوء حاجتها الى التعاقد موضوع البحث تسييراً للمرفق العام الذي تتولاه.

ولما كان قد سبق لمجلس الخدمة المدنية أن رأى – بكتابه رقم ١٢٧/ص١ 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، وان مهلة السنتين في هذه الحالة يمكن النظر إليها على أنها مهلة معطاة للإدارة لإظهار رغبتها الصريحة بتعيين الناجحين، وأن مجرد إظهار رغبتها في ذلك وإحالة المعاملة الخاصة بالتعيين إلى مجلس الخدمة المدنية يقتضي اعتباره بمثابة قطع للمهلة وذلك منعاً لأي سوء في استعمال السلطة كالتأخير المتعمد في إحالة معاملة التعيين وحفاظاً على حقوق المرشحين الناجحين وتوفيراً لأية أعباء مالية إضافية نتيجة إجراء مباريات جديدة للوظائف عينها؛ وطلب هذا المجلس بالتالي من رئاسة مجلس الوزراء الإطلاع على القضية موضوع البحث وعرضها — في حال الموافقة – على مقام مجلس الوزراء لتقرير المناسب لجهة اعتبار إحالة معاملات التعيين على مجلس الخدمة المدنية قبل مرور سنتين على إعلان نتيجة المباريات بمثابة قطع للمهلة المحددة قانوناً لانتهاء مفعول لائحة الناجحين.

ولما كان مجلس الوزراء – بقراره رقم ٢٧ تاريخ ٢٠٠٣/٦/١٧ – قد وافق على اقتراح مجلس الخدمة المدنية المبين اعلاه .

ولما كان قد جرى إيداع مجلس الخدمة المدنية المعاملة بتاريخ ٢٠١٤/٤/١٧ وذلك قبل انقضاء العمل بلائحة الناجحين التي يستند اليها التعاقد موضوع البحث والمعلنة بقرار رئيس مجلس الخدمة المدنية رقم ١/٣٨٠ تاريخ ٢٠١٢/٦/١٣ وفق ما سبق بيانه أعلاه، الأمر الذي يستدعي تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٣/٢٧ على التعاقد المقترح.

ولما كانت إدارة الابحاث والتوجيه في مجلس الخدمة المدنية وبعد إجراء التحقيق اللازم قد رأت بكتابها رقم ٩٣٩ تاريخ ٢٠١٤/٦/١٠ أن حاجة الوزارة المذكورة قائمة للتعاقد مع إختصاصية في الجودة عدد (١).

ولما كان التعاقد المقترح يتجاوز العدد الذي وافق عليه مجلس الوزراء بقراريه رقم٢٠٠٦/٣٠ ورقم٢٠١١/١٣ المذكورين أعلاه.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٢٥ تاريخ ٢٠١٤/٤/٢٥ قرر منع التعاقد واستخدام الأجراء الجدد خلال العام ٢٠١٤ ما لم يقرر المجلس المذكور عكس ذلك.

لذلك ، وعملاً بالقرار رقم ٢٠١٤/١٢٥ الآنف الذكر ، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للعمل على عرضها على مقام مجلس الوزراء لتقرير المناسب بشأن التعاقد المطلوب .

١٣ – ٣ عدم جواز إشغال وظيفة مدير العناية الطبية في وزارة الصحة العامة عبر التعاقد : الرأي رقم ٢٨٣٨ تاريخ ٢٠١٤/١٠/٢١ (**رئاسة مجلس الوزراء**) .

لما كانت رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٦٤٩/ م ص تاريخ ٢٠١٤/١٠/٣ طلبت بيان الرأي بالموضوع المتعلق بتعديل التعويض الشهري للطبيب -- المتعاقد مع وزارة الصحة العامة بصفة طبيب مراقب وتكليفه بمهام مدير العناية الطبية .

ولما كان يتبين ان وزارة الصحة العامة قد كلفت صاحب العلاقة بمهام مدير العناية الطبية ، وانه نتيجة لتكليفه بهذه المهام فان الوزارة تطلب تعديل تعويضه الشهري ليصبح /٢.٥٠٠.٠٠٠/ ل.ل. باعتبار انه قد اصبح يقوم بجهود مضاعفة بعد التكليف المذكور .

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر على ان التكليف هو حالة غير قانونية وبالتالي على الادارات العامة ان تعمد الى الغاء حالات التكليف النافذة لديها والاقلاع عنها في المستقبل لتعلق الامر بعدم شرعية القرارات او الاعمال التي تصدر عن الموظف المكلف ، وانه يقتضي وفي حال كانت احدى الوظائف شاغرة ان يصار الى التعيين فيها وفقاً للاصول القانونية وفي اطار الحالات المعددة في نظام الموظفين ومنها التعيين بالاصالة او التعيين بالوكالة او تفعيل الانابة عند الاقتضاء المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته.

لذلك ، وسنداً لما تقدم ، فإنه يقتضي بوزارة الصحة العامة العمل على الغاء تكليف الدكتور (--) بمهام مدير العناية الصحية وذلك لمخالفته الأصول القانونية المرعية الإجراء في التعيين بالوظائف الشاغرة الداخلة ضمن الملاك ، وبالتالي فإن مبرر تعديل تعويضه الشهري وفق ما تقترحه الوزارة في المعاملة الحاضرة يصبح غير قائم .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى توصية وزارة الصحة العامة ، وفي حال كانت الحاجة ماسة الى التعيين في وظيفة مدير العناية الطبية ان تعمل على ملء الوظيفة المذكورة وفقاً للأصول القانونية من بين الاطباء الذين تنطبق

عليهم شروط التعيين الخاصة لوظيفة مدير العناية الطبية المنصوص عليها في المادة /٤/ من المرسوم رقم ١٦٤٣٦ تاريخ ١٩٦٤/٥/٢٥ المتعلق بتحديد الشهادات والشروط الخاصة لتعيين الموظفين الفنيين في وزارة الصحة العامة .

كما تجدر الملاحظة الى ان وظيفة مدير العناية الطبية في وزارة الصحة العامة هي من الوظائف الداخلة في الملاك والتي لا يمكن اشغالها عبر التعاقد ، وان الوظائف الطبية في ملاك الوزارة التي يمكن التعاقد عليها وإشغالها من قِبل متعاقدين هي تلك المعددة حصراً في الجدول الملحق بالمرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤ المتعلق بنظام التعاقد في وزارة الصحة العامة، والتي ليست من بينها وظيفة مدير العناية الطبية .

١٣ – ٤ خضوع التعاقد مع أطباء مراقبين في وزارة الصحة العامة لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية : الرأي رقم ١٦٧٣ تاريخ ٢٠١٤/٨/٨ (**وزارة الصحة العامة**)

تبين أن وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٤/١/١٠٧٠٣ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢٤ طلبت الموافقة على سبعة وعشرين مشروع عقد اتفاق لاطباء مع وزارة الصحة العامة لغاية ٢٠١٤/١٢/٣١ .

وتبين انه سبق لمجلس الوزراء بقراره رقم ٩٣ تاريخ ٢٠١٢/١١/٢٨ ان وافق على طلب وزارة الصحة العامة التعاقد بصورة مؤقتة مع ٢٧ طبيباً مراقباً حتى ٢٠١٤/١٢/٣١ عن طريق لجنة مؤلفة من كل من وزارة الصحة العامة ووزارة المالية ووزير الدولة لشؤون التنمية الادارية ، على ان تدفع تعويضاتهم من الاعتمادات المخصصة للاستشفاء.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٩٣٩ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٢/١٢/١١ ، وبعد تبلغه قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٢/٩٣ المشار اليه اعلاه ، قد طلب عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء على رجاء اعادة النظر في هذا القرار لجملة الاسباب الواردة في الكتاب المذكور، واحتراماً للقوانين النافذة والملزمة وصوناً لدور المؤسسات وحفاظاً على مبدأ الشرعية.

بناء عليه ،

لما كان يتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٠ تاريخ ٢٠١٤/٥/١٦ ، قد وافق على طلب وزارة الصحة العامة تنظيم عقود نظامية ، مع الاطباء المراقبين موضوع قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٢/٩٣ ، تقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية على ان تؤخذ الاعتمادات من بند الرواتب.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية لا يزال عند موقفه المبدئي المبين في كتابه رقم ٢٠١٢/٣٩٣٩ المذكور اعلاه لمحمل الاسباب المدرجة فيه ، هذا عدا عن ان السير في التعاقد المقترح من شأنه ان يعطل :

- القوانين والانظمة النافذة خاصة القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ (تعديل المادة ٨٧ من نظام الموظفين) المتعلق باخضاع التعاقد في الادارات العامة لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية ، وعليه لا يجوز قانوناً ان تبنى مشاريع العقود المرفقة على المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) ولا سيما المادة ٨٧ منه .كما هو مبين من حيثياتها . في حين انها تخالف المادة ٨٧ مخالفة صارخة.
- المرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤ وتعديلاته (نظام التعاقد في وزارة الصحة العامة) الذي اورد في الجدول المرفق به تسمية " طبيب مراقب " من بين تسميات الوظائف التي يمكن التعاقد عليها لدى وزارة الصحة العامة ، والذي اوجب في الفقرة (٥) من المادة (٤) منه اجتياز مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية لانجاز هذا التعاقد ، وعليه لا يجوز قانوناً ان تبنى مشاريع العقود المرفقة على هذا المرسوم .كما هو مبين من حيثياتها . في حين انها تخالفه مخالفة صريحة وواضحة.
- دور مجلس الخدمة المدنية كهيئة متخصصة من خلال التأكد من الحاجة لاجراء التعاقد المقترح عن طريق دراسة تجريها ادارة الابحاث والتوجيه في هذا الشأن . الاعلان عن المباريات واجراء هذه المباريات واعتماد تسلسل مراتب الناجحين لاجراء التعاقد تبعاً لذلك.

كما أن السير بمشاريع العقود المرفقة يشكل سابقة خطيرة في مجال الوظيفة العامة اذ قد يفسح المجال امام ادارات اخرى للحذو حذوَ وزارة الصحة العامة والالتفاف على القوانين والانظمة النافذة التي ترعى التوظيف أو التعاقد، علماً ان مجلس الخدمة المدنية لم يتقاعس يوماً في تلبية حاجات أي من الادارات العامة الى موظفين جدد وتعبئة الشواغر لديها سواء بالتعيين أو بالتعاقد من خلال المباريات التي تؤمن المساواة وتكافؤ الفرص المكفولين بموجب الدستور.

هذا فضلاً عن ان التعاقد المقترح يخالف التوصية الصادرة عن هيئة التفتيش المركزي بقرارها رقم ٢٠١٤/٤٧ تاريخ ٢٠١٤/٥/٦ المتضمنة طلب اتخاذ التدابير القانونية اللازمة لمعالجة موضوع التعاقد مع الاطباء المراقبين الـ(٢٧) في ضوء النصوص القانونية المرعية الاجراء ، لا سيما المرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ٧٨/٦/٢٤ (نظام التعاقد في وزارة الصحة العامة) والمادة ٨٧ من نظام الموظفين المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣.

لكل هذه الاسباب ، اضافة الى تلك التي سبق لهذا المجلس ان ابداها بكتابه رقم ٢٩٣٩ تاريخ ٢٠١٢/١٢/١١ الذي نرفق ربطاً نسخة عنه ، نعيد اليكم المعاملة مع عدم الموافقة على مشاريع العقود موضوع البحث.

ونشير استطراداً الى ان هذا المجلس على استعداد لاجراء مباراة لتأمين حاجة وزارة الصحة العامة الى اطباء مراقبين، يكون الاشتراك فيها متاحاً امام الاطباء المعنيين بمشاريع العقود المرفقة اضافة الى سائر الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة وفقاً للاصول المرعية الاجراء ، على اعتبار ان تولي الوظائف العامة هو حق لكل لبناني تتوفر فيه الشروط المطلوبة ولا ميزة لاحد على الآخر الا من حيث الاستحقاق والجدارة .

١٣ – ٥ اشتراط حصول التعاقد مع العاملين في البرامج المنفذة في وزارة البيئة بالتعاون مع UNDP قبل صدور القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٥ : الرأي رقم ٢٤٠٦ تاريخ ٢٠١٤/٩/١٢ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

لما كانت رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٣٢٦/م.ص تاريخ ٢/٩/ ٢٠١٤ طلبت بيان الرأي في موضوع الموافقة لوزارة البيئة على التعاقد مع ستة اختصاصيين من العاملين في برنامج المساعدة التقنية الممول من الحكومة الايطالية سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٢/٧/٢٥ .

ولما كان يتبين ان البند (ج) من قرار مجلس الوزراء رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٢/٧/٢٥ قد اجاز عند الحاجة للوزير المختص ، بقرار يصدر عن مجلس الوزراء بعد انتهاء البرنامج أو المشروع المنفذ بالتعاون مع UNDP، التعاقد دون مباراة مع العاملين في البرنامج أو المشروع على ان تتوفر الشروط التالية:

- ان تتوفر لدى صاحب العلاقة شروط التوظيف العامة باستثناء شرط السن وشروط التوظيف الخاصة لكل مهمة أو عمل التي تضعها الادارة المختصة بالتنسيق مع مجلس الخدمة المدنية .
- ان يكون متعاقداً مع المشروع أو البرنامج قبل صدور القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وما زال يعمل فيه أو في غيره حالياً.
- ان يوافق مجلس الخدمة المدنية على شروط العقد....

ولما كانت وزارة البيئة أفادت أنه اعتباراً من شباط ٢٠١١ بدأت بتنفيذ برنامج مساعدة تقنية بتمويل من الحكومة الايطالية وانه في مطلع العام ٢٠١٣ تم استخدام العاملين في هذا البرنامج ضمن مشروع الدعم المؤسسي بصفة متطوعي الامم المتحدة لمدة سنة مددت لسنة اضافية تنتهي في ٢٠١٤/١٢/٣١، واضافت الوزارة ان هذا المشروع ممدد له لغاية ٢٠١٦/١٢/٣١ الا ان موازنته تسمح بالتمديد لثلث المتطوعين الذين يبلغ عددهم تسعة، وانها بأمس الحاجة لهؤلاء الاختصاصيين نظراً للشغور الكبير في ملاكها وهي تطلب الموافقة على التعاقد مع ستة اختصاصيين سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٢/١٣ المذكور اعلاه.

ولما كان تعاقد وزارة البيئة مع العاملين في برنامج المساعدة التقنية الممول من الحكومة الايطالية قد تم اعتباراً من شباط ٢٠١١ أي بعد صدور القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ بما يناهز السنتين ونيف.

وبما انه لا يتوفر في اصحاب العلاقة الشرط الذي اوجبه مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠١٢/١٣ المذكور اعلاه، لجهة ان يكون تعاقدهم مع البرنامج قد تم قبل صدور القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية عدم امكانية التعاقد مع اصحاب العلاقة .

١٣– ٦ عدم جواز تكليف متعاقدين بمهام ذات طابع اداري في المدارس الرسمية في القرى النائية : الرأي رقم ٢٠١٣/٢٥٣٤ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

تبين أن وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها دون رقم تاريخ ٢٠١٤/٧/١٩ طلبت الموافقة على تكليف متعاقدين بمهام ذات طابع اداري في بعض المدارس الرسمية في القرى النائية لعدم وجود مدرسين في الملاك وذلك بشكل مؤقت ووفق الية خاصة.

ولما كانت المادة الثالثة من القانون رقم ٦٣٠ تاريخ ٢٠٠٤/١١/٢٠ تنص على ما يلي: " لا يجوز التعاقد للتدريس بالساعة في المدارس الرسمية والمعاهد والمدارس الفنية الرسمية الا في حالات استثنائية ناتجة عن الحاجة لهذا التعاقد ، بناء على دراسة تعدها كل من المديرية العامة للتربية والمديرية العامة للتعليم المهني والتقني وذلك في بداية العام الدراسي لكل سنة ، تحدد فيها حاجة المدارس الرسمية والمدارس والمعاهد الفنية الرسمية الى اساتذة أو معلمين ومدرسين بعد ان يكون قد تم اعادة توزيع افراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك الدائم على المدارس والمعاهد المذكورة ضمن القضاء وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء وتطبيق النصاب القانوني الاسبوعي لكل استاذ أو معلم أو مدرس فيها ، على ان ترسل نسخة عن هذه الدراسة الى التفتيش المركزي – المفتشية العامة التربوية– عند انجازها مباشرة للمتابعة ومراقبة التنفيذ".

ولما كان يستفاد مما تقدم ان التعاقد للتدريس بالساعة في المدارس الرسمية هو اساساً حالة استثنائية يتم اللجوء اليه عند الحاجة بصورة اضطرارية بعد ان يكون قد تم اعادة توزيع افراد الهيئة التعليمية في الملاك على المدارس الرسمية وتطبيق النصاب القانوني الاسبوعي لكل منهم وذلك بناء على دراسة تعدها كل من المديرية العامة للتربية والمديرية العامة للتعليم المهني والتقني في بداية كل عام دراسي .

ولما كان قد سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٥٣٤ تاريخ ٢٠١٣/١١/١١ , المرفق بالمعاملة , ان رأى بشأن تكليف المتعاقدين للتدريس بالساعة في الثانويات والمدارس المتوسطة والابتدائية الرسمية القيام بأعمال النظارة او بمهام لا تدريسية عند الاقتضاء وفقاً لنظام خاص يصدر بقرار عن وزير التربية والتعليم العالي،انه يقتضي في مطلق الاحوال التقيد بأحكام المادة الثالثة من القانون رقم ٦٣٠ تاريخ ٢٠٠٤/١١/٢٠ ، لجهة عدم اللجوء الى تأمين ساعات التدريس عن طريق التعاقد الا في حالات استثنائية وبعد استنفاذ جميع الاجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون الآنف الذكر، كما يقتضي عدم تأمين الاعمال الادارية في المدارس الرسمية عن طريق التعاقد لان ذلك يخالف الهدف الاساسي من اللجوء الى التعاقد كونه يشكل خياراً لا يجوز اعتماده الا استثنائياً وبصورة اضطرارية وذلك بهدف تأمين ساعات التدريس بعد ان يكون قد تم اعادة توزيع افراد الهيئة التعليمية في الملاك على المدارس الرسمية وتطبيق النصاب القانوني الاسبوعي لكل منهم.

ولما كان اقتراح تكليف بعض المتعاقدين للتدريس بالساعة في المدارس الرسمية ، بأعمال ادارية ونشاطات اخرى خارج نطاق التدريس، يشكل خروجاً على احكام المادة ٣ من القانون رقم ٦٣٠ تاريخ ٢٠٠٤/١١/٢٠,

ولما كان لا يمكن لوزارة التربية والتعليم العالي ان تستند الى احكام القانون رقم ٨٢/٢٢ لاحتساب اجر المتعاقدين المكلفين بالمهام الادارية والنشاطات الفنية واللاصفية وغيرها وفقاً لما هو مبين بكتابها المذكور لأن القانون رقم ٨٢/٢٢ نص على ان ما تبقى من الساعات لاتمام النصاب لأفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي تخصص للتوجيه والارشاد والنشاطات الفنية ومختلف النشاطات اللاصفية, ولم ينص على ذلك للمتعاقدين بالتدريس بالساعة, وبالتالي فان اي تكليف بأعمال ادارية او نشاطات لاصفية في المدارس الرسمية لهؤلاء المتعاقدين يحتاج الى نص بمستوى قانون على غرار القانون الآنف الذكر،

كما لا يمكن ايضاً للوزارة المذكورة ان تستند الى احكام القرار رقم ١٨٤٥/م/٢٠٠٦ تاريخ ٢٠٠٦/١٢/٢٣ باعتبار أن القرار رقم ١٨٤٥ /م/٢٠٠٦ لم ينص على امكانية تكليف المتعاقدين بالمهام المنصوص عليها في القانون رقم ٨٢/٢٢ ، إنما نص فقط على امكانية توليهم الامور المالية للمدرسة الرسمية في حال انتخابهم أعضاء في اللجنة المالية للمدرسة عند تعذر وجود العدد المطلوب من موظفي التعليم في الملاك لتشكيل اللجنة المالية التي يرأسها مدير المدرسة.

ولما كانت تلبية حاجة المدارس الرسمية في القرى النائية لتسيير العمل المدرسي فيها تكون عن طريق تطبيق احكام المادة الثالثة من القانون رقم٦٣٠/٢٠٠٤ المذكور اعلاه من خلال القيام بدراسة شاملة تعدها المديرية العامة

للتربية بعد توزيع افراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك, ان كان على اعمال النظارة او على اعمال ادارية او على الشُعب والصفوف التي تتكون منها المدارس الرسمية, وذلك بعد اعطائهم نصابهم القانوني المحدد في القوانين والانظمة النافذة , ومن ثم اجراء مناقلات للفائضين في مدارس لسد حاجات المدارس الاخرى.

ولما كانت الآلية الخاصة المقترحة من وزارة التربية والتعليم العالي وما قامت به لجهة لجوئها الى اسناد بعض المهام كالنظارة والارشاد الصحي والتنسيق وغيرها من المهام الى متعاقدين, ولو على نطاق محدود, لا تستند الى اي نص قانوني, وستولّد نوعاً جديداً من المتعاقدين مما قد يفسح المجال لهم بالمطالبة بتعيينهم في الملاك الاداري وسيدفع غيرهم ممن هم في وضعية مماثلة للمطالبة بالمثل, مما يدخل الدولة في مطالبات جديدة لا نهاية لها تتعلق بتثبيتهم في الملاك الدائم خلافاً لأحكام الدستور, وذلك على حساب مبادئ الكفاءة والعدالة والمساواة .

لذلك, واستناداً الى ما تقدم, فان مجلس الخدمة المدنية يرى ان الحل هو في تفعيل نص المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٤/٦٣٠ المذكور اعلاه ، والمبادرة الى توزيع مدرسي التعليم الرسمي الفائض على المدارس الرسمية لا سيما في القرى النائية التي لا يتوفر فيها مدرسون لسد الحاجات وعدم نقل مدرسي الملاك من مراكز عملهم التي تحتاج لخدماتهم الى مراكز لا تحتاج لخدماتهم او اقل حاجة, وذلك بناء على دراسة شاملة تجريها المديرية العامة للتربية في هذا الشأن. وبالمناسبة يرى توصية المراجع المختصة في وزارة التربية والتعليم العالي ان تعيد المدرسين الملحقين ببعض الادارات العامة الى مدارسهم، لا سيما منهم الملحقين بوزارة العدل بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٨٢ تاريخ ٢٠٠٤/٧/١ ، بعد أن جرى مؤخراً رَفد وزارة العدل بعدد وافر من المساعدين القضائيين(كتبة ومباشرين) .

١٣ – ٧ عدم جواز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك – رأي مجلس الخدمة المدنية ، صيغة جوهرية، استباق صدور الرأي – المادة ٩٧ من نظام الموظفين: الرأي رقم ٢٨٦٥ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٤ (**رئاسة مجلس الوزراء**) .

بما أن وزارة الزراعة تطلب التعاقد مع احصائيين من الناجحين الفائضين في المباراة التي اجريت لصالح تعاونية موظفي الدولة والمعلنة نتائجها بقرار رئيس إدارة الموظفين رقم ٢/٤١٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٧.

وبما أنه يتبين أن وظيفة احصائي في تعاونية موظفي الدولة، هي مماثلة لوظائف الفئة الثالثة.

وبما أن ملاك وزارة الزراعة يلحظ وظيفة احصائي من ضمن وظائف الفئة الرابعة في دائرة البرامج- مصلحة البرامج والمشاريع الانشائية، الامر الذي مفاده ان حاجة الوزارة الى احصائي هي حاجة دائمة، في حين ان التعاقد يكون لعمل عارض ولمدة محددة وللقيام بأعمال تتطلب معارف او مؤهلات خاصة (المادة ٨٧ من نظام الموظفين).

وبما أنه يتبين أن مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ قد وافق على طلب وزارة الزراعة التعاقد مع ثلاثة احصائيين من لائحة الناجحين في المباراة التي اعلنت نتائجها بالقرار رقم ٢٠١٥/٤١٧ الآنف الذكر على ان يتم احترام تسلسل مراتب النجاح.

وبما انه يتبين من حيثيات قرار مجلس الوزراء رقم ٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ انه استند على كتاب وزارة الزراعة ومرفقاته الذي عرضه السيد وزير الزراعة.

وبما انه يتبين انه سبق لرئاسة مجلس الوزراء ان احالت على مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ٢٠٧٧/م.ص تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٣ الملف المتعلق بكتاب وزارة الزراعة الآنف الذكر طالبة الاطلاع وبيان الرأي، وقد تم احالة نسخة عن ملف المعاملة الى إدارة الأبحاث والتوجيه بالكتاب رقم ٢٨٦٥ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢١ (المبلغ نسخة عنه في حينه الى جانبكم) للاطلاع واجراء التحقيق اللازم حول مدى حاجة الوزارة المذكورة الى احصائيين .

وبما أنه يتبين انه تم عرض طلب وزارة الزراعة على مقام مجلس الوزراء من دون انتظار نتيجة التحقيق الذي تجريه إدارة الأبحاث والتوجيه في هذا الشأن وبالتالي رأي مجلس الخدمة المدنية في هذا الخصوص.

وبما ان هذا الامر يشكل مخالفة جوهرية للاحكام التي ترعى التعاقد لا سيما المادة (٣) من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته (تحديد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين) التي اوجبت على الوزارة طالبة التعاقد احالة هذا الطلب الى مجلس الخدمة المدنية الذي بدوره يحيل الملف الى إدارة الأبحاث والتوجيه للتحقق من الحاجة الى التعاقد المطلوب بجميع الطرق ووسائل الاثبات التي ترتئيها، ليصار – بعد اكتمال التحقيق- الى اتخاذ القرار النهائي من قبل هيئة المجلس في طلب التعاقد.

وبما ان اغفال اخذ رأي مجلس الخدمة المدنية في الحالات التي اوجبت النصوص القانونية هذا الامر يعتبر مخالفة للاصول الجوهرية التي يكون اغفالها سبباً لابطال القرار المتخذ بهذا الشأن.

وبما ان مجلس الوزراء عندما اتخذ قراره رقم ٢٠١٦/٧٣ لم يكن على بينة ان الموضوع قد عرض على مجلس الخدمة المدنية بدليل خلو القرار المذكور من اية اشارة الى عرض المعاملة على مجلس الخدمة المدنية لبيان رأيه في موضوع التعاقد المقترح.

وبما ان الامر يكون على خلاف ما تقدم في ما لو كان مجلس الخدمة المدنية قد ابدى رأيه في المعاملة رافضاً طلب الوزارة بشأنها، فإن قرار مجلس الوزراء يكون حينها حاسماً لهذا الخلاف تطبيقاً لاحكام المادة ٩٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) التي تنص على ما يلي :" اذا حصل خلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة المختصة فيما يتعلق بتطبيق احكام هذا المرسوم الاشتراعي يعرض الامر على مجلس الوزراء للبت فيه "، وفي هذه الحال يكون مجلس الخدمة المدنية في موقف المنفذ لقرار مجلس الوزراء وذلك تطبيقاً لاحكام المادة ٩٧ اعلاه ، الامر غير المتوافر في القضية المعروضة .

وبما أن حاجة وزارة الزراعة الى من يقوم لديها بمهام احصائي هي حاجة دائمة بدليل ان وظيفة احصائي هي وظيفة ملحوظة في ملاك وزارة الزراعة وفق ما سبقت الاشارة اليه اعلاه .

وبما ان المادة الخامسة من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته تنص على ما يلي: " لا يجوز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك الاداري العام وفي ملاكات الادارات العامة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".

وبما انه لم يتبين من مراجعة النصوص المعمول بها لدى وزارة الزراعة وجود اي نص يجيز التعاقد على وظيفة احصائي، وبالتالي فانه يتعذر قانوناً التعاقد على هذه الوظيفة، وهذا ما يتوافق مع المنحى الذي انتهجه هذا المجلس لجهة وجوب تولي وظائف القطاع العام عن طريق التعيين في الملاك وعدم اللجوء الى التعاقد الا استثناءً وضمن الحدود المرسومة من المشترع وبما من شأنه ترشيد وتخفيض النفقات.

وبما انه وان كانت وزارة الزراعة قد لحظت في استراتيجيتها للاعوام ٢٠١٥- ٢٠١٩ مجموعة من الدراسات والاعمال التي يقتضي انجازها خلال الاعوام المذكورة لتنظيم القطاع الزراعي والنهوض به، وان نجاح هذه الخطة يتوقف على نتائج الاحصاءات الزراعية وان مهام وصلاحيات الوحدات الادارية والفنية في الوزارة تتوقف على ما تُظهره هذه النتائج ، فان هذا الامر ليس من شأنه ان يبرر مخالفة القانون والصيغ الجوهرية .

وبما انه، واذا كانت غاية الوزارة تأمين حاجتها الى احصائيين ينتمون الى الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام، فان ذلك يستدعي تعديل ملاكها بحيث يلحظ هذه الوظيفة (احصائي فئة ثالثة) باستصدار المرسوم ذي الصلة، حتي يُصار في ما بعد الى اتخاذ الاجراءات اللازمة لاجراء المباريات للتعيين فيها .

وبما ان هذا المجلس، ولكل ما تقدم، وبحكم النصوص القانونية التي اولته صلاحية اجراء رقابته على مدى انطباق المعاملات التي تعرض عليه على احكام القانون، واحتراماً للقوانين النافذة والملزمة التي تنص على اعتبار رأي هذا المجلس صيغة جوهرية يجب ان يقترن بها القرار عند صدوره، وانطلاقاً من حرصه على ان تأتي القرارات الادارية، ومن بينها القرار موضوع المعاملة الراهنة، متوافقة ومبدأ الشرعية، فان هذا المجلس يعرض لجانبكم ما تقدم، للتفضل بالاطلاع، وعرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لاعادة النظر في قراره رقم ٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ في ضوء ما سبق بيانه اعلاه.

١٤ تعيين

١٤ – ١ استمرار مدير عام مؤسسة مياه البقاع بمهامه الوظيفية بعد انقضاء المدة المحددة في مرسوم تعيينه:
الرأي رقم ٢٠١٢/٢٩٣٧ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٠ **(وزارة الطاقة والمياه)**

تبين أن وزارة الطاقة والمياه طلبت بيان الرأي حول قانونية استمرار مدير عام مؤسسة مياه البقاع بمهامه الوظيفية بعد انقضاء مدة تعيينه المحدّدة بموجب المرسوم رقم ٤٣٢٥ تاريخ ٢٠١٠/٦/٤ .

ولما كانت المادة الأولى من المرسوم رقم ٤٣٢٥ تاريخ ٢٠١٠/٦/٤(تعيين رئيس واعضاء مجلس ادارة مؤسسة مياه البقاع) قد نصت على تعيين رئيس مجلس ادارة مؤسسة مياه البقاع – مدير عام وأعضاء المجلس لمدة ستة اشهر .

ولما كان البند (٢) من المادة /٥/ من القانون رقم ٢٢١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ وتعديلاته (تنظيم قطاع المياه) قد نص على ان "يقوم رئيس مجلس الادارة بمهام مدير عام المؤسسة ، ويعاونه جهاز تنفيذي من المستخدمين يخضعون لسلطته".

ولما كانت المادة /٣/ من المرسوم رقم ١٤٥٩٨ تاريخ ٢٠٠٥/٦/١٤ (النظام الداخلي في مؤسسة مياه البقاع) تنص على ان يتولى ادارة المؤسسة :

١- سلطة تقريرية يتولاها مجلس الادارة .

٢- سلطة تنفيذية يتولاها الرئيس / المدير العام .

ولما كانت المادة /٤/ من المرسوم رقم ٢٠٠٥/١٤٥٩٨ المذكور اعلاه تنص على ان يتألف مجلس الادارة من رئيس وستة اعضاء ، كما ان الفقرة (٢) من المادة /٥/ من المرسوم المذكور تنص على ان " يستمر مجلس الادارة المنتهية ولايته بممارسة اعماله حتى تعيين مجلس ادارة جديد ".

ولما كان يتبين وبعد مراجعة كافة النصوص القانونية المتعلقة بمؤسسة مياه البقاع ورود عبارة " رئيس مجلس الادارة – المدير العام " او " الرئيس- المدير العام "، الأمر الذي مفاده انه ليس هناك من فصل بين مهام رئيس مجلس الادارة والمدير العام في مؤسسة مياه البقاع، كون الشخص الذي يعين رئيساً لمجلس ادارة مؤسسة مياه البقاع هو نفسه مديرها العام.

ولما كان تعيين السيد -- بموجب المرسوم رقم ٤٣٢٥ تاريخ ٢٠١٠/٦/٤ كرئيس مجلس ادارة- مدير عام مؤسسة مياه البقاع قد استند الى النصوص القانونية المشار اليها في الفقرة السابقة ، كما استند الى نص البند (٢) من المادة /٥/ من القانون رقم ٢٢١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ وتعديلاته (تنظيم قطاع المياه) ، الأمر نفسه ينطبق على باقي مؤسسات المياه حيث نجد ان رئيس مجلس ادارتها هو نفسه مديرها العام وان كان التعيين كرئيس مجلس ادارة والتعيين كمدير عام قد جاءا في مادتين مستقلتين ، وبالتالي فان الوضع القانوني الحالي للسيد -- لا يختلف عن الوضع القانوني لباقي رؤساء مجالس الادارة- المدراء العامين لمؤسسات المياه الأخرى باعتبار ان مدة تعيين مجالس اداراة هذه المؤسسات جميعها قد انتهت.

وعليه ، وسنداً للنصوص القانونية المذكورة اعلاه وعملاً بمبدأ استمرارية المرفق العام ، فان مجلس الخدمة المدنية يرى ان استمرار السيد -- بمهامه كرئيس مجلس ادارة – مدير عام مؤسسة مياه البقاع بعد انتهاء مدى تعيينه المحددة بالمرسوم رقم ٤٣٢٥ تاريخ ٢٠١٠/٦/٤، يقع موقعه القانوني الصحيح وذلك لحين تعيين رئيس مجلس ادارة/مديرعام جديد واعضاء مجلس ادارة جدد للمؤسسة المذكورة .

١٤ – ٢ عدم الموافقة على اقتراح قانون تثبيت العاملين في وزارة السياحة المنقولين من المجلس الوطني لإنماء السياحة: الرأي رقم ٩٨٤ تاريخ ٢٠١٤/٩/٣ (**رئاسة مجلس الوزراء**).

تبين ان اقتراح القانون موضوع البحث ينص في المواد الاولى والثانية والثالثة منه على ما يلي:

المادة الاولى: "يثبت خلال مهلة أقصاها ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القانون، المتعاقدون والأجراء في ملاك وزارة السياحة المنقولين أصلاً من المجلس الوطني لإنماء السياحة في لبنان".

المادة الثانية: "يشترط لتثبيت العامل المعني بأحكام المادة الاولى من هذا القانون:

– ان يكون مستوفياً شروط التوظيف العامة والخاصة التي تنص عليها القوانين والأنظمة النافذة باستثناء شروط المؤهل العلمي والسن والمباراة.

كما يحق للأجراء والمتعاقدين والذين ألحق منهم بإدارات عامة أخرى الاستفادة من هذا القانون".

المادة الثالثة: أ– يتم تثبيت الناجحين في الوظائف الشاغرة في الملاك الدائم في وزارة السياحة – المديرية العامة للشؤون السياحية – وفي الإدارات الأخرى التي يعملون فيها التي تتفق والوظائف التي شغلوها او يشغلونها فعلاً عند صدور هذا القانون وعند اختلاف التسمية ففي الوظائف الشاغرة الأقرب شبهاً لها وذلك في الدرجة الاولى من الفئة، وفي حال وجود عدة رتب في الفئة، ففي الدرجة الأولى من الرتبة التي يراد التعيين فيها، ويعطى المثبت درجة تدرج عن كل سنتين خدمة فعلية في وزارة السياحة مع الاشارة الى عدم ضم الخدمات السابقة في مجلس السياحة وتضم خدماته السابقة الى خدماته اللاحقة في الملاك الدائم مهما كان نوع العمل.

ب_ يثبت موظفي الملاك المؤقت في الوظائف المشغولة من قبلهم في هذا الملاك دون تعديل في الرتبة والراتب، وذلك من الفئة الثالثة وما دون".

كما يتضمن في مادته الرابعة أحكاماً تتعلق بكيفية ضم الخدمات السابقة وكيفية احتساب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم هذه الخدمات.

ولما كان الاشخاص المعنيين باقتراح القانون هم من المتعاقدين سابقا في المجلس الوطني للعلاقات الاقتصادية الخارجية الملغى, وقد تمت تسوية اوضاعهم بموجب المرسوم رقم ٢٧٩٤ تاريخ ١٩٩٢/١٠/١٥ وفقا للمواد الواردة فيه ، حيث كلّف مجلس الخدمة المدنية وبموجب المرسوم الانف الذكر مهمة توزيع هؤلاء الاشخاص على وزارة السياحة وسواها من الوزارات او الإدارات العامة، وقد جرى توزيعهم في حينه بصفة متعاقدين من دون ان يُشترط لهذه الغاية اجتيازهم لأي مباراة او امتحان.

ولما كان قد ورد في اقتراح القانون موضوع البحث ولا سيما في عنوانه اقتراح بتحويل الملاك المؤقت في وزارة السياحة الى ملاك دائم.

ولما كان قد صدر القانون رقم ١٠١ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢١ الذي تم بموجبه تحويل الملاك المؤقت في وزارة السياحة الى ملاك دائم ، وبالتالي فان اقتراح تحويل الملاك المؤقت الى ملاك دائم وفق ما هو وارد في اقتراح القانون هو من دون موضوع.

ولما كان قد ورد في الفقرة (أ) من المادة الثالثة من اقتراح القانون عبارة "يتم تثبيت الناجحين", وإن العبارة المذكورة لا تتوافق مع ما نصت عليه المادة الثانية منه التي استثنت أصحاب العلاقة من شرط المباراة, الامر الذي يتبين منه غياب التناسق في الأحكام المقترحة.

ولما كان يتبين ان اقتراح القانون المرفق لم يشترط إجراء أي مباراة أو امتحان لتثبيت الاشخاص المعنيين في ملاك وزارة السياحة.

ولما كانت الأحكام المقترحة لتثبيت اصحاب العلاقة دون إخضاعهم للمباراة التي على أساسها تحدد كفاءتهم وجدارتهم في تولي الوظيفة العامة، تشكل سابقة غير محمودة، وان اقتراح القانون موضوع البحث يخالف القوانين والأنظمة المرعية في هذا الشأن ويشكل استثناء على القاعدة في تولي الوظائف العامة وفقاً لمبادىء الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص المكرسة في الدستور ولا سيما المادة (١٢) منه التي تنص على أنه "لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر إلا من حيث الاستحقاق والجدارة وحسب الشروط التي ينص عليها القانون"، كما يشكل مخالفة لمبدأ العمومية والشمول والمساواة التي يقتضي ان تتسم بها القوانين.

ولما كان تطبيق القواعد الاستثنائية التي لا تتسم بصفة العمومية والشمول يأتي على حساب قواعد التوظيف العامة ولا سيما مبدأ المنافسة بين جميع اللبنانيين الراغبين في الخدمة العامة، خصوصاً الشباب الجامعيين منهم من أصحاب الاختصاصات والكفاءات الذين يمكن ان يرفدوا الادارات العامة بخبراتهم ومعارفهم التي تفيد الادارة. فالعاملين في وزارة السياحة المقترح تثبيتهم في المعاملة الحاضرة ، قد أتيحت أمامهم اصلاً فرص معينة وأسباب محددة جعلت من كل منهم متعاقداً مع الدولة، في حين ان هذه الفرص والأسباب لم تتح لغيرهم ممن قد يتميزون عنهم أو يتساوون معهم في المؤهلات والمعرفة.

ولما كان اقتراح القانون موضوع البحث يمكن ان يكون سبباً إضافياً للبدء بمطالبة المستخدمين والمتعاقدين والأجراء في غير إدارة أو مؤسسة عامة بإقرار قوانين مماثلة خاصة بهم، الأمر الذي ينتج عنه انعكاسات سلبية على القطاع العام والعاملين فيه.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى ان اقتراح مثل هذه القوانين الاستثنائية أياً كانت مبرراتها تخرج – وفي مطلق الأحوال – على قواعد التوظيف العامة وبالتالي على الدستور ومبادئه العامة، باعتباره يشكل حالة شاذة واستثنائية لتثبيت اشخاص في الادارات العامة دون الخضوع لاية مباراة تبين إمكاناتهم الحقيقية في ولوج وظائف الدولة بشكل يراعي الاصول القانونية المرعية الأجراء ومنها حيازة الشهادات المطلوبة والتي تعتمد في أية مباراة للتوظيف يجريها مجلس الخدمة المدنية.

ولكل غاية مفيدة، نشير الى انه سبق لهذا المجلس ان أبدى رأيه في مشاريع قوانين كانت ترمي الى تثبيت المتعاقدين في وزارة السياحة وذلك بكتبه رقم ٢٨٧٣ تاريخ ١٩٩٧/٨/١٦، رقم ٩٥٨ تاريخ ٩٨/٣/٢٥ ورقم ٢٧٥٧ تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٢، كما نشير الى ان لجنة الادارة والعدل في جلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢ قد وافقت على اقتراح قانون يرمي الى إفادة المتعاقدين في الإدارات العامة من نظام تقاعد وتقديمات تعاونية موظفي الدولة، الأمر الذي من شأنه تلبية مطالب المتعاقدين في الإدارات العامة لجهة الاستفادة من المعاش التقاعدي والاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة بعد إنهاء خدمتهم.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على اقتراح القانون موضوع البحث للأسباب المبينة أعلاه.

١٤ – ٣ وجوب توفر الشروط المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ في أفراد الهيئة التعليمية المكلفين بالإدارة لاعتبارهم مدراء أصيليين ولإفادتهم من تعويض الإدارة : الرأي رقم ٩٩٤ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٢ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية).**

لما كانت شروط تعيين مديري المدارس الرسمية محددة راهناً بموجب احكام المادة الثالثة من القانون رقم ٧٣ تاريخ ٢٠٠٩/٥/٢٣ (تحديد شروط اعطاء مديري المدارس الرسمية تعويض ادارة) التي تنص على ما يلي : " يشترط في من يعين مديراً لمدرسة رسمية :

اولاً : أن يكون :

أ)- من موظفي الملاكات التعليمية .

ب)- من حملة الاجازة التعليمية أو الجامعية أو من خريجي دور المعلمين والمعلمات الذين مارسوا التعليم مدة خمس سنوات على الاقل بعد دخولهم الملاك، أو ممن مارسوا مدة عشر سنوات على الاقل بعد دخولهم الملاك.

ج)- غير محكوم خلال السنوات الخمس الاخيرة بأية عقوبة من عقوبات الدرجة الثانية المنصوص عليها في نظام الموظفين أو بالعقوبتين الاخيرتين معاً من عقوبات الدرجة الاولى بحدهما الاقصى أو مرتين بأي منهما بحدها الاقصى.

د)-مجيداً للغة العربية ومحسناً احدى اللغتين الأجنبيتين الفرنسية أو الانكليزية .

ثانياً : ان يتقدم بترشيحه لتولي الادارة خلال المهلة المحددة لقبول طلبات الترشيح .

ثالثاً : ان يجتاز بنجاح اختبار اهلية تحدد شروط واصول اجرائه بقرار من الوزير .

رابعاً : ان يجتاز بنجاح قبل توليه مهام الادارة دورة اعداد في الادارة التربوية تنظمها كلية التربية في الجامعة اللبنانية . أو أن يكون ممن تابعوا دورات تدريبية خاصة تعنى بأمور ادارية وتربوية نظمتها وزارة التربية والتعليم العالي على ان لا تكون مدتها قد تدنت عن شهرين وعلى ان يوضع نظام للدورات التي ستتم مستقبلاً ، وذلك بمرسوم يتم اصداره تطبيقاً لاحكام هذا القانون ".

ولما كان السيد -- ألحق بمدرسة البقيعة الرسمية المختلطة/عكار كمدرس بتاريخ ٢٠١٠/٢/٢٢ ولمدة سنتين ونصف،

ولما كان القرار رقم ١٠٢٨/م/٢٠١٢ تاريخ ٢٠١٢/٧/٢٣ المتعلق بنقل السيد -- من مدرسة البقيعة المختلطة الرسمية /عكار الى مدرسة نبع العوادة المختلطة/عكار قد نص صراحة على تكليف صاحب العلاقة بتسيير الأمور المدرسية فيها بصورة مؤقتة ريثما يتم تعيين مدير وفقاً للأصول، وبالتالي فإن السيد الدعاس لم يعين مديراً أصيلاً للمدرسة المذكورة.

ولما كانت المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ التي حددت الشروط التي يقتضي توفرها في من يعين مديراً لمدرسة رسمية، قد اشترطت في البندين (ثانياً وثالثاً) منها ما يلي:

"**ثانياً**: ان يتقدم بترشيحه لتولي الادارة خلال المهلة المحددة لقبول طلبات الترشيح.

ثالثاً: ان يجتاز بنجاح اختبار اهلية تحدد شروط واصول اجرائه بقرار من الوزير".

ولما كانت الشروط المشار اليها هي اساسية وجوهرية يقتضي توفرها في الاشخاص المرشحين لتولي ادارة المدارس الرسمية.

ولما كان لم يتبين من ملف المعاملة ما يفيد بأن السيد -- قد تقدم بطلب ترشح لادارة مدرسة نبع العوادة المختلطة وانه قد اجتاز بنجاح اختبار الاهلية وفقاً لما هو منصوص عليه في البندين الآنفي الذكر الامر الذي يحول دون اعتباره مديراً اصيلاً لمدرسة نبع العوادة الرسمية المختلطة ، ويبقى بالتالي في هذه الحالة مركز ادارة المدرسة شاغراً .

اما في ما خص مدى احقية السيد -- بتقاضي تعويض الادارة، فإنه يقتضي ان تتوفر فيه جميع الشروط المنصوص عليها في المواد الثالثة والرابعة والخامسة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ حتى يصبح بإمكانه الاستفادة من التعويض المذكور ، باعتبار ان هذه الشروط هي اساسية يقتضي توفرها في صاحب العلاقة، انطلاقاً من ان ادارة المدرسة الرسمية هي تكليف مشروط وليست وظيفة دائمة تلازمه طيلة حياته الوظيفية.

ولما كان تكليف السيد -- سابقاً بادارة مدرسة الرامة الرسمية وفقاً لما هو مبين اعلاه لا يعطيه حقاً مكتسباً بالاستمرار في تقاضيه بدل تعويض الادارة باعتبار ان صفته كمدير لم تعد موجودة بصدور كتاب المنطقة التربوية في الشمال رقم ١٠٤/٧٢٣ تاريخ ٢٠١٠/٢/١٩ الذي الحقه بمدرسة البقيعة الرسمية المختلطة بصفة مدرس حيث استمر صاحب العلاقة بممارسة عمله بهذه الصفة لمدة سنتين ونصف, هذا بالاضافة الى ان أي تعيين جديد لادارة مدرسة رسمية اصبح خاضعاً لأحكام قانونية جديدة وفقاً لما هو منصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ وبالتالي، فانه لا يحق للسيد -- تقاضي تعويض بدل الادارة.

أما في ما خص السيدة -- ، فقد تبين انها تولت سابقاً ادارة مدرسة دير نبوح الرسمية –قضاء المنية الضنية لمدة خمس سنوات اعتباراً من تاريخ ٢٠٠٦/٩/١٨ بموجب القرار رقم ١١٨٠/م/٢٠٠٥ تاريخ ٢٠٠٥/٩/٢٣ ، حيث كانت تتقاضى تعويض الادارة لقاء توليها لمهام الادارة خلال هذه الفترة .

كما يتبين من المستندات المرفقة ان السيدة -- الملحقة بمدرسة تكميلية زغرتا الاولى الرسمية للصبيان ، قد ترشحت لادارة مدرسة زغرتا النموذجية المختلطة ، وحلت اولى بين مجموعة المرشحين لادارتها ، وقد صدر القرار بالحاقها بكلية التربية في الجامعة اللبنانية من اجل متابعة دورة اعداد في الادارة التربوية ، الا انه لغاية تاريخه لم يرد أي نتيجة عن انهائها الدورة المذكورة .

ولما كان قد جرى، بموجب المذكرة رقم ٨٨/م/٢٠١٠ تاريخ ٢٠١٠/١١/١١ الصادرة عن معالي وزير التربية والتعليم العالي تكليف السيدة -- بادارة مدرسة زغرتا النموذجية المختلطة وذلك بصورة مؤقتة ريثما يصدر القرار بتعيينها مديرة لها وفق الاصول.

ولما كان يتبين انه يتوفر في السيدة -- الشرطان المنصوص عليهما في البندين (ثانياً وثالثاً) من المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ المذكور اعلاه لجهة تقدمها بطلب ترشحها لادارة مدرسة رسمية واجتيازها بنجاح اختبار الاهلية.

ولما كانت رئيسة دائرة الموظفين في وزارة التربية والتعليم العالي، بالافادة الصادرة عنها بتاريخ ٢٠١٤/٩/١٠ ، قد افادت ان السيدة -- الحقت بكلية التربية في الجامعة اللبنانية من اجل متابعة دورة اعداد في الادارة التربوية بموجب القرار رقم ١٦٨٣/م/٢٠١٠ تاريخ ٢٠١٠/١١/٦ وانه لم يرد الى ملفها الشخصي اية نتيجة عن انهاء الدورة المذكورة .

ولما كان يقتضي لاعادة صرف تعويض الادارة للسيدة -- ان تجتاز بنجاح الدورة الاعدادية في كلية التربية التي الحقت بها وان يصدر قرار بتعيينها مديرة للمدرسة الرسمية التي كلفت بادارتها مؤقتاً وذلك وفق الاصول المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣.

١٤ – ٤ مشروع قانون يرمي إلى الإجازة للحكومة ملء الوظائف الفنية الشاغرة للصيادلة في ملاك وزارة الصحة العامة من بين الموظفين الدائمين والمؤقتين والمتعاقدين والأجراء فيها: الرأي رقم ١١٣٢ تاريخ ٢٠١٤/٧/٣ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان مشروع القانون موضوع البحث يرمي الى الاجازة للحكومة ولمرة واحدة خلال سنتين من تاريخ نفاذ هذا القانون، ملء المراكز الفنية الشاغرة للصيادلة في ملاك وزارة الصحة العامة من بين الموظفين الدائمين والمؤقتين والمتعاقدين والاجراء العاملين في الوزارة المذكورة بتاريخ نشر هذا القانون ، وذلك وفق احكام الفقرة الاولى من المادة /١٩/من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٥/١٢/١٥ ، على ان تراعى في تحديد المباريات التي تجري بغرض تطبيق احكام هذا القانون نوعية الوظائف ومهامها التي تجري من اجلها .

ولما كان القانون رقم ١٩٤ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤ الذي اجاز للحكومة في حينه ملء المراكز الشاغرة في ملاكات الادارات العامة من بين الموظفين الدائمين والمؤقتين والمتعاقدين والاجراء العاملين في الادارات العامة وفق احكام المواد ١٩ الى ٢٤ من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ ، انما اجاز ذلك ولمرة واحدة فقط وخلال مهلة سنتين من تاريخ نفاذه ، ولم يتم تمديد العمل به لاحقاً او اعطاء مهل اخرى غير مهلة السنتين المذكورة اعلاه .

ولما كانت قد اجريت سنداً لاحكام القانون رقم ٢٠٠٠/١٩٤ المشار اليه وخلال المهلة المحددة فيه عدة مباريات محصورة لملء الوظائف الشاغرة في ملاكات الادارات العامة من بين الموظفين الدائمين والمؤقتين والمتعاقدين والاجراء العاملين في الادارات العامة بتاريخ نشر القانون رقم ٢٠٠٠/١٩٤ ووفق احكام المواد /١٩/ الى /٢٤/ من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ ، وكان يمكن لوزارة الصحة العامة الاستفادة من احكامه كما سائر الادارات العامة.

ولما كانت مفاعيل القانون رقم ٢٠٠٠/١٩٤ كما هو مبين في نصوصه الواضحة قد انتهت عملياً بانتهاء فترة السماح باجراء مباريات محصورة وفق احكامه وهي فترة سنتين من تاريخ نفاذه ولمرة واحدة فقط .

ولما كانت وزارة الصحة العامة تقترح في مشروع القانون موضوع البحث ملء المراكز الشاغرة في ملاكها لوظائف صيدلي رئيس دائرة وصيدلي مفتش وصيدلي رئيس قسم.

ولما كان يتبين من العودة الى المرسوم رقم ١٦٤٣٦ تاريخ ١٩٦٤/٥/٢٥ (تحديد الشهادات والشروط الخاصة لتعيين الموظفين الفنيين في وزارة الصحة العامة) ، ان المادة (٢) منه تنص على ما يلي: " علاوة على الشروط العامة المفروضة لتعيين الموظفين ، تفرض في موظفي وزارة الصحة العامة المذكورين في هذا المرسوم الشهادات والشروط الخاصة الواردة امام كل وظيفة "، وان المادة (١٩) من المرسوم المذكور قد اشترطت للتعيين بوظيفة صيدلي رئيس دائرة او صيدلي مفتش ان يكون المرشح صيدلياً مجازاً بمزاولة المهنة على الاراضي اللبنانية قبل تاريخ تعيينه وتولى مدة ثلاث سنوات على الاقل وظيفة في الملاك (أ) او (ب) او تعاقد مع وزارة الصحة العامة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

ولما كان يتبين من احكام المادة /١٩/ معطوفة على المادة (٢) من المرسوم رقم ٦٤/١٦٤٣٦، انها تحصر التعيين بوظيفة صيدلي رئيس دائرة او صيدلي مفتش بالصيادلة الذين تولوا مدة ثلاث سنوات على الاقل وظيفة في ملاك

وزارة الصحة العامة او تعاقدوا مع الوزارة المذكورة مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على ان تتوفر فيهم الشروط العامة المفروضة لتعيين الموظفين والتي من بينها شرط السن ، وبالتالي فان مجلس الخدمة المدنية لا يرى مانعاً من السير بمباراة محصورة لملء الوظائف الشاغرة لوظيفتي صيدلي رئيس دائرة او صيدلي مفتش باعتبار ان هذا الامر من شأنه اتاحة الفرصة للمتعاقدين المعنيين الذين تجاوزا سن الرابعة والاربعين للتقدم الى المباراة.

اما بشأن ملء المراكز الشاغرة لوظيفة صيدلي رئيس قسم فانه يتبين وحسب نص المادة /٢٠/ من المرسوم رقم ٦٤/١٦٤٣٦ المشار اليه اعلاه ان الشروط المطلوبة للتعيين في الوظيفة المذكورة هي ان يكون المرشح صيدلياً مجازاً بمزاولة المهنة على الاراضي اللبنانية قبل تعيينه.

ولما كان يتبين من صراحة النص الآنف الذكر ان المباراة التي تجري لملء المراكز الشاغرة لوظيفة صيدلي رئيس قسم هي مباراة مفتوحة في الاساس وغير محصورة بمتعاقدي وزارة الصحة العامة كما هو الحال بالنسبة لوظيفتي صيدلي رئيس دائرة وصيدلي مفتش، وبالتالي فان حصر هذه المباراة لا يقع موقعه الصحيح ، ويتنافى مع مبدأي العدالة والمساواة المكرّسين في المادة (١٢) من الدستور اللبناني التي تنص على انه " لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لاحد على الآخر الا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون .... " ، كما يتنافى مع مبدأ تكافؤ الفرص الذي يفسح المجال امام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة ممن تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات المطلوبة ان يشتركوا في المباريات التي تجريها الدولة.

لذلك ، فان مجلس الخدمة المدنية . وللاسباب المبينة اعلاه . يرى اعادة صياغة نص المادة الاولى من مشروع القانون موضوع البحث لتصبح على الشكل التالي :

" المادة الاولى : يجاز للحكومة ولمرة واحدة خلال مهلة سنة من تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ملء المراكز الشاغرة لوظيفتي صيدلي رئيس دائرة وصيدلي مفتش في ملاك وزارة الصحة العامة ، عن طريق مباراة محصورة بالصيادلة العاملين في الوزارة المذكورة بتاريخ نشره المجاز لهم بمزاولة المهنة على الاراضي اللبنانية، الذين تولوا مدة ثلاث سنوات على الاقل وظيفة في ملاك الوزارة او تعاقدوا معها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات ، على ان تتوفر فيهم الشروط العامة المفروضة لتعيين الموظفين باستثناء شرط السن ".

١٤ – ٥ عدم جواز التعيين بعد انتهاء مهلة العمل بلائحة الناجحين : الرأي رقم ١٨٣٩ تاريخ ٢٠١٤/٨/١٢ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن وزارة الصحة العامة تطلب الموافقة على ملء المركز الشاغر الوحيد لوظيفة صيدلي مفتش في ملاكها وذلك سنداً لنتائج المباراة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية والمعلنة نتائجها بالقرار رقم ١/٤٧٤ تاريخ ٢٠١١/٥/١٧ وفقاً لتراتبية النجاح.

بناءً عليه،

لما كان المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) قد نص في الفقرة (٧) من المادة /٨/ منه (أصول تنظيم المباريات للفئتين الرابعة والثالثة) على ما يلي: " تعلن نتائج المباراة او الامتحان، فور حصولها، على باب مجلس الخدمة المدنية ويعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ إعلانها وتكون لهذه اللائحة أفضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها وتستنفد لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين".

ولما كانت لائحة الناجحين في المباراة للتعيين في وظيفة صيدلي مفتش لدى وزارة الصحة العامة قد أعلنت بموجب القرار رقم ١/٤٧٤ الصادرة عن رئيس مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١١/٥/١٧ وقد نجح فيها ثمانية مرشحين فقط.

ولما كانت وزارة الصحة العامة قد باشرت بإجراءات تعيين الثلاثة الأوائل الناجحين لوظيفة صيدلي مفتش وذلك قبل انتهاء مهلة السنتين المشار إليها في الفقرة (٧) من المادة /٨/ من نظام الموظفين الآنفة الذكر، وقد عين هؤلاء في الوظيفة المذكورة بموجب المرسوم رقم ١١٧٩٥ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٢ (المقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٢١٤ تاريخ ٢٠١٣/٢/١٣).

ولما كانت لائحة الناجحين المشار إليها أعلاه المعلنة بقرار رئيس مجلس الخدمة المدنية رقم ١/٤٧٤ تاريخ ٢٠١١/٥/١٧ قد استنفدت مفعولها بتاريخ ٢٠١٣/٥/١٧.

ولما كان طلب وزارة الصحة العامة الموافقة لها على تعيين صيدلي مفتش في المركز الوحيد الشاغر للوظيفة المذكورة يأتي بعد مضي سنة ونيف على استنفاد لائحة الناجحين المشار إليها أعلاه لمفعولها.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية انه لا يجوز قانوناً إجراء أي تعيين سنداً للائحة الناجحين المعلنة بقرار رئيس مجلس الخدمة المدنية رقم ١/٤٧٤ تاريخ ٢٠١١/٥/١٧ بعد ان استنفدت مفعولها .

١٤ – ٦ عدم جواز تعيين عامل مؤقت لدى مؤسسة كهرباء لبنان مستخدماً في ملاكها لعدم اجتيازه المباراة المحصورة بالعاملين المؤقتين في المؤسسة: الرأي رقم ١٨٦٤ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٢ **(وزارة الطاقة والمياه – المديرية العامة للاستثمار)** .

لما كان يتبين أن السيد –– باستدعائه الموجه بتاريخ ٢٠١٣/٣/٧ إلى رئيس مجلس إدارة مؤسسة كهرباء لبنان – المدير العام، قد طلب " تثبيته في ملاك المؤسسة ".

ولما كانت الغاية من طلب صاحب العلاقة هي إدخاله إلى ملاك مؤسسة كهرباء لبنان وتعيينه مستخدماً في هذا الملاك، على اعتبار انه يعمل لديها بصفة عامل مؤقت .

ولما كان تعيين العامل المؤقت لدى مؤسسة كهرباء لبنان، مستخدماً في ملاك المؤسسة يستلزم اجتياز مباراة تجرى لهذه الغاية .

ولما كانت المادة الثامنة من المرسوم رقم ٦١١٤ تاريخ ١٩٩٤/١٢/١٠ (تعديل بعض النصوص المتعلقة بتحديد سلسلة فئات ورتب ورواتب وأجور وظائف الملاك الدائم في مؤسسة كهرباء لبنان وشروط الاستخدام في هذه الوظائف) قد أجازت – بعد إجراء المباريات المحصورة بمستخدمي الملاك في المؤسسة – ملء المراكز المتبقية من بين المؤقتين الذين تتوفر فيهم شروط الاستخدام العامة والخاصة باستثناء شرط السن، على أن يجتازوا بنجاح مباراة محصورة بهم .

ولما كان يتبين انه – وبناء على طلب مؤسسة كهرباء لبنان وبالاستناد إلى الأحكام المبينة أعلاه – قد جرى بموجب قرار رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٥٩٠ تاريخ ٢٠٠٧/٨/١٠ تنظيم مباراة محصورة بالعاملين المؤقتين لوظيفة عامل محترف في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان، كما صدر عن هيئة مجلس الخدمة المدنية القرار رقم ١٠٨٤ تاريخ ٢٠٠٧/٩/١٩ المتضمن أسماء المقبولين للاشتراك في المباراة الآنفة الذكر، حيث لم يرد اسم السيد – – من بين الأسماء المقبولة للاشتراك في هذه المباراة .

ولما كانت المباراة المذكورة أعلاه قد جرت اعتباراً من ٢٠٠٧/٩/٢٧ وأعلنت نتائجها بموجب قرار رئيس إدارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٧٩٦ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٢ .

ولما كان يستفاد من كل ما تقدم، أن السيد -- ليس في وضع يجيز له في الحالة الحاضرة الدخول إلى ملاك مؤسسة كهرباء لبنان، لعدم اجتيازه مباراة لهذه الغاية، الأمر الذي يتعذر معه قانوناً إجابة طلبه " للتثبيت " في ملاك المؤسسة.

١٤ – ٧ مدة العمل بلائحة الناجحين في المباريات تنفيذاً للقانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠: الرأي رقم ٢٧٦١ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢ **(وزارة الطاقة والمياه)**

تبين أن القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ (ملء المراكز الشاغرة في مؤسسة كهرباء لبنان عن طريق مباراة محصورة بالعمال غب الطلب وجباة الإكراء)، قد نص في البندين أولاً وثانياً من مادته الوحيدة على ما يلي:
"أولاً: يُجاز لمؤسسة كهرباء لبنان خلال مهلة سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون، ملء المراكز الشاغرة في ملاكها لوظائف إدارية وفنية بحسب حاجاتها في المديريات كافة دون استثناء بما فيها مديريتي التوزيع في بيروت وجبل لبنان والمناطق، وذلك عن طريق مباراة محصورة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء.
ثانياً: يحصر الاشتراك في المباراة المشار إليها في البند أولاً بالعمال غب الطلب وجباة الإكراء العاملين لصالح مؤسسة كهرباء لبنان بتاريخ ٢٠١١/٨/٢، ممن تتوافر فيهم شروط الاستخدام العامة والخاصة المعمول بها في المؤسسة المذكورة، باستثناء شرط السن، على ألا يتجاوز المتباري الستة والخمسين من عمره في تاريخ المباراة".

وتبين ان وزارة الطاقة والمياه تطلب بكتابها رقم ١٦٤٤/و تاريخ ٢٠١٤/١٠/٩ بيان الرأي بشأن مدة العمل بنتائج المباريات التي ستجري تنفيذاً للقانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ المذكور.

بناءً عليه،

بما ان القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ قد أجاز لمؤسسة كهرباء لبنان – خلال مهلة سنة من تاريخ نفاذه – ملء المراكز الشاغرة في ملاكها عن طريق مباراة محصورة يجريها مجلس الخدمة المدنية، من بين عمال غب الطلب وجباة الإكراء العاملين لصالح المؤسسة بتاريخ ٢٠١١/٨/٢، وذلك على النحو المبين في القانون المذكور.

وبما أن المادة السادسة من المرسوم رقم ٧٧١٦ تاريخ ١٩٦٧/٧/٤ وتعديلاته (تحديد سلسلة فئات ورتب ورواتب وأجور وظائف الملاك الدائم لمصلحة كهرباء لبنان وشروط الاستخدام في هذه الوظائف) تنص في الفقرة الثانية من البند (٥) منها على ما يلي: "يعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ إعلانها، ويكون لهذه اللائحة أفضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها، وتستنفد لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين، ويحترم في الاستخدام تسلسل درجات النجاح في المباراة".

وبما ان القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧، وفي ما عدا حصر حق الترشيح للمباراة المحصورة بعمال غب الطلب وجباة الإكراء على النحو المبين في متنه، فإنه لم يتضمن أحكاماً تتعلق بمدة العمل بلائحة الناجحين، مما يستدعي العودة الى النصوص النافذة لدى مؤسسة كهرباء لبنان التي ترعى هذا الشأن.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما تقدم، يرى ان لائحة الناجحين تبقى خاضعة لأحكام الفقرة الثانية من البند (٥) من المادة السادسة من المرسوم رقم ٦٧/٧٧١٦، وبالتالي معمولاً بها لمدة سنتين من تاريخ إعلانها.

١٤ – ٨ عدم الموافقة على تنظيم عقد شراء خدمات إستشارية لزوم معرض رشيد كرامي الدولي: الرأي رقم ٣٠٢٢-٢٠١٢/٣٨٥٩ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بما أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٢/٨/٢/م.ص تاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٢ قد أودعت هذا المجلس – على سبيل الإطلاع- نسخة عن كتاب وزارة الإقتصاد والتجارة رقم ٢٠١٤/٣٤٨٧ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٥ الذي تطلب فيه، تنظيم عقد شراء خدمات إستشارية لزوم معرض رشيد كرامي الدولي طرابلس – لبنان مع السيد -- ، وذلك عن الفترة الممتدة من ٢٠١٤/٤/١ ولغاية ٢٠١٥/٣/٣١ بذات الشروط المنصوص عنها في العقد السابق، ثم عادت بكتابها رقم ٣١٣٣/م.ص تاريخ ٢٠١٤/١١/٢٥ وطلبت إيداعها رأي مجلس الخدمة المدنية بشأن كتاب وزارة الإقتصاد والتجارة الآنف الذكر.

وبما أن القضية المعروضة تستدعي لمعالجتها توضيح الطبيعة القانونية للتعاقد المقترح لمعرفة ما اذا كان عقد شراء خدمات أم تعاقد على مهام في معرض رشيد كرامي الدولي – طرابلس لبنان.

وبما أن المادة /٦٢٤/ من قانون الموجبات والعقود قد عرفت عقد المقاولة أو إجارة الصناعة بأنه عقد يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل.

وبما أن عقود شراء الخدمات تندرج ضمن إطار تنفيذ نفقات اللوازم والأشغال والخدمات بواسطة صفقات تعقدها الإدارة المعنية مع الغير (شخص طبيعي أو شخص معنوي) وفق عقود مقاولة او إجارة خدمة أو صناعة تخضع لأحكام وقواعد وأصول محددة حصراً في قوانين المحاسبة العمومية المطبقة عليها، وهي بالتالي عقود مؤقته لا تتسم بالديمومة والإستمرارية, وتستنفذ مفعولها بأداء الخدمة أو العمل وهي تخضع للأنظمة المرعية ولبنود العقد ذي الصلة الذي يتضمن شروط التعاقد ومواصفات العمل أو الخدمة والبدل المالي المستحق.

وبما أن مقدمي تلك الخدمات (أشخاص طبيعيين أو معنويين) من فنيين أو حرفيين أو متخصصين لا يخضعون لنظام التعاقد المطبق على العاملين في المعرض بصفة متعاقدين على مهام محدد وصفها والمؤهلات العلمية والعملية المطلوبة لإشغالها، حيث يخضع هؤلاء لدوام عمل يضمن إستمرارية المرفق العام وفق أحكام وضوابط تنظم علاقتهم به وتترتب عليهم مسؤولية مسلكية عند مخالفتها، وذلك مقابل تعويض شهري محدد سلفاً في سلاسل صادرة بموجب نصوص تنظيمية وفق مهام كل منهم, ويجدد التعاقد سنويا سنداً لقرارات تصدر عن مجلس الوزراء.

وبما أنه لا يمكن لمعرض رشيد كرامي الدولي– سنداً لما تقدّم– اللجوء الى عقود شراء الخدمات إلا في إطار تنفيذ مهمات ضرورية لتسيير عمل المعرض، على أن تكون هذه المهمات محدّدة في طبيعتها وفترة ومكان إنجازها وكلفتها، بالتالي فإن العلاقة التعاقدية القائمة بين المعرض والفريق الثاني يجب أن تبقى مؤقتة بحيث تنتهي بتاريخ تنفيذ المهمات المطلوبة، ولا يمكن تجديد أو تمديد هذا التعاقد، باعتبار أن إعطاءه صفة الديمومة أو الإستمرارية من شأنه أن يخفي توظيفاً مقنعاً تحت ستار شراء الخدمات.

وبما أن التعاقد موضوع البحث هو تعاقد على مهام وظيفية تتسم بطابع الإستمرارية باعتبار أن السبب الذي أدلت به الإدارة لتبرير تعاقدها مع السيد –– كان في الأساس ملء النقص في جهاز المستخدمين وتلافي الفراغ الإداري، فضلاً عن أن مجلس الإدارة، ووفق ما هو مبين من ملف المعاملة الحاضرة، قد طلب من السيد –– الإستمرار في مهامه المكلّف بها سابقاً.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما تقدم، يرى أن التعاقد المطلوب لا يمكن إنجازه من خلال تنظيم عقد شراء خدمات على النحو المبين في ملف المعاملة.

وفي مطلق الأحوال يبقى على عاتق مجلس إدارة معرض رشيد كرامي الدولي المبادرة إلى اتخاذ الإجراءات الآيلة إلى تأمين ما يحتاجه من مستخدمين وفقاً للأصول، وأن مجلس الخدمة المدنية، واستناداً إلى أحكام المادة /٥٤/ من قانون الموازنة العامة لعام ٢٠٠٤، يبدي استعداده لإجراء مباريات لملء الشواغر في ملاك معرض رشيد كرامي الدولي، على أن يعمد المرجع المختص إلى بيان حاجته بالتفصيل وإيداعنا كتاباً بهذا الشأن ليبنى في ضوئه على الشيء مقتضاه.

١٤ – ٩ مشروع قانون إعطاء المتعاقدين للتدريس بالساعة في المدارس والثانويات الرسمية الذين تجاوزوا حد السن للتعيين بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي – حق الاشتراك في المباراة لقبول طلاب في شهادة الكفاءة في كلية التربية : الرأي رقم ٣٢٤٤ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان مشروع القانون ينص في مواده الاربعة على ما يلي :

المادة الاولى : يحق للمتعاقدين للتدريس بالساعة في الثانويات الرسمية ، بمن فيهم حملة الاجازات في علم النفس، وللمتعاقدين في المدارس الرسمية حملة الاجازات في الاختصاصات التي تقابلها مواد تعليمية في مرحلة التعليم الثانوي ، الذين تجاوزوا حدّ سقف السن للتعيين في وظيفة استاذ تعليم ثانوي ، الاشتراك في المباراة التي يجريها مجلس الخدمة المدنية لاجل قبول طلاب في شهادة الكفاءة في كلية التربية التابعة للجامعة اللبنانية اذا كان التعاقد معهم قد تم قبل خمس سنوات على الاقل من بلوغهم الحد المذكور واستمروا في تعاقدهم دون انقطاع، وتبقى سارية المفعول جميع الاحكام القانونية الاخرى المتعلقة بشروط التوظيف العامة والخاصة المطلوبة لهذه الوظيفة .

المادة الثانية : يُعطى المتعاقدون المشار اليهم اعلاه نصف علامة عن كل سنة خدمة فعلية بالتعاقد، ولغاية خمس علامات كحد اقصى ، وذلك من اجل تحديد نتيجتهم ورتبتهم في المباراة المشار اليها في المادة الاولى من هذا القانون.

المادة الثالثة : يستفيد المتعاقدون الناجحون في المباراة الذين ينالون شهادة الكفاءة من كلية التربية في الجامعة اللبنانية من درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة فعلية سبق ان أمضوها بالتعاقد وذلك عند تثبيتهم في وظيفة استاذ تعليم ثانوي .

المادة الرابعة : من أجل تطبيق أحكام المادتين الثانية والثالثة من هذا القانون ، تحسب سنة الخدمة الفعلية بالتعاقد على اساس ان لا يقل عدد ساعات التدريس الفعلية خلالها عن خمس عشرة ساعة اسبوعياً، وان لا يقل عدد الاسابيع عن ثمانية وعشرين ابانها ، أي اربعماية وعشرين ساعة سنوياً ، على ان يُدوّر الى سنة كاملة ، الكسر من عدد الساعات المؤلف لهذه السنة الذي يتجاوز نصفها .

ولما كان مشروع القانون موضوع البحث ينص على احكام خاصة تسمح باشتراك المتعاقدين للتدريس بالساعة في المدارس وفي الثانويات الرسمية في مباراة القبول في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية ، مانحاً اياهم بعض الامتيازات لجهة اعفائهم من شرط السن في حال كان التعاقد معهم قد تم قبل خمس سنوات على الاقل من بلوغهم سن التعيين القانوني ، واعطائهم علامات اضافية ودرجات عن خدماتهم السابقة .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى ، من الناحية المبدئية ، الموافقة على مشروع القانون موضوع البحث، كون اشتراك هؤلاء المتعاقدين في المباراة يتيح امامهم فرصة الدخول الى الملاك والاستقرار الوظيفي من دون الحاجة في كل مرة الى استصدار نصوص قانونية استثنائية لهذه الغاية، إضافة الى انه يأتي في اطار المباراة المفتوحة لقبول طلاب في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية بما يسمح لجميع الراغبين، الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، التقدم الى المباراة.

الا انه لا بد لهذا المجلس، في ما خص الاحكام المدرجة في مشروع القانون المرفق، من إبداء الملاحظات التالية:

١ – في ما خص المادة الاولى :

لما كانت المادة ١٤ من المرسوم رقم ١٣٦٠ تاريخ ١٩٧١/٦/٢٨ وتعديلاته (اصول تصنيف الاساتذة المتعاقدين للتدريس بالساعة في مدارس مرحلتي المتوسطة والثانوية...) قد نصت على ان يبلّغ مجلس الخدمة المدنية وفي مهلة اقصاها نهاية شهر تشرين الثاني من كل سنة لائحة باسماء المتعاقدين القدامى والجدد الذين قبلت طلباتهم والتحقوا فعلياً بالثانويات الرسمية المحتاجة الى خدماتهم في التعليم فقط ، على ان تتضمن هذه اللائحة المعلومات الاساسية الواردة في عقد كل منهم.

ولما كنا نرى في ضوء ما تقدم ، بأن يصار الى إضافة المقطع التالي " على ان تكون تعويضاتهم من موازنة وزارة التربية والتعليم العالي واسماؤهم واردة في لوائح المتعاقدين المودعة مديرية التعليم الثانوي والمشار اليها في المادة ١٤ من المرسوم رقم ١٣٦٠ تاريخ ١٩٧١/٦/٢٨ وتعديلاته " الى هذه المادة وذلك بعد عبارة " واستمروا في تعاقدهم دون انقطاع " .

٢- في ما خص المادة الثانية :

بما ان العلامات الاضافية ، وبحسب ما هو منصوص عليه في الفقرة (١) من المادة (٨) من نظام الموظفين وفي مختلف النصوص القانونية ذات الصلة، تعطى للمرشح الناجح ، بحيث يستفيد منها بعد ان يكون قد إجتاز المباراة بنجاح وأثبت أهليته للوظيفة التي يتبارى لأجلها، بحيث تؤدي هذه العلامات الاضافية الى تحسين فرص تعيينه في مقابل المرشحين الاخرين الناجحين في المباراة بالنظر الى الخدمات التي سبق ان اسداها للمرفق العام، وهو في المعاملة الحاضرة مرفق التعليم الرسمي، وبالتالي فإننا نرى اعادة صياغة نص المادة المذكورة على النحو التالي :" المادة الثانية : يُعطى المتعاقدون المشار اليهم اعلاه ، بعد نجاحهم في المباراة ، نصف علامة عن كل سنة خدمة فعلية بالتعاقد ولغاية خمس علامات كحد اقصى، تُضاف الى المجموع العام لعلامات الناجحين عند ترتيب مراتب النجاح ".

٣-في ما خص المادتين الثالثة والرابعة المتعلقتين بإعطاء درجة تدرج وباحتساب سنة الخدمة الفعلية بالتعاقد: فان اعطاء درجات تدرج للمتعاقد الناجح واحتساب سنة الخدمة بالتعاقد ، يقتضي ، حفاظاً على وحدة التشريع ، وتطبيقاً لمبدأ المساواة امام القانون على الاوضاع الوظيفية المماثلة ، ان يأتي منسجماً مع احكام القانون رقم ٤٤١ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ (اصول التعيين في وظيفة استاذ تعليم ثانوي في المدارس الرسمية) ، ووفقاً للاسس التي نص عليها في هذا الشأن .

وعليه فإننا نرى بان يصار الى حذف المادتين الثالثة والرابعة والاستعاضة عنهما بالمادتين التاليتين :

"المادة الثالثة: يعين المتعاقدون المعنيون بهذا القانون الناجحون في المباراة ، طلاباً في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية ، ويعتبرون موظفين متمرنين في الدرجة الاولى من سلسلة رواتب وظيفة استاذ تعليم ثانوي ، على ان يستفيدوا، عند تثبيتهم، من درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة فعلية بالتعاقد .

المادة الرابعة: من اجل تطبيق احكام المادتين الثانية والثالثة من هذا القانون ، تحسب سنة الخدمة الفعلية بالتعاقد وفقاً للاسس المعتمدة في هذا الشأن، لا سيما منها تلك المنصوص عليها في القانون رقم ٤٤١ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩".

٤-ولما كان من شأن نفاذ هذا القانون ، ان يؤدي الى حل مسألة المشاركة في المباريات التي تجرى للتعيين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في ما خص المتعاقدين للتدريس بالساعة الذين تجاوزوا سن ال٤٤ ، وان هذا المجلس يرى ، في المقابل، انه يقتضي الحد ما أمكن من ظاهرة التعاقد للتدريس في المدارس الرسمية والى تنظيمه بما يتوافق مع مصلحة المرفق التعليمي الرسمي.

ولما كان ما تقدم يستدعي ولاجل تحقيق الغاية المرجوة ، بأن يصار الى إضافة مادة جديدة تكون الخامسة تنص على ما يلي :

" المادة الخامسة : يُمنع ، اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون ، اجراء أي تعاقد جديد في مختلف الثانويات والمدارس الرسمية، الا بناء على دراسة تعدها المديرية العامة للتربية في بداية كل عام دراسي وذلك وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة الثالثة من القانون رقم ٦٣٠ تاريخ ٢٠٠٤/١١/٢٠.

كل تعاقد يتم خلافاً للاصول الآنفة الذكر يُعد كأنه لم يكن ولا يترتب عليه أي مستحقات مالية ".

٥ – اعادة ترقيم المادة الاخيرة في ضوء ما جرى حذفه واضافته من مواد بحيث تصبح " المادة السادسة " بدلاً من " المادة الخامسة ".

١٤ – ١٠ عدم جواز تعيين متعاقدة لدى وزارة الإعلام بوظيفة مديرة الوكالة الوطنية للإعلام: الرأي رقم ١٢٣٦ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢١ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

لما كانت رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٩٧٩/ص تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٠ أودعت مجلس الخدمة المدنية مشروع مرسوم يرمي الى تعيين متعاقدة بوظيفة مدير للوكالة الوطنية للاعلام في وظيفة مدير الوكالة الوطنية للاعلام في الرتبة ذاتها والتعويض التعاقدي نفسه الذي تتقاضاه حالياً.

ولما كان يتبين ان السيدة -- هي من عداد الفائض لدى وزارة الاعلام ، وقد جرى التعاقد معها بالاستناد الى المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ المتعلق بتحديد الفائضين وكيفية الحاقهم وتسوية اوضاعهم.

ولما كان يتبين من المادة الاولى من مشروع العقد النافذ مع السيدة -- ، انه قد عهد اليها القيام في وزارة الاعلام . المديرية العامة للاعلام بمهام صحافي اختصاصي في دائرة الانباء العامة اضافة الى تكليفها بمهام مديرية الوكالة الوطنية للاعلام.

ولما كانت المادة (١١) من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ الذي على اساسه جرى التعاقد مع المتعاملين مع وزارة الاعلام ومن بينهم صاحبة العلاقة ، تنص على ما يلي :

خلافاً لاحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته ولاي نص آخر يتم 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 لاشغال هذه الوظائف في الانظمة المرعية الاجراء "كما ان المادة ١٢ من المرسوم المذكور قد حددت الاسس التي يقتضي مراعاتها في الحاق اصحاب العلاقة وتحديد تعويضاتهم.

ولما كان يتبين ان المادة (٢٣) من المرسوم رقم ٧٢٧٦ تاريخ ١٩٦١/٨/٧ وتعديلاته (تنظيم وزارة الاعلام) تنص على ما يلي : " خلافاً للنصوص المرعية المتعلقة بالوظائف العامة ، يجوز لوزارة الاعلام ان تعين متعاقدين في سلك خاص ولا سيما لبعض الوظائف ذات الطابع الصحفي او الاعلامي ..... .
يخضع هؤلاء المتعاقدون لواجبات الموظفين الادارية والمسلكية ، وتطبق عليهم احكام المواد ....
يتخذ العقد الصيغة النهائية بمرسوم يصدر بناء على اقتراح وزير الاعلام بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية ".

ولما كان يتبين انه قد جرى بموجب القانون رقم ٨٦ تاريخ ١٩٩١/٩/٧ الغاء الفصل الثاني المتعلق بالسلك الخاص . من المرسوم رقم ٨٢٥٤ تاريخ ١٩٦١/١٢/٢٠ (ملاك ونظام موظفي وزارة الاعلام) كما تم بموجب هذا القانون لحظ بعض الاحكام الخاصة بتسوية اوضاع موظفي هذا السلك عن طريق نقلهم الى السلك الاداري واعطائهم الحق بضم خدماتهم السابقة التي لم تكن خاضعة لشرعة التقاعد الى خدماتهم اللاحقة في الملاك الاداري العام .

وفي مطلق الاحوال ، ولما كان التعاقد مع السيدة -- لم يتم وفق احكام المادة ٢٣ الآنفة الذكر ، بل تم تطبيقاً لاحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ المتعلق بالفائض لا سيما المادتين (١١) و (١٢) منه ، ويتم تجديده تباعاً في كل سنة بعقد اتفاق يصدر وفقاً للاصول بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية ويعمل بالعقد ذي الصلة اعتباراً من تاريخ تصديقه من آخر مرجع مختص ، من دون الحاجة الى استصدار مرسوم لاعطائه الصيغة النهائية على ما توجبه المادة ٢٣ من المرسوم رقم ٦١/٧٢٧٦ المذكور اعلاه التي ترعى تعيين المتعاقدين في السلك الخاص في وزارة الاعلام والتي لا مجال لتطبيقها . تحت أي شكل من الاشكال . على التعاقد الجاري مع السيدة -- .

ولما كان تعيين السيدة -- بوظيفة مدير الوكالة الوطنية للاعلام . وفي ضوء كل ما تقدم . يفتقر الى السند القانوني الذي يجيزه فضلاً عن مخالفته اصول التعيين المتبعة في الملاك الاداري العام.

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

١٤-١١ حظر التعيين بالوكالة في وظائف الفئة الثالثة من بين موظفي الفئة الرابعة: الرأي رقم ١٧٩٤ تاريخ ٢٠١٤/٧/١٨ **(وزارة الشباب والرياضة)**

تبين أن وزارة الشباب والرياضة بكتابها رقم ٢٠١٤/١/١١١ تاريخ ٢٠١٤/٧/٧ طلبت الموافقة على مشروع المرسوم الرامي الى تعيين كل من الموظفين في ملاك وزارة الشباب والرياضة – المديرية العامة للشباب والرياضة الواردة أسماؤهم في متنه رئيساً بالوكالة للدائرة المذكورة مقابل اسمه لمدة سنة واحدة وذلك عند غياب الموظف الأصيل أو عند شغور المركز ومع احتفاظه بمهام وظيفته الأصلية طوال مدة تعيينه بالوكالة.

ولما كان مجلس الوزراء قد حظر بقراره رقم ٢٠ تاريخ ١٩٩٢/٣/١١ (ربطاً صورة عنه) أي تعيين جديد بالوكالة، باستثناء من سبق تعيينهم، في وظائف الفئة الثالثة في جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات.

ولما كان قد ورد في محضر قرار مجلس الوزراء الآنف الذكر ان أخطر انعكاسات ظاهرة التعيين بالوكالة "هو على مستوى الفئة الثالثة حيث تشترط المباراة أصلاً لملء هذه الوظائف، وحيث يعفى المعينون بالوكالة من المباراة المذكورة الأمر الذي يخل إخلالاً فادحاً بقواعد الجدارة والاستحقاق في تولي الوظائف العامة بالإضافة الى ما في ذلك من إخلال بقواعد العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أمام جميع من تتوفر فيهم شروط التعيين الأصلية،

لذلك، وحتى لا تشكل هذه الظاهرة وسيلة ضغط يوظفها المستفيدون منها في وجه الحكومة سعياً وراء تثبيتهم في وظائف تكريساً لسياسة الأمر الواقع، فإن رئاسة مجلس الوزراء تعرض الموضوع على مجلس الوزراء للتداول بشأنه لجهة إمكانية اتخاذ قرار يقضي بحظر أي تعيين جديد بالوكالة في وظائف الفئة الثالثة في جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات".

ولما كان يتبين ان الموظفين المعنيين المقترح تعيينهم وكالة بوظائف من الفئة الثالثة في ملاك وزارة الشباب والرياضة، هم جميعاً من موظفي الفئة الرابعة في الملاك المذكور.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وعملاً بأحكام قرار مجلس الوزراء رقم ٩٢/٢٠ المشار إليه قد استقر موقفه على عدم الموافقة على تعيين موظفين من الفئة الرابعة بوظائف من الفئة الثالثة عن طريق الوكالة.

لذلك، وسنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٩٢/٢٠ الآنف الذكر، وانسجاماً مع موقف مجلس الخدمة المدنية الثابت في هذا الشأن نرى عدم الموافقة على مشروع المرسوم.

الا انه يمكن لوزارة الشباب والرياضة، وفي حال غياب الموظف الأصيل الذي يشغل مركز رئيس الدائرة لأي سبب كان، أو في حال شغور مركز أي من الوظائف المقترح التعيين فيها بالوكالة والوارد تعدادها في المادة الأولى من مشروع المرسوم المرفق، ان تلجأ الى التعيين بالإنابة وذلك عملاً بأحكام المادة /٣٤/ من المرسوم رقم ٢٨٩٤ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦ (تحديد شروط تطبيق بعض أحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المتعلق بتنظيم الإدارات العامة) التي تنص علي ما يلي: "في حال غياب المدير أو رئيس الوحدة، ينوب عنه في كل ما ليس له صفة تقريرية في أعماله أو صفة شخصية أناطها به القانون مرؤوسه الأعلى رتبة، وذلك بعد موافقة الرئيس المباشر للموظف الغائب".

١٤ – ١٢ وجوب توفر الشروط المنصوص عليها في القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٩/٧/٢٣ في أفراد الهيئة التعليمية المكلفين بإدارة مدرسة رسمية ، لاعتبارهم مدراء اصيلين ولإفادتهم من تعويضات الإدارة : الرأي رقم ٢٢٢٣ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٩ (**وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية**)

أولاً: في ما خص امكانية اعتبار السيد (--) مديراً اصيلاً لمدرسة مجدل المعوش الرسمية وعدم الاعلان عن شغور المركز، ومدى إمكانية إعادة إستفادته من تعويض الإدارة:

لما كان قد صدر بتاريخ ٢٠٠٩/٤/٢٣ القانون رقم ٧٣ الذي حدد شروط تعيين المدير في المدرسة الرسمية وشروط إعطائه تعويض إدارة.

ولما كان السيد ---- قد تولى إدارة مدرسة مجدل المعوش الرسمية من تاريخ ٢٠٠١/٩/٢٦ ولغاية تاريخ إقفال المدرسة في ٢٠٠٩/٥/٧، وقد تقاضى السيد المعوشي تعويض الإدارة عن فترة توليه مهام الإدارة بموجب القرار رقم ١٠٩١/م/٢٠٠٩ المذكور أعلاه.

ولما كان السيد --- قد ألحق بمدرسة عين زحلتا الرسمية كمدرس بتاريخ ٢٠٠٩/٤/٢٧ ولمدة تجاوزت الثلاث سنوات.

ولما كان القرار رقم ٣٢/م/٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٣/١/٩ المتعلق بنقل السيد ---- من مدرسة عين زحلتا المختلطة/الشوف الى مدرسة مجدل المعوش قد نص صراحة على تكليف صاحب العلاقة بتسيير الأمور المدرسية فيها بصورة مؤقتة ريثما يتم تعيين مدير وفقاً للأصول، وبالتالي فإن السيد المعوشي لم يعين مديراً أصيلاً للمدرسة المذكورة.

ولما كان يقتضي في ضوء ما تقدم، تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ المذكور أعلاه لأجل تعيين مدير أصيل لمدرسة مجدل المعوش الرسمية.

ولما كانت المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ التي حددت الشروط التي يقتضي توفرها في من يعين مديراً لمدرسة رسمية، قد اشترطت في البندين (ثانياً وثالثاً) منها ما يلي:
"ثانياً: ان يتقدم بترشيحه لتولي الادارة خلال المهلة المحددة لقبول طلبات الترشيح.
ثالثاً: ان يجتاز بنجاح اختبار اهلية تحدد شروط واصول اجرائه بقرار من الوزير".
ولما كان لم يتبين من ملف المعاملة ما يفيد بأن السيد --- قد تقدم بطلب ترشح لادارة مدرسة مجدل المعوش الرسمية وانه قد اجتاز بنجاح اختبار الاهلية وفقاً لما هو منصوص عليه في البندين الآنفي الذكر .

ولما كانت الشروط الانفة الذكر هي اساسية وجوهرية يقتضي توفرها في الاشخاص المرشحين لتولي ادارة المدارس الرسمية ، ومن بينهم السيد (--) حيث ان افتقار صاحب العلاقة لهذين الشرطين ، بالاضافة الى الشروط الاخرى المنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ ، يحول دون اعتباره مديراً اصيلاً لمدرسة مجدل المعوش الرسمية ، ويبقى بالتالي في هذه الحالة مركز ادارة المدرسة شاغراً .

اما في ما خص مدى احقية السيد ---- بتقاضي تعويض الادارة, فإنه يقتضي ان تتوفر فيه جميع الشروط المنصوص عليها في المواد الثالثة والرابعة والخامسة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ حتى يصبح بإمكانه الاستفادة من التعويض المذكور ، باعتبار ان هذه الشروط هي اساسية يقتضي توفرها في صاحب العلاقة، انطلاقاً من ان ادارة المدرسة الرسمية هي تكليف مشروط وليست وظيفة دائمة تلازمه طيلة حياته الوظيفية.

ولما كان تكليف السيد --- سابقاً بادارة مدرسة مجدل المعوش الرسمية قبل اقفالها لا يعطيه حقاً مكتسباً بالاستمرار في تقاضيه بدل تعويض الادارة باعتبار ان صفته كمدير لم تعد موجودة بصدور القرار رقم ٥١٤/م/٢٠٠٩ تاريخ ٢٠٠٩/٤/٢٧ المشار اليه اعلاه الذي الحقه بمدرسة عين زحلتا الرسمية بصفة مدرس حيث استمر صاحب العلاقة

بممارسة عمله بهذه الصفة لمدة تجاوزت ثلاث سنوات على ما جرى بيانه اعلاه, هذا بالاضافة الى ان أي تعيين جديد لادارة مدرسة رسمية اصبح يخضع لأحكام قانونية جديدة وفقاً لما هو منصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ , وبالتالي، وسنداً لما تقدم، فانه لا يحق للسيد ---- تقاضي تعويض بدل الادارة.

ثانياً: في ما خص امكانية الإعفاء من المشاركة في دورة الاعداد في كلية التربية في الجامعة اللبنانية :

لما كان البند /رابعاً/ من المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ ينص على ما يلي : " ان يجتاز بنجاح قبل توليه مهام الادارة دورة اعداد في الادارة التربوية تنظمها كلية التربية في الجامعة اللبنانية . أو ان يكون ممن تابعوا دورات تدريبية خاصة تعنى بأمور ادارية وتربوية نظمتها وزارة التربية والتعليم العالي على ان لا تكون مدتها قد تدنت عن شهرين وعلى ان يوضع نظام للدورات التي ستتم مستقبلاً ، وذلك بمرسوم يتم اصداره تطبيقاً لاحكام هذا القانون".

ولما كان النص الآنف الذكر قد اعفى من الدورة الاعدادية في كلية التربية –الجامعة اللبنانية، كل من الاشخاص ممن تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في البنود (اولاً وثانياً وثالثاً) من المادة الثالثة من القانون ٢٠٠٩/٧٣ الذين تابعوا دورات تدريبية خاصة نظمتها الوزارة المذكورة على ان لا تكون مدتها قد تدنت عن شهرين .

ولما كان يتبين ان السيد -- قد اتم برنامج " تنمية القيادة لدى مديري المدارس ٢٠٠٦-٢٠٠٧ " المتضمن ١٨٠ ساعة ،والذي جرى برعاية وتمويل وزارة التربية والتعليم العالي .

ولما كانت مديرية التعليم الابتدائي باحالتها رقم ٤/٥٢٣٤ تاريخ ٢٠١٣/٥/٤ قد اعتبرت ان القرار رقم ١٠٩١/م/٢٠٠٩ المذكور اعلاه الذي صدر بعد ان اتم السيد --- دورة تنمية القيادة قد اعطى صاحب العلاقة تعويض الادارة فيكون بالتالي قد عادل هذه الدورة بدورة كلية التربية وفق ما نص عليه القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣,

وبما ان السيد ---، وتبعاً لما تقدم، يكون ممن تابعوا دورة تدريبية ينطبق عليها التوصيف المبين في البند رابعاً من المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ وبالتالي ، وفي حال تقدم بترشيحه لتولي ادارة مدرسة رسمية واجتاز بنجاح اختبار الاهلية المطلوب، فانه يُعفى من المشاركة في دورة الاعداد في كلية التربية في الجامعة اللبنانية.

١٤-١٣ الطلب من الإدارة إعداد مشروع مرسوم باسترداد تعيين أستاذة تعليم ثانوي متمرنة بسبب تجاوزها سن الرابعة والأربعين بتاريخ إجراء المباراة : الرأي رقم ٢٠٣٨ تاريخ ٢٠١٤/٥/١٧ (**وزارة التربية والتعليم العالي**)

تبين أن وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٢٠٤٧ تاريخ ٢٠١٣/٥/٢٧ طلبت تصحيح تاريخ ولادة السيدة --- أستاذة تعليم ثانوي متمرنة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية – في مرسوم تعيينها رقم ٨١٠٠ تاريخ ٢٠١٢/٥/١١ بحيث يصبح ١٩٦٤/٢/٢٠ بدلاً من ١٩٦٤/١١/٢ .

وتبين أن المديرية العامة للأحوال الشخصية بكتابها رقم ٦٠٧/م.ص تاريخ ٢٠١٣/٤/٢٦ قد أفادت أن صاحبة العلاقة من مواليد ١٩٦٤/٢/٢٠ وأنه لم يطرأ أي تعديل على قيدها لغاية تاريخه .

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠٣٨ الموجه إلى المديرية العامة للأحوال الشخصية بتاريخ ٢٠١٣/٦/١٨ ، قد طلب إجراء التحقيق اللازم حول إدراج تاريخ ٢ تشرين الثاني ١٩٦٤ في بيان القيد الإفرادي الذي أرفقته صاحبة العلاقة بطلبها الذي تقدمت به للاشتراك في المباراة وتحديد المسؤولية في ذلك .

وتبين انه ورد في كتاب المديرية العامة للأحوال الشخصية رقم ١٠٣٤/م.ع تاريخ ٢٠١٣/٧/٢٦ ما يلي : " وبعد الإطلاع على التحقيق الإداري رقم ٢٠١٣/٢٢٧٧ تاريخ ٢٠١٣/٧/١٣ الذي أجراه رئيس دائرة نفوس البقاع الغربي تبين ما حرفيته : " أن لتحريف واضح في بيان القيد العائد للمدعوة ---- وأن وثيقة ولادتها ووثيقتي زواجها وطلاقها وعلى السجل نشير إلى أن تاريخ ولادتها هو ١٩٦٤/٢/٢٠ وأنه لا يعرف من قام بتحريف بيان القيد المذكور ومن ثم عاد وأكد مأمور نفوس البقاع الغربي السيد --- بأنه لو كان لديه نية بتحريف بيان القيد لقام بتنظيمه أساساً على أنها تولد تشرين الثاني وبالتالي فإن الترحيف الحاصل يشير إلى أن بيان القيد قد نظم أساساً بطريقة صحيحة ومن ثم أعيد تحريفه من قبل ذوي المصلحة مع التأكيد مجدداً بانه لا يعرف من قام بالتحريف " .

ولما كان ايراد سم صاحبة العلاقة في قرار هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٢٤ تاريخ ٢٠٠٨/٦/١٧ المتعلق بالمقبولين للاشتراك في المباراة ، قد تم بالاستناد إلى بيان القيد الافرادي العائد لها والذي حرّف فيه تاريخ ولادتها بحسب إفادة المديرية العامة للأحوال الشخصية الآنفة الذكر.

وبما أن المباراة قد أجريت اعتباراً من ٢٠٠٨/٦/٢١ ، وكانت صاحبة العلاقة قد تجاوزت في ذلك التاريخ الرابعة والأربعين من العمر وفقاً لتاريخ ولادتها الصحيح ، وكان يقتضي بحكم القانون عدم قبول طلبها للاشتراك في المباراة لولا التحريف الحاصل على بيان قيدها الافرادي .

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية العمل على إعداد مشروع مرسوم باسترداد تعيين صاحبة العلاقة الحاصل بالمرسوم رقم ٨١٠٠ تاريخ ٢٠١٢/٥/١١ وإيداعه إياه مرفقاً بالمستندات اللازمة لإجراء المقتضى.

١٤ – ١٤ طلب وزارة العدل الموافقة على التعاقد مع فنيين معلوماتيين للعمل في مركز المعلوماتية القضائية والقانونية: الرأي رقم ٢٠١٤/١٦٣٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

اولاً : في ما خص مسألة حاجة وزارة العدل الى التعاقد مع فنيين معلوماتيين للعمل في مركز المعلوماتية القضائية والقانونية في وزارة العدل وتحويل استخدام العاملين بالفاتورة الى تعاقد سنوي يجدد وفقاً للاصول:

لما كانت المادة /٨٧/ من 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".

ولما كان التعاقد لدى الادارات العامة يتم بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية بعد دراسة تجريها ادارة الابحاث والتوجيه تبين فيها مدى حاجة الادارات العامة الى التعاقد المطلوب.

ولما كان يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان ادارة الابحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٠١٤/١٦٣٧ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٩ ، وفي معرض اجرائها التحقيق اللازم حول مدى حاجة وزارة العدل الى التعاقد على بعض المهام ، والاعداد لصالح مركز المعلوماتية القضائية والقانونية ، قد رأت ان حاجة وزارة العدل الى التعيين في بعض وظائف المراكز الشاغرة والتعاقد مع موارد بشرية قائمة، وذلك لمهام : اداري شبكة معلومات (عدد ٢) واداري قواعد معلومات (عدد ٢) الغير ملحوظتين في الملاك ، وفني صيانة (عدد ١) مركز شاغر ومدخل معلومات عدد (٢) مركزين شاغرين في حين ان وظيفة مبرمج لا يوجد فيها مراكز شاغرة وانه يوجد لدى المركز المذكور /١٠/ مدخلي معلومات يعملون بالفاتورة، وبالتالي فان طلب وزارة العدل التعاقد مع فنيين معلوماتيين لدى مركز المعلوماتية القضائية والقانونية بموجب مباراة يجريها

مجلس الخدمة المدنية ينسجم مع الاحكام القانونية التي ترعى مسألة التعاقد مع الادارات العامة، ويمكن لمدخلي المعلومات الذي يعملون بالفاتورة لدى المركز المذكور الاشتراك في المباراة على ان تتوفر في هؤلاء العاملين بالفاتورة الشروط العامة والخاصة المطلوبة للمهام المنوي التعاقد عليها.

ثانياً :في ما خص مسألة التعويضات الشهرية للمتعاقدين على مهام فنية لدى المركز المذكور:

لما كان القاضي المشرف على مركز المعلوماتية القضائية والقانونية لدى وزارة العدل بكتابه المؤرخ في ٢٠١٥/٤/٢٠ قد اقترح ان يكون التعويض الشهري لكل من وظيفة فني معلوماتية اداري شبكة معلومات وفني معلوماتية اداري قواعد معلومات هو /٤.٧٢٥.٠٠٠/ ل.ل. مع درجة كل سنتين بقيمة ٣ % من الراتب، والمبرمج بخبرات خاصة /٣.٠٠٠.٠٠٠/ ل.ل. مع درجة كل سنتين بقيمة ٣% من الراتب ، وبالنسبة للوظائف الاخرى المطلوبة فاقترح اعطاءها الرواتب المعتادة .

ولما كانت وزارة العدل تقترح اعطاء تعويضات شهرية لفنيي المعلوماتية واداريي شبكة المعلومات واداري قواعد المعلومات والمبرمجين تزيد عن تلك المحددة في سلسلة الرتب والرواتب في الادارات العامة وفقاً لما هو مبين اعلاه.

ولما كان الجدول الملحق بالمرسوم رقم ٤١٦٨ تاريخ ١٩٩٣/١٠/١٣ المذكور اعلاه قد حدد لوظيفة مبرمج في المركز المذكور رتبة وراتب رئيس دائرة في الملاك الاداري العام.

ولما كان التعويض الشهري المقترح لوظيفة مبرمج ، وهي من وظائف الفئة الثالثة، بـ /٣.٠٠٠.٠٠٠/ ل.ل. يعادل تقريباً راتب الدرجة (٤) من الجدول رقم -١- الجديد العائد لسلسلة رواتب المدير العام في الملاك الاداري العام ، الامر الذي لا يجوز قانوناً ،كونه يتنافى مع المبادئ العامة والاسس التي تقوم عليها سلاسل الرتب والرواتب في القطاع العام.

ولما كان من شأن ذلك ان يؤدي الى الاخلال بمبدأ المساواة ما بين العاملين في المركز والى زيادة الشعور بالغبن لدى المتعاقدين الذين هم في وضع مماثل وايضاً لدى المتعاقدين امثالهم في باقي الادارات العامة مما سيدفع هؤلاء الى مطالبات لتحقيق المساواة مع من هم في اوضاع قانونية مماثلة.

ولما كانت التعويضات الشهرية المقترحة للتعاقد على مهام فني معلوماتية اداري شبكة معلومات وفني معلوماتية اداري قواعد معلومات ، وفقاً لما هو مبين اعلاه، تتجاوز راتب المدير العام في الملاك الاداري العام بعدة درجات ، وبالتالي فان قيام هذا التفاوت بين الرئيس والمرؤوس وفي الادارة الواحدة لا يستقيم واقعاً وقانوناً.

ولما كان اقتراح اضافة درجة كل سنتين بقيمة ٣ % من التعويض على تعويضات المتعاقدين الشهرية المقترحة يخالف قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١ الذي تضمن إفادة المتعاقدين في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات من زيادة دورية كل سنتين في الخدمة الفعلية توازي درجة تدرج الموظف الدائم الذي يتقاضى راتباً يوازي او يقارب تعويض المتعاقد.

إلا انه يمكن لوزارة العدل ان تقوم بإعطاء المتعاقدين على مهام اداري شبكة معلومات واداري قواعد معلومات، وكونهما غير ملحوظتين في المرسوم رقم ٤١٦٨ /١٩٩٣ المذكور اعلاه ، درجة عن كل سنتي خبرة في المعلوماتية أدوها بعد نيلهم شهادة الاختصاص المطلوبة.

ولما كان، وفضلاً عما تقدم، فان الاقتراح موضوع المعاملة الراهنة سيرتد سلباً على الموظفين في الملاك الاداري العام الذين يطالبون وما زالوا، بإنصافهم لجهة تحسين رواتبهم بما يحقق العدالة والمساواة بين جميع الفئات الوظيفية.

ولما كان ما ورد في كتاب الوزارة طالبة الرأي من مبرر لإعطاء التعويضات المقترحة للعمل في مركز المعلوماتية القضائية والقانونية في وزارة العدل وهو ان الرواتب المحددة في سلسلة الرتب والرواتب لم تعد تتماشى مع الواقع الحالي لقدمها، فان مجلس الخدمة المدنية إذ يؤكد على ما كان يبديه لجهة تدني مستوى الرواتب والاجور في القطاع العام والحاجة الماسة للعمل على رفع الغبن اللاحق بكل العاملين في الادارة العامة من موظفين ومتعاقدين واجراء، فإنه يرى أن الحل يكون من خلال الاسراع في اقرار مشروع قانون سلسلة الرتب والرواتب لدى موظفي القطاع العام ومن بينهم العاملين في مجال المعلوماتية في الادارات العامة .

١٤ – ١٥ اقتراح قانون إجراء مباراة محصورة لتعيين موظفين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتعليم المهني والتقني: الرأي رقم ١١٠٨ تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٤ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان اقتراح القانون ينص في مادته الاولى على ما يلي :

المادة الاولى : يعين العاملون والمتعاقدون يومياً أو شهرياً في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية مهما كانت فئاتهم صفاتهم واسلاكهم ، الذين يتقاضون اجورهم وتعويضاتهم من موازنة صناديق المساهمة في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية ، وصندوق التعاضد (والصحيح الصندوق الداخلي) في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني والمشاريع المشتركة بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني والمؤسسات العامة والخاصة ، في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ، وفقاً للشروط التالية :

١- ان تتوفر لدى العامل أو المتعاقد شروط التوظيف العامة والخاصة باستثناء شرط السن.

٢- ان يكون العامل أو المتعاقد في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور هذا القانون.

٣- ان ينجح بالمباراة المحصورة التي يجريها مجلس الخدمة المدنية خلال مهلة ستة اشهر من تاريخ صدور هذا القانون على ان يحدد نظام هذه المباراة مجلس الخدمة المدنية بالتعاون مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.

٤- يعطى الناجحون علامة واحدة اضافية عن كل سنة خدمة فعلية على ان لا يتجاوز مجموع العلامات الاضافية ١٥ علامة في الوظائف الملحوظة.

٥- يتم التعيين في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في الادارة المركزية والدوائر الاقليمية والمعاهد والمدارس الفنية الرسمية.

٦- يعطى المعينون درجة واحدة عن كل ثلاث سنوات خدمة فعلية.

٧- يستفيد المعينون من كافة الاحكام القانونية والتنظيمية التي يستفيد منها من يماثلهم وظيفة وفئة وسلكاً في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.

ولما كان يتبين ان اقتراح القانون موضوع البحث يرمي الى اجراء مباراة محصورة في ما بين العاملين والمتعاقدين يومياً أو شهرياً في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية الذين يتقاضون اجورهم وتعويضاتهم من موازنة صناديق المساهمة في تلك المعاهد والمدارس ومن الصندوق الداخلي في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني والمشاريع المشتركة بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني والمؤسسات العامة والخاصة .

ولما كان الصندوق الداخلي للتعليم المهني والتقني يرتبط بالمديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي ، الا انه يختلف في تكوينه عن سائر الوحدات الادارية التي تتألف منها المديرية العامة الآنفة الذكر ، باعتبار ان تنظيمه بقي خاضعاً للقوانين والانظمة المتعلقة به.

ولما كانت صناديق المساهمة في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية لها ماليتها الخاصة وموجوداتها ولا تعتبر من اموال الدولة العمومية .

ولما كانت المشاريع المشتركة بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني والمؤسسات العامة والخاصة تستند الى احكام المادة (٨) من المرسوم رقم ١٥٧٤٢ تاريخ ١٩٦٤/٣/١١ (تنظيم المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) التي تنص على ما يلي : " يحق للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني ان تشترك مع المؤسسات العامة أو الخاصة بتنفيذ المشاريع التي تدخل في نطاق اختصاصها وذلك بواسطة عقود اتفاقيات بينها وبين هذه المؤسسات ".

ولما كان انشاء المشاريع المشتركة يتم بموجب عقد اتفاق وان انتهاء العمل بها يتم عن طريق فسخ هذا العقد .

ولما كان المشروع المشترك يشرف على ادارته لجنة تنفيذية من الممكن ان يترأسها احد اعضاء الفريق الثاني من المؤسسات العامة أو الخاصة ، وفقاً لما هو مبين في نص المادة (٥) من القرار رقم ٢٠٠٥/٣٢٦ تاريخ ٢٠٠٥/١٢/٢٤ الذي نظم انشاء المشاريع المشتركة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووضع نظام العاملين فيها، وبالتالي فان ادارة هذا المشروع لا تتم حصراً من خلال احدى الوحدات الادارية التابعة للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني .

كما ان هذا المشروع يخضع للتجديد في ضوء التقرير السنوي الشامل الذي تقدمه اللجنة التنفيذية عن ادائه ، وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة (٧) من القرار المذكور ، وهذا ما يتعارض مع الطبيعة القانونية للادارة العامة التي تتسم بالاستمرارية طالما ان النص القانوني الذي انشأها ما زال ساري المفعول ولم يتم الغاؤه بنص قانوني يوازيه .

ولما كان المشروع المشترك تخصص له موازنة خاصة ، وفقاً لنص المادة (٨) من القرار المذكور ، علماً ان موازنات الادارات العامة تحدد في الموازنة العامة للدولة ولا تكون لكل ادارة عامة موازنة خاصة .

ولما كانت المشاريع المشتركة تنشأ عن طريق عقود اتفاق تشترك في ابرامها الدولة اللبنانية ممثلة بوزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتعليم المهني والتقني كفريق اول مع المؤسسات العامة أو الخاصة كفريق ثانٍ ، وتنتهي من خلال فسخ هذه العقود ، وبالتالي ، وسنداً لما تقدم، فهي لا تعتبر من الادارات العامة ولا تطبق عليها الاحكام القانونية التي تنظم وترعى الادارات العامة ، وان كانت تطبق على العاملين في هذه المشاريع بعض الاحكام المطبقة على الموظفين في الادارات العامة .

ولما كان يستفاد من مجمل ما سبق عرضه ان الاشخاص المعنيين بالمادة الاولى من اقتراح القانون المرفق ليسوا من بين العاملين في الادارة العامة .

وفي مطلق الاحوال ، لما كان اقتراح القانون موضوع البحث يخالف احكام المادة ١٢ من الدستور التي كفلت لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة حيث لا ميزة لاحد على الآخر الا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون، ويتنافى مع مبدأي المساواة والعدالة ، ومع مبدأ تكافؤ الفرص الذي يفسح المجال امام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة ممن تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات المطلوبة ان يشتركوا في المباريات، كما أن من شأنه — في حال اقراره – ان يدفع سائر العاملين في الادارات العامة والمؤسسات العامة للمطالبة باقتراحات قوانين مماثلة .

ولما كانت الأحكام المقترحة في مشروع القانون موضوع البحث، اضافة الى انها تخالف القوانين والأنظمة التي ترعى التعيين في الوظائف العامة، وتشكل استثناء على القاعدة المتبعة في تولي الوظائف العامة ، فانها ايضاً تشكل سابقة لناحية افساح المجال امام اشخاص يتقاضون تعويضاتهم من صناديق او من مشاريع مشتركة للاشتراك في مباراة محصورة للدخول الى الملاك الاداري العام .

لذلك ، واستناداً الى كل ما تقدم ، فان مجلس الخدمة المدنية ، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وحقوق جميع العاملين فيها وعلى حسن تطبيق القوانين والانظمة النافذة ، يرى عدم الموافقة على اقتراح القانون موضوع البحث .

١٤ – ١٦ وجوب أخذ موافقة مجلس الوزراء المسبقة عند استخدام أجير جديد بدلاً من أجير سابق تقدم بطلب تسريحه من العمل: الرأي رقم ٢١٢٧ تاريخ ٢٠١٥/٨/١٤ (**وزارة الزراعة**)

لما كانت وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٥٣٢٥ تاريخ ٢٠١٥/٧/٣٠ طلبت الموافقة على مشروع القرار الرامي الى استخدام السيد -- اجيراً بصفة عامل وقاية ضمن فئة العمال "أ" في ملاك الاجراء في وزارة الزراعة بديلاً عن السيد -- الذي سبق وتقدم بطلب تسريحه من العمل لاسباب خاصة .

ولما كان يتبين انه بموجب القرار رقم ١/٧٢٤ تاريخ ٢٠١٠/١١/٨ الصادر في حينه عن السيد وزير الزراعة، جرى استخدام عشرة اجراء بصفة عامل وقاية ضمن فئة العمال " أ " في ملاك الاجراء في وزارة الزراعة من بينهم السيد --- ، وذلك استناداً الى قرار مجلس الوزراء رقم ٣٦ تاريخ ٢٠١٠/٦/٣٠ القاضي بالموافقة لوزارة الزراعة على استخدام عشرة اجراء بصفة عامل وقاية في ملاك الاجراء لديها.

ولما كان يتبين انه بتاريخ ٢٠١٥/٧/١٦ صدر القرار رقم ١/٦٥١ عن السيد وزير الزراعة بتسريح السيد -- بناء على طلبه وذلك اعتباراً من تاريخ ٢٠١٥/٧/٨.

ولما كان قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٠/٣٦ الآنف الذكر قد استنفد مفعوله بعد صدور القرار رقم ١/٧٢٤ تاريخ ٢٠١٠/١١/٨ المتعلق باستخدام عشرة اجراء في ملاك الاجراء في وزارة الزراعة وفقاً لما سبق بيانه اعلاه.

ولما كان استخدام السيد --- اجيراً بصفة عامل وقاية ضمن فئة العمال " أ " وفقاً لما هو مقترح في القضية الحاضرة يعتبر بمثابة استخدام جديد يستدعي اخذ موافقة مجلس الوزراء بهذا الشأن وذلك سنداً لقراره رقم (٦) تاريخ ٢٠١٤/١١/١٣ الذي ينص في البند (٢) منه على " منع التعاقد واستخدام الاجراء الجدد في مختلف الادارات العامة والمؤسسات العامة بشتى الاشكال بما فيه الفاتورة وذلك خلال العام ٢٠١٥ الا في الحالات الضرورية التي يقررها مجلس الوزراء ، على ان يستثنى من مضمون هذا القرار المتعاقدون مع المنظمات الدولية."

ولما كان هذا المجلس يرى – سندا لما تقدم – ان استخدام اجير جديد في وزارة الزراعة يحتاج لموافقة مقام مجلس الوزراء المسبقة دون تسمية الشخص المقترح استخدامه ، وذلك بعد دراسة تجريها ادارة الابحاث والتوجيه للتحقق من الحاجة الى هذا الاستخدام .

١٤ – ١٧ مدى جواز إعادة استخدام أجير بتسمية يشترط للاستخدام فيها اجتياز مباراة: الرأي رقم ١٧٥ تاريخ ٢٠١٥/٥/٢٩ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

لما كانت رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٣٢٣/م.ص تاريخ ٢٠١٥/٥/٢٦ طلبت إبداء الرأي بطلب وزارة الداخلية والبلديات اعادة استخدام اجير في المديرية العامة للدفاع المدني كان قد سرح من الخدمة .

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية ان رأى بكتابه رقم ١٧٥ تاريخ ٢٠١٥/٥/١١ – وللاسباب المبينة في متنه – تعذر اعادة استخدام السيد -- بالصفة التي سبق ان عين فيها في قرار استخدامه رقم ٦٤ تاريخ ١٩٨٦/٢/٤ (مساعد فني اول – اطفائي) .

ولما كانت رئاسة مجلس الوزراء بكتابها المذكور أعلاه قد أعادت ملف المعاملة مرفقة بنسخة عن مطالعة المستشار للشؤون الادارية لديها طالبة الاطلاع واجراء المقتضى في ضوء ما أفادت به عن ان الانظمة النافذة في الدفاع المدني لا تحدد تسميات واعداد للاجراء ولا شروط للتعيين فيها ، وان النظام العام للاجراء قد نص في البند (ب) من المادة ٢ منه (تسميات الاجراء) في فئة العمال الاختصاصيين او المهنيين على تسمية " مساعد فني "، وهي التسمية المقترح شبيهاً لها لاستخدام السيد -- "(مساعد فني اول –اطفائي) .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية يشير في هذا الشأن الى ان تسمية "مساعد فني " الواردة في فئة العمال الاختصاصيين او المهنيين المحددة في البند (ب) من المادة ٢ من النظام العام للاجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ هي من بين تسميات الاجراء التي يشترط للاستخدام فيها اجتياز مباراة لهذه الغاية وذلك عملاً باحكام الفقرة (٦) من المادة الرابعة من النظام المذكور ، وبالتالي يتعذر اعادة استخدام السيد -- على النحو المقترح .

وبما انه على ضوء التعليل الوارد في كتاب هذا المجلس رقم ١٧٥ تاريخ ٢٠١٥/٥/١١ وعلى ضوء التعليل المتقدم بيانه اعلاه في متن هذا الكتاب ، لم يعد من حاجة لبحث سائر النقاط لا سيما لجهة اجراء التحقيق من قبل ادارة الابحاث والتوجيه لبيان الحاجة للاستخدام على هذه التسمية والاعداد اللازمة لها في المديرية العامة للدفاع المدني ، خاصة وان طلب الادارة هو اعادة استخدام صاحب العلاقة وليس اجراء مباراة .

١٤ – ١٨ عدم جواز التعاقد بعد انتهاء مدة العمل بلائحة الناجحين: الرأي رقم ١٩٢٩ تاريخ ٢٠١٥/٨/٧ **(وزارة الاقتصاد والتجارة)**

بما ان الفقرة (٧) من المادة /٨/ من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ الذي كرّس قاعدة عامة ترعى المباراة لجهة مفعول لائحة الناجحين بحيث أورد المشترع ما يلي:
« تعلن نتائج المباراة أو الامتحان فور حصولها ...
يُعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ إعلانها وتكون لهذه اللائحة أفضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها وتستنفذ لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين».

وبما أن مجلس الخدمة المدنية قد أجرى إعتباراً من ٢٠٠٩/١/١٩ مباراة للتعاقد مع مراقبين مساعدين في مديرية حماية المستهلك وأعلنت نتائجها بقرار رئيس إدارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/١٧٥ تاريخ ٢٠٠٩/٣/١٤، وقد انقضى على هذه اللائحة أكثر من ست سنوات وخمسة أشهر.

وبما ان تذرع السيد -- بعدم تبلغه قرار النتائج لا يقع موقعه القانوني الصحيح باعتبار انه لا يوجد في النصوص القانونية ما يوجب ابلاغ قرار النتائج إلى المرشحين الناجحين،

وبما أن لائحة الناجحين المشار إليها، وعملاً بأحكام الفقرة (٧) من المادة /٨/ من نظام الموظفين المذكورة أعلاه، قد استنفدت مفعولها بتاريخ ٢٠١١/٣/١٤.

وبما أن إنقضاء مهلة العمل بلائحة الناجحين من دون إنجاز التعاقد مع السيد ---، في ضوء الوقائع المبينة في الملف، لا يمكن ان يُعزى إلى الإدارة باعتبار إنها قامت بإعداد مشروع العقد اللازم وأودعته مجلس الخدمة المدنية للموافقة عليه، وان عدم استكمال عناصر العقد قبل استنفاذ لائحة الناجحين لمفعولها هو بفعل من صاحب العلاقة الذي لم يبادر إلى توقيع مشروع عقده وفقاً للأصول.

وبما كان لا يمكن مجاراة السيد -- في أوضاعه الخاصة وجعل تعاقده مع الإدارة رهن ظروفه يجريه ساعة يشاء من دون التقيد بالمهل التي حددها القانون، الأمر الذي يخل بمبدأ استقرار الأوضاع الوظيفية.

لذلك فإن هذا المجلس، واستناداً إلى التعليل أعلاه وعلى ضوء الأحكام القانونية النافذة، يرى عدم جواز التعاقد مع السيد ---- استناداً إلى لائحة الناجحين الصادرة بالقرار رقم ٢/١٧٥ تاريخ ٢٠٠٩/٣/١٤ .

١٤ – ١٩ استمرار الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان الاستعانة بالموظفين المنتدبين من الإدارات العامة:
الرأي رقم ١٠٢٩ تاريخ ٢٠١٥/٥/١١ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

لما كان الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان يفيد بكتابه عن استمرار حاجته للاستعانة بالموظفين الثلاثة المنتدبين من وزارتي المالية والداخلية والبلديات للقيام بالاعمال المحاسبية لديه وذلك لحين ملء الشواغر لديه .

ولما كان سبق لوزارة الداخلية والبلديات ان عرضت على هذا المجلس بكتابها رقم ١٦٤٧٧ تاريخ ٢٠١٥/١/١٥ طلب الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان الموافقة له على اجراء مباراة لملء بعض المراكز الشاغرة لديه .

ولما كانت ادارة الابحاث والتوجيه قد رأت بكتابها رقم ٢٠١٤/٢٨٨١ تاريخ ٢٠١٥/٣/٩ الموافقة على حاجة الصندوق المذكور لملء ١٣ مركزاً شاغراً من بينها : رئيس الدائرة المالية (محتسب) عدد/١/ ومحاسب عدد /٢/ وامين صندوق عدد /١/ .

ولما كان هذا المجلس – وفي ضوء حاجة الصندوق التعاوني للمختارين المبينة اعلاه – قد اعاد المعاملة بكتابه رقم ٢٠١٤/٢٨٨١ الموجه الى وزارة الداخلية والبلديات تاريخ ٢٠١٥/٣/٢١ مرفقة بكتاب ادارة الابحاث والتوجيه الآنف الذكر، طالباً الاطلاع والعمل على عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لاخذ موافقته على ملء الوظائف الشاغرة لديه .

ولما كان يتبين ان اصحاب العلاقة ، وفي ضوء حاجة الصندوق التعاوني للمختارين في البنان الى خدماتهم ، يقومون بالاعمال المطلوبة منهم لدى الصندوق خارج اوقات الدوام الرسمي ويتقاضون مقابل ذلك تعويضات على اساس ٧٥ ساعة عمل اضافي .

ولما كان هذا المجلس لا يرى – في ضوء ما تقدم – ما يحول دون استمرار استعانة الصندوق التعاوني للمختارين بالموظفين المعنيين وذلك لحين ملء المراكز الشاغرة لديه لا سيما ان الصندوق قد باشر وفق ما سبق بيانه باتخاذ الاجراءات الآيلة الى ملء هذه المراكز وفقاً للاصول .

١٤ – ٢٠ مشروع قانون ملء المراكز الشاغرة في بعض الوظائف الإدارية والفنية في ملاك المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي عن طريق المباراة المحصورة من بين الموظفين الدائمين والمتعاقدين العاملين لديها: الرأي رقم ٧٠٦ تاريخ ٢٠١٥/٣/٢٦ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن مشروع القانون ينص في مادته الأولى على ما يلي :

"١- يجاز للحكومة ، ولمرة واحدة خلال مهلة سنتين من تاريخ نفاذ هذا القانون ، ملء المراكز الشاغرة الادارية والفنية موضوع الجداول المرفقة بالمرسوم رقم ٦٦٥ تاريخ ٢٠٠٧/٨/٢٤ في ملاك المديرية العامة لقوى الامن الداخلي، من بين الموظفين الدائمين ، والمتعاقدين المدنيين وفقاً للوظائف التي يشغلونها بموجب العقود الموقعة معهم ، والذين قضى على وجودهم في خدمتهم اكثر من سنة من تاريخ نشر هذا القانون، وذلك وفقاً لأحكام المواد /١٩/ الى /٢٤/ من مشروع القانون موضوع التنفيذ بالمرسوم رقم /٥٨/ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥.

٢-ترعى في تحديد مواد المباريات التي تجري بغرض تطبيق احكام هذا القانون نوعية الوظائف ومهامها المدرجة في المرسوم ٢٠٠٧/٦٦٥ المنوه عنه اعلاه .

٣-يعفى اصحاب العلاقة الذين يحق لهم الاشتراك في المباريات من شرط السن ".

وتبين ان وزارة المالية قد اشارت بكتابها رقم ٣٤٠٨/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٨/١٢ الى ان موقف وزارة المالية قد استقر على عدم الموافقة على مشاريع واقتراحات القوانين التي لها الطابع الاستثنائي والخاص باعتبارها ترمي الى تسوية اوضاع فئة معينة من المتعاقدين والاجراء في القطاع العام ، وعليه ابدت رأيها بعدم الموافقة على السير بمشروع القانون المشار اليه اعلاه الا من ضمن مباراة يشترك فيها جميع المتعاقدين والاجراء العاملين في جميع الادارات العامة .

كما ان هيئة التشريع والاستشارات قد رأت بالاستشارة رقم ٢٠١٤/٣٩٨ تاريخ ٢٠١٤/٦/٤ عدم السير بمشروع القانون المذكور .

وتبين أن رئاسة مجلس الوزراء تطلب بكتابها رقم ٦٩٥/م.ص تاريخ ٢٠١٥/٣/١٩ الاطلاع وبيان الرأي لا سيما لجهة طلب ضم هؤلاء المتعاقدين الى اقتراح القانون الرامي الى تثبيت المتعاقدين في وزارة الاعلام .

ولما كانت المادة /١٢/ من الدستور اللبناني تنص على ما يلي: " لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر الا من حيث الإستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون ... " .

ولما كان حصر حق الإشتراك في مباراة للتعيين في وظيفة ما من الوظائف العامة بفئة معينة من المواطنين سنحت لهم ظروفهم ان يكونوا موظفين أو اجراء او متعاقدين في إدارة عامة او مستخدمين في مؤسسة من المؤسسات العامة، تخالف في رأي هذا المجلس مبدأي العدالة والمساواة بين جميع المواطنين.

ولما كان السير بمشروع القانون المرفق من شأنه ان يثير مطالبات من قبل العديد من العاملين في ادارات عامة أخرى ، مما قد يفسح في المجال ليكون لكل ادارة قانون خاص يجيز اجراء مباريات محصورة بالعاملين لديها .

ولما كان يتبين ان وزارة المالية قد رأت بكتابها رقم ٣٤٠٨/ص١/٢٠١٤ المشار اليه اعلاه عدم الموافقة على السير بمشروع القانون المرفق الا من ضمن مباراة يشترك فيها جميع المتعاقدين والاجراء العاملين في الادارات العامة .

ولما كانت التجربة قد اظهرت ان المباريات المحصورة سواء من خلال القوانين التي طالت كافة الادارات العامة كالقانون رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ والقانون رقم ٤٨٨ تاريخ ١٩٩٥/١٢/٨ والقانون رقم ١٩٤ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤ ، او من خلال القوانين الاستثنائية التي اقرّها المشترع لبعض الادارات العامة ، لم تأتِ بالحل المنشود والمتكامل ، لا بل فإن المشكلة قد تفاقمت بدليل انه لا تزال ترد على هذا المجلس مشاريع او اقتراحات قوانين تتعلق باجراء مباريات محصورة كما هو الحال في المعاملة الحاضرة .

لذلك ، فان هذا المجلس يرى عدم السير في مشروع القانون موضوع البحث .

اما في ما خص السؤال عن طلب ضم المتعاقدين لدى المديرية العامة لقوى الامن الداخلي الى مشروع قانون تثبيت المتعاقدين في وزارة الاعلام ، فإن هذا المجلس يوضح ما يلي :

– ان لجنة الادارة والعدل وفي اطار درسها لاقتراح قانون يرمي الى تثبيت المتعاقدين في وزارة الاعلام ، قد رأت ان تشمل أحكام هذا الاقتراح جميع المتعاقدين في الادارات العامة وفق الأصول بحيث لا يقتصر على المتعاقدين في وزارة الاعلام، وبالتالي قرّرت اللجنة في جلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢ اعتماد صيغة تلبي مطالب المتعاقدين في الادارات العامة لجهة حقهم في اختيار المعاش التقاعدي والاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة بعد تركهم الخدمة.

– ان اقتراح القانون المشار اليه قد اقترن بموافقة اللجان المشتركة في الجلسة التي عقدت في المجلس النيابي بتاريخ ٢٠١٥/٣/٣ .

– ان اقتراح القانون بصيغته المعتمدة في اللجان المشتركة يشمل المتعاقدين في الادارات العامة الذين جرى التعاقد معهم وفقاً للاصول وبدوام لا يقل عن الدوام الرسمي .

لذلك ، فان المتعاقدين في المديرية العامة لقوى الامن الداخلي يستفيدون – من حيث المبدأ – من اقتراح القانون، حال صدوره ، على ان يتوفر في هؤلاء الشرطان المشار اليهما اعلاه لجهة ان يكون التعاقد معهم قد تم وفقاً للاصول المرعية الاجراء وان يكون دوام عملهم لا يقل عن الدوام الرسمي.

١٤ – ٢١ مدة العمل بلائحة الناجحين في المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية– نص تشريعي – مبدأ موازاة الصيغ: طلب وزارة العدل الموافقة على تعيين كتبة ومباشرين متمرنين في ملاك المساعدين القضائيين في وزارة العدل : الرأي رقم ١٣١٦ تاريخ ٢٠١٥/٦/٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بما أن المادتين /١١٤ و ١٢٥/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (قانون القضاء العدلي) والواردتين تحت الباب الخامس المتعلق بالمساعدين القضائيين تنصان على ما يلي :

« المادة ١١٤ : المساعدون القضائيون هم رؤساء الأقلام ورؤساء الكتبة والكتبة والمباشرون والمستكتبون ... .

المادة ١٢٥ : يطبق على المساعدين القضائيين نظام الموظفين العام في كل ما لا يتعارض مع أحكام هذا المرسوم الاشتراعي ... » .

وبما أنه استناداً لأحكام المادة / ١٢٥ / المذكورة أعلاه ، فإن النص الواجب التطبيق في القضية الحاضرة هو نص الفقرة (٧) من المادة / ٨ / من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ والذي كرس قاعدة عامة ترعى المباراة لجهة مفعول لائحة الناجحين، بحيث أورد المشترع ما يلي:

« تعلن نتائج المباراة أو الامتحان فور حصولها ...

يُعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ إعلانها وتكون لهذه اللائحة أفضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها وتستنفذ لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين » .

وبما أنه يتبين من الوقائع التي عرضتها وزارة العدل بكتبها المرفقة بالمعاملة أن المباراتين اللتين أجريتا من قبل وزارة العدل ، وفقاً لما هو مبين أعلاه ، لوظيفتي كاتب ومباشر في ملاك المساعدين القضائيين قد أعلنت نتائجهما بموجب القرارين رقم ١٣٧٠ و ١٣٧١ تاريخ ٢٠١٢/١٠/١٥ .

وبما أن لائحة الناجحين المشار إليها ، وعملاً بأحكام الفقرة (٧) من المادة / ٨ / من نظام الموظفين المذكورة أعلاه ، قد استنفدت مفعولها بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١٥ .

وبما أن مهلة السنتين المذكورة قد وردت في نص تشريعي ، فإنه لا يمكن تجاوزها ويقتضي على الإدارة مراعاتها عملاً بمبدأ « المشروعية » ، الذي يوجب عليها أن تتقيد في أعمالها بأحكام القانون النافذ ، وإلا تصبح هذه الأعمال عرضة للإبطال لعلة مخالفة القانون .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية قد استقر – وفي عدة كتب صادرة عنه (منها رقم ١٨٣٩ تاريخ ٢٠١٤/٨/١٢ ورقم ٢٥١٥ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٠ ورقم ٣٣٠ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٢) – على عدم جواز إجراء أي تعيين في الإدارات العامة سنداً للائحة ناجحين انقضت مدة سنتين على إعلانها.

وبما أن ما استندت إليه وزارة العدل لجهة الحاجة الضرورية والعاجلة جداً لا تستقيم سبباً قانونياً للتعيين ، طالما أن النص التشريعي الصريح المعروض أعلاه والواجب التطبيق يحول ، وبانقضاء المهلة الواردة فيه ، دون هذا التعيين ، كما أنه لا يجوز الامتناع عن تطبيق هذا النص إلا سنداً لنص تشريعي صريح يخالفه عملاً بمبدأ موازاة الصيغ ، الأمر غير المتوافر في القضية الحاضرة .

مع الإشارة إلى أن مجلس الوزراء ، وعندما عرض عليه ملف تعيين باقي الناجحين في المباراتين المذكورتين أعلاه ، وافق بقراره رقم ٤ تاريخ ٢٠١٥/٤/٨ على الإجازة لوزارة العدل بإجراء مباراة عبر مجلس الخدمة المدنية وبالتالي لم يأخذ باقتراح وزارة العدل المتضمن تعيين باقي الناجحين في المباراة المعلن نتائجها في العام ٢٠١٢ .

وبما أن هذا المجلس ، واستناداً إلى التعليل أعلاه وعلى ضوء الأحكام القانونية النافذة ، يرى أن طلب وزارة العدل تعيين كتبة ومباشرين في ملاك الوزارة من الناجحين في المبارتين اللتين أجريتا في العام ٢٠١٢ لا يستند إلى أساس قانوني صحيح يجيزه ، كما يرى أن تعيين كتبة ومباشرين في الوزارة يستوجب تطبيق أحكام المادة / ١١٨ / من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٥٠ التي حددت أصول اختيار المساعدين القضائيين (ومن بينهم الكتبة والمباشرين) « بنتيجة مباراة يحدد شروطها وزير العدل بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية على أن يرأس اللجنة قاضي عدلي أو إداري ».

١٤ – ٢٢ طلب تعيين الناجحين في المباراة التي جرت للتعيين بوظيفة مساعد مراقب في ملاك إدارة الجمارك بعد انتهاء مدة العمل بلائحة الناجحين – عدم جوازه –: الرأي رقم ٣٣٠ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٢ (**رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٩٠/ص تاريخ ٢٠١٥/٢/٣ طلبت الإطلاع على كتاب بعض الناجحين في المباراة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١١/٩/١٠ لملء وظيفة مساعد مراقب في ملاك إدارة الجمارك ، والذي يفيدون فيه أنه تمّ تعيين (٦٢) ناجحاً من أصل الناجحين بموجب المرسوم رقم ١١٠٧٢ تاريخ ٢٠١٤/١/٢٠ ، وهم يطلبون المساعدة لتعيين الدفعة الثانية من الناجحين في المباراة المذكورة ، لغاية الترتيب ١٢٠ ، مستندين إلى وجود شواغر ونقص في عدد المراقبين المساعدين في إدارة الجمارك ، وإلى ما أبدته بعض المراجع من تعاطف مع قضيتهم برفع الغبن اللاحق بهم وبإستعدادها لتعيينهم ، بعد أن تبين أن التأخير ناجم عن الأزمات السياسية والإدارية في العامين ٢٠١٢ و ٢٠١٣ (عدم وجود مجلس أعلى للجمارك ، إستقالة الحكومة ، تشكيل حكومة جديدة ...) ، مما أدى إلى مرور مهلة السنتين للعمل بلائحة الناجحين، وأنهم يطلبون تعيينهم استناداً إلى مبادىء العدل والإنصاف واحترام الإدارة لقراراتها وتعهداتها عندما أعلنت عن حاجتها .

وبما أن كتاب أصحاب العلاقة المذكور قد أُحيل من جانب رئاسة مجلس الوزراء إلى مجلس الخدمة المدنية للإطلاع عليه ، فإن هذا المجلس ، وبعد إطلاعه على الملف ، ونظراً لما احاط الموضوع من مراجعات ولغط وتفسيرات ، يهمه إبداء ما يلي:

وبما أن المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)، قد نص في الفقرة (٧) من المادة / ٨ / منه (أصول تنظيم المباريات للفئتين الرابعة والثالثة) على ما يلي :

« تعلن نتائج المباراة أو الامتحان ، فور حصولها ، على باب مجلس الخدمة المدنية يعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ إعلانها وتكون لهذه اللائحة أفضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها وتستنفد لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين ».

وبما أن المباراة التي جرت اعتباراً من ٢٠١١/٩/١٠ لوظيفة مراقب مساعد في إدارة الجمارك قد أعلنت نتائجها بقرار رئيس إدارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٣٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ .

وبما أن لائحة الناجحين المشار إليها ، وعملاً بأحكام الفقرة (٧) من المادة / ٨ / من نظام الموظفين المذكورة أعلاه ، قد استنفدت مفعولها بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢٢ .

وبما ان مهلة السنتين المذكورة قد وردت في نص تشريعي ، فإنه لا يمكن تجاوزها ويقتضي على الإدارة مراعاتها عملاً بمبدأ « المشروعية » ، الذي يوجب عليها أن تتقيد في أعمالها بأحكام القانون النافذ ، وإلا تصبح هذه الأعمال عرضة للإبطال لعلة مخالفة القانون.

وبما أن موقف مجلس الخدمة المدنية قد استقر – وفي عدة كتب صادرة عنه (منها : الكتاب رقم ١٨٣٩ تاريخ ٢٠١٤/٨/١٢ والكتاب رقم ٢٥١٥ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٠ المرفق ربطاً نسخة عنهما) – على عدم جواز إجراء أي تعيين في الإدارات العامة سنداً للائحة ناجحين انقضت مدة سنتين على إعلانها ، كما أنه بكتابه رقم ٣٣٧٣ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١١ ، وفي معرض النظر في إمكانية تعيين اثنين من الناجحين في المباراة موضوع المعاملة الحاضرة ، قد رأى أنه لا يجوز قانوناً إجراء أي تعيين سنداً للائحة الناجحين المعلنة بقرار رئيس إدارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/٣٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/٢٢ ، بعد أن استنفدت مفعولها وذلك انسجاماً مع موقفه المستقر بهذا الشأن .

وبما أنه لجهة ما استند إليه أصحاب العلاقة من مبادىء العدل والإنصاف واحترام حقوق الفرد ، وما استحصلوا عليه من وعود من بعض المراجع بموافقتها على تعيينهم ، لا تستقيم سبباً قانونياً للتعيين ، طالما أن النص التشريعي الصريح المعروض أعلاه والواجب التطبيق يحول وبانقضاء المهلة الواردة فيه دون هذا التعيين . ولا يمكن إعمال المبادىء العامة في معرض النص الصريح ،كما لا يجوز الامتناع عن تطبيق هذا النص إلا سنداً لنص تشريعي صريح يخالفه عملاً بمبدأ موازاة الصيغ ، الأمر غير المتوفر في القضية الراهنة.

١٤ – ٢٣ تصحيح مرسوم تعيين مفوض الحكومة لدى مصرف لبنان لجهة الدرجة التي عين فيها: الرأي رقم ٣٧٢٣ تاريخ ٢٠١٥/٤/٢ (**وزارة التربية والتعليم العالي)**

تبين أن وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/١٤٥٤٨ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٤ أودعت هذا المجلس مشروع مرسوم يرمي إلى تصحيح المرسوم رقم ٨١١٢ تاريخ ١٩٩٦/٣/١٦ لجهة الغاء نص المادة الثانية منه والاستعاضة عنه بالنص التالي : " عين الدكتور --- مديراً عاماً مفوضاً للحكومة لدى مصرف لبنان في ملاك المديرية العامة لوزارة المالية (مركز شاغر) وذلك في الدرجة من سلسلة رواتب الفئة الاولى المحددة في الجدول رقم (١) الملحق بالقانون رقم ٣٧٢ تاريخ ١٩٩٤/٨/١ التي يوازي الراتب المقابل لها راتبه في الوظيفة التي قبلت استقالته منها بموجب المادة الاولى من هذا المرسوم " .

وتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٣ تاريخ ١٩٩٥/١١/١٥ قد وافق على تعيين السيد -- مفوضاً للحكومة لدى مصرف لبنان.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية قد وافق بقراره رقم ١٤٤٤ تاريخ ١٩٩٥/١٢/٢٧ على مشروع مرسوم يرمي الى وضع الدكتور -- خارج الملاك وذلك لاجل الحاقه بوزارة المالية وتعيينه مديراً عاماً في ملاك الوزارة المذكورة مفوضاً للحكومة لدى مصرف لبنان في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه أو في الدرجة الاقرب الى راتبه على ان يؤخر أو يقدم تدرجه بنسبة ما يصيب هذا الراتب من زيادة أو نقصان مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج في ملاكه الاساسي.

وتبين ان رئاسة مجلس الوزراء عادت واودعت هذا المجلس بكتابها رقم ٢٧٤/م.ص. تاريخ ١٩٩٦/٣/٦ مشروع مرسوم جديد يرمي في المادة الاولى منه الى قبول استقالة السيد -- . استاذ معيد في ملاك كلية العلوم الاقتصادية وادارة الاعمال في الجامعة اللبنانية من ملاك الكلية المذكورة ويرمي في المادة الثانية الى تعيينه مديراً عاماً مفوضاً للحكومة لدى مصرف لبنان في ملاك المديرية العامة لوزارة المالية في الدرجة الاخيرة من الفئة الاولى .

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٢٤٩ تاريخ ١٩٩٦/٣/٩ قد رجع عن قراره رقم ١٤٤٤ تاريخ ١٩٩٥/١٢/٢٧ ، وأبدى رأيه بالموافقة على مشروع المرسوم الآنف الذكر ، مشيراً في متن القرار رقم ١٩٩٦/٢٤٩ الى ان قبول استقالة صاحب العلاقة من الجامعة اللبنانية يخرج عن صلاحية مجلس الخدمة المدنية .

وتبين انه صدر سنداً لذلك المرسوم رقم ٨١١٢ تاريخ ١٩٩٦/٣/١٦ الذي نص في مادته الاولى على قبول استقالة الدكتور --، استاذ معيد في كلية العلوم الاقتصادية وادارة الاعمال في الجامعة اللبنانية من ملاك الكلية المذكورة وفي مادته الثانية نص على تعيين صاحب العلاقة مديراً عاماً مفوضاً للحكومة لدى مصرف لبنان في ملاك المديرية العامة لوزارة المالية وذلك في الدرجة الاخيرة من الفئة الاولى .

وتبين ان السيد --- طلب بكتابه الموجه الى ادارته برقم ١٤/٣٩٧ تاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٩ تصحيح مرسوم تعيينه لجهة الراتب، على اساس اعطائه الراتب الذي كان يتقاضاه في الجامعة اللبنانية والدرجات والزيادات التي كان يستفيد منها، مبدياً ان وضعه هو الوضع ذاته للسيدين ----، ومشيراً الى انه ، وعملاً بمبدأي العدالة والمساواة يقتضي ازالة الغبن والاجحاف اللاحق به بعد قضائه المدة الطويلة في الخدمة العامة .

وتبين ان الوزارة تطلب بيان الرأي في مشروع المرسوم المرفق الرامي الى الغاء نص المادة الثانية من المرسوم رقم ٨١١٢ تاريخ ١٩٩٦/٣/١٦ والاستعاضة عنه بالنص الرامي الى تعيين السيد --- مديراً عاماً مفوضاً للحكومة لدى مصرف لبنان في ملاك المديرية العامة لوزارة المالية في الدرجة من سلسلة رواتب الفئة الاولى المحددة في الجدول رقم (١) الملحق بالقانون رقم ٣٧٢ تاريخ ١٩٩٤/٨/١ التي يوازي راتبها راتبه في الوظيفة التي قبلت استقالته منها بموجب المادة الاولى من هذا المرسوم .

بناء عليه ،

لما كان يتبين انه بموجب المرسوم رقم ٧٣٦٠ تاريخ ٢٠٠٢/٢/٢ عين الدكتور -- مديراً عاماً للتعليم العالي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي في الدرجة (١) من سلسلة رواتب الفئة الاولى المحددة في الجدول رقم (١) الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧.

ولما كان تعيين السيد --- في الدرجة (١) من سلسلة رواتب الفئة الاولى على النحو المبين آنفاً ، يتطابق مع تعيين السيد --- الذي جرى بموجب المرسوم رقم ٩٦/٨١١٢.

ولما كان يتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٥٤ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٦ قد قرر في البند (٢) منه الموافقة على مشروع مرسوم يرمي الى تصحيح المرسوم رقم ٧٣٦٠ تاريخ ٢٠٠٢/٢/٢ المذكور اعلاه ، بحيث يعين السيد -- بذات الراتب الذي كان يتقاضاه في الجامعة اللبنانية.

ولما كانت وزارة المالية بكتابها رقم ١١٨٤/ص١ الموجه لرئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٢٤ قد افادت بعدم امكانية اعطاء مشروع المرسوم الآنف الذكر مجراه القانوني لانه مخالف للقانون ولا سيما لاحكام المادة (١٢) من نظام الموظفين على اعتبار :

١ – ان الدكتور -- ليس من موظفي الفئة الثانية في الادارات العامة لكي يتم تعيينه وفقاً لاحكام الفقرة الاولى من المادة /١٢/ من نظام الموظفين ، أي في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج .

٢ – ان تعيين الدكتور -- مديراً عاماً للتعليم العالي تم من خارج الملاك، وبالتالي لا يمكن ان يتم الا في الدرجة الدنيا من سلسلة رواتب موظفي الفئة الاولى ، أي في الدرجة الاولى من سلسلة رواتب موظفي الفئة الاولى المحددة بموجب القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥.

ولما كان يتبين ان مجلس الوزراء وبعد اطلاعه على كتاب وزارة المالية رقم ١١٨٤/ص١/٢٠٠٢ ، عاد واكد بقراره رقم ٢٥ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٢٧ ، قراره رقم ٥٤ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٦ المذكور اعلاه .

ولما كان يتبين انه بتاريخ ٢٠٠٢/٨/١٤ صدر المرسوم رقم ٨٤٥٣ الذي الغى نص المادة الاولى من المرسوم رقم ٢٠٠٢/٧٣٦٠ المذكور اعلاه واستعاض عنه بتعيين السيد --- في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه من سلسلة رواتب الفئة الاولى المحددة في الجدول رقم (١) الملحق بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ ، على ان يقدم أو يؤخر تدرجه بنسبة ما لحق راتبه من زيادة أو نقصان .

ولما كان السيد -- ، وعلى اثر صدور المرسوم رقم ٢٠٠٢/٨٤٥٣ قد طلب بكتابه المسجل لدى وزارة المالية تحت الرقم ١٦٤٥٣ تاريخ ٢٠٠٢/٩/١٤ العمل على استصدار مرسوم لتصحيح وضعه الوظيفي اسوة بالدكتور --.

ولما كان يتبين بعد الرجوع الى محفوظات هذا المجلس ان وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/١٩٢١٠ تاريخ ٢٠٠٢/١١/٣٠ قد طلبت من مجلس الخدمة المدنية الموافقة على مشروع مرسوم يرمي الى تصحيح المرسوم رقم ٨١١٢ تاريخ ١٩٩٦/٣/١٦ (تعيين السيد -- في ملاك وزارة المالية) بحيث يتم تعيينه في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه من سلسلة رواتب الفئة الاولى المحددة في الجدول رقم (١) الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ على ان يقدم او يؤخر تدرجه بنسبة ما لحق راتبه من زيادة او نقصان، وقد استندت وزارة التربية والتعليم العالي في طلبها المذكور الى ان مبدأ المساواة يقضي بتصحيح وضع السيد -- تماماً كما تم تصحيح مرسوم تعيين الدكتور --.

ولما كان يتبين ان مجلس الخدمة المدنية قد طلب بكتابه رقم ٤٨٧٧ تاريخ ٢٠٠٣/١/٧ عرض مشروع المرسوم المشار إليه أعلاه على السيد وزير المالية لبيان الرأي باعتبار ان السيد -- يشغل وظيفة مفوض حكومة لدى مصرف لبنان.

ولما كان يتبين في هذا الاطار ان مديرية الصرفيات في وزارة المالية بكتابها رقم ٢٨١/ص٤ تاريخ ٢٠٠٢/١٠/١ المقترن بموافقة مدير المالية العام ، قد رأت انه حرصاً على مبدأ العدالة والمساواة امام القانون لموظفين ينتمون الى سلك واحد، يقتضي تصحيح راتب السيد --، واقترحت احالة طلبه الى المرجع الصالح للعمل على ازالة الغبن الحاصل في راتبه والعمل على تصحيحه وفقاً لما نص عليه مرسوم تعيين زميله الدكتور --.

ولما كانت وزارة المالية بكتابها ١١٢/ص١ تاريخ ٢٠٠٣/١/٢٢ قد اعادت المعاملة الى هذا المجلس وأفادت انه يتعذر إعطاء مشروع المرسوم مجراه القانوني وذلك للأسباب التي بينتها في متن كتابها رقم ٢٥٩٦/ص١ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٣ .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، بكتابه رقم ٢٠٠٢/٤٨٧٧ تاريخ ٢٠٠٣/٣/١١، قد اعاد المعاملة الى وزارة التربية والتعليم العالي مبدياً موافقته على ما رأته وزارة المالية بكتابها رقم ٢٥٩٦/ص١/٢٠٠٢ المذكور أعلاه، باعتبار انها الجهة المعنية باقتراح الامور المتعلقة بالوضع الوظيفي للسيد -- ولم يتطرق هذا المجلس في جوابه الى المسألة المثارة حول تماثل الوضع الوظيفي بين السيدين -- .

ولما كان يتبين ان مديرية الصرفيات بكتابها رقم ٣٠٠/ص٤ تاريخ ٢٠٠٤/٦/٢٤ –وجواباً على طلب السيد --- مجددا تصحيح مرسوم تعيينه– قد رأت بان راتب السيد -- في الجامعة اللبنانية يزيد على راتب الدرجة الاخيرة من فئة وظيفته كمدير عام في ملاك وزارة المالية وبالتالي فان تعيينه في الدرجة الاخيرة من فئة الوظيفة المذكورة قد الحق به غبناً لعدم الاخذ بالاعتبار وضعه الوظيفي السابق ، وان وضعه مماثل لوضع الدكتور --، وانه حرصاً على مبدأ العدالة والمساواة امام القانون لموظفين ينتمون الى سلك واحد فانها ترى ان ما يطلبه السيد -- هو مطلب محق وهي تقترح بالتالي ازالة الغبن الحاصل براتب السيد -- وفقاً لما نص عليه مرسوم زميله السيد -- .

ولما كان يتبين ، وفي قضية مماثلة ، ان مجلس الوزراء قد اعتمد ذات المنحى الذي اعتمده في ما خص تعيين السيد --- حيث تم بموجب المرسوم رقم ٩٨٨١ تاريخ ٢٠١٣/٢/١٣ تعيين الدكتور -- استاذ في ملاك الجامعة

اللبنانية التعليمي – في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين سفيراً من خارج الملاك برتبة سفير بذات الراتب الذي كان يتقاضاه في الجامعة اللبنانية .

ولما كان يتبين مما تقدم، ان الوضع الوظيفي للسيد -- مماثل للوضع الوظيفي لكل من السيدين -- والسيد – –، غير ان السيد -- قد عين في الدرجة الاخيرة من الفئة الاولى ، في حين ان السيد -- قد عين في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه من سلسلة رواتب الفئة الاولى في الجدول الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ والسيد -- قد عين بذات الراتب الذي كان يتقاضاه في الجامعة اللبنانية.

ولما كان يتبين من الوقائع المعروضة اعلاه ان التمييز الذي حصل في درجة تعيين كل من السيدين -- -- مردّه الى الموقف الذي اتخذه مجلس الوزراء بقراره رقم ٥٤ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٦ في ما خص تعديل درجة تعيين السيد -- الذي عاد وأكد عليه بقراره رقم ٢٥ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٢٧ وفق ما سبق بيانه .

لذلك ، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الاجابة بما تقدم، للعمل على عرضها على السيد وزير المالية في ضوء ما سبق بيانه وباعتبار ان مشروع المرسوم مبني على اقتراحه .

١٤ – ٢٤ إبلاغ المستخدم المعين في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان بضرورة الالتحاق بمركز عمله تحت طائلة اعتباره مستقيلاً من الوظيفة التي استخدم فيها: الرأي رقم ٦٦ تاريخ ٢٠١٥/١/١٦ **(مؤسسة كهرباء لبنان)**

تبين أنه بموجب المادة الثالثة من القرار رقم ١٠ تاريخ ٢٠١٤/٤/١٧ تمّ استخدام بعض الأشخاص في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان بوظيفة مهندس او مهندس رئيس قسم متمرن (فئة ثالثة– رتبة ثانية (أ) – سلك فني) ومن بينهم السيد --- ، وقد تبلغ قرار استخدامه الآنف الذكر بتاريخ ٢٠١٤/٥/٢٢.

وتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة انه بتاريخ ٢٠١٤/٥/٩ تقدم السيد -- بطلب استرحام لتأجيل التحاقه بالوظيفة التي استخدم فيها في مؤسسة كهرباء لبنان بموجب القرار رقم ٢٠١٤/١٠ المشار اليه اعلاه وذلك حتى تاريخ ٢٠١٥/١/٧ ، وقد وافق المرجع الاداري المختص في مؤسسة كهرباء لبنان على طلب السيد فواز معتبراً انه تقدم بأسباب جدية علّل فيه طلبه المذكور .

وتبين ان السيد --- عاد وتقدم بتاريخ ٢٠١٤/١٢/١ من مؤسسة كهرباء لبنان بطلب استرحام جديد يطلب فيه تأجيل التحاقه بوظيفته حتى تاريخ ٢٠١٦/١/٧ لأسباب بيّنها في طلبه المذكور .

وتبين ان مؤسسة كهرباء لبنان تطلب بيان الرأي والافادة عن المهلة القصوى التي يمكن اعطاؤها الى مستخدم جديد معين في ملاك المؤسسة للالتحاق بالعمل .

بناءً عليه ،

لما كان يتبين من كتاب مؤسسة كهرباء لبنان ان الأمر الاداري رقم (٢) تاريخ ١٩٦٧/١/٦ ومرفقاته المعمول به في المؤسسة ، تضمن انه على المستخدمين المعينين في مؤسسة كهرباء لبنان ان يحضروا الى المؤسسة خلال مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغهم كتاب التبليغ مع اشعار بالاستلام لمباشرتهم العمل ، واذا انقضت هذه المهلة دون ان يحضروا ودون اعطاء المؤسسة سبباً مشروعاً ، تعتبرهم المؤسسة مستقيلين من الوظيفة التي تمّ تعيينهم فيها .

ولما كانت الغاية من الاستخدام هي تلبية حاجة الادارة الى من يقوم لديها بمهام معينة تأميناً لحسن سير المرفق العام الذي تتولاه ، الأمر الذي يستدعي ان تكون المهلة المعطاة للمستخدم الجديد لاستلام وظيفته محدّدة بفترة زمنية لا تتعدّى اياماً معدودة (وهي خمسة عشر يوماً بحسب الأمر الاداري رقم (٢) الآنف الذكر) ، ولا يمكن للوظيفة العامة ان تكون رهن ارادة هذا المستخدم يدخلها ساعة يشاء او ساعة تسمح ظروفه الخاصة بذلك ، وان الأسباب المشروعة التي يؤخذ بها في هذا الاطار لتبرير عدم استلام الوظيفة خلال المهلة المحدّدة هي تلك المنصوص عليها في القوانين والأنظمة النافذة والمتعلقة بوجود قوة قاهرة خارجة عن ارادة الشخص المعني تمنعه من استلام وظيفته، ولا يدخل من ضمنها في مطلق الأحوال التزامه بعقد مع احدى الشركات كما هو مبين في المعاملة الحاضرة .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وبعد اطلاعه على كامل مستندات المعاملة لم يجد في طلب السيد -- تأجيل التحاقة بالوظيفة التي استخدم فيها في مؤسسة كهرباء لبنان بموجب القرار رقم ١٠ تاريخ ٢٠١٤/٤/١٧ سبباً مشروعاً يستدعي الموافقة على عدم التحاقه بالوظيفة .

ولما كان يتبين ان السيد -- لم يلتحق بمركز عمله في مؤسسة كهرباء لبنان لغاية تاريخه .

ولما كان لم يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان اياً من المراجع الادارية المختصة في مؤسسة كهرباء لبنان قد طلب الى السيد --- استلام وظيفته تقيداً بأحكام الأمر الاداري رقم (٢) تاريخ ١٩٦٧/١/٦ المذكور اعلاه .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، وتبعاً لحيثيات القضية المطروحة ، يوصي المرجع الاداري المختص بابلاغ صاحب العلاقة ضرورة الالتحاق بمركز عمله فوراً في مؤسسة كهرباء لبنان وذلك تحت طائلة اعتباره مستقيلاً من الوظيفة التي استخدم فيها ، وابلاغنا النتيجة بالسرعة الممكنة .

١٤ – ٢٥ استمرار استخدام أجراء بالفاتورة لدى المديرية العامة للأحوال الشخصية: الرأي رقم ٢٧٤٢ تاريخ ٢٠١٥/١١/٩ (رئاسة مجلس الوزراء)

لما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية ان اشار بكتابه رقم ٤٧٢ تاريخ ٢٠١١/٢/١٨ –في ما خص المستخدمين بالفاتورة استنادا الى قرار مجلس الوزراء رقم ٣٥ تاريخ ٢٠١٠/١/١٩ –الى ان هذا النوع من الاستخدام غير مشمول برقابته، معتبراً ان تقديم بعض الخدمات الى الادارات العامة من قبل اشخاص بموجب فاتورة لا يعتبر تعييناً او استخداماً يخضع لاي من الانظمة النافذة التي ترعى اياً من الموظفين الدائمين او المؤقتين او المتعاقدين او النظام العام للاجراء ، وبالتالي فان هذا العمل (اي بالفاتورة) لا يتسم بصفة الديمومة والاستمرار انما هو عمل طارئ يقتضي ان ينتهي بانتهاء العمل الذي من اجله نظمت الفاتورة .

كما ابدى هذا المجلس بكتابه المذكور انه لا يجوز للوزارة المعنية ان تلجأ الى الاستخدام بالفاتورة عند حاجتها الى اشخاص من اصحاب الكفاءات بل ان تعمد الى تأمين هذه الحاجة عن طريق التعيين في الملاك او التعاقد بحيث يقتصر الاستخدام بالفاتورة على اليد العاملة في خدمات طارئة غير دائمة تتطلب في غالب الاحيان مجهوداً جسدياً .

ولما كان الاستخدام بالفاتورة مع الاشخاص البالغ عددهم /١٠١/ قد جرى في الاساس بالاستناد الى قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٠/٣٥ وفق ما سبق بيانه ، وان تمديد هذا الاستخدام بالفاتورة يتم سنوياً استناداً الى قرارات تصدر عن مقام مجلس الوزراء كان آخرها القرار رقم ٦٩ تاريخ ٢٠١٤/٨/١٤ الذي قضى بالموافقة على تمديد استخدام اصحاب العلاقة بالفاتورة على سبيل التسوية لغاية ٢٠١٥/١٢/٣١ ، وبالتالي يعود لمقام مجلس الوزراء امر البت في طلب وزارة الداخلية والبلديات تمديد عمل المستخدمين بالفاتورة المعنيين لغاية ٢٠١٦/١٢/٣١ .

أما بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات الموافقة على استخدام ٥٠ عنصراً اضافيا، فاننا نشير الى انه جرى بموجب المرسوم رقم ٦٤٦ تاريخ ٢٠١٤/٩/١٨ المقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٨٠٥ تاريخ ٢٠١٢/٧/١٧ اضافة دائرتين الى الدوائر التي تتألف منها مصلحة النفوس ومن بينهما "دائرة مشغل القوائم الانتخابية"، وقد تم تحديد ملاك هذه الدائرة تبعاً لحاجتها وبما يتوافق والمهام التي تتولاها في ضوء تحقيق اجرته ادارة الابحاث والتوجيه في هذا الشأن وذلك على الشكل التالي: رئيس دائرة عدد (١)، مهندس معلوماتية عدد (١)، اخصائي مبرمج عدد (١)، فني مدخل أو مدقق معلومات عدد (٤٥)، محرر او كاتب عدد (١٠)، مستكتب أول أو ثان عدد(٢)، حاجب عدد (٢)، سائق عدد (١).

كما تم بموجب المرسوم رقم ٢٠١٤/٦٤٦ المذكور اعلاه تعديل تسمية " دائرة بطاقة الهوية والبطاقة الانتخابية " التابعة لمصلحة النفوس بحيث تصبح "دائرة بطاقة الهوية" وان الملاك المحدد لهذه الدائرة وفق الجدول رقم (١) الملحق بالمرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٤وتعديلاته (تنظيم وزارة الداخلية والبلديات هو على الشكل التالي : مهندس رئيس دائرة عدد(١) ، مهندس معلوماتية عدد (٢)، مهندس اختصائي عدد (٤) ، فني مدخل أو مدقق معلومات عدد (٤٠) ، محرر او كاتب عدد (١٤) ، مستكتب عدد(٤) ، حاجب عدد (٢)، سائق عدد (١) .

وبالتالي فان تأمين حاجة المديرية العامة للاحوال الشخصية في وزارة الداخلية والبلديات لا يتم عبر استخدام ٥٠ عنصر اضافي بالفاتورة ، انما يتم عن طريق ملء المراكز الشاغرة في كل من دائرة بطاقة الهوية ودائرة مشغل القوائم الانتخابية وفقاً للاصول المتبعة في هذا الشأن .

كما انه لا بد لهذا المجلس من ان يشير الى انه سبق ان اجرى مباراة للتعيين بوظيفة مدخل معلومات في ملاكات الادارات العامة كما اجرى مباراة للتعيين بوظيفة محرر في ملاكات الادارات العامة ، حيث اعد هذا المجلس مشروعي مرسومين يرميان الى تعيين الناجحين في المباراتين المذكورتين وتم تضمينهما اقتراح تعيين عدد من الناجحين بوزارة الداخلية والبلديات – المديرية العامة للاحوال الشخصية تلبية لحاجة المديرية العامة المذكورة .

١٤ – ٢٦ تمديد العمل لمستخدمين بالفاتورة وتجديد الموافقة على شراء خدمات متقاعدين من ذوي الخبرة في المديرية العامة للأحوال الشخصية: الرأي رقم ٢٧٤٣ تاريخ ٢٠١٥/١١/٩ (**رئاسة مجلس الوزراء**).

لما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية – وفي معرض بيان رأيه في طلب وزارة الداخلية والبلديات الموافقة لها على تمديد عمل المستخدمين بالفاتورة العشرة لدى قلم نفوس بعلبك لغاية ٢٠١٣/١٢/٣١ – ان رأى ، بكتابه رقم ٢٠١٢/٢٤٢٣ تاريخ ٢٠١٣/١/١٥ ، ان تقديم بعض الخدمات الى الادارات العامة من قبل اشخاص بموجب فاتورة لا يعتبر تعييناً او استخداماً يخضع لاي من الانظمة النافذة التي ترعى اياً من الموظفين الدائمين او المؤقتين او المتعاقدين او النظام العام للاجراء، وبالتالي فان الاستخدام بالفاتورة يكون غير نظامي ، كما خلص هذا المجلس الى ان استخدام اصحاب العلاقة قد جرى في الاساس بالاستناد الى موافقة مجلس الوزراء وبالتالي يعود لمقام مجلس الوزراء امر البت في طلب وزارة الداخلية والبلديات تمديد عمل المستخدمين العشرة بالفاتورة لغاية ٢٠١٣/١٢/٣١ .

ولما كان هذا المجلس عاد واكد رأيه المبين اعلاه بكتابه رقم ٧٧٣ تاريخ ٢٠١٤/٥/٩ وذلك في معرض طلب بيان رأيه في تسوية اوضاع المستخدمين العشرة بالفاتورة خلال الفترة الواقعة بين ٢٠١٣/١/١ ولغاية ٢٠١٣/١٢/٣١، كما اشار هذا المجلس بكتابه رقم ٢٠١٤/٧٧٣ المذكور اعلاه بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات استخدام ثمانية متقاعدين من ذوي الخبرة في مجال الاحوال الشخصية للقيام بعملية استنساخ واعادة تكوين السجلات في بعض اقلام النفوس في مختلف المحافظات ، الى احكام الفقرة (٥) من المادة (٦٨) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) التي تنص على انه لا يجوز التعاقد مع الموظف المحال على التقاعد او المصروف من الخدمة بسبب بلوغه السن القانونية المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي ، كما لا يجوز استخدامه للعمل في اية ادارة عامة او مؤسسة عامة او بلدية .

ولما كان مجلس الوزراء –بقراره رقم ٤٨ تاريخ ٢٠١٤/٨/١٤ – قد وافق على تمديد استخدام العناصر العشرة المشار اليهم اعلاه على سبيل التسوية لغاية ٢٠١٥/١٢/٣١ كما اجاز لوزارة الداخلية والبلديات شراء خدمات /٨/متقاعدين جدد من ذوي الخبرة في مجال الاحوال الشخصية للقيام بعملية استنساخ واعادة تكوين السجلات في تسعة اقلام نفوس موزعة على مختلف المحافظات.

ولما كانت المديرية العامة للاحوال الشخصية قد افادت بكتابها رقم ١٩٣٧/م.ع /٢٠١٥ ان الحاجة للمستخدمين العشرة بالفاتورة مازالت قائمة مشيرة الى انها لم تعمد الى شراء خدمات ثمانية متعاقدين سنداً لموافقة مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠١٤/٤٨ وذلك للاسباب المبينة في متن كتابها الآنف الذكر .

ولما كانت وزارة الداخلية والبلديات تطلب ، في ضوء ما تقدم ، الموافقة على تمديد عمل المستخدمين بالفاتورة العشرة وتجديد الموافقة على شراء خدمات ٨ متقاعدين من ذوي الخبرة، وذلك لغاية ٢٠١٦/١٢/٣١ .

وبما ان استخدام الاشخاص بالفاتورة العشرة اصحاب العلاقة قد جرى في الاساس بالاستناد الى قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٨٣ وان تمديد استخدامهم يتم بقرارات تصدر تباعاً عن مقام مجلس الوزراء كان آخرها القرار رقم ٢٠١٤/٤٨.

وبما انه سبق لمجلس الوزراء ان اجاز بقراره رقم ٢٠١٤/٤٨ لوزارة الداخلية والبلديات شراء خدمات /٨/ متقاعدين من ذوي الخبرة في مجال الاحوال الشخصية ، وان الوزارة لم تعمد في حينه الى شراء هذه الخدمات ، فإن مجلس الخدمة المدنية لا يزال عند رأيه في هذا الشأن المبين بكتابه رقم ٢٠١٤/٧٧٣ والمستند الى احكام الفقرة (٥) من المادة (٦٨) من نظام الموظفين المذكورة اعلاه .

١٤ – ٢٧ اقتراح قانون تثبيت العاملين والمستخدمين في الصندوق المركزي للمهجرين ومجلس الجنوب:
الرأي رقم ٤٣٧ تاريخ ٢٠١٥/٣/٢ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان اقتراح القانون ينص في مادته الاولى على ما يلي :
" يجاز للحكومة خلال فترة ستة اشهر من تاريخ صدور هذا القانون تثبيت جميع العاملين والمستخدمين مهما كان نوع هذا الاستخدام في الصندوق المركزي للمهجرين ومجلس الجنوب في نفس الرتبة والراتب ، بحيث تتم المحافظة على الاجر أو التعويض الذي كان يتقاضاه هذا المستخدم أو العامل قبل صدور هذا القانون ، وتضم خدماتهم وفقاً لاحكام القوانين المرعية الاجراء. يوزع هؤلاء العاملون على ادارات ومؤسسات الدولة عند اقفال الصندوق والمجلس وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية على ذلك.
تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ، انظمة وملاكات وسلم رتب ورواتب وتعويضات المستخدمين أو العاملين وسائر دقائق تطبيق احكام هذا القانون ".

ولما كان الصندوق المركزي للمهجرين قد انشئ بموجب القانون رقم ١٩٣ تاريخ ١٩٩٣/١/٤ غايته تمويل مشاريع عودة واسكان المهجرين ، في المناطق اللبنانية كافة وتحسين اوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية ، وذلك بانشاء او ترميم المساكن او بمنح المساعدات والقروض العينية او المالية التي تؤدي الى تحقيق هذه الغاية .

ولما كانت المادة /٢/ من القانون رقم ٩٣/١٩٣ قد نصت على ان " الصندوق مؤسسة عامة يتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والاداري ويخضع لاحكام هذا القانون ويرتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء الذي يمارس سلطة الوصاية عليه ".

كما ان المادة /٨/ من القانون المذكور قد نصت على ان " تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء :

١- انظمة الصندوق ....

٢- انظمة وملاكات وسلم رتب ورواتب وتعويضات المستخدمين وسائر الاجراء والمتعاقدين في الصندوق وشروط استخدامهم او تعاقدهم .

٣- سائر دقائق تطبيق احكام هذا القانون ."

ولما كان يتبين انه لغاية تاريخه لم يصدر الملاك الخاص بالصندوق المركزي للمهجرين تطبيقاً لاحكام المادة (٨) الآنفة الذكر .

ولما كان مجلس الجنوب قد انشئ بموجب المرسوم رقم ١٤٦٤٩ تاريخ ١٩٧٠/٦/١٢ غايته القيام بجميع الاعمال التي تؤول الى تلبية حاجات منطقة الجنوب وتوفير اسباب السلامة والطمأنينة لها، وقد نصت المادة (٣) منه على ان يتألف من مجلس ادارة قوامه رئيس وعضوين جميعهم متفرغون ويسمى احد العضوين نائبا للرئيس ، وجهاز تنفيذي مؤقت .

ولما كان قد جرى بموجب المرسوم رقم ٤٠١٤ تاريخ ١٩٨١/٣/٣١ تحديد دقائق تطبيق المرسوم رقم ٧٠/١٤٦٤٩ وتنظيم مجلس الجنوب وقد نصت المادة (٦) من المرسوم رقم ٨١/٤٠١٤ على ان يحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية نظام العاملين في الجهاز التنفيذي

المؤقت للمجلس والملاك وشروط التعيين فيه وسلسلة الرتب والرواتب والتعويضات وشروط استخدام الاجراء والتعاقد مع الاخصائيين والخبراء ومهام الوحدات الادارية .

ولما كان يتبين انه لم يصدر حتى تاريخه ملاك الجهاز التنفيذي المؤقت لمجلس الجنوب تطبيقاً لاحكام المادة (٦) الآنفة الذكر .

ولما كانت الاحكام المقترحة بشأن تثبيت العاملين في الصندوق المركزي للمهجرين ومجلس الجنوب ، مهما كان نوع هذا الاستخدام ، لا تقع موقعها الصحيح باعتبار ان التثبيت يفترض وجود مراكز محددة وشاغرة في ملاك الادارة المعنية وان يكون الموظف المعني مستوفيا الشروط المطلوبة للتعيين في هذه الوظيفة ، الامر غير المتوفر باعتبار انه لا يوجد ملاك خاص بالصندوق كما لا يوجد ملاك للجهاز التنفيذي في مجلس الجنوب لغاية تاريخه .

ولما كانت الاحكام المقترحة لجهة ان يتم تحديد انظمة وملاكات وسلم رتب ورواتب المستخدمين او العاملين في كل من الصندوق المركزي والمهجرين ومجلس الجنوب بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء ، فان هذه الاحكام قد وردت في النصوص القانونية التي ترعى الصندوق المركزي للمهجرين (المادة (٨) من القانون رقم ٩٣/١٩٣) وتلك التي ترعى مجلس الجنوب (المادة ٦ من المرسوم رقم ٤٠١٤ / ٨١) والتي سبق بيانها اعلاه ، وبالتالي ليس ثمة حاجة لاستصدار قانون بهذا الشأن .

هذا مع الاشارة الى ان من شأن تحديد انظمة وملاكات لكل من الصندوق المركزي للمهجرين ومجلس الجنوب بعد مرور كل هذه السنوات على احداثهما ، انما يصب في اتجاه استمرار الصندوق والمجلس بعملهما على عكس ما ورد في الاسباب الموجبة التي بررت الاحكام المقترحة لا سيما في ما خص الصندوق المركزي للمهجرين لجهة ان عمله قد اشرف على الانتهاء وان ظروف انشاء هذا الصندوق كانت لدواع مؤقتة ومحددة بمهام معينة وان هذه الظروف قد انتهت .

اما في حال كانت الغاية المرجوة من اقتراح القانون هي تسوية اوضاع العاملين في الصندوق المركزي للمهجرين ومجلس الجنوب الذين لا صفة وظيفية لهم ومضى على وجودهم سنوات تزيد على خمسة عشر سنة ويخضعون لكافة الواجبات الوظيفية من دون التمتع بالحقوق والمنافع التي يتمتع بها موظفو الادارات العامة ، وفق ما ورد في الاسباب الموجبة ، واقتراح توزيعهم على الادارات والمؤسسات العامة عند اقفال الصندوق والمجلس وفق الاحكام المقترحة ، فانه ،

وعملاً بمبدأ المساواة ، لا يمكن معاملة هؤلاء على نحو افضل من سواهم ، حيث انه وفي حالات مماثلة جرى اعتبار الاشخاص المعنيين من الفائض وتمت تسوية اوضاعهم والحاقهم بالادارات والمؤسسات العامة وفقا للاحكام الواردة في المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥.

١٤ – ٢٨ مشروع قانون إجراء مباراة محصورة بالمتعاقدين في المديرية العامة للأمن العام – عدم الموافقة على السير بالمشروع: الرأي رقم ٢٦١ تاريخ ٢٠١٥/٣/٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن مشروع القانون ينص في مادته الأولى على ما يلي : " تجرى مباراة محصورة بالمتعاقدين في المديرية العامة للأمن العام من أجل ملء المراكز الوظيفية الشاغرة في ملاك الموظفين الاداريين في هذه المديرية العامة " ، كما ان المادة الثانية منه تنص على ما يلي : " ينظم مجلس الخدمة المدنية هذه المباراة وفقاً للأحكام القانونية المعمول بها ".

ولما كانت المادة /١٢/ من الدستور اللبناني تنص على ما يلي: " لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر الا من حيث الإستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون ... " .

ولما كان حصر حق الإشتراك في مباراة للتعيين في وظيفة ما من الوظائف العامة بفئة معينة من المواطنين سنحت لهم ظروفهم ان يكونوا موظفين أو اجراء او متعاقدين في إدارة عامة او مستخدمين في مؤسسة من المؤسسات العامة، تخالف في رأي هذا المجلس مبدأي العدالة والمساواة بين جميع المواطنين.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى ان مثل هذه القوانين الإستثنائية اياً كانت مبرراتها لا تتسم بصفة العمومية والشمول ويأتي تطبيقها على حساب قواعد التوظيف العامة ولا سيما على حساب مبدأي المنافسة وتكافؤ الفرص امام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة .

ولما كان مشروع القانون موضوع البحث الرامي إلى اجراء مباراة محصورة بالمتعاقدين في المديرية العامة للأمن العام من أجل ملء المراكز الوظيفية الشاغرة في ملاك الموظفين الاداريين في هذه المديرية العامة ، يحصر حق الاشتراك في هذه المباراة بالمتعاقدين العاملين لدى المديرية العامة للأمن العام .

ولما كان السير بمشروع القانون المرفق من شأنه ان يثير مطالبات من قبل العديد من العاملين في ادارات عامة أخرى ، مما قد يفسح في المجال ليكون لكل ادارة قانون خاص يجيز اجراء مباريات محصورة بالعاملين لديها .

ولما كانت التجربة قد اظهرت ان المباريات المحصورة سواء من خلال القوانين التي طالت كافة الادارات العامة كالقانون رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ والقانون رقم ٤٨٨ تاريخ ١٩٩٥/١٢/٨ والقانون رقم ١٩٤ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤ ، او من خلال القوانين الاستثنائية التي اقرّها المشترع لبعض الادارات العامة ، لم تأتِ بالحل المنشود والمتكامل ، لا بل فإن المشكلة قد تفاقمت بدليل انه لا تزال ترد على هذا المجلس مشاريع او اقتراحات قوانين تتعلق باجراء مباريات محصورة كما هو الحال في المعاملة الحاضرة .

ولما كانت المصلحة العامة ومصلحة الادارة تقضي بفتح المباريات امام جميع الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة ورفد الادارة بأفضل العناصر والحد ما امكن من اجراء المباريات المحصورة ، كونها تطال فئة معينة سنحت لهم ظروف معينة ان يكونوا أجراء او متعاقدين او سوى ذلك من التسميات .

ولما كان يتبين ان القاسم المشترك بين مشاريع او اقتراحات القوانين الاستثنائية يكمن في افادة المتعاقدين والأجراء الذين عملوا لسنوات طويلة في خدمة الادارات العامة من الضمانات والعطاءات يستفيد منها الموظف الدائم وذلك بهدف منحهم الأمان والاستقرار الاجتماعيين وضمان حياة كريمة لهم بعد سن معينة .

ولما كانت لجنة الادارة والعدل وفي اطار درسها لاقتراح قانون يرمي الى تثبيت المتعاقدين في وزارة الاعلام، قد رأت ان تشمل أحكام هذا الاقتراح جميع المتعاقدين في الادارات العامة وفق الأصول بحيث لا يقتصر على المتعاقدين في وزارة الاعلام، وبالتالي قرّرت اللجنة في جلستها المنعقدة بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢ اعتماد صيغة تلبي مطالب المتعاقدين في الادارات العامة لجهة حقهم في اختيار المعاش التقاعدي والاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة بعد تركهم الخدمة، وقد اقترن اقتراح القانون المشار اليه بموافقة اللجان المشتركة في الجلسة التي عقدت في مبنى المجلس النيابي بتاريخ ٢٠١٥/٣/٣ .

لذلك يرى هذا المجلس عدم السير بمشروع القانون موضوع البحث .

١٤ – ٢٩ قطع مهلة السنة المحددة في القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ لملء المراكز الشاغرة في مؤسسة كهرباء لبنان: الرأي رقم ٦٤١ تاريخ ٢٠١٥/٣/١٦ **(وزارة الطاقة والمياه)**

تبين ان مؤسسة كهرباء لبنان تطلب ايضاحات بشأن الاحكام الواردة في البنود (اولا) و(رابعا) و(سابعاً) و(ثامناً) من المادة الوحيدة التي تضمنها القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ (ملء المراكز الشاغرة في مؤسسة كهرباء لبنان عن طريق مباراة محصورة بالعمال غب الطلب وجباة الإكراء).

وتبين بعد الاطلاع على النقاط المثارة من قبل المؤسسة والتي تطلب بيان رأي هذا المجلس فيها ، انها تتعلق من جهة بالمباريات المناط امر اجرائها بمجلس الخدمة المدنية ومن جهة اخرى تتعلق بجملة امور تتمحور حول اسس تحديد الراتب عند التعيين ، واحتساب التعويض المنصوص عليه في البند سابعاً من القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ وتاريخ البدء بدفعه وتحديد الهيئات الضامنة الحكومية الوارد ذكرها في الفقرة(٢) من هذا البند، وكذلك لجهة شرح مضمون البند ثامناً من القانون المذكور.

بناء عليه ،

– في ما خص المسألة المثارة من قبل مؤسسة كهرباء لبنان المتعلقة بالمباريات المناط بهذا المجلس امر اجرائها عملاً بالقانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧:

لما كانت مؤسسة كهرباء لبنان قد اشارت بكتابها المذكور اعلاه الى ان مدة السنة لملء المراكز الشاغرة الواردة في البند اولاً من القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ تبدأ بحسب البند (تاسعا) من تاريخ نشر القانون في الجريدة الرسمية اي من ٢٠١٤/٥/٨ وتنتهي في ٢٠١٥/٥/٨ ، وعليه تطلب المؤسسة بيان الرأي بشأن المراحل المتعلقة بملء المراكز الشاغرة التي يقتضي اجراؤها ضمن الفترة المذكورة .

ولما كان البند أولاً من القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ الانف الذكر قد نص على ما يلي : يُجاز لمؤسسة كهرباء لبنان خلال مهلة سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون، ملء المراكز الشاغرة في ملاكها لوظائف إدارية وفنية بحسب حاجاتها في المديريات كافة دون استثناء بما فيها مديريتي التوزيع في بيروت وجبل لبنان والمناطق، وذلك عن طريق مباراة محصورة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء.

ولما كان البند (تاسعاً) من القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ ينص على ما يلي: "يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية".

ولما كان القانون المذكور قد نشر في عدد الجريدة الرسمية رقم ٢٠ الصادر بتاريخ ٢٠١٤/٥/٨ وبالتالي فإن مهلة السنة الوارد ذكرها في البند أولاً منه تنتهي في ٢٠١٥/٥/٨.

ولما كان يتبين ان اول تنظيم لمباراة محصورة بالعمال غب الطلب وجباة الاكراء تنفيذاً للقانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ قد صدر عن رئيس ادارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٢/٩٥٠ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٩ الذي تضمن الاعلان عن اجراء المباراة المحصورة لملء بعض المراكز الشاغرة في مؤسسة كهرباء لبنان /الفئة الرابعة– الرتبة الاولى من السلكين الاداري والفني وذلك اعتبارا من يوم السبت في ٢٠١٥/٢/٧ ، ثم تم تأجيل موعد اجراء المباراة المذكورة الى يوم ٢٠١٥/٢/٢١ بناء لطلب مؤسسة كهرباء لبنان بكتابها رقم ١٣٦٠ تاريخ ٢٠١٥/٢/٤ الوارد الى هذا المجلس بكتاب وزير الطاقة والمياه رقم ٢٥٣٨/و تاريخ ٢٠١٥/٢/٥ .

ولما كان التأخير الذي حصل في اجراء المباريات المحصورة بالعمال غب الطلب وجباة الاكراء تنفيذاً للقانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ ، يعود للاجواء المعروفة من الجميع التي كانت قائمة بين المعنيين بالقانون المذكور ومؤسسة كهرباء لبنان ، والتي ادت الى التأخير في استكمال الاجراءات التمهيدية الضرورية للبدء بهذه المباريات .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية –وحرصاً منه على حقوق المعنيين بالقانون المذكور وفي ضوء ما تقدم – يرى ان البدء باجراء المباريات المحصورة بالعمال غب الطلب وجباة الاكراء لملء بعض المراكز الشاغرة في مؤسسة كهرباء لبنان وفق ما تم بيانه اعلاه ، يعتبر بمثابة قطع لمهلة السنة المحددة في القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ ، وسوف يتم تباعاً الاعلان عن المباريات لملء الوظائف الشاغرة في السلكين الاداري والفني في الفئة الرابعة – الرتبة الثانية وما دون ، وتبقى لائحة الناجحين المعلنة بنتيجة هذه المباريات معمولاً بها لمدة سنتين من تاريخ اعلانها (مرفق ربطاً نسخة عن كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٧٦١ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢ الصادر في هذا الشأن) .

– اما في ما خص سائر النقاط المشار اليها اعلاه المطلوب ابداء الرأي بشأنها والتي تتعلق بالاحكام الواردة في البنود (رابعا) و(سابعا) و(ثامناً) من القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ ، فان مؤسسة كهرباء لبنان لم تبد رأيها بصورة صريحة في النقاط المثارة عملاً باحكام الفقرة (خامساً) من التعميم رقم ٦ تاريخ ١٩٨٣/٣/٣، حيث يقتضي بيان وجهة نظر المؤسسة في هذا الشأن.

١٤ – ٣٠ تعديل صفة التعاقد والتعويض لمتعاقدين في وزارة الصحة العامة: الرأي رقم ٨٨٦ تاريخ ٢٠١٥/٥/٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

لما كانت رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٨٨٦ تاريخ ٢٠١٥/٥/٥ طلبت بيان الرأي بتعديل صفة التعاقد والتعويض الشهري لكل من المتعاقدتين لدى وزارة الصحة العامة السيدة -- (المتعاقدة على مهام صيدلي) والسيدة -- (المتعاقدة على مهام صيدلي مفتش) لتصبح الصفة التعاقدية للسيدة -- صيدلي خبير في صناعة الأشكال الصيدلانية التجميلية والجلدية وللسيدة -- صيدلي مفتش خبير في صناعة الأشكال الصيدلانية التجميلية والجلدية وتعديل التعويض الشهري لكل من صاحبتي العلاقة ليصبح /٣.٢٥٥.٠٠٠/ل.ل .

ولما كان التعديل المقترح على عقد اتفاق كل من السيدتين --- يستتبع زيادة في التعويض الشهري بحيث يصبح /٣.٢٥٥.٠٠٠/ ل.ل لكل منهما ، وذلك بدلاً من /١.١٩٦.٠٠٠/ل.ل (للسيدة --) وبدلاً من /١.٥٤٤.٠٠٠/ للسيدة --- ، الأمر الذي يعتبر بمثابة تعديل جوهري في مضمون العقد .

ولما كانت رواتب صيدلي او صيدلي مفتش هي تلك الملحوظة في الجدول رقم -٥- الجديد الملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ والعائد لرواتب الفئة الثالثة في الملاك الإداري العام .

ولما كان يتبين ان التعويض المقترح في المعاملة الحاضرة لكل من صاحبتي العلاقة والبالغ /٣.٢٥٥.٠٠٠/ل.ل يتجاوز راتب الدرجة -٢٢- من الجدول رقم -٥- الجديد الآنف الذكر ، و يتجاوز راتب الدرجة -٢٢- من الجدول رقم -٤- الجديد الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ والمتعلق برواتب بعض وظائف الفئة الثانية ومنها وظيفتي صيدلي مدير وصيدلي رئيس مصلحة ، كما يتجاوز راتب الدرجة السادسة من الجدول رقم -١- الجديد المتعلق برواتب موظفي الفئة الأولى في الملاك الإداري العام .

ولما كان تعديل عقدي اتفاق السيدتين --- على النحو المطلوب يخلق تفاوتاً ملحوظاً بين التعويض المحدد لهما ورواتب الموظفين وسائر المتعاقدين لدى وزارة الصحة العامة الذين يقومون بذات المهام (صيدلي وصيدلي مفتش) او بمهام مماثلة ، الامر الذي يزيد الشعور بالغبن لدى هؤلاء ، سيما وان التعويضات المقترحة لا يصل اليها الموظف برتبة مدير في الادارات العامة (ومن بينها وزارة الصحة العامة) حتى ولو امضى اكثر من اربعين سنة في الخدمة الفعلية ،

الامر الذي وان دل على شيء ، فانه يدل على مدى تدني مستوى الرواتب والاجور في القطاع العام ويبين الحاجة الماسة للعمل على رفع الغبن اللاحق بالموظفين الاداريين في هذا القطاع.

ولما كان هذا المجلس ، وبالاستناد الى ما تقدم وانسجاماً مع رأيه الثابت في هذا الشأن ، لا يسعه الموافقة على التعديل المقترح .

١٤ – ٣١ التعاقد مع صيدلي في وزارة الصحة العامة يستوجب إجراء مباراة: الرأي رقم ٨٠٦ تاريخ ٢٠١٥/٤/٢٢ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

لما كان يتبين من مستندات المعاملة ان وزارة الصحة العامة طلبت بكتابها رقم ١٥/١/٩٧٥١ تاريخ ٢٠١٥/٣/٢٠ من مقام مجلس الوزراء الموافقة لها على التعاقد مع السيدة -- للعمل في الوزارة المذكورة بصفة صيدلي في مستودع الادوية في الكرنتينا وبتعويض شهري قدره /١.٤٢٥.٠٠٠/ل.ل ، مشيرة الى ان صاحبة العلاقة وبموجب عقد مشترك بين منظمة الصحة العالمية ووزارة الصحة العامة ، كانت قد عملت في مركز توزيع الادوية في الكرنتينا منذ العام ٢٠١١ بصفة صيدلي .

ولما كانت وزارة الصحة العامة بكتابها الآنف الذكر افادت أنها تعاني من نقص كبير في عدد الصيادلة العاملين في الوزارة وان مجلس الوزراء كان قد وافق بقراره رقم ١٦٥ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٢٧ (والصحيح : تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٢٧) على تمديد التعاقد مع العاملين في المشاريع والبرامج والوحدات التي كانت تمول جزئياً أو كلياً من هبات وقروض خارجية بموجب اتفاقيات مع صناديق أو منظمات أو هيئات أو جهات دولية أو اجنبية على ان يكون هؤلاء المتعاقدون لا يزالون فعلياً في خدمة الوحدات والاجهزة الادارية المعنية وعلى ان يسري التمديد من تاريخ انتهاء مدة العمل بالإتفاقية او البرنامج للفترة التي تقتضيها ظروف العمل وعلى ان يحدد التعويض الشهري المقطوع بالنسبة للمتعاقد بنسبة ٧٥% من التعويض الشهري الذي يتقاضاه في ظل العمل بالاتفاقية أو البرنامج أو المشروع .

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة ان تعاقد وزارة الصحة العامة مع السيدة -- كصيدلي عبر البرنامج المقدم من منظمة الصحة العالمية قد ابتدأ اعتباراً من تاريخ ٢٠١١/٧/١١، أي بتاريخ لاحق لصدور قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٥ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٢٧ ، وبالتالي فإن التعاقد الجاري مع صاحبة العلاقة عبر البرنامج المذكور غير مشمول بأحكام قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٧/١٦٥ الآنف الذكر .

ولما كان القانون رقم ٢٣ الذي صدر بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ ، قد نص في المادة الأولى منه على تعديل المادة /٨٧/ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته(نظام الموظفين) وفقاً لما يلي : " يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف ومؤهلات خاصة ضمن حدود الإعتمادات المخصصة لهذه الغاية وفي نطاق العدد المحدد فيها ، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول " .

ولما كان مجلس الوزراء قد وافق في البند (٢) من قراره رقم ٧٤ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٠ على " سريان مفعول قرارات مجلس الوزراء المتعلقة بالاجازة للادارة العامة بالتعاقد التي اتخذت قبل تاريخ تعديل المادة ٨٧ من نظام الموظفين بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ " .

ولما كان المرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤(نظام التعاقد مع وزارة الصحة العامة) الذي بُني عليه مشروع عقد الإتفاق المرفق ، ولأجل التعاقد على مهام صيدلي (وهي من بين تسميات الوظائف المدرَجة في الجدول رقم ١ الملحق بهذا المرسوم التي يمكن ان تملأ بالتعاقد في وزارة الصحة العامة) قد اوجب في المادة الرابعة منه اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية .

لذلك ، وسنداً لما تقدم ، فإن التعاقد مع السيدة -- للعمل كصيدلي في وزارة الصحة قد اصبح يتطلب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية عملاً بأحكام المرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤ والقانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ المشار اليهما اعلاه .

١٤ – ٣٢ التعاقد مع طبيب أسنان لدى مؤسسة كهرباء لبنان يستوجب إجراء مباراة : الرأي رقم ٣٢٦٥ تاريخ ٢٠١٥/١٢/٩ (مؤسسة كهرباء لبنان)

لما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٦ تاريخ ١٩٩٥/٧/٦ قد اجاز لمؤسسة كهرباء لبنان التعاقد مع اربعة عشر طبيب اسنان وثلاثة عشر طبيب صحة وفقاً للائحة المعدة من قبل المؤسسة المذكورة .

ولما كانت موافقة مجلس الوزراء بالقرار رقم ٢٦ تاريخ ١٩٩٥/٧/٦ على التعاقد المذكور في متنه مرتبطة باللائحة التي كانت قد اعدتها مؤسسة كهرباء لبنان في حينه والمشار اليها بوضوح في قرار مجلس الوزراء الآنف الذكر ،

وبالتالي فان هذه الموافقة تنحصر مفاعيلها في حدود التعاقد المطلوب المستند الى اللائحة المذكورة ولا يجوز الاستناد الى هذه الموافقة لاجراء اي تعاقد آخر .

واستطراداً ، لما كانت المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ المتعلق بتعديل المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ (تحديد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين) قد اشترطت في البند (٦) منها ان يتم التعاقد بنتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الاجراء.

ولما كانت المادة الخامسة من المرسوم رقم ٢٠١٠/٣٨٨٠ المشار اليه اعلاه قد نصت على ان " تطبق احكام هذا المرسوم اضافة الى الادارات العامة ، على المؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحية مجلس الخدمة المدنية " .

ولما كانت مؤسسة كهرباء لبنان هي من المؤسسات العامة المشمولة بصلاحية مجلس الخدمة المدنية ، وبالتالي فان اي تعاقد جديد في المؤسسة العامة المذكورة – وسنداً لما تقدم – يستلزم اجراء مباراة بشأنه بعد موافقة مجلس الوزراء عليه وفقاً للأصول .

١٤ – ٣٣ تعيين مرشح نجح في مباراة أجريت في الوقت ذاته لوظيفتين من ذات السلك والفئة والرتبة: الرأي رقم ٢٧٤١ تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٩ **(مؤسسة مياه لبنان الشمالي)**

تبين أن مجلس الخدمة المدنية أجرى مباراة محصورة لبعض الوظائف الشاغرة في مؤسسة مياه لبنان الشمالي، وقد اعلنت نتائجها بموجب القرار رقم ٢/٩٤ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٨ الذي تضمن لوائح الناجحين ومن بينها لائحة الناجحين لوظيفة عامل مهني – اعتيان.

وتبين من كتاب مؤسسة مياه لبنان الشمالي رقم ١٢٠٣ تاريخ ٢٠١٥/٩/٣٠ ، انه صدر قرار عن المرجع المختص في المؤسسة تحت رقم ١٥/٤٩٥ تاريخ ٢٠١٥/٦/٢٩ يتعلق بتعيين الناجحين في الوظائف التي تباروا لأجلها وذلك بناء على قرار النتائج رقم ٢/٩٤ المشار اليه اعلاه، وعلى رأي رؤساء الوحدات المختصة المستند الى الحاجات والى المهام التي يقوم بها الناجحون وخبراتهم لا سيما من وردت اسماؤهم كناجحين في وظيفتين من نفس السلك والفئة

والرتبة كحال السيد -- الذي تم تعيينه في وظيفة "عامل مهني" وهو يطلب إلغاء هذا التعيين وتعيينه بوظيفة اعتيان بحجة أنه ترشح لها وليس لوظيفة عامل مهني.

وتبين أن المؤسسة تعرض الموضوع على هذا المجلس لبيان رأيه حول إمكانية تعيين السيد -- في وظيفة عامل مهني وتالياً حول وجوب إلغاء قرار تعيينه رقم ١٥/٤٩٥ تاريخ ٢٠١٥/٦/٢٩ كونه ترشح الى وظيفة اعتيان كما إلغاء باقي قرارات التعيين المشابهة، ليبنى على الشيء مقتضاه.

بناءً عليه،

لما كان يتبين من الجدول رقم (١) الملحق بالمرسوم رقم ١٤٩١٣ تاريخ ٢٠٠٥/٧/٥ (تنظيم مؤسسة مياه لبنان الشمالي وتحديد ملاكها وسلسلة الرتب والرواتب وشروط الاستخدام فيها) ان وظيفتي "عامل مهني" و "اعتيان" هما وظيفتان ملحوظتان في ملاك مؤسسة مياه لبنان الشمالي، في الفئة الخامسة – السلك الفني في الملاك المذكور.

ولما كان يتبين من الجدول رقم (٢) الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٥/١٤٩١٣ ان لهاتين الوظيفتين سلسلة رواتب واحدة كما يتبين من الجدول رقم (٣) الملحق بالمرسوم المذكور ان لهما شروط التعيين ذاتها، حيث يشترط في المرشح لإشغال أي منهما ان يحسن القراءة والكتابة وان يكون متمتعاً بصحة جيدة وبنية سليمة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، عند إجرائه المباريات المحصورة ذات الصلة لبعض الوظائف الشاغرة في مؤسسة مياه لبنان الشمالي، ونظراً لتماثل وظيفتي "عامل مهني" و "اعتيان" في الفئة والسلك وفي الرواتب وشروط التعيين، أدرج وظيفتي (عامل مهني – اعتيان) معاً، وتقدم المرشحون بطلباتهم على هذا الاساس واعلنت لائحة مقبولين واحدة للاشتراك في المباراة للوظيفتين المذكورتين ، وتبارى المرشحون في المسابقات ذاتها واعلنت تبعاً لذلك لائحة ناجحين واحدة لهاتين الوظيفتين، وبالتالي فان ادعاء السيد -- انه ترشح لوظيفة اعتيان وليس لوظيفة عامل مهني يقع مخالفاً لواقع الحال.

ولما كانت مؤسسة مياه لبنان الشمالي، ومن خلال عملية التعيين التي قامت بها سنداً لقرار رئيس إدارة الموظفين رقم ٢/٩٤ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٨ المتضمن نتائج المباراة المحصورة لبعض الوظائف الشاغرة في المؤسسة، انما تسعى لملء الشواغر لديها تبعاً لحاجاتها وبالطريقة التي تراها الأفضل لتأمين حسن سير العمل في المرفق العام الذي تديره، وبالتالي وفي ما خص القضية المعروضة، فانه يعود للمؤسسة ان تحدد الوظيفة التي ترى اسنادها الى السيد --، وان صلاحيتها هي صريحة وواضحة ويمكن ممارستها بهذا الشأن دون ان تكون معلقة على خيار صاحب العلاقة.

لذلك، وبالاستناد الى ما تقدم، فان تعيين السيد --، الناجح في المرتبة الثالثة في لائحة الناجحين بوظيفة: "عامل مهني" – "اعتيان"، وعلى نحو ما اجرته المؤسسة بقرارها رقم ١٥/٤٩٥ تاريخ ٢٠١٥/٦/٢٩ يقع موقعه الصحيح، ويبقى ممكناً للمؤسسة نقل صاحب العلاقة من وظيفة عامل مهني التي عينٍّ فيها الى وظيفة اعتيان ، وفقاً للاصول المرعية الاجراء عندما تكون حاجتها قائمة لإجراء هذا التدبير.

١٤-٣٤ استمرار مجلس إدارة المؤسسة العامة لإدارة مستشفى فتوح –كسروان الحكومي (البوار) بمتابعة أعماله لحين تعيين مجلس إدارة جديد – مبدأ استمرارية المرفق العام : الرأي رقم ٢٠٤٣ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٦ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

بما انه تم بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ١٤٢٥٤ تاريخ ٢٠٠٥/٢/٢٨ انشاء مؤسسة عامة لادارة مستشفى فتوح كسروان الحكومي (البوار) ، وقد تم بموجب المادة الثالثة تعيين رئيس متفرغ لدى هذه المؤسسة العامة وبموجب المادة الرابعة تعيين اعضاء مجلس الادارة ، وذلك لمدة ثلاث سنوات، كما تم بموجب المادة الخامسة تعيين طبيب رئيس قسم الصحة العامة في قضاء المتن في المديرية العامة للصحة في وزارة الصحة العامة مفوضا للحكومة لدى المؤسسة العامة المذكورة لمدة ثلاث سنوات .

وبما ان المرسوم رقم ٢٠٠٥/١٤٢٥٤ الآنف الذكر قد استند في حيثياته الى القانون رقم ٥٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ المعدل بالقانون رقم ٦٠٢ تاريخ ١٩٩٧/٢/٢٨ (انشاء مؤسسات عامة لإدارة مستشفيات وزارة الصحة العامة) والى المرسوم رقم ١١٢١٤ تاريخ ١٩٩٧/١٠/٢٩ المعدل بالمرسوم رقم ٦٧١ تاريخ ١٩٩٩/٥/٢١(تحديد شروط تعيين مجلس ادارة ومفوض حكومة لكل مستشفى حكومي وتحديد مهام كل منهما وصلاحياته).

وبما ان المادة الاولى من القانون رقم ٩٦/٥٤٤ المذكور اعلاه قد نصت على ما يلي :

"يمكن انشاء مؤسسة عامة لكل مستشفى من مستشفيات وزارة الصحة العامة وتتولى ادارتها .

-تخضع هذه المؤسسات العامة لاحكام المرسوم رقم ٤٥١٧ الصادر بتاريخ ١٣ كانون الاول ١٩٧٢ المتعلق بالنظام العام للمؤسسات العامة في كل ما لا يتعارض واحكام هذا القانون .

-تتمتع كل من هذه المؤسسات العامة بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والاداري وترتبط بوزارة الصحة العامة التي تمارس الوصاية الادارية عليها .

-لا تخضع هذه المؤسسات العامة في اعمالها الا لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة وفقاً لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة ولرقابة التفتيش المركزي ولأحكام هذا القانون والأنظمة التي يجري وضعها تنفيذاً لهذه الأحكام " .

وبما ان المادة /٧/ من المرسوم رقم ٩٧/١١٢١٤ المشار اليه اعلاه قد نصت على ما يلي :

"١-يعين رئيس واعضاء مجلس الادارة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد او التمديد .

٢- على سلطة الوصاية قبل انتهاء ولاية مجلس الادارة بشهرين على الاقل ان ترفع الى مجلس الوزراء اقتراحاً بتأليف مجلس ادارة جديد ، او بتمديد ولاية المجلس الحالي .

٣- يستمر مجلس الادارة القائم بمتابعة اعماله حتى تعيين المجلس الجديد.

٤ -في ضوء عملية التقييم التي تقوم بها وزارة الصحة العامة سنوياً يمكن لوزير الصحة العامة ان يقترح على مجلس الوزراء حل مجلس الادارة .

٥-تنتهي عضوية كل من رئيس مجلس الادارة والاعضاء اذا فقد احد الشروط اللازمة لتعيينه.

وبما ان المادة /١٢/ من المرسوم رقم ٩٧/١١٢١٤ قد نصت على ما يلي:

" ١-يعين مفوض الحكومة لمدة ثلاث سنوات بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الصحة العامة.

٢-يجب ان يكون مفوض الحكومة من عداد موظفي وزارة الصحة العامة من الفئة الثانية على الاقل بالنسبة للمستشفى الجامعي ومن الفئة الثالثة على الاقل بالنسبة لسائر المستشفيات ".

وبما ان رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٥٠٢/م.ص تاريخ ٢٠١٦/٧/٢٧ تطلب بيان الرأي في طلب وزارة الصحة العامة انهاء خدمة مجلس ادارة المؤسسة العامة لادارة مستشفى فتوح كسروان الحكومي – البوار .

وبما انه تم بموجب المرسوم رقم ١٤٢٥٤ تاريخ ٢٠٠٥/٢/٢٨ تعيين مجلس ادارة المؤسسة العامة لادارة مستشفى فتوح كسروان الحكومي– البوار لمدة ثلاث سنوات وذلك وفق ما سبق بيانه .

وبما ان مدة الثلاث سنوات المحددة بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٥/١٤٢٥٤ قد انتهت بتاريخ ٢٠٠٨/٢/٢٧ ، وان استمرار مجلس ادارة المؤسسة العامة المذكورة في متابعة اعماله بعد انتهاء مدة ولايته يأتي في سياق تأمين استمرارية المرفق العام تطبيقاً لنص البند (٣) من المادة (٧) من المرسوم رقم ٩٧/١١٢١٤ المشار إليه أعلاه.

لذلك ، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى ان انهاء خدمة مجلس ادارة المؤسسة العامة لمستشفى فتوح كسروان الحكومي– البوار ، يتطلب في ضوء ما تقدم ، تعيين مجلس ادارة جديد وفقاً للاصول المتبعة في هذا الشأن .

١٤-٣٥ تعيين نقيب من قوى الأمن الداخلي بوظيفة ملحق متمرن في السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين : الرأي رقم ٢٣٨٣ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٦ (وزارة الخارجية والمغتربين)

تبين انه بتاريخ ٢٠١٦/٥/١٩ صدر المرسوم رقم ٣٥٢٧ المتضمن نقل وتعيين موظفين متمرنين في الفئة الثالثة في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين وذلك نتيجة نجاحهم في المباراة التي جرت اعتباراً من ٢٠١٥/٣/٧ لملء وظائف الفئة الثالثة في السلك الخارجي في الوزارة المذكورة ومن بينهم صاحب العلاقة .

وتبين ان المادة الاولى من المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٥٢٧ المشار اليه اعلاه تنص على ما يلي: "نقل السيد ---، النقيب في قوى الامن الداخلي في وزارة الداخلية والبلديات (رقمه المالي ٩١١٤٩) ، الناجح في المباراة التي جرت اعتبارا من ٢٠١٥/٣/٧ لوظائف الفئة الثالثة في السلك الخارجي ، الى ملاك وزارة الخارجية والمغتربين ، وعين في السلك الخارجي في الملاك المذكور بوظيفة ملحق متمرن ، في الدرجة الاقرب الى راتبه ، من الجدول رقم (٦) الجديد الملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ على ان يؤخر او يقدم تدرجه بنسبة ما لحق راتبه من زيادة او نقصان (مركز شاغر)" .

وتبين من الاستدعاء المرفق المقدم الى جانب مجلس شورى الدولة من قبل المستدعي السيد --- بوجه المستدعى ضدها : الدولة اللبنانية –وزارة الخارجية والمغتربين ، ان صاحب العلاقة يطلب " قبول المراجعة في الاساس وابطال المرسوم رقم ٣٥٢٧ تاريخ ٢٠١٦/٥/١٩ جزئياً ، واعلان حق المستدعي في القدم المؤهلة للترقية او الرتبة ، واعتبار المدة التي قضاها في قوى الامن الداخلي ، قدماً مؤهلاً له للرتبة او الترقية ، وتبعاً لذلك ، تعيينه كملحق ، وليس كملحق متمرن ، واعطائه حقوقه كافة وتسوية وضعه مالياً ووظيفياً على هذا الاساس ".

وتبين ان وزارة الخارجية والمغتربين طلبت بكتابها رقم ١٣/١٧٠٩ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٦ ابداء الرأي في القضية المعروضة مشيرة الى ان الوزارة تأخذ بعين الاعتبار تاريخ الدخول الى السلك الخارجي كمعيار لاحتساب الاقدمية في الترفيع (وفقاً لقرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٠/١٦٦-٢٠١١ تاريخ ٢٠١٠/١١/٢٥) وتحفظ للموظفين الذين يتم نقلهم من ادارات اخرى حقهم في الراتب .

بناء عليه ، فان هذا المجلس يبدي ما يلي :

أولاً: في ما خص طلب صاحب العلاقة تعيينه بوظيفة ملحق بدلاً من وظيفة ملحق متمرن :

بما انه ، وبالرجوع الى الاحكام التي ترعى التمرين في الفئة الثالثة والمدرجة في المادة (١٠) من نظام الموظفين وتعديلاته ، يتبين ان الفقرة (١) من المادة المذكورة تنص على ما يلي: "يبقى المعينون في كل من الفئتين الرابعة والثالثة متمرنين لمدة سنة في الدرجة التي عينوا فيها .ويعفى من التمرين الموظفون المشار اليهم في الفقرة (٥) من المادة /٧/ من هذا المرسوم الاشتراعي والموظفون خريجو فرع الاعداد في المعهد الوطني للادارة العامة ".

وبما ان الفقرة (٥) من المادة /٧/ المشار اليها اعلاه تنص على ما يلي :" يحق للموظف الذي قضى عشر سنوات في فئة ما ان يشترك في المباراة المؤهلة لاشغال وظيفة في الفئة التي تعلوها ، ايا كانت الشهادات التي يحملها ، وذلك باستثناء الوظائف الفنية التي اشترط القانون لاشغالها حيازة شهادة تخصص معينة ، سواء أكان طالبو هذه الوظائف الفنية من الموظفين ام من غير الموظفين ".

وبما ان الاحكام القانونية الآنفة الذكر قد حددت حصراً المستفيدين من الاعفاء من فترة التمرين القانونية ، وهم: خريجو فرع الاعداد في المعهد الوطني للادارة ، والموظفون الذي قضوا عشر سنوات في فئة ما ويشتركون في المباراة المؤهلة لاشغال وظيفة في الفئة التي تعلوها .

وبما ان صاحب العلاقة قد تقدم الى المباراة التي جرت اعتباراً من ٢٠١٥/٣/٧ لملء وظائف الفئة الثالثة في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين بالاستناد الى الشهادة العلمية التي يحملها، وهو غير مشمول باحكام الفقرة (١) من المادة (١٠) من نظام الموظفين المعطوفة على الفقرة (٥) من المادة (٧) من النظام المذكور ، الامر الذي يستتبع عدم امكانية اعفائه من فترة التمرين القانونية .

وبما ان نقل صاحب العلاقة وتعيينه بوظيفة ملحق متمرن وفق ما ورد في المادة الاولى من المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٥٢٧ يتفق مع الاحكام القانونية المشار اليها اعلاه ، ومع ما هو معتمد في سائر الحالات المماثلة .

وبما ان الاحكام المتعلقة بنقل وتعيين الموظفين الناجحين في المباراة التي يجريها مجلس الخدمة المدنية تقضي باحتفاظ الموظف بكافة حقوقه المكتسبة نتيجة خدماته الفعلية التي اداها في الادارة المنقول منها لا سيما راتبه في حال كان اعلى من راتب الوظيفة الجديدة المعين فيها .

وبما انه يتبين من الافادة الصادرة عن مديرية الشؤون الادارية والمالية في وزارة الخارجية والمغتربين بتاريخ ٢٠١٦/٩/٧ والواردة على هذا المجلس بواسطة الفاكس ، ان الراتب الاساسي للسيد --- الملحق المتمرن لدى الوزارة المذكورة هو /١.٣٢٤.٠٠٠/ل.ل. وهو في الدرجة الثامنة من الجدول رقم (٦) الجديد الملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ المتعلق بوظائف الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام ، وان تاريخ تدرجه هو ٢٠١٨/٢/٩ ، وبالتالي فان المدة التي قضاها السيد --- في قوى الامن الداخلي قد تم الاخذ بها لاجل تحديد الراتب المستحق له .

ثانياً : في ما خص طلب صاحب العلاقة اعتبار المدة التي قضاها في قوى الامن الداخلي قدماً مؤهلاً له للرتبة او للترقية :

بما ان مفعول التعيين وسنداً لاحكام البند (٣) من المادة ١٣ من نظام الموظفين ، يسري اعتباراً من تاريخ مباشرة العمل وبالتالي فان مفعول التعيين بوظيفة ملحق متمرن في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين موضوع المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٥٢٧ يسري تجاه المعينين بموجبه ، ومن بينهم صاحب العلاقة ، وينتج مفاعيله القانونية اعتباراً من تاريخ مباشرة كل منهم العمل فعلياً في الوظيفة المذكورة ، وان الاوضاع الوظيفية اللاحقة لهذا التعيين من ترفيع وغيرها من الاوضاع تستند الى الاحكام القانونية التي ترعاها والمنصوص عليها في نظام الموظفين وانظمة وزارة الخارجية والمغتربين مع الاخذ بعين الاعتبار الاداء الوظيفي والكفاءة المسلكية التي يظهرها خلال ممارسته مهام هذه الوظيفة والتي تؤهله لاحقاً لتولي مراكز في فئات اعلى.

وبما ان ما تعتمده وزارة الخارجية والمغتربين وفق ما جاء في كتابها رقم ١٣/١٧٠٩ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٦ لجهة الاخذ بعين الاعتبار تاريخ الدخول الى السلك الخارجي كمعيار لاحتساب الاقدمية في الترفيع (وفقاً لقرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٠/١٦٦-٢٠١١ تاريخ ٢٠١٠/١١/٢٥) مع الاحتفاظ للموظفين الذين يتم نقلهم من ادارات اخرى بحقهم في الراتب يتوافق والنصوص القانونية المرعية الاجراء .

وبما انه سنداً إلى ما تقدم فإن هذا المجلس يرى ان طلب صاحب العلاقة تصحيح المرسوم رقم ٣٥٢٧ تاريخ ٢٠١٦/٥/١٩ وفق ما ورد في الاستدعاء المرفق لا يرتكز على اساس قانوني صحيح .

١٤-٣٦ شروط تعيين عضو في اللجنة الإدارية لمكتب تنفيذ المشروع الأخضر : بيان الرأي رقم ٦٩٨ – ٧٣٣ تاريخ ٢٠١٦/٤/١٩ (**وزارة الزراعة**)

تبين أن وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/١٧٣٨ تاريخ ٢٠١٦/٣/١١ طلبت الموافقة على مشروع مرسوم يرمي الى تعيين السيد --- حامل اجازة جامعية في التجارة وادارة الاعمال ، عضواً في اللجنة الادارية لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر (مركز شاغر) وذلك في الدرجة الاولى من الجدول رقم (١) الملحق بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته .

ولما كانت المادة الخامسة من المرسوم رقم ١٣٧٨٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٩ (احداث مكتب المشروع الاخضر) تنص على ما يلي :

- "يعين رئيس وعضوا اللجنة الادارية بمرسوم يتخذ في مجلس الوزرء بناء على اقتراح وزير الزراعة ويحوز انهاء خدماتهم بالطريقة عينها في كل وقت.

يشترط في كل من الرئيس واحد العضوين ان يكون مهندساً زراعياً او ريفياً من الموظفين او غير الموظفين وحائزاً على شهادته منذ خمس سنوات على الاقل.

" ويشترط في العضو الثاني ان يكون من الموظفين من الفئة الثالثة على الاقل او من غير الموظفين وحاملاً اجازة في الحقوق او ما يعادلها منذ خمس سنوات على الاقل ".

ولما كان يتبين انه جرى بموجب المرسوم رقم ١٣٠٧ تاريخ ٢٠٠٩/٢/٦ تعيين المهندس الزراعي السيد --- عضوا في اللجنة الادارية لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر، وبالتالي فان مشروع المرسوم موضوع البحث – وفي ضوء احكام المادة الخامسة الانفة الذكر – يرمي الى تعيين العضو الثاني في اللجنة الادارية المذكورة .

ولما كان يشترط في العضو الثاني ان يكون من الموظفين من الفئة الثالثة على الاقل، أو من غير الموظفين وحاملاً اجازة في الحقوق أو ما يعادلها منذ خمس سنوات على الاقل، وفق ما سبقت الاشارة اليه اعلاه،

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٤٣ تاريخ ٢٠٠١/٩/١٣ قد الغى في البند (١) منه قراره السابق رقم (٢) تاريخ ١٩٨٠/١/٩ المتعلق باعتبار الاجازات الجامعية المعترف بها على اختلاف اختصاصاتها معادلة لشهادة الحقوق .

ولما كان قد تبين بعد الاطلاع على الملف الشخصي لصاحب العلاقة، ان السيد -- هو متعاقد مع المشروع الاخضر بموجب عقد الاتفاق رقم ٢٧٨٤ تاريخ ٢٠٠١/١٠/١ المتعلق باستخدامه بصفة محاسب للعمل في تنفيذ اتفاقية القرض المعقودة مع البنك الدولي والمصدقة بموجب القانون رقم ٦٣١ تاريخ ١٩٩٧/٩/٢٣، وانه جرى تجديد التعاقد معه تباعاً لغاية ٢٠١٦/١٢/٣١ وفقا للاصول، كما تبين انه يحمل اجازة جامعية في التجارة والمحاسبة من جامعة بيروت العربية عام ١٩٩٦ ويحمل شهادة الماجستر في ادارة الاعمال من الجامعة الحديثة للادارة والعلوم عام ٢٠١٥ .

ولما كان لم يتبين من ملف المعاملة ما يفيد بان السيد -- يحمل اجازة في الحقوق ، وهي المؤهل العلمي المطلوب توفره في الشخص المعني من غير الموظفين لاجل تعيينه عضواً ثانياً في اللجنة الادارية لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر .

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية ، انه يتعذر في الحالة الحاضرة السير بمشروع المرسوم موضوع البحث .

١٤-٣٧ عدم أحقية تعيين متعاقد لدى المديرية العامة للدفاع المدني بوظيفة عنصر دفاع مدني في ملاكها :

الرأي رقم ٣٢٦٦ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٦ (وزارة الداخلية والبلديات)

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢١٢٦٣ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٦ قد أودعت مجلس الخدمة المدنية طلب متعاقد لدى المديرية العامة للدفاع المدني تعيينه بوظيفة عنصر دفاع مدني اسوة بزملائه الذين عينوا بموجب المرسوم رقم ٤١٣٥ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٨ (تعيين موظفين متمرنين في وزارة الداخلية والبلديات- ملاك المديرية العامة للدفاع المدني تطبيقاً لاحكام المادتين ٨١ و٨٢ من المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٤) .

وتبين ان الادارة لا ترى مانعاً يحول دون اجابة طلب صاحب العلاقة بتعيينه عنصر دفاع مدني في حال إرتأى مجلس الخدمة المدنية انطباق وضعه الوظيفي مع الشروط القانونية المفروضة للدخول الى الملاك الاداري العام.

ولما كان التعيين الذين حصل بموجب المرسوم رقم ٤١٣٥ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٨ قد راعى شروط التعيين المنصوص عليها في نظام الموظفين ، كما راعى شروط التعيين الخاصة المنصوص عليها في المرسوم رقم ٢٨٨٠ تاريخ

٢٠١٦/٢/١١- المتعلق بتحديد الشروط الخاصة لوظيفتي "رئيس مركز" و"عنصر دفاع مدني" في المديرية العامة للدفاع المدني.

ولما كان المرسوم رقم ٢٠١٦/٢٨٨٠ الآنف الذكر، قد حدد الشروط الخاصة لوظيفتي رئيس مركز" وعنصر دفاع مدني" لاجل ملء المراكز الشاغرة لهاتين الوظيفتين في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني تطبيقاً لاحكام المادتين ٨١ و٨٢ من المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٤، حيث نص المرسوم رقم ٢٠١٦/٢٨٨٠ على انه يقتضي ان تتوفر في الشخص المعني الشروط الخاصة التالية : - لوظيفة عنصر دفاع مدني: ان يكون:
- من العاملين في الدفاع المدني بتاريخ نفاذ المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٠٨٢ ولا يزال في الخدمة الفعلية .
-اجتاز ثلاث دورات تدريبية على الاقل في الدفاع المدني(إطفاء- انقاذ- اسعاف).

ولما كان يتبين من المستندات العائدة للسيد -- انه قد تعاقد لدى المديرية العامة للدفاع المدني وباشر عمله لديها بتاريخ ٢٠٠٠/١٢/٢٣، أي بتاريخ لاحق على نفاذ المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٤،الذي نشر في عدد الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/١١/٢ ، وبالتالي فإنه يفتقر الى أحد الشروط الخاصة المنصوص عليها في المرسوم رقم ٢٠١٦/٢٨٨٠ المذكور اعلاه لاجل تعيينه بوظيفة عنصر دفاع مدني، وذلك لجهة ان يكون من العاملين في الدفاع المدني بتاريخ نفاذ المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٠٨٢ .

واما لجهة ما ادلى به صاحب العلاقة بأنه سبق وادرج اسمه في مشروع المرسوم الرامي الى تصنيف جميع الموظفين الدائمين في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني وملء المراكز الشاغرة فيه من بين المتعاقدين والاجراء لديها ، والذي وافق عليه مجلس الخدمة المدنية في العام ٢٠٠٢ بموجب قراره رقم ٩٩ تاريخ ٢٠٠٢/١/٢٢ ، لا يشكل حجة لتعيينه بوظيفة عنصر دفاع مدني لتجاوزه الشرط الذي حدده المرسوم رقم ٤٠٨٢ /٢٠٠٠ المذكور أعلاه لجهة ان يكون من بين المتعاقدين في وزارة الداخلية والبلديات بتاريخ نفاذ المرسوم المذكور، سيما وانه قد استجد في ذات السياق معطى قانوني جديد تمثل بصدور المرسوم رقم ٢٨٨٠ تاريخ ٢٠١٦/٢/١١ والذي على ضوئه تم تحديد الشروط الخاصة المطلوبة في الشخص المعني لتعيينه بوظيفة عنصر دفاع مدني.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية ، سنداً لكل ما تقدم ، عدم احقية السيد --- بتعيينه بوظيفة عنصر دفاع مدني في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني.

١٤-٣٨ وجوب توفر شروط التعيين بالأصالة عند التعيين بالوكالة : الرأي رقم ٥٦٦ تاريخ ٢٠١٦/٨/٢٠ (**وزارة الداخلية والبلديات**)

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٤٠٧٨ تاريخ ٢٠١٦/٣/١ طلبت الموافقة على ثلاثة مشاريع قرارات ترمي الى تعيين ثلاثة موظفين في مصلحة الهندسة في بلدية بيروت بالوكالة، وذلك في الوظائف التالية : مدير مصلحة المؤسسات المصنفة ، مدير مصلحة الهندسة ومدير مصلحة المسالخ .

وبما ان الوظائف المقترح تعيين كل من السادة : --- فيها بالوكالة ، هي من وظائف الفئة الاولى في ملاك بلدية بيروت.

وبما ان نظام موظفي بلدية بيروت الصادر بالمرسوم رقم ٧٨م.ب تاريخ ١٩٦١/٥/٣١ ينص في المادة (٤١) منه على ما يلي :

" ١- الوكيل موظف مكلف بصورة مؤقتة اشغال وظيفة غير وظيفته الاصلية .

٢- تعين الوكيل السلطة التي تعين الاصيل ويجوز ان تعفيه مؤقتاً من مهام وظيفته الاصلية او ان تبقيه فيها .

٣- لا يجوز تعيين الوكيل الا في وظيفة شاغرة او في وظيفة تغيب الاصيل فيها .

٤- يجب ان يكون الوكيل من سلك الاصيل واذا تعذر ذلك فيمكن تعيينه من سلك اخر من بين موظفي المصلحة نفسها.

٥- يجب ان تتوفر في الوكيل الشروط المفروضة للتعيين في الوظيفة الشاغرة باستثناء شرطي السن والمباراة .

٦ -لا يجوز تعيين الوكيل لمدة تزيد على السنة ."

وبما ان البند (١) من المادة (١١) من نظام موظفي بلدية بيروت المتعلقة بشروط التعيين في الفئة الاولى قد نص على ما يلي :

١- "تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الاولى بالاختيار من بين موظفي الدرجتين الأولى والثانية من الفئة الثانية الذين انهوا بنجاح الدورة التدريبية في معهد الادارة العامة ، وادرجت اسماؤهم في جدول الترفيع ، ويصنفون في الدرجة الاخيرة من الفئة ويحتفظون بحقهم في القدم المؤهل للترقية اذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم الاعلى ".

وبما انه ورد في الاسباب الموجبة للتعيين المقترح بالوكالة التي ادلى بها محافظ مدينة بيروت بكتابه المؤرخ في ٢٠١٦/٢/٣ ان الوظائف التالية : مدير مصلحة الهندسة ومدير مصلحة المؤسسات المصنفة ومدير مصلحة المسالخ في بلدية بيروت هي وظائف شاغرة منذ عدة سنوات ، وان السادة --- قد اثبتوا كفاءة عالية عندما تم تكليف كل منهم بمهام الوظيفة المراد تعيينه فيها بالوكالة المنصوص عنها في المادة ٤١ من نظام موظفي بلدية بيروت ،وهم يستوفون شروط التعيين باستثناء الدورة التدريبية المنصوص عنها في المادة ١١ منه موضحاً ان الاسباب التي ادت الى عدم خضوعهم لهذه الدورة هي انه لم يتم تنظيم دورات بهذا الشأن منذ عدة سنوات ، وان ادارة البلدية عند تبلغها مؤخراً تنظيم الدورة التدريبية بادر كل من اصحاب العلاقة الى التقدم من الادارة بطلبات لاجراء الدورة التدريبية .

وبما انه يقتضي ان يستوفي السادة : --- الشروط المطلوبة لتعيين الاصيل في الوظائف المقترح تعيينهم بالوكالة فيها ، ومن بينها شرط الدورة التدريبية المنصوص عليها في البند (١) من المادة (١١) من نظام موظفي بلدية بيروت ، الامر غير المتوفر في الحالة الحاضرة وان تقدم هؤلاء بطلبات للاشتراك في الدورة التدريبية التي سينظمها المعهد الوطني للادارة في هذا الخصوص ، ليس من شأنه ان يعفيهم من هذا الشرط حيث يقتضي خضوعهم لهذه الدورة واتمامها بنجاح .

١٤-٣٩ تراتبية إدراج أسماء المعينين في السلك الخارجي : الرأي رقم ٢٠٩١ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ (**وزارة الخارجية والمغتربين**)

تبين انه بتاريخ ٢٠١٦/٥/١٩ صدر المرسوم رقم ٣٥٢٧ المتضمن نقل وتعيين موظفين متمرنين في الفئة الثالثة في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين وذلك نتيجة نجاحهم في المباراة التي جرت اعتباراً من ٢٠١٥/٣/٧ لملء وظائف الفئة الثالثة في السلك الخارجي في الوزارة المذكورة .

وتبين انه بموجب المواد الاولى والثانية والثالثة والرابعة من المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٥٢٧ تم نقل كل من الموظفين الناجحين في المباراة : الآنسة --- والسادة ------- ، من ملاك الادارة التي كان ينتمي اليها بتاريخ صدور المرسوم المذكور الى ملاك وزارة الخارجية والمغتربين وتعيينه بوظيفة ملحق متمرن ، كما انه تم بموجب المادة الخامسة من المرسوم الآنف الذكر تعيين سائر الناجحين في هذه المباراة من غير الموظفين بوظيفة ملحق متمرن ومن بينهم اصحاب العلاقة .

وتبين ان الآنسة ---- والسادة ---- قد تقدموا بكتاب موجه الى السيد وزير الخارجية والمغتربين بتاريخ ٢٠١٦/٧/٢٠ يشيرون بموجبه الى انه عند صدور مرسوم التعيين رقم ٢٥٢٧ (والصحيح ٣٥٢٧) تاريخ ٢٠١٦/٥/١٩ وردت اسماء الموظفين الاربعة الذين تم نقلهم من سلكهم الى السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين

بموجب المواد ١ الى ٤ من المرسوم المذكور، قبل اسماء سائر الناجحين المدرجة في الجدول المبين في المادة الخامسة ، علماً ان مرتبتهم في تراتبية النجاح هي ادنى من المستدعين، وقد رأى اصحاب العلاقة في استدعائهم المرفق ان ورود اسماء الموظفين الاربعة على نحو ما سبق بيانه ، يفيد بتقدم هؤلاء على المستدعين عند التعيين والترفيع وجميع استحقاقات المسيرة المهنية .

كما اضاف اصحاب العلاقة ان الإبقاء على هذا الترتيب من شأنه اعطاء من وردت اسماؤهم من الموظفين بنتيجة عملية نقلهم الى السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين ، افضلية واولوية على من جرى تعيينه في الجدول المبين في المادة الخامسة ، وان التسليم بهذا المنطق يتعارض مع مبدأ المساواة والاستحقاق الناتج عن المباراة ، وعليه فان اصحاب العلاقة يطلبون اعتبار المراجعة الادارية بمثابة مذكرة ربط نزاع ترمي الى تصحيح احكام المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٥٢٧ لجهة احترام تراتبية النجاح، أو استصدار قرار أو مذكرة تتضمن ما يراعي تراتبية النجاح في كل ما يتعلق بالترفيع والتعيين وفقاً للنتائج الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية وبما يحفظ حقوق الجميع والمساواة امام القانون.

وبما انه يتبين من ملف المعاملة المتعلقة بإجراء مباريات للتعيين بوظيفة ملحق متمرن في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين ما يلي :

-انه بتاريخ ٢٠١٤/٩/١٨ صدر عن مجلس الوزراء القرار رقم ٤٨ الذي تضمن الموافقة على اجراء مباراة خاصة لملء /٧٠/ مركزاً شاغراً في الفئة الثالثة في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين .

-ان مجلس الخدمة المدنية أجرى اعتباراً من تاريخ ٢٠١٥/٣/٧ مباراة لملء المراكز الشاغرة الـ/٧٠/ المشار اليها آنفاً ، وقد صدرت النتائج النهائية لهذه المباراة بموجب قرار رئيس ادارة الموظفين رقم ٢/٣٨٨ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٤ الذي تبين منه نجاح اربعة واربعين مرشحاً .

-انه بتاريخ ٢٠١٦/٥/١٩ صدر المرسوم رقم ٣٥٢٧ المتضمن تعيين جميع الناجحين في المباراة التي جرت اعتباراً من ٢٠١٥/٣/٧ لوظائف الفئة الثالثة في السلك الخارجي ، وعددهم اربعة واربعون ، بوظيفة ملحق متمرن .

وبما ان الفقرة (٢) من المادة (٩) من نظام الموظفين المتعلقة بشروط التعيين في الفئتين الرابعة والثالثة قد نصت على ما يلي :" يحترم في التعيين تسلسل درجات النجاح في المباراة " .

وبما ان الاحكام المبينة اعلاه توجب عند التعيين احترام مبدأ تسلسل درجات النجاح في المباراة بحيث لا يتم تعيين من جاء ترتيبه من الناجحين بعد ترتيب ناجح آخر قبل ان يعين هذا الاخير.

وبما ان المرسوم رقم ٣٥٢٧ تاريخ ٢٠١٦/٥/١٩ تضمن تعيين جميع الناجحين في المباراة التي جرت اعتبارا من ٢٠١٥/٣/٧ لوظائف الفئة الثالثة في السلك الخارجي ، بوظيفة ملحق متمرن ، في السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين تطبيقاً للأحكام المبينة أعلاه .

وبما ان الاحكام المتعلقة بنقل وتعيين الموظفين الناجحين في المباراة التي يجريها مجلس الخدمة المدنية تختلف عن الاحكام المتعلقة بتعيين الناجحين منهم من غير الموظفين ، اذ ان النصوص القانونية التي ترعى النقل تقضي باحتفاظ الموظف بكافة حقوقه المكتسبة نتيجة خدماته الفعلية التي اداها في الادارة المنقول منها لا سيما راتبه في حال كان اعلى من راتب الوظيفة الجديدة المعين فيها، وان النهج المعتمد في ما خص المراسيم المتعلقة بالتعيين بنتيجة مباراة ، هو ان يتم ادراج الاحكام المتعلقة بنقل وتعيين الموظف الناجح في مادة مستقلة ترد قبل المادة المتعلقة بتعيين سائر الناجحين من غير الموظفين حيث يتم ادراج اسماء هؤلاء وفقاً لتسلسل درجات نجاحهم تبعاً لكل وظيفة، وان صيغة المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٥٢٧ لا تخرج عن الاصول الشكلية المتبعة في صياغة سائر المراسيم المماثلة.

وبما انه وسنداً لاحكام البند (٣) من المادة /١٣/ من نظام الموظفين ، فان مفعول التعيين يسري اعتباراً من تاريخ مباشرة العمل وبالتالي فان مفعول التعيين بوظيفة ملحق متمرن في السلك الخارجي في وزارة الخارجية والمغتربين موضوع المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٥٢٧ يسري تجاه المعينين بموجبه وينتج مفاعيله القانونية اعتباراً من تاريخ مباشرة كل منهم العمل فعلياً في الوظيفة المذكورة ، وان الاوضاع الوظيفية اللاحقة لهذا التعيين من تثبيت وترفيع وغيرها من الاوضاع لا تستند الى تسلسل درجات النجاح في مباراة التعيين بل الى الاحكام القانونية التي ترعاها والمنصوص عليها في نظام الموظفين وانظمة وزارة الخارجية والمغتربين مع الاخذ بعين الاعتبار الاداء الوظيفي والكفاءة المسلكية التي يظهرها خلال ممارسته مهام هذه الوظيفة والتي تؤهله لاحقاً لتولي مراكز في فئات اعلى .

وبما ان ادراج الاحكام الواردة في المواد الاولى والثانية والثالثة والرابعة من المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٥٢٧ والمتعلقة بنقل وتعيين الموظفين الناجحين قبل الاحكام الواردة في المادة الخامسة من المرسوم الآنف الذكر والمتعلقة بتعيين الناجحين من غير الموظفين ومن بينهم اصحاب العلاقة ، ليس من شأنه المس بتراتبية النجاح الواردة في قرار اعلان نتيجة المباراة او تعديلها كما ليس من شأنه التأثير في المسيرة الوظيفية لأي من اصحاب العلاقة في السلك الدبلوماسي ولا يعطيهم افضلية في اي من الاستحقاقات اللاحقة ومنها الترفيع .

وبما انه من العودة الى الاجتهادات المدلى بها من اصحاب العلاقة يتبين انها لا تنطبق على القضية المطروحة .

وبما ان تعيين جميع الناجحين بموجب المرسوم المطلوب تصحيحه يجعل من الادلاء بمخالفة مبدأ المساواة والاستحقاق مستوجباً الرد .

وبما انه سنداً إلى ما تقدم، فإن هذا المجلس يرى ان طلب تصحيح المرسوم رقم ٣٥٢٧ تاريخ ٢٠١٦/٥/١٩ لا يرتكز على اساس قانوني سليم .

١٤-٤٠ عدم جواز التعاقد إلا بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية – المادة ٨٧ من نظام الموظفين –: الرأي رقم ٢٧٠٠ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٧ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

تبين أنه سبق لوزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٣/١/٢٠٠٣٩ تاريخ ٢٠١٣/٧/٢٥ ان طلبت الموافقة على اجراء مباراة للتعاقد مع (٥٠) مدخل معلومات للعمل لديها في الادارة المركزية وفي المراكز الاقليمية, وأن ادارة الابحاث والتوجيه، عند درسها الموضوع, رأت بكتابها رقم ٢٥٨٧ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٣ ان حاجة الوزارة المذكورة قائمة الى التعاقد مع (٣٠) مدخل معلومات ، كما رأى مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٢/٢٨٣٦- ٢٠١٣/٦٣٨- ٢٠١٣/٢٣٤٣- ٢٠١٣/٢٥٨٧ تاريخ ٢٠١٣/١٢/٦ عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لأخذ موافقته على إجراء مباراة للتعيين والتعاقد على بعض المهام لدى وزارة الصحة العامة منها مدخل معلومات.

وتبين ان وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٣/١/٢٠٠٣٩ الموجه الى جانب الأمانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٤/٤/١٠ طلبت الموافقة على إجراء المباراة الآنف ذكرها ، وقرر مجلس الوزراء تأجيل البحث في طلب وزارة الصحة العامة المذكور وذلك بالقرار رقم ٢٣ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢.

ولما كانت وزارة الصحة العامة تطلب بكتابها رقم ١٤/١/١٣١٨٧ تاريخ ٢٠١٦/٩/٥ الموافقة على التعاقد بصورة طارئة مع مدخلي معلومات (عدد٥) لجميع اقسام الوزارة عن طريق لجنة مؤلفة من كل من وزارة الصحة العامة ووزارة المالية ووزير الدولة لشؤون التنمية الادارية.

ولما كانت المادة (٨٧) من نظام الموظفين، المعدّلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥، تنص على ما يلي: "يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محدّدة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف او مؤهلات خاصة، ضمن حدود

الاعتمادات المخصّصة لهذه الغاية وفي نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول".

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

وبما ان القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ تضمن قاعدة عامة لا يمكن الخروج عنها الاّ بنص تشريعي صريح عملاً بقاعدة موازاة الصيغ.

ولما كان التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦ قد تضمن ما يلي: "يطلب الى مجلس الخدمة المدنية والى جميع الادارات العامة وجوب التقيد بأحكام المادة (٨٧) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٥ وعدم اجراء اي تعاقد الاّ من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول. يكلف التفتيش المركزي، مراقبة حسن تطبيق هذا التعميم، واتخاذ التدابير والاجراءات القانونية بشأن اي تعاقد يجري خلافاً للأحكام القانونية الواردة اعلاه، على ان يتحمل كل مخالف لأحكام هذا التعميم ومراقب عقد النفقات المسؤولية بأمواله الخاصة فضلاً عمّا تستجوبه 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".

ولما كانت المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية تتم وفق أصول اوردها المشترع في المادة (٨) من نظام الموظفين التي أعطت هيئة مجلس الخدمة المدنية صلاحية وضع انظمة المباريات وموادها بعد استطلاع رأي الوزارات المختصة وصلاحية تعيين أعضاء اللجنة الفاحصة ووضع لائحة بالمرشحين الذين يستوفون شروط الاشتراك في المباراة. كما أولت هذه المادة ادارة الموظفين صلاحية تنظيم المباريات وتحديد مواعيدها وامكنتها والمدة التي يجب تقديم الطلبات فيها والموعد الاقصى لإعلان النتائج وأوجبت المادة /٨/ المذكورة الإعلان عن ذلك في الإذاعة اللبنانية وفي ثلاث صحف محلية يومية على الأقل على ألا تقل مدة تقديم الطلبات عن خمسة عشر يوماً اعتباراً من تاريخ آخر إعلان في الإذاعة أو الصحف اليومية. وبالتالي فإن قيام جهة ما – غير مجلس الخدمة المدنية – بأي من الاعمال المشار اليها اعلاه ، والتي أناط القانون حصراً بهذا المجلس صلاحية القيام بها ، يقع مخالفاً للأحكام القانونية الصريحة والواضحة في هذا الشأن.

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

لذلك ، ولكل ما تقدم ، فإن مجلس الخدمة المدنية , وبحكم النصوص التي أنشأته واولته صلاحية اجراء رقابته على مدى انطباق المعاملات التي تعرض عليه على احكام القانون, واحتراماً للقوانين النافذة والملزمة ، وصوناً لدوره, وحرصاً منه على انتظام عمل المؤسسات, وحفاظاً على مبدأ الشرعية, يرى عدم الموافقة على طلب وزارة الصحة العامة.

٤١-١٤ رأي مجلس الخدمة المدنية – استباق صدوره – صيغة جوهرية – أصول التعاقد في الإدارات العامة – المادة ٩٧ من نظام الموظفين – شروط تطبيقها: الرأي رقم ٢٩٨٠ تاريخ ٢٠١٦/١١/٤ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان وزارة المالية عرضت على مجلس الوزراء طلب الموافقة لها على التعاقد مع ٢٠ اختصاصيا اضافيا في مجال المعلوماتية في المركز الالكتروني لتلبية الحاجات المستجدة بحيث يصبح العدد /٥٥/ متعاقدا وذلك وفقا للجدول المبين في القرار رقم ٢٠١٦/٣٨ ، بالاضافة الى /١٠/ متعاقدين في مجال ادارة الاعمال او المعلوماتية الادارية من الذين لديهم خبرة، والمتعاقدين بالساعة مع الوزارة واكتسبوا تجربة في العمل المتخصص لصالح الوزارة .

وتبين ان مجلس الوزراء وافق بقراره رقم ٢٠١٦/٣٨ على اقتراح وزارة المالية الآنف الذكر .

وبما انه يتبين من حيثيات قرار مجلس الوزراء رقم ٣٨ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠ انه استند على كتاب وزارة المالية رقم ٤١٢٥/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٨ ومرفقاته .

وبما انه يتبين انه سبق لرئاسة مجلس الوزراء ان احالت على مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٩٦٣/م.ص تاريخ ٢٠١٦/٩/٣٠ الملف المتعلق بكتاب وزارة المالية عينه رقم ٤١٢٥/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٨ طالبة الاطلاع وبيان الرأي، وقد تم احالة نسخة عن ملف المعاملة الى ادارة الابحاث والتوجيه بالكتاب رقم ٢٠١٦/٢٧٣٦ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٣ للاطلاع واجراء التحقيق اللازم حول المهام والاعداد المطلوبة ومدى الحاجة اليها .

وبما انه يتبين انه تم عرض طلب وزارة المالية موضوع كتابها رقم ٤١٢٥/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٨ على مقام مجلس الوزراء من دون انتظار نتيجة التحقيق الذي تجريه ادارة الابحاث والتوجيه في هذا الشأن وبالتالي رأي مجلس الخدمة المدنية في هذا الخصوص .

وبما أن هذا الامر يشكل مخالفة جوهرية للاحكام التي ترعى التعاقد لا سيما المادة (٣) من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢وتعديلاته (تحديد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين) التي اوجبت على الوزارة طالبة التعاقد احالة هذا الطلب الى مجلس الخدمة المدنية الذي بدوره يحيل الملف الى ادارة الابحاث والتوجيه للتحقق من الحاجة الى التعاقد المطلوب بجميع الطرق ووسائل الاثبات التي ترتئيها ، ليصار – بعد اكتمال التحقيق – الى اتخاذ القرار النهائي من قبل هيئة المجلس في طلب التعاقد .

وبما ان اغفال أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية في الحالات التي اوجبت النصوص القانونية هذا الامر يعتبر مخالفة للأصول الجوهرية التي يكون إغفالها سبباً لإبطال القرار المتخذ بهذا الشأن .

وبما ان مجلس الوزراء عندما اتخذ قراره رقم ٢٠١٦/٣٨ لم يكن على بينة ان الموضوع قد عرض على مجلس الخدمة المدنية بدليل خلو القرار المذكور من اية اشارة الى عرض المعاملة على مجلس الخدمة المدنية لبيان رأيه في موضوع طلب التعاقد المقترح ، وبالتالي فإن اغفال رأي هذا المجلس يشكل مخالفة لصيغة جوهرية تعرض القرارات الادارية التي ستتخذ تنفيذا لقرار مجلس الوزراء للابطال بسبب تجاوز حد السلطة .

وبما ان الامر يكون على خلاف ما تقدم في ما لو كان مجلس الخدمة المدنية قد ابدى رأيه في المعاملة رافضاً طلب الوزارة بشأنها فإن قرار مجلس الوزراء يكون حينها حاسماً لهذا الخلاف تطبيقاً لاحكام المادة ٩٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/١٦/١٢ (نظام الموظفين) التي تنص على ما يلي :"اذا حصل خلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة المختصة فيما يتعلق بتطبيق احكام هذا المرسوم الاشتراعي يعرض الامر على مجلس الوزراء للبت فيه "، وفي هذه الحال يكون مجلس الخدمة المدنية في موقف المنفذ لقرار مجلس الوزراء وذلك تطبيقاً لاحكام المادة ٩٧ اعلاه ، الامر غير المتوافر في القضية المعروضة .

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية ، وانطلاقاً من حرصه على ان تأتي القرارات الادارية متوافقة ومبدأ الشرعية ، يرى ما يلي :

أولاً : في ما خص طلب وزارة المالية التعاقد مع /٢٠/ اختصاصي اضافي في مجال المعلوماتية في المركز الالكتروني استنادا لقرار مجلس الوزراء رقم ١٤٦ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٩ :

بما ان وزارة المالية قد اشارت بكتابها رقم ٤١٢٥/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٨ الى ان "ملاك المتعاقدين في المركز الالكتروني لا يلبي الحاجات التقنية المستجدة والذي يضم حالياً ٢٨ متعاقداً استنادا لقرار مجلس الوزراء رقم ١٤٦ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٩ الذي اتاح التعاقد مع ٣٥ متعاقداً " وعليه فان الوزارة تطلب "الموافقة على التعاقد مع ٢٠ اختصاصيا اضافيا في مجال المعلوماتية لتلبية الحاجات المستجدة بحيث يصبح الملاك العددي ٥٥ متعاقداً ...".

وبما ان التعاقد في الادارات العامة ، وبعد صدور القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ (تعديل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢)، أصبح يتم بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية ، حيث نصت المادة الأولى من القانون المذكور على أن "يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف أو مؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية في نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول".

وبما انه يتبين ممّا تقدم، ان القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ ، الذي يرعى التعاقد الذي تجريه الادارات العامة، قد فرض اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية ، فالمشترع نص صراحة على اخضاع كل تعاقد تجريه الادارات العامة لشرط المباراة واولى مجلس الخدمة المدنية إجراء هذه المباراة. وهذا ما اكد عليه دولة رئيس مجلس الوزراء في التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر عنه بتاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦.

وبما ان القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ تضمن قاعدة عامة لا يمكن الخروج عنها الاّ بنص تشريعي صريح عملاً بقاعدة موازاة الصيغ.

وبما ان استناد وزارة المالية في طلبها التعاقد مع /٢٠/ اختصاصياً في مجال المعلوماتية في المركز الالكتروني الى قرار مجلس الوزراء رقم ١٤٦ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٩ لا يقع موقعه الصحيح باعتبار ان القرار المذكور قد صدر قبل القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وبالتالي فان اي تعاقد اصبح وبعد العمل بهذا القانون فور نشره ، يتم بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفق ما سبق بيانه اعلاه .

ثانياً : في ما خص طلب وزارة المالية التعاقد مع ١٠ اشخاص في مجال ادارة الاعمال والمعلوماتية الادارية من الذين لهم خبرة والمتعاقدين بالساعة مع الوزارة واكتسبوا تجربة في العمل المتخصص لصالح الوزارة :

بما ان التعاقد اصبح يخضع بعد صدور القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفق ما سبق بيانه اعلاه ، وهذا الامر ينطبق على التعاقد المطلوب .

وبما ان المادة /١٢/ من الدستور اللبناني تنص على ما يلي: " لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر الا من حيث الإستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون ... " .

وبما ان طلب حصر التعاقد باشخاص ارتبطوا مع الادارة بعمل على اساس الساعة وبالتالي حصر حق التعاقد المطلوب بفئة معينة دون مباراة كما يوجب المشترع يخالف القانون كما يخالف مبدأي العدالة والمساواة بين جميع المواطنين.

وبما انه وفي مطلق الاحوال فإن التعاقد عن طريق المباراة المحصورة يشكل استثناءً على القاعدة العامة التي ترعى اجراء المباريات لتولي الوظائف العامة وهي ان تكون المباراة مفتوحة امام الجميع على مبدأ الحق لكل لبناني في الاشتراك في المباراة والتعيين في الوظائف العامة دون ميزة لاحد على الآخر إلا من حيث الاستحقاق والجدارة ، وبالتالي وحتى في حال المباراة المحصورة للتعاقد على مهام محددة فإن اجازة هذا الامر يتطلب نصاً تشريعياً يجيزه كونه يشكل استثناء على القاعدة العامة اعلاه ، الامر غير المتوفر .

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

لذلك , ولكل ما تقدم, فأن مجلس الخدمة المدنية , وبحكم النصوص القانونية التي اولته صلاحية اجراء رقابته على مدى انطباق المعاملات التي تعرض عليه على احكام القانون, واحتراماً للقوانين النافذة والملزمة التي تنص على اعتبار رأي هذا المجلس هو صيغة جوهرية يجب ان يقترن بها القرار عند صدوره , وصوناً لدوره وحرصاً منه على انتظام عمل المؤسسات, وحفاظاً على مبدأ الشرعية، يعرض لجانب رئاسة مجلس الوزراء ما تقدم ، للتفضل بالاطلاع ، وعرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لاعادة النظر في قراره رقم ٣٨ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠ في ضوء ما سبق بيانه اعلاه .

١٤-٤٢ عدم جواز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك : الرأي رقم ١٦٧٣ تاريخ ٢٠١٦/٩/٨ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

لما كانت المادة (٨٧) من نظام الموظفين، المعدّلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥، تنص على ما يلي:

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

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

وبما ان القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ تضمن قاعدة عامة لا يمكن الخروج عنها الاّ بنص تشريعي صريح عملاً بقاعدة موازاة الصيغ.

ولما كان التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦ قد تضمن ما يلي: "يطلب الى مجلس الخدمة المدنية والى جميع الادارات العامة وجوب التقيد بأحكام المادة (٨٧) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٥وعدم اجراء اي تعاقد الاّ من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول. يكلف التفتيش المركزي، مراقبة حسن تطبيق هذا التعميم، واتخاذ التدابير والاجراءات القانونية بشأن اي تعاقد يجري خلافاً للأحكام القانونية الواردة اعلاه، على ان يتحمل كل مخالف لأحكام هذا التعميم ومراقب عقد النفقات المسؤولية بأمواله الخاصة فضلاً عمّا 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".

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

ولما كان يتبين ان الوظائف التي تطلب وزارة العمل التعاقد عليها هي وظائف ملحوظة في الملاك، ولم يتبين وجود نص قانوني يجيز إشغالها عن طريق التعاقد.

ولما كانت وزارة المالية وبكتابها رقم ٢٧٦١/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٧/٢٠ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء رأت عدم الموافقة على طلب وزارة العمل كونه يخالف النصوص القانونية المرعية الإجراء لا سيما مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف في الإدارات العامة والمرسوم رقم ١٠١٨٣ المحدد لأصول التعاقد حيث منع التعاقد (لاسيما بموجب المادة الخامسة منه) على وظائف ملحوظة في الملاك مع اقتراح الوقوف على رأي مجلس الخدمة المدنية بالموضوع.

وعليه فان مجلس الخدمة المدنية، يرى عدم الموافقة على طلب وزارة العمل ، ويشير استطراداً الى انه بصدد تعيين مفتشي عمل في وزارة العمل من خريجي الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الإعداد في المعهد الوطني للإدارة, كما سيعمد الى ملء المراكز الشاغرة لوظيفتي محرر ومدخل معلومات في الوزارة المذكورة عند إجراء مباراة لهاتين الوظيفتين لصالح كافة الادارات العامة، وان المجلس على استعداد للسير بالإجراءات الآيلة الى إجراء مباراة لوظيفتي مفتش عمل طبيب او مهندس في حال طلبت الادارة ذلك.

٤٣-١٤ عدم جواز الاستعانة بيد عاملة للقيام بمهام تتعلق بوظائف ملحوظة في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان :
الرأي رقم ٣٤٠٨ - ٣٤١٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٢ (**وزارة الطاقة والمياه**)

تبين أن مصلحة الديوان في المديرية العامة للاستثمار في وزارة الطاقة والمياه، بكتابها رقم ٣٢٠٧ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٥ قد أحالت الى هذا المجلس كتاب مفوض الحكومة لدى مؤسسة كهرباء لبنان رقم ١٠٣٢٤ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٤ المتضمن محضر جلسة مجلس ادارة مؤسسة كهرباء لبنان رقم ٢٠١٦/٤٧ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٩، وبكتابها رقم ٣٤٢٢ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٤، أودعت المصلحة المذكورة هذا المجلس كتاب مفوض الحكومة لدى مؤسسة كهرباء لبنان رقم ١١١١٤ تاريخ ٢٠١٦/١١/١٢ المتضمن محضر جلسة مجلس ادارة مؤسسة كهرباء لبنان رقم ٢٠١٦/٥٢ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧.

وتبين بعد الاطلاع على المحضر رقم ٢٠١٦/٤٧ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٩ انه ورد في البند (١٦) منه ما يلي: "الموافقة على عقد صفقة بالتراضي مع شركة BBC Services وشركة RCG لتقديم يد عاملة فنية لزوم معمل الذوق بمبلغ اجمالي قدره /٨٤,٠٠٠,٠٠٠/ ل.ل.".

كما تبين بعد الاطلاع على المحضر رقم ٢٠١٦/٥٢ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ انه ورد في البند (٨) منه ما يلي: "عقد صفقة مع مؤسسة سابا مخلوف للتجارة والتعهدات ش.م.م. بمبلغ اجمالي نظري قدره /٤,١٨٩,٣٣٠,١٠٠/ل.ل. دون الضريبة على القيمة المضافة وذلك لتقديم يد عاملة فنية للمساندة في اعمال الصيانة والاستثمار في معملي الذوق والجية وفقاً لأحكام ومواصفات دفتر الشروط الخاص".

وبما ان مجلس الخدمة المدنية يرى انه لا يجوز من حيث المبدأ ان تجري مؤسسة كهرباء لبنان صفقات الاستعانة بيد عاملة إلا للقيام بمهام تتطلب اعمالاً جسدية كأعمال الحفريات وخلافها وليس للقيام بمهام تتعلق بمراكز او وظائف ملحوظة في الملاك، باعتبار ان الاستعانة بيد عاملة في هذه الحالة تخفي استخداماً مقنعاً قد يؤدي الى نتائج لا تحمد عقباها كما حصل مع عمال غب الطلب وجباة الاكراء.

ولما كان لم يتبين ما إذا كانت اعمال الصيانة والاستثمار تدخل في إطار مهام وظائف ملحوظة في الملاك حيث يقتضي توضيح هذا الامر تمكيناً لهذا المجلس من إجراء الرقابة المنوطة به قانوناً.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية محضري الجلستين رقم ٢٠١٦/٤٧ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٩ ورقم ٢٠١٦/٥٢ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٧ مع إبداء ما تقدم، للتفضل بالاطلاع وإيداعه التوضيحات المطلوبة، ليبنى في ضوئه على الشيء مقتضاه

١٤ – ٤٤ عدم جواز اشغال وظيفة محجوزة للدورة ٢٣ في الدرجة العليا من فرع الإعداد في المعهد الوطني للإدارة: الرأي رقم ٢٠١٥/٣٠٢١ تاريخ ٢٠١٦/٢/١٢ (**وزارة الإعلام**)

بما أن كتاب السيد وزير الطاقة والمياه رقم ٢٨٨٥/و تاريخ ٢٠١٥/٣/٣٠ الموجه إلى السيد وزير الإعلام والمتضمن طلب نقل الإعلامية -- من مركزها كمتعاقدة تشغل مهام رئيس قسم أمانة سر التحرير في وزارة الإعلام إلى متعاقدة على مهام رئيس قسم المحفوظات في المديرية العامة للموارد المائية والكهربائية في وزارة الطاقة والمياه ، قد استند في حيثياته إلى أن المركز المقترح نقل صاحبة العلاقة إليه هو مركز شاغر .

وبما أن السيد وزير الطاقة والمياه عاد وتقدم بتاريخ ٢٠١٥/١١/٢٧ من هذا المجلس بكتاب إلحاقاً بكتابه السابق رقم ٢٨٨٥/و المذكور أعلاه ، طلب فيه الموافقة على تعديل مركز عمل المتعاقدة -- من مركزها في وزارة الإعلام

إلى مركز رئيس دائرة القضايا بدلاً من رئيس قسم المحفوظات في وزارة الطاقة والمياه – المديرية العامة للموارد المائية والكهربائية « الذي تبيّن أنه لم يشغر كون مرسوم نقل الموظفة التي تشغل هذا المركز ما زال موجوداً في رئاسة مجلس الوزراء ولم يصدر بعد » .

وبما أن إدارة الأبحاث والتوجيه – وبعد التحقيق الذي أجرته – رأت بكتابها رقم ٣٠٢١ تاريخ ٢٠١٦/٢/٤ أن الحاجة غير قائمة لدى المديرية العامة للموارد المائية والكهربائية في وزارة الطاقة والمياه إلى من يقوم بمهام رئيس قسم المحفوظات، باعتبار أن مركز رئيس قسم المحفوظات لديها مشغول حالياً بالأصالة من قبل موظفة في الملاك .

وبما أن السير بالتعديل المقترح من قبل وزارة الإعلام بكتابها المشار إليه آنفاً رقم ٢٠١٥/٩٦٢/٣٠٢ المذكور أعلاه، يقع مخالفاً للقاعدة التي ترعى إشغال الوظيفة (سواء بالأصالة ، أو بالتعاقد في حال وجود نص يُجيز ذلك) والتي توجب أن يكون المركز شاغراً ، باعتبار أن مركز رئيس قسم المحفوظات المشار إليه آنفاً غير شاغر ، وبالتالي فإن شغور المركز هو شرط أساسي للنقل أو لتعديل مكان عمل متعاقد ، لا يمكن المباشرة بهذا الإجراء دون التحقق من توافره .

وبما أن وزارة الطاقة والمياه بكتابها رقم ٥٣٥/ص١ تاريخ ٢٠١٥/١١/٢٧ المذكور تطلب تعديل مركز عمل ومهام المتعاقدة لدى وزارة الإعلام السيدة --- ، لتصبح متعاقدة على مهام رئيس دائرة القضايا في المديرية العامة للموارد المائية والكهربائية في وزارة الطاقة والمياه ، فإن هذا المجلس يُشير إلى أن وظيفة « رئيس دائرة القضايا » في ملاك المديرية العامة للموارد المائية والكهربائية في وزارة الطاقة والمياه هي من بين الوظائف المحجوزة للدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الإعداد / قسم الإدارة العامة والقانون في المعهد الوطني للإدارة والمحددة بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٢٠١٢/٨/٩ ، وبالتالي يتعذر أيضاً السير بالتعديل المقترح من قبل وزارة الطاقة والمياه بكتابها رقم ٥٣٥/ص١/٢٠١٥ لمخالفته أحكام المرسوم رقم ٢٠١٢/٨٦٧١ الآنف الذكر .

وبما أن ما أفادت به وزارة الإعلام من عدم توفر الحاجة الفعلية في الوقت الراهن إلى خدمات صاحبة العلاقة لا يستقيم سبباً قانونياً وحيداً للنقل المقترح إذا لم تتوافر الشروط على النحو المتقدم بيانه أعلاه .

١٤ – ٤٥ عدم الموافقة على التعاقد مع أساتذة للتدريس بالساعة في المدارس الزراعية الفنية الرسمية والتوصية بدمج هذه المدارس بمؤسسات التعليم المهني والتقني: الرأي رقم ٢٠١٥/٢٨٧١ تاريخ ٢٠١٦/٢/٢٠ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

لما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٨٧١ الموجه الى رئاسة الوزراء بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٣١ – وفي معرض طلب وزارة الزراعة الموافقة لها على التعاقد مع اساتذة للتدريس بالساعة في المدارس الزراعية الفنية الرسمية للعام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦ – ان طلب الى الوزارة المعنية بيان ما إذا كانت قد تعاقدت مع اساتذة للتدريس بالساعة عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ٨٤ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٣١، وفي حال الإيجاب ضم جدول مفصّل يتضمن اسماء المتعاقدين المعنيين واختصاصاتهم والمدارس الزراعية الفنية التي يدرسون فيها والمواد المنوط بهم أمر تدريسها وعدد الساعات العائدة لكل منهم، وأشار في كتابه المذكور الى ضرورة استكمال الملف لجهة، ان تُعد المديرية العامة للزراعة دراسة تحدد فيها الحاجة الفعلية للمدارس الزراعية الفنية الرسمية الى مهندسين زراعيين واطباء بيطريين ومجازين جامعيين ومساعدين فنيين زراعيين وبيطريين ومهنيين لناحية العدد ونوعية الاختصاص، وذلك بعد ان يكون قد تم إعادة توزيع الهيئة التعليمية في المدارس الزراعية الداخلين في الملاك على المدارس المذكورة وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الإجراء وتطبيق النصاب القانوني لكل من أفراد الهيئة التعليمية فيها، كما طلب ان ترفق بالدراسة جداول مقارنة تبين تطور عدد التلامذة وعدد الشُّعب في كل مدرسة.

ولما كانت وزارة الزراعة قد أعادت المعاملة بكتابها رقم ٢٠١٤/٣/١٣٥٥٦ تاريخ ٢٠١٥/١٢/٢٨، وأرفقت به جدولاً بأسماء المتعاقدين لديها عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ٨٤ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٣١ المشار اليه أعلاه (الجدول رقم ١)، كما أرفقت جدولاً بعدد ساعات التعاقد المطلوبة من قبلها (الجدول رقم ٢).

ولما كانت ادارة الابحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٠١٥/٢٨٧١ تاريخ ٢٠١٦/٢/١٦، قد أشارت الى انه يتبين من الجدول رقم (١) ان عدد الساعات المتعاقَد عليها اسبوعياً يبلغ ساعتان او ثلاث ساعات لمعظم المتعاقدين وان عدداً ضئيلاً منهم ينفذ أكثر من سبع ساعات اسبوعياً، والى انه يتبين من الجدول رقم (٢) ان ساعات التعاقد المطلوبة موزعة على مدارس بعقلين والعبدة والخيام بينما تشير إحصاءات الوزارة ان مدرسة الخيام الزراعية تضم في العام الدراسي الحالي ٢٠١٥/٢٠١٦ ستة تلامذة فقط، وأضافت ادارة الابحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٠١٥/٢٨٧١ الآنف الذكر ان اعداد التلامذة في المدارس الزراعية الفنية لم يتطور وبقيت بعض الاختصاصات دون ان يتسجل فيها أي تلميذ، وخلصت بالنتيجة الى انه يمكن لوزارة الزراعة الاستعانة بملحقين من قبلها (مهندسين واطباء بيطريين ومساعدين فنيين)

الامر الذي يلبي حاجاتها لتدريس بعض المواد التطبيقية وفقاً للاختصاص المطلوب، وانه الى حين وضع تصور حول مستقبل المدارس الزراعية والجدوى الاقتصادية من استمرارها، يمكن الاستعانة بالعناصر المؤهلة علمياً منهم في هذا المجال، مع توصية وزارة الزراعة بالعمل على دمج عدد من المدارس الزراعية الكائنة في نفس المحافظة كمرحلة اولى تمهيداً لوضع دراسة تنظيمية مفصلة ترسم مستقبل هذه المدارس.

ولما كان يتبين أنه سبق لهيئة التفتيش المركزي، وفي حيثيات قرارها رقم ٢٠٠٥/١٩٣ تاريخ ٢٠٠٥/٨/٩ (مرفق ربطاً نسخة عنه)- ان اوردت ان المدارس الفنية الزراعية التابعة لوزارة الزراعة ، تعاني من مشاكل وعقبات ادارية ومالية وفنية بسبب غياب العنصر البشري القادر على تنمية هذه المدارس وافتقارها لأبسط الامور التنظيمية، وعدم تخصيص بعض الاراضي لها على نحو يسمح بالقيام بالتدريبات اللازمة لطلابها، وان اهداف هذه المدارس تتشابه مع اهداف المدارس المهنية والفنية، وقد خلصت هيئة التفتيش المركزي بقرارها المذكور الى 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.

لذلك، وبالاستناد الى كتاب إدارة الأبحاث والتوجيه رقم ٢٠١٥/٢٨٧١ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٦ الذي يتبين منه الواقع المتعثر للمدارس الزراعية الفنية الرسمية، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى من جهته أيضا وفي ذات السياق المبين في قرار هيئة التفتيش المركزي رقم ٢٠٠٥/١٩٣, 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.

ولما كان لا يسع مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء كل ما سبق عرضه، الموافقة على التعاقد المقترح .

١٤ – ٤٦ عدم الموافقة على التعاقد مع أطباء مراقبين في وزارة الصحة العامة جرى اختيارهم من قبل لجنة وليس نتيجة مباراة : الرأي رقم ١١٩٤ تاريخ ٢٠١٦/٥/١٧ (**وزارة الصحة العامة**)

تبين أن وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٤/١/٣٥٠٨٥ تاريخ ٢٠١٦/٥/٥ تطلب الموافقة على مشاريع العقود الرامية الى التعاقد مع ثمانية وعشرين طبيباً للقيام بمهام طبيب مراقب في مديرية العناية الطبية .

وتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٦٤ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٨ قد قرّر الموافقة على تعاقد وزارة الصحة العامة مع اطباء مراقبين (عدد ٣٥) عن طريق لجنة مؤلفة من كل من وزارة الصحة العامة ووزارة المالية ووزير الدولة لشؤون التنمية الادارية .

وتبين ان السيد وزير الصحة العامة وسنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٤/٦٤ المشار اليه في الفقرة السابقة شكّل لجنة لدراسة ملفات التعاقد مع الأطباء المراقبين وذلك بموجب قراره رقم ١/٢٩٤ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٦، وقد رفعت اللجنة بتاريخ ٢٠١٦/٤/١٢ تقريراً بنتيجة أعمالها .

وتبين ان السيد وزير الصحة العامة ، وبالاستناد الى اقتراح مدير عام الصحة واللجنة المشار اليها آنفاً ، اصدر القرار رقم ١/٢٣٧ الذي ينص في مادته الأولى على ان تتعاقد وزارة الصحة العامة مع الأطباء الواردة اسماؤهم في الجدول المدرج في هذه المادة ، وينص في مادته الثانية على ما يلي : " تنظم لهذه الغاية عقود اتفاق بين الدولة اللبنانية ممثلة بوزير الصحة العامة واصحاب العلاقة " .

ولما كانت مشاريع العقود قد بنيت في حيثيتها الأولى على المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) لا سيما المادة /٨٧/ منه ، كما بنيت في حيثيتها الرابعة على المرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤ وتعديلاته (نظام التعاقد في وزارة الصحة العامة) .

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

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

وبما ان القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ تضمن قاعدة عامة لا يمكن الخروج عنها الاّ بنص تشريعي صريح عملاً بقاعدة موازاة الصيغ .

ولما كان التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦ قد تضمن ما يلي:" يطلب الى مجلس الخدمة المدنية والى جميع الادارات العامة وجوب التقيد بأحكام المادة (٨٧) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٥وعدم اجراء اي تعاقد الاّ من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول. يكلف التفتيش المركزي ، مراقبة حسن تطبيق هذا التعميم ، واتخاذ التدابير والاجراءات القانونية بشأن اي تعاقد يجري خلافاً للأحكام القانونية الواردة اعلاه ، على ان يتحمل كل مخالف لأحكام هذا التعميم ومراقب عقد النفقات المسؤولية بأمواله الخاصة فضلاً عمّا 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 ".

ولما كان المرسوم رقم ١٤٣٤ تاريخ ١٩٧٨/٦/٢٤ وتعديلاته (نظام التعاقد في وزارة الصحة العامة) الذي بنيت عليه مشاريع العقود موضوع البحث في حيثيتها الرابعة وفق ما سبقت الاشارة اليه اعلاه ، قد اورد في الجدول المرفق به تسمية " طبيب مراقب " من بين تسميات الوظائف التي يمكن التعاقد عليها لدى وزارة الصحة العامة ، واوجب في الفقرة (٥) من المادة (٤) منه اجتياز مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية لانجاز هذا التعاقد.

ولما كانت مشاريع العقود المبنية في حيثياتها على المرسوم رقم٧٨/١٤٣٤ الذي يوجب اجراء مباراة لانجاز التعاقد موضوع المعاملة الراهنة ، تكون – والحال هذه- مخالفة لأحكام الفقرة (٥) من المادة /٤/ من المرسوم المذكور .

ولما كانت الفقرة (٦) من المادة التاسعة من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (انشاء مجلس الخدمة المدنية) تنص في المقطع الأول منها على ما يلي : " ان موافقة مجلس الخدمة المدنية او قراره المتعلق بمعاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين هو عملية اساسية ضرورية وكل معاملة لم تقترن بهذه الموافقة او بهذا القرار تعتبر ملغاة وغير نافذة ".

لذلك ، فان مجلس الخدمة المدنية ، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وحرصاً منه على ان تأتي الأعمال الادارية، ومنها العقود الادارية ، متوافقة ومبدأ الشرعية الذي يوجب ان تكون هذه الأعمال غير مخالفة للأحكام القانونية والتنظيمية التي ترعاها – وفي الحالة المعروضة نصوص القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ والتعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر تطبيقاً له والمرسوم رقم ١٩٧٨/١٤٣٤ ، المشار اليها اعلاه – وانسجاماً مع الموقف المبدئي الذي ابداه بهذا الشأن والمبين بكتابه رقم (٢٠١٤/٨٧٣-٢٠١٤/١٦٧٣) تاريخ ٢٠١٤/١١/٢٨ لا سيما لجهة الغاء قاعدة التمثيل الطائفي في الوظيفة العامة باستثناء الفئة الأولى فقط دون غيرها وذلك سنداً للمادة /٩٦/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) المعطوفة على احكام المادة /٩٥/ من الدستور ، ومن الراهن ان مشاريع العقود المعروضة تتناول مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة ، رأى عدم الموافقة على مشاريع العقود موضوع البحث .

١٤ – ٤٧ عدم الموافقة على التعاقد على مهام مدخل معلومات في وزارة الاقتصاد والتجارة – وجوب لحظ وظيفة مدخل معلومات في الملاك – : الرأي رقم ١٥٦٠ تاريخ ٢٠١٦/٩/١٤ (**وزارة الاقتصاد والتجارة**)

تبيّن أن وزارة الاقتصاد والتجارة بكتابها رقم ٩/١١٢٧ تاريخ ٢٠١٦/٦/١١، طلبت التعاقد مع مدخل معلومات (عدد٤) لدى المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري وذلك من بين الناجحين الفائضين في المباراة للتعاقد على مهام مدخل معلومات التي أجريت لصالح إدارة المناقصات في التفتيش المركزي والمعلنة نتائجها بقرار رئيس ادارة الموظفين رقم ٢/٢٤٧ تاريخ ٢٠١٥/٥/٤ .

كما تبيّن من الكتاب رقم ٩/١١٢٧ الآنف الذكر أن ملاك المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري لم يلحظ وظيفة مدخل معلومات.

وتبين أن إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ١٥٦٠ تاريخ ٢٠١٦/٧/٢٩، وبعد ان أشارت الى ان ملاك المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري يعاني من نسبة شغور تبلغ حوالي ٦٨% وأن المديرية العامة المذكورة قد مكننت أعمالها مما جعل مهام مدخل معلومات اساسية وملحة للإدارة لتأمين حسن العمل فيها, رأت بالنتيجة أن حاجة وزارة الإقتصاد والتجارة– المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري قائمة إلى أربعة مدخلي معلومات.

وبما أن هذا المجلس، وعملاً بالقواعد التي ترعى التعاقد والغاية المتوخاة منه المتمثلة بأن يكون التعاقد لعمل عارض ولمدة محددة وللقيام بأعمال تتطلب معارف او مؤهلات خاصة (المادة ٨٧ من نظام الموظفين)، وتماشياً مع

المنحى الذي ينتهجه هذا المجلس لجهة وجوب تولي وظائف القطاع العام عن طريق التعيين في الملاك وعدم اللجوء الى التعاقد إلا إستثناءً وضمن الحدود المرسومة من المشترع، ولجهة ترشيد وتخفيض النفقات.

وبما أن ملاك المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري لم يلحظ وظيفة مدخل معلومات.

وبما أن المعلوماتية أصبحت من صلب عمل الإدارات العامة.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية وفي معرض إبداء رأيه في مشروع قانون يتعلق بالتعويضات الممكن اعتمادها لجميع العاملين في المعلوماتية قد أكد بكتابه رقم ٢٠١٤/٣٠٢٥ – ٢٠١٥/٩٩٤ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٢ على ضرورة إحداث وحدات للمعلوماتية في مختلف الإدارات العامة ودمجها بالهيكليات التنظيمية الحالية ، وفي ما خص اقتراح ملء الوظائف في اختصاصات المعلوماتية بالتعاقد واقتراح إحداث ملاك تعاقدي خاص باختصاصيي المعلوماتية، فقد رأى هذا المجلس ما يلي:
"إن التعاقد المنصوص عليه في الفصل الرابع من نظام الموظفين هو استثناء على التعيين بالأصالة في الملاك الإداري العام، فالتعاقد يتم وفق أحكام المادة / ٧٨ / من النظام المذكور لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف أو مؤهلات خاصة ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية، أي في حالات استثنائية حيث لا يمكن التعيين بالأصالة بسبب عدم لحظ المهام المطلوب التعاقد عليها في الملاك، وبسبب المؤهلات العلمية والخبرات العملية الخاصة، ويرعى العقد العلاقة بين الطرفين، وقد نص المشرع على إفادة المتعاقدين من تعويض الصرف دون المعاش التقاعدي خلافاً لموظفي الملاك الإداري العام مؤكداً بذلك على فكرة الطبيعة المؤقتة للعلاقة بالمتعاقدين والتي تتجدد سنوياً تبعاً لحاجة الإدارة، وقد وضعت أحكام التعاقد وأصوله بموجب المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢.

وبما أن اختصاصات المعلوماتية على تنوعها لم تعد من الاختصاصات النادرة، لأن الجامعة اللبنانية والجامعات الخاصة والمعاهد الرسمية والخاصة في لبنان تُدرس هذه الاختصاصات وأصبح حاملو هذه الشهادات موجودين بكثرة في لبنان، ولم يعد ثمة حاجة لجذب أصحاب هذه الاختصاصات للعمل في القطاع العام عن طريق التعاقد معهم بتعويضات مرتفعة وتنافسية مع القطاع الخاص، مما يؤكد عدم جواز تمييز العاملين في هذه المجالات عن العاملين في مجالات أخرى مماثلة في أهميتها، واقتراح إدخالهم إلى القطاع العام عن طريق التعاقد وتخصيصهم بتعويضات متميزة تتجاوز رواتب موظفي الإدارات العامة وتعويضات المتعاقدين في مجالات أخرى، لا سيما وأن مستوى الشهادات والمؤهلات العلمية

والخبرات العملية المطلوبة في مجال المعلوماتية في الإدارات العامة يتشابه مع المستوى المطلوب للقيام بمهام أخرى في الملاك الإداري العام.

وبما أن الوظائف القيادية على مستوى الفئتين الثانية والثالثة سواء أكانت في مجال المعلوماتية أو في مجال آخر، تتطلب ممن يشغلها الاستمرارية والاستقرار الوظيفي لممارسة المهام الإدارية والفنية المناطة بها، في حين أن المتعاقد يرتبط بالإدارة بعقد سنوي للقيام بعمل معين يجدد وفقاً للحاجة مما يتعارض مع موجب متابعة شؤون الوحدة التي يرأسها وممارسة مهامه القيادية فيها".

كما انه – وإضافة إلى ما تقدم – فإنه وبعد صدور القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ (تعديل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢)، فإن التعاقد في الإدارات العامة أصبح يتم بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية ، حيث نصت المادة الأولى من القانون المذكور على أن "يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف أو مؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية في نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول".

وبما أن الدخول إلى الوظيفة العامة سواء عن طريق التعيين بالأصالة أو بالتعاقد، يتم نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية تخضع للأسس والمعايير نفسها وتتبع الأصول ذاتها دون تمييز مرتبط بطريقة تولي الوظيفة، كما ان تعويضات المتعاقدين تحدد بالاستناد إلى جداول رواتب الموظفين في الملاك الإداري العام.

وبما أن حاجة المديرية العامة المذكورة الى من يقوم لديها بمهام مدخل معلومات هي حاجة دائمة.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية يرى ان تعمد وزارة الاقتصاد والتجارة الى تعديل ملاك المديرية العامة للحبوب والشمندر السكري لجهة لحظ وظيفة مدخل معلومات فيه، بحيث يصار في ما بعد اتخاذ الإجراءات اللازمة للسير بمباراة تأميناً لحاجة هذه الوزارة وسائر الوزارات الى مدخلي معلومات.

١٥ – تقديمات صحية واجتماعية

١٥–١ مشروع قانون اعطاء منح تعليم للمستخدمين والعمال : الرأي رقم ٩٠٣ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٨ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان مشروع القانون موضوع البحث ينص في مادته الوحيدة على ما يلي :

١– على صاحب العمل ان يعطي الاجير منحة تعليمية عن اولاده عن العام الدراسي تحدد قيمتها واسس دفعها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل.

٢ – يجاز للحكومة ، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل ، اعادة النظر بالمنحة التعليمية كلما دعت الحاجة.

٣ – لا تعتبر المنحة التعليمية عنصراً من عناصر الاجر ولا يدفع عنها أي اشتراك للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ولا تدخل في احتساب تعويض نهاية الخدمة.

٤ – تنزل المنحة التعليمية من الواردات غير الصافية التي يتقاضاها الاجير الخاضعة لضريبة الدخل وذلك ضمن الشروط وحدود المبالغ المقررة في تعاونية موظفي الدولة ، شرط ان تكون هذه التقديمات شاملة لكافة الاجراء.

وتبين ان مشروع القانون المذكور أُعد عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ٢٨ تاريخ ٢٠١٣/٢/٦ الذي وافق على مشروع قانون يرمي الى اعطاء العاملين في القطاع الخاص منحة تعليمية.

وتبين انه ارفق بالمعاملة جدول مقارنة بين النص المقترح من جانب وزارة العمل والنص المقترح من جانب وزارة المالية.

ولما كان مشروع القانون موضوع البحث يعني المستخدمين والعمال في القطاع الخاص.

ولما كانت مؤسسات القطاع الخاص وجميع العاملين فيها غير مشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.

لذلك ، وسنداً لما تقدم ، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة لخروج موضوعها عن صلاحياته.

الا انه ولكل غاية مفيدة ، أشار مجلس الخدمة المدنية الى ان الاجراء في القطاع العام يخضعون لاحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للاجراء) ولاحكام الانظمة الخاصة بالاجراء في الادارات العامة، التي لا تنص على افادة الاجراء في القطاع العام من منح التعليم ، وقد سبق لهذا المجلس وبعدة كتب صادرة عنه، كان آخرها كتابه رقم ٤٦٠٥ الموجه لجانب رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٢/١/١٨، ان ابدى رأيه بمسألة افادة الاجراء في الادارات العامة من منحة التعليم .

١٥ – ٢ قرار مجلس بلدية بيروت باستصدار قانون يُخرج موظفو البلدية من الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي – الموافقة على استصدار نص تشريعي موازٍ في الصيغة: الرأي رقم ١٠٩٨ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢٣ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين أنه صدر عن اللجنة القائمة باعمال مجلس بلدية بيروت القرار رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ المتعلق بتعديل بعض مواد انظمة الموظفين ورجال الاطفاء والحرس والاسعاف بغية اخضاعهم لنظام خاص للتقاعد والصرف من الخدمة، على ان يعمل به اعتباراً من ١٩٩١/١/١.

وتبين ان مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠٠٧/١٤٨ – ٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٤ ونتيجة البت في مراجعة تقدم بها بعض المعنيين بأحكام القرار البلدي رقم ١٩٩٤/١٨الآنف الذكر، قد قضى باعتبار القرار رقم ١٩٩٤/١٨ نافذاً، وباعلان حق الجهة المستدعية بالاستفادة من احكام هذا القرار.

وتبين أن بلدية بيروت قد عمدت – تنفيذاً لقرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/١٤٨ – ٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٨/١١/١٤ – الى نشر القرار رقم ١٩٩٤/١٨ الآنف الذكر على مدخل مبنى القصر البلدي بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٢٣.

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٥٤٢٣ تاريخ ٢٠١٣/٤/١٣ أودعت مجلس الخدمة المدنية قرار مجلس بلدية بيروت رقم ٢٤٥ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١، لابداء الرأي بشأنه.

بناء عليه،

لما كان يتبين أن القرار رقم ٢٤٥ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ يتعلق باستصدار قانون يقضي باخراج موظفي بلدية بيروت نهائياً من الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، كما يتبين أن القرار رقم ٢٠١٣/٢٤٥ قد بُني في حيثياته على

كتابي مجلس الخدمة المدنية رقم ٧٩٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٧ ورقم ١٩٩٣ تاريخ ٢٠١١/١٠/٦، كما استند القرار المذكور على السببين التاليين :

- إن اخراج موظفي البلدية من الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي لا يُلحق بهم أي ضرر طالما أن الانظمة المعتمدة في البلدية تعطي جميع أنواع التقديمات المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي .
- إن تمكين بلدية بيروت من تطبيق نظام التقاعد والصرف من الخدمة يوجب استصدار قانون يُخرج موظفيها نهائياً من الخضوع لاحكام قانون الضمان الاجتماعي عملاً باقتراح مجلس الخدمة المدنية.

ولما كانت المادة الأولى من القرار رقم ٢٤٥ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ المشار اليه أعلاه قد نصت على ان " يُستثنى من أحكام المقطع (د) من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ موظفو البلدية المعرف عنهم في الفقرة الاولى من المادة الاولى من نظام موظفي بلدية بيروت القرار البلدي رقم ٧٨ تاريخ ١٩٦٢/٥/٣١ وتعديلاته (الصحيح القرار البلدي رقم ٧٨ م.ب تاريخ ١٩٦١/٥/٣١ وتعديلاته)، كما نصت المادة الثانية من القرار رقم ٢٠١٣/٢٤٥ المذكور على التمني على معالي وزير الداخلية والبلديات الموافقة على مشروع القانون المرفق وايداعه المراجع المختصة توطئة لاصداره .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي معرض ابداء رأيه في القرار رقم ١١٠٩ تاريخ ٢٠٠٩/١٢/٢٢ القاضي بتعديل بعض مواد انظمة الموظفين ورجال الاطفاء والحرس والاسعاف في بلدية بيروت بغية اخضاعهم لنظام خاص للتقاعد والصرف من الخدمة، قد رأى بكتابه رقم ٧٩٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٧ – في ضوء الوقائع والحيثيات المعروضة في متنه – انه لا يرى مانعاً من الناحية المبدئية وفقاً للاسس التي حددتها وزارة المالية – في حينه – من افادة موظفي بلدية بيروت من نظام التقاعد والصرف من الخدمة نظراً لما لهذا النظام من انعكاس ايجابي على وضع الموظف المتقاعد سيما لناحية استقراره الاجتماعي والمعيشي، على ان يصدر قانون يخرج هؤلاء العاملين بصورة نهائية من خضوعهم المبدئي الى احكام قانون الضمان الاجتماعي.

ولما كان يتبين أن بلدية بيروت قد عادت وطلبت بكتابها رقم (٢٣٤٨/م/٢٠٠٩-١٧٤٤/م/٢٠١٠-٣١٣٣/م/٢٠١٠) تاريخ ٢٠١١/٦/٢٧ بيان رأي مجلس الخدمة المدنية في عدد من الاقتراحات التي تقدمت بها اللجنة المشتركة (المؤلفة من اللجنتين القانونية والمال والموازنة في المجلس البلدي الجديد) التي درست ملف نظام التقاعد والصرف من الخدمة واقترحت استطلاع رأي هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل ومجلس الخدمة المدنية حول بعض النقاط، منها ما يلي :

– اقتراح قيام الادارة البلدية بتطبيق القرار رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ استناداً لقرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/١٤٨-٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٤ بعد ادخال التعديلات اللازمة والزيادات التي طرأت على معاشات التقاعد بموجب القوانين الصادرة من الدولة منذ ذلك التاريخ مع حصول تسوية بين بلدية بيروت والموظفين المصروفين من الخدمة قبل تطبيق هذا النظام أو اصحاب الحق من عائلاتهم، وذلك على النحو المبين في كتاب البلدية المذكور أعلاه.

– الطريق القانوني الواجب سلوكه لاخراج العاملين لدى بلدية بيروت من خضوعهم المبدئي لاحكام قانون الضمان الاجتماعي، وهل بالامكان تطبيق نظام التقاعد على موظفي البلدية بالتوازي مع سلوك المسار القانوني لاستصدار قانون يخرج العاملين لدى البلدية من احكام قانون الضمان الاجتماعي ام انه يقتضي التريث في تطبيقه حتى يتم صدور القانون المطلوب؟

ولما كان مجلس الخدمة المدنية أبدى رأيه بكتابه رقم ١٩٩٣ تاريخ ٢٠١١/١٠/٦ في المسألتين المذكورتين اعلاه وفق ما يلي :

١ – بشأن المسألة الاولى :

لما كانت المادتان (٩١ و٩٣) من نظام مجلس شورى الدولة تنصان على ما يلي:

المادة ٩١: يقتصر القرار على اعلان الاوضاع القانونية التي تشكل فقط موضوع الدعوى التي يبت فيها، ولا يحق لمجلس شورى الدولة ان يقوم مقام السلطة الادارية الصالحة ليستنتج من هذه الاوضاع النتائج القانونية التي تترتب عليها ويتخذ ما تقتضيه من مقررات.

المادة ٩٣: احكام مجلس شورى الدولة ملزمة للادارة. وعلى السلطات الادارية ان تتقيد بالحالات القانونية كما وصفتها هذه الاحكام.

ولما كانت قرارات مجلس شورى الدولة تكتسب لحظة صدورها، الحجية النسبية وقوة القضية المقضي بها معاً وهي واجبة التنفيذ لصالح الجهة المستدعية فور استكمال مقدمات التنفيذ والتي يقع على عاتق الادارة المعنية القيام بها.

ولما كان مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠٠٧/١٤٨-٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٤ قد قضى وفقاً لما سبق بيانه باعتبار القرار البلدي رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٤/٣/١٠ نافذاً واعلان حق الجهة المستدعية بالاستفادة من احكامه.

ولما كان يتبين ان اقتراح اللجنة المشتركة موضوع البحث يتعلق بتدابير اجرائية، وبالتالي يعود للمراجع المختصة في البلدية وضعها موضع التنفيذ بما يتلاءم مع القرار القضائي .

٢ – بشأن المسألة الثانية :

لما كان مجلس الخدمة المدنية ، وفي ضوء قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/١٤٨-٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٧/١١/١٤ وفي ضوء كتابه رقم ٧٩٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٧ المذكور اعلاه، يرى ان الحل يكون على ثلاثة مسارات متوازية من شأنها ان تضع حداً لحالة البلبلة المزمنة وعدم الاستقرار الذي يسود الاوضاع القانونية للعاملين في بلدية بيروت .

المسار الاول : تطبيق قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/١٤٨-٢٠٠٨ المذكور اعلاه ، ليس فقط على موظفي البلدية الذين كانوا طرفاً في الدعوى بل على جميع موظفي البلدية الذين كانوا في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور القرار البلدي رقم ٩٤/١٨ اضافة الى الذين دخلوا الخدمة بعد ذلك التاريخ على اعتبار ان قرار مجلس شورى الدولة لم يقتصر على اعلان حق الجهة المستدعية بالاستفادة من احكام القرار البلدي رقم ٩٤/١٨ بل اعتبر هذا القرار نافذاً.

المسار الثاني : اذا شاءت بلدية بيروت اخضاع موظفيها لنظام التقاعد والصرف من الخدمة عملاً بالقرار البلدي رقم ٩٤/١٨ ، وانسجاماً مع ما هو مطبق على موظفي الدولة الذين جرى استثناءهم بموجب احكام المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي من الخضوع الى نظام الضمان، يتوجب على البلدية العمل على استصدار قانون يخرج موظفيها نهائياً من الخضوع لاحكام قانون الضمان الاجتماعي سيما وان خضوعهم لاحكام هذا القانون بقي في حدود النص ولم يتحدد بدء مفعوله بعد مما يمكنها من الاستمرار بتطبيق احكام القرار رقم ٩٤/١٨.

المسار الثالث : وفي حال شاءت البلدية ابقاء موظفيها خاضعين لنظام الضمان الاجتماعي (فرع تعويض نهاية الخدمة) ، عليها العمل فوراً على استصدار المرسوم المنصوص عنه في القانون رقم ٨٤/١٠ تاريخ ١٩٨٤/١/١٨ لاجل تحديد موعد بدء مفعول خضوع موظفي البلدية لاحكام قانون الضمان الاجتماعي بحيث ينتهي حينئذ العمل بأحكام القرار رقم ٩٤/١٨.

ولما كان قانون الضمان الاجتماعي الصادر بموجب مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ وتعديلاته قد حدد الاشخاص الخاضعين لاحكامه منذ المرحلة الاولى لتطبيق ميادين الضمان الاجتماعي (ومن بينها نظام تعويض نهاية الخدمة) حيث ورد في المقطع (د) من المادة التاسعة منه "الاشخاص اللبنانيون الذين يعملون لحساب الدولة والبلديات أو اية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة اياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة تعيينهم أو التعاقد معهم بما فيهم المتعاملون مع وزارة الاعلام ... ويستثنى من احكام المقطع (د) موظفو الدولة الدائمون المعرف عنهم في الفقرة (٢) من المادة الاولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢...".

ولما كان يستفاد مما تقدم أن العاملين لحساب البلديات – ومنها بلدية بيروت – يخضعون من حيث المبدأ لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

ولما كان يتبين أن القانون رقم ١٩٨٢/٣ تاريخ ١٩٨٢/١/٢٨ (الذي عدل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي) قد نص على تعديل تاريخ بدء مفعول خضوع الاشخاص اللبنانيين العاملين لحساب البلديات لأحكام قانون الضمان الاجتماعي بحيث يبدأ من تاريخ نفاذ القانون رقم ١٩٨٢/٣، الا أنه يتبين أن مفعول الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي لم يبدأ في التاريخ الآنف الذكر، حيث صدر في ١٩٨٤/١٢/١٨ القانون رقم ١٩٨٤/١٠ الذي عدل مرة أخرى موعد بدء مفعول خضوع الاشخاص اللبنانيين العاملين في البلديات كافة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي المحدد في القانون رقم ١٩٨٢/٣ وترك للحكومة أمر تحديد تاريخه بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء على ان لا تتعدى المدة سنة واحدة .

ولما كان المرسوم المذكور أعلاه لم يصدر لغاية تاريخه وبقي بالتالي خضوع الاشخاص اللبنانيين العاملين في البلديات لأحكام قانون الضمان الاجتماعي في حدود النص لعدم تحديد بدء مفعول الخضوع للقانون المذكور .

ولما كان استصدار قانون باستثناء موظفي بلدية بيروت من أحكام المقطع (د) من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي وفق ما تضمنته المادة الأولى من القرار البلدي رقم ٢٤٥ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢١ ينسجم مع رأي مجلس الخدمة المدنية المبين تفصيلاً في كتابيه رقم ٧٩٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٧ ورقم ١٩٩٣ تاريخ ٢٠١١/١٠/٦، كما يتوافق مع الواقع الحالي للعاملين في بلدية بيروت، حيث لم توضع أحكام اخضاعهم لقانون الضمان الاجتماعي موضع التنفيذ، ومع المبدأ العام المتعلق بموازاة الصيغ، بحيث يقتضي لاخراج الموظفين المذكورين أعلاه وجوب صدور نص تشريعي مواز للنص الذي كان قد أخضعهم لأحكام قانون الضمان الاجتماعي.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية المدنية – وفي ضوء ما تقدم – لا يرى مانعاً من استكمال الاجراءات الآيلة الى استصدار القانون المشار اليه أعلاه.

١٥ – ٣ طلب استفادة متعاقدي الجامعة اللبنانية من تقديمات تعاونية موظفي الدولة – أحقية الاستفادة: الرأي رقم ٢٠٣٠ تاريخ ٢٠١٤/٩/٥ **(تعاونية موظفي الدولة)**

تبين أن تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ١٤٦٩/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٨/١ أودعت مجلس الخدمة المدنية قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٤/٣٠٠ تاريخ ٢٠١٤/٧/١٨التالي نصه: " قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ١٤٦٩/و تاريخ ٢٠١٤/٧/١٦ المتعلق بانتساب متعاقدي الجامعة اللبنانية الى مجلس الخدمة المدنية ، مع التمني بابداء الرأي في امكانية افادة متعاقدي الجامعة اللبنانية من تقديمات التعاونية ، مع الاشارة الى ان المجلس يرى امكانية افادة اصحاب العلاقة من هذه التقديمات ".

بناء عليه ،

لما كان يتبين ان المادة الأولى من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٤٢٧٣ تاريخ ١٩٦٣/١٠/٢٩ (انشاء تعاونية موظفي الدولة) تنص على ما يلي :

" تنشأ تعاونية لموظفي الدولة تشمل صلاحياتها جميع الادارات العامة بما فيها القضاء والجامعة اللبنانية ... ".

ولما كان يتبين ان المادة /٢٢/ من قانون موازنة العام ١٩٨١ تنص على ما يلي :

" ١ – يخضع لاحكام القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ وتعديلاته ، المتعاقدون الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو اية ادارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة اياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صفة تعيينهم أو 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 بافادتهم منها في كل ما يزيد عن التقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي ، على ان يقتطع من رواتب هؤلاء المضمونين ١/٢ ١ (واحد ونصف بالمئة) من رواتبهم لحساب التعاونية المذكورة ".

ولما كان يتبين من نص المادة الخامسة من القرار رقم ٣٧٥٦ الصادر عن رئيس الجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٩ (تجديد عقود البحث بالتفرغ لبحاثة مركز المعلوماتية القانونية للعام ٢٠١٤) ان اصحاب العلاقة يستفيدون من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومن تقديمات تعاونية موظفي الدولة التي لا يقدمها الصندوق.

ولما كان يتبين من افادة رئيس الدائرة المالية في الجامعة اللبنانية رقم ١٤٥ تاريخ ٢٠١٤/٢/١٣ بانه يقتطع شهرياً من جدول التعويضات العائدة لاصحاب العلاقة نسبة قدرها ١.٥ % من اساس الراتب كمساهمة في تعاونية موظفي الدولة".

لذلك ، وازاء صراحة ووضوح النصوص المذكورة اعلاه ، فإن مجلس الخدمة المدنية يفيد باحقية اصحاب العلاقة في الاستفادة من تقديمات التعاونية اسوة بمتعاقدي الادارات العامة على اعتبار ان الجامعة اللبنانية مشمولة بصلاحيات تعاونية موظفي الدولة سنداً لاحكام المادة الأولى من قانون انشاء التعاونية.

١٥ – ٤ زيادة قيمة منح التعليم في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك : الرأي رقم ٢٦٢٧ تاريخ ٢٠١٤/١١/٢٥ (**وزارة المالية)**

تبين أن مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك بكتابها رقم ١٣٧١ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٢ طلبت الاطلاع والموافقة على قرار مجلس إدارة المصلحة المتخذ في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٤/٨/٤ والمتضمن الموافقة على اعتماد تعرفة جديدة لمنح التعليم .

وتبين ان الأحكام التي ترعى منح التعليم المعمول بها في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك هي تلك المنصوص عليها في القرار رقم ٥/م.إ الصادر عن رئيس مجلس الادارة بتاريخ ١٩٨٣/٤/٢٦ والمقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٦٣ تاريخ ١٩٨٣/٣/١٧ .

وتبين ان القرار رقم ٥/م.إ تاريخ ١٩٨٣/٤/٢٦ المشار اليه أعلاه ينص في مادته الأولى على أن يستفيد مستخدمو المصلحة الخاضعون لأنظمة المستخدمين المعمول بها في المصلحة (النظام الخاص بمستخدمي السكك الحديدية، النظام الخاص بمستخدمي النقل المشترك، النظام الموحد) من منحة تعليم وفق الشروط المعتمدة في تعاونية موظفي الدولة.

وتبين ان مجلس إدارة مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك قد اتخذ في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٤/٨/٤ قراراً بالموافقة على اعتماد تعرفة جديدة لمنح التعليم في المصلحة للعام ٢٠١٣ – ٢٠١٤ وفق القيم المبينة في الفقرات أ وب وج منه وذلك لمختلف مراحل التعليم (التعليم الاكاديمي الخاص والرسمي والتعليم المهني والتقني الخاص والرسمي

والمدارس والجامعات خارج لبنان) على النحو المبين في النسخة المرفقة، وقد اقترن قرار مجلس الادارة بتوقيع السيد وزير الاشغال العامة والنقل .

وتبين ان مجلس ادارة مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك قد اورد في حيثيات قراره الآنف الذكر أن منحة التعليم المدفوعة من المصلحة الى العاملين فيها لم تعد تتناسب مع كلفة تعليم أولادهم في كافة الاختصاصات، وأن عدداً من المؤسسات العامة الاستثمارية عدلت في قيمة المنح التعليمية لتواكب الزيادات التي طرأت على الأقساط المدرسية والجامعية، كما اورد ان الاعتمادات اللازمة لتغطية الزيادة المقترحة مؤمنة من موازنة المصلحة.

وتبين انه أرفق بملف المعاملة جدول مقارنة بين التعرفة المعتمدة لمنح التعليم في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك وتلك المطبقة حالياً على العاملين لدى كل من مؤسسة كهرباء لبنان ، ومؤسسة مياه بيروت وجبل لبنان، ومصلحة الليطاني وتعاونية موظفي الدولة، وجدول آخر يبين الكلفة المالية المترتبة على المصلحة جراء الزيادة المقترحة.

وبما أن مستخدمي المؤسسات العامة المذكورة في جدول المقارنة المرفق كانوا يستفيدون في الاساس من منح تعليم موازية لتلك التي يستفيد منها مستخدمو مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك باعتبار انه كانت تطبق عليهم جميعاً الاسس المعمول بها في تعاونية موظفي الدولة.

وبما ان مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك تستند في اقتراح تعديل قيمة منح التعليم المعمول بها حالياً لديها، الى مبدأ مساواتها بالمؤسسات العامة المذكورة في جدول المقارنة باعتبار انه جرى تعديل قيمة منح التعليم في هذه المؤسسات واصبحت بالتالي تفوق تلك المعتمدة حالياً لدى المصلحة .

وبما ان وزارة المالية – وفي معرض ابداء رأيها في تعديل منح التعليم لمستخدمي وأجراء مؤسسة كهرباء لبنان، قد رأت بكتابها رقم ٦٢٥/ص١ تاريخ ٢٠١١/٣/١١ الموافقة على اعتماد التعديل المقترح من المؤسسة المذكورة على أن تقوم الجهات الأخرى بما فيها تعاونية موظفي الدولة بزيادة العطاءات للمنتسبين اليها، بما يراعي مبدأ المساواة بين جميع العاملين في القطاع العام، معتبرة ان هذا الموضوع يتسم بطابع مبدئي ويطال سائر الادارات والمؤسسات العامة .

وبما أن اجابة طلب مؤسسة كهرباء لبنان وغيرها من المؤسسات العامة والمصالح المستقلة لجهة زيادة قيمة منح التعليم المعتمدة لديها، قد دفع مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك الى طلب مساواة مستخدميها بمستخدمي

المؤسسات العامة المذكورة في قيمة منحة التعليم، مما سيؤدي لاحقاً – وعن حق – الى مطالبة مستخدمي باقي المؤسسات العامة وكذلك موظفي الملاك الاداري العام والمتعاقدين بزيادة قيمة منح التعليم المطبقة عليهم، لخضوعهم في الاساس لنظام واحد لهذه الجهة.

وبما ان النصوص التي ترعى العطاءات والتقديمات للعاملين في معظم المؤسسات العامة ، تنص على ان يستفيد المعنيون من هذه العطاءات والتقديمات وفق الشروط المعتمدة في تعاونية موظفي الدولة.

وبما أن ما تدلي به مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك (قرار مجلس الادارة المتخذ بتاريخ ٢٠١٤/٨/٤ وكتاب رئيس مجلس الادارة – المدير العام رقم ٢٠١٤/١٣٧١ المبينين أعلاه) من أسباب لتبرير التعديل المقترح لقيمة منحة التعليم يصح اعتماده ايضاً لتبرير تعديل قيمة هذه المنحة المعتمدة من قبل تعاونية موظفي الدولة والمطبقة على المنتسبين اليها .

وبما أنه يقتضي مراعاة مبدأ المساواة بين العاملين في الادارات العامة والمؤسسات العامة الذين يخضعون لذات الأحكام التي ترعى منح التعليم ، بحيث لا تزاد قيمة هذه المنح في عدد منها نتيجة المطالبة أو المراجعة في حين تبقى على حالها في مؤسسات عامة أخرى.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية , مع اقتناعه بجدية الاسباب التي ادلت بها مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك والتي املت عليها اقتراح رفع قيمة منح التعليم المعطاة للعاملين لديها , وانسجاماً مع موقفه الثابت في هذا الشأن لجهة المحافظة على مبدأ المساواة بين جميع الذين يستفيدون اصلاً من منح التعليم وفق الاسس المعتمدة لدى التعاونية، وانسجاماً مع مضمون كتابكم رقم ٦٢٥/ص١ تاريخ ٢٠١١/٣/١١ الذي طلبتم فيه الى تعاونية موظفي الدولة زيادة العطاءات للمنتسبين اليها بما يراعي مبدأ المساواة بين جميع العاملين في القطاع العام كون هذا الموضوع يتسم بطابع مبدئي على ما ورد في كتابكم المذكور, فإن هذا المجلس يرى ان الحل هو في تعديل النسب المحددة لمنح التعليم التي تقدمها تعاونية موظفي الدولة للمنتسبين اليها مما يؤدي تلقائياً الى اعتماد هذه النسب من قبل المؤسسات العامة المعنية,بدلاً من السير في تعديلات متفرقة لانظمة بعض المؤسسات العامة بما من شأنه ان يؤدي الى زيادة قيمة منح التعليم لديها انما من دون قواعد واحدة تحكمها بل فقط تبعاً للمطالبة ، في حين تبقى قيمة هذه المنح على حالها في مؤسسات عامة اخرى .

١٥-٥ عدم أحقية إفادة أجير بالفاتورة من منحة تعليم، انتفاء النص الذي يجيز الإفادة منها: الرأي رقم ١٧٢٢ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٣ (**وزارة الشؤون الاجتماعية**)

لما كان يتبين ان السيد -- قد استخدم سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٠/١٥ بصفة اجير بالفاتورة للعمل لدى وزارة الشؤون الاجتماعية .

ولما كان الأجراء الدائمون في وزارة الشؤون الاجتماعية يخضعون لأحكام المرسوم رقم ١١٧٨٢ تاريخ ١٩٩٨/٢/١٦ (النظام الخاص باستخدام الأجراء في وزارة الشؤون الاجتماعية) ولأحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للأجراء) وتعديلاته .

ولما كان الفصل السادس من المرسوم رقم ٩٤/٥٨٨٣ المذكور اعلاه قد حدد التعويضات والمخصصات التي يتقاضاها الأجراء دون ان تكون منح التعليم من بين هذه التعويضات والمخصصات.
ولما كانت المادة /٣٥/ من النظام العام للأجراء قد عطفت على قانون الضمان الاجتماعي عندما نصت في المقطع الأول منها على ان " تطبق على الأجراء جميع الأحكام التي ترعاهم بموجب قانون الضمان الاجتماعي ".

ولما كانت المادة /٤٦/ من قانون الضمان الإجتماعي قد نصت على ما يلي: " ينشأ صندوق للتعويضات العائلية والتعليمية ، يحدد تنظيمه في هذا الباب وموارده في الفصل الثالث ، الباب الأول، الكتاب الثالث من هذا القانون ... " .

ولما كانت النصوص التطبيقية لإنشاء صندوق للتعويضات التعليمية ، لم تصدر حتى تاريخه .

ولما كان لم يتبين ان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قد عمد حتى تاريخه الى تأدية اية منح تعليمية .
ولما كان يستفاد ممّا تقدم ، ان الأجراء الدائمين في وزارة الشؤون الاجتماعية ، شأنهم شأن سائر الأجراء في الادارات العامة ، لا يستفيدون من منح تعليم لعدم وجود النص الذي يجيز لهم ذلك.

ولما كانت المادة الخامسة من المرسوم رقم ٦٢٦٣ تاريخ ١٩٩٥/١/١٨ (تعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل وإعطائهم زيادة غلاء معيشة وإعطاء تعويض نقل ومنحة تعليم مؤقتين

للمستخدمين والعمال) المعدلة بمراسيم لاحقة كان آخرها المرسوم رقم ٣٦٤ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢١ (اعطاء منحة مدرسية للمستخدمين والعمال عن العام الدراسي عن العام ٢٠١٣-٢٠١٤) قد نصت على افادة الأجير الخاضع لقانون العمل من منحة مدرسية عن اولاده وفقاً للأحكام المبينة في متن هذه المادة .

ولما كان يتعذر افادة السيد (--) من المرسوم رقم ٩٥/٦٢٦٣ وتعديلاته كونه غير مشمول بأحكامه اضافة الى انه لا يجوز معاملة الأجراء بالفاتورة معاملة افضل من الأجراء الدائمين.

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية ، وبعدة كتب صادرة عنه ، أن رأى أن افادة الاجراء الدائمين من منح التعليم يتعلق بالسياسة العامة المتبعة تجاه الأجراء الدائمين في القطاع العام ويعود امر البت به الى مقام مجلس الوزراء .

١٥ – ٦ إفادة المنتسبة إلى تعاونية موظفي الدولة من تقديماتها عن زوجها المسرّح من المؤسسة العسكرية تأديبياً، وعن أولادها : الرأي رقم ٧٦٢ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٢ (**تعاونية موظفي الدولة**)

تبين أن قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٤/٩٦ تاريخ ٢٠١٤/٢/٢٨ ينصّ على ما يلي: "قرر المجلس تكليف المديرية العامة إحالة الملف المقدم من السيدة -- رقم ٨٩٥/و تاريخ ٢٠١٤/٢/٢١ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني بإبداء الرأي في مدى أحقية صاحبة العلاقة بإدراج زوجها المسرّح من الجيش تأديبياً وأولادها على صفحتها الإسمية في التعاونية، علماً أن مجلس الإدارة يرى انه يحق لصاحبة العلاقة الاستفادة من تقديمات التعاونية عن زوجها وأولادها".

ولما كان يتبين ان الفقرة الثالثة من المادة الثانية من القانون رقم ١٤٩ تاريخ ١٩٩٩/١٠/٣٠ وتعديلاته المتعلق باستفادة الموظفات المنتسبات الى تعاونية موظفي الدولة من تقديماتها تنص على ما يلي:
"يستفيد الموظف المنتسب الى التعاونية (ذكراً كان أم أنثى) عن زوجه وأولاده (سواء تقاضى عنهم تعويضاً عائلياً أم لا) إذا كان الزوج الآخر غير منتسب إليها ولا يستفيد من مصدر آخر، وذلك من تقديمات تعاونية موظفي الدولة كافة باستثناء الولد السادس...".

ولما كان يتبين من إفادة قيادة الجيش الصادرة بتاريخ ٢٠١٣/٧/٤، المرفقة بالمعاملة، ان العريف المتقاعد --- زوج السيدة -- لا يستفيد من الطبابة والمعالجة المجانية على نفقة الجيش، كما وأفراد عائلته.

ولما كان يتبين من الإفادة الصادرة عن مديرية الإحصاء وتنظيم أساليب العمل في الضمان الاجتماعي بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢٨ ان السيد (--) غير مسجّل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ولما كان يتبين – سنداً لما تقدم – ان زوج صاحبة العلاقة غير منتسب الى التعاونية ولا يستفيد من مصدر آخر.

ولما كان مجلس الإدارة بقراره رقم ٢٠١٤/٩٦ المرفق قد رأى انه يحق لصاحبة العلاقة الاستفادة من تقديمات التعاونية عن زوجها وأولادها.

لذلك ونظراً لصراحة ووضوح النص الوارد في القانون رقم ٩٩/١٤٩ المذكور أعلاه الذي يرعى القضية المعروضة، رأى مجلس الخدمة المدنية تطبيق الأحكام القانونية النافذة على وضعية المستدعية.

١٥ – ٧ اقتراح قانون نظام التقاعد والحماية الاجتماعية : الرأي رقم ٣٨٠٥ تاريخ ٢٠١٤/٨/٨ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

تبين أن اقتراح القانون يهدف بصورة أساسية الى:

- وقف العمل بأحكام قانون الضمان الاجتماعي الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ لناحية نظام تعويض نهاية الخدمة، بالنسبة الى المضمونين المشمولين بأحكام القانون المقترح وذلك اعتباراً من تاريخ بدء العمل به وفقاً لما هو وارد في الفصل الاول.
- إنشاء مؤسسة عامة تتولى إدارة نظام التقاعد والحماية الاجتماعية، تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلالين المالي والاداري وتخضع لوصاية وزارة العمل.
- توفير معاش تقاعدي للمضمون في ضوء الشروط الواردة في الفصل الثالث.
- توفير تقديمات عن العجز للمضمون وفقاً للشروط الواردة في الفصل الرابع.
- إنشاء صندوق في المؤسسة يُسمى "صندوق التقاعد والحماية الاجتماعية" يمول من اشتراكات أصحاب العمل والمضمونين، أرصدة الحسابات للمضمونين الذين انتسبوا للنظام الجديد، زيادات التأخير والفوائد والغرامات الإضافية ومساهمة الدولة السنوية بمبلغ يتم لحظه لهذه الغاية في الموازنة العامة إضافة الى عائدات استثمار وتوظيف الأموال والمبالغ التي تسددها الدولة مقابل التزاماتها وضماناتها المحددة في هذا الاقتراح.

- إنشاء صندوق احتياط لنظام التقاعد والحماية الاجتماعية هدفه خلق موارد جديدة للنظام ناتجة عن مردود استثمار مدخراته يتم تمويله من الوفر الاحتياطي في صندوق تعويض نهاية الخدمة وما تخصصه الدولة لهذا الصندوق والغرامات الجزائية.

كما تضمن اقتراح القانون أحكاماً مشتركة وأحكاماً انتقالية في الفصل الثامن احكاماً تتعلق بكيفية توظيف أموال المؤسسة في الفصل التاسع (إنشاء لجنة استثمار وتحديد مسؤولياتها) وبمجالات توظيف أموال المؤسسة، ومسؤولية مدير الأصول بالإضافة الى أمور تقنية.

بناءً عليه،

لما كان اقتراح القانون يتعلق بإقامة نظام تقاعدي يحل محل نظام تعويض نهاية الخدمة المعمول به في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وإنشاء مؤسسة عامة تتولى إدارة هذا النظام تدعى "المؤسسة الوطنية للتقاعد والحماية الاجتماعية" وهي مؤسسة عامة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلالين المالي والاداري وتخضع لوصاية وزارة العمل، على أن يُصار الى تصفية حقوق جميع المضمونين المنتسبين الى نظام التقاعد والحماية الاجتماعية المكتسبة في ظل نظام تعويض نهاية الخدمة كاملة.

ولما كان اقتراح القانون يستثني من أحكامه موظفي الدولة الدائمين والمؤقتين، ويخضع لأحكامه الاشخاص اللبنانيين الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية إذ يقدر الغاية التي يرمي إليها اقتراح القانون موضوع البحث والاحكام التي يتضمنها والتي من شأنها تحقيق الاطمئنان للمضمونين وتوفير معاش تقاعدي لهم بعد بلوغهم سن التقاعد، إلا انه لا بد من الاشارة الى الانعكاسات السلبية التي يتركها هذا الاقتراح على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بسبب إلغاء فرع تعويض نهاية الخدمة منه.

ولما كان يتبين من العودة الى قانون الضمان الاجتماعي ، انه ينص في المادة /٤٩/ منه على ما يلي: "الى ان يسن تشريع ضمان الشيخوخة، ينشأ صندوق لتعويض نهاية الخدمة..."

ولما كان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو الجهة المختصة، بموجب قانون انشائه، بتنفيذ نظام نهاية الخدمة مؤقتاً الى ان يسن لاحقاً تشريع ضمان الشيخوخة .

ولما كان التخلي عن صاحب الاختصاص "الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي" وإلغاء فرع تعويض نهاية الخدمة منه من شأنه القضاء على الصندوق المذكور باعتبار ان تقديمات الصندوق والتي بلغت في العام ٢٠١٣ ألف وثمانماية مليار ل.ل. تتغذى من فرع تعويض نهاية الخدمة، الامر الذي من شأنه حرمان ٦٠% من المجتمع اللبناني ولا سيما الطبقتين المتوسطة والفقيرة من تقديمات المرض والأمومة والتعويضات العائلية وتعويض نهاية الخدمة.

ولما كان أمر تشكيل هيئة تأسيسية وإنشاء مؤسسة جديدة بما تتضمنه من مستخدمين جدد ومراكز موزعة على كافة الأراضي اللبنانية يرتب نفقات جديدة على الدولة اللبنانية توازي على الاقل موازنة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي البالغة في العام ٢٠١٤ مائة وعشرين مليار ل.ل.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى ان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بما يملكه من خبرة في هذا المجال ولا سيما في المجالات الاجتماعية منذ تأسيسه في العام ١٩٦٣ ، هو القادر على السير بنظام التقاعد والحماية الاجتماعية على ان يصار الى ادخال التعديلات القانونية اللازمة في هذا الشأن على النصوص والانظمة التي ترعى عمله، وإجراء التدريب اللازم للمستخدمين العاملين لديه، بما يسهل على الدولة وأرباب العمل والعمال التعاطي مع مؤسسة واحدة خاضعة لوصاية وزارة العمل ومجلس الوزراء ورقابة ديوان المحاسبة.

ولما كان هذا المجلس ، وحرصاً منه على حقوق المتعاقدين والأجراء في القطاع العام الذين يستفيدون منذ سنوات طويلة من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يرى ان يُصار الى تسريع عملية توسيع وشمولية الضمان ليطال كل المجتمع اللبناني تطبيقاً لمبدأ التكافل والتضامن بين المواطنين من جهة ومن جهة ثانية تأمين تشريع لضمان الشيخوخة يكون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هو الفاعل الاساسي المعني به.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، ومع تأكيده على ضرورة الانتقال من نظام نهاية الخدمة المعمول به حاليا الى نظام التقاعد والحماية الاجتماعية ومع موافقته على الاهداف التي يرمي اليها اقتراح القانون، الا انه يرى ان السير به بالصيغة المقترحة لا سيما لناحية وقف العمل بنظام تعويض نهاية الخدمة المنصوص عنه في قانون الضمان الاجتماعي له انعكاسات سلبية على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وعلى حقوق المضمونين لديه ، كما انه سيكبد الخزينة اعباء مرهقة لتأمين الاحتياجات اللوجستية والبشرية للمؤسسة العامة المنوي انشاؤها ،وأن هذا المجلس في ضوء ما تقدم ولمجمل الاسباب المبينة في متن هذا الكتاب، يرى ان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبالنظر الى الخبرات والتجارب المتراكمة لديه على مدى نصف قرن في هذا المضمار، هو الجهة الصالحة والقادرة على ادارة هذا النظام .

١٥ – ٨ فروقات منح الزواج والولادة ومساعدات الوفاة – أحقية الاستفادة منها: الرأي رقم ١٤٩٩ تاريخ ٢٠١٥/٦/٢٤ **(تعاونية موظفي الدولة)**

تبين ان مجلس ادارة التعاونية قد اتخذ بتاريخ ٢٠١٥/٥/٢٢ القرار رقم ٢٥ التالي نصه :

" قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ٤٠٥/و تاريخ ٢٠١٥/٥/٢١ الى مجلس الخدمة المدنية ، مع التمني عليه ابداء الرأي بشأن دفع فروقات منح الولادة والزواج ومساعدات الوفاة عن الفترة الممتدة من ١٩٩٦/١/١ ولغاية ١٩٩٨/١٢/٣١ ، علماً ان مجلس الادارة يرى وجود اشكالية بين مضمون القرار الصادر عن مجلس الوزراء رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٩/٥/١٢، والقانون رقم ١٩٥ تاريخ ٢٠١١/١١/١٨ الذي اجاز دفع فروقات الاعمال الاضافية ، علماً ان افراد الهيئة التعليمية في المدارس الرسمية استفادوا ، دون سواهم ، من فروقات هذه المنح والمساعدات عن الاعوام المذكورة استناداً الى القانون رقم ٩٦/٥٩٣ ، مما لا يتوافق مع مبدأ المساواة بين المنتسبين الى التعاونية ".

ولما كانت منح الولادة والزواج ومساعدات الوفاة تعطى على اساس الراتب الاساسي للمعنيين بها بتاريخ نشوء الحق.

ولما كان يتبين ان سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام قد صدرت بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ الذي طبق اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ وقد نصت المادة الرابعة عشرة من هذا القانون على ان يؤدى المفعول الرجعي المستحق اعتباراً من ١٩٩٦/١/١ للمستفيدين من احكامه عند توفر الامكانات لدى الخزينة.

ولما كان يتبين انه, وبتاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ صدر القانون رقم ٦٣ الذي نص في المادة الخامسة عشرة منه على ما يلي: "يلحظ في احتاطي الموازنة العامة السنوية اعتباراً من العام ٢٠٠٩ ولغاية العام ٢٠١١ اعتماد يساوي القيمة اللازمة لتغطية فروقات المعاشات التقاعدية وسلسلة الرتب والرواتب لجميع المستفيدين من احكام القوانين ٧١٦ و ٧١٧ و٧١٨ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاتها.

يحدد برنامج دفع الاعتمادات الواردة اعلاه على ثلاث سنوات بالتساوي تبدأ عام ٢٠٠٩وتنتهي عام ٢٠١١ توزع هذه الاعتمادات على مختلف الابواب والبنود وكذلك الآلية الواجب اعتمادها للتسديد بموجب قرار يصدر عن وزير المالية.

تستحق الفروقات المنوه عنها اعلاه على اساس الراتب دون اية اضافات مهما كان نوعها او تسميتها او اسباب استحقاقها".

ولما كان يتبين ان وزارة المالية ، وفي ضوء ما تضمنته المادة الخامسة عشر الآنفة الذكّر قد عرضت بكتابها رقم ١١١٣ ص ا تاريخ ٢٠٠٩/٤/٢٣ على مجلس الوزراء بعض المقترحات طالبة اخذ موافقته عليها، ومن بينها "عدم اقتطاع قيمة الاشتراكات لصالح تعاونية موظفي الدولة على الفروقات المستحقة"

ولما كان يتبين ان مجلس الوزراء قد أبدى بقراره رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٩/٥/١٣ موافقته على اقتراحات وزارة المالية.

ولما كانت موافقة مجلس الوزراء على " عدم اقتطاع قيمة الاشتراكات لصالح تعاونية موظفي الدولة على الفروقات المستحقة" ليس من شأنها التأثير على احقية اصحاب العلاقة في اعادة احتساب منح الولادة والزواج ومساعدات الوفاة العائدة لهم عن الفترة الممتدة من ١٩٩٦/١/١ ولغاية ١٩٩٨/١٢/٣١ وفقاً لقيمة راتبهم الاساسي المحوّل في حينه ، وبالتالي تقاضي الفروقات المستحقة لهم تبعاً لذلك ، على اعتبار ان حقهم في هذا الشأن مستمد من النصوص القانونية التي ترعى اعطاء هذه المنح والمساعدات والتي تنص صراحة على احتسابها بالاستناد الى الراتب الاساسي للموظف بتاريخ نشوء الحق.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١١/١٠٤٠ الموجه الى وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٢/٣/٢٧ ، قد رأى احقية الموظفين بتقاضي فروقات على التعويضات التي سبق ان احتسبت لهم على اساس الراتب القديم خلال الاعوام ١٩٩٦ -١٩٩٧ و ١٩٩٨ كالتعويض عن العمل الاضافي ، منحة الولادة ومنحة الزواج...

لذلك ، يرى المجلس – سنداً لكل ما تقدم – احقية المنتسبين اصحاب العلاقة في الافادة من فروقات منح الزواج والولادة ومساعدات الوفاة العائدة لهم عن الفترة الممتدة من ١٩٩٦/١/١ ولغاية ١٩٩٨/١٢/٣١، وفقا للأسس المقررة والمعتمدة خلال تلك الفترة لتحديد قيمة هذه المنح والمساعدات .

١٥ – ٩ تحديد الحقبة التي يمنح خلالها المستخدمون والعمال لدى مؤسسة كهرباء لبنان تعويض وجبة الطعام ونصف تعويض الوجبة: الرأي رقم ١٣٣٥ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٢ **(مؤسسة كهرباء لبنان)**

تبين ان مؤسسة كهرباء لبنان عرضت بكتابها رقم ٥٢٤٤ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٤ للقرارات الادارية الصادرة عن مجلس ادارة المؤسسة التي تحدد مقدار تعويض الطعام الذي يمنح للمستخدمين العمال لدى المؤسسة وكيفية استفادتهم منه،

مشيرة الى الامر التنفيذي رقم ٣٩ تاريخ ١٩٧٨/٦/٦ الصادر استناداً الى قرار مجلس الادارة رقم ٧٨/١٧٨ تاريخ ١٩٧٨/٥/١٣ الذي ينص على ما يلي:

يحدد مقدار تعويض الطعام للمستخدمين والعمال الذين يطلب اليهم اما الانتقال الى منطقة خارج منطقة عملهم الاصلية بداعي المهمة او يستمرون في الخدمة في مركز عملهم الاصلي الى ما بعد فترة عملهم النظامية على الوجه التالي :

١) للمستخدمين والعمال المصنفين في الفئتين ٢ و ٣ اداري وفني :

١- وجبة الفطور ٣ ليرات

٢- وجبة الغذاء ٦ ليرات

٣- وجبة العشاء ٦ ليرات

٢) للمستخدمين والعمال المصنفين في الفئات ٤ وما دون اداري وفني :

١- وجبة الفطور ليرتين

٢- وجبة الغذاء ٤ ليرات

٣- وجبة العشاء ٤ ليرات

ويستحق هذا التعويض على الشكل التالي :

١) للمستخدمين والعمال الذين ينتقلون صباحاً خارج منطقة عملهم الاصلية بداعي المهمة :

يتوجب لهم كامل تعويض الغذاء اذا وقعت ساعة عودتهم الى مكان اقامتهم في الساعة الخامسة بعد الظهر على الاقل.

ويتوجب لهم نصف تعويض الغذاء اذا حصلت ساعة عودتهم الى مكان اقامتهم في الساعة الثالثة بعد الظهر على الاقل.

ويتوجب لهم تعويضات العشاء والفطور اذا طلب اليهم المكوث في المنطقة الموفدين للعمل فيها حتى صباح اليوم التالي :

اما اذا استغرقت المهمة اكثر من يوم كامل فتستحق لهم تعويضات الطعام حسب مدة مكوثهم في مركز العمل الموفدين اليه وفقاً للاسس التالية :

- عن كل يوم يلي تاريخ مباشرتهم بالمهمة : كامل التعويضات عن ثلاث وجبات طعام او ١٥ ليرة (خمسة عشر ليرة) او عشر ليرات حسب الحال.

- عن اليوم الاخير الذي يلتحق فيه المستخدم او العامل بمكان اقامته بعد انتهاء المهمة وجبة فطور في مطلق الاحوال ووجبة غذاء اذا التحق بمكان اقامته في الساعة الخامسة على الاقل.

يجري ضبط ساعة التحاق المستخدم بمكان اقامته من قبل رئيس الوحدة في ضوء الساعة التي انتهت فيها المهمة والمسافة الواجب اجتيازها ما بين مركز المهمة ومحل الاقامة.

ملاحظة هامة :

ان المهمة التي يستلزم منامة المستخدم او العامل في مركز العمل الموفد اليه يجب ان تقترن بموافقة المدير العام للمؤسسة المسبقة.

واذا كان من المتعذر وضع مكان لائق تحت تصرف المستخدم او العامل لتأمين منامته فيحدد تعويض المنامة في امر المهمة في ضوء الاسعار الرائجة في المنطقة المطلوب اجراء المهمة فيها ورتبة المستخدم المكلف بها.

٢) للمستخدمين والعمال الذين يستمرون في الخدمة في مركز عملهم الاصلي الى ما بعد مدة دوامهم النظامية :

– عن اول حقبة عمل نظامية : لا شيء

– عن كل حقبة اضافية : كامل تعويض وجبة الطعام العائدة لها اذا كانت ساعة انتهاء حقبة العمل الاضافية قد حصلت بعد انقضاء ٤ ساعات على الاقل على ساعة تناول وجبة الطعام ، علما بان الساعة التي تؤخذ فيها وجبة الفطور هي الساعة السابعة صباحاً والغداء في الساعة الواحدة والنصف ظهراً والعشاء في الثامنة مساءً.

اما اذا انقضى اكثر من ساعة ودون ٤ ساعات على ساعة تناول الفطور او الغذاء او العشاء فيدفع نصف تعويض الوجبة.

وتبين ان قرار مجلس الادارة رقم ٩٣/٥٨٣ تاريخ ١٩٩٣/١١/٢٥ الموضوع موضع التنفيذ بموجب الامر التنفيذي رقم ٧٣ تاريخ ١٩٩٤/٥/٢ قد نص على التالي :

" المادة الاولى : يحدد مقدار تعويض الطعام للمستخدمين والعمال المنصوص عنه في المادة الاولى في الامر التنفيذي رقم ٣٩ تاريخ ٧٨/٦/٦ وتعديلاته بحيث يصبح كما يلي :

أ — للمستخدمين والعمال المصنفين في الفئتين ٢ و ٣ اداري وفني :

١– وجبة الفطور ثلاثة الاف ل.ل.

٢– وجبة الغذاء ستة الاف ل.ل.

٣– وجبة العشاء ستة الاف ل.ل.

ب– للمستخدمين والعمال المصنفين في الفئات ٤ وما دون اداري وفني :

١–وجبة الفطور الفا ل.ل.

٢ – وجبة الغذاء اربعة الاف ل.ل.

٣ – وجبة العشاء اربعة الاف ل.ل.

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٢/١/١٩ صدر المرسوم رقم ٧٤١٠ (تعديل سلاسل الرواتب لمستخدمي مؤسسة كهرباء لبنان لقاء تفرغهم لصالح المؤسسة) والذي نصت الفقرة ب من المادة الاولى منه على ما يلي :

" يحدد دوام العمل الرسمي في مؤسسة كهرباء لبنان بـ ٤٣ ساعة عمل اسبوعياً ، يحدد توقيتها بقرارات من المدير العام للمؤسسة بحسب طبيعة عمل كل من العاملين فيها ، يضاف اليها خمس ساعات اسبوعياً يكون العاملون خلالها بتصرف المؤسسة بحيث يمكنها استدعاءهم الى العمل خلالها دون أي بدل اضافي " .

ونصت المادة الثالثة من المرسوم اعلاه على ما يلي :

" ١ – الساعات الاضافية :

يمكن للمؤسسة بقرار من المدير العام وعند الاقتضاء تكليف العاملين في مؤسسة كهرباء لبنان بالعمل الاضافي ودفع التعويض عن هذه الساعات وفقاً لاحكام المادتين ٣١ و ٣٢ من قانون العمل (٥٠ % زيادة عن اجر الساعات العادية) وذلك خارج دوام الثلاث واربعين ساعة عمل في الاسبوع ، والخمس ساعات اسبوعياً التي يمكنها استدعاءهم خلالها وفق ما هو منصوص عليه في الفقرة ب من المادة الاولى " .

بناء عليه ،

لما كان البند الثاني من المادة الاولى من الامر التنفيذي رقم ٣٩ تاريخ ١٩٧٨/٦/٦ المذكور اعلاه قد حدد اسس منح المستخدمين والعمال الذين يستمرون في الخدمة في مركز عملهم الاصلي الى ما بعد انتهاء دوامهم النظامي تعويض وجبة الطعام ، وفقاً لما هو مبين اعلاه.

ولما كانت هذه الاسس وضعت قبل تعديل الدوام الرسمي بموجب المرسوم رقم ٧٤١٠ تاريخ ٢٠١٢/١/١٩ الذي اصبح ٤٣ ساعة عمل اسبوعياً مع اضافة خمس ساعات اسبوعياً يكون العاملون خلالها بتصرف المؤسسة بحيث يمكنها استدعاءهم الى العمل خلالها دون أي بدل اضافي.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢١٨٧ تاريخ ٢٠١٢/٩/٥ (مرفق ربطاً نسخة عنه) قد اعتبر ان دوام العمل لدى مؤسسة كهرباء لبنان في ظل المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤١٠ هو ٤٨ ساعة عمل في الاسبوع (نتيجة الاخذ بعين الاعتبار الدوام المحدد بـ ٤٣ ساعة اضافة الى الخمس ساعات التي يمكن استدعاء العاملين خلالها دون بدل اضافي).

ولما كان تعويض وجبة الطعام لدى المؤسسة قد أُستثني من الالغاء المنصوص عليه في المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤١٠ المذكور اعلاه.

ولما كانت المديرية العامة للمؤسسة اصدرت بتاريخ ٢٠١٣/٩/١٢ الامر الاداري رقم ٤١ (الدوام في المؤسسة بحسب التوقيت الجديد لساعة الراحة) وذلك بناءً على قرار مجلس الادارة رقم ٣٩٧ – ٢٠١٣/٤٠ تاريخ ٢٠١٣/٨/٢٨ ونص البندان الاول والثاني منه على التالي :

" يحدد دوام مستخدمي وعمال المؤسسة الخاضعين لدوام ٤٣ ساعة في الاسبوع على الشكل التالي :

أ- الدوام الشتوي :

ب – الاثنين والثلاثاء والاربعاء والخميس	٧.١٥	١٥.٣٠
الجمعة	٧.١٥	١١.٠٠
السبت	٧.١٥	١٣.٣٠

الدوام الصيفي :

الاثنين والثلاثاء والاربعاء والخميس	٧.١٥	١٥.٠٠
الجمعة	٧.١٥	١١.٠٠
السبت	٧.١٥	١٣.٠٠

ولما كان هذا المجلس ، ازاء ما تقدم، يرى ضرورة اعادة النظر في تحديد الحقبات التي يستفيد خلالها المستخدمون والعمال لدى مؤسسة كهرباء لبنان من تعويض وجبة الطعام في ضوء زيادة الدوام الرسمي ، بحيث لا تؤثر هذه الزيادة على احقية المستخدمين والعمال بتعويض وجبة الطعام او على امكانية تحقيقه ، وقد يكون من المناسب اعتماد ما يلي :

- عن كل حقبة نظامية

– ١/٢ وجبة عن الفترة الممتدة من الساعة ٧.١٥ صباحاً لغاية نهاية الدوام الرسمي سواء اكانت الساعة ١/٢ ١٥ بحسب التوقيت الشتوي او الساعة ١٥.٠٠ بحسب التوقيت الصيفي

– وجبة كاملة عن الفترة الممتدة من نهاية الدوام لغاية الساعة ١٨.٠٠.

اما في ما يتعلق بسائر الاحكام المتعلقة ببدل الطعام لجهة الفطور والعشاء ،فإن هذا المجلس لا يرى ما يحول دون بقائها على حالها ، وبذلك يكون قد تم الاحتفاظ بتعويض وجبة الطعام بما يحفظ حقوق المستخدمين والعمال ويحفزهم على الانتاج وبما يتماشى مع الزيادة الحاصلة على الدوام الرسمي.

١٥ – ١٠ استفادة شقيقة منتسب متوفٍ من تقديمات التعاونية: الرأي رقم ٢٠١٣/٣٨٨٩ تاريخ ٢٠١٥/١/٥ (تعاونية موظفي الدولة)

تبين أن مجلس إدارة تعاونية موظفي الدولة قد اتخذ القرار رقم ٢٠١٤/٢٩٩ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٣ الذي ينص على ما يلي: «قرّر المجلس تكليف المديرية العامة إحالة الملف رقم ٧٨٠٠/و تاريخ ٢٠١٤/٥/١٦، المقدّم من الآنسة –– إلى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني بإبداء الرأي في مدى أحقية صاحبة العلاقة باستمرار استنفادها من تقديمات التعاونية، علماً أن مجلس الإدارة يرى عدم الموافقة على هذه الاستفادة كون المنتسب قد توفي ولا يحق لصاحبة العلاقة الاستفادة من المعاش التقاعدي، وبالتالي ليس هنالك من تسديد للمستحقات المتوجبة على أصحاب العلاقة للتعاونية».

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٣/٣٨٨٩ تاريخ ٢٠١٤/٦/١٧ ، قد أعاد المعاملة طالباً توضيح بعض النقاط ، باعتبار أنه لم يتبين لهذا المجلس الفارق بين وضعية السيدة –– ووضعية شقيقة السيدة ––– موضوع قرار مجلس الإدارة رقم ٢٠١٠/٨٤ تاريخ ٢٠١٠/٢/٢٤ ، خاصة وأن السيدة ––كانت تستفيد من تقديمات التعاونية تطبيقاً لقرار عهدة الأخوة والأخوات قبل وفاة شقيقها كما هي حال السيدة شقيقة المرحومة ––– ، التي كانت تستفيد من تقديمات التعاونية قبل وفاة شقيقتها سنداً لقرار العهدة ذاته ، مما يثير التساؤل حول أسباب إعطاء الحق لإحداهن وحجبه عن الأخرى وهما في الوضع القانوني ذاته ، كما يتبين من وقائع الملف .

وتبين أن المديرية العامة للتعاونية ، بكتابها رقم ٧٨٠٠/ص١ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٥ المشار إليه أعلاه ، قد أعادت المعاملة موضحة أن وضعية شقيقة المرحومة –– تختلف عن وضعية الآنسة –– شقيقة المرحوم –– ، حيث أن السيدة –– قد سبق وتقاضت تعويض صرف وأنها قد دأبت قبل وفاتها على أن تدفع سنوياً بدل الاشتراك لصالح التعاونية واستمرت شقيقتها بعد وفاتها على الدفع ، في حين أن السيد ––كان يتقاضى راتباً شهرياً توقف بعد وفاته ولم تعد تقتطع نسبة المساهمة الإلزامية لصالح التعاونية .

كما أشارت المديرية العامة بكتابها المذكور ، إلى أن هذه الحالة المطروحة هي الأولى من نوعها ، وأن رئيس المصلحة المالية في التعاونية قد اقترح آلية تحصيل من صاحبة العلاقة في حال قبول تنسيبها من قبل المراجع المختصة ، وذلك بموجب الإحالة رقم ٢٧١٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢ .

بناءً عليه،

لما كان القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ (إفادة المتقاعدين والموظفين السابقين الذين تقاضوا تعويض صرف من الخدمة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة) ، قد نص في المادة الأولى منه على ما يلي : « يستفيد الموظفون

المتقاعدون الذين استحقوا معاش التقاعد حتى ولو اختاروا تعويض الصرف ، من المنافع والخدمات التي تقدمها تعاونية موظفي الدولة ... » .
كما نصت المادة الثانية من القانون رقم ١٩٩٢/١٢٢ في فقرتها الأولى على أن : « تطبق أحكام المادة الأولى من هذا القانون على أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفي طالما هم على العاتق » .

ولما كان يستفاد من الأحكام المشار إليها أعلاه ، أن المتقاعد المنتسب إلى تعاونية موظفي الدولة يستفيد من المنافع والخدمات التي تقدمها التعاونية طالما أنه استحق المعاش التقاعدي سواء اختار عند انتهاء خدمته تعويض صرف أو معاش تقاعدي ، كما أن أفراد عائلة المتقاعد المتوفي الذين هم على عاتقه يستفيدون من تلك المنافع والخدمات وفقاً للأحكام الملحوظة في المادة الأولى من القانون رقم ١٩٩٢/١٢٢ ، فيكون القانون رقم ١٩٩٢/١٢٢ المذكور قد ساوى، ولجهة إفادة المتقاعد بعد انتهاء خدمته وإفادة من هم على عاتقه بعد وفاته من تقديمات التعاونية ، بين من اختار تعويض الصرف ومن اختار المعاش التقاعدي شرط استحقاق المتقاعد للمعاش التقاعدي ، أي أن يكون الموظف قد أمضى في الخدمة الفعلية المدة الدنيا لاستحقاق هذا المعاش .

ولما كان يتبين من الوقائع المبينة أعلاه ، أن مجلس إدارة تعاونية موظفي الدولة بقراره رقم ٢٠١٠/٨٤ ، قد وافق على استمرارية استفادة شقيقة المرحومة -- من تقديمات التعاونية باعتبارها كانت مدرجة على عهدتها قبل حصول الوفاة ، والطلب إلى الإدارة تطبيق هذا القرار على الحالات المماثلة ، إلا أن مجلس إدارة التعاونية قد أبدى بقراره رقم ٢٠١٤/٢٢٩ عدم موافقته على استمرار استفادة شقيقة المرحوم -- من تقديمات التعاونية ، مبرراً ذلك بأنه لا يحق لصاحبة العلاقة الاستفادة من المعاش التقاعدي ، وأنها لم تسدد المستحقات المتوجبة للتعاونية .

ولما كان يتبين أن وضع شقيقة السيدة -- مماثل لوضع شقيقة السيد -- ، على اعتبار أن المنتسب الأصلي في كلتي الحالتين هو متقاعد متوفٍ مع فارق وحيد ، هو أن شقيقة السيدة -- قد استفادت قبل وفاتها من تعويض صرف في حين أن شقيق السيدة -- قد استفاد قبل وفاته من معاش تقاعدي .

ولما كان الاختلاف في طريق الاستفادة من الحقوق المالية عند انتهاء خدمة الموظف (معاش تقاعدي أو تعويض صرف) لا يؤثر على استمرار استفادة المتقاعد ، وتالياً استمرار استفادة من هم على عاتقه من تقديمات التعاونية بعد وفاته، عملاً بأحكام المادتين الأولى والثانية من القانون رقم ١٩٩٢/١٢٢ .

ولما كان التمييز بين المتقاعدين الذين استحقوا المعاش التقاعدي بحيث يستفيد من هم على عاتق المنتسب الذي حصل على تعويض صرف من تقديمات التعاونية ولا يستفيد منها من هم على عاتق المنتسب الذي تقاضى معاش تقاعدي، من شأنه مخالفة أحكام القانون رقم ٩٢/١٢٢ على النحو المعروض أعلاه كما من شأنه مخالفة مبدأ المساواة بين من هم في أوضاع قانونية مماثلة .

ولما كان لا يمكن التذرع بعدم تسديد المساهمة الإلزامية المتوجبة على شقيقة المتقاعد المتوفي السيد -- لعدم إفادتها من تقديمات التعاونية ، ذلك أن تحصيل المساهمة المذكورة ، جائز وفق آلية تحددها التعاونية (بدليل ما ورد في إحالة رئيس المصلحة المالية رقم ٢٠١٤/٢٧١٩ المشار إليها أعلاه والمتضمنة اقتراح آلية تحصيل) أسوة بحالة شقيقة المتقاعدة المتوفاة السيدة -- التي تدفع البدلات المتوجبة للتعاونية ، وأسوة بالآلية المعتمدة لتحصيل قيمة المساهمة الإلزامية المتوجبة على الموظفين الموضوعين في الاستيداع أو خارج الملاك أو المستفيدين من إجازة بدون راتب .

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية – ولكل ما تقدّم – يرى أن إفادة السيدة -- شقيقة المتقاعد المرحوم -- من تقديمات تعاونية موظفي الدولة انسجاماً مع قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٠/٨٤ تاريخ ٢٠١٠/٢/٢٤، على أن يُصار إلى اعتماد آلية لتحصيل المساهمة المتوجبة عليها لصالح التعاونية .

١٥ – ١١ عدم جواز إعطاء رئيس مجلس إدارة شركة مساهمة مختلطة تخضع لقانون التجارة، جواز سفر خاص: الرأي رقم ١٤٦٨ تاريخ ٢٠١٥/٦/١٥ **(وزارة الخارجية والمغتربين)**

لما كان يتبين أن وزراة الخارجية والمغتربين بكتابها رقم ٦/٢٨٢٠ تاريخ ٢٠١٥/٦/٤ تطلب ابداء الرأي في موضوع تجديد جواز سفر خاص، باسم السيد ---، صادر بتاريخ ٢٠٠٣/١٠/٣ وتنتهي صلاحيته بتاريخ ٢٠١٤/٨/٣٠ .

ولما كان يتبين انه جرى بموجب القانون رقم ٦٨/٢٠ تاريخ ١٩٦٨/٤/٤ انشاء هيئة مختلطة لبنانية فرنسية بشكل شركة مساهمة ، مهمتها انشاء كابل بحري بين بيروت ومرسيليا واستثماره ، على ان تخضع هذه الهيئة لوصاية وزير البريد والبرق والهاتف (في حينه) ولرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة.

ولما كان يتبين ان المرسوم رقم ١٠٧٦٠ تاريخ ١٩٦٨/٩/٥ الذي صدق نظام " شركة تنمية الاتصالات في لبنان " والموضوع تنفيذاً لاحكام القانون رقم ٦٨/٢٠ المذكور اعلاه، قد بني في احدى حيثياته على قانون التجارة.

ولما كان يتبين من قانون انشاء شركة تنمية الاتصالات في لبنان ومن نظامها ان هذه الشركة هي من شركات المساهمة المختلطة التي تخضع لاحكام قانون التجارة.

ولما كان يتبين انه جرى بموجب المرسوم رقم ١٠٤٠٤ الصادر بتاريخ ٢٠٠٣/٧/٧ تعيين المهندس -- مع خمسة أشخاص آخرين، ممثلين للحكومة اللبنانية في مجلس ادارة شركة تنمية الاتصالات في لبنان (سوديتيل) وجمعياتها العمومية لمدة ست سنوات، كما يتبين من المستندات المرفقة أنه جرى تعيين السيد --- رئيساً لمجلس إدارة الشركة المذكورة.

ولما كان التعداد الوارد في المادة (٣) من المرسوم رقم ٤٧٨٠ تاريخ ١٩٦٠/٧/٢٢ (اعطاء وتجديد جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة) هو على سبيل الحصر ، ولم يتضمن ما يشير الى رؤساء مجالس الادارة والمدراء العامين في شركات مساهمة مختلطة.

ولما كان يتبين ان السيد -- غير مشمول بأي من بنود المادة (٣) من المرسوم رقم ١٩٦٠/٤٧٨٠ المذكورة اعلاه، وبالتالي لا يوجد سند قانوني يجيز اعطاءه جواز سفر خاص ، وبالتالي رأى هذا المجلس عدم احقية السيد --- بحيازة جواز سفر خاص .

١٥ – ١٢ جواز إعطاء موظفين في بلدية بيروت مساعدة مالية مستوفية شروط الإفادة منها: الرأي رقم ٣٤٦١ تاريخ ٢٠١٥/٦/١٣ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين انه سبق لبلدية بيروت ان عرضت بكتابها رقم ١٩٩٠٧ تاريخ ٢٠١٣/١/٩ القرار البلدي رقم ٨١١ تاريخ ٢٠١٢/٩/٢٧ المتعلق بإعطاء كل من السيدة --- والسيد --- مساعدة مالية بقيمة مليون ليرة لبنانية لكل منهما.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية أعاد المعاملة في حينه بكتابه رقم ١١٠ تاريخ ٢٠١٣/١/١٨ طالباً بيان السند القانوني الذي يجيز إعطاء المساعدة المالية وتحديد شروط هذا الإعطاء، ثم وبكتابه رقم ١١٠ تاريخ ٢٠١٣/٨/٢٦ الموجه الى وزارة الداخلية والبلديات أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للمرة الثانية طالباً مجدداً العمل على استكمالها

لجهة بيان السند القانوني الذي يجيز لبلدية بيروت إعطاء المساعدة المالية المشار إليها أعلاه وما إذا كان سبق لبلدية بيروت أو لبلديات أخرى ان درجت على إعطاء مساعدات مالية مماثلة.

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢٦ اصدرت بلدية بيروت القرار رقم ١٠٢٣ الذي نص على الآلية التي يتم بموجبها إعطاء المساعدات والمساهمات المالية في البلدية المذكورة وقد صدق من وزارة الداخلية والبلديات بتاريخ ٢٠١٤/٤/٢٩.

وتبين ان مجلس شورى الدولة وبموجب الرأي الصادر عنه برقم ٢٠١٣/٣٩-٢٠١٤ تاريخ ٢٠١٣/١١/١١ قد رأى الموافقة على القرار البلدي المذكور .

وتبين من ملف المعاملة ان مجلس بلدية بيروت قد أصدر بتاريخ ٢٠١٤/٦/٥ القرار رقم ٦٣٢ الذي أكد بموجبه القرار البلدي رقم ٨١١ تاريخ ٢٠١٢/٩/٢٧ الرامي الى إعطاء كل من السيدة --- والسيد --- مساعدتين ماليتين بقيمة /١٠٠٠٠٠٠٠/ل.ل. لكل واحد منهما.

وتبين ان القرار البلدي رقم ٢٠١٤/٦٣٢ المشار إليه قد تمّ إسناده على قرار المجلس البلدي رقم ١٠٢٣ تاريخ ٢٠١٣/١٢/٢٦ الذي حدّد آلية إعطاء المساعدات والمساهمات المالية في بلدية بيروت المقترن بموافقة مجلس شورى الدولة والمصدق وفقاً للاصول على نحو ما سبق بيانه اعلاه .

بناءً عليه،

لما كان القرار البلدي رقم ١٠٢٣ تاريخ ٢٠١٣/١٢/٢٦ المذكور قد استند في حيثياته الى الفقرة (١٨) من المادة (٤٩) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ تاريخ ٧٧/٦/٣٠ قانون البلديات .

ولما كانت الفقرة (١٨) من المادة (٤٩) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ تاريخ ٧٧/٦/٣٠ (قانون البلديات) قد نصت على ان يتولى المجلس البلدي اسعاف المعوزين والمعاقين ومساعدة النوادي والجمعيات وسائر النشاطات الصحية والاجتماعية والرياضية والثقافية....

ولما كان المقطع الاخير من المادة الاولى من القرار رقم ٢٠١٣/١٠٢٣ المذكور ينص على ما يلي: "يمكن اعطاء مساعدة مالية للموظفين والاجراء السابقين والحاليين في بلدية بيروت سواء كان سجل قيدهم في بيروت أو خارجها في

حال العوز أو حالات العلاج والاستشفاء غير المشمولة بالتقديمات الصحية لبلدية بيروت، المنصوص عليها في نظام موظفي بلدية بيروت".

ولما كانت البلدية قد بررت اعطاء المساعدة المالية موضوع البحث سنداً لافادتي سكن صادرتين عن مختاري المحلة حيث يقيم كل من صاحبي العلاقة تبين الحاجة للمساعدة المذكورة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، وفي ضوء كل ما سبق بيانه، لا يرى مانعاً من اعطاء كل من صاحبي العلاقة المساعدة المالية المطلوبة، الا انه يقع على عاتق المراجع المختصة في بلدية بيروت وفي وزارة الداخلية والبلديات بوصفها سلطة الوصاية، التثبت من استيفاء صاحبي العلاقة للشروط المطلوبة وفقاً للانظمة المرعية الاجراء .

١٥ – ١٣ اقتراح قانون إفادة المضمونين المتقاعدين من فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: الرأي رقم ٣٨٠٤ تاريخ ٢٠١٥/١/٢٨ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان اقتراح القانون يرمي في مادته الأولى إلى إضافة الفقرة (سادساً) إلى المادة (٩) من قانون الضمان الاجتماعي.

وتبين أن الفقرة (سادساً) المضافة تنص في بنودها التسعة على ما يلي :

١ – يخضع المضمونون الذين انتهى انتسابهم الالزامي لفرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بسبب التقاعد ، ويستفيدون من تقديمات هذا الفرع (العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة) وفقاً للشروط والموجبات المطبقة على المضمونين العاملين.

لأجل تطبيق أحكام هذه الفقرة، يقصد بكلمة «متقاعد» المضمون الذي انتهت خدمته بسبب بلوغ السن القانونية وتقاضى او استحق تعويض نهاية الخدمة.

٢ – تشمل أحكام البند (١) أعلاه المضمونين الذين يتقاعدون بعد نفاذ هذا القانون والذين ينتمون إلى إحدى الفئتين التاليتين:

أ – فئة الأجراء في القطاع الخاص المنصوص عليهم في المقطع (أ) من البند (١) من الفقرة (أولاً) من المادة/٩ / من قانون الضمان الاجتماعي.

ب – فئة الأشخاص اللبنانيين الذين يعملون لحساب الدولة أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة، المنصوص عليهم في المقطع (د) من البند (١) من الفقرة (أولاً) من المادة / ٩ / المذكورة.

٣ – يشترط لإفادة هؤلاء الأشخاص ما يلي:

أ – أن يكون المضمون قد بلغ السن القانونية للتقاعد (٦٠ – ٦٤ مكتملة) وتخلى عن العمل المأجور.

ب – أن يكون غير منتسب إلى أي صندوق عام آخر تعاضدي أو تعاوني .

ت – أن تكون له مدة اشتراك فعلي في صندوق ضمان المرض والأمومة لا تقل عن عشرين سنة .

ث – أن يكون المستفيد مقيماً على الأراضي اللبنانية .

٤ – ينتقل الحق بالتقديمات من المتقاعد المتوفي إلى أفراد عائلته الذين هم على العاتق .

كما يستفيد هؤلاء الأفراد من التقديمات المذكورة في حال توفي المضمون قبل بلوغه سن التقاعد شرط أن تكون له مدة اشتراك لا تقل عن عشرين سنة.

٥ – ان الاشتراكات اللازمة لتغطية التقديمات هي على عاتق كل من :

أ – الأجراء والأشخاص العاملين المخاطبين بهذا القانون وأصحاب عملهم وتحدد نسبة الاشتراك بـ ٣ % من الكسب الخاضع للاشتراكات توزع بينهم بالتساوي .

ب – المتقاعدين وتحدد نسبة اشتراكهم بـ ٩ % من دخل مقطوع يساوي الحد الأدنى الرسمي للأجور .

ت – تطبق مساهمة الدولة المنصوص عليها في المادة (٧٣) من قانون الضمان الاجتماعي على تقديمات المتقاعدين.

٦ – تعدل نسب الاشتراكات والدخل الخاضع للاشتراكات ، عند الاقتضاء، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وانهاء مجلس إدارة الصندوق .

يمكن لطرف ثالث أن يتحمل، كلياً أو جزئياً، الاشتراك المترتب على المتقاعد.

٧ – تتوجب الاشتراكات على المضمونين العاملين ابتداء من أول الشهر الذي يلي تاريخ نشر هذا القانون . أما الاشتراكات المترتبة على المتقاعدين فتتوجب ابتداء من أول الشهر الذي يلي انقضاء فترة الاستفادة من تقديمات المرض والأمومة المنصوص عليها في الفقرة (٤) من المادة / ١٦ / من قانون الضمان الاجتماعي.

وتستحق التقديمات ابتداء من أول الشهر الذي يلي الفترة المذكورة.

٨ – يكون لهذا النظام محاسبة مستقلة في نطاق صندوق ضمان المرض والأمومة.

٩ – تحدد عند الاقتضاء، دقائق تطبيق هذا القانون بموجب قرارات تصدر عن مجلس الإدارة وتصدق من سلطة الوصاية.

وتبين أن الأسباب الموجبة قد استندت إلى ما يلي :

– يوفر الاقتراح للمتقاعدين تقديمات العناية الصحية وفق الشروط والموجبات المطبقة على المضمونين العاملين بحيث تستمر إفادة المضمون المتقاعد من تقديمات صندوق ضمان المرض والأمومة .

– يشترك في التمويل الأجراء والأشخاص العاملون وكذلك المتقاعدون ، وتبقى مساهمة الدولة في ربع التقديمات قائمة .

– ان طريقة التمويل هذه تؤمن توازن النظام واستمراريته وتحقق وفراً متراكماً في خلال العقدين الأولين من بدء تنفيذه ، ويؤدي فائض الاشتراكات في السنوات الخمس الأولى إلى تغطية العجز المتراكم في صندوق ضمان المرض والأمومة .

– يفسح الاقتراح المجال امام أصحاب العمل ، أن يسهموا في تحمل كلفة الاشتراك الشخصي للمتقاعدين من أجرائهم.

بناء عليه ،

بما أن اقتراح القانون المرفق يشكل تطوراً على مستوى الحماية الاجتماعية وتحديداً الرعاية الصحية ويوسع نطاق عمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في تحسين الأوضاع الاجتماعية وتأمين الرعاية الصحية والاجتماعية لفئة لم تكن مشمولة بتقديماته في ظل النصوص المرعية الإجراء.

بما ان نص المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي بصيغتها الحالية تتضمن الفقرة سادساً التي تنص على أحكام تتعلق بخضوع متقاعدي الدولة بمن فيهم المتقاعدون من العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي والأمن العام وعناصر شرطة مجلس النواب لتقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة، حيث ورد أن المقصود بالمتقاعد كل موظف انتهت او تنهى خدماته وامضى في الخدمة المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي وذلك سواء اختار المتقاعد الاستفادة من تعويض الصرف أو من معاش تقاعدي.

وبما أن المعنيين بأحكام الفقرة الآنفة الذكر لا سيما المتقاعدين الذين كانوا من موظفي الملاك الإداري العام المشمولين بصلاحية مجلس الخدمة المدنية يستفيدون عملاً بأحكام القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ في حال استحقاقهم معاش التقاعد حتى ولو اختاروا تعويض الصرف، من المنافع والخدمات التي تقدمها تعاونية موظفي الدولة وفقاً للشروط والموجبات المطبقة على الموظفين العاملين وتبعاً للفئة التي ينتمي إليها كل منهم، شرط أن لا يكونوا منتسبين إلى أي صندوق عام آخر تعاضدي أو تعاوني.

وبما أن القانون رقم ١٩٩٢/١٢٢ قد ألغى في المادة الخامسة منه الأحكام المخالفة لأحكامه وغير المتفقة مع مضمونه كما نص في المادة السادسة منه على العمل به اعتباراً من أول الشهر الذي يلي نشره في الجريدة الرسمية، وبالتالي فإن الفئة المشار إليها أعلاه لم تعد مشمولة بأحكام الفقرة سادساً من المادة التاسعة النافذة حالياً ، وبالتالي لا

تستفيد من تقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة، وكذلك الأمر بالنسبة للمتقاعدين من العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي والأمن العام، إلا أن فئات أخرى قد تكون لا تزال مشمولة بأحكام الفقرة سادساً من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي (كعناصر شرطة مجلس النواب).

وبما أن الأحكام التي ترعى إلغاء النصوص القانونية توجب ان يتضمن النص المقترح (الجديد) نصاً صريحاً يقضي بإلغاء الأحكام السابقة غير المتوافقة مع مضمونه أو أن تكون الأحكام الجديدة تتناول الموضوع ذاته الذي تتناوله الأحكام السابقة وتتعارض في مضمونها مع هذه الأخيرة .

وبما أن الأسباب الموجبة لاقتراح القانون لم تتضمن أية إشارة إلى إلغاء الأحكام السابقة موضوع الفقرة سادساً من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي واستبدالها بأحكام جديدة.

وبما أنه يقتضي والحال ما تقدم ، في حال كانت رغبة المشترع إضافة فقرة جديدة إلى المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي تقضي بإفادة فئة جديدة من المضمونين من تقديمات العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي دون التعرض لأحكام الفقرة سادساً النافذة حالياً ، فإنه يقتضي أن يكون ترقيم الفقرة المضافة « سابعاً » وليس « سادساً »، أما في حال العكس فإنه يقتضي الإشارة في اقتراح القانون إلى الإلغاء الصريح لنص الفقرة سادساً المعمول بها حالياً واستبداله بالنص المقترح.

وبالعودة إلى نص اقتراح القانون موضوع البحث نورد الملاحظات التالية:

أولاً: بالنسبة للمعنيين بأحكام اقتراح القانون:

بما ان اقتراح القانون قد تضمن في مطلعه انه يرمي إلى إفادة المضمونين المتقاعدين من تقديمات العناية الصحية في حالتي المرض والأمومة في فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وبما أن اقتراح القانون قد تضمن في البند (١) من الفقرة سادساً ان المقصود بالمتقاعد، المضمون الذي انتهت خدمته بسبب بلوغه السن القانونية وتقاضى أو استحق تعويض نهاية الخدمة.

وبما ان الفئات المشمولة بتقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لا تستفيد عند انتهاء خدمتها من معاش تقاعدي انما تستفيد من تعويض صرف.

وبما أن اقتراح القانون قد تضمن في البند الرابع من الفقرة سادساً أن الحق بالاستفادة من تقديمات العناية الطبية ينتقل إلى أفراد عائلة المضمون المتوفي بعد أو قبل بلوغه السن القانونية شرط أن تكون مدة اشتراكه في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لا تقل عن عشرين سنة.

وبما ان الغاية من إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هي تأمين الحماية الاجتماعية للأجراء في لبنان على اختلاف أوجهها والتي أهمها الرعاية الصحية، إلا أن هذه الغاية لا تتحقق إذا كانت التغطية تنحصر بشخص المضمون ولا تشمل أفراد عائلته الذين هم على عاتقه لا سيما بعد انتهاء خدمته وانخفاض دخله، مما يوجب ان تنسحب الرعاية الصحية على أفراد عائلته شأنه شأن المضمون الذي لا يزال يعمل ووفق الشروط والأصول المطبقة على هذا الأخير، مما يوجب أن تشمل الرعاية الصحية أيضاً أفراد عائلته الوارد النص عليهم في المادة /١٤/ من قانون الضمان الاجتماعي وان لا يقتصر حق أفراد العائلة بالرعاية الصحية فقط بعد وفاة المضمون وفق ما هو مقترح في البند /٤/ من الفقرة سادساً من المادة الأولى من اقتراح القانون.

وبما انه يترتب على ما تقدم أن يستعاض عن العنوان المقترح بالنص التالي« إفادة المضمونين المنتهية خدماتهم لبلوغهم السن القانونية وأفراد عائلاتهم من تقديمات العناية الطبية في فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي» ، بحيث يأتي العنوان معبراً عن مضمون الاقتراح بمندرجاته وأسبابه الموجبة.

كما يقتضي الاستعاضة عن العبارات والكلمات الواردة في اقتراح القانون بما يلي:

– نص البند (١) بحيث يصبح كما يلي: « ١– يستفيد المضمون الذي انتهى انتسابه الإلزامي لفرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بسبب بلوغه السن القانونية وأفراد عائلته المحددين في المادة /١٤/ من قانون الضمان الاجتماعي من تقديمات العناية الطبية في الفرع المذكور المنصوص عليها في الكتاب الثاني – الباب الأول من القانون المذكور ، وفقاً للشروط والموجبات المطبقة على المضمون العامل».

– عبارة « الذين يتقاعدون » الواردة في البند (٢) بعبارة « الذين تنتهي خدماتهم ».

– عبارة « لحساب الدولة أو أية إدارة » الواردة في السطر الأول من البند ٢ المقطع (ب) بعبارة « لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة ».

– عبارة « مصلحة مسقبلة » الواردة في البند (٢) المقطع (ب) بعبارة « مصلحة مستقلة ».

– عبارة « السن القانونية للتقاعد » الواردة في البند /٣/ مقطع أ بعبارة « السن القانونية لإنهاء الخدمة ».

– عبارة « من المتقاعد المتوفي » الواردة في البند /٤/ بعبارة « من المضمون المتوفي ».

– كلمة « المتقاعدين » الواردة في البند /٥/ المقطع (ب) ، بعبارة « المضمونين المعنيين بأحكام هذا القانون ».
– عبارة « تقديمات المتقاعدين » الواردة في البند /٥/ المقطع (ت) ، بعبارة « تقديمات المضمونين ».
– كلمة « المتقاعد » الواردة في السطر الأخير من البند /٦/ بكلمة « المضمون ».
– عبارة « على المتقاعدين » الواردة في البند /٧/ بعبارة « على المضمونين المنتهية خدماتهم لبلوغهم السن القانونية أو على أفراد عائلاتهم بعد وفاتهم ».

ثانياً : بالنسبة للمستفيدين من أحكام اقتراح القانون المرفق المنصوص عليهم في البندين / ٢ و ٤ /:

بما ان البندين / ٢ و ٤ / من الفقرة سادساً المقترحة قد حددا الأشخاص المستفيدين من اقتراح القانون وهم:

١ – المضمونون الذين انتهى انتسابهم الالزامي لفرع ضمان المرض والأمومة بسبب التقاعد، والذين ينتمون إلى الفئات التالية:

أ – الأجراء في القطاع الخاص المنصوص عليهم في المقطع (أ) من البند (١) من الفقرة أولاً من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي أي الأجراء اللبنانيون (عمال ومستخدمون) الدائمون والمؤقتون ...

ب – الأشخاص اللبنانيون الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة المنصوص عنهم في المقطع (د) من البند (١) من الفقرة أولاً من المادة / ٩ / من قانون الضمان الاجتماعي .

٢ – أفراد عائلة المضمونين المذكورين آنفاً بعد وفاتهم .

٣ – أفراد عائلة المضمون المتوفي قبل بلوغه سن التقاعد، شرط أن لا تقل مدة اشتراكه في صندوق ضمان المرض والأمومة عن عشرين سنة .

وبما ان اقتراح القانون المذكور قد أغفل بالتالي فئة من العاملين الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي والمشمولين بتقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي واستثناها من الخضوع للأحكام المقترحة، دون بيان أسباب استثنائها (الفئات المبينة في الفقرات أولاً وثانياً وثالثاً ورابعاً وخامساً من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي غير المذكورة في البند /٢/ من الفقرة سادساً المقترح إضافتها إلى المادة التاسعة بموجب اقتراح القانون).

وبما أن استثناء فئة من المضمونين الخاضعين لموجبات مماثلة لتلك التي يخضع لها المضمونون الذين يتناولهم اقتراح القانون بأحكامه، من شأنه ان يخل بمبدأ المساواة بين من هم في أوضاع قانونية متماثلة، سيما وأن الغاية من اقتراح

القانون هي تأمين استمرار الرعاية الطبية والصحية للمنتسبين إلى الصندوق بعد انتهاء خدمتهم، بحيث تشمل هذه الرعاية جميع المنتسبين إلى الصندوق.

وبما انه ينبني على ما تقدم ضرورة أن يشمل اقتراح القانون جميع الفئات الخاضعة حالياً بصورة الزامية للفروع المعمول بها في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لا سيما منها الفئات الخاضعة لفرع المرض والأمومة تحديداً، لأن الغاية من اقتراح القانون هي تأمين الرعاية الصحية بعد التوقف عن العمل في سن محددة يكون فيها الإنسان بأمس الحاجة للمساعدة لانخفاض دخله، وذلك في إطار تأمين التكافل الاجتماعي، وتوسيع شريحة المستفيدين من تقديمات الصندوق التي تدخل في صلب سياسة الحماية الاجتماعية التي تنتهجها الدول المتقدمة.

ثالثاً : بالنسبة لشروط الإفادة من تقديمات العناية الصحية الواردة في البند /٣/:

بما أنه يمكن للأجير المنتسب إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الاستفادة من تعويض نهاية خدمته عند بلوغه الستين من عمره وأن يستمر بالعمل المأجور.

وبما أن الغاية من اقتراح القانون هي تأمين استمرارية تقديمات العناية الصحية بعد التوقف عن العمل بسبب انهاء الخدمة.

وبما أنه يمكن أن يستفيد المضمون أو أفراد عائلته بعد انتهاء خدماته من تقديمات صندوق تعاوني أو تعاضدي عام آخر ، كما في حال كان زوجه أو أحد أولاده منتسباً إلى مثل هذا النوع من الصناديق الذي يجيز له إفادة من هم على عاتقه من تقديمات العناية الصحية.

وبما أنه يقتضي تبعاً لما تقدم إعادة صياغة البند /٣/ بحيث يصبح كما يلي : « ٣ – يشترط لإفادة المضمون من تقديمات العناية الصحية في فرع ضمان المرض والأمومة توفر الشروط المذكورة أدناه مجتمعة:
أ – أن يكون قد انهيت خدماته لبلوغه السن القانونية (٦٠ أو ٦٤ عاماً مكتملة) وتخلى عن العمل المأجور.
ب – أن لا يستفيد من تقديمات مماثلة لتقديمات العناية الطبية في فرع المرض والأمومة من أي صندوق تعاضدي أو تعاوني عام آخر.
ت – أن لا تقل مدة اشتراكه الفعلي في صندوق ضمان المرض والأمومة عن عشرين سنة.
ث – أن يكون مقيماً على الأراضي اللبنانية.

ج – أن يتقدم المضمون أو أفراد عائلته المذكورين في المادة / ١٤ / من قانون الضمان الاجتماعي بطلب إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لإفادتهم من أحكام هذا القانون».

كما يقتضي – وانسجاماً مع ما تقدم – الاستعاضة عن عبارة « شرط أن تكون له مدة اشتراك لا تقل عن عشرين سنة » الواردة في آخر البند /٤/ بعبارة « شرط أن لا تقل مدة اشتراكه الفعلي في صندوق ضمان المرض والأمومة عن عشرين سنة، ويشترط عدم استفادة أفراد العائلة المذكورين آنفاً من تقديمات مماثلة لتقديمات فرع المرض والأمومة من أي صندوق تعاضدي أو تعاوني عام آخر وأن يكونوا مقيمين على الأراضي اللبنانية ».

رابعاً : بالنسبة للاشتراكات المترتبة على المستفيدين موضوع البند /٥/:

بما ان اقتراح القانون يؤكد في البند /٥/ من الفقرة سادساً على استثناء فئات من الاستفادة من أحكامه، حيث ورد في المقطع /أ/ منه « الأجراء والأشخاص العاملين المخاطبين بهذا القانون » أي الأجراء المذكورين في المقطعين / أ و د/ من البند / ١ / من الفقرة أولاً من المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، مما يثير مجدداً مسألة عدم مراعاة شمول هذه الأحكام جميع المنتسين والخاضعين لفروع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الأمر الذي يخل بمبدأ المساواة بين من هم في أوضاع قانونية متماثلة وفق ما سبقت الاشارة إليه أعلاه، ذلك ان النسبة المتوجبة على صاحب العمل عن العمال اللبنانيين سوف تزاد في حين تبقى هي ذاتها بالنسبة للعمال الأجانب، علماً أن فئتي العمال لها حقوق وتترتب عليها موجبات متماثلة، وتصبح بالتالي كلفة اليد العاملة الأجنبية – بموجب اقتراح القانون موضوع البحث – أقل من كلفة اليد العاملة اللبنانية مما يخل بمبدأ حماية اليد العاملة اللبنانية من العمالة الأجنبية الواجب مراعاته، لذا فإنه من الأفضل أن تشمل أحكام اقتراح القانون جميع المنتسبين إلى فرع ضمان المرض والأمومة وفق التعليل أعلاه.

وبما أن البند / ٥ / قد حدد في المقطع (أ) نسبة الاشتراك بـ ٣ % من الكسب الخاضع للاشتراكات (والصحيح للمحسومات) توزع بينهم بالتساوي.

وبما أن قانون الضمان الاجتماعي قد نص في المادة / ٧١ / منه على أن تعين معدلات الاشتراكات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة وأن تحدد نسبة مئوية من الكسب الخاضع للمحسومات بحيث تمكن وارداتها من تغطية التقديمات ونفقات الإدارة ومن تكوين مال الاحتياط الدائم المنصوص عليه في المادة /٦٦/ من هذا القانون، كما نصت الفقرة (٢) من المادة / ٧٣ / من القانون المذكور على أن «اشتراكات ضمان المرض والأمومة هي على عاتق المضمونين وأرباب عملهم والدولة. تأخذ الدولة على عاتقها ٢٥ % من قيمة

التقديمات المتعلقة بالضمان المذكور وتعيين نسبة الاشتراكات التي هي على عاتق كل من أرباب العمل والأجراء بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس الإدارة».

وبما أن تحديد معدلات الاشتراكات في نص تشريعي يجعل إمكانية تعديلها صعبة ويستغرق وقتاً ، لذلك فإنه من المستحسن أن تحدد هذه النسبة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء وفق الآلية التي تعين فيها معدلات الاشتراك في الصندوق، بحيث يمكن تعديلها كلما تدعو الحاجة وفقاً لزيادة النفقات أو انخفاضها وتبعاً لما قد يطرأ من تقلبات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى تطبيق مبدأ موازاة الصيغ، باعتبار أن تحديد معدلات الاشتراكات كانت تصدر بموجب مراسيم تطبيقاً للأحكام التشريعية المشار إليها أعلاه.

وبما أنه من شأن إيراد عبارة « يمكن لطرف ثالث أن يتحمل كلياً أو جزئياً الاشتراك المترتب على المتقاعد» في آخر البند / ٦ / من الفقرة سادساً من اقتراح القانون، ان يثير التساؤل حول إمكانية تسديد الاشتراك وضمان التسديد في مثل هذه الحالة ، سيما وأنه يمكن وقف هذه التقديمات في حال عدم قيام المضمون أو أفراد عائلته بتسديدها، دون الوقوف على الإجراء المترتب على عدم تسديد الطرف الثالث الاشتراكات، مما يقتضي معه وضع آلية واضحة ترعى التعامل مع الطرف الثالث لتسديد الاشتراكات ضماناً لهذا التسديد.

١٥ – ١٤ إعطاء الأجراء في محافظة لبنان الجنوبي منحاً تعليمية – وجوب استصدار النص القانوني الذي يجيزه : الرأي رقم ١٧٨٦ تاريخ ٢٠١٦/٧/١٤ (**وزارة الداخلية والبلديات**)

لما كانت وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٤٤٢٢ تاريخ ٢٠١٦/٦/٢٩ طلبت بيان الرأي في امكانية اعطاء الاجراء العاملين في وزارة الداخلية والبلديات –محافظة لبنان الجنوبي والقائمقاميات التابعة لها منحاً تعليمية لا سيما وان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لم يباشر حتى تاريخه باعطاء التقديمات التعليمية .

ولما كان الأجراء العاملون في محافظة لبنان الجنوبي والقائمقاميات التابعة لها يخضعون لأحكام المرسوم رقم ٦١٢٠ تاريخ ٢٠١١/٨/١٨ (النظام الخاص للاجراء في محافظة لبنان الجنوبي) ولأحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ وتعديلاته (النظام العام للأجراء) .

ولما كان الفصل السادس من المرسوم رقم ٩٤/٥٨٨٣ المذكور اعلاه قد حدد التعويضات والمخصصات التي يتقاضاها الأجراء دون ان تكون منح التعليم من بين هذه التعويضات والمخصصات.

ولما كانت المادة /٣٥/ من النظام العام للأجراء قد عطفت على قانون الضمان الاجتماعي عندما نصت في المقطع الأول منها على ان " تطبق على الأجراء جميع الأحكام التي ترعاهم بموجب قانون الضمان الاجتماعي ".

ولما كانت المادة /٤٦/ من قانون الضمان الإجتماعي قد نصت على ما يلي: " ينشأ صندوق للتعويضات العائلية والتعليمية ، يحدد تنظيمه في هذا الباب وموارده في الفصل الثالث ، الباب الأول، الكتاب الثالث من هذا القانون ... " .

ولما كانت النصوص التطبيقية لإنشاء صندوق للتعويضات التعليمية المذكور في متن المادة اعلاه ، لم تصدر حتى تاريخه .

ولما كان لم يتبين ان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قد عمد حتى تاريخه الى تأدية اية منح تعليمية .

ولما كان يستفاد ممّا تقدم ، ان الأجراء الدائمين في محافظة لبنان الجنوبي في وزارة الداخلية والبلديات ، شأنهم شأن سائر الأجراء في الادارات العامة ، لا يستفيدون من منح تعليم لعدم وجود النص الذي يجيز لهم ذلك.

ولا بد من الإشارة إلى أن المادة الخامسة من المرسوم رقم ٦٢٦٣ تاريخ ١٩٩٥/١/١٨ (تعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل وإعطائهم زيادة غلاء معيشة وإعطاء تعويض نقل ومنحة تعليم مؤقتين للمستخدمين والعمال) قد نصت على افادة الأجير الخاضع لقانون العمل من منحة تعليم عن اولاده وفقاً للأحكام المبينة في متن هذه المادة ، وقد صدرت تباعاً مراسيم تتعلق باعطاء اصحاب العلاقة المعنيين بها منح تعليم ، وآخرها المرسوم رقم ٢٥٢١ تاريخ ٢٠١٦/٢/٢ (اعطاء منح تعليم بصورة مؤقتة للمستخدمين والعمال عن العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦).

وعليه، فإن افادة الاجراء الدائمين في الادارات العامة غير الخاضعين لقانون العمل من منحة تعليم ، تستدعي استصدار نصوص قانونية ترعى هذا الشأن ، كما هو الحال في ما خص الاجراء الخاصعين لقانون العمل ، حيث يعود امر البت بهذا الموضوع الى مقام مجلس الوزراء .

١٥ – ١٥ مدى أحقية وشروط إدراج الشقيق أو الشقيقة على عهدة المنتسب إلى تعاونية موظفي الدولة – تحديد الشروط والأوضاع التي تجيز هذه الأحقية : الرأي رقم ١٥٥٠ تاريخ ٢٠١٦/٧/٢٨ (**تعاونية موظفي الدولة**)

تبين أن مجلس ادارة تعاونية موظفي الدولة قد اتخذ القرار رقم ١٨٧ تاريخ ٢٠١٦/٥/٢٧ التالي نصه:

" قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة اعداد كتاب الى مجلس الخدمة المدنية, مع التمني عليه بيان الرأي بشأن احقية المنتسب بادراج شقيقه او شقيقته على عهدته في التعاونية, في حال تقاضيهم تعويض نهاية خدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي او امتلاكهم اموالاً غير منقولة, علماً ان مجلس الادارة يرى عدم احقية المنتسب في هذه الحالة من ادراج شقيقه او شقيقته على عهدته".

بناء عليه ،

لما كان القرار رقم ٢٠ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/١٤ , نص في الفقرة (د) من البند (ثالثاً) المتضمن الشروط التي يقتضي توفرها مجتمعة في الاخ كي يكون على عهدة اخيه المنتسب الى التعاونية , على ما يلي:

"د– اذا لم يكن مشمولاً برعاية طبية من اي جهة او صندوق رسميين سواء أكانا تعاضديين أم تعاونيين".

واشترط في الفقرة (أ) من هذا البند عدم امتلاك الاخ او الأخت أموالا ثابتة او منقولة تسمح بإعالته.

كما نص في الفقرة (ج) من البند ثالثاً المذكور على انه اذا كان للأخ المعني بالعهدة أخوة منتسبون الى التعاونية وآخرون منتسبون الى أي جهة او صندوق رسميين سواء أكانا تعاضديين أم تعاونيين, يكون هذا الأخ على عهدة أخيه المنتسب الى التعاونية شرط ان يكون هذا الأخير يعيل أخاه فعلياً, وان تثبت الإعالة من المنتسب ومن إخوته الآخرين, وفي حال التعذر إجراء تحقيق اجتماعي بهذا الشأن وشرط عدم استفادة الأخوة المنتسبين الى هذه الصناديق عن أخيهم.

ولما كان يتبين ان مجلس ادارة التعاونية اتخذ بتاريخ ٢٠١١/١/٢٨ القرار رقم ٢٠١١/٤٣ الذي تضمن ما يلي:

"١– اقتراح تعديل الفقرة (د) من البند ثالثاً من قرار سلطة الوصاية رقم ٢٠٠٣/٢٠ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/١٤ المعدل بالقرار رقم ٢٠٠٦/٦ تاريخ ٢٠٠٦/٣/٢٧, والمتعلق بتحديد شروط عهدة الاخوة والاخوات , بحيث تصبح كما يلي:

– اذا لم يكن مشمولاً سابقاً او حالياً برعاية طبية من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي, او من اي جهة او صندوق رسميين سواء اكانا تعاضديين او تعاونيين, ومهما بلغت مدة الانتساب الى احد هذه الصناديق .

والباقي دون تعديل.

٢– تفويض المدير العام ايداع هذا القرار سلطة الوصاية والتمني عليها المصادقة عليه".

ولما كان مجلس الخدمة المدنية قد اعاد المعاملة بكتابه رقم ٤٩٢ تاريخ ٢٠١١/٥/٤ الذي رأى فيه ان الدافع الاساسي لعهدة الأخوة والأخوات للمنتسب للتعاونية, هو حاجة هؤلاء الى اعالتهم من قبل الأخ المنتسب الى التعاونية, وان مجلس الخدمة المدنية يوافق على ما ورد في الاسباب الموجبة لجهة انه ليس من المنطق ان يصار الى ادراج الأخوة والأخوات على عهدة الأخ المنتسب الى التعاونية طالما سبق لهم ان استفادوا من قيمة تعويض الصرف وهم قادرون على العمل او اعالة انفسهم دون الحاجة الى الآخرين, وقد خلُص هذا المجلس بالنتيجة الى عدم الموافقة بالحالة الحاضرة على قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١١/٤٣ تاريخ ٢٠١١/٢/٢٨ على اعتبار " ان الشروط المطلوبة والواردة في القرار رقم ٢٠٠٣/٢٠ وتعديلاته قد اوجبت على الادارة المختصة التحقق بوسائلها الخاصة او عن طريق التحقيق الاجتماعي المفترض اجراؤه لتبيان ما اذا كان الاخ بتاريخ وضعه في عهدة اخيه المنتسب الى التعاونية وفي كل وقت قادر او غير قادر على اعالة نفسه ومدى حاجته الى اعالة اخيه وما اذا كان هذا الاخير يقوم فعلاً بإعالة الاخ المعني بالعهدة, وبالتالي فان الادارة يقتضي ان تبني قرارها للعهدة على نتيجة التحقيق المذكور الذي تحدد في ضوئه اعطاء العهدة لمن يستحقها وبالتالي عدم افادة, او عدم الاستمرار في افادة ، الاخَ القادر على العمل او الذي يملك اموالاً منقولة او غير منقولة من تغطية التعاونية".

ولما كان هذا المجلس يرى ، بالاضافة الى ما ورد في كتابه رقم ٤٩٢ تاريخ ٢٠١١/٥/٤ المذكور اعلاه ،ان ما ذهب اليه قرار مجلس الادارة رقم ٢٠١٦/١٨٧ موضوع البحث من رأيه بعدم احقية المنتسب – بصورة مطلقة – من ادراج شقيقه او شقيقته على عهدته في حال تقاضيهم تعويض نهاية الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي او امتلاكهم اموالاً غير منقولة من شأنه ان يلغي الغاية التي من اجلها صدر قرار عهدة الاخوة والاخوات ، وهي المعونة الاجتماعية ، خاصة مع تدني قيمة تعويضات نهاية الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مقارنة بالتكلفة الباهظة للفاتورة الاستشفائية كما لتكلفة الطبابة في ظل انتشار الامراض السرطانية والامراض المستعصية وغياب ضمان الشيخوخة ، كما انه لا يمكن الاعتداد بحيازة الاموال غير المنقولة اذ ان حيازة الأخ أو الأخت لشقة يستعملها للسكن الشخصي لا تمكنه من تأمين تكلفة الطبابة او الاستشفاء المرتفعة وبالتالي فان هذا المجلس يرى احقية المنتسب بادراج شقيقه او شقيقته على عهدته حال توافر الشروط والتأكد من الاوضاع المبينة اعلاه.

وبما ان هذا المجلس ، وفي رأيه المبين بكتابه رقم ٣٤٠٨ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/٣/٢٢ حدد المعايير المعتمدة لتحديد مفهوم العمل المأجور الذي يحجب الاستفادة من التعويض العائلي الامر الذي يقتضي معه الرجوع الى الكتاب المذكور واعتماد المعايير الواردة فيه عند التحقق من الشروط والاوضاع التي تولي المنتسب احقية ادراج شقيقه او شقيقته على عهدته على النحو المعروض آنفاً .

١٥ – ١٦ مدى أحقية إعادة انتساب موظف سابق في الملاك المؤقت للمشروع الأخضر إلى تعاونية موظفي الدولة بعد بلوغه السن القانونية :الرأي رقم ٢١٨٣ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٦ (**تعاونية موظفي الدولة**)

تبين ان قرار مجلس ادارة تعاونية موظفي الدولة رقم ٢٠١٦/٢٥٧ تاريخ ٢٠١٦/٨/٥ ينص على ما يلي:
"قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة احالة الملف رقم ٤٨٤٥/و تاريخ ٢٠١٦/٨/٤ المقدم من السيد --- الى مجلس الخدمة المدنية, مع التمني عليه بيان الرأي في أحقية اعادة انتساب صاحب العلاقة الى التعاونية بعد بلوغه السن القانونية, كونه كان يشغل وظيفة في الملاك المؤقت للمشروع الاخضر, علماً ان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٦٧ تاريخ ٢٠٠٧/١/١٢ اكد على قراره رقم ٢٨ تاريخ ١٩٧٢/٨/٣٠, واعتبار مكتب المشروع الاخضر ليس سوى ادارة عامة, وبالتالي استمرار موظفي المشروع الاخضر في الاستفادة من سائر تقديمات التعاونية اسوة بموظفي الدولة والمحافظة على حقوقهم المكتسبة".

وتبين انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠٨٦ الموجه الى وزارة الزراعة بتاريخ ٢٠١٥/٩/١٨ ان اعتبر ان تعيين صاحب العلاقة بموجب مرسوم واتصاف عمله بطابع الاستمرارية والديمومة ليس من شأنهما اعطاءه الحق بالمعاش التقاعدي في ظل عدم وجود نص تشريعي صريح لدى المشروع الاخضر يجيز ذلك.

بناء عليه،

لما كان يتبين من مستندات المعاملة انه بموجب المرسوم رقم ٥١٦٤ تاريخ ١٩٩٤/٥/٢٤ عين السيد --- عضواً في اللجنة الادارية لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر، وباشر عمله في المكتب المذكور بتاريخ ١٩٩٤/٥/٢٤، وانهيت خدمته اعتباراً من ٢٠١٦/١/٢٤ وذلك بسبب بلوغه السن القانونية ، وقد بلغت خدماته اكثر من ٢١ سنة خدمة فعلية.

ولما كان تعيين السيد --- عضواً في اللجنة الادارية لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر بموجب المرسوم رقم ٩٤/٥١٦٤ قد جرى من خارج الملاك باعتبار ان السيد --- لم يكن موظفاً قبل تعيينه عضواً في اللجنة المذكورة .

ولما كان يتبين ان صاحب العلاقة ، وقبل انتهاء خدمته لبلوغه السن القانونية كان منتسباً الى تعاونية موظفي الدولة تحت رقم الانتساب ١٤/٩٤٩وقد طلب بعد انتهاء خدمته اعادة انتسابه الى التعاونية للاستفادة من تقديماتها بعد بلوغه السن القانونية ، اسوة بالعديد من موظفي المشروع الاخضر الذين سبق وانهيت خدماتهم واستفادوا من حق اعادة الانتساب الى التعاونية.

و لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ وتعديلاته (إفادة المتعاقدين والموظفين السابقين الذين تقاضوا تعويض صرف من الخدمة من تقديمات 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 وفقاً للشروط المطبقة على الموظفين العاملين...".

ولما كانت المادة الرابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) تنص على ما يلي :
" يستحق معاش التقاعد عن الخدمات الفعلية التي تبلغ مدتها عشرين سنة على الاقل.
إلا انه يحق للموظف في هذه الحال، ان يطلب خلال شهر من تاريخ انتهاء خدمته حكماً بسبب بلوغه السن، ومن تاريخ ابلاغه المرسوم أو القرار القاضي بأنهاء خدمته في الحالات الاخرى، الاستعاضة عن معاش التقاعد بتعويض الصرف.....".

ولما كان يتبين من الاحكام المدرجة اعلاه التي ترعى موظفي الدولة ، انه يقتضي لاستمرارية افادة الموظف الذي انهيت خدماته، من تقديمات التعاونية ، ان تكون خدماته الفعلية قد بلغت مدتها عشرين سنة على الاقل ، وهي المدة الدنيا المحددة قانوناً لاستحقاق معاش تقاعدي.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٦٧ تاريخ ٢٠٠٧/١/١٢ النافذ حكماً بتاريخ ٢٠٠٧/٢/٨ قد قرر التأكيد على قراره رقم ٢٨ تاريخ ١٩٧٢/٨/٣٠، واعتبار مكتب المشروع الاخضر ليس سوى إدارة عامة وبالتالي استمرار موظفي المشروع الاخضر في الاستفادة من سائر تقديمات التعاونية اسوة بموظفي الدولة والمحافظة على حقوقهم المكتسبة.

ولما كان العاملون في المشروع الاخضر لا يستفيدون من معاش تقاعدي باعتبار ان الانظمة المعمول بها لدى المشروع المذكور لا تجيز لهم ذلك وفق ما سبقت الاشارة اليه اعلاه، وعليه فان افادتهم من تقديمات التعاونية اسوة بموظفي الدولة ، على نحو ما اوجب مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠٠٧/١٦٧ الآنف الذكر، تستدعي في ما خص الذين انهيت خدماتهم ، ان تكون خدماتهم الفعلية قد بلغت مدتها عشرين سنة على الاقل .

ولما كان يتبين من الافادة الصادرة عن مدير عام التعاونية برقم ٥٣٧٠/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٢ ، ان مستخدمي المشروع الاخضر الذين أنهوا العشرين سنة خدمة فعلية استمروا بالاستفادة من تقديمات التعاونية وذلك بناءً

لقرار مجلس الوزراء رقم ١٦٧ تاريخ ٢٠٠٧/٢/٨ والافادات التي ترد الى التعاونية من المشروع الاخضر لإعادة الانتساب.

ولما كانت الخدمات الفعلية للسيد --- في اللجنة الادارية لمكتب المشروع الاخضر قد تجاوزت العشرين سنة وفق ما هو مبين في الملف.

لذلك، فان هذا المجلس، وفي ضوء كل ما تقدم ، يرى أحقية السيد --- اعادة انتسابه الى التعاونية بعد بلوغه السن القانونية .

١٥ – ١٧ مدى استفادة موظف من تقديمات التعاونية بعد بلوغه السن القانونية دون أن تبلغ خدماته الفعلية العشرين سنة – وجوب توافر شروط استحاق معاش تقاعدي: الرأي رقم ٢٤٤٥ تاريخ ٢٠١٦/٩/٩ (**تعاونية موظفي الدولة**)

بما أن المادة /٤/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ وتعديلاته (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) تنص على ان يستحق معاش التقاعد عن الخدمات الفعلية التي تبلغ مدتها عشرين سنة على الاقل.

وبما ان 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.

وبما أن المادة /٩٣/ من نظام مجلس شورى الدولة تنص على ان احكام مجلس شورى الدولة ملزمة للإدارة ، وعلى السلطات الادارية ان تتقيد بالحالات القانونية كما وصفتها هذه الاحكام.

وبما انه يتبين ان قرار مجلس شورى الدولة رقم ٩٩/٧٢-٢٠٠٠ تاريخ ١٩٩٩/١١/١٨ الذي قضى بإبطال مرسوم اعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة واعادته الى الخدمة قد نص على احقية صاحب العلاقة بتقاضي رواتبه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل.

وبما ان قوة القضية المحكمة التي تتمتع بها القرارات القضائية تنجم عن الفقرة الحكمية التي اقترن بها القرار كما تنجم عن الحيثيات المرتبطة بالفقرة المذكورة.

وبما ان القرار الصادر عن مجلس شورى الدولة المشار اليه آنفاً تضمن الحيثية التالية: "وبما ان ما يطلبه المستدعي إلزام الادارة بدفع تعويض مواز لرواتبه لا يقع في محله القانوني الصحيح، لان مبدأ المساواة الذي يبني عليه مراجعته لإبطال المرسوم المطعون فيه لا يؤدي الى اعتباره مستمراً في القيام بأعمال وظيفته بل الى إلغاء المرسوم المتضمن اعتباره مستقيلاً من الخدمة، وبالتالي عدم تطبيق احكام المادة ٦٥ الفقرة ٣ من نظام الموظفين عند عودته الى الوظيفة بحيث يعود الى الدرجة الاخيرة في الوظيفة التي كان فيها، وإعلان حقه في العودة الى استئناف عمله في الدرجة والرتبة التي كان فيها قبل انقطاعه عن العمل بعد انتهاء إجازته الخاصة من دون ان يستحق له أي راتب عن فترة الانقطاع التي لم يقم بممارسة وظيفته خلالها، ومن دون ان تحتسب هذه المدة من الخدمات الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية".

وبما ان السلطات الادارية ملزمة بتطبيق الحالات القانونية كما وصفتها احكام مجلس شورى الدولة.

وبما ان المادة /٤/ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة قد حددت سنوات الخدمة بعشرين سنة خدمة فعلية لاستحقاق المعاش التقاعدي.

وبما ان المادة الاولى من القانون رقم ٩٢/١٢٢ قد اشترطت للاستفادة من تقديمات التعاونية بعد نهاية الخدمة، أن تتوفر في الموظف المعني شروط استحقاق المعاش التقاعدي .

وبما انه يتبين ان خدمة السيد --- الفعلية لم تتجاوز الستة عشر سنة وهي لا توليه بحسب القانون الحق بتقاضي المعاش التقاعدي.

لذلك ، فإن هذا المجلس- وسنداً للأحكام القانونية وللوقائع المذكورة اعلاه – يرى عدم احقية السيد --- في الاستفادة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة .

١٥ – ١٨ أحقية استفادة منتسب إلى التعاونية من تقديماتها عن الفترة الواقعة بين تاريخ بلوغه السن القانونية وتاريخ إعادة انتسابه إليها : الرأي رقم ٢٢٧٧ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٦ (**تعاونية موظفي الدولة**)

لما كانت المادة الأولى من القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ تنص على ما يلي :"يستفيد الموظفون المتقاعدون الذين استحقوا أو يستحقون معاش التقاعد حتى ولو اختاروا تعويض الصرف ، من المنافع والخدمات التي تقدمها تعاونية موظفي الدولة وفقاً للشروط والموجبات المطبقة على الموظفين العاملين وتبعاً للفئة التي كان ينتمي اليها كل منهم ، شرط ان لا يكونوا منتسبين الى أي صندوق عام اخر تعاضدي أو تعاوني ".
كما ان المادة الثانية من القانون رقم٩٢/١٢٢ المذكور تنص على ان" تطبق احكام المادة الاولى من هذا القانون على افراد عائلة الموظف أو المتقاعد المتوفي طالما هم على العاتق."

ولما كانت المادة الاولى من القانون رقم ٦٤٩ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ الرامي الى تعديل بعض احكام القانون رقم ٩٢/١٢٢ قد نصت على ما يلي : "يضاف الى المادة الثانية من القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٣/٣/٩ الفقرتان الآتي نصهما :
اما عائلة الموظف المتوفي قبل استحقاقه معاش التقاعد فإنها تستفيد فقط من احكام المادة الاولى فيما يتعلق بمنح التعليم دون سواها .
وفيما يتعلق بالعسكريين والموظفين المدنيين العاملين في الادارات ذات السلك العسكري غير المنتسبين لتعاونية موظفي الدولة والمتوفين قبل استحقاقهم معاش التقاعد فيستفيد اولادهم الذين هم على العاتق ويتابعون الدراسة من منح التعليم المقررة في هذا القانون وتتولى الادارات التي ينتمون اليها تقديم منح تعليم مساوية للمنح التي تقدمها تعاونية موظفي الدولة، كل ادارة من موازنتها الخاصة ".

ولما كانت المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٩ /٩٧ الآنف الذكر تنص على ما يلي : " يبقى حق الاستفادة من احكام هذا القانون مشروطاً بتقديم المستفيدين المذكورين في المادة الأولى من هذا القانون طلباً بهذا الشأن الى تعاونية موظفي الدولة أو الى الادارة المختصة لغير المنتسبين الى التعاونية ".

ولما كان يتبين من صراحة نص المادة الثالثة من القانون رقم ٩٧/٦٤٩ ان الاشخاص الذين يرتبط تمتعهم بحق الاستفادة من احكام القانون الآنف الذكر بشرط ان يكونوا قد تقدموا بطلب بهذا الشأن الى تعاونية موظفي الدولة أو

الى الادارة المختصة (لغير المنتسبين الى التعاونية) هم الاشخاص الوارد ذكرهم في المادة الاولى من القانون رقم ٩٧/٦٤٩ المذكور أي عائلة الموظف المتوفي قبل استحقاقه معاش التقاعد ، واولاد العسكريين والموظفين المدنيين العاملين في الادارات ذات السلك العسكري غير المنتسبين لتعاونية موظفي الدولة والمتوفين قبل استحقاقهم معاش التقاعد ، وذلك من اجل افادتهم من منح تعليم .

ولما كان يتبين ان السيد --- تقدم الى ادارة التعاونية بتاريخ ٢٠١٥/١٠/١٥ بطلب اعادة استفادته من تقديمات التعاونية بعد موافقة وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٥/٩/١ على طلب ضم خدماته السابقة بالتعاقد الى خدماته اللاحقة في الملاك الاداري العام وبالتالي استحقاقه المعاش التقاعدي.

ولما كان يتبين ان مجلس ادارة التعاونية قد وافق على استفادة صاحب العلاقة من تقديمات التعاونية عن الفترة التي لم تسقط بمرور الزمن وفقاً لنظام المنافع والخدمات المعمول به في التعاونية.

ولما كان لا يمكن اسناد عدم تقيد صاحب العلاقة بالمهلة المحددة في نظام المنافع والخدمات للاستفادة من المساعدات المرضية التي تقدمها التعاونية، الى تقصير منه ، بل ان السبب يعود لعدم استحقاقه المعاش التقاعدي بتاريخ انهاء خدمته وبالتالي عدم احقيته في الاستفادة من تقديمات التعاونية عند بلوغه السن القانونية.

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠٠٧/١٧٢١ تاريخ ٢٠٠٨/٧/٢٩ الموجه الى تعاونية موظفي الدولة، أن رأى ان استفادة الموظف الذي يتقاضى معاشاً تقاعدياً من تقديمات التعاونية يقتضي ان تسري من تاريخ احالته على التقاعد، باعتبار ان وزارة المالية تقتطع منذ احالته على التقاعد واستحقاقه المعاش التقاعدي، نسبة المساهمة الشهرية المتوجبة عليه قانوناً لصالح التعاونية .

ولما كان مجلس إدارة التعاونية ، وفي ضوء ما ورد في كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ١٧٢١ الآنف الذكر، قد اتخذ القرار رقم ٢٠٠٨/٢٦١ تاريخ ٢٠٠٨/٨/١ الذي ينص على ما يلي: " قرر المجلس ، وخلافاً لأي قرار مسبق:
١ – الموافقة على استمرار استفادة المتقاعدين المنتسبين الى تعاونية موظفي الدولة ، من تقديمات التعاونية كافة، من غير تقديمهم طلبات اعادة انتساب اليها، باعتبار ان وزارة المالية تثابر على اقتطاع نسبة المساهمة الشهرية المتوجبة عليهم قانوناً من معاشاتهم التقاعدية، لصالح التعاونية ".

ولما كان قيام وزارة المالية باقتطاع نسبة المساهمة المتوجبة على صاحب العلاقة لصالح التعاونية اعتباراً من تاريخ بلوغه سن التقاعد في ٢٠١٣/٢/٥ يعطيه، في ضوء كل ما سبق بيانه الحق بالاستفادة من تقديمات التعاونية اعتباراً من ذلك التاريخ .

لذلك ، فان مجلس الخدمة المدنية ، وبالاستناد الى كل ما تقدم ، يرى احقية صاحب العلاقة في الاستفادة من تقديمات التعاونية عن الفترة الممتدة من تاريخ بلوغه السن القانونية ولغاية اعادة انتسابه الى التعاونية.

١٦ – تكليف بمهام

١٦ – ١ عدم الموافقة على تكليف مدرّس تربية رياضية مساعدة الموظفين الإداريين بسبب تأمين البديل بالتعاقد : الرأي رقم ٢٥٤٠ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٩ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

تبين أن وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٥٤٦٩-١١٩٠/د.م تاريخ٢٠١٤/٩/١٣ تطلب الموافقة على مشروع قرار يرمي الى تكليف السيد -- ، مدرس تربية رياضية في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي-المديرية العامة للتربية، مساعدة الموظفين الاداريين في المنطقة التربوية في لبنان الشمالي لمدة سنة واحدة .

وتبين ان السيد -- قد تقدم بتاريخ ٢٠١٤/٢/١٧ باستدعاء يطلب فيه الحاقه بالمنطقة التربوية في لبنان الشمالي، وان إدارة مدرسة ---، حيث مركز عمله، قد وافقت على طلب صاحب العلاقة شرط تأمين البديل .

وتبين ان رئاسة المنطقة التربوية في لبنان الشمالي قد افادت باحالتها المؤرخة في ٢٠١٤/٥/٢٧ ان البديل عن السيد -- في مدرسة --- سيكون بالتعاقد القديم.

ولما كان تأمين البديل عن السيد -- لدى مدرسة ابن خلدون الرسمية للصبيان يقتضي ان يكون من بين افراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي الذين يقومون بتدريس ذات الاختصاص، وبالتالي عدم اللجوء الى تأمين البديل عن طريق التعاقد ، باعتبار ان ذلك يؤدي الى تشجيع ظاهرة التعاقد التي يقتضي الحد منها قدر الامكان.

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

١٦ – ٢ عدم إمكانية تكليف مدرّسة مساعدة الموظفين الإداريين في قسم قصر الأونيسكو : الرأي رقم ٣٧٩ تاريخ ٢٠١٦/٢/٢٣ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

لما كان القانون رقم ٣٥ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٦ المتعلق بتنظيم وزارة الثقافة قد نص في المادة الرابعة منه على الوحدات التي تتألف منها وزارة الثقافة ومن بينها المديرية العامة للشؤون الثقافية التي تتولى عدة مهام منها « إدارة واستثمار قصر الأونيسكو » .

ولما كانت المادة /٣٠/ من القانون المذكور قد نصت على أن « تحدد ، عند الاقتضاء ، دقائق تطبيق هذا القانون بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الثقافة » .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم ٣٩٠١ الموجه لجانب وزارة الثقافة بتاريخ ٢٠١٠/١١/٣٠ – وفي معرض بيان رأيه في إمكانية استمرار أفراد الهيئة التعليمية في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية – القيام بالمهام المكلفين بها في قسم قصر الأونيسكو – لم يرَ ما يحول دون الموافقة على استمرار أصحاب العلاقة الملحقين بقسم قصر الأونيسكو قائمين بالأعمال المسندة إليهم من جراء هذا الإلحاق حفاظاً على حسن سير العمل في القسم المذكور ريثما تصدر المراسيم التطبيقية اللازمة للقانون رقم ٢٠٠٨/٣٥ ليُصار بعدها العمل وفقاً للأصول على ملء المراكز الوظيفية التي ستلحظ في قسم قصر الأونيسكو استناداً إلى المراسيم المذكورة حال صدورها .

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٠١٤/٩/١٨ المرسوم التطبيقي رقم ٦٢٢ المتعلق بتظيم الوحدات في كل من المديرية العامة للشؤون الثقافية والمصلحة الإدارية المشتركة في وزارة الثقافة وتحديد مهامها وملاكها وشروط التعيين في وظائفها ، حيث لحظت دائرة قصر الأونيسكو من ضمن الوحدات الإدارية التي تتألف منها المديرية العامة للشؤون الثقافية ، وقد حددت مهامها .

ولما كانت دائرة قصر الأونيسكو ، وبعد صدور المرسوم رقم ٢٠١٤/٦٢٢ الآنف الذكر ، قد أصبحت وحدة تابعة إدارياً وتنظيمياً لوزارة الثقافة ولم تعد مشمولة بأحكام المرسوم رقم ٥٢٥٧ تاريخ ١٩٦٦/٨/١٠ الذي أجاز لوزير التربية والتعليم العالي تكليف أفراد من الهيئة التعليمية مساعدة الموظفين الإداريين وذلك حصراً في الوحدات التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي ، باعتبار أن قصر الأونيسكو لم يعد من بين هذه الوحدات .

ولما كانت المادة /٢٨/ من القانون رقم ٢٠٠٨/٣٥ المذكور أعلاه قد نصت على أن تنقل إلى وزارة الثقافة الأموال المنقولة وغير المنقولة والاعتمادات المالية والصلاحيات والبرامج والأنشطة والملفات وغيرها من الأمور ذات الشأن العائدة إلى قصر الأونيسكو التي تكون بحوزة وزارة التربية والتعليم العالي أو تحت سلطتها .

ولما كان هذا النقل المنصوص عليه آنفاً لا يشمل الموظفين من أفراد الهيئة التعليمية في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي المكلفين بمساعدة الموظفين الإداريين في قصر الأونيسكو وفقاً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٥٧ تاريخ ١٩٦٦/٨/١٠ .

ولما كان هذا المجلس ، وفي ضوء ما تقدم ، يرى أنه لم يعد بإمكان وزير التربية والتعليم العالي إصدار قرار بتكليف أو بتجديد تكليف أفراد الهيئة التعليمية مساعدة الموظفين الإداريين في قصر الأونيسكو ، وبالتالي لم يعد بالإمكان إلحاق السيدة --- بوزارة الثقافة وتكليفها بمساعدة الموظفين الإداريين في قصر الأونيسكو عملاً بالمرسوم رقم ٥٢٥٧ تاريخ ١٩٦٦/٨/١٠ .

١٧ – تنظيم إداري

١٧–١ اعتماد دوام صيفي للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات :
الرأي رقم ٨٨٣ تاريخ ٢٠١٦/٤/٢١ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

تبين ان وزارة العمل بكتابها لافم ٣/١٠٩٧ الموجه إلى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/٤/١ اشارت الى ان مجلس الوزراء قد اعتمد منذ فترة التوقيت الصيفي بتقديم الساعة ساعة واحدة اعتباراً من الاحد الاخير من شهر اذار الى الاحد الاخير من شهر تشرين الاول من كل سنة دون ان يرافق ذلك اي اعتماد للدوام الصيفي سوى دوام خاص بشهر رمضان المبارك .
ورأت الوزارة ان الظروف الاقتصادية والاجتماعية في لبنان ، ونسبة النمو ، والنسبة العالية من العاملين في القطاع العام الذين يأتون من الارياف اللبنانية مما يؤدي الى افراغها من ابنائها في وقت هي بحاجة الى النمو وعودة هؤلاء اليها ، اضافة الى تشجيع السياحة الداخلية ، كل ذلك يستدعي اعتماد دوام عمل للصيف يسمح للموظفين والمستخدمين في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات التنقل داخل الاراضي اللبنانية وذلك عبر اعتماد يومي تعطيل رسمي في الصيف عند نهاية الاسبوع بدلاً من يوم واحد ، بحيث يصبح الدوام الصيفي كالتالي : من الاثنين حتى الخميس من

الساعة الثامنة صباحاً حتى الثالثة بعد الظهر ، ويوم الجمعة من الساعة الثامنة حتى الثانية عشرة ظهراً ، واعتماد يومي السبت والاحد باعتبارهما راحة اسبوعية .

واضافت الوزارة ان اعتماد هذا الدوام يوفر على الخزينة اللبنانية بدل يوم حضور ويخفض من الساعات الاضافية، ويحقق نموا اقتصاديا في الارياف اللبنانية ، والى غيرها من المنافع التي تحفز العمل في المؤسسات الاقتصادية ولا سيما السياحية منها ، كما عرضت الوزارة بكتابها رقم ٢٠١٦/٣/١٠٩٧ المذكور اعلاه الموضوع على رئاسة مجلس الوزراء طالبة اعتماد الدوام الصيفي المقترح اعلاه عند السير بالتوقيت الصيفي .

بناء عليه ،

بما ان وزارة العمل تقترح اعتماد دوام عمل صيفي يُعطى خلاله الموظفون والمتعاقدون والاجراء في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات يوما راحة آخر كل اسبوع هما السبت والاحد بدلاً من يوم واحد مع توزيع ساعات العمل المخصصة ليوم السبت والبالغة خمس ساعات على باقي ايام الاسبوع بحيث يصبح الدوام الصيفي كالتالي :

-من الاثنين حتى الخميس من الساعة الثامنة صباحاً حتى الثالثة بعد الظهر .

-يوم الجمعة من الساعة الثامنة صباحاً حتى الثانية عشرة ظهراً .

-تعطيل يومي السبت والاحد كيومي راحة اسبوعية .

وذلك تزامناً مع التوقيت الصيفي المعتمد من مجلس الوزراء بتقديم الساعة ساعة واحدة من الاحد الاخير من شهر آذار الى الاحد الاخير من شهر تشرين الاول من كل سنة .

وبما انه ، وبالعودة الى النصوص التي ترعى الدوام الرسمي ، تبين انه بتاريخ ١٩٦٢/٩/٢٨ صدر عن دولة رئيس مجلس الوزراء المذكرة الادارية رقم ٥٣ التي نصت على انه " اعتباراً من يوم الاثنين الواقع في ١٥ تشرين الاول سنة ١٩٦٢ تكون ساعات العمل في جميع الدوائر الرسمية في العاصمة والمحافظات على الوجه التالي :

-من الساعة الثامنة صباحا حتى الساعة الرابعة عشرة .

-اما أيام السبت فلغاية الساعة الثالثة عشرة ."

وبما انه يتبين ان مجلس الوزراء ، بقراره رقم ٦ تاريخ ١٩٧٤/١٢/١١، قد قرر ما يلي:"الموافقة على تحديد الساعة الحادية عشرة ايام الجمعة ، موعدا لانتهاء الدوام الرسمي في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات ".

وبما ان الدوام الرسمي المعتمد حالياً هو ٣٢ ساعة عمل اسبوعياً موزعة على ايام الاسبوع من الاثنين لغاية السبت وذلك وفقاً لما تم تحديده في المذكرة الادارية رقم ٥٣ /١٩٦٢ وقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٧٤/٦ المشار اليهما اعلاه .

وبما ان دوام عمل الموظف يشكل عنصراً اساسياً ومهماً من العناصر التي تدخل في مفهوم ادارة الموارد البشرية بحيث يُعتبر الموظف مورداً تسعى الادارة الى مواكبته وتأمين ظروف الراحة الصحية والنفسية له وهي عوامل تؤدي الى تحسين ادائه وزيادة انتاجيته كماً ونوعاً.

وبما ان المشروع المقترح في ما تضمنه من اعتماد يومي راحة للعاملين في القطاع العام وما يؤمنه من راحة جسدية ونفسية تعطي الموظف دافعاً لاستئناف عمله يشكل جيد ونشيط ، بما من شأنه ان ينعكس بصورة ايجابية على اداء الموظف وانتاجيته وعلى الادارة العامة نظراً لما يحققه من :

-التوفير في بدلات النقل اليومي لآلاف العاملين في القطاع العام اضافة إلى تخفيض تعويض الاعمال الاضافية ونفقات الكهرباء والاتصالات وغيرها ...

-تخفيف التلوث البيئي الناجم عن انتقال الموظفين الى اماكن وظائفهم بسياراتهم أو بسائر وسائل النقل .

-مساعدة الموظف على القيام بالتزاماته وواجباته الاسرية والاجتماعية .

-اتاحة الوقت الكافي للموظف الذي يتابع تحصيله العلمي .

-تحفيز الاقبال على العمل في القطاع العام مقارنة مع دوام مؤسسات القطاع الخاص في لبنان التي تعتمد بغالبيتها يومي السبت والاحد عطلة اسبوعية .

-تنشيط العجلة الاقتصادية نتيجة تحرك الاموال بفعل الشراء في يوم التعطيل الاضافي وتشجيع السياحة الداخلية .

وبما انه ، واستناداً إلى ما تقدم بيانه اعلاه ، وبعد الاطلاع على الانظمة التي ترعى دوام العمل والعطل التي يستفيد منها موظفو القطاع العام في معظم الدول العربية والاجنبية والتي يتبين انها تعتمد يومي عطلة في الاسبوع ، وتماشياً مع الاتجاه الذي تسلكه الادارة الحديثة في اعتبارها العنصر البشري هو ركيزة الانتاجية في العمل ، وان اجازاته وساعات الراحة هي من الامور المؤثرة في تحسين اداء الموظف وزيادة انتاجيته ، وقد اكدت الدراسات والاحصاءات ان انتاجية الموظف الذي اتيحت له عطلة يومين افضل من انتاجية الموظف الذي يعمل بيوم تعطيل واحد .

فإن مجلس الخدمة المدنية – وبمجمل الاسباب المبينة آنفاً – رأى الموافقة على الاقتراح موضوع البحث لجهة اعتماد يومي راحة في الاسبوع بدلاً من يوم واحد ولجهة الدوام المقترح لأيام الاثنين والثلاثاء والاربعاء والخميس ، كما

يرى الإبقاء على الدوام الحالي ليوم الجمعة أي من الساعة الثامنة صباحاً لغاية الساعة الحادية عشرة ظهراً وعلى الدوام الخاص المطبق في شهر رمضان الكريم اذا ما صادف حلوله اثناء فترة الدوام الصيفي المنوي اعتماده ، وان يبدأ العمل بالدوام الصيفي المقترح من اول حزيران من كل عام ولغاية نهاية شهر ايلول من العام ذاته .

١٧ – ٢ اقتراح قانون سلامة الغذاء : الرأي رقم ٣٣٤٩ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٦ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان اقتراح القانون موضوع البحث يتألف من /٣٠/ مادة موزعة على عدة ابواب وفصول ، تتناول هدف ونطاق القانون ومجال تطبيقه في سلسلة سلامة الغذاء ، اضافة الى انشاء الهيئة اللبنانية لسلامة الغذاء .

إن هيئة مجلس الخدمة المدنية ، وبعد الاطلاع على مضمون المواد المقترحة وعلى كتاب إدارة الأبحاث والتوجيه رقم /٣٣٤٩/ تاريخ ٢٠١٣/١٢/٨ ، تُبدي ما يلي :

اولا : في النصوص المقترحة :

تبين أن المادة الأولى من مشروع القانون المرفق قد حدّدت هدف ونطاق القانون على النحو التالي : " يهدف هذا القانون إلى تحديد القواعد التي ترمي إلى تأمين سلامة الغذاء وتحديد الأجهزة المكلّفة تطبيق أحكامه.
يستثنى من أحكام هذا القانون الزراعة والمصانع الغذائية واستيراد المواد الغذائية عند المعابر الحدودية ، والغذاء غير المعد للبيع، الذي يحضر في المنازل ويخزن فيها للاستعمال الشخصي" .

وبما انه لا يمكن فصل الحماية الغذائية على المستوى الوطني واستثناء الزراعة والمصانع الغذائية والمواد الغذائية المستوردة وذلك لعدة اسباب ، اهمها أن نظم الرقابة الغذائية يجب ان تشمل جميع الاغذية المنتجة والمجهزة والمسوقة داخل البلاد بما في ذلك المستوردة منها ، وهذا الأمر هو أحد المعايير الدولية التي ينص عليها الدستور الغذائي وهو مفهوم عالمي يتم تحديثه تباعا وقد استند اقتراح القانون موضوع الدرس في مادته /٣/ على ما يتم اقراره عالميا في لجنة دستور الغذاء ، التي انشأتها منظمة الأغذية والزراعة FAO ومنظمة الصحة العالمية WHO في العام ١٩٦٣ ، والتي تتولى صياغة مواصفات وخطوط توجيهية ومدونات وممارسات دولية تتعلق بالأغذية ، وتهدف الى حماية المستهلكين وضمان ممارسات عادلة في مجال تجارة الأغذية وضمان سلامة جميع الأغذية أثناء الإنتاج والمناولة والتخزين والتجهيز والتوزيع وضمان قيمتها الغذائية وصلاحياتها واتفاقها مع شروط الجودة والسلامة المنصوص عنها على المستوى الوطني والدولي .
ومن اهم العوامل التي يتم التقصي عنها في هذا المجال هي :

- انتشار الاخطار المكروبيولوجية (سالمونيلا ، ايشيريشا ...)
- اساءة استخدام المضافات الغذائية والمواد الحافظة
- المواد الكيميائية الملوثة للأغذية
- مخلفات المبيدات
- تحديد الاغذية المحورة جينيا
- الغش

وعليه ، فإن استثناء الزراعة والمصانع الغذائية واستيراد المواد الغذائية عند المعابر الحدودية من أحكام هذا القانون ، لا يقع موقعه السليم ، على اعتبار انه لا يمكن في اي حال حماية المستهلك بمجرد أخذ العينات من المنتجات النهائية وتحليلها .

- نصت المادة /٩/ على إنشاء هيئة تدعى " الهيئة اللبنانية لسلامة الغذاء " تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي والإداري وتخضع للأحكام الواردة في هذا القانون وللأنظمة الخاصة بها دون سواها ولرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة ، ولا تخضع لأحكام المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة) كما لا تخضع لكل من التفتيش المركزي ومجلس الخدمة المدنية باستثناء تنظيم المباريات وفقا لملاك الهيئة.

ولم يتبين من الملاك المقترح لها وجود اي وحدة تتولى التدقيق الداخلي أو المراقبة الداخلية الإدارية والمالية ، التي تمكن المعنيين من متابعة الاعمال والتحقق من انطباقها على القوانين والانظمة ، ومن تنفيذها بالسرعة اللازمة لمواكبة كل ما يتعلق بسلامة الغذاء على المستوى الوطني .

- نصت المادة /١٣/على مهام الهيئة والتي تبين منها ان تنفيذها سيؤدي الى حدوث تشابك في الصلاحيات مع كل من: وزارة الاقتصاد والتجارة وزارة الصحة العامة ووزارة الزراعة.

- نصت المادة /١٦/على ان يتألف الجهاز التنفيذي في الهيئة المذكورة من الوحدات التالية :

- وحدة الدراسات والابحاث العلمية
- وحدة تقييم المخاطر
- وحدة المراقبة (مراقبين غذائيين)
- وحدة نظام الانذار السريع وإدارة الأزمات
- وحدة الشؤون الإدارية والمالية والعلاقات العامة

يتبين مما سبق أن الهيئة المزمع انشاؤها لا تضم مختبرا أو وحدة للمختبرات مما بشكل نقصاً في مكوناتها العلمية على اعتبار ان المختبرات تشكل الركيزة الاساسية في نظام الرقابة على الاغذية ، ويجب ان تضم هذه الهيئة مختبراً مركزياً ومختبرات اقليمية عند الضرورة وان تساهم هذه الهيئة ايضا في وضع معايير لمختبرات الرقابة على الاغذية (التابعة لوزارة الزراعة والمختبرات الخاصة ايضا) كما يتوجب عليها متابعة اعمال هذه المختبرات .

– نصت المادة /١٧/ على عمليات المراقبة التي تشمل مراقبة مراحل التحويل والتوضيب والتعليب والتوزيع والنقل والتخزين .... وبعض هذه المراحل يتم عادة في المصانع الغذائية التي استثنيت من احكام اقتراح القانون.

– نصت المادة /١٨/ على صلاحيات المراقب الغذائي وقد ورد من ضمنها أنَ من مهمة المراقب المذكور أخذ عينات ونماذج وطلب إخضاعها لمعاينة مخبرية.
علماً ان هذا الأمر يدعو الى التساؤل حول كيفية اجراء الفحوص المخبرية لهذه العينات في ظل عدم وجود مختبرات تابعة مباشرة للهيئة .

– نصت المادة /٢٥/ على مبدأ التنسيق الرقابي مع الوزارات والإدارات المختصة ، حيث يتوجب على الموظفين المكلفين في الوزارات المختصة والإدارات والبلديات تطبيق النصوص المتعلقة بسلامة الغذاء خارج اطار هذا القانون ، ابلاغ الهيئة وتزويدها بنسخة عن المحاضر التي ينظمونها ووثائقها ومستنداتها في الحالات التالية :
– اذا تبين أن تلوث أصاب غذاء .
– إذا نتج عن استهلاك غذاء معين ضرر لحق بصحة وحياة الإنسان والحيوان والبيئة .
ان التلوث اللاحق بالبيئة والحيوان يتقاطع بشكل اساسي مع موضوع الزراعة المستثنى من أحكام هذا القانون وبالتالي تنعدم امكانية التطبيق الفعال للنص المقترح .

– نصت المادة /٢٨/ (أحكام انتقالية) على ما يلي :
"تلغى النصوص القانونية والتنظيمية التي تمنح إدارات أو مؤسسات عامة صلاحيات تتناول أي من الصلاحيات المنصوص عنها في هذا القانون."
كما نصت على انه " في حال اقتضى تطبيق أحكام هذا القانون إعادة تنظيم وزارة معينة بموافقتها ، وتوزيع الصلاحيات والمهام في المديريات ، يلحق الموظفون بالمديريات والمصالح وتحدد وظائفهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح الوزير المختص ، وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية ."

إن نفاذ مضمون هذه المادة سيؤدي الى الغاء مهام المراقبين الصحيين العاملين في وزارة الصحة العامة ومهام المراقبين والمراقبين المساعدين العاملين في وزارة الاقتصاد والتجارة (مديرية حماية المستهلك) ، الأمر الذي سيؤدي الى خسارة جهاز بشري كبير اصبح يملك الخبرة اللازمة في مجال مراقبة الغذاء وحماية المستهلك ." سيما وانه تم التعاقد عليها مؤخراً بأعداد كبيرة نتيجة مباراة اجريت في مجلس الخدمة المدنية.

ثانيا : في المهام المقترحة:

لا بد من الاشارة في هذا السياق الى ان اقتراح القانون الراهن تضمن جملة من المهام التي كانت تقوم بها حالياً الوزارات التالية:

١ – تعنى وزارة الصحة العامة بالحفاظ على الصحة العامة وتتولى من ضمن مهامها المتعددة ، مراقبة المطاعم والمقاهي وجميع المتاجر والمستودعات التي تحضر وتبيع الاغذية على اختلاف انواعها ومراقبة متعاطي تحضير الاغذية وملامسيها (المادة ٨٤ من المرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ – تنظيم وزارة الصحة العامة) . وقد تمت زيادة عدد المراقبين الصحيين في ملاك وزارة الصحة العامة من /٢٢/ الى /١٣٩/ مراقب صحي بالقانون رقم ٥٢٥ تاريخ ١٩٩٦/٦/٦ (تعديل ملاك وزارة الصحة العامة واحكام تتعلق بالمراقبين الصحيين) ، الذي تضمن في اسبابه الموجبة ، مهام المراقب الصحي بالتفصيل ومنها :

– مراقبة سلامة المواد الغذائية واخذ عينات منها عند الاشتباه وارسالها الى المختبر المركزي .

– التأكد من توفر الشروط الصحية العامة في المدارس والفنادق والمطاعم .

بالإضافة إلى ما تقدم ، فإن وزارة الصحة العامة تعمل في اطار البرنامج الصحي العام على تنفيذ برنامج الترصد الوبائي الممول من منظمة الصحة العالمية ، والذي يضم عدداً من الأطباء والمساعدين الطبيين والفنيين الموزعين على جميع المحافظات ، بهدف رصد الأوبئة وربط المعطيات المتوفرة للوزارة في هذا المجال ، والتحقق من جميع الحالات سواء كانت اوبئة ذات منشأ بيئي أو صحي أو غذائي .

ولا بد من الإشارة الى ان وزارة الصحة العامة وبعد اقفال المختبر المركزي اصبحت تفتقر الى وجود مختبر حديث للقيام بالفحوصات المخبرية اللازمة ، وتتعاون حاليا مع عدد من المختبرات الخاصة والمختبرات التابعة لوزارة الزراعة ومصلحة الابحاث العلمية الزراعية .

٢ – تعنى وزارة الاقتصاد والتجارة بشؤون حماية المستهلك لا سيما التثبت من نوعية وسلامة الخدمات والسلع وبخاصة الغذائية منها ، والقيام بالفحوصات اللازمة بشأنها .

وتجدر الاشارة الى ان المرسوم الاشتراعي رقم ٧١ تاريخ ١٩٨٣/٩/٩ الصادر قبل انشاء مديرية حماية المستهلك، حدد الاسس المتعلقة بسلامة المواد الغذائية على اختلافها ، وبيّن بالتفصيل مهام المراقب الصحي (وزارة الصحة العامة) والاجراءات التي يجب أن يقوم بها وطرق وكيفية اخذ العينات والاسلوب المعتمد لفحصها في المختبرات وطرق الحجز والاتلاف وسحب مثيلاتها من الاسواق والعقوبات المترتبة على المخلين بالقانون وبكل من ساهم في تسويق اغذية ادت الى حدوث حالات تسمم او وفاة بين المستهلكين ، ولا زال هذا النص مطبقا لغاية تاريخه ، ويقوم بالمهام المذكورة حاليا المراقبون الصحيون في وزارة الصحة العامة والمراقبون المساعدون في وزارة الاقتصاد والتجارة ، وقد سبق لمجلس الخدمة المدنية أن نظّم مباراة للتعاقد **مع** مراقبين مساعدين في مديرية حماية المستهلك بوزارة الإقتصاد والتجارة وذلك بموجب قرارات مجلس الوزراء رقم /١٢١/ تاريخ ٢٠٠٨/١١/٨ ، ورقم /٥٥/ تاريخ ٢٠١٠/٢/١٠ المعدّل بالقرار رقم /٣/ تاريخ ٢٠١٠/٥/٣١ وقد تم التعاقد لهذه الغاية مع /١٧٣/ مراقباً مساعداً تلبية لحاجة الإدارة في حينه .
وتتعاون وزارة الاقتصاد والتجارة مع عدد من المختبرات الخاصة ومع المختبرات التابعة لوزارة الزراعة ومصلحة الابحاث العلمية الزراعية .

٣ – تتولى وزارة الزراعة بموجب المرسوم الاشتراعي رقم /٩٧/ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (دمج مؤسسات عامة بوزارة الزراعة واعادة تنظيم الوزارة) عدداً كبيرا من المهام ، منها ما يلي :
– العناية بالإنتاج الزراعي النباتي .... وتهتم بصورة خاصة بالأشجار المثمرة والخضروات والمحاصيل ومراقبة البذار ودرس الحشرات والامراض الزراعية والطرق الفنية لمكافحتها ووضع برامج لمكافحة الأوبئة العامة التي تشكل خطرا على الانتاج الزراعي ، كما تتولى الحجر الصحي الزراعي.
– الشؤون المتعلقة بتحسين المنتجات الحيوانية وتحويلها وحفظها وكل ما يتصل بذلك من مراقبة للمؤسسات التي تعنى بالإنتاج الحيواني وتحويله وتعليبه وتوضيبه ونقله وتوزيعه وتقديم المشورة والمساعدات الى الصناعات التي تهتم بالإنتاج الحيواني ، اضافة الى الحجر الصحي الحيواني ، ومراقبة مستودعات التبريد والخزن .

٤ – نص المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ على ان يمثل المحافظ وزارات الدولة كافة باستثناء وزارتي العدل والدفاع الوطني وتوضع قوى الامن الداخلي في المحافظة تحت تصرفه لاستعمالها في تأدية المهام المنوطة به بموجب المرسوم الاشتراعي المذكور ، وهو يتولى عدداً كبيرا من المهام منها ما يتعلق بتنفيذ جميع الاجراءات الضرورية لتطبيق القواعد الصحية العامة ، الامر الذي مفاده أن النصوص القانونية والتنظيمية النافذة تبدو متكاملة وتؤمن شبكة متصلة بين الإدارات العامة المختصة ، في الإدارة المركزية والمحافظات على حد سواء ، ولا ينقصها الا تفعيل الأعمال والتأكد من حسن تطبيق الانظمة والقوانين النافذة وقيام كل إدارة عامة بما يتوجب عليها من مهام في هذا النطاق .

ثالثاً- هناك ثلاثة انواع من الترتيبات التنظيمية التي قد تكون مناسبة على المستوى الوطني لتأمين سلامة الغذاء وفقا لمعايير منظمة الأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية ، وهي :

- نظام يقوم على تعدد الإدارات المسؤولة عن رقابة الأغذية .
- نظام يعتمد على إدارة واحدة وموحدة للرقابة على الغذاء .
- نظام يقوم على اسلوب متكامل على الصعيد الوطني .

ويعتبر الأسلوب الاخير هو الاسلوب الأنجح حيث تتولى الإدارات العامة وفقاً لاختصاصها ، أمر التحقق ميدانيا من سلامة الأغذية على المستوى الوطني ، وضمان سلامتها أثناء الإنتاج والتخزين والتجهيز والتوزيع وضمان قيمتها الغذائية وصلاحياتها واتفاقها مع شروط الجودة والسلامة وذلك في اطار من التنسيق والتعاون الذي يقتضي أن يكون قائماً في ما بينها، لاسيما لجهة :

- تأمين مختبرات على مستوى عال من الجودة .
- وضع اسس علمية وفنية لتشغيل هذه المختبرات وفقا للمعايير الدولية .
- وضع اسس علمية وفنية لتشغيل المختبرات العاملة حاليا في مجال الرقابة على سلامة الاغذية .
- متابعة ما يصدر دوليا في مجال سلامة الغذاء .
- تنظيم دورات تدريبية مستمرة في مجال التفتيش الغذائي ، لتعويض النقص الحاصل في الاختصاص على اعتبار ان العاملين حاليا في مجال التفتيش الغذائي هم من مفتشي الصحة البيئية (مراقب صحي في وزارة الصحة العامة) أو من بين المجازين في العلوم الإدارية وإدارة الاعمال (مراقب مساعد في وزارة الاقتصاد والتجارة) .

رابعاً : انه سبق لرئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٧٨٢/و تاريخ ٢٠١٢/١٠/١٣ ان طلبت بيان رأي هذا المجلس في اقتراح قانون مماثل تقدم به الدكتور عاطف مجدلاني تحت عنوان :" قانون الشهيد الدكتور باسل فليحان " يتعلق بسلامة الغذاء ويتضمن في متنه انشاء " لجنة سلامة الغذاء ".

وان مجلس الخدمة المدنية بكتابه الجوابي رقم ٣٤١٤ تاريخ ٢٠١٢/١/١٠ وبعد ان عرض للتقاطع في الصلاحيات بين الهيئة المذكورة وبعض الادارات والمؤسسات العامة ، رأى بالنتيجة ان يصار الى ادخال بعض التعديلات على قانون حماية المستهلك بما يؤمن الشروط الصحية المفروض توفرها لتأمين سلامة الغذاء وجودته عوضاً عن استحداث قوانين وهيئات قد تتضارب فيما بينها وتتنازع صلاحياتها مما يشكل ضياعاً للمسؤولية ويحيد عن الهدف الاساسي من انشاء هذه الهيئات.

بناء على كل ما تقدم،

بما انه يتبين أن معظم مهام الهيئة المزمع انشاؤها مناطة حالياً بإدارات عامة فاعلة حاليا (وزارة الصحة العامة– وزارة الاقتصاد والتجارة / مديرية حماية المستهلك – وزارة الزراعة) ، وتتقاطع مع صلاحيات الرقابة في هذا الشأن والمناطة بالمحافظين .

وبما ان اقتراح الغاء النصوص القانونية والتنظيمية التي تمنح إدارات أو مؤسسات عامة صلاحيات تتناول أي من الصلاحيات المنصوص عنها في هذا القانون ، لا يقع موقعه السليم نظرا لأن المشكلة الحالية لم تنتج عن نقص في النصوص، إنما عن عدم تفعيل العمل وتنفيذ المهام المطلوبة من كل من هذه الادارات او المؤسسات العامة المعنية .

وبما ان هذا المجلس وفي الكتاب الصادر عنه برقم ٣٧٨٢/و تاريخ ٢٠١٢/١٠/١٣ قد رأى أن يصار الى ادخال بعض التعديلات على قانون حماية المستهلك بما يؤمن الشروط الصحية المفروض توفرها لتأمين سلامة الغذاء وجودته عوضاً عن استحداث قوانين وهيئات قد تتضارب فيما بينها وتتنازع صلاحياتها مما يشكل ضياعاً للمسؤولية ويحيد عن الهدف الاساسي من انشاء هذه الهيئات.

وبما أنه يتبين أنه بتاريخ ٢٠٠٥/٢/٤ صدر القانون رقم ٦٥٩ (قانون حماية المستهلك) الذي أنشأ بموجب المادة /٦٠/ منه، المجلس الوطني لحماية المستهلك المناط به بحكم هذا القانون تقديم الاقتراحات الآيلة إلى تحقيق الأهداف التالية:

– دعم دور المستهلك في الاقتصاد الوطني.

– الحفاظ على صحة المستهلك وسلامته وحقوقه.

– تأمين سلامة السلع والخدمات وتحسين جودتها.

– توعية المستهلك وإعلامه وإرشاده وحثّه على استعمال أنماط الاستهلاك المستدامة وعلى اعتماد السلع والخدمات التي تحافظ على البيئة.

– اقتراح تحديد اجراءات تطبيق أحكام هذا القانون.

وقد نصت المادة / ٦٢ / من قانون حماية المستهلك على أن : " ينظم عمل المجلس الوطني لحماية المستهلك بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الاقتصاد والتجارة ". ولغاية تاريخه لم يصدر المرسوم المذكور ، الأمر الذي يستدعي العمل على استصدار المراسيم التنظيمية التي تضع هذا المجلس موضع التنفيذ .

لذلك ، فان مجلس الخدمة المدنية ، اذ يقدر الغاية التي يرمي اليها مشروع قانون سلامة الغذاء ، فإنه يرى وجوب تفعيل النصوص القانونية النافذة والسهر على حسن تطبيقها ، واستصدار النصوص التنظيمية اللازمة بهذا الشأن، واناطة امر التنسيق والتعاون بين الوزارات المعنية كافة في هذا المجال بهيئة تتمثل فيها هذه الوزارات على نحو يؤدي الى التكامل في ما بينها ووفق آلية تنسيق واضحة تؤمن الانسجام مع الاتجاه العالمي بإنشاء هيئات تعنى بسلامة الغذاء ، والنظر في تعديل اقتراح القانون في ضوء كل ما سبق بيانه .

١٧- ٣ رئيس مركز الاستشارات القانونية والأبحاث والتوثيق في وزارة الخارجية والمغتربين – مزايا المستشار القانوني للوزارة : الرأي رقم ٢٤٣٧ تاريخ ٢٠١٤/٨/٨ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

لما كانت المادة /٥/ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ وتعديلاته (نظام وزارة الخارجية والمغتربين وتحديد ملاكاتها العددية) بعد تعديلها بموجب القانون رقم ٨٠/١٣ تاريخ ١٩٨٠/٥/١٧ تنص على ما يلي : "يكون لدى وزارة الخارجية والمغتربين مستشار قانوني يمكن اختياره من بين موظفي احدى الفئتين الاولى او الثانية من السلك الخارجي او التعاقد معه اذا لم يكن موظفاً ، ويكون هذا المستشار رئيسا لمركز الاستشارات والابحاث والتوثيق . يشترط في المتعاقد معه ان يكون من حملة دكتوراه دولة في الحقوق وان تكون له خبرة خمس سنوات على الاقل في القانون العام وان يتفرغ لوظيفته ".

ولما كان يتبين من البند (٧) من الجدول رقم /٣/ الملحق بمشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٧١/١٣٠٦ المتعلق بنظام الوحدات في الادارة المركزية والوظائف المحددة لها في السلكين الخارجي والاداري ، انه ازاء عبارة " مركز الاستشارات القانونية والابحاث والتوثيق " جرى لحظ العبارة التالية : " سفير او مستشار او متعاقد" عدد (١) ، الامر الذي مفاده انه يمكن اشغال وظيفة رئيس المركز المذكور من قبل سفير او مستشار كما يمكن اشغال هذه الوظيفة عن طريق التعاقد وفق الشروط المحددة قانوناً .

ولما كان الجدول رقم /١/ الملحق بالمرسوم رقم ٢٥٠٨ تاريخ ١٩٧١/١٢/٢٢وتعديلاته (نظام وملاك الاستشارات القانونية والابحاث والتوثيق في وزارة الخارجية والمغتربين) قد لحظ في مطلعه الوظيفة التالية : "المستشار القانوني رئيس المركز " .

ولما كانت المادة /٤/ من المرسوم رقم ١٩٧١/٢٥٠٨ المشار اليه اعلاه تنص على ما يلي :

"-يرئس المركز المستشار القانوني لوزارة الخارجية والمغتربين ، وهو يمارس بالنسبة للمركز جميع الصلاحيات والمهام التي تنيطها القوانين والانظمة بالمديرين .

-يشترط في رئيس المركز ان يكون من ذوي الاختصاص في القانون الدولي وله خبرة في شؤون التوثيق ."

ولما كان يستفاد من النصوص القانونية المشار اليها اعلاه انه في حال تعيين احد الاشخاص مستشاراً قانونياً لوزارة الخارجية والمغتربين وفق الشروط المطلوبة ، فانه يرأس حكماً مركز الاستشارات القانونية والابحاث والتوثيق .

ولما كان قد تم بموجب المرسوم رقم ١٠١٢٢ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢٢ تعيين السيد --- رئيساً لمركز الاستشارات القانونية والابحاث والتوثيق استنادا الى قرار مجلس الوزراء رقم ٤٥ تاريخ ٢٠١٣/١/٢٩ المتخذ بهذا الشأن الذي نص في البند (١) منه على ما يلي :"الموافقة على تعديل قراره رقم ٩١ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٣١ – البند ثانيا – الفقرة ٢ لجهة نقل السيد --- ، الى الادارة المركزية، وتعيينه رئيساً لمركز الاستشارات القانونية والابحاث والتوثيق، والباقي دون تعديل "

ولما كان يتبين ان تعيين السيد -- بموجب المرسوم رقم ٢٠١٣/١٠١٢٢ على النحو المبين اعلاه ، قد جاء بدلاً من السفير -- الذي تم نقله الى سفارة لبنان في بودابست والذي كان سبق ان عين رئيساً للمركز المذكور بموجب المرسوم رقم ٤٩٨ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١١ .

ولما كان يتبين من المادة /٢/ من المرسوم رقم ١٩٧١/٢٥٠٨ المشار اليه اعلاه ان مركز الاستشارات القانونية والابحاث والتوثيق " يتولى :

- ابداء الرأي في جميع القضايا القانونية ذات الطابع الدولي في وزارة الخارجية والمغتربين .
- الاشتراك مع الوحدات المختصة في تهيئة المعاهدات والاتفاقيات الدولية وسائر الوثائق القانونية الدولية .
- درس طلبات تفسير المعاهدات والاتفاقات الدولية .
- القيام بالاعمال المعروضة على وزارة الخارجية والمغتربين والمتعلقة بمصالح الدولة اللبنانية امام الهيئات والمحاكم الدولية وذلك بالاشتراك مع وزارة العدل .
- تزويد وزارة الخارجية والمغتربين بما تحتاج اليه من ابحاث ودراسات واستقصاءات في كافة المسائل القانونية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ذات الطابع الدولي .
- انشاء مكتبة متخصصة في كل ما يمت الى العلاقات الدولية بصلة وادارة هذه المكتبة ."

ولما كان يتبين من مجمل ما تقدم ان رئيس مركز الاستشارات القانونية والابحاث والتوثيق ، وطيلة توليه رئاسة هذا المركز ، يتمتع بمزايا المستشار القانوني دون الحاجة للنص على ذلك.

لذلك فإن هذا المجلس رأى ان المرسوم رقم ١٠١٢٢ تاريخ ٢٠١٣/٣/٢٢ يقع موقعه الصحيح ويتفق مع قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٣/٤٥ المشار اليه اعلاه وليس ثمة حاجة الى اجراء أي تعديل على المرسوم الآنف الذكر وفق ما هو مقترح بموجب مشروع المرسوم .

١٧ – ٤ اقتراح قانون إنشاء نظام التغطية الصحية الشاملة: الرأي رقم ٥٥١ تاريخ ٢٠١٥/٢/٢٤ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان اقتراح القانون المؤلف من /٣٠/ مادة يرمي في مادته الاولى الى انشاء نظام في وزارة الصحة العامة يسمى " نظام التغطية الصحية الشاملة (مشروع البطاقة الصحية)، ويمكن ايجاز اهم النقاط الواردة في اقتراح القانون بما يلي :

- يغطي النظام العناية الصحية في حالات المرض والامومة غير الناتجة عن طارىء عمل (المادة ٢) .
- يستفيد من النظام اللبنانيون الذين لا يستفيدون من أي نظام صحي الزامي آخر سواء بصفتهم الشخصية او بصفتهم متلقي حق ، ويمكن ان يستفيد من هم من غير اللبنانيين المقيمين في لبنان بصورة قانونية على ان لا تقل مدة اقامتهم عن سنة (المادة ٣).
- ينتسب المستفيدون اختيارياً في أي وقت ويصبحون بعد الانتساب خاضعين الزامياً للنظام وملتزمين تأدية الاشتراكات (المادة ٤).
- تتألف واردات النظام من بدل البطاقة الصحية ، المبالغ المحولة من الموازنة، – التبرعات والهبات وموارد اخرى – ، ضريبة تعاضدية (المادة ٥).
- يكون للنظام موازنة خاصة (المادة ٦).
- يلتزم معيل الاسرة بدفع بدل البطاقة الصحية عن نفسه وعن من هم على عاتقه ، ويمكن لجهة ثالثة عامة او خاصة ان تأخذ على عاتقها عبء الاشتراكات . وتدفع قيمة البطاقة الصحية مسبقاً ولمدة سنة وتبدأ الاستفادة من تاريخ الدفع.
- اذا امتنع المنتسب عن تسديد البدل السنوي للبطاقة الصحية فلا يمكنه ان يستفيد شخصياً او يستفيد احد افراد اسرته من تقديمات النظام ما لم يسدد البدلات المتوجبة عن فترات سابقة وتفرض عليه في هذه الحالة

غرامة قدرها ٥،١ % عن كل شهر تأخير ويعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً . وعلى الهيئة اتخاذ اجراءات التحصيل وفق اصول تحصيل الاموال العمومية للدولة (المادة ٧).

- ترتبط هيئة ادارة نظام التغطية الصحية مباشرة بوزير الصحة العامة وتتمتع الهيئة بصلاحيات ادارية ومالية خاصة محددة في هذا القانون ولا تعتبر من المؤسسات العامة او المصالح المستقلة (المادة ١٣) .
- تتألف الهيئة من :

أ – رئيس واعضاء يعينون بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح كل من وزير الصحة العامة ووزير المالية.

ب – ومن امانة سر تعاون الهيئة ، يرئسها مدير عام وفق الاسس المبينة في الفقرة (أ) اعلاه (المادة ١٥).

- يعين رئيس الهيئة ونائبه والاعضاء لمدة اربع سنوات قابلة للتجديد ، ويمكن ان تُنهى خدماتهم قبل انتهاء ولايتهم لاسباب تتعلق بالغش او ارتكاب خطأ جسيم او سوء ادارة على ان تتحقق من المخالفات التي يرتكبها هؤلاء هيئة التفتيش المركزي (المادة ١٧).
- تخضع الهيئة لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة ، ولرقابة التفتيش المركزي . التفتيش المالي فقط ، ولرقابة مجلس الخدمة المدنية في الامور المذكورة حصراً في هذا القانون (المادة ١٩).
- لا يتقاضى الاعضاء غير المتفرغين في مجلس ادارة البطاقة الصحية عن اعمالهم أي راتب او تعويض الا تعويض حضور تحدد قيمته بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير الصحة العامة ووزير المالية .
- تتخذ الهيئة ، ضمن نطاق القوانين والانظمة القرارات اللازمة لتحقيق غايات انشائها وتأمين حُسن سير العمل فيها وبصورة خاصة القرارات المتعلقة بالامور التالية :

النظام الداخلي للهيئة ونظام امانة السر وملاكها وشروط التعيين فيها وسلسلة الفئات والرتب والرواتب.

- يتم استخدام العاملين في امانة السر بموجب عقود تجريها الهيئة بناء على اقتراح مدير عام امانة السر بعد اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية حسب القواعد المتبعة لدى هذا المجلس (المادة ٢٧).
- تتوقف وزارة الصحة العامة عن تقديم الخدمات الصحية المشمولة بهذا النظام وذلك بعد (٦) اشهر من تاريخ بدء تنفيذ هذا النظام (المادة ٢٨).

وتبين ان وزارة الصحة العامة قد رأت ما يلي :

– فصل البند الثاني " الوقاية والاكتشاف المبكر للامراض وذلك من خلال توفير الفحص الطبي التشخيصي السنوي وفحص الدم الاساسي الشامل في المستشفيات الحكومية مجاناً " عن المادة الرابعة (والصحيح المادة الثانية) ليعاد صياغته في مادة منفصلة على الشكل التالي : المادة ٢ مكرر : تغطي وزارة الصحة العامة بالاولوية وباقرب وقت

خدمات الوقاية والكشف المبكر للامراض والرعاية الصحية الاولية والعلاجات الخارجية الاساسية على ان يتم تحديد رزمة شاملة من هذه الخدمات بقرار يصدر عن وزير الصحة العامة بناءً على اقتراح المدير العام.

– اضافة مادة بعد المادة السادسة لفصل تمويل هذه الخدمات عن الآلية المقترحة كونه يعتمد على موازنة وزارة الصحة العامة، وذلك على الشكل التالي : المادة ٦ مكرر : تخصص الاعتمادات اللازمة للخدمات المحددة في المادة ٢ مكرر ، ضمن بند خاص في موازنة وزارة الصحة العامة وتنفق في اطار العقود المعمول بها مع مراكز الرعاية الصحية الاولية اضافة الى عقود مع المستشفيات الحكومية مخصصة للخدمات الخارجية الاساسية على ان يتم اعتماد نظام المبلغ المقطوع المرتبط بعدد المنتسبين وتوزيعهم على هذه المراكز والمستشفيات وبموجب آلية يضعها وزير الصحة العامة بناءً على اقتراح مدير عام الصحة.

واضافت الوزارة انه سبق وان لحظت في موازنتها الحالية المراكز الصحية من بين المؤسسات المتعاقدة المخصص لها بند خاص في الموازنة ، وسوف تباشر في غضون اشهر قليلة بتنفيذ المرحلة التجريبية لهذا المشروع الذي سيشارك بتمويله البنك الدولي ومنظمة الصحة العالمية كما أكدت بان هذه الخدمات موضوع المادتين ٢ مكرر و٦ مكرر المقترح اضافتهما هي خدمات اساسية لا بد للدولة من تقديمها مجاناً لجميع المواطنين بمن فيهم من لن ينتسب للنظام المقترح في اقتراح القانون، وبصرف النظر عن نظام التغطية المعمول به في اية دولة في العالم ، وقد اعتبرت ان تأمين الرعاية الصحية يقع في صلب واجبات الدولة وتحفظت عن اي تفسير لاية مادة من اقتراح القانون يعتبرها نوعاً من انواع الخصخصة.

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات بالاستشارة الصادرة عنها بتاريخ ٢٠١٤/٦/١١ قد رأت انه لا مانع من اقرار هذا القانون اذ انه يحقق المنفعة العامة ولا يتضمن ما يخالف النظام العام على ان يصار الى الاخذ بالملاحظات المبينة في كتابها والتي تمحورت حول ما يلي :

- يجب ان يغطي هذا النظام الحالات الناتجة عن طارىء العمل.
- لا يوجد أي مبرر ليستفيد من هذا النظام شرائح اخرى من غير اللبنانيين المقيمين في لبنان بصورة قانونية.
- مخالفة النظام لقانون المحاسبة العمومية.

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ٢٥٢١/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٦/٤ قد رأت عدم الموافقة على اقتراح القانون موضوع البحث باعتبار انه لا يشكل الاطار المناسب لتنظيم موضوع التغطية الصحية للاسباب التي عددتها في كتابها الآنف الذكر، وقد اقترحت الاستعاضة عن الهيئة المقترحة بإنشاء وحدة إدارية في وزارة الصحة العامة لهذه الغاية.

وتبين ان ادارة الابحاث والتوجيه رأت بكتابها رقم ٥٥١ تاريخ ٢٠١٤/٨/٦ ان الحاجة غير قائمة لانشاء هيئة ادارة نظام التغطية الصحية الشاملة في وزارة الصحة العامة لعدة اسباب منها ان تسرب المرضى الى الجمعيات الاهلية والدينية ووزارة الشؤون الاجتماعية قد يفقد وزارة الصحة العامة دورها في مجال الرعاية الصحية , وان الهيئة المزمع انشاؤها ستكون مختلفة من الناحية التنظيمية والادارية عن باقي مكونات القطاع العام وانه لا يمكن ربط هذه الهيئة بمرجعيتين مختلفتين (تارة وزير الصحة العامة وتارة أخرى وزيري الصحة العامة والمالية), لان ذلك سيعرقل سير الاعمال فيها وينعكس سلباً على القطاع الصحي في لبنان.

بناء عليه ،

اولاً : لجهة الهدف من انشاء " هيئة ادارة نظام التغطية الصحية الشاملة ":

أ – لجهة الزام المنتسب الى النظام بدفع قيمة البطاقة الصحية:

لما كان قد ورد في الاسباب الموجبة لانشاء الهيئة موضوع البحث ان الغاية منها هي توسيع الحماية الاجتماعية لتطال معظم المجتمع اللبناني ، لا سيما الفئات المكشوفة التي لا تتمتع بحماية استشفائية الزامية لضآلة مواردها وقلة وسائلها.

ولما كان اقتراح القانون المرفق يلزم معيل الاسرة بدفع بدل البطاقة الصحية عن نفسه وعن من هم على عاتقه ، مسبقاً ولمدة سنة ، واذا امتنع عن تسديد البدل السنوي للبطاقة الصحية فلا يمكنه الاستفادة لا شخصياً ولا افراد عائلته من تقديمات النظام ، ويفرض عليه بالمقابل دفع غرامة قدرها ١.٥ % عن كل شهر تأخير بالاضافة الى امكانية اتخاذ اجراءات التحصيل الجبري بحقه.

ولما كانت وزارة الصحة العامة وسنداً للمهام الملقاة على عاتقها بموجب القوانين والانظمة النافذة ، تقوم مجاناً بتأمين الخدمات الاستشفائية للمواطنين الذين لا ينتسبون الى أي من الصناديق الضامنة دون ان يدفعوا أي اشتراك، كما توفر لهم الادوية الباهظة الكلفة مجاناً بدون مقابل.

ولما كانت وزارة الصحة العامة وسنداً للمرسوم النافذ الصادر بتاريخ ٢٠٠٦/١٢/٢٦ تتعاون مع البلديات والمؤسسات الاهلية المعنية بالصحة التي لا تتوخى الربح ، وذلك لتأمين خدمات الرعاية الصحية الاولية من خلال هذه المراكز بغية تعميم الخدمات الصحية الاولية بما يلبي احتياجات المواطنين على كافة الاراضي اللبنانية دون ان تلزم المواطنين بتسديد أي مبلغ مالي مباشرة ، وقد تعاقدت الوزارة لهذه الغاية مع ما يقارب ٢٠٠ مركزاً معظمهم ينتمي الى جمعيات اهلية وفقاً لبروتوكولات تضعها وزارة الصحة العامة.

ب – لجهة ما ورد في الاسباب الموجبة حول عدم تمكن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من بسط الحماية الصحية لمعظم شرائح المجتمع اللبناني :

لما كانت الاسباب الموجبة قد اشارت الى عدم تمكن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من بسط الحماية الصحية للمضمونين الذين تنتهي خدمتهم .

ولما كان يقتضي الاشارة في هذا المجال الى ان مجلس الخدمة المدنية قد وافق بكتابه رقم ٣٨٠٤ تاريخ ٢٠١٥/١/٢٨ على اقتراح قانون يرمي الى افادة المضمونين المتقاعدين من فرع ضمان المرض والامومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حيث اشار هذا المجلس الى ان اقتراح القانون يشكل تطوراً على مستوى الحماية الاجتماعية ومن شأنه ان يوسع عمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتحسين الاوضاع الاجتماعية وتأمين الرعاية الصحية والاجتماعية لفئة لم تكن مشمولة بتقديماته في ظل النصوص المرعية الاجراء.

ج – لجهة شمول النظام مهام الوقاية والاكتشاف المبكر للامراض :

لما كان قد ورد في الاسباب الموجبة ان النظام المقترح من شأنه ان يؤمن الحوافر اللازمة لتأمين الطب الوقائي والتثقيفي للمواطنين وذلك لتفادي تحمل الاكلاف الباهظة للمعالجات المستقبلية.

ولما كان اقتراح القانون لم يتضمن ما يشير الى ان الهيئة المزمع انشاؤها ستقوم بتأمين الطب الوقائي والتثقيفي للمواطنين باستثناء ما ورد في الفقرة الثانية من المادة (٢) منه.

ولما كانت وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ٣/٢٥ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ افادت . في ما خص البند الثاني . من المادة (٢) من اقتراح القانون، ان هذا النوع من الخدمات يخرج عن نطاق انظمة الترميز والتسعير للتأمين الخاص وهو عادة يستثنى من بوالص التأمين ولا يمكن تلزيمه لجهة ثالثة (third party administrator) وفقاً للآليات التي تضمنها اقتراح القانون.

ولما كان امر تأمين الطب الوقائي والتثقيفي للمواطنين هو امر لا بد للدولة ان تؤمنه مجاناً لجميع المواطنين بمن فيهم من لن ينتسب للنظام المبين في اقتراح القانون ، إضافة الى ان هيكلية وزارة الصحة العامة تتضمن وحدة ادارية تعنى بأمور الوقاية الصحية تتمثل بمديرية الوقاية الصحية، اضافة الى ذلك فان وزارة الصحة العامة قد قامت، بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، بصياغة سياسة تعتمد على الوقاية والاكتشاف المبكر للامراض وتقديم العلاجات الاساسية عبر تطوير خدمات شبكة الرعاية الصحية الاولية.

د – لجهة افادة اللبنانيين وغير اللبنانيين من هذا النظام :

لما كان قد ورد في الاسباب الموجبة ان النظام المقترح يقوم على عدة ثوابت منها توفير التغطية الاستشفائية لكل لبناني لا يحظى بها ، في حين ان اقتراح القانون المرفق ينص على ان يستفيد من النظام اللبنانيون وشرائح اخرى من غير اللبنانيين.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يؤيد ما ادلت به وزارة المالية بكتابها رقم ٢٥٢/ص١ المذكور لجهة ان هذا النظام سيلقي اعباء مالية ضخمة ومتزايدة على كاهل الخزينة ، الامر الذي مقتضاه حصر حق الاستفادة من هذا النظام باللبنانيين فقط، وفي حال تقرر تغطية غير اللبنانيين ، خلافاً لرأي وزارة المالية ، فانه يقتضي اضافة شرط المعاملة بالمثل على غرار ما هو معمول به في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

هـ – لجهة ما ورد في الاسباب الموجبة حول دعم موقع ودور المستشفيات الحكومية وتشجيع لا مركزية الاستشفاء.

لما كان قد ورد في الاسباب الموجبة انه من احدى ثوابت النظام المقترح دعم موقع ودور المستشفيات الحكومية وتشجيع لا مركزية الاستشفاء، في حين لا يتبين من الاحكام التي تضمنها اقتراح القانون السبل الآيلة الى دعم هذه المستشفيات وماذا ستقدم من جديد يضاف الى الدور الذي تقوم به وزارة الصحة العامة لا سيما بعد صدور القانون رقم ٥٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ الذي انشأ مؤسسات عامة لادارة مستشفيات وزارة الصحة العامة حيث ورد في الاسباب الموجبة المرفقة به ، حينها ، بأن هذه المؤسسات العامة ستعطي مفهوم عصري لادارة المستشفيات العامة كما هي الحال في البلاد المتطورة بما يترجم اعطاء الحرية والاستقلالية اللازمتين لتسهيل عمل هذه المستشفيات والقيام بدورها ضمن سياسة صحية واحدة.

لذلك ، ولكل ما ورد اعلاه ، فان مجلس الخدمة المدنية يرى ان الاسباب الموجبة لانشاء النظام المقترح لا تبرر انشاء هيئة "ادارة نظام التغطية الصحية الشاملة".

ثانياً : لجهة شكل الهيئة المزمع انشاؤها والمرجع الذي ترتبط به:

لما كانت المادة /١٣/ من اقتراح القانون نصت على ان ترتبط الهيئة المقترحة مباشرة بوزير الصحة العامة الذي يسهر على حسن تنفيذ المهمة الموكلة اليها ، كما اعطى اقتراح القانون في العديد من المواد التي تضمنها صلاحيات لوزير المالية لا سيما لجهة اعطائه حق اقتراح تعيين رئيس واعضاء الهيئة الى جانب وزير الصحة العامة ، وكذلك منحه حق الدعوة الى عقد جلسة استثنائية لمناقشة المواضيع الطارئة ، وكذلك اخضاع بعض قرارات الهيئة لموافقة كل من وزيري

الصحة العامة ووزير المالية، بالاضافة الى حق كل من الوزيرين – في حال الخلاف مع الهيئة – عرض الموضوع على مجلس الوزراء.

ولما كانت المبادىء العامة للتنظيم الاداري تقضي بربط الوحدات أو الهيئات أو المؤسسات التي تنشأ – بصرف النظر عن تسميتها – باحد المرافق العامة بشكل اساسي وفقاً لنوع النشاط الذي تقوم به، ويبقى لوزير المالية الحق بممارسة الصلاحيات التي تطال الشؤون المالية وفقاً لما تنص عليه القوانين والانظمة النافذة.

ولما كان من شأن ربط الهيئة تارة بوزير الصحة العامة وتارة أخرى بوزير الصحة العامة وبوزير المالية في آن معاً ان يحدث ازدواجية في الصلاحيات بما لا ينسجم مع مبادىء التنظيم الاداري.

ولما كان لا يتبين من احكام القانون المرفق ما اذا كانت الهيئة المقترح انشاؤها تشكل مؤسسة عامة أو ادارة عامة، وقد تضمن اقتراح القانون احكاماً متعارضة في هذا الشأن حيث نصت المادة /١٣/ على عدم اعتبارها مؤسسة عامة ، في حين نصت المادة /٦/على ان يكون للنظام موازنة خاصة ، اضافة الى ان اقتراح القانون تارة نص على انشاء " نظام " وتارة على انشاء " هيئة " ، وكذلك نصت المادة /٢٥/منه على " مسؤولية اعضاء مجلس الادارة " في حين لم تأت سائر المواد على ذكر عبارة " مجلس ادارة ".

ولما كان من شأن انشاء الهيئة ، وفقاً لما هو مقترح ، ان يلغي دور وزارة الصحة العامة في مجال الرعاية الصحية ، وان يثقل كاهل المواطن بتسديد اشتراكات ، ودفع ضرائب لا يتبين ما هو مطرحها الضريبي وشروط استحقاقها، إضافة الى ان ربط هذه الهيئة بمرجعيتين مختلفتين على نحو ما سبق بيانه، سيعرقل سير الاعمال فيها مما سينعكس سلباً على القطاع الصحي في لبنان ، في حين انه يمكن الاستعاضة عنها بوحدة ادارية تنشأ في وزارة الصحة العامة أو توسيع وتعزيز صلاحيات بعض الوحدات فيها بما يؤمن سير القطاع الصحي بأقل كلفة واكثر فعالية وشمولاً.

١٧ – ٥ تشكيل المجلس الأعلى للمحاسبة في وزارة المالية: القرار رقم ٨٦٤ تاريخ ٢٠١٥/٨/١٣ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن مشروع المرسوم ينص في مادته الاولى على تشكيل مجلس اعلى للمحاسبة في وزارة المالية يتألف من:

-مدير المالية العام – رئيساً.

-مدير الواردات – عضواً

-رئيس مصلحة التدقيق والاستردادات في مديرية الضريبة على القيمة المضافة – عضواً

-رئيس لجنة الرقابة على المصارف في مصرف لبنان – عضواً

-ممثل عن غرفة التجارة والصناعة – عضواً

-ممثل عن جمعية المصارف – عضواً

-نقيب خبراء المحاسبة المجازين في لبنان – عضواً

-اثنان من خبراء المحاسبة المجازين يختارهما وزير المالية من بين المنتسبين الى النقابة – عضوين

وينص في المادة الثانية منه على ان يتولى المجلس الاعلى للمحاسبة المهمات التالية:

-الإشراف على وضع القواعد المحاسبية ونماذج البيانات المالية والوضعيات الإحصائية والحسابية المنصوص عنها في مختلف القوانين والأنظمة.

-اقتراح التعديلات الواجب إدخالها دورياً على التصميم المحاسبي العام والتصاميم المحاسبية القطاعية والمهنية لتتوافق مع التطور القانوني والتقني.

-اقتراح وضع تصاميم محاسبية فرعية تتناسب مع خصائص بعض النشاطات ضمن الإطار الأساسي للتصميم المحاسبي العام.

-تقديم الاقتراحات والتوصيات اللازمة لتنظيم مهنة المحاسبة ورفع كفاءة العمل المحاسبي.

كما ينص في المادة الثالثة على ان تحدد تعويضات رئيس وأعضاء المجلس شهرياً كما يلي:

-أربعمائة ألف ليرة لبنانية – للرئيس

-ثلاثمائة ألف ليرة لبنانية – للعضو

يعتبر ثلثا هذا التعويض بمثابة نقل وانتقال، ولا يحق لهم أي تعويض آخر عن هذا العمل مهما كان نوع هذا التعويض. على ان يحدد وزير المالية بقرارات تصدر عنه أصول عمل المجلس الأعلى للمحاسبة، كما يكلف أحد أعضائه بمهمة مقرر، وذلك وفقاً لما ورد في المادة الرابعة منه.

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ١٣٤٨/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٣/٢٧ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء قد أفادت بما يلي:

- ان القانون رقم ٨٠/٢٧ (قانون موازنة ١٩٨٠) الصادر في ١٩٨٠/٧/١٩ المتعلق بتعديل بعض أحكام قانون ضريبة الدخل وقانون ضريبة الأملاك المبنية وقانون أصول تحصيل الضرائب والرسوم المماثلة لها، قد أضاف في مادته الثامنة الى آخر نص المادة /٣٠/ من قانون ضريبة الدخل الفقرة الجديدة التالي نصها: "تحدد القواعد المحاسبية التي يخضع لها المكلفون بضريبة الدخل بموجب تصاميم محاسبية محددة توضع موضع التنفيذ بمراسيم تتخذ بناءً لاقتراح وزير المالية.
- إنفاذاً للنص أعلاه، صدر المرسوم رقم ٤٦٦٥ تاريخ ١٩٨١/١٢/٢٦ المتعلق بوضع تصميم محاسبي عام، ونص في المادة /٢٢/ منه على انه "يمكن تكييف التصميم المحاسبي العام كي يراعي خصائص مختلف القطاعات والنشاطات وكذلك المؤسسات العامة عن طريق إعداد تصاميم محاسبية مهنية وخاصة تصدق بموجب قرارات تصدر عن وزير المالية" كما ينص في المادة /٢٤/ منه على ان "تحدد دقائق تطبيق هذا المرسوم بموجب قرارات تصدر عن وزير المالية".
- إنفاذاً للمادتين المذكورتين أعلاه، صدر القرار رقم ١١١ عن وزير المالية بتاريخ ١٩٨٢/٢/٢٢ المتعلق بأصول تطبيق التصميم المحاسبي العام وقد تضمن أحكاماً تطبيقية كما تضمنت ملاحقه أحكاماً تتعلق بتنظيم المحاسبة والبيانات المالية وبقواعد التقييم وبالإطار المحاسبي ولائحة الحسابات واستعمالها وبنماذج البيانات المالية.
- بناءً على النصوص القانونية المنوه عنها أعلاه، صدر المرسوم رقم ١٩٤١ تاريخ ١٩٨٤/١١/٩ المتعلق بتشكيل مجلس أعلى للمحاسبة يتألف من:
  - مدير المالية العام – رئيساً
  - رئيس مصلحة الواردات – عضواً
  - رئيس دائرة ضريبة الدخل – عضواً
  - رئيس لجنة الرقابة على المصارف في مصرف لبنان – عضواً
  - ممثل عن غرفة التجارة والصناعة – عضواً
  - ممثل عن جمعية المصارف – عضواً
  - ثلاثة محاسبين متفرغين للمهنة يختارهم وزير المالية – عضواً

  وقد حدد هذا المرسوم في مادته الثانية مهام المجلس ومن أهمها الإشراف على وضع القواعد المحاسبية ونماذج البيانات المالية، واقتراح التعديلات الواجب إدخالها على التصميم المحاسبي العام والتصاميم المحاسبية القطاعية والمهنية، وتقديم الاقتراحات والتوصيات اللازمة لتنظيم مهنة المحاسبة.
- بتاريخ ٢٠٠٨/١١/١١ صدر قانون الإجراءات الضريبية رقم ٤٤ الذي نص في البندين ٤ و٥ من المادة /٢٩/ منه على ما يلي:

٤- تمسك السجلات المنصوص عليها في البند الاول من هذه المادة وفقاً للقوانين المرعية الإجراء يدوياً او بواسطة الحاسوب الآلي.

٥- تحدد محتويات وكيفية مسك هذه السجلات وتنظيم المستندات المحاسبية بقرار يصدر عن وزير المالية.

- بتاريخ ٢٠٠٩/٤/٢٢ صدر عن السيد وزير المالية القرار رقم ١/٤٥٣ الذي نص في المادة /٢٨/- الفقرة "ب" - على وجوب مسك سجلي اليومية والأصول الثابتة وفقاً للنماذج المبينة في الملحق رقم ٦ من المرسوم رقم ٤٦٦٥ تاريخ ١٩٨١/١٢/٢٦ (التصميم المحاسبي العام)، الأمر الذي يؤكد استمرارية نفاذ الأطر والقواعد المحاسبية المنصوص عليها في التصميم المحاسبي العام الصادر بالمرسوم رقم ١٩٨١/٤٦٦٥ بموجب قانون الإجراءات الضريبية وتطبيقاته.
- إن الهيكلية الإدارية المستحدثة في وزارة المالية ومقتضيات مواكبة المعايير المحاسبية الدولية ومقتضيات وضع الآليات المنوي إطلاقها لتقديم التصاريح والبيانات المالية عبر الوسائل الالكترونية، تفرض على المجلس الاعلى للمحاسبة تقديم المقترحات اللازمة التي تقع في صلب مهامه سواء لناحية الإشراف على وضع القواعد المحاسبية ونماذج البيانات المالية او لناحية التصاميم المحاسبية وإدخال التعديلات الواجب إدخالها عليها او على النماذج والبيانات المالية.
- إن الأمر يقتضي تعديل بعض أحكام المادة الاولى من المرسوم رقم ١٩٨٤/١٩٤١ على النحو المبين في مشروع المرسوم المرفق دون المس بباقي الأحكام، وذلك تمهيداً لقيام المجلس بالمهمات المطلوبة على الوجه الشامل وممارسة مهامه المحددة في المادة الثانية من المرسوم ١٩٨٤/١٩٤١.
- لقد ورد من نقيب خبراء المحاسبة المجازين في لبنان كتاباً يعترض فيه على تشكيل المجلس الأعلى للمحاسبة ويدلي بأن إنشاء هذا المجلس بموجب المرسوم رقم ١٩٨٤/١٩٤١ بات لاغياً بعد ان صدر القانون رقم ٣٦٤ تاريخ ١٩٩٤/٨/١ الذي أنشأ نقابة خبراء المحاسبة المجازين في لبنان وان هذا القانون ألغى كل نص مخالف لأحكامه وان هذا القانون حصر بنقابة خبراء المحاسبة المجازين مهمة إعداد واقتراح المبادئ المحاسبية وقواعد التدقيق والسلوك المهني...
- إن ما يبديه النقيب هو قراءة خاطئة لأحكام القانون رقم ١٩٩٤/٣٦٤ التي لا تولي النقابة صلاحية التشريع في القواعد المحاسبية وفي التصاميم المحاسبية، بل تجيز لها تقديم المقترحات التي تراها مناسبة بشأنها، علماً ان مشروع تعديل المرسوم يأخذ في الاعتبار هذه المشاركة للنقيب والنقابة.
- إن دور نقابة خبراء المحاسبة المجازين لا يتعدى بموجب المادة /٤/ من القانون رقم ١٩٩٤/٣٦٤ حماية المهنة والعمل على تقدمها ورعاية مصالح أعضائها والدفاع عنهم وإعداد واقتراح المبادىء المحاسبية وقواعد التدقيق والسلوك المهني...، أي ان يقتصر هذا الدور على تقديم المقترحات بشأن المواضيع المحددة في المادة /٤/ من القانون ١٩٩٤/٣٦٤ وعلى إلزام أعضاء النقابة بالتقيد بقواعد التدقيق المهنية وبقواعد السلوك المهني بما لا يخرج عن إطار القوانين والأنظمة النافذة

لا أن يصل دورها الى حد منازعة السلطات العامة في صلاحياتها أو طلب التدخل في بعض هذه الصلاحيات.

- إن المجلس الأعلى للمحاسبة لا يزال قائماً قانوناً، ويقتضي بالتالي اتخاذ القرار اللازم بشأن تعديل المرسوم ١٩٤١ تاريخ ١٩٨٤/١١/٩ (تشكيل المجلس الأعلى للمحاسبة).

بناءً عليه،

أ- في ما خص تعديل عضوية المجلس الأعلى للمحاسبة:

لما كان يتبين من مقارنة احكام المرسوم رقم ١٩٤١ تاريخ ١٩٨٤/١١/٩ بالاحكام الواردة في مشروع المرسوم ان التعديلات المقترحة تتناول :

- الاستعاضة عن تسمية "رئيس مصلحة الواردات" بـ "مدير الواردات" .
- الاستعاضة عن "رئيس دائرة ضريبة الدخل" بـ "رئيس مصلحة التدقيق والاستردادات في مديرية الضريبة على القيمة المضافة".
- الاستعاضة عن عضوية "ثلاثة محاسبين متفرغين للمهنة يختارهم وزير المالية" بـ "نقيب خبراء المحاسبة المجازين في لبنان" و "اثنين من خبراء المحاسبة المجازين يختارهما وزير المالية من بين المنتسبين الى النقابة" (أعضاء)، (والباقي دون تعديل لجهة سائر أعضاء اللجنة), الامر الذي يعزز التعاون بين نقابة خبراء المحاسبة المجازين في لبنان والمجلس الاعلى للمحاسبة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية لا يرى مانعاً من التعديل المقترح ، باعتبار ان مصلحة الواردات قد اصبحت مديرية الواردات, وباعتبار ان مصلحة التدقيق والاستردادات في مديرية الضريبة على القيمة المضافة تتضمن دائرة التدقيق الميداني ودائرة المراقبة الضريبية والاستردادات حيث تتولى دائرة التدقيق الميداني مهام عديدة ابرزها تدقيق ملفات الخاضعين للضريبة وفقاً للبرامج المعدة لهذه الغاية والاسس والمعايير والاجراءات المحددة لذلك والتأكد من الالتزام بالإجراءات والاساليب المحددة لإدارة اعمال التدقيق, كما تتولى دائرة المراقبة الضريبية والاستردادات عدة مهام ابرزها تطوير وسائل واساليب اكتشاف غير المسجلين وكذلك تقديم التوصيات لاقتراح التعديلات اللازمة على الاحكام القانونية النافذة وذلك وفقا لما ورد في المواد /٣٢ الى ٣٨/ من القانون رقم ٦٩١ تاريخ ٢٠٠٥/٨/٢٤(تنظيم مديرية الضريبة على القيمة المضافة...)

ب_ في ما خص تعديل مهام المجلس الأعلى للمحاسبة:

لما كانت المادة /٤/ من القانون رقم ١٩٩٤/٣٦٤ تنص على ان "يحدث في لبنان نقابة تدعى نقابة خبراء المحاسبة المجازين تتمتع بالشخصية المعنوية وغايتها:

١- حماية المهنة والعمل على تقدمها وازدهارها والمحافظة على كرامتها.
٢- تنمية روح التعاون والتعاضد بين أعضائها ورعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم المشروعة.
٣- القيام بالأبحاث العلمية والمساهمة فيها وتحسين المبادئ والقواعد المحاسبية والفنية.
٤- إعداد واقتراح المبادئ المحاسبية وقواعد التدقيق والسلوك المهني حسب المستويات العالمية بما فيها مقررات الاتحادات العربية والدولية التي تنتمي إليها النقابة.
٥- تأديب الاعضاء الخارجين على قانونها وعلى واجبات المهنة الادبية.
٦- السعي لحل المنازعات التي تقع بين أعضائها".

ولما كانت المادة ١٠ من القانون رقم ١٩٩٤/٣٦٤ المذكور تنص على انه من مهام مجلس النقابة "إعداد واقتراح المبادئ المحاسبية وقواعد التدقيق حسب المستويات العالمية بما فيها مقررات الاتحادات العربية والدولية التي تنتمي إليها النقابة وإعداد قواعد السلوك المهنية على ان تصدق بقرار يصدر عن وزير المالية".

كما تنص المادة (٦٥) من القانون ذاته على ان يلغي كل نص مخالف لأحكام هذا القانون او لا يتفق مع مضمونه.

ولما كان مشروع المرسوم المقترح ينص على ان يتولى المجلس الأعلى للمحاسبة مهام الإشراف على وضع القواعد المحاسبية.

ولما كانت مهام الإشراف لا مجال لتطبيقها عملياً من قبل المجلس الأعلى للمحاسبة في ضوء المادة ١٠ من القانون رقم ١٩٩٤/٣٦٤ المذكورة أعلاه، طالما ان إعداد واقتراح المبادئ المحاسبية وقواعد التدقيق تصدق بقرار من وزير المالية، الأمر الذي مقتضاه حذف مهام الإشراف من مشروع المرسوم المقترح.

ج- في ما خص التعويضات المقترحة لرئيس وأعضاء المجلس الأعلى للمحاسبة:

لما كان تعويض رئيس واعضاء المجلس قد حددت شهرياً بـ /٤٠٠٠٠٠/ ل.ل. للرئيس و/٣٠٠٠٠٠/ ل.ل. للعضو، في حين يتبين من المستندات المرفقة المتعلقة بأصول عمل المجلس المقترح انشاؤه، ان المجلس سينعقد مرة كل شهر وعندما تستدعي الظروف ذلك، كما ان اجتماعات المجلس تتم قانونياً بحضور الاكثرية من الاعضاء الذين يؤلفونه، الامر الذي مفاده امكانية تقاضي الاعضاء الغائبين لهذا التعويض المقطوع.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى، تبعاً لذلك، تعديل نص المادة الثالثة المتعلقة بتحديد تعويضات مقطوعة لرئيس وأعضاء المجلس شهرياً بحيث يصبح كما يلي: "تحدد تعويضات الحضور عن كل جلسة وفقاً لما يلي:
/١٠٠.٠٠٠/ ل.ل. مئة ألف ليرة لبنانية للرئيس ، /٧٥.٠٠٠/ل.ل. خمس وسبعون ألف ليرة لبنانية للعضو ، على ان يعتبر ثلثا هذا التعويض بمثابة نقل وانتقال والثلث المتبقي تعويض عن أعمال إضافية. لا يجوز ان يتجاوز التعويض الشهري عن تعويض أربع جلسات شهرياً ، لا يستحق تعويض الحضور في ما خص الموظفين الا اذا عقدت الجلسة خارج اوقات الدوام الرسمي ويمنع الجمع في الوقت ذاته بين اعمال عضوية هذه اللجنة وأي اعمال اخرى يكلف بها المعنيون ويتقاضون عنها تعويضاً وفقاً للأصول" ، وذلك أسوةً بما جرى تحديده لكل من اللجنتين المنصوص عليهما في المرسوم رقم ٦١٢ تاريخ ٢٠١٤/٩/١٨ (تعويضات اللجنة الاستئنافية المتعلقة بالاستملاك) والمرسوم رقم ٧٧٢ تاريخ ٢٠١٤/١٠/٩ (تعويضات لجان بيع الأموال المحجوزة بالمزاد العلني).

١٧ – ٦ تعديل عدد الأسرة في مستشفى أورانج – ناسو الحكومي في طرابلس: الرأي رقم ١٣٥٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/٧ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن مشروع المرسوم يرمي إلى تعديل المرسوم رقم /٧١٤٨/ تاريخ٢٠٠٢/١/١٤ المتعلق بتعديل المرسوم رقم /٨٣٧٧/ تاريخ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم وزارة الصحة العامة) لجهة عدد الأسرّة في مستشفى أورانج ناسو الحكومي – طرابلس ليصبح /٧٢/ سريراً بدلاً من /٤٠/ سريراً .

وتبين انه سبق لمجلس الوزراء ان وافق بقراره رقم ٩ تاريخ ٢٠١٥/٥/٢١ على ما يلي : " تعديل المرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ المتعلق بتنظيم وزارة الصحة العامة لجهة تعديل ملاك مستشفيات الاقضية مع عدد الاسرة الملحق بالمرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ ليصبح عدد اسرة مستشفى اورنج- ناسو الحكومي في طرابلس ٧٢ سريراً بدلاً من ٤٠ سريراً، وبالتالي بت مجلس الوزراء بقراره المذكور في التعديل المقترح من قبل وزارة الصحة العامة لهذه الجهة.

الا انه واستطراداً لا بد لمجلس الخدمة المدنية من ان يبدي ما يلي :

لما كان المرسوم رقم ٧١٤٨ تاريخ ٢٠٠٢/١/١٤ المقترح تعديله يتعلق بتعديل المرسوم رقم /٨٣٧٧/ تاريخ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم وزارة الصحة العامة) بحيث اضاف الى ملاك وزارة الصحة العامة مستشفيات الاقضية المدرجة في الجدول الملحق بالمادة الاولى منه ومن بينها مستشفى اورنج- ناسو الحكومي في طرابلس .

ولما كان القانون رقم ٥٤٤ تاريخ١٩٩٦/٧/٢٤ وتعديلاته قد نص على انشاء مؤسسات عامة لإدارة مستشفيات وزارة الصحة العامة.

ولما كان المرسوم رقم ٩٨٤٩ تاريخ ٢٠٠٣/٤/١ قد انشأ مؤسسة عامة لإدارة مستشفى اورنج- ناسو الحكومي في طرابلس.

ولما كان يتبين من النصوص النافذة التي ترعى انشاء وادارة المستشفيات الحكومية ، ان المؤسسة العامة المنشأة لإدارة المستشفى المذكور تتمتع بالشخصية المعنوية وباستقلال مالي واداري وتخضع لوصاية وزارة الصحة العامة سنداً لإحكام القانون رقم ٩٦/٥٤٤ المشار اليه.

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٠٠١/٥/٢٦ المرسوم رقم ٥٥٥٩ (تحديد ملاك المؤسسة العامة التي تتولى ادارة مستشفى عام ومهام الوحدات ومؤهلات وخبرات العاملين فيها وسلسلة الرتب والرواتب للمستخدمين) وقد حدد الجدول رقم ٢ المرفق به ملاك المستشفى العام وفق حجمه الذي جرى ترتيبه على ثلاث مستويات : نموذج أ (اكثر من مئة سرير)- نموذج ب (من ٧٠ الى٩٩ سرير) -ونموذج ج (من ٤٠ الى ٦٨ سرير).

ولما كان مستشفى اورنج- ناسو الحكومي في طرابلس وبعد صدور المرسوم رقم ٢٠٠٣/٩٨٤٩ المشار اليه لم يعد ضمن ملاك وزارة الصحة العامة.

ولما كان تعديل عدد الاسرة موضوع المعاملة الحاضرة ينتج عنه تعديل ملاك المؤسسة العامة لإدارة المستشفى المشار اليه.

ولما كان يتبين ان تحديد عدد الاسرة في مستشفى اورنج- ناسو الحكومي بـ (٤٠) سريراً قد جرى بالمرسوم رقم ٧١٤٨ /٢٠٠٢ عندما كان هذا المستشفى في ملاك وزارة الصحة العامة.

ولما كان انشاء المؤسسة العامة لإدارة مستشفى اورنج- ناسو الحكومي في طرابلس بالمرسوم رقم ٩٨٤٩ تاريخ ٢٠٠٣/٤/١ لم يلحظ في متنه تحديداً لعدد الاسرة ، غير ان هذا الامر لا يحول دون اصدار مرسوم بتعديل عدد الاسرة في المستشفى بصورة مباشرة حيث انه لم يعد من الجائز قانوناً العودة الى تعديل ملاك وزارة الصحة العامة لهذه الغاية بعد

ان اصبح مستشفى اورنج- ناسو الحكومي مؤسسة عامة لها استقلالها الاداري والمالي، وملاكها الخاص الذي ترعاه النصوص القانونية المشار اليها اعلاه.

١٧ – ٧ تنظيم كيفية تأليف مجلس إدارة الهيئة العامة للمتاحف وتحديد مهامه وصلاحياته: الرأي رقم ١١٢٥ تاريخ ٢٠١٥/٦/١٣ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان مشروع المرسوم موضوع البحث يرمي الى تنظيم كيفية تأليف مجلس ادارة الهيئة العامة للمتاحف وتحديد مهامه وصلاحياته وقواعد تسيير اعماله وكيفية ممارسة سلطة الوصاية رقابتها عليه .

وتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٤ تاريخ ٢٠١٥/٤/٢٣ قد أبدى موافقته على مشروع المرسوم.

وتبين ان رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٠٧٥/م.ص تاريخ ٢٠١٥/٤/٣٠ قد أحالت نسخة عن مشروع المرسوم طالبة الاطلاع وبيان الرأي بتعويضات رئيس وأعضاء مجلس ادارة الهيئة العامة للمتاحف.

بناءً عليه،

لما كانت المادة /٦/ من القانون رقم ٣٦ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٦ (المؤسسات العامة المرتبطة بوزارة الثقافة) قد نصت على ما يلي: "تخضع المؤسسات العامة الملحوظة في هذا القانون لاحكامه ولاحكام المراسيم والانظمة الصادرة تنفيذاً له، ولرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة والتفتيش المركزي ولا تخضع فيما عدا ذلك الا للانظمة الخاصة بها التي يضعها مجلس الادارة والتي تصدق بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير".

ولما كان يتبين ان من بين المؤسسات العامة الملحوظة في القانون رقم ٢٠٠٨/٣٦، توجد "الهيئة العامة للمتاحف" وهي مؤسسة عامة تخضع لوصاية وزارة الثقافة، ولم ينص القانون المذكور على إخضاعها لصلاحية مجلس الخدمة المدنية الرقابية.

ولما كانت الفقرة (٢) من المادة /٧/ من القانون رقم ٢٠٠٨/٣٦ قد نصت على ان تحدد مواضيع واصول ممارسة سلطة الوصاية بالنسبة لكل مؤسسة من المؤسسات الوارد تعدادها في القانون المشار اليه آنفاً ومن بينها الهيئة العامة للمتاحف بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير.

ولما كانت وزارة الثقافة وتطبيقاً للاحكام القانونية الوارد ذكرها اعلاه قد عرضت على مقام مجلس الوزراء مشروع مرسوم يرمي الى تنظيم كيفية تأليف مجلس ادارة الهيئة العامة للمتاحف وتحديد مهامه وصلاحياته، وقد ابدى مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠١٥/٧٤ موافقته عليه كما سبق ذكره.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية – وفي ما خص صلاحياته – يبدي ما يلي حول مشروع المرسوم موضوع البحث:

أولاً: في ما خصّ المادة "٩" من مشروع المرسوم :

لما كانت المادة المذكورة تنص على ما يلي: "يعين رئيس ونائب رئيس وسائر أعضاء مجلس الادارة بصفتهم الشخصية وليس بصفتهم منتدبين او مفوضين عن هيئات او مؤسسات ينتسبون إليها او موظفين او مستخدمين فيها انما لا مانع يحول دون تعيين عضو او اكثر من العاملين في وزارة الثقافة في مجلس الادارة والذين تتوافر فيهم شروط التعيين المحددة في هذا المرسوم، كما يمكن إسناد بعض المهام الادارية او الفنية داخل الهيئة الى عضو او اكثر من أعضاء المجلس لقاء تعويضات عن كل مهمة يقررها المجلس بناءً على اقتراح الرئيس".

ولما كان القول بأن " لا مانع يحول دون تعيين عضو او اكثر من العاملين في وزارة الثقافة في مجلس الادارة " على النحو الوارد في المادة التاسعة الآنفة الذكر ، لا يتفق مع أحكام الفقرة (٤) من المادة /١٥/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ نظام الموظفين التي تنص على ما يلي: "يحظر على الموظف ان يمارس اية مهنة تجارية أو صناعية ... أو ان يكون عضواً في مجلس ادارة شركة مغفلة أو شركة توصية مساهمة أو ان تكون له مصلحة مادية مباشرة أو بواسطة الغير في مؤسسة خاضعة لرقابته أو لرقابة الادارة التي ينتمي اليها" الأمر الذي يستدعي حذف العبارة المشار اليها اعلاه من المادة التاسعة لتعارضها الصريح مع أحكام القانون.

ولما كان قد ورد في المادة التاسعة الآنفة الذكر انه يمكن إسناد بعض المهام الادارية او الفنية داخل الهيئة الى عضو او اكثر من اعضاء المجلس لقاء تعويضات عن كل مهمة يقررها المجلس بناءً على اقتراح الرئيس.

ولما كانت وزارة المالية بكتابها رقم ٩١/ص١٦ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٠ قد رأت أن جواز إسناد بعض المهام الادارية او الفنية داخل الهيئة الى عضو او اكثر من اعضاء المجلس، على النحو المبين أعلاه، يتعارض ومبدأ الفصل بين السلطة التقريرية والسلطة التنفيذية في المؤسسات العامة الامر الذي يستدعي حذف العبارة المذكورة من المادة التاسعة.

إضافة إلى ما تقدم ، ولما كان القول بإمكانية " اسناد بعض المهام الإدارية أو الفنية داخل الهيئة إلى عضو أو أكثر من أعضاء المجلس لقاء تعويضات عن كل مهمة يقررها المجلس بناء على اقتراح الرئيس " لا يتفق مع أحكام المادة السابعة من المرسوم رقم ٤٥١٧ تراريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة) التي تنص على ما يلي : " لا يتقاضى رئيس مجلس الإدارة والأعضاء عن أعمالهم أي راتب أو تعويض ، مهما كان نوعه ، إلا تعويض حضور ... " والتي تعتبر بمثابة مبدأ عام ولا يجوز مخالفتها ، الأمر الذي يستدعي وسنداً لكل ما سبق عرضه ، حذف العبارة المذكورة من المادة التاسعة لتعارضها مع أحكام المرسوم المشار إليه أعلاه .

ثانياً : في ما خص المادتين /٢٠ و ٢١/ من مشروع المرسوم :

لما كانت المادتان المشار إليهما تنصان على ما يلي :

" المادة العشرون: تحدد تعويضات رئيس وأعضاء مجلس الإدارة كما يلي :

١ – تعويض حضور رئيس مجلس الإدارة عن كل جلسة / ٤٠٠٠٠٠٠ / ل.ل. (أربعماية ألف ليرة لبنانية).

٢ – تعويض حضور عضو مجلس الإدارة عن كل جلسة / ٣٠٠٠٠٠٠ / ل.ل. (ثلاثماية ألف ليرة لبنانية) .

المادة الحادية والعشرون: يمكن لرئيس واعضاء مجلس الادارة الاشتراك في لجان العمل التي يشكلها مجلس الادارة وفقاً لأنظمة الهيئة والحصول على تعويضات جلسات تعقد خارج أوقات الدوام الرسمي على الشكل التالي:

١- تعويض حضور رئيس اللجنة عن كل جلسة: /١٠٠٠٠٠٠/ ل.ل. (مئة الف ليرة لبنانية).

٢- تعويض حضور عضو اللجنة عن كل جلسة: /٧٥٠٠٠٠/ ل.ل. (خمسة وسبعون الف ليرة لبنانية).

٣- على أن لا يتجاوز التعويض مقدار ما يقابل انعقاد خمس جلسات شهرياً، أياً بلغ عدد الجلسات في الشهر الواحد".

ولما كان يتبين أن المادة /٢١/ قد تضمنت تحديد التعويض عن حضور خمس جلسات في الشهر الواحد لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة الذين يشتركون في لجان العمل التي تعقد خارج الدوام الرسمي في حين أنه لم يتم تحديد الحد الأقصى لعدد الجلسات التي يعقدها مجلس الإدارة في المادة /٢٠/ والتي يترتب عن حضورها تقاضي تعويض ، الأمر الذي يستوجب تحديد عدد الجلسات في هذه المادة .

ولما كانت وزارة المالية بكتابها رقم ٩١/ص١٦ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٠ المذكور سابقاً وفي ما خص التعويضات المذكورة اعلاه قد رأت ان إمكانية اشتراك رئيس وأعضاء مجلس الإدارة في لجان العمل التي تشكل من قبل مجلس الادارة ويحصلون بموجبها على تعويضات يتعارض ومبدأ الفصل بين السلطة التقريرية والسلطة التنفيذية في المؤسسات العامة كما رأت الوزارة المذكورة أن تحديد تعويضات رئيس مجلس الادارة وعضو مجلس الادارة عن حضورهم جلسات المجلس،

يقتضي ان يتوافق مع ما تضمنه قرارا مجلس الوزراء رقم ٢٠ تاريخ ١٩٩٥/٣/٢١ ورقم ٢٧ تاريخ ٢٠٠٢/٦/١٣ المتعلقين بتصنيف المؤسسات العامة وتحديد تعويضات الحضور لرؤساء مجالس الادارة والاعضاء والمدراء العامون او المدراء.

ولما كان يتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠ تاريخ ١٩٩٥/٣/٢١ المشار إليه، قد وافق على اقتراح وزارة المالية الرامي الى تصنيف المؤسسات العامة الى اربع فئات كبرى وكبيرة ومتوسطة وصغيرة وفقاً لمعايير حددت في الملحقات المرفقة بالقرار المذكور ، وجرى تبعاً لذلك تحديد تعويضات مجالس الادارة بما يتناسب مع هذا التصنيف، كما انه بقراره رقم ٢٧ تاريخ ٢٠٠٢/٦/١٣ قرر مجلس الوزراء الموافقة على إعادة العمل بقراره رقم ١٩٩٥/٢٠ واعتماد المعايير المحددة في الجداول المرفقة به والمتعلقة بتحديد تعويضات حضور جلسات مجالس ادارة المؤسسات العامة دون استثناء.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، سنداً لما تقدم، يرى ان تكون تعويضات رئيس وأعضاء مجلس ادارة الهيئة العامة للمتاحف مرعية بأحكام قرار مجلس الوزراء رقم ٩٥/٢٠ الذي اعيد العمل به بالقرار رقم ٢٠٠٢/٢٧ وفق ما سبق بيانه اعلاه.

ثالثاً: في ما خصّ المادة /٢٣/ من مشروع المرسوم:

لما كانت المادة الثالثة والعشرين المذكورة والتي عددت الامور التي يقرها المجلس بصورة خاصة، قد لحظت من بينها:

١- أجراء المباريات الخطية والشفهية والمقابلات, وتعيين الناجحين فيها, في ملاكات الهيئة بفئاتها كافة, وتعيين رؤساء الوحدات وفقاً لأنظمة الهيئة.

٢- التعاقد مع اداريين وفنيين واختصاصيين وخبراء محليين وغير محليين وبدائل عن الذين تنتهي خدماتهم لأي سبب, دون التقيد بشرط السن, وذلك بناء على اقتراح الرئيس...".

ولما كانت المادة /٥٤/ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ (الموازنة العامة والموازنات الملحقة لعام ٢٠٠٤) المتعلقة بإخضاع مباراة التعيين في المؤسسات العامة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية قد نصت على ما يلي: "مع مراعاة احكام التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة واحكام القوانين والانظمة بما فيها الاحكام المتعلقة بالرواتب والاجور التي ترعى كلا 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 للاستخدام في كل منها".

ولما كانت الاحكام المنصوص عليها في المادة /٢٣/ المذكورة تقع مخالفة لأحكام القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ وفق ما هو مبين أعلاه، لذلك رأى هذا المجلس ضرورة حذفها من مشروع المرسوم وذلك تقيداً بالأحكام الواردة لهذه الجهة في المادة /٥٤/ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ والتي لا يجوز مخالفتها بمرسوم عملاً بقاعدة "تراتبية النصوص القانونية".

١٧ – ٨ إنشاء وحدة للمعلوماتية والاتصالات في وزارة الخارجية والمغتربين: الرأي رقم ٣٠١٠ تاريخ ٢٠١٥/١١/١١ **(وزارة الخارجية والمغتربين)**

تبين أن وزارة الخارجية والمغتربين بكتابها رقم ١٣/٢٣٣٨ تاريخ ٢٠١٥/١٠/٢٢ تطلب الموافقة على مشروع قرار يرمي في مادته الاولى الى انشاء وحدة لشؤون المعلوماتية والاتصالات تلحق بالأمانة العامة لوزارة الخارجية والمغتربين وتكون مهامها ادارة وتنظيم وصيانة وشراء تجهيزات المعلوماتية والاتصالات في الوزارة, وينص في مادته الثانية على ان تضم هذه الوحدة متعاقدي الوزارة لشؤون المعلوماتية والاتصالات المذكورة اسماؤهم في الجدول المدرج في هذه المادة,

وتبين ان الوزارة بصدد استدراج عروض مشروع مكننة المديريات المختلفة التابعة لها اضافة الى البعثات اللبنانية في الخارج وان الواقع العملاني يقتضي ان يقوم المتعاقدون لشؤون المعلوماتية والاتصالات في الوزارة بالتعاون مع الشركة المنفذة لمشروع المكننة وذلك الى حين صدور مرسوم استحداث دائرة المعلوماتية في الوزارة.

بناء عليه,

بما ان مشروع القرار موضوع البحث معد للصدور عن السيد وزير الخارجية والمغتربين, الامر الذي يخالف احكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (تنظيم الادارات العامة) والتي توجب لاستحداث وحدة ادارية بمستوى مديرية عامة او مديرية او مصلحة صدور قانون بهذا الشأن كما توجب لاستحداث وحدة ادارية بمستوى دائرة او قسم صدور مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء, مما يعَرض القرار المقترح –حال صدوره– للإبطال بسبب تجاوز حد السلطة.

وبما ان انشاء الوحدة المقترحة وتعيين متعاقدين فيها على النحو المبين في الملف يخالف الاصول والصيغ المتعلقة بالتعاقد والتعيين.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية لا يرى ما يحول دون قيام المتعاقدين لديكم في مجال المعلوماتية بمتابعة وتنفيذ مشروع المكننة المشار اليه في كتابكم المرفق, وان هذا الأمر لا يستدعي استحداث " وحدة ادارية لشؤون المعلوماتية والاتصالات " تضم هؤلاء المتعاقدين باعتبار ان المهام المطلوبة منهم في اطار متابعة وتنفيذ مشروع المكننة هي من طبيعة المهام المتعاقد عليها من قبل المتعاقدين المذكورين.

وبما ان هذا المجلس, وبالاستناد الى ما تقدم، يرى عدم الموافقة على مشروع القرار لمخالفته القانون.
اما بالنسبة لموضوع شراء وصيانة برامج المعلوماتية والاتصالات الخاصة بالوزارة فان هذا الامر يبقى مرعياً بالأصول والاجراءات التي حددها قانون المحاسبة العمومية خاصة القسم الاول من الفصل الخامس المتعلق بصفقات اللوازم والاشغال والخدمات.

١٧ – ٩ إلحاق عدد من مستخدمي مجلس الإنماء والإعمار المعتبرين من الفائض بالمؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات: الرأي رقم ٢٦٢٣ تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بما أنه يتبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٤١٩/ص تاريخ ٢٠١٥/٩/٢٢ أودعت مجلس الخدمة المدنية محضر اجتماع مجلس إدارة المؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات في لبنان " ايدال " رقم ٢٠١٥/١٣ تاريخ ٢٠١٥/٩/٢ والمرفوع إلى جانب دولة رئيس مجلس الوزراء للتصديق عليه بصفته سلطة الوصاية على المؤسسة العامة المذكورة ، وذلك لجهة ما تضمنه من تعيين أربعة مستخدمين من فائض مجلس الإنماء والإعمار في ملاك المؤسسة، وأرفقت بالمعاملة مطالعة مستشار دولة رئيس مجلس الوزراء للشؤون الإدارية طالبة إبداء الرأي فيما ورد بمضمونها ، كما أرفقت نسخة عن مشروع قرار معدّ للصدور عن رئيس مجلس إدارة – مدير عام المؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات والمتضمن تعيين مستخدمين متمرنين (أصحاب العلاقة) في ملاك المؤسسة.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية بقراريه رقم ٧٦٩ تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٨ ورقم ٧٨٨ تاريخ ٢٠١٥/٧/٣١ (المرفقين بالمعاملة) قد ألحق عدداً من الأشخاص المعتبرين من الفائض وهم السادة : --- بالمؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات لتعيين أصحاب العلاقة في الملاك لديها ، كل في الوظيفة المحددة له بعد التأكد من استيفائه الشروط المطلوبة وذلك وفقاً للأصول المرعية الإجراء .

وبما أن القرارين رقم ٧٦٩ ورقم ٧٨٨ أعلاه تضمنا رأي مجلس الخدمة المدنية لجهة إلحاق أصحاب العلاقة بالمؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات وتعيينهم في ملاكها وفق ما ورد في مضمون هذين القرارين .

وبما أنه وإن كانت المطالعة المطلوب إبداء الرأي فيها والمتضمنة تعليقاً على التعيين المشار إليه أعلاه تجد جواباً عليها في القرارين رقم ٧٦٩ ورقم ٧٨٨ المعروض مضمونهما آنفاً إلا أن هذا المجلس، يرى واحتراماً لمقام رئاسة مجلس الوزراء – الأمانة العامة – في طلبها الوارد في المرجع أعلاه ، إيضاح رأيه موضوع القرارين المذكورين وبالتالي إبداء رأيه في المطالعة المرفقة، كما أن هذا المجلس وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وعلى جميع العاملين في القطاع العام ، وإنطلاقاً من حرصه على أن تأتي القرارات الإدارية مطابقة لمبدأ الشرعية ، يرى ضرورة في إبداء بعض الملاحظات على مشروع القرار المرفق المعد للصدور عن رئيس مجلس الإدارة – المدير العام حتى يأتي متوافقاً والقرارين اللذين استند إليهما .

أولاً : في المطالعة المرفقة:

بما أن المطالعة ، وتبريراً لاعتماد التعاقد بدلاً من التعيين ، اعتبرت أن حالة الفائض موضوع المعاملة الراهنة يمكن اعتبارها حالة جديدة أضيفت إلى الحالات المحددة في المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ الذي نص في المادة / ١٣ / منه على تطبيق أحكامه على جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات ، وأن مجلس الخدمة المدنية في قراريه رقم ٧٦٩ ورقم ٧٨٨ المتعلقين بتعيين أصحاب العلاقة في ملاك المؤسسة وليس إجراء تعاقد معهم ، لم يبين السند القانوني لهذا الإجراء الذي يؤدي تطبيقه إلى تجاوز شرط المباراة وربما شرط السن دون نص يجيز هذا التجاوز ، وانتهت المطالعة إلى أن يُصار وقياساً على المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ وعلى الإجراءات التي نص عليها القانون رقم ٢٠٠١/٢٩٥ ، إلى تنظيم عقود مع أصحاب العلاقة على مهام الوظائف المحددة لهم وليس إجراء تعيين لهم كمستخدمين في ملاك المؤسسة .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية قد استند في قراريه رقم ٧٦٩ تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٨ ورقم ٧٨٨ تاريخ ٢٠١٥/٧/٣١ إلى قرار مجلس الوزراء رقم ٧٢ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ ، كما استند إلى المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ .

وبما أن قرار مجلس الوزراء رقم ٧٢ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ تضمن الموافقة على طلب مجلس الإنماء والإعمار إلحاق بعض العاملين في مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية (سابقاً) ومجلس تنفيذ المشاريع الكبرى لمدينة بيروت (سابقاً) المدمجين به، وعلى تحديد أسماء الفائض من المجلسين المذكورين ووضعهم بتصرف مجلس الخدمة المدنية ومن بينهم ، السادة: --- .

وبما أنه يتبين من العودة إلى محضر قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٤/٧٢ أن طلب مجلس الإنماء والإعمار ، قد تضمن الإبقاء على خدمات بعض الموظفين العاملين في مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية (سابقاً) ومجلس تنفيذ المشاريع الكبرى لمدينة بيروت (سابقاً) للاستخدام في ملاك مجلس الإنماء والإعمار ، ووضع كافة الموظفين والمتعاقدين والأجراء المتبقين من العاملين في المجلسين المدمجين بمجلس الإنماء والإعمار كفائض بتصرف مجلس الخدمة المدنية وفقاً لأحكام القانون رقم ٢٠٠١/٢٩٥ .

وبما أن القانون رقم ٢٠٠١/٢٩٥ تاريخ ٢٠٠١/٤/٣ المتعلق بتعديل المادة / ١٥ / من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ (دمج وإلغاء وإنشاء وزارات ومجالس) وبتعديل المادة / ٩ / من المرسوم الاشتراعي رقم ٥ تاريخ ١٩٧٧/١/٣١ (إنشاء مجلس الإنماء والإعمار) نص في المادة الأولى من الفقرة (٥) منه على ما يلي : « تُدرس أوضاع الموظفين والمتعاقدين والأجراء وسائر العاملين مهما كانت صفتهم لدى مجلس الإنماء والإعمار ومجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية ومجلس تنفيذ المشاريع الكبرى لمدينة بيروت ، ويُعاد النظر بأوضاعهم من قبل مجلس الوزراء في ضوء الحاجة والكفاءة والمؤهلات والخبرة ، ويوضع الفائضون منهم بتصرف مجلس الخدمة المدنية ، على أن يُفتح لهم اعتماد خاص من موازنة مجلس الخدمة المدنية وذلك خلال المرحلة الإنتقالية المشار إليها في المادة الرابعة من هذا القانون » .

وبما أن المرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣ المتعلق بنظام العاملين لدى مجلس الإنماء والإعمار نص في المادة / ٧٧ / فقرة (٦) منه على ما يلي :
« يكون للمستخدمين والمتعاقدين والأجراء لدى كل من مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية (سابقاً) ومجلس تنفيذ المشاريع الكبرى لمدينة بيروت (سابقاً) المدمجين بمجلس الإنماء والإعمار والذي يقرر مجلس الوزراء في ضوء الحاجة والكفاءة والمؤهلات والخبرة ، الإبقاء على خدماتهم أفضلية لملء المراكز الشاغرة لدى مجلس الإنماء والإعمار على أن يُوضع الفائض منهم بتصرف مجلس الخدمة المدنية وفقاً لأحكام القانون رقم ٢٩٥ تاريخ ٢٠٠١/٤/٣ » .

وبما أن أصحاب العلاقة موضوع القرارين رقم ٧٦٩ ورقم ٧٨٨ الصادرين عن مجلس الخدمة المدنية ، وقبل إلحاقهم وتعيينهم المقترحين هم من الموظفين الذين كانوا قد عينوا في بعض الوظائف في ملاك مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية بعد نجاحهم في المباريات التي أجريت لهذه الغاية ، وذلك بموجب القرارات رقم ١/٥١ تاريخ ١٩٩٦/٦/٢١ (تعيين مهندسين في بعض الوظائف الفنية الشاغرة في الملاك المؤقت لمجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية) فيما خص السيد – –، ورقم ١/٤ تاريخ ١٩٩٥/٣/٨ (تعيين بعض الموظفين في بعض الوظائف الشاغرة في الملاك المؤقت لمجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية) في ما خص السيد ––، ورقم ١/٢١ تاريخ ١٩٩٦/١/٣١ (تعيين بعض الموظفين في بعض المراكز الشاغرة في ملاك مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية) في ما خص السيد ––، ورقم ١/٥٢ تاريخ ١٩٩٦/٦/٢١ (تعيين بعض الموظفين في بعض الوظائف الإدارية الشاغرة في الملاك المؤقت لمجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية) في ما خص السيد ––.

وبما أن الأحكام القانونية المعروضة أعلاه والواردة في القانون رقم ٢٩٥ وفي المرسوم رقم ١٠٩٤٢ كما قرار مجلس الوزراء رقم ٧٢ المسند إليها ، أناطت بمجلس الخدمة المدنية أمر الفائضين المحدد في هذا القرار من مستخدمين ومتعاقدين وأجراء لدى مجلس الإنماء والإعمار ، والذين حولوا إليه بموجب قانون قضى بإلغاء مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية ومجلس تنفيذ المشاريع الكبرى لمدينة بيروت حيث كانوا يعملون سابقاً ، دون أن تتعرض هذه الأحكام إلى آلية الإلحاق أو الصيغة القانونية التي سيتم إلحاق الفائض منهم كحالة أصحاب العلاقة بأوضاعهم الموصوفة آنفاً ، كما أنه ومن العودة إلى النظام العام للمؤسسات العامة الصادر بالمرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ لا يتبين أن أحكامه قد لحظت آلية إلحاق هؤلاء ، مما يقتضي معه تطبيق أحكام القانون العام والقواعد العامة بهذا الشأن .

وبما أن المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ ، وهو القانون العام للوظيفة العامة ، لحظ ونظم في نص المادة / ١٠٤ / منه حالة « الوظائف الفائضة » ، حيث تضمن تحديد آلية إلحاق الفائض ، وهو نص لا يجد مثيلاً له في أحكام القانون رقم ٢٩٥ وفي المرسوم رقم ١٠٩٤٢ وفي المرسوم رقم ٤٥١٧ المذكورة أعلاه ، وقد استقر الفقه والاجتهاد على تطبيق أحكام وقواعد القانون العام على العاملين في المؤسسات العامة في كل ما لم يرد ذكره في القانون الخاص لهذه المؤسسات أو في النظام العام الذي يرعاها .

وبما أن المادة / ١٠٤ / المشار إليها أعلاه تنص على ما يلي :

« الوظائف الفائضة :

١ – إذا زاد عدد الموظفين العاملين في إدارة ما على عدد الوظائف المحددة لهذه الإدارة في الملاكات العددية فعليها أن تضع في مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ النص القاضي بتحديد الملاكات لائحة بأسماء موظفين يعادل عددهم عدد الوظائف الفائضة. وإذا لم تضع هذه اللائحة في المدة المعينة وضعت وفاقاً لأحكام المادة /٧٢/.

٢ – ينبغي في وضع هذه اللائحة مراعاة علامات الموظف المسلكية ، ومن ثم أعبائه العائلية ، بحيث يصرف أولاً الموظفون قليلو الكفاءة، وفي حال التساوي، من كان منهم أقل أعباء عائلية من غيره.

٣ – تطبق على الموظفين الفائضين المدرجة أسماؤهم في اللائحة أحكام المادة /٧٢/.

وبما أن المادة /٧٢/ التي تحيل إليها المادة /١٠٤/ تنص في فقرتها الرابعة على ما يلي : ينقطع الموظفون المدرجة أسماؤهم في الجدول المشار إليه في الفقرة (٢) من هذه المادة عن مزاولة أعمالهم . ويثابرون على تقاضي رواتبهم كاملة لمدة ستة أشهر . وإن لم يلحقوا في غضون هذه الأشهر الستة بوظيفة شاغرة يستوفون شروط التعيين فيها، باستثناء شرطي السن والمباراة ، صرفوا حكماً من الخدمة أو أحيلوا على التقاعد في نهاية المدة المذكورة.

وبما أن نص المادة /١٠٤/ معطوفة على نص المادة /٧٢/ جعلت من التعيين صيغة لإلحاق الموظفين الفائضين في الوظائف الشاغرة ممن يستوفون شروط التعيين في هذه الوظائف ، مستثنية منها شرطي السن والمباراة . مما يجعل كل من القرارين رقم ٧٦٩ ورقم ٧٨٨ الصادرين عن مجلس الخدمة المدنية والمتضمنين تعيين أصحاب العلاقة يرتكز إلى أساس قانوني صحيح لهذا الإجراء ، كما يستند إلى أساس واقعي صحيح يتمثل بالصفة التي انتمى كل منهم أول مرة إلى الملاك كموظف معين حيث كان يعمل سابقاً على ما تقدم بيانه أعلاه.

وبما أن إجراء تعاقد مع أصحاب العلاقة على مهام الوظائف المحددة لهم لإلحاقهم بالمؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات بتحويلهم من موظفين أو مستخدمين معيَّنين إلى متعاقدين، من شأنه مخالفة الأحكام القانونية أعلاه، كما من شأنه التعرض لحقوقهم المكتسبة جراء أوضاعهم الوظيفية المتواجدين فيها قبل الإلحاق دون نص قانوني يجيز ذلك.

وبما أن اعتبار كل من أصحاب العلاقة كفائض ووضعه بتصرف مجلس الخدمة المدنية، ليس من شأنه نزع الصفة الوظيفية التي انبنت عليها علاقته بالإدارة أو بالمؤسسة التي كان عاملاً لديها، وبالتالي فإن هذا الاعتبار لا يعني أن

الرابطة الوظيفية قد انقطعت نهائياً حتى يمكن إلحاقه بموجب عقد وبصفة متعاقد بعد أن كان قد عين بموجب قرار وبصفة موظف.

وبما أنه ، وفضلاً عما تقدم ، فإنه يتبين من ملف الفائض لدى مجلس الخدمة المدنية أن هذا المجلس وبموجب كتاب موجه إلى مجلس الإنماء والإعمار برقم ٢٠١٤/٣٠٢٣ تاريخ ٢٠١٥/٤/١٧ (رداً على طلب الأخير إجراء مباراة لملء بعض الوظائف)، تضمن طلب النظر في تأمين حاجته (حاجة مجلس الإنماء والإعمار) لبعض الوظائف المطلوبة لديه من بين الفائض الموضوعين بتصرف مجلس الخدمة المدنية، ومن بينهم موظفون في مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية (سابقاً) ومجلس تنفيذ المشاريع الكبرى لمدينة بيروت (سابقاً)، وقد عمد مجلس الإنماء والإعمار بناء على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦٠٤ تاريخ ٢٠١٥/٦/١٠ إلى تعيين ستة من الفائض في ملاكه كما هو مبين في قرار مجلس إدارة مجلس الإنماء والإعمار رقم ٢٠١٥/٢٧٠/م تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٢، ودون إخضاعهم لشرطي السن والمباراة، الأمر الذي يقتضي معه معاملة أصحاب العلاقة موضوع المعاملة الراهنة أسوة بهؤلاء، وأن القول بخلاف ذلك بإجراء تعاقد أو إخضاعهم لشرطي السن والمباراة، يؤدي إلى مخالفة مبدأ المساواة بين أصحاب العلاقة الواردة أسماؤهم في قراري مجلس الخدمة المدنية رقم ٧٦٩ ورقم ٧٨٨ المذكورين أعلاه وبين من استخدم وعين في ملاك مجلس الإنماء والإعمار وهم في الوضعية ذاتها.

وبما أنه لجهة ما ورد في المطالعة المطلوب إبداء الرأي فيها حول إمكانية اعتبار حالة الفائض موضوع المعاملة الراهنة حالة جديدة، أضيفت إلى الحالات المحددة في المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ الذي نص على تطبيق أحكامه على جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، وأن يُصار إلى تنظيم عقود مع أصحاب العلاقة قياساً على المرسوم المذكور، لا يقع موقعه القانوني الصحيح للأسباب والاعتبارات التالية:

أولاً : لأن المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ حدّد الفئات التي تعتبر من الفائض وفقاً لما يلي:

« المادة الثانية : يعتبر فائضاً :

١ – جميع الموظفين المؤقتين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات في حال وجودهم والتي انتهت المدة المحددة في النصوص القانونية التي أحدثت هذه الوظائف دون أن تجدد .

٢ – المتعاملون في وزارة الإعلام وسائر الإدارات العامة بتاريخ نفاذ هذا المرسوم .

٣ – أجراء التصفية أو الأجراء المستخدمون بتسميات واردة في أنظمة الأجراء النافذة لدى الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المعتبرة تسميات تصفية وفقاً لأحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٤ وتعديلاته (النظام العام للأجراء) .

٤ – الأجراء الذين يزيد عددهم عن العدد الملحوظ لكل تسمية في أنظمة الأجراء النافذة في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات.
٥ – كل متعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك وذلك باستثناء الوظائف التي أجاز القانون ملأها بالتعاقد.
٦ – المتعاقدون الذين تم استخدامهم خلافاً لأحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته بعد نفاذه ».

وبالتالي فإن إضافة حالة أو فئة جديدة على الحالات أو الفئات المحددة أعلاه ، أو تطبيق الأصول والإجراءات المتبعة في المرسوم رقم ٥٢٤٠ تستوجب نصاً موازياً لنص هذا المرسوم وذلك عملاً بقاعدة موازاة الصيغ والأصول .

ثانياً : لأنه ، وعملاً بالقواعد العامة التي ترعى تفسير النصوص القانونية ، فإنه يقتضي تفسير النصوص بصورة متوافقة مع بعضها البعض بدلاً من تعطيل مفعولها بتفسير نص بصورة مجردة عن النص الآخر، وبالتالي فإنه يقتضي تفسير ما تضمنه نص المادة / ١٣ / من المرسوم رقم ٥٢٤٠ لجهة تطبيق أحكامه على جميع الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات على نحو متوافق ونص المادة الثانية من المرسوم نفسه التي حدّدت الفئات المشمولة بأحكامه ، مما يفيد بتطبيق أحكام هذا المرسوم على الفئات المحددة في متنه من موظفين مؤقتين ومتعاقدين وأجراء في جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، ولا يمكن أن تطال فئة أو حالة غير مشمولة بأحكامه كما هو الحال في القضية الراهنة ، وإلا عُطِّل مفعول نص المادة الثانية أعلاه ، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً .

ثالثاً : لأن نصوص المرسوم رقم ٥٢٤٠ لجهة تحديد الفئات المشمولة به والأصول والإجراءات الواجب اتباعها بشأن هذه الفئات ، هي نصوص صريحة وواضحة ، تضمنت أحكاماً تشكّل خروجاً عن القواعد العامة التي ترعى الأوضاع العادية للموظفين والمتعاقدين والأجراء ، فهي نصوص خاصة واستثنائية تنحصر في الحالات التي تناولتها ، ولا يجوز التوسع في تفسيرها أو اعمال القياس لتطبيقها على حالات وأوضاع لم تشملها .

وبما أنه ينبني على ما تقدم ، القول بأن كلاً من القرارين رقم ٧٦٩ ورقم ٧٨٨ باعتماده التعيين كصيغة لإلحاق أصحاب العلاقة بالمؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات يكون مستنداً إلى أساس واقعي وقانوني صحيح .

ثانياً : في مشروع القرار:

بما أن مشروع القرار المعد للصدور عن رئيس مجلس إدارة مدير عام المؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات تضمن تعيين أصحاب العلاقة كمستخدمين متمرنين في الوظائف المذكورة لكل منهم في ملاك المؤسسة وفي الدرجة الدُنيا من الراتب على أن يعمل بهذا القرار اعتباراً من ٢٠١٥/٩/١ ولغاية ٢٠١٦/٢/٢٩ .

وبما أنه ، وعلى ضوء التعليل الوارد في البند أولاً من هذا الرأي ، واستناداً إلى قراري هذا المجلس رقم ٧٦٩ ورقم ٧٨٨ اللذين بنى عليهما مشروع القرار ، وتبعاً للأوضاع الوظيفية التي كان عليها أصحاب العلاقة ، فإن اعتماد التعيين والإلحاق يستتبع ترتيب النتائج القانونية والمالية المتعلقة بالدرجة والراتب واستمرارية الخدمات الفعلية المؤداة في الملاك الذي كانوا ينتمون إليه ، وهي حقوق مكتسبة لا يحوز التعرض لها او المس بها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك ، كما أن العمل به اعتباراً من ٢٠١٥/٩/١ (قبل إصداره) وحتى ٢٠١٦/٢/٢٩ ، يخالف مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية ويتعارض مع استمرارية الخدمة لحين انتهائها بالحالات المقررة قانوناً لإنهاء الخدمة، مما يقتضي معه إجراء التصحيحات التالية :

– شطب كلمة « متمرنين » الواردة في العنوان وإعادة صياغته بحيث يصبح : « نقل وتعيين مستخدمين في ملاك المؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات في لبنان (ايدال) » .

– إعادة صياغة كل من المادتين الأولى والثانية بحيث تصبح على النحو التالي :

« المادة الأولى: نقل السادة المذكورة أسماؤهم أدناه العاملون في مجلس تنفيذ المشاريع الإنشائية (سابقاً) المعتبرون من الفائض والموضوعون بتصرف مجلس الخدمة المدنية، إلى المؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات في لبنان ، وعُيّن كل منهم بصفة مستخدم دائم في ملاك المؤسسة العامة المذكورة في الوظيفة الملحوظة تجاه اسمه (مراكز شاغرة) وفي الدرجة الدنيا من سلسلة الرواتب العائدة لهذه الوظيفة وفقاً للجدول رقم (٢) الملحق بالمرسوم رقم ٩٠٣٨ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/٢١، إذا كان راتب الدرجة الدنيا يزيد على راتبه ، أما إذا كان راتبه يفوق راتب الدرجة الدنيا من الجدول رقم (٢) المذكور، فإنه يعين في الدرجة الأقرب إلى راتبه على أن يؤخر أو يقرب تدرجه بنسبة ما لحق راتبه من زيادة أو نقصان »

المادة الثانية: يبلغ هذا القرار من يلزم ويعمل به حيث تدعو الحاجة ».

١٧ – ١٠ برنامج الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة: الرأي رقم (٩٣٤ – ١٠٩١ – ١٤٩٢ – ٢٣٦٢) تاريخ ٢٠١٥/١٢/٨ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين من كتاب وزارة السياحة رقم ١/٨٦٧ تاريخ ٢٠١٥/٤/١ أنها اطلقت عدة مشاريع حيوية ابرزها الاستراتيجية الوطنية للسياحة الريفية–" طريق الفينيقيين" بدعم من منظمة السياحة العالمية – السياحة الاغترابية– تطوير السياحة الدينية – تطوير السياحة الطبية... وان جميع هذه المشاريع بحاجة الى تحضير وتطوير ومتابعة كي تحقق اهدافها وقد طلبت وزارة السياحة من برنامج الامم المتحدة للإنماء برنامجاً متكاملاً تحضيراً للمساعدة المؤسساتية لها.

وتبين ان الوزارة عرضت على مقام مجلس الوزراء بكتابها المشار اليه اعلاه "مشروع الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة", مبينة كلفة المشروع التي تتلخص برواتب خبراء اصحاب الاختصاص لسنوات ثلاث ومقدارها مليار ومئة وستون دولار اميركي مشيرة الى ان المبلغ متوفر في موازنة وزارة السياحة وطالبة أخذ موافقة مجلس الوزراء على هذا المشروع كي تتمكن من السير بالملف وفق الاصول المتبعة.

وتبين ان رئاسة مجلس الوزراء ، اودعت هذا المجلس كامل الملف والآراء التي صدرت تباعاً عن المراجع المختصة في هذا الشأن طالبةً الاطلاع وبيان الرأي.

وتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة انه جرى عرض برنامج الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة موضوع البحث على بعض الادارات العامة وقد ابدت بشأنه ما يلي:

– وزارة البيئة رأت بكتابها رقم ١٧٩٠/ب تاريخ ٢٠١٥/٤/١٦ انه لا مانع من السير بمشروع الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة, وأشارت وزارة البيئة الى انها تنفذ مشروعا مماثلاً مع برنامج الامم المتحدة الانمائي مكنها من انجاز عدد من المبادرات التشريعية والاستراتيجية والتنفيذية.

– وزارة الخارجية والمغتربين رأت بكتابها رقم ٩/٨١٤ تاريخ ٢٠١٥/٤/٣٠ الموافقة على مشروع الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة على ان يصار الى اخذ موافقة مجلس الوزراء عليه, وقد اقترحت وزارة الخارجية والمغتربين اضافة فقرة الى المشروع تتعلق بدور البعثات الدبلوماسية في الخارج والتسويق والترويج السياحي.

– وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية رأى بكتابه المؤرخ في ٢٠١٥/٤/٣٠ انه من المفيد المضي بمشروع الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة مع التأكيد على اهمية التنسيق المستمر حول المشاريع التي يقوم بها مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية

الادارية لصالح وزارة السياحة، ليس فقط في مجال ادارة الموارد البشرية انما في مجال دعم قدرات وزارة السياحة في التخطيط الاستراتيجي وتبسيط الاجراءات.

– المديرية العامة للأمن العام رأت بكتابها المؤرخ في ٢٠١٥/٤/٣٠ انه ليس هناك في ما خصها اي مانع يحول دون الموافقة على مندرجات مشروع الدعم المؤسساتي.

– ادارة الاحصاء المركزي رأت بكتابها رقم ٨١٣ تاريخ ٢٠١٥/٥/٤ انه لا صلاحية لديها لإبداء الرأي بالموضوع مشروع الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة.

– المديرية العامة لقوى الامن الداخلي بكتابها رقم ٢٠٤/٦١٧ ش٢ تاريخ ٢٠١٥/٥/٥ لم تبد رايها بمشروع الدعم المؤسساتي كونه يعالج اموراً مؤسساتيه وتنظيمية في وزارة السياحة.

– وزارة الشباب والرياضة رأت بكتابها رقم ٢٠١٥/١/١٠٣ تاريخ ٢٠١٥/٥/١١ انه لا مانع لديها من الموافقة على مشروع الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة.

– وزارة الداخلية والبلديات رأت بكتابها رقم ٦٧٣٧ تاريخ ٢٠١٥/٥/١٤ انها لا تجد في ما خصها اي مانع يحول دون الموافقة على مشروع الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة.

– وزارة الثقافة بكتابها رقم ٢٠١٥/١٤٧٨ تاريخ ٢٠١٥/٥/١٤ لم ترَ مانعاً يحول دون الموافقة على مشروع الدعم المؤسساتي خاصة انها معنية مباشرة بمشروعين من بين المشاريع التي اطلقتها وزارة السياحة وهما: طريق الفينيقيين وتطوير السياحة الدينية.

– وزارة الاقتصاد والتجارة رأت بكتابها رقم ٢٠١٥/٥٧٦٩ تاريخ ٢٠١٥/٥/١٦ انه لا مانع لديها من الموافقة على مشروع الدعم المؤسساتي نظرا للفائدة المرجوة من اهدافه لجهة دعم وتطوير وتنمية السياحة بأوجهها الريفية والتراثية والثقافية والتاريخية والدينية والطبية وانعكاساتها الايجابية على تحريك عجلة الاقتصاد الوطني بكافة مجالاته.

– وزارة الصحة العامة رأت بكتابها المؤرخ في ٢٠١٥/٥/٣٠ الموافقة على مشروع الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة على ان تكون وزارة الصحة العامة هي المعنية بملف السياحة الصحية والطبية كونها صاحبة الاختصاص والمتابعة في هذا المجال.

– وزارة المالية رأت بكتابها رقم ٢٣٢٤/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٦/١ ضرورة الوقوف على رأي وزارة الدولة لشؤون التنمية الادارية وذلك كونها المعنية الاولى بالموضوع، في ضوء افادة الادارة بتوفر الاعتماد اللازم للنفقة في موازنتها سيما ان الخزينة اللبنانية وبحسب الخطة المرفقة ستتحمل مبالغ كبيرة من التكاليف، ثم بكتابها رقم ٣٢٨٩/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٨/١٩ رأت وزارة المالية انه يعود لمقام مجلس الوزراء تقرير ما يراه مناسباً في موضوع مشروع الدعم المؤسساتي لوزارة السياحة مع ضرورة عدم تمديد المشروع بعد انتهاء المهلة المحددة في متنه لأي سبب من الاسباب.

بناء عليه,

لما كان يتبين وبعد الاطلاع على مشروع الدعم المؤسساتي موضوع البحث لا سيما الملخص المرفق عن وثيقة المشروع المتضمنة استراتيجية ووصف المشروع, ان وزارة السياحة طلبت من برنامج الامم المتحدة الانمائي المساعدة لانشاء وحدة استشارية تكون مهمتها مساعدة الوزارة لتنفيذ الاصلاحات التي تهدف الى تحديث القطاع السياحي في لبنان، وعلى هذه الوحدة الاستشارية استخلاص وتنفيذ خطة عمل تستهدف المخرجات (outputs) الخمسة التالية:

المخرج الاول: تحديث خطط الاصلاح المقترحة في " الخطة رئيسية ٩٤" وفي الدراسة التي قدمتها الوكالة اليابانية للتعاون الدولي ووضع وتنفيذ خطة عمل للقطاع السياحي لمدة ثلاث سنوات.

المخرج الثاني: تعزيز القدرة المؤسسية في وزارة السياحة, بما فيه اعادة تقييم الموارد البشرية.

المخرج الثالث: تقديم المساعدة لتحديث الاطار القانوني والتنظيمي للقطاع السياحي في لبنان.

المخرج الرابع: وضع استراتيجية تسويق واضحة مبنية على احدث واوسع معلومات التسويق.

المخرج الخامس: تحديد وتنفيذ مشاريع سريعة ذات تأثير عالي تماشيا مع الاستراتيجية الجديدة للقطاع السياحي.

ولما كانت ادارة الابحاث والتوجيه بكتابها رقم ٩٣٤-١٠٩١-١٤٩٢-٢٣٦٢ تاريخ ٢٠١٥/١١/١٣، قد رأت ان آلية تعديل القوانين النافذة التي ترعى مكونات القطاع العام محددة ضمن اطر تشريعية واجراءات قانونية تختلف عما هو مقترح في المشروع موضوع الدرس، مشيرة في هذا السياق الى ان وزارة السياحة كانت قد أعدت مشروع قانون يرمي الى إعادة تنظيم الوزارة على ضوء التعميم رقم ٢٠٠١/٢٤ تاريخ ٢٠٠١/٦/١ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء الذي شدد على ضرورة تلافي الهيكليات الفضفاضة تماشياً مع سياسة الدولة في ترشيد الانفاق وتقليص حجم الانفاق الاداري، وكذلك تماشياً مع سياسة الوزارة التي تميل الى تلزيم المشاريع ذات الصفة السياحية وقد عرض الموضوع على مجلس الخدمة المدنية الذي ابدى رأيه فيه بموجب كتاب الهيئة رقم /٦١٣/ تاريخ ٢٠٠٦/٣/١٣.

أما في ما خص المخرج الرابع المشار اليه اعلاه والذي ورد فيه، ان الهدف "سيكون في وضع استراتيجية تعريف وتسويق واضحة مبنية على معلومات سوق شاملة وانها سوف تعرض قدرات جديدة في ادارة الترويج والاتصالات (حالياً دائرة التنمية السياحية)" فقد اشارت ادارة الابحاث والتوجيه الى انه لم يتبين من مراجعة هيكلية وزارة السياحة النافذة حالياً وجود دائرة التنمية السياحية وان الهيكلية تضم مصلحة للإنماء السياحي (شاغرة) وفيها خمس دوائر مشغولة.

اما بشأن ما ورد في هذا المخرج لناحية ان من المهام الكبرى للوحدة الاستشارية، إنشاء مكتب الاتصالات داخل الادارة، فقد أشارت ادارة الابحاث والتوجيه الى ان من بين الدوائر الخمس المنوه عنها اعلاه، دائرة الاستقبال

والاستعلامات ودائرة العلاقات العامة في الخارج، ويبقى من الممكن ان تقوم كل من الدائرتين المذكورتين بمهمة تأمين الاتصالات داخل او خارج الوزارة تبعاً للصلاحية، وبالاستناد الى مضمون الانظمة والقوانين المرعية الإجراء.

اما في ما خص المخرج الخامس الذي ورد فيه ان من اهداف وحدة تنفيذ المشروع تصميم عدد من المشاريع الصغيرة ذات تأثير كبير لتنفيذها في سنة واحدة والتي تهدف الى تعزيز السياحة الدينية والصحية والثقافية والسياحية والاقليمية وكذلك السياحة البيئية .... كما سيتم تعبئة الموارد الضرورية لتنفيذ المشروع وسوف تراكم شراكات بين وزارة السياحة والجهات المانحة المؤسسية ومن المحتمل ان تشمل هذه وكالات التمويل الدولية الكبرى والحكومات الاجنبية كما سيتم تأسيس الشراكات بين القطاعين العام والخاص ومع الشركات والمؤسسات الخاصة الراعية ... وفي الوقت نفسه فان هذه الانشطة تسمح بالاستدامة من خلال مبادرة جمع التبرعات في المدى الطويل، وسوف تؤدي المشاريع المنفذة والشراكات الى الانشطة المولدة للدخل في اطار السياحة الريفية، فقد رأت ادارة الابحاث والتوجيه بكتابها المذكور أعلاه ما يلي:

* ان المبالغ المنوي رصدها للمشروع والمخصصة كأجور للخبراء وفقاً لكتاب وزير السياحة موضوع الدرس، لا تتضمن النفقات المتعلقة بالمشاريع الصغيرة المشار اليها.
* ان تأسيس الشراكات وقبول الهبات والمنح والتبرعات من جهات محلية او دولية او من حكومات اجنبية لها نصوص قانونية ترعاها.

اما بشأن العبارة التي وردت في الاطار القانوني في خاتمة الاتفاقية المنظمة باللغة الانجليزية (الصفحة ما قبل الاخيرة) التالي نصها: "ويتعهد الشريك المنفذ بذل كل مجهود متوفر لضمان عدم استخدام اي من موارد برنامج الامم المتحدة الانمائي المالية بناءً على مستند المشروع لتأمين الدعم لأفراد او كيانات مرتبطة بالإرهاب، وعدم اندراج اسماء متلقي اي مبالغ يؤمنها برنامج الامم المتحدة الانمائي وفقاً لهذه الوثيقة في القائمة التي تحفظها لجنة مجلس الامن ... ويتوجب تضمين هذا الحكم في العقود من الباطن كافة او الاتفاقيات من الباطن المدرجة في مستند المشروع هذا"، فقد أبدت ادارة الابحاث والتوجيه ما يلي:

ان التعهد المذكور يشمل جميع نشاطات المشروع المحلية والريفية وتلك المنفذة في المناطق النائية، وانه لم يتبين من مراجعة المشروع وجود اي تمويل من قبل برنامج الامم المتحدة الانمائي وقد نصت الصفحة الاولى منه على ان مجموع الميزانية يبلغ ١.٢٤٣.٢٨٨ دولار اميركي مخصصة من الدولة اللبنانية.

وحيث ان القانون رقم ٦٦/٢١ تاريخ ١٩٦٦/٣/٢٩ (إنشاء وزارة السياحة) ينص في مادته الاولى على: "ان تتولى وزارة السياحة إنماء السياحة وتنظيم وتنسيق ومراقبة المهن السياحية والجمعيات والهيئات الخاصة التي تعمل في حقل السياحة وكذلك الدعاية في الخارج والضيافة، وتنفيذ المشاريع السياحية مباشرة او غير مباشرة ...".

فقد رأت ادارة الابحاث والتوجيه ان النص المذكور يقع مخالفاً للاحكام القانونية المرعية الإجراء لا سيما لجهة الاستثناءات التي تضمنها ولجهة حصر الاستعانة بالخبراء لتنفيذ المشاريع فقط في حين يتبين ان المشروع يقتصر فقط على تحديث خطة سبق ان وضعت، الامر الذي يخرج عن نطاق التنفيذ .

وفي خاتمة كتابها اشارت ادارة الابحاث والتوجيه – بالإستناد الى ما تقدم – الى ان المشروع المنوه عنه يرتكز على توصيات قديمة صادرة عن برنامج الامم المتحدة الانمائي في العام ١٩٩٤ وان مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية قد نفذ بالتعاون مع الادارات المختصة عدداً من الدراسات الرامية الى اطلاق استراتيجيات عمل، اضافة الى مشاريع تطوير وتحديث هيكليات عدد من الادارات العامة، ومنها وزارة السياحة، كما ابدت ادارة الابحاث والتوجيه الملاحظات التالية:

– ان المشروع موضوع الدرس يرمي الى التركيز على عدد من الوحدات الادارية في وزارة السياحة تبين ان معظمها شاغر او غير ملحوظ اساساً كما تبين ان المشروع يرمي الى إنشاء مكتب للاتصالات داخل الادارة الامر الذي يمكن تنفيذه فوراً وفقاً لما سبق بيانه.

– ان المشروع يرمي الى تصميم عدد من المشاريع الصغيرة ذات تأثير كبير لتنفيذها في سنة واحدة، وانه يمكن لوزارة السياحة تلزيم تصميم عدد من هذه المشاريع الى القطاع الخاص السياحي المحلي، وتنفيذها تباعاً من المبالغ التي سترصد لتنفيذ المشروع وان القانون المتعلق بإنشاء وزارة السياحة يجيز لها تنفيذ المشاريع السياحية مباشرة او غير مباشرة...

– وانه سبق لوزارة السياحة ان قامت بتلزيم بعض المشاريع ذات الصفة السياحية مثل مغارة جعيتا (قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٦ تاريخ ١٩٩٣/١١/١٨) وكذلك المصاعد الكهربائية والهوائية ومغاور اخرى (قرار مجلس الوزراء رقم ٥ تاريخ ١٩٩٦/٣/٦)".

ولما كان يتبين انه قد ورد في المخرج الثاني ان تعزيز القدرة المؤسسية لوزارة السياحة بما في ذلك الموارد البشرية سيتم من خلال:

"١– إجراء دراسة تقييم لمختلف الادارات في وزارة السياحة.

٢– مراجعة وتحسين التشريعات التي تحكم وزارة السياحة.

٣– اعداد وتحديث المخططات التنظيمية والوظيفية , واساليب وإجراءات العمل في وزارة السياحة, وتقديم التوصيات بالتغييرات وذلك بالتنسيق مع وزارة التنمية الادارية.

٤- بناء قدرات الموارد البشرية في مختلف الادارات لدى وزارة السياحة بالتنسيق الوثيق مع مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية".

وان تحقيق هذا المخرج سيتم من خلال تعزيز قدرات الموارد البشرية في وزارة السياحة بالتعاون مع مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية، وسيكون التركيز على الاقسام التالية في الوزارة: الدراسات والتوثيق والاحصاء, تكنولوجيا المعلومات والاتصالات, والمراجعة القانونية. وسوف يساعد هذا المشروع في تحديث الهيكل التنظيمي والوظيفي للوزارة واساليب واجراءات عملها كجزء من برمجة وتطوير انشطة التخطيط الاستراتيجي.

كما ورد ان المشروع المذكور سيساعد المسؤولين عن دعم الدراسات والتوثيق وادارة الاحصاء في الوزارة في تحديد التغييرات المطلوبة في وزارة السياحة لمواجهة اساليب العمل الحديثة, وبالتعاون مع فريق مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية, سيتم اجراء مراجعة لجميع الموارد البشرية في الوزارة وسيكون الهدف من مثل هذه المهمة تقديم التوصيات من اجل التنظيم والاشراف على الدورات التدريبية واختيار المرشحين الانسب من بين الموظفين الحاليين من قبل مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية وبالتعاون مع فريق برنامج الامم المتحدة الانمائي في وزارة السياحة, لشغل المناصب العديدة الجديدة والخضوع لدورات تدريبية تعزز ادارة الحياة الوظيفية. ونتيجة لذلك فإن موظفي المشروع سيساعدون في الحفاظ على العلاقات بين الوزارة ومكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الادارية, ومجلس الخدمة المدنية."

وبما ان مشروع الدعم المقترح، وان كان لم يرِد بصيغة مشروع نص قانوني معدّ للصدور (مشروع قانون، مشروع مرسوم،...) غير انه قد تطرّق في فقراته لمواضيع تتعلق بهيكلية وزارة السياحة وبالموارد البشرية لديها وتدريب الموظفين، وعليه فان مجلس الخدمة المدنية – ومع حرصه على دعم وتطوير السياحة الريفية والبيئية والصحية والدينية والثقافية... وعلى تنمية المناطق الريفية وتعزيزها وتشجيع استقطاب السواح, وعلى تطوير وتحسين التشريعات وتنفيذ مختلف الاصلاحات – يرى انه يقتضي ان تراعى في تحديث الهيكل التنظيمي لوزارة السياحة وتحديث اجراءات العمل في الوزارة واخضاع الموظفين لدورات تدريبية، الأحكام القانونية النافذة بهذا الشأن ولا سيما منها:

– المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ٥٩/٦/١٢ المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية الذي انيط به جميع الشؤون الذاتية للموظفين من تعيين, ترفيع, نقل, تعويض، صرف من الخدمة...

– المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ٥٩/٦/١٢ (تنظيم الادارات العامة) الذي حدد كيفية احداث مختلف الوحدات في ملاكات الادارات العامة.

– النصوص القانونية التي اناطت بإدارة الابحاث والتوجيه دراسة الهيكليات لمختلف مؤسسات القطاع العام وتحديد حاجاتها الى تسميات الوظائف وتقديم الاقتراحات في تنظيم الدوائر وتحسين اساليب العمل الاداري والقيام بدراسات وتحقيقات وجمع احصاءات حول ملاكات الادارات العامة والموظفين لديها عفواً او بناءً على طلب السلطات المختصة....

مع الاشارة الى انه في ما خص تدريب الموظفين فان المعهد الوطني للادارة ووفقاً للقانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ وبموجب المادة الثانية منه يتولى اعداد وتدريب موظفي الادارات والمؤسسات العامة والبلديات المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.

١٧ – ١١ إيداع الوزير نسخاً عن مشاريع الكتب والقرارات التي يوجهها المدير العام إلى مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ٢٥٦٣ تاريخ ٢٠١٥/١٠/٢٢ **(وزارة الشباب والرياضة – المديرية العامة للشباب والرياضة)**

لما كان مجلس الخدمة المدنية بالتعميم رقم ٣ تاريخ ٢٠١١/٦/٢ اوصى المدراء العامين في الادارات العامة بضرورة ايداع الوزير التابع له كل منهم نسخاً عن مشاريع القرارات والكتب التي يوجهها المدير العام من ضمن اختصاصه الى مجلس الخدمة المدنية للموافقة او لابداء الرأي ليكون السيد الوزير على اطلاع عما يجري في ادارته باعتباره رأس الادارة وفق ما نصت عليه المادة (٧) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ معطوفة على المادة (٦٦) من الدستور.

ولما كان هذا المجلس ، وتأميناً لحسن سير العمل في الادارات العامة وحفاظاً على حسن تطبيق القوانين والانظمة المرعية الاجراء ، قد اشار بالتعميم المذكور اعلاه الى انه سيضطر الى اعادة المعاملات الى مصدرها دون درسها في حال وردته دون ان يكون كتاب احالتها من قبل المدير العام مذيلاً بعبارة " نسخة عن المعاملة تبلغ لمعالي السيد الوزير للاطلاع " .

ولما كان هذا المجلس يعول على تطبيق ما جاء في التعميم المذكور حفاظاً على حسن سير العمل.

لذلك ، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة ، للعمل بمضمون تعميمه رقم ٢٠١١/٣ المشار اليه .

١٧-١٢ نظام المستخدمين في المعهد الوطني العالي للموسيقى – الكونسرفتوار : الرأي رقم ٢١٠٤ تاريخ ٢٠١٦/٣/٥ (وزارة الثقافة) .

تبين أن مشروع المرسوم يرمي إلى وضع نظام للمستخدمين في المعهد الوطني العالي للموسيقى – الكونسرفتوار.

وتبين أن وزارة الثقافة بكتابها رقم ٦/ك/٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٥/٨/٣ أحالت على هذا المجلس نسخة عن مشروع المرسوم طالبة استطلاع رأيه بالأحكام المتعلقة بشروط تعيين العاملين في المعهد الوطني العالي للموسيقى – الكونسرفتوار – بمن فيهم المتعاقدين الاداريين .

بناءً عليه،

لما كانت المادة /٦/ من القانون رقم ٣٦ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٦ (المؤسسات العامة المرتبطة بوزارة الثقافة) قد نصت على ما يلي: "تخضع المؤسسات العامة الملحوظة في هذا القانون لاحكامه ولاحكام المراسيم والانظمة الصادرة تنفيذاً له، ولرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة والتفتيش المركزي ولا تخضع فيما عدا ذلك الا للانظمة الخاصة بها التي يضعها مجلس الادارة والتي تصدق بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير".

ولما كان يتبين ان من بين المؤسسات العامة الملحوظة في القانون رقم ٢٠٠٨/٣٦، يوجد "المعهد الوطني العالي للموسيقى" وهو مؤسسة عامة يخضع لوصاية وزارة الثقافة، ولم ينص القانون المذكور على إخضاعه لصلاحية مجلس الخدمة المدنية الرقابية.

ولما كان يتبين ان مشروع المرسوم موضوع البحث يتألف من (٧٢) مادة موزعة على ثلاثة أبواب:

- الباب الاول: احكام عامة (من المواد ١ الى ٣).
- الباب الثاني: الاحكام الخاصة (من المواد ٤ الى ٦٩).
- الباب الثالث: احكام انتقالية (من المواد ٧٠ الى ٧١).

ولما كان يتبين ان الاحكام المقترحة هي بمجملها مماثلة لتلك الواردة في نظام الموظفين مع بعض الفروقات المتصلة بخصوصية المعهد الوطني العالي للموسيقى – الكونسرفتوار – وطبيعة العمل فيه.

وان مجلس الخدمة المدنية – وفي ما خص صلاحياته – يبدي ما يلي حول مشروع المرسوم:

أولاً: في ما خصّ المادة /٦/ من مشروع المرسوم المتعلقة بأصول تنظيم المباريات والامتحانات:

لما كانت المادة /٥٤/ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ (الموازنة العامة والموازنات الملحقة لعام ٢٠٠٤) المتعلقة بإخضاع مباراة التعيين في المؤسسات العامة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية قد نصت على ما يلي: "مع مراعاة احكام التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة واحكام القوانين والانظمة بما فيها الاحكام المتعلقة بالرواتب والاجور التي ترعى كلا 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".

ولما كانت المادة /٨/من نظام الموظفين قد اناطت بمجلس الخدمة المدنية وضع انظمة المباريات وموادها بعد استطلاع رأي الادارات المعنية،

ولما كانت الاحكام القانونية المعروضة اعلاه وهي نصوص تشريعية أناطت بمجلس الخدمة المدنية صلاحية إجراء المباريات وفق شروط التعيين والاستخدام وان الخروج عن هذه الاحكام يستوجب نصاً تشريعياً موازياً وبالتالي فان الاقتراح الراهن بموجب مشروع مرسوم يخالف مبدأ الموازاة في الصيَغ، الامر الذي يستدعي وفي ضوء ما سبق ذكره ضرورة حذف الاحكام المنصوص عليها في المادة (٦) والاستعاضة عنها بما يلي: "يقر مجلس الادارة إجراء المباريات على ان تتم هذه المباريات من قبل مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول المرعية الإجراء لدى هذا المجلس". كما يقتضي تبعاً لذلك حذف ما سبق ذكره في المادة ٥ (اولاً) لجهة إجراء "مباراة/امتحان" من قبل الكونسرفتوار.

ثانياً: في ما خصّ المادتين /٧٠ و٧١/ من مشروع المرسوم:

لما كانت المادتان المشار اليهما تنصان على ما يلي:

المادة ٧٠: "يعفى كل متعاقد اداري في المعهد الوطني العالي للموسيقى – الكونسرفتوار – الذي مضى على خدمته اكثر من خمسة عشر سنة من مباراة التعيين ويثبت في ملاك المؤسسة في الوظيفة التي توازي فئته ودرجته الحاليين، ويستمر في تقاضي الراتب الذي يوازي الفئة والدرجة التي تم تثبيته فيها، شرط ان لا تتدنى قيمة الراتب الجديد عن قيمة التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه قبل تثبيته في ملاك المؤسسة، كما يحتفظ بالقدم المؤهل للتدرج، وتضم سنوات خدماته الى الملاك شرط تأدية كافة المحسومات المتوجبة عن خدماته السابقة.

المادة ٧١: تجرى مباراة محصورة لكل متعاقد اداري مضى على خدمته بين سنة وخمسة عشر سنة، وتعين لجنة اجراء المباراة من قبل مجلس الادارة الذي يقر شروط وانظمة المباراة ويشرف على كافة تفاصيلها واعلان نتائجها."

ولما كانت الاحكام الواردة في المادتين المذكورتين تتعارض مع النصوص المرعية الاجراء والتي تفرض اجتياز المتعاقد لمباراة اضافة الى ان هذه الاحكام المتعلقة بإجراء مباراة محصورة للمتعاقدين وفق المادة المذكورة لا يمكن اصدارها بمرسوم بل تستوجب صدور قانون بهذا الشأن مما يستدعي حذف هاتين المادتين.

ولما كان البند (٣) من المادة /٩/ من القانون رقم ٣٦ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٦ (المؤسسات العامة المرتبطة بوزارة الثقافة) قد نص على ما يلي: "تحدد ملاكات وهيكليات وشروط التعيين العائدة للمؤسسات العامة المنصوص عليها في هذا القانون بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية" الامر الذي يستدعي اضافة حيثية الى مشروع المرسوم موضوع البحث تبنيه على استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية.

١٧-١٣ إنشاء وحدة الحماية الاجتماعية للأحداث في وزارة الشؤون الاجتماعية : الرأي رقم ٢٠١٣/٢٨٧ – ٢٠١٦/١١٩ تاريخ ٢٠١٦/٣/٧ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

تبين أن اقتراح القانون موضوع البحث يرمي الى تعديل القانون رقم ٤٢٢ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٦ (حماية الاحداث المخالفين للقانون أو المعرضين للخطر) لجهة إضافة احكام جديدة اليه لناحية ملاحقة الحدث والعقوبات التي يمكن ان تتخذ بحقه ، كما يرمي الى انشاء وحدة ادارية مركزية لدى وزارة الشؤون الاجتماعية تسمى "وحدة الحماية الاجتماعية للاحداث" تتبع لها وحدات فرعية في المحافظات .

وتبين أنه سبق لرئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٦٣/م.ص تاريخ ٢٠١٣/١/٢٦ ان اودعت هذا المجلس نسخة عن اقتراح القانون المذكور، للاطلاع وبيان الرأي، وقد أبدت إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٣/٢/٢٣، وبنتيجة التحقيق الذي اجرته، في حينه، انه في حال صدور اقتراح القانون موضوع الدرس سيصبح في وزارة الشؤون الاجتماعية وحدتان اداريتان تتولى كل منهما مهام حماية الاحداث: دائرة حماية الاحداث الموجودة حالياً في الملاك ووحدة الحماية الاجتماعية للأحداث المزمع انشاؤها، وان الوزارة المذكورة ستتمثل في المحافظات بوحدتين اداريتين واحدة تتولى جميع مهام الوزارة (ملحوظة في الملاك الحالي) واخرى تتولى مهمة حماية الاحداث، بحيث ترتبط الاولى بالمدير العام وترتبط الثانية المنوي احداثها برئيس الوحدة الاجتماعية لحماية الاحداث في الادارة المركزية، الامر الذي سينتج عنه خللاً تنظيمياً لجهة الارتباط الوظيفي والتسلسل الاداري وتقاطع المهام بين الوحدتين، وقد رأت ادارة

الابحاث والتوجيه بالنتيجة ان يصار العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى إضافة المهام المطلوبة الى مهام دائرة حماية الاحداث وزيادة ملاكها ولحظ مجموعة من الوظائف فيه تلبي حاجة الوزارة لهذه الناحية عوضاً عن احداث وحدات جديدة قد تتضارب صلاحياتها مع ما هو قائم.

وتبين ان رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٧٢/م.ص تاريخ ٢٠١٦/١/١٣ اودعت هذا المجلس مجدداً اقتراح القانون موضوع البحث طالبة بيان الرأي بشأنه .

وتبين ان ادارة الابحاث والتوجيه بكتابها رقم ١١٩ تاريخ ٢٠١٦/٢/٨ وبنتيجة التحقيق الذي اجرته مجدداً قد رأت اضافة الى ما بينته في كتابها السابق رقم ٢٠١٣/٢٨٧ المذكور اعلاه ما يلي:

- ان الاسباب الموجبة للقانون رقم ٢٠٠٢/٤٢٢ المنوي تعديله, ركزت على دور وزارة العدل في تولي كل شؤون الاحداث.
- ان المادة /٥٢/ من القانون ٢٠٠٢/٤٢٢ نصت, على ان تتولى مصلحة الاحداث لدى وزارة العدل تنظيم العمل في كل شؤون الاحداث المعنيين بهذا القانون ووضع الخطط الوقائية والتأهيلية المناسبة والاشراف عليها والتنسيق مع اي وزارات اخرى معنية في الموضوع ومع القطاع الاهلي الذي تعتمده هذه المصلحة وفقاً للمعايير المعتمدة، كما نصت المادة ٥٣ منه, على انه والى ان تستكمل المصلحة المذكورة تنظيمها, يستمر الاتحاد لحماية الاحداث في لبنان ممارسة المهام التي كانت منوطة به بحسب القوانين السابقة والتي تقتضيها احكام القانون الحالي.
- ان ملاك وزارة الشؤون الاجتماعية المنصوص عنه في الجدول رقم /١/ الملحق بالمرسوم رقم ٥٧٣٤ تاريخ ١٩٩٤/٩/٢٩ (تنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية..) يتضمن ملاكا لدائرة حماية الاحداث مؤلفاً من ثلاث وظائف هي: رئيس دائرة عدد/١/ مساعدة اجتماعية عدد/٤/ ومحرر او كاتب عدد/١/, والملاك المذكور لا يلبي حاجات الوزارة لجهة تنفيذ المهام الملحوظة في الانظمة والقوانين النافذة حالياً, وعليه فان اي مهام جديدة تستدعي تعديلا لملاك الدائرة المذكورة.
- ان ملاكات الوحدات الاقليمية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية تضم وظائف: عامل اجتماعي ومرشد اجتماعي , ويقتضي العمل على ملء المراكز الشاغرة فيها, وفقا لحاجات الادارة لتمكين الوزارة المعنية من تنفيذ مهامها المتعلقة بحماية الاحداث ومتابعة اوضاعهم في الادارة المركزية والمحافظات على حد سواء.

ورأت إدارة الأبحاث والتوجيه بالنتيجة ان التعديل المقترح على هيكلية وزارة الشؤون الاجتماعية لن يؤدي الغاية المرجوة, اذ سيؤدي الى تفتيت المهام المتشابهة التي تتولاها الوحدات الادارية المركزية في الوزارة كما سيؤدي الى تقليص الصلاحيات المنوطة بالوحدات الاقليمية التابعة للوزارة المعنية, والى ايجاد دائرتين تابعتين للوزارة في المحافظات واقسام في الاقضية وفقا للنصوص النافذة حالياً, حيث تتبع الدوائر والاقسام الملحوظة حاليا مدير عام الشؤون الاجتماعية, بينما ستتبع الوحدات الفرعية المستحدثة (في حال كانت بمستوى دوائر) الوحدة المركزية المنوي استحداثها في الادارة المركزية.

وتبين ان رئاسة مجلس الوزراء بكتابيها رقم ٢٣٤٥/م ص/٢٠١٥ورقم ٧٢/م.ص تاريخ ٢٠١٦/١/٣ قد اعادت الى مجلس الخدمة المدنية اقتراح القانون موضوع البحث الرامي الى تعديل بعض احكام القانون رقم ٤٢٢ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٦ واضافت احكام جديدة اليه للاطلاع وبيان الراي.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، اذ يؤكد على اهمية الاحكام الاخرى التي تضمنها اقتراح القانون لجهة حماية الاحداث الذين يخالفون القانون أو المعرضين للخطر، وكذلك حماية اطفال الشوارع الا انه– في ضوء ما تقدم ولمجمل الاسباب التي اوردتها ادارة الابحاث والتوجيه في كتابيها رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٣/٢/٢٣ ورقم ١١٩ تاريخ ٢٠١٦/٢/٨ – يرى ان احداث وحدة مركزية لدى وزارة الشؤون الاجتماعية تسمى " وحدة الحماية الاجتماعية للاحداث" تتبع لها وحدات فرعية في المحافظات،من شأنه ان يتعارض ووحدة الصلاحيات والمهام على النحو المتقدم بيانه اعلاه.
وبالمقابل فان هذا المجلس يرى التوصية باعداد مشروع مرسوم يرمي الى تعديل المرسوم رقم٥٧٣٤ تاريخ١٩٩٤/٩/٢٩ (تنظيم وزارة الشؤون الاجتماعية...) لجهة إضافة المهام المطلوبة الى مهام دائرة حماية الاحداث وزيادة ملاكها ولحظ مجموعة من الوظائف فيه بما يلبي الحاجة المبتغاة من الاحكام الجديدة التي تضمنها اقتراح القانون موضوع البحث ويتوافق معها وبما لا يتعارض مع دور وزارة العدل في حماية الاحداث.

١٧–١٤ تحديد رتبة وراتب مدخل المعلومات في وزارة الشؤون الاجتماعية : الرأي رقم ١٢٤٢ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٨ (وزارة الشؤون الاجتماعية)

لما كان المرسوم رقم ١٢٠٨٧ تاريخ ٢٠٠٤/٣/١٧(تحديد شروط التعيين الخاصة الاضافية لبعض وظائف المعلوماتية في الادارات العامة...) قد نص من المادة الاولى منه على تحديد شروط التعيين الخاصة لوظائف المعلوماتية في

الادارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية المبينة في البندين اولاً (وظائف الفئة الثالثة) وثانياً (وظائف الفئة الرابعة).

ولما كان يتبين ان وظيفة مدخل معلومات قد وردت من بين وظائف الفئة الرابعة المحددة شروط التعيين فيها في البند (ثانياً) المشار اليه اعلاه .

ولما كانت الشروط المطلوبة للتعيين بوظيفة مدخل معلومات في الادارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحيات هذا المجلس هي التالية :

- شهادة البكالوريا الفنية في برمجة الحاسبات الالكترونية أو في المحاسبة والمعلوماتية.
  أو شهادة التأهيلية المهنية العليا في برمجة الحاسبات الالكترونية .
- أو شهادة البكالوريا اللبنانية مع سنتي خبرة في إدخال المعلومات.

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

وبما انه واستناداً للاحكام التشريعية والتنظيمية اعلاه فان وظيفة مدخل معلومات هي من ضمن وظائف الفئة الرابعة الرتبة الاولى في الملاك الاداري العام.

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

- المرسوم رقم ٥٨٣٣ تاريخ ٢٠٠١/٧/٤ (انشاء دائرة للمعلوماتية في ملاك وزارة الصحة العامة).
- المرسوم رقم ٤١٦٨ تاريخ ١٩٩٣/١٠/١٣ (انشاء مركز المعلوماتية القضائية والقانونية في وزارة العدل).
- المرسوم رقم ٣٥٤٧ تاريخ ١٩٩٣/٦/٧ (تعديل شروط التعيين في ملاك المعلوماتية في المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء ورواتب بعض الوظائف فيه).

ولما كانت وظيفة محرر في الملاك الاداري العام هي من وظائف الفئة الرابعة –الرتبة الاولى ورواتبها محددة في الجدول رقم– ٧– الجديد الملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...) .

لذلك، فإن هذا المجلس يرى ان رتبة وراتب وظيفة مدخل معلومات في وزارة الشؤون الاجتماعية مماثلة لرتبة وراتب وظائف الفئة الرابعة – الرتبة الاولى ، ورواتبها محددة في الجدول رقم (٧) الجديد من القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ المذكور اعلاه.

١٧–١٥ إحداث دائرة المعلوماتية في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين : الرأي رقم ١١٦٠ تاريخ ٢٠١٦/٨/٢٠ **(وزارة الخارجية والمغتربين)**

تبين أن مشروع المرسوم موضوع البحث يتضمن ست مواد ، وألحق به جدولان إثنان : الأول يتعلق بملاك الدائرة والثاني: بوظائف ملاك المعلوماتية المحدث بموجب المشروع المقترح .

وتبين أن إدارة الأبحاث والتوجيه بكتابها رقم ١١٦٠ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ قد رأت أنه سبق لها بكتابها رقم ٢٩٨٠ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣٠ أن وافقت على إحداث دائرة للمعلوماتية في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين مرتبطة مباشرة بالأمانة العامة للوزارة بعد حذف قسمي البرمجة والتجهيز من ملاك الدائرة ، ثم عادت هذه الإدارة بموجب كتابها رقم ٩١٤ تاريخ ٢٠١٥/٤/٢٤ وأكدت على مضمون كتابها السابق رقم ٢٠١٤/٢٩٨٠ عند دراسة مشروع مرسوم جديد يلحظ / ٢٥ / مركزاً وظيفياً من بينها /١٠/ مراكز لرؤساء أقسام بتسميات مختلفة منها ما هو غير معتمد في الملاك الإداري العام (رئيس شعبة ، مهندس محلل اجراءات ...) .
أما في ما خص مشروع المرسوم موضوع المعاملة الحاضرة ، فقد رأت إدارة الأبحاث والتوجيه أنه يختلف عن المشروعين السابقين فهو يلحظ ملاكاً لدائرة المعلوماتية مؤلفاً من / ١٦ / مركزاً وظيفياً بتسميات مختلفة عن التسميات الواردة في المشروعين السابقين وكذلك عن التسميات التي وافقت هذه الإدارة على لحظها بموجب كتابها رقم ٢٠١٤/٢٩٨٠ ، وهو يتضمن قسماً للاتصالات وقسماً للأرشيف والتوثيق الإلكتروني ووظيفة منسق رئيس مشروع بالإضافة إلى وظائف أخرى .

وتبين أن إدارة الأبحاث والتوجيه ، وبعد درس مشروع المرسوم المرفق والجدولين الملحقين به ، قد رأت ما يلي :

أولاً : في ما خص ملاك الدائرة :

ان الملاك الذي سبق لإدارة الأبحاث والتوجيه أن وافقت عليه بموجب كتابيها السابقين والمؤلف من / ١٢ / مركزاً وظيفياً ، يراعي حاجة الوزارة وحجمها ، وأن توسيع ملاك الدائرة من شأنه ايجاد هيكلية فضفاضة بوظائف متعددة تتشابك مهامها مما ينعكس سلباً على الإنتاجية ، وبالتالي فإن الدراسة التي أجرتها الإدارة بموجب كتابها رقم ٢٠١٤/٢٩٨٠ والمبنية على معايير علمية وتنظيمية سليمة تبقى هي الأساس مع إمكانية إجراء تعديل بسيط في الملاك من ضمن العدد المقترح لحظه (/ ١٢ / مركزاً وظيفياً) ، بحيث يتم تدعيم الملاك باستبدال فني صيانة عدد / ١ / بأخصائي أمن أنظمة معلوماتية عدد / ١ / ، وأن يكون أخصائي الصيانة المقترح لحظه هو أخصائي صيانة شبكات ، وقد أدرجت الإدارة الملاك أدناه الذي توافق على اعتماده للدائرة المقترح إحداثها :

الوظيفة	العدد الذي توافق إدارة الأبحاث والتوجيه على لحظه
مهندس رئيس دائرة المعلوماتية أو رئيس دائرة المعلوماتية	١
مبرمج محلل	٣
أخصائي صيانة شبكات	١
أخصائي أمن أنظمة معلوماتية	١
مدخل معلومات	٤
فني صيانة	٢
المجموع	**١٢**

ثانياً : في ما خص المهام المقترحة للوظائف الملحوظة في الملاك :

أنه سبق لإدارة الأبحاث والتوجيه أن رأت بكتابها رقم ٢٠١٤/٢٩٨٠ حذف هذه المهام لأن المراسيم التنظيمية تحدد مهام الوحدات الإدارية وليس مهام الوظائف التي يجب أن تصدر بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي التفتيش المركزي عملاً بنص المادة / ٤ / من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ .

ثالثاً : في ما خص ملء المراكز الشاغرة بطريقة التعاقد :

ان إدارة الأبحاث والتوجيه قد أبدت رأيها بشأن ملء المراكز الشاغرة بطريقة التعاقد المقترح في المادة الخامسة من مشروع المرسوم المرفق ، حيث عطفت على كتابها رقم ٢٩٨٠ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣٠ الذي بيّنت فيه أن المعلوماتية أصبحت

من صلب عمل الإدارات العامة وبالتالي لا مبرر أن تكون أصول التعيين في وحدات المعلوماتية مختلفة عن الوحدات الإدارية، لا سيما وأن مختلف الاختصاصات المتعلقة بالمعلوماتية أصبحت متوفرة في مختلف الجامعات والمعاهد الرسمية والخاصة في لبنان.

رابعاً : في ما خص شروط التعيين الواردة في الجدول الملحق بمشروع المرسوم :

لفتت الإدارة النظر إلى أن الشروط المقترحة في مشروع المرسوم المرفق تختلف عن الشروط المحددة بموجب المرسوم رقم ١٢٠٨٧ تاريخ ٢٠٠٤/٣/١٧ (تحديد شروط التعيين الخاصة الإضافية لبعض وظائف المعلوماتية في الإدارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحية مجلس الخدمة المدنية) ، علماً أن أحكام المرسوم المذكور تشمل كافة الإدارات العامة .

خامساً : في ما خص إضافة مهام أخرى إلى مهام الدائرة :

اعتبرت إدارة الأبحاث والتوجيه أن إضافة مهام جديدة إلى مهام الدائرة وهو ما يُستفاد من عبارة « يُضاف إلى هذه المهام الأعمال غير المذكورة العائدة للمعلوماتية والاتصالات وذلك بقرار من الوزير » ، الواردة في نهاية المادة الثانية ، هو أمر يتطلب تعديل المرسوم ولا يمكن أن يصدر بقرار من الوزير ، فالمادة / ٤ / من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ نصت في فقرتها الأولى على ما يلي: « تنظم الوزارات بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء تحدد عدد الدوائر والأقسام في كل منها ، وتعين الصلاحيات العامة وكيفية توزيع هذه الصلاحيات بين مختلف المديريات العامة والمديريات والدوائر والأقسام » ، وبالتالي رأت الإدارة حذف العبارة المشار إليها أعلاه من نص المادة الثانية من مشروع المرسوم المقترح .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية يرى الأخذ برأي إدارة الأبحاث والتوجيه ، ويبدي ما يلي بشأن مشروع المرسوم موضوع البحث:

١ – في ما خص تسمية الدائرة :

ان قرار مجلس الوزراء رقم ٥٨ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٣ قد وافق على استحداث دائرة للمعلوماتية في وزارة الخارجية والمغتربين يكون من مهامها تحقيق التشبيك الألكتروني .

إن إدارة الأبحاث والتوجيه حددت بكتابها رقم ١١٦٠ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ الملاك الذي توافق على لحظه لدائرة المعلوماتية حيث يتبين أنها لم توافق على تضمين الملاك قسماً للاتصالات ، الأمر الذي مقتضاه تعديل اسم الدائرة المقترح إحداثها بحيث تصبح دائرة المعلوماتية .

٢ – في ما خص المهام المقترحة للدائرة :

أ – ان مهمة « شراء الأجهزة والمعدات الخاصة بالاتصالات والكمبيوتر والمكننة » المقترحة في البند (٤) من المادة الثانية من ضمن مهام الدائرة ، تعتبر جزءاً من عملية إبرام صفقة الشراء والتي هي من صلاحية الوحدة الإدارية التي تتولى الشؤون المالية في وزارة الخارجية والمغتربين (مديرية الشؤون الإدارية والمالية) ، وبالتالي فإن هذه المهمة لا تدخل ضمن مهام دائرة المعلوماتية .

وعطفاً على ما أوردته إدارة الأبحاث والتوجيه في كتابها رقم ٢٠١٦/١١٦٠ لجهة أن إضافة مهام جديدة إلى مهام الدائرة يتطلب تعديل المرسوم ولا يمكن أن يصدر التعديل بقرار من الوزير عملاً بأحكام الفقرة الأولى من المادة الرابعة من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١١ ، فإنه يقتضي حذف السطر الأخير من المادة الثانية المقترحة.

ب – ان المادة الأولى من مشروع المرسوم تنص على إلحاق الدائرة بالأمانة العامة لوزارة الخارجية والمغتربين ، وبالتالي فإن مهام الدائرة يجب أن يشمل وفي ما يتعلق بالمهمة الأولى والمهمة الخامسة الواردة في المادة الرابعة اقتراح ما تراه مناسباً على الأمين العام من برامج وأنظمة متكاملة لعمل المعلوماتية وأعمال المكننة في الوزارة ، واقتراح تدريب العاملين عليها ، على أن يعود للأمين العام اعتمادها كونه الرئيس المباشر لرئيس الدائرة .

ج – ان ما ورد في البند ٧ من المادة الثانية لجهة الاتفاق مع الإدارات المختصة لتأمين البروتوكولات الخاصة بالاتصالات الدولية يخرج عن نطاق مهام دائرة المعلوماتية مما يقتضي معه حذف البند المذكور .

٣ – في ما خص التعيين في ملاك الدائرة :

ان المادة الخامسة من مشروع المرسوم تنص على إمكانية ملء الوظائف في ملاك الدائرة في مرحلة أولى وعند الاقتضاء ، بطريقة التعاقد شرط توفر المؤهلات المطلوبة لكل وظيفة وعلى أن تقترن العقود بموافقة مجلس الخدمة المدنية .

ان مجلس الخدمة المدنية وفي معرض إبداء رأيه في مشروع قانون يتعلق بالتعويضات الممكن اعتمادها لجميع العاملين في المعلوماتية قد أكد بكتابه رقم ٢٠١٤/٣٠٢٥ – ٢٠١٥/٩٩٤ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٢ على ضرورة إحداث وحدات للمعلوماتية في مختلف الإدارات العامة ودمجها بالهيكليات التنظيمية الحالية ، وفي ما خص اقتراح ملء الوظائف في اختصاصات المعلوماتية بالتعاقد واقتراح إحداث ملاك تعاقدي خاص باختصاصيي المعلوماتية ، فقد رأى هذا المجلس ما يلي:

« بما أن التعاقد المنصوص عليه في الفصل الرابع من نظام الموظفين هو استثناء على التعيين بالأصالة في الملاك الإداري العام، فالتعاقد يتم وفق أحكام المادة / ٨٧ / من النظام المذكور لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف أو مؤهلات خاصة ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية ، أي في حالات استثنائية حيث لا يمكن التعيين بالأصالة بسبب عدم لحظ المهام المطلوب التعاقد عليها في الملاك ، وبسبب المؤهلات العلمية والخبرات العملية الخاصة ، ويرعى العقد العلاقة بين الطرفين ، وقد نص المشرع على إفادة المتعاقدين من تعويض الصرف دون المعاش التقاعدي خلافاً لموظفي الملاك الإداري العام مؤكداً بذلك على فكرة الطبيعة المؤقتة للعلاقة بالمتعاقدين والتي تتجدد سنوياً تبعاً لحاجة الإدارة ، وقد وضعت أحكام التعاقد وأصوله بموجب المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ .

وبما أن اختصاصات المعلوماتية على تنوعها لم تعد من الاختصاصات النادرة ، لأن الجامعة اللبنانية والجامعات الخاصة والمعاهد الرسمية والخاصة في لبنان تُدرس هذه الاختصاصات وأصبح حاملو هذه الشهادات موجودين بكثرة في لبنان، ولم يعد ثمة حاجة لجذب أصحاب هذه الاختصاصات للعمل في القطاع العام عن طريق التعاقد معهم بتعويضات مرتفعة وتنافسية مع القطاع الخاص ، مما يؤكد عدم جواز تمييز العاملين في هذه المجالات عن العاملين في مجالات أخرى مماثلة في أهميتها ، واقتراح إدخالهم إلى القطاع العام عن طريق التعاقد وتخصيصهم بتعويضات متميزة تتجاوز رواتب موظفي الإدارات العامة وتعويضات المتعاقدين في مجالات أخرى ، لا سيما وأن مستوى الشهادات والمؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة في مجال المعلوماتية في الإدارات العامة يتشابه مع المستوى المطلوب للقيام بمهام أخرى في الملاك الإداري العام.

وبماان الوظائف القيادية على مستوى الفئتين الثانية والثالثة سواء أكانت في مجال المعلوماتية أو في مجال آخر ، تتطلب ممن يشغلها الاستمرارية والاستقرار الوظيفي لممارسة المهام الإدارية والفنية المناطة بها ، في حين أن المتعاقد يرتبط بالإدارة بعقد سنوي للقيام بعمل معين يجدد وفقاً للحاجة مما يتعارض مع موجب متابعة شؤون الوحدة التي يرأسها وممارسة مهامه القيادية فيها » .

كما انه – وإضافة إلى ما تقدم – فإنه وبعد صدور القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ (تعديل المادة /٨٧/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢)، فإن التعاقد في الإدارات العامة أصبح يتم بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية ، حيث نصت المادة الأولى من القانون المذكور على أن « يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف أو مؤهلات خاصة ، ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية في نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول » .

وبما أن الدخول إلى الوظيفة العامة سواء عن طريق التعيين بالأصالة أو بالتعاقد ، يتم نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية تخضع للأسس والمعايير نفسها وتتبع الأصول ذاتها دون تمييز مرتبط بطريقة تولي الوظيفة ، كما ان تعويضات المتعاقدين تحدد بالاستناد إلى جداول رواتب الموظفين في الملاك الإداري العام .

وبما أنه ، واستناداً إلى ما تقدم ، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى أن يعتمد التعيين بالأصالة لإشغال الوظائف الملحوظة في ملاك الدائرة وليس التعاقد ، وإن بمرحلة أولية .

٤ – في ما خص تحديد طبيعة مباراة التعيين بأنها على أساس الألقاب :

بما ان المادة الرابعة من مشروع المرسوم نصت على إخضاع تعيين الموظفين الفنيين في ملاك الدائرة لمباراة على أساس الألقاب يجريها مجلس الخدمة المدنية .

وبما أنه يعود لمجلس الخدمة المدنية وضع أسس إجراء المباريات واختيار أسلوب وطرق إجرائها وفق أنظمة وتنظيمات أنيط به أمر وضعها (مباريات خطية ، مقابلات شفهية ، دراسة مستندات ، ... أو جمع عدة وسائل معاً) ووفقاً لما يراه مناسباً تبعاً لشروط التعيين المحددة قانوناً ولطبيعة الوظيفة والمهام التي تتطلب من الموظف القيام بها ، وبعد التنسيق مع الإدارة المعنية ، فإنه يقتضي حذف المادة الرابعة لهذا السبب.

٥ – في ما خص تحديد وظائف ملاك الدائرة والمؤهلات العلمية المطلوبة :

أ – ملاك دائرة المعلوماتية المبين في الجدول الأول المرفق بمشروع المرسوم :

إن إدارة الأبحاث والتوجيه ونتيجة عدة دراسات قامت بها لثلاثة مشاريع مراسيم لتنظيم دائرة المعلوماتية في وزارة الخارجية والمغتربين ، خلصت في دراستها الأخيرة المبينة في كتابها رقم ٢٠١٦/١١٦٠ إلى اعتماد الملاك المبين في متن كتابها والمشار إليه في هذا القرار أعلاه ، وبالتالي فإنه يقتضي استبدال الجدول المقترح المتعلق بالملاك ، بالجدول الذي وافقت عليه إدارة الأبحاث والتوجيه .

ب – المؤهلات العلمية والمهام العائدة لكل وظيفة في ملاك الدائرة المبينة في الجدول الثاني :

عطفاً على ما أوردته إدارة الأبحاث والتوجيه في كتابها رقم ٢٠١٦/١١٦٠ لجهة حذف المهام من الجدول المشار إليه لأن المراسيم التنظيمية تحدد مهام الوحدات الإدارية وليس مهام الوظائف التي يجب أن تصدر بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي التفتيش المركزي عملاً بأحكام الفقرة ٢ من المادة / ٤ / من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ

١٩٥٩/٦/١٢ التي تنص على أن « تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي إدارة التفتيش المركزي المهام التي يجب أن يقوم بها كل موظف ، والأصول الواجب اتباعها في كل نوع من المعاملات والمهل الواجب إنجازها فيها وتبلغ هذه القرارات إلى مجلس الخدمة المدنية»، وبالتالي فإنه يقتضي عدم ذكر مهام الوظائف في هذا الجدول.

أما في ما يتعلق بالمؤهلات العلمية المذكورة في الجدول المشار إليه أعلاه :

بما أنه ، تطبيقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٥٣ تاريخ ٢٠٠٣/٦/٢٦ وبهدف توحيد شروط التعيين في وظائف المعلوماتية وتمكيناً لمجلس الخدمة المدنية من إجراء مباراة واحدة لجميع الإدارات العامة لملء المراكز الشاغرة في وحدات المعلوماتية لديها ، صدر المرسوم رقم ١٢٠٧٨ تاريخ ٢٠٠٤/٣/١٧ الذي تضمن تحديداً لشروط التعيين الخاصة الإضافية لبعض وظائف المعلوماتية في الإدارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحية مجلس الخدمة المدنية بما يتوافق في حينه مع المؤهلات العلمية المتوفرة في مجال المعلوماتية وبما يتناسب مع المستوى العلمي والفني الواجب توفره ، لذلك فإنه يقتضي اعتماد المؤهلات العلمية المنصوص عليها في هذا المرسوم ، وهو النص القانوني النافذ ، عند كل اقتراح لإحداث وظائف ورد النص فيه على شروط التعيين فيها .

وبما أن إدارة الأبحاث والتوجيه قد أشارت إلى أن الشروط المقترحة في مشروع المرسوم المرفق تختلف عن الشروط المحددة بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٤/١٢٠٧٨ ، وأن أحكام هذا المرسوم تشمل كافة الإدارات العامة ، كما اعتبرت الإدارة المذكورة أنه يمكن اشغال دائرة المعلوماتية من قبل مهندس أو من قبل غير مهندس حيث أشارت في الجدول المتعلق بملاك الدائرة إلى أن الوظيفة هي مهندس رئيس دائرة المعلوماتية أو رئيس دائرة المعلوماتية .

وبما أن الوظائف التي وافقت إدارة الأبحاث والتوجيه على إحداثها ، قد ورد النص على شروط التعيين فيها جميعاً في المرسوم رقم ٢٠٠٤/١٢٠٧٨ باستثناء وظيفة اخصائي أمن أنظمة معلوماتية .

لذلك فإنه يقتضي اعتماد المؤهلات العلمية مع الخبرات العلمية المشترطة في المرسوم رقم ٢٠٠٤/١٢٠٧٨ لوظائف مهندس رئيس دائرة المعلوماتية أو رئيس دائرة المعلوماتية ، مبرمج محلل ، اخصائي صيانة شبكات ، مدخل معلومات وفني صيانة .

أما في ما يتعلق بوظيفة أخصائي أمن أنظمة معلوماتية فإنه يقتضي اعتماد المؤهلات العلمية والخبرات العملية التالية:

– إجازة جامعية في المعلوماتية أو إجازة جامعية في المعلوماتية الإدارية أو إجازة تعليمية فنية أو إجازة فنية في المعلوماتية الإدارية .

– مع خبرة سنة في أمن أنظمة المعلوماتية.

أو شهادة الامتياز الفني في المعلوماتية الإدارية مع خبرة ٤ سنوات في أمن أنظمة المعلوماتية .

أو الدبلوم الجامعي للتكنولوجيا (D.U.T) في هندسة الاتصالات والشبكات مع خبرة ٤ سنوات في أمن أنظمة المعلوماتية.

٦ – في ما خصّ استشارة مجلس شورى الدولة :

لما كان مشروع المرسوم المقترح يتصف بالطابع التنظيمي وأن المادة /٥٧/ من نظام مجلس شورى الدولة توجب استشارة المجلس في مشاريع النصوص التنظيمية مما يقتضي معه استشارة مجلس شورى الدولة بشأن مشروع المرسوم المذكور ، ذلك أن حيثياته قد خلت من ذكر استشارة مجلس شورى الدولة كصيغة مسبقة قبل إصدار المرسوم .

١٨ رواتب

١٨ – ١ استفادة الأجراء الموسميين من نسبة غلاء معيشة : الرأي رقم ١١٤٦ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٦ **(وزارة الأشغال العامة والنقل)**

تبين أن وزارة الأشغال العامة والنقل بكتابها رقم ٢٧٨/ص تاريخ ٢٠١٤/٥/٩ تطلب بيان الرأي في مدى احقية الاجراء الموسميين لدى وزارة الاشغال العامة والنقل بإعطائهم نسبة غلاء معيشة على اجورهم استناداً الى الحد الادنى الرسمي للاجور المحدد بالمرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥ والى قرار مجلس الوزراء رقم ٣٥ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٧ .

وتبين ان مديرية الصرفيات في وزارة المالية قد اعتبرت بكتابها رقم ٩١٩٧/ع ، ان الاجراء الموسميين لدى وزارة الاشغال العامة والنقل غير مشمولين باحكام المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥ (تعيين الحد الادنى الرسمي لاجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل ونسبة غلاء المعيشة وكيفية تطبيقها) بل انهم يخضعون لاحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للاجراء) ورأت بالتالي ان يعاد النظر بتصحيح اجورهم من المرجع المختص بعد صدور قانون يقضي بتحديد الحد الادنى الرسمي للاجور في الادارات العامة.

وتبين ان رئاسة دائرة الموظفين واللوازم في وزارة الاشغال العامة والنقل قد اعتبرت باحالتها رقم ١٩٦ تاريخ ٢٠١٤/٣/٨ ان لا علاقة لمجلس الخدمة المدنية بتعيين الاجراء الموسميين كونهم لا يخضعون لصلاحياته ، حيث ان الوزير فقط هو الذي يعينهم (والاصح يستخدمهم)، وان الاجراء الموسميين يخضعون للمرسوم رقم ٩٤/٥٨٨٣ ولا يخضعون للمرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦ وانهم يخضعون للحد الادنى الرسمي للأجور وهو /٥٠٠.٠٠٠/ ل.ل.

وتبين ان مصلحة القضايا في الوزارة المذكورة قد ايَّدت ما ورد في كتاب مديرية الصرفيات المذكور اعلاه.

بناء عليه ،

لما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٣٥ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٧ قد وافق على طلب وزارة الاشغال العامة والنقل استخدام اجراء موسميين وعناصر عاملة لتأمين اعمال جرف الثلوج وفتح وتعزيل الاقنية على كافة الطرق وعلى اعطائهم تعويضات يومية بالاضافة الى الحد الادنى الرسمي للاجور.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢ تاريخ ٢٠١٢/٨/١٦ قد وافق على :

١- اعطاء العاملين في القطاع العام زيادة غلاء المعيشة التي اعطيت للقطاع الخاص ابتداءً من تاريخ ٢٠١٢/٢/١ والى حين اقرار قانون تعديل وتحويل سلسلة الرتب والرواتب.

٢- اعطاء وزارة المالية سلفة خزينة لهذه الغاية تسدد بموجب قانون تحويل سلسلة الرتب والرواتب.

ولما كانت وزارة المالية قد باشرت بدفع زيادة غلاء المعيشة لجميع العاملين في القطاع العام اعتباراً من شهر تشرين اول ٢٠١٢.

ولما كانت المادة الثالثة من المرسوم رقم ٩٤/٥٨٨٣ قد قسمت الاجراء العاملين في خدمة الادارات العامة الى نوعين:

- اجير عادي واجير موسمي ، وقد عرّفت الفقرة (ب) من المادة الثالثة من المرسوم المذكور الاجير الموسمي على الشكل التالي:

" ب – الاجير الموسمي هو الذي يستخدم لفترة موسمية .

لا يترتب للاجراء الموسميين أي حق تجاه الدولة، بعد انتهاء الفترة الموسمية التي استخدموا من اجلها، سوى التقديمات التي يستفيدون منها وفاقاً لاحكام قانون الضمان الاجتماعي " .

ولما كان الاجراء الموسميون لدى وزارة الاشغال العامة والنقل هم من العاملين في القطاع العام وبالتالي يخضعون لاحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٤ المتعلق بالنظام العام للاجراء في الادارات العامة، ولا يستفيدون بالتالي من احكام المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥ المذكور اعلاه.

ولما كان يستفاد من احكام الفقرة (ب) الآنفة الذكر ان الاجير الموسمي الذي استخدم لدى وزارة الاشغال العامة والنقل يستفيد من نسبة زيادة غلاء المعيشة التي اقرها مجلس الوزراء بقراره رقم ٢ تاريخ ٢٠١٢/٨/١٦ المذكور اعلاه ، وذلك عن الفترة الموسمية التي استخدم من اجلها دون ان يحق له الاستمرار في الاستفادة من هذه الزيادة بعد انتهاء فترة استخدامه الموسمية.

١٨-٢ تعديل بدلات التعاقد لأربعة متعاقدين لدى وزارة الصحة العامة: الرأي رقم ١٤٨٤ تاريخ ٢٠١٤/١١/٢٤ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن رئاسة مجلس الوزراء طلبت بيان الرأي بالموضوع المتعلق بتعديل بدلات التعاقد لاربعة متعاقدين لدى وزارة الصحة العامة بحيث يصبح /٢.٥٠٠.٠٠٠/ ل.ل. لكل من:

- المتعاقد بصفة اخصائي كمبيوتر في الادارة المركزية - دائرة المعلوماتية بتعويض شهري وقدره حالياً /١.٢٨٢.٠٠٠/ل.ل.
- المتعاقد بصفة مهندس بتعويض شهري وقدره حالياً /١.٥٤٤.٠٠٠/ل.ل.
- المتعاقد بصفة اخصائي كمبيوتر في الادارة المركزية . دائرة المعلوماتية بتعويض شهري وقدره حالياً /١.٢٨٢.٠٠٠/ل.ل.
- المتعاقد بصفة محاسب مجاز بتعويض شهري وقدره حالياً /١.٢٨٢.٠٠٠/ ل.ل.

وتبين من كتاب وزارة الصحة العامة رقم ١٤/١/١٦٩٨٢ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢ ان الوزارة تستند في تعديل بدلات تعاقد اصحاب العلاقة الى ان طبيعة عملهم تتطلب جهداً يفوق التعاقد المعمول به حالياً وان الوزارة تهدف من خلال التعديل المذكور الى تحسين العمل الاداري عن طريق اعطاء حوافز لمن يملكون مؤهلات عالية ويؤدون خدمات مميزة للادارة.

بناء عليه ،

لما كان التعويض يعتبر عنصراً جوهرياً من عناصر العقد ، وان أي تعديل يطرأ عليه يقتضي ان يتم وفقاً للقوانين والانظمة النافذة.

ولما كان يتبين من الجدولين رقم –٥– ورقم –٦– الجديدين الملحقين بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ والعائدين لسلسلة رواتب الفئة الثالثة – في الملاك الإداري العام ان التعويض المقترح لكل من اصحاب العلاقة والبالغ /٢.٥٠٠.٠٠٠/ل.ل يتجاوز راتب الدرجة ٢٢ من الجدولين الآنفي الذكر.

ولما كان يتبين من المهام الموكلة الى كل من المتعاقدين المشار اليهم اعلاه انها تدخل ضمن اطار المهام التي جرى التعاقد عليها اساساً مع كل منهم مقابل التعويض الشهري المحدد لهم والذي طرأت عليه زيادات طبيعية بحكم التدرج خلال سنوات التعاقد ولغاية ٢٠١٣/١٢/٣١ وبالتالي فان هذا المجلس يرى انه ليس هناك من اسباب قانونية موجبة لتعديل تعويضات اصحاب العلاقة سيما وان زيادة تعويضات اصحاب العلاقة وفقاً لما هو مقترح من شأنها ان تخلق تفاوتاً ملحوظاً بين كل منهم وبين الموظف الذي يقوم بذات المهام (اخصائي كمبيوتر ، مهندس ومحاسب مجاز) ، الامر الذي لا يستقيم قانوناً لكونه يخرق مبدأ المساواة الذي يرعى الوظيفة العامة .

ولما كان قيام المتعاقدين بأعمال تزيد عن الاعمال الملحوظة في عقودهم وبذلهم جهوداً استثنائية لا تشكل مبرراً قانونياً للتعديل المطلوب ، الا انه يبقى في الإمكان ، وفي حال تبين ان حجم الأعمال او المهام الملقاة على عاتق المتعاقدين اصحاب العلاقة تستدعي منهم القيام بأعمال اضافية ، ان يصار الى تكليفهم بالعمل الإضافي خارج دوامهم الرسمي المحدد لهم في عقود اتفاقهم وفقاً للأنظمة والأصول المرعية الإجراء ، على ان لا يتم الا في حالة الضرورة وفي حال كانت طبيعة العمل تستدعي ذلك .

لذلك ، فإن هذا المجلس بالاستناد إلى ما تقدم وانسجاماً مع رأيه الثابت في هذا الشأن لا يسعه الموافقة على التعديل المقترح .

١٨-٣ تحويل رواتب موظفَين اثنين في بلدية طرابلس وفقاً للجدول رقم /١٠/ الملحق بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥: الرأي رقم ٨١٠ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٩ (**وزارة الداخلية والبلديات**)

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٨٢٥ تاريخ ٢٠١٤/٣/٣١ تطلب بيان الرأي بتحويل رواتب موظفين إثنين في بلدية طرابلس بصفة ملاحق وفقاً للجدول رقم ١٠ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ .

ولما كان قد صدر عن مجلس الوزراء القرار رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ الذي وافق فيه على تحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ و١٠ الملحقين بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته، على ان يطبق هذا التحويل على الفنيين الذين صدرت لصالحهم أحكام من مجلس شورى الدولة وكذلك على باقي الفنيين من مختلف الإدارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم أحكام 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 و١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ إنما يطال حصراً :

١- الفنيين الذين تقدموا باستدعاء أمام مجلس شورى الدولة وصدرت أحكام لصالحهم .

٢- والفنيين **الذين** هم في وضع مشابه أو حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم أحكام من مجلس شورى الدولة.

وبما أن السيدين -- هما في وضع مماثل لزملائهم الفنيين الذين صدرت لصالحهم أحكام من مجلس شورى الدولة تفيدهم بتحويل رواتبهم وفقاً لأحكام الجدول رقم ١٠ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧.

لذلك، وسنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩، رأى هذا المجلس ان طلب كل من السيدين -- بتحويل راتبه أسوةً بزملائه المشار إليهم أعلاه، يقع موقعه السليم.

١٨ – ٤ تحديد راتب رئيس مجلس الإدارة – مدير عام المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية : الرأي رقم ١٩١٢ تاريخ ٢٠١٤/٩/٣ (**رئاسة مجلس الوزراء**) .

لما كان السيد --- ، وبحكم كونه من المتعاملين السابقين لدى وزارة المهجرين ، قد جرى التعاقد معه سنداً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ المتعلق بالفائض ، بموجب عقد الاتفاق رقم ٢/٧٤٩ تاريخ ٢٠٠٢/١١/٣٠ للقيام بالمهام المحددة في متنه ، وقد تم تجديد التعاقد معه تباعاً لغاية ٢٠١٤/١٢/٣١ .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، ولأجل احتساب قيمة التعويض الشهري الواجب إعطاؤه للسيد --- ، اعتمد الأسس المحددة في البند ٢ من المادة ١٢ من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ والتي تنص على احتفاظ المتعاقد بالتعويضات التي كان يتقاضاها قبل إلحاقه .

ولما كان صاحب العلاقة قد استفاد من الزيادة الدورية التي تضاف على تعويضه الشهري كل سنتين وذلك سنداً لأحكام قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١ ، بحيث بلغ تعويضه الشهري حتى نهاية العام ٢٠١٤ /١,٤٠٨,٠٠٠/ ل.ل.

وبما أن السيد --- بوصفه متعاقداً لدى وزارة المهجرين كان في وضع تعاقدي تطبق عليه الأحكام التي ترعى المتعاقدين في الإدارات العامة الذين كانوا من الفائض كما تطبق عليه بنود العقد الجاري معه باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين .

ولما كان تعيين السيد --- رئيساً متفرغاً لمجلس إدارة المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية قد أدى إلى انتقال صاحب العلاقة من الوضعية التعاقدية في الإدارة العامة إلى الوضعية النظامية الجديدة التي ترعاها الأنظمة النافذة لدى المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية .

ولما كانت الفقرة الأولى من المادة الرابعة من المرسوم رقم ٦٢٧٤ تاريخ ١٩٩٥/١٠/٢٠ (إقرار مبدأ التفرغ لرئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة للأسواق الشعبية وحماية المستهلك – سابقاً) تنص على ما يلي : « تطبق على رئيس مجلس الإدارة المتفرغ ، سلسلة رواتب الفئة الثانية في الملاك الإداري العام ويستفيد من تعويضي التمثيل والسيارة المخصصين لموظفي الفئة الأولى في الملاك الإداري العام ... ، كما يستفيد من تعويض الحضور المستحق له وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة » .

لذلك ، وبالاستناد إلى ما تقدم ، فإن راتب الدرجة الأولى من الجدول رقم (٣) من القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ المشار إليه آنفاً والبالغ /١،٢٣٠،٠٠٠/ ل.ل. هو الراتب المستحق قانوناً للسيد --- تبعاً لوضعيته النظامية الجديدة ، يُضاف إليه التعويضات المعطاة بنصوص قانونية نافذة والتي يحق له الاستفادة منها بحكم كونه رئيس مجلس الإدارة – مدير المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية .

١٨ – ٥ مدى استحقاق الأجر عن فترة التوقيف العدلي للأجير الذي أعلنت براءته لعدم كفاية الدليل: الرأي رقم ٧٥٨ تاريخ ٢٠١٥/٤/١١ **(وزارة الداخلية والبلديات – المديرية العامة للدفاع المدني)**

تبين انه سبق لوزارة الداخلية والبلديات ان عرضت على هذا المجلس بكتابها رقم ١٢٤١٥ تاريخ ٢٠١٠/٧/٢١ قضية الاجير لدى المديرية العامة للدفاع المدني السيد -- الذين كان قد أوقف من تاريخ ٢٠٠٧/٤/٢٧ ولغاية ٢٠١٠/٧/١٠ من قبل قوى الأمن الداخلي لأسباب أمنية ومن ثم تم إخلاء سبيله لقاء كفالة مالية، من دون ان يصدر عن القضاء في حينه حكم في القضية التي كان موقوفاً صاحب العلاقة بصددها.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٧٧٠ الموجه الى وزارة الداخلية والبلديات بتاريخ ٢٠١٠/٨/١٦ قد اشار الى ان حالة الأجير الموقوف عدلياً ، كما هي حالة السيد -- ، لم يلحظها النظام العام للأجراء، كما هو الشأن بالنسبة لوضع الموظف الموقوف عدلياً والذي عالجته المادة (١٨) من نظام الموظفين ، وقد رأى هذا المجلس – وبالنظر لمدة توقيف صاحب العلاقة التي تجاوزت الثلاث سنوات وفي ضوء الأحكام القانونية النافذة ومنها المادة (٢٨) من المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ – أن إعادة السيد --- الى الخدمة يعود تقديرها الى الإدارة المعنية ، على أن يصار في حال صدور حكم بحق صاحب العلاقة الى إيداع هذا المجلس نسخة عن الحكم المذكور ليبنى في ضوئه على الشيء مقتضاه.

وتبين ان الوزارة المذكورة اودعت مجلس الخدمة المدنية ، جواباً على كتابه رقم ٢٧٧٠ تاريخ ٢٠١٠/٨/١٦ ، نسخة عن الحكم الصادر عن المجلس العدلي تحت الرقم ٢٠١٥/١ تاريخ ٢٠١٥/١/٩ بحق السيد -- ، الاجير لدى المديرية العامة للدفاع المدني ، والذي قضى باعلان براءة صاحب العلاقة لعدم كفاية الدليل .

كما أفادت ان السيد -- كان قد جرى توقيفه وجاهياً بتاريخ ٢٠٠٧/٤/٢٧ واخلي سبيله بتاريخ ٢٠١٠/٧/١٠ ثم جرى توقيفه مجدداً لنفس الاسباب بتاريخ ٢٠١٤/١١/٢٨ ولغاية صدور القرار باعلان براءته ، وان صاحب العلاقة قد تقدم باستدعاء سجل لديكم بتاريخ ٢٠١٥/٣/١٨ يطلب بموجبه استرداد مستحقاته المالية التي حسمت من راتبه خلال فترة توقيفه احتياطياً استنادا الى احكام الفقرة الثانية من المادة ١٨ من نظام الموظفين وتعديلاته ، وانكم تطلبون بيان الرأي في هذا الشأن .

بناء عليه ،

لما كانت الفقرة (٤) من المادة الرابعة من المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ وتعديلاته (النظام العام للاجراء) قد اشترطت لاستخدام الاجير ان يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية او محاولة جناية من أي نوع كانت او بجنحة شائنة او محاولة جنحة شائنة.

ولما كان يتبين ان الحكم الصادر عن المجلس العدلي تحت الرقم ٢٠١٥/١ تاريخ ٢٠١٥/١/٩ بحق الاجير السيد–، قد قضى في البند (١٤) منه باعلان براءة صاحب العلاقة لجهة جنايتي التدخل في جناية الخطف وفي جناية القتل ، لعدم كفاية الدليل ، وبالتالي فان صاحب العلاقة ما زال متمتعاً بحقوقه المدنية وباهليته للاستمرار في عمله .

اما بشأن طلب صاحب العلاقة استرداد مستحقاته المالية التي حسمت من راتبه طيلة فترة توقيفه احتياطياً ، فان النظام العام للاجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ /٩٤ لا يتضمن نصاً يرعى وضعية الاجراء الموقوفين عدلياً على غرار نص المادة (١٨) من نظام الموظفين المتعلقة بالموظفين الموقوفين عدلياً ، وبالتالي فان فترة توقيف السيد -- عدلياً هي فترة انقطاع عن العمل ولا يحق له بالتالي تقاضي اي اجر عن هذه الفترة نظراً لغياب النص الذي يجيز ذلك للاجير ، حيث يقتضي في هذا الشأن اعتماد قاعدة " لا اجر دون عمل" ، كما يقتضي تطبيق مبدأ عدم جواز الاثراء على حساب الادارة .

١٨ – ٦ إمكانية تطبيق الجدول رقم (١٠) الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ على تعويضات بعض المتعاقدين لدى وزارة الصحة العامة: الرأي رقم ١٥١٨ تاريخ ٢٠١٥/٦/٢٦ **(وزارة الصحة العامة)**

لما كانت وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٥/١/٩٤٧٤ تاريخ ٢٠١٥/٦/٨ طلبت بيان الرأي حول امكانية تطبيق الجدول رقم (١٠) الملحق بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ ، على تعويضات بعض المتعاقدين لديها ممن يقومون بمهام وظائف ممرض قانوني، ومحضر مخبري، وقابلة قانونية، وتقني لصيانة المعدات ، حيث يعتبر اصحاب العلاقة ان وظائفهم المذكورة هي من الوظائف الفنية .

ولما كان الجدول رقم (١٠) الآنف الذكر المتعلق بتحويل سلاسل رواتب الملاك الاداري العام – الفئة الرابعة– الرتبة الثانية قد عدد الوظائف المعنية به وهم الفنيون والسلك الخاص في الطيران المدني وليس من بينها وظائف ممرض قانوني، ومحضر مخبري، وقابلة قانونية، وتقني لصيانة المعدات في وزارة الصحة العامة.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ قد وافق على تحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقا للجدولين رقم ٨ و١٠ 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 الآنف الذكر ، ان المستفيدين منه هم الفنيون الذين صدرت لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة وباقي الفنيين الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة .

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، يرى في ضوء ما تقدم ، أنه ولأجل تحويل التعويضات الشهرية لأصحاب العلاقة على الجدول رقم (١٠) وفق ما هو مطلوب, يقتضي ان تكون قد صدرت عن مجلس شورى الدولة احكام لصالحهم او لصالح اشخاص هم في حالات مشابهة لحالاتهم, على نحو ما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١.

١٨ – ٧ المرجع الصالح لصرف رواتب وتعويضات طلاب الدورة ٢٣ في الدرجة العليا من فرع الإعداد في المعهد الوطني للإدارة: الرأي رقم ٣٣٥ تاريخ ٢٠١٥/٢/٦ **(المعهد الوطني للإدارة)**

لما كان يتبين انه جرى بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ تعيين كل من الناجحين في المباراة التي اجرتها ادارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية ، موظفين وغير موظفين ، طالباً في المعهد الوطني للادارة في الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد – قسم الادارة العامة والقانون التي تعد لوظائف الفئة الثالثة الادارية.

ولما كانت المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ قد حددت – وبالاستناد الى النصوص القانونية التى ترعى نظام الاعداد والتدريب في المعهد الوطني للادارة –كيفية تقاضي الطلاب في المعهد من موظفين وغير موظفين ، رواتبهم والتعويضات المستحقة لهم ، كما نصت الفقرة (د) من المادة الثانية المذكورة على ان "تصرف جميع رواتب طلاب الدورة المذكورة وتعويضاتهم من الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية في موازنة المعهد الوطني للادارة ، وتؤمن هذه الاعتمادات ، عند الاقتضاء، وفقاً للاصول المرعية الاجراء في هذا الشأن ".

ولما كان المعهد يطلب تحديد المرجع الصالح لصرف رواتب وتعويضات الطلاب الموظفين في دورة الاعداد الثالثة والعشرين لجهة ما اذا كان الطالب الموظف يستمر بتقاضي راتبه من ادارته الاصلية او انه يتقاضى هذا الراتب من موازنة المعهد ، وذلك في ضوء ما نصت عليه الاحكام الواردة في المادة (٦) من نظام الاعداد والتدريب وفي الفقرة (أ) من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ ومفادها ان الموظف المعين طالباً في المعهد يطبق عليه وضع الموظف المنتدب المنصوص عليه في نظام الموظفين .

ولما كانت الاحكام التي ترعى الموظف المنتدب المنصوص عنها في نظام الموظفين تطبق على الطالب الموظف طيلة فترة وجوده في المعهد وذلك في الحدود التي لا تتعارض مع الاحكام الواردة في نظام الاعداد والتدريب .

ولما كان يتبين ان نظام الاعداد والتدريب قد نص صراحة في المادة (٧) منه على ان تصرف جميع رواتب الطلاب وتعويضاتهم من موازنة المعهد ، وهذا ما تضمنته الفقرة (د) من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ ، الامر الذي مقتضاه ان المرجع الصالح لصرف رواتب وتعويض النقل المؤقت لجميع طلاب الدورة الثالثة والعشرين بمن فيهم الطلاب الموظفون هو المعهد الوطني للادارة .

اما بشأن انتساب الطلاب الموظفين وغير الموظفين الى تعاونية موظفي الدولة :

لما كانت الفقرة (أ) من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ قد نصت على ان " يطبق على الموظف المعين طالبا في المعهد طيلة وجوده في المعهد وضع الموظف المنتدب المنصوص عليه في نظام الموظفين .أما الطالب غير الموظف ، فيعتبر طيلة وجوده في المعهد موظفاً متمرناً.

ولما كانت الفقرة (ج) من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ قد نصت على ان "تحتسب المدة التي يقضيها الطالب الموظف وغير الموظف في المعهد من اصل خدماته الفعلية ، على ان تستوفى عنها المحسومات التقاعدية العائدة لهذه المدة ".

ولما كان وجود طلاب الدورة الثالثة والعشرين في المعهد الوطني للادارة هو لمتابعة الدراسة وليس للعمل في المعهد وبالتالي فان كون المعهد هو مؤسسة عامة ويخضع لاحكام الضمان الاجتماعي ليس من شأنه التأثير على الوضع القانوني لطلاب الدورة والذي نصت عليه صراحة الاحكام الواردة في الفقرتين (أ) و(ج) المشار اليهما اعلاه ان لجهة الطلاب الموظفين الذين يعتبرون منتدبين او الطلاب غير الموظفين الذين يعتبرون موظفين متمرنين وذلك طيلة وجودهم

في المعهد ، الامر الذي يستتبع الزامية انتساب الطلاب غير الموظفين الى تعاونية موظفي الدولة بجميع منافعه وموجباته اعتباراً من تاريخ التحاقهم بالمعهد وان يستمر انتساب الطلاب الموظفين الى التعاونية .

١٨ – ٨ تحديد سلاسل رواتب موظفي السلك الخارجي خلال وجودهم في الإدارة المركزية: الرأي رقم ١٤٣٤ تاريخ ٢٠١٥/٦/١٦ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

لما كانت رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٤٢٠/م.ص تاريخ ٢٠١٥/٦/٢ طلبت ابداء الرأي في مشروع القانون المعجل الرامي الى تحديد سلاسل رواتب موظفي السلك الخارجي خلال وجودهم في الادارة المركزية .

ولما كان يتبين من مشروع القانون موضوع البحث ان المعنيين به هم موظفو السلك الخارجي عند نقلهم للعمل في الادارة المركزية .

ولما كان يتبين من الجداول المرفقة بمشروع القانون ان تحويل سلاسل الرواتب يتم على مرحلتين، التحويل الاول اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١ والتحويل الثاني اعتباراً من ٢٠١٤/٧/١.

ولما كان قد ورد في الاسباب الموجبة لمشروع القانون المعجل موضوع البحث ان طبيعة عمل موظفي السلك الخارجي توجب عليهم وعلى افراد عائلاتهم تحمل التزامات اجتماعية خلال عملهم في لبنان وتختلف نفقاتهم عن الكلفة التي يتكبدها الموظف الاداري، كما ان طبيعة عمل هذا السلك خارج لبنان وطريقة التعيين والنقل اليه تدل على انه سلك مختلف عن السلك الاداري .

بناءً على ما تقدم فان مجلس الخدمة المدنية يرى :

لما كان يتبين ان المادة /٣٢/ من المرسوم رقم ٢٨٨٥ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦ (تنظيم وزارة الخارجية والمغتربين) تنص على ما يلي :

" تخصص لاعضاء السلك الخارجي الوظائف التالية :

- الامين العام .
- المفتش العام .
- مدير الشؤون الادارية والقنصلية ورئيس الدائرة القنصلية فيها .

- مدير الشؤون السياسية ورؤساء الدوائر والاقسام فيها.
- مدير الشؤون الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ورئيسا دائرتين من دوائرها.
- رئيس دائرة الامم المتحدة والمؤتمرات .

ويجوز ان يشغل باقي وظائف الفئة الثالثة فما فوق في الادارة المركزية موظفون من السلك الخارجي أو من السلك الاداري على السواء ".

ولما كان يتبين من النص المذكور اعلاه ان موظفي السلك الخارجي يقومون في الادارة المركزية بمهام محض ادارية.

ولما كانت القوانين المتعاقبة ، الصادرة قبل القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ ، والمتعلقة باعطاء زيادات غلاء معيشة وتحديد سلاسل رواتب الموظفين في الادارات العامة لم تكن تلحظ لموظفي السلك الخارجي، سواء اكانوا في الادارة المركزية او في الخارج، سلاسل رواتب خاصة بهم ، بل ان هؤلاء كانوا يستفيدون من سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام يضاف اليها ، عند الاقتضاء، بدل الاغتراب والتعويضات الاخرى التي نص عليها مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ (نظام وزارة الخارجية وتحديد ملاكاتها العددية).

ولما كان يتبين ان القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ الذي حدد سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام، قد تضمن في الجداول رقم ١٤ ، ١٥ و١٦ الملحقة به تحويلاً لسلاسل رواتب موظفي السلك الخارجي العاملين في الخارج ، كما نص في المادة الثانية منه على الغاء كافة التعويضات التي يتقاضاها الموظفون بعد دمجها باساس الراتب ، باستثناء بعض التعويضات ومن بينها بدل الاغتراب المخصص لموظفي السلك الخارجي.

ولما كان موظفو السلك الخارجي هم من موظفي الملاك الاداري العام وان كانوا يعينون استناداً الى شروط خاصة للتعيين اسوة بسائر موظفي الملاك الاداري العام ، بحيث ان كل وظيفة من وظائف هذا الملاك لها شروط خاصة للتعيين يقتضي توفرها في المرشحين لتولي اي منها .

ولما كانت السلاسل الملحقة بمشروع القانون موضوع البحث من حيث انها تعني موظفي السلك الخارجي عند نقلهم للعمل في الادارة المركزية وطيلة عملهم فيها قد جاءت مخالفة للنهج المعتمد لغاية تاريخه في تحديد سلاسل رواتب موظفي السلك الخارجي.

ولما كان يتبين ان العمل في مجلس النواب جار على وضع سلاسل رواتب جديدة لمختلف اسلاك ووظائف القطاع العام.

ولما كان السير بمشروع القانون المعجل من شأنه ان يخلق تفاوتاً بين المعنيين به وبين سائر الموظفين الذين يقومون بمهام مماثلة في وزارة الخارجية والمغتربين او في الادارات العامة الاخرى.

ولما كان موقف مجلس الخدمة المدنية مستقر على تطبيق القواعد العامة التي ترعى التشريع وهي الشمولية ، العمومية والمساواة وبالتالي فان هذا المجلس يرى ان المشروع المقترح ، واضافة لما تقدم ، يتعارض والقواعد المذكورة.

ولما كان ما ورد في الاسباب الموجبة للمشروع لجهة ان طبيعة عمل موظفي السلك الديبلوماسي توجب عليهم وعلى افراد عائلاتهم تحمل التزامات اجتماعية خلال عملهم في لبنان تختلف نفقاتها عن الكلفة التي يتكبدها الموظف الاداري ، لا يستقيم سبباً قانونياً للخروج عن القواعد العامة التي ترعى التشريع بشكل عام والتي ترعى رواتب القطاع العام بشكل خاص على النحو المتقدم بيانه اعلاه.

١٨ – ٩ تعديل قيمة الحد الأدنى الرسمي للأجر اليومي للمستخدمين والعمال: الرأي رقم ٢٠١٤/٢٥٩٥ تاريخ ٢٠١٥/٢/٢٤ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان رئاسة مجلس الوزراء قد اودعت بموجب كتابها رقم ٣٣٠٩/م.ص تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٠ المذكور في المرجع اعلاه هذا المجلس مشروع مرسوم يرمي في مادته الاولى الى تعديل المادة الثانية من المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥ بحيث تصبح " يعين الحد الادنى الرسمي للاجر اليومي بمبلغ ستة وعشرين الف ليرة لبنانية وفقاً لاحكام المادتين الاولى والثانية من القانون رقم ٦٧/٣٦ الصادر بتاريخ ١٩٦٧/٥/١٦ " والباقي دون تعديل ، على ان يعمل بهذا الاجر من تاريخ نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ولا يحق للمؤسسات استرداد ما دفعته سابقاً للمستخدمين والعمال لديها"، وينص في مادته الثانية على الغاء الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦ المذكور اعلاه.

ولما كان المرسوم رقم ٧٤٢٦ المطلوب تعديله قد صدر بتاريخ ٢٠١٢/١/٢٥ من دون موافقة مجلس الخدمة المدنية باعتبار انه يتعلق بالمستخدمين والعمال في القطاع الخاص.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢ تاريخ ٢٠١٢/٨/١٦ قد قرر اعطاء العاملين في القطاع العام زيادة غلاء المعيشة التي اعطيت للقطاع الخاص ابتداء من ٢٠١٢/٢/١ والى حين اقرار قانون تعديل وتحويل سلسلة الرتب والرواتب، وبالتالي فان الزيادة التي اعطيت للقطاع الخاص بموجب المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦ قد استفاد منها العاملون في القطاع العام وهم في جزء منهم مشمولون بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية .

ولما كانت القضية المعروضة تتمحور حول المسألتين التاليتين :

١- التاريخ الواجب اعتماده لتحديد الحد الادنى الرسمي للأجر الشهري واليومي الخاضع لزيادة غلاء المعيشة المنصوص عليه في المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥ .

٢- تعيين الحد الادنى الرسمي للأجر اليومي في المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦.

اولاً : في المسألة الاولى:

لما كانت المادة الثانية من المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥ المذكور أعلاه قد نصت على ما يلي: " اعتبارا من ٢٠١٢/٢/١، يعين الحد الأدنى الرسمي للأجر الشهري بمبلغ ستمئة وخمسة وسبعين ألف ليرة لبنانية ويعين الحد الأدنى الرسمي للأجر اليومي بمبلغ ثلاثين ألف ليرة لبنانية ... " .

ولما كانت المادة /٥/ من المرسوم المذكور قد نصت على أن ينشر هذا المرسوم ويبلغ حيث تدعو الحاجة ويعمل به ابتداءً من ٢٠١٢/٢/١ " .

ولما كان من المسلم به علماً واجتهاداً أن النصوص القانونية يعمل بها من تاريخ صدورها وللمستقبل ، بحيث تطبق مفاعيل هذه النصوص على كل من كان في الخدمة الفعلية بتاريخ صدورها وعلى كل من يعين بتاريخ لاحق لها .

ولما كان يتبين من نص المادتين الثانية والخامسة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦ المذكورتين أعلاه أن الحد الأدنى الرسمي للأجور يعمل به ابتداءً من ٢٠١٢/٢/١، وأن زيادة غلاء المعيشة يعمل بها أيضاً ابتداءً من ٢٠١٢/٢/١.

ولما كانت المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦ قد نصت في مطلعها على ما يلي: " اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١، تضاف الى الاجر الذي كان يتقاضاه الاجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ زيادة غلاء معيشة تحتسب وفق الآلية التالية :....".

ولما كان هذا النص قد اعتمد بشكل واضح تاريخ ٢٠١٢/١/٣١ كأساس لتحديد الاجر الذي كان يتقاضاه الاجير الذي على اساسه يتم إضافة زيادة غلاء المعيشة المحتسبة وفقاً للآلية المبينة في متن المادة الثالثة المذكورة ، والذي على ضوئه يصبح الحد الادنى الرسمي للأجر نافذاً ابتداءً من تاريخ ٢٠١٢/٢/١ وفقاً لما هو مبين اعلاه .

ولما كانت الفقرة (٣) من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦ قد نصت على ما يلي : " ٣-يحتسب الفارق بين المبلغ الاجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والاجر الذي كان يتقاضاه الاجير بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣١ ويكون هذا الفارق هو الزيادة التي تضاف الى الاجر الذي كان يتقاضاه الاجير بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣١".

ولما كان يتبين من أحكام هذه الفقرة انها حددت تاريخاً آخر لإضافة الزيادة الى الاجر الذي كان يتقاضاه الاجير بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣١، وذلك بما يتناقض مع مطلع نص المادة الثالثة المذكور اعلاه ، الذي حدد تاريخ ٢٠١٢/١/٣١ كأساس لتحديد الاجر الخاضع لزيادة غلاء المعيشة ، بحيث أدى ذلك الى وجود تاريخين مغايرين لتحديد احتساب الزيادة على الاجر .

ولما كان ورود تاريخ ٢٠١١/١٢/٣١ هو بمثابة خطأ مادي يقتضي تصحيحه بحيث يعتمد تاريخ ٢٠١٢/١/٣١ كأساس لتحديد الاجر الذي كان يتقاضاه الاجير الخاضع للزيادة.

وفي مطلق الاحوال، ولما كانت المادة /٥٩/ من قانون العمل تعطي العمال الحق المكتسب في تطبيق النصوص التي تعطيهم شروطاً اكثر فائدة .

ولما كان الفاصل الزمني بين تاريخي ٢٠١١/١٢/٣١ و٢٠١٢/١/٣١ يبلغ شهراً كاملاً بحيث ان الاجراء قد يكونون استفادوا خلال هذا الشهر من علاوات أو تدرج على اجورهم الشهرية، مما يقتضي معه اعتماد التاريخ الاحدث كمعيار لاحتساب الاجر الذي تضاف اليه الزيادة ، أي تاريخ ٢٠١٢/١/٣١ .

لذلك، -وبالاستناد الى ما تقدم- فإن هذا المجلس يرى الموافقة على ما ورد في مشروع المرسوم لناحية الغاء الفقرة (٣) من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦ .

ثانياً: في المسالة الثانية:

لما كانت المادة الثانية من المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٥ قد عينت الحد الادنى الرسمي للأجر اليومي بمبلغ ثلاثين الف ليرة لبنانية .

ولما كان هذا المرسوم قد بني في حيثياته على القانون رقم ٦٧/٣٦ تاريخ ١٩٦٧/٥/١٦ (تعيين الحد الادنى لاجور المستخدمين (العمال ومعدل غلاء المعيشة ...).

ولما كانت المادة /٢/ من القانون المذكور تنص على ما يلي : " ... يتألف الاجر الشهري من اجرة ٢٦ يوماً في الشهر على الاكثر للاجراء المياومين .... ".

ولما كان ينجم عن تطبيق احكام هذا النص ان الحد الادنى للاجر الرسمي اليومي يصبح نتيجة قسمة الحد الادنى الرسمي الشهري على عدد الايام القصوى في الشهر للاجراء المياومين (أي ٢٦ يوماً) ، بحيث يكون الحد الادنى الرسمي اليومي الصحيح هو /٢٦.٠٠٠/ ل.ل. وليس /٣٠.٠٠٠/ ل.ل. كما ورد في المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦.

ولما كانت وزارة العمل ووزارة المالية –وهما الجهتان المعنيتان لجهة تحديد الحد الادنى لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل– قد اعتبرتا بكتابيهما المذكورين اعلاه ان تعيين الحد الادنى الرسمي للأجر اليومي بمبلغ ثلاثين الف ليرة لبنانية في المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦ لا يتوافق مع احكام المادة الثانية من القانون رقم ٦٧/٣٦ وانه يقتضي تصحيحه ، وذلك وفقاً لما هو مبين اعلاه .

ولما كان هذا المجلس، وبالاستناد الى ما تقدم ، يرى الموافقة على ما ورد في مشروع المرسوم لجهة تصحيح قيمة الحد الادنى الرسمي للأجر اليومي للمستخدمين والعمال بما يتوافق واحكام المادة الثانية من القانون رقم ٦٧/٣٦ المذكور اعلاه، دون ان يكون لهذا التصحيح المقترح أي مفعول رجعي يطال ما قد يكون قبضه الاجراء والمستخدمون المعنيون تطبيقاً لاحكام المرسوم رقم ٢٠١٢/٧٤٢٦.

١٨ – ١٠ عدم أحقية احتساب راتب مهندس زراعي في ملاك وزارة الزراعة على أساس جدول رواتب أفراد الهيئة التعليمية: الرأي رقم ٣٠٤٦ تاريخ ٢٠١٥/١١/٢٠ **(وزارة الزراعة)**

تبين أن وزراة الزراعة بكتابها رقم ٣/٦٩٢٤ تاريخ ٢٠١٥/١٠/٢٧ طلبت بيان الرأي حول إمكانية احتساب راتب مهندس زراعي في ملاكها على اساس جدول تحويل رواتب افراد الهيئة التعليمية المرفق بالقانون رقم ٦٦١ تاريخ ١٩٩٧/٧/٢٤ وتعديلاته .

وتبين ان السيد -- قد عين بموجب المرسوم رقم ١٠٨٥٠ تاريخ ١٩٩٧/٨/٢٣ بوظيفة مهندس زراعي متمرن من الدرجة السادسة في ملاك وزارة الزراعة وذلك سنداً لنتائج المباراة التي اجريت على اساس الالقاب لوظيفة مهندس زراعي في مختلف الادارات العامة والمعلنة نتائجها بقرار رئيس ادارة الموظفين رقم ٢/١٧٤ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢٩،وقد نص المرسوم رقم ٩٧/١٠٨٥٠ الآنف الذكر في المادة الثالثة منه على ما يلي : " يجري توزيع الموظفين الواردة اسماؤهم في هذا المرسوم على مختلف الوحدات ضمن الادارات العامة المعنية بقرار من الوزير المختص وذلك خلال مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ ابلاغ هذا المرسوم الادارات العامة صاحبة العلاقة ".

وتبين ان السيد --- قد ألحق بمديرية الدراسات والتنسيق . مصلحة التعليم والارشاد الزراعي . المدرسة الزراعية الفنية – ناصرية رزق – البقاع بموجب قرار وزير الزراعة رقم ١/٣٤١ تاريخ ١٩٩٧/٩/٢٤ تنفيذاً لاحكام المادة الثالثة من المرسوم رقم ٩٧/١٠٨٥٠ المذكورة اعلاه.

بناء عليه ،

لما كان صاحب العلاقة باستدعائه المسجل لدى مصلحة الديوان في وزارة الزراعة برقم ٦٩٢٤ تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٢ ، قد اعتبر ان راتبه كان يجب ان يحتسب على اساس راتب موظف في سلك التعليم ، الا ان راتبه احتسب خلافاً لذلك على اساس انه مهندس في ملاك وزارة الزراعة ، وقد طلب تبعاً لذلك ، تصحيح وضعه واعطاءه كافة حقوقه.

ولما كان يتبين من كتاب وزارة الزراعة المذكور اعلاه ان السيد --- لم يتمكن من مباشرة عمله في المدرسة الزراعية الفنية في ناصرية رزق بسبب اقفال المدرسة في حينه ، وانه باشر عمله في مصلحة زراعة البقاع . دائرة التنمية الريفية ، وانه ما زال يعمل في هذه المصلحة حتى تاريخه.

ولما كان لا يمكن ، تبعاً لما تقدم ، تطبيق السلسلة الموحدة الملحقة بالقانون رقم ٩٧/٦٦١ على راتب صاحب العلاقة طالما انه لم يباشر عمله كمهندس زراعي في الملاك التعليمي الزراعي الفني الرسمي.

ولما كانت مباشرة السيد --- لعمله في مصلحة زراعة البقاع – دائرة التنمية الريفية، التي هي وحدة ادارية في ملاك وزارة الزراعة واستمراره فيها لغاية تاريخه ، يستتبع احتساب راتبه على اساس انه مهندس زراعي في الملاك الاداري العام ، وذلك وفقاً للجدول رقم (٥) المتضمن تحويل رواتب المهندسين والملحق بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وتحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام ....) وليس وفقاً لجدول رواتب افراد الهيئة التعليمية الملحق بالقانون رقم ٩٧/٦٦١ وتعديلاته.

١٨ – ١١ الرواتب والتعويضات التي يمكن اعتمادها للعاملين في مجال المعلوماتية: الرأي رقم ٢٠١٤/٣٠٢٥ – ٢٠١٥/٩٩٤ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٢ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابيها رقم ٩٤/م.ص تاريخ ٢٠١٥/١/١٣ ورقم ٩٧٠/م.ص تاريخ ٢٠١٥/٤/٢١ طلبت بيان الرأي في مشروع تقدّم به السيد وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية يتعلق بالتعويضات الممكن اعتمادها لجميع العاملين في المعلوماتية عن طريق التعاقد .

وتبين أن السيد وزير المالية بكتابه رقم ٥٢٥٠/ص١ الموجه إلى السيد وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٨ قد أفاد أن سلسلة الرتب والرواتب الخاصة بالتعاقد مع العاملين في مجال المعلوماتية لدى الإدارات العامة المقترحة هي ذات السلسلة التي كانت مرفقة بمشروع قانون يتعلق بإنشاء وتنظيم وحدات للمعلوماتية في الإدارات العامة والذي سبق لوزارة المالية أن أبدت رأيها بشأنه بكتابها رقم ٣٨٨٢/ص١ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٢٠ حيث خلصت إلى عدم الموافقة عليه وذلك للأسباب التالية :

« – لتعارضه مع أحكام النصوص القانونية النافذة والمتعلقة بالوظيفة العامة والإدارات العامة لا سيما منها نظام الموظفين وتنظيم الإدارات العامة .

– لأنه يمثل نموذجاً للتشريع الذي يستهدف تحقيق مصالح فئوية ، ويخالف أبسط مبادىء ثبات التشريع وعمومية استقرار الأوضاع الإدارية والتنظيمية .

– لأن النظام الوظيفي والمالي في الملاك العام هو وحدة لا تتجزأ وهذا المشروع بجزؤه كونه يرمي إلى إحداث قانون استثنائي .

فضلاً عن ذلك يتبين من مضمون السلسلة ما يلي :

– أن رواتب المتعاقدين في الفئتين الثانية والثالثة بحسب السلسلة تتجاوز بفوارق شاسعة ما هو محدد للموظفين الفنيين في الفئتين المذكورتين في القطاع العام مثل وظائف الأطباء والصيادلة والمهندسين ...

– أن الاختصاصات في مجال المعلوماتية باتت متوفرة بكثرة في سوق العمل ولا داع لتمييزها عن باقي الاختصاصات .

بمقارنة بسيطة يتبين أن درجات التدرج المقترحة لموظفي المعلوماتية في الفئتين الثانية والثالثة تفوق الدرجات المحددة لموظفي الفئة الأولى في الإدارات العامة ، وهو أمر مستغرب ويتنافى مع منطق الأمور » .

وتبين أن السيد وزير المالية بكتابه رقم ٥٢٥٠/ص١/٢٠١٤ قد أكدّ مضمون كتابه رقم ٣٨٨٢/ص١ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٢٠ مقترحاً اعتبار وظائف المعلوماتية من الوظائف الفنية وإلحاق رواتبها (سواء أكانت مشغولة من الموظفين الدائمين أو المتعاقدين) بسلاسل رواتب الملاك الفني في الإدارات العامة ، ومشيراً إلى « أن السلطتين التشريعية والتنفيذية تعالجان حالياً موضوع سلسلة الرتب والرواتب في القطاع العام ، بما سيؤدي حكماً إلى زيادة عادلة لجميع الموظفين بمختلف فئاتهم واختصاصاتهم بمن فيهم اختصاصات المعلوماتية » .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية وإدراكاً منه لأهمية قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير العمل الحكومي والوصول إلى الحكومة الالكترونية وفي تفعيل عملية التنمية الشاملة نتيجة تطور تطبيقات المعلوماتية واستخداماتها ، يؤكد على ضرورة إحداث وحدات للمعلوماتية في مختلف الإدارات العامة ودمجها بالهيكليات التنظيمة الحالية ، واللجوء إلى أنظمة المعلوماتية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لما في ذلك من انعكاس على زيادة فعالية الاتصال والتنسيق بين مختلف إدارات الدولة وتبادل المعلومات وتوفيرها لأصحاب القرار بالسرعة والدقة والنوعية المطلوبة، وتفادي التداخل في المهام بين مختلف الوحدات التنظيمية في الإدارة الواحدة أو بين مختلف الإدارات ، وللمساهمة في الوصول إلى إدارة فاعلة رشيدة وقادرة على التعامل مع المعلومات في مختلف الظروف ومعالجتها بشفافية وكفاءة . كما يعتبر المجلس أن إدخال نظام المعلوماتية وتقنياتها والاستعانة بكوادر لإدارتها وتشغيلها له الأثر الكبير في تحسين أداء الإدارة على مستوى اتخاذ القرار وتقليص حجم الهيكل التنظيمي والحد من الإزدواج الوظيفي داخل الإدارة الواحدة وبين الإدارات، وهذا ما يتوافق مع توجه الحكومة في إنشاء شبكة وطنية حكومية تربط جميع الوزارات والإدارات العامة بعضها ببعض من جهة ، والوصول إلى نظرة موحدة لاستراتيجية المعلومات والاتصالات في الحكومة الإلكترونية من جهة ثانية ، مع التأكيد على وجوب سد النقص في الموارد البشرية في مجال المعلوماتية .

وبما أن المشروع المقترح جاء خالياً من أحكام قانونية على النحو المعتمد في صياغة النصوص القانونية وقد اقتصر على جدول يلحظ تسميات لوظائف معلوماتية موجودة في ملاكات الإدارات العامة وأخرى غير موجودة ويحدد فئتها ورتبتها ومهامها ورواتبها والمؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة في من يشغلها بعنوان « وظائف المعلوماتية في الإدارات العامة بالتعاقد » ، وقد أُرفق بالمشروع جدولان آخران يتعلقان « بالرتب والرواتب – بالتعاقد » للفئتين الثانية (رتبة أولى ورتبة ثانية) والثالثة (رتبة أولى ورتبة ثانية) حيث لُحظ لكل فئة خمس خانات : الأولى بعنوان « الدرجة »، الثانية بعنوان « راتب الفنيين » ، الثالثة بعنوان « راتب الملاك – دوام رسمي » الرابعة بعنوان « الراتب بالتعاقد – دوام رسمي » والخامسة بعنوان « قيمة الدرجة » ولم يتم إدراج جدول يتعلق برتب ورواتب الفئة الرابعة .

وبما أن اقتراح ملء الوظائف في اختصاصات المعلوماتية بالتعاقد واقتراح إحداث ملاك تعاقدي خاص باختصاصيي المعلوماتية وفق ما هو مبين في الجداول المشار إليها أعلاه يستدعي إبداء الملاحظات التالية :

أولاً : إن المرسوم رقم ٨٤٨٦ تاريخ ٢٠٠٢/٢/٢٧ (تعديل بعض أحكام تنظيم مجلس الخدمة المدنية) أعطى إدارة الأبحاث والتوجيه صلاحية إعداد الدراسات التنظيمية الشاملة وإبداء الرأي في مشاريع النصوص المتعلقة بتنظيم الإدارات العامة وتحديد ملاكاتها ومهام الوحدات الإدارية وصلاحياتها ، وبالتالي فإن ما يتضمنه المشروع المرفق لجهة استحداث وظائف بتسميات جديدة في مختلف مجالات المعلوماتية موزعة على الفئتين الثانية والثالثة مع تحديد مؤهلات علمية وخبرات عملية للمرشحين لإشغالها ، يتطلب تحقيقاً مسبقاً تقوم به إدارة الأبحاث والتوجيه في مجلس الخدمة المدنية ودراسة واقعية وموضوعية تظهر احتياجات كل إدارة من الإدارات العامة إلى اختصاصيين في مجال المعلوماتية والمهام المطلوبة منهم من أجل تحديد التسميات والمؤهلات العلمية التي تتوافق مع الحاجات المطلوب تأمينها والمهام المطلوب القيام بها .

وبما أنه ، وعلى الرغم من أهمية تسميات المعلوماتية المقترحة ، إلا أن احداث وظائف ووحدات للمعلوماتية في مختلف الإدارات العامة بتسميات مختلفة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بحاجة كل إدارة على حدة تبعاً لحجمها وطبيعة نشاطها والمهام المنوطة بها وأسلوب عملها ويستتبع إحداث وحدات تختلف بمستوياتها الإدارية والوظائف التي تضمها من إدارة إلى أخرى تبعاً لحجم الإدارة وللمهام المطلوبة ، إذ أن الإدارة العامة قد لا تحتاج إلى كل التسميات المقترحة باستثناء بعض الإدارات العامة أو المؤسسات العامة التي تستوجب طبيعة وحجم مهامها إحداث هذا العدد الكبير من التسميات ، فضلاً عن وجود تسميات تتشابه في مهامها ووجود مهمات مجزأة بين عدد من التسميات في حين يمكن القيام بها من قبل شخص واحد بتسمية واحدة وبالتالي فإن تجزئة المهام وتوزيعها على عدة تسميات سيؤدي إلى تضخيم حجم الملاك المخصص لاختصاصيي المعلوماتية وتوسيع هيكلية وحداتها بما يتعارض مع توجه الحكومة بترشيق الإدارة العامة وتحاشي

الهيكليات الفضفاضة ، كما إن عدم دمج وحدات المعلوماتية في هيكلية كل إدارة يتعارض مع البنيان التنظيمي في الإدارة العامة اللبنانية.

وبما أنه ، تطبيقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٥٣ تاريخ ٢٠٠٣/٦/٢٦ وبهدف توحيد شروط التعيين في وظائف المعلوماتية وتمكيناً لمجلس الخدمة المدنية من إجراء مباراة واحدة لجميع الإدارات العامة لملء المراكز الشاغرة في وحدات المعلوماتية لديها ، صدر المرسوم رقم ١٢٠٧٨ تاريخ ٢٠٠٤/٣/١٧ الذي تضمن تحديداً لشروط التعيين الخاصة الإضافية لبعض وظائف المعلوماتية في الإدارات العامة والمؤسسات العامة المشمولة بصلاحية مجلس الخدمة المدنية بما يتوافق في حينه مع المؤهلات العلمية المتوفرة في مجال المعلوماتية وبما يتناسب مع المستوى العلمي والفني الواجب توفره .

وبما أن العديد من الإدارات العامة قد أحدثت في ملاكاتها وحدات للمعلوماتية على مستوى الفئتين الثانية والثالثة تتبع لها وظائف من الفئتين الثالثة والرابعة ووضعت لها هيكليات وملاكات وحددت المؤهلات العلمية والعملية المطلوبة ، دون تخصيص العاملين في هذا المجال برواتب متميزة عن رواتب سائر العاملين في الملاك الإداري العام ، حيث يتقاضى موظفو المعلوماتية الرواتب المحددة في الجداول المخصصة لكل وظيفة وفق فئتها ورتبتها وهي جداول موحدة لجميع الموظفين في الإدارات العامة (الجداول الملحقة بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ المعدلة بالجداول الملحقة بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١/١٢/٢٨) ، ومنها على سبيل المثال : رئاسة مجلس الوزراء ، التفتيش المركزي ، مجلس الخدمة المدنية ، وزارة المالية ، وزارة الأشغال العامة والنقل ، وزارة العدل ، وزارة الخارجية والمغتربين، وزارة التربية والتعليم العالي ، وزارة الشباب والرياضة ، وزارة الثقافة ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، وزارة الزراعة ، وزارة الصناعة ، وزارة البيئة)، كما تعمل وزارات أخرى على إحداث مثل هذه الوحدات وإضافتها إلى هيكليتها أو على تعديل الوحدات الموجودة حالياً .

ثانياً : إن التعاقد المنصوص عليه في الفصل الرابع من نظام الموظفين هو استثناء على التعيين بالأصالة في الملاك الإداري العام ، فالتعاقد يتم وفق أحكام المادة / ٨٧ / من النظام المذكور لمدة محددة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف أو مؤهلات خاصة ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية ، أي في حالات استثنائية حيث لا يمكن التعيين بالأصالة بسبب المؤهلات العلمية والخبرات العملية الخاصة ، ويرعى العقد العلاقة بين الطرفين ، وقد نص المشرع على إفادة المتعاقدين من تعويض الصرف دون المعاش التقاعدي خلافاً لموظفي الملاك الإداري العام مؤكداً بذلك على فكرة الطبيعة المؤقتة للعلاقة بالمتعاقدين والتي تتجدد سنوياً تبعاً لحاجة الإدارة ، وقد وضعت أحكام التعاقد وأصوله بموجب المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ .

وبما أن اختصاصات المعلوماتية على تنوعها لم تعد من الاختصاصات النادرة ، لأن الجامعة اللبنانية والجامعات الخاصة والمعاهد الرسمية والخاصة في لبنان تُدرس هذه الاختصاصات وأصبح حاملو هذه الشهادات موجودين بكثرة في لبنان، ولم يعد ثمة حاجة لجذب أصحاب هذه الاختصاصات للعمل في القطاع العام عن طريق التعاقد معهم بتعويضات مرتفعة وتنافسية مع القطاع الخاص ، مما يؤكد عدم جواز تمييز العاملين في هذه المجالات عن العاملين في مجالات أخرى مماثلة في أهميتها ، واقتراح إدخالهم إلى القطاع العام عن طريق التعاقد وتخصيصهم بتعويضات متميزة تتجاوز رواتب موظفي الإدارات العامة وتعويضات المتعاقدين في مجالات أخرى ، لا سيما وأن مستوى الشهادات والمؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة في مجال المعلوماتية في الإدارات العامة يتشابه مع المستوى المطلوب للقيام بمهام أخرى في الملاك الإداري العام .

وبما أن تمييز العاملين في مجال المعلوماتية عن العاملين في سائر المجالات واقتراح رواتب وتعويضات في هذا المجال تفوق بكثير رواتب وتعويضات الموظفين والمتعاقدين في مجالات أخرى لا سيما منها الطب والصيدلة واختصاصات الهندسة: المدنية والكهربائية والمعمارية والزراعية والطيران والاتصالات ... رغم أن مدة الدراسة في الاختصاصات المذكورة توازي أو تفوق مدة الدراسة في أي من مجالات المعلوماتية المقترحة في المشروع ، بالإضافة إلى أن إدراج فوارق كبيرة بين رواتب وتعويضات العاملين في مجال المعلوماتية أنفسهم (الفنيين وموظفي الملاك والمتعاقدين)، من شأنه أن يؤدي إلى التفاوت في الحقوق بين من هم في أوضاع مماثلة سواء في ظل علاقة نظامية أو علاقة تعاقدية ، كما يخل بمبدأي العدالة والمساواة بين من يتولون مهاماً مماثلة كون رواتب موظفي الملاك أدنى بكثير من تعويضات المتعاقدين في ظل الأحكام المقترحة .

ثالثاً : ان الوظائف القيادية على مستوى الفئتين الثانية والثالثة سواء أكانت في مجال المعلوماتية أو في مجال آخر ، تتطلب ممن يشغلها الاستمرارية والاستقرار الوظيفي لممارسة المهام الإدارية والفنية المناطة بها ، في حين أن المتعاقد يرتبط بالإدارة بعقد سنوي للقيام بعمل معين يجدد وفقاً للحاجة مما يتعارض مع موجب متابعة شؤون الوحدة التي يرأسها وممارسة مهامه القيادية فيها .

رابعاً : إن إعطاء المرشح لإشغال هذه الوظائف في حال تعيينه أو التعاقد معه درجات عن سنوات خدمة قضاها في القطاع الخاص وفق ما يتبين من مندرجات كتاب السيد وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية رقم ٥٨٨/ص/٢٠١٤ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٤ ، يشكل سابقة ويتعارض مع القواعد العامة في مجال احتساب الخدمات السابقة المنصوص عليها في

القوانين والأنظمة النافذة التي توجب لاحتساب هذه الخدمات للموظف المعين في الملاك الإداري العام أن يكون قد أدّاها في القطاع العام بصفة موظف مؤقت أو متعاقد أو أجير .

خامساً : إن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٨٧٦ تاريخ ٢٠١٠/٦/٢٤ – وفي معرض إجراء رقابته على مشروع قانون يرمي إلى إنشاء وتنظيم وحدات للمعلوماتية – وما تضمنه من أحكام تجيز تقاضي متعاقدي المعلوماتية بدلات تعاقد شهرية تزيد بمقدار خمسين بالمئة عن الرواتب الشهرية للموظفين الذين يقومون بذات المهام، قد أبدى ما يلي :
« لما كان هذا الأمر من شأنه أن يؤدي عملياً إلى جعل الحد الأدنى لتعويض المتعاقد (المعلوماتي) على وظيفة ما بشكل عام يزيد بنسبة خمسين بالمئة على راتب الحد الأدنى للموظف الجديد المعين في الملاك ويقوم بذات الوظيفة ، على اعتبار أن إعطاء أي متعاقد في أي إدارة زيادة ٥٠ % على تعويضه يؤدي إلى مطالبة المتعاقدين المعلوماتيين الذين هم في وضعه في الإدارة ذاتها ولم يتم إعطاؤهم نسبة الزيادة المذكورة أعلاه ، وكذلك المتعاقدين من غير الاختصاصيين في المعلوماتية بمعاملتهم بالمثل ، بالإضافة إلى أن هذا الأمر سيؤدي أيضاً إلى مطالبة جميع المتعاقدين الآخرين في الإدارات العامة بغير اختصاصات المعلوماتية بالمعاملة بالمثل ، الأمر الذي يجعل من الاستثناء قاعدة كما أنه يخلق هوة كبيرة بين راتب الموظف المعين في الملاك في القطاع العام وتعويض المتعاقد الاختصاصي في المعلوماتية ويؤدي حتماً إلى التأثير سلباً على أداء الموظف الموجود في الملاك » .

وبما أنه – واستناداً إلى كل ما تقدم – فإن المشروع المقترح يتعارض ومبدأ عمومية القاعدة القانونية ومبدأ المساواة ، ويخلق تفاوتاً ملحوظاً بين رواتب موظفي الفئة الواحدة والرتبة الواحدة ، كونه يستهدف مجموعة من العاملين في القطاع العام لإفادتهم من رواتب أو تعويضات تميزهم عن سائر العاملين فيه بسبب اختصاصهم رغم انتمائهم إلى فئة وظيفية واحدة ، وقد استقر رأي مجلس الخدمة المدنية على عدم الموافقة على مشاريع أو اقتراحات استثنائية لا تتصف بصفة العمومية والشمول ، كونها تطال فئة معينة من العاملين في الإدارة العامة ولا تخدم المصلحة العامة.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية ، وبصفته المؤتمن على الوظيفة العامة وعلى جميع العاملين فيها ، يرى عدم جواز اللجوء إلى حلول جزئية تتناول فئة معينة من العاملين في الإدارة العامة وبالأخص في ما يتعلق بالرواتب والتعويضات ، لأن ذلك سيؤدي إلى انعكاسات سلبية على الإدارة وإلى إدخال الحكومة في دوامة من المطالب والاحتجاجات من سائر العاملين .

وبما أن هذا المجلس يرى أن الحل الأمثل يكمن في الإسراع في إقرار سلسلة رتب ورواتب جديدة في القطاع العام تطال جميع الموظفين والمتعاقدين بمن فيهم العاملين في مجال المعلوماتية وتؤمن التوازن في الرواتب بين مختلف الوظائف وفئاتها تبعاً للمهام وللمسؤوليات وللمؤهلات العلمية التي تتطلبها كل وظيفة ، على أن تعتبر وظائف المعلوماتية من الوظائف الفنية بحيث يتقاضى الموظف في هذه الحال رواتب الموظفين الفنيين كل حسب فئته الوظيفية في الجداول المخصصة لذلك ، ويتقاضى المتعاقد على مهام في مجال المعلوماتية تعويضاً شهرياً موازياً لراتب الوظيفة المماثلة في مهامها لمهامه التعاقدية .

١٨-١٢ تعديل أجر ساعة التدريس بالتعاقد لحملة الإجازات الفنية في المعلوماتية والتربية الحضانية : الرأي رقم ٣١٨٢ تاريخ ٢٠١٦/٤/٥ (**وزارة المالية**)

تبين أن مشروع القرار موضوع البحث يرمي إلى تعديل القرار رقم ٧٨٧/م/٢٠١٤ تاريخ ٢٠١٤/٨/٣٠ بحيث يعتمد أجر ساعة التدريس في المدارس الرسمية الابتدائية والمتوسطة لحملة الإجازات الفنية في المعلوماتية والتربية الحضانية في مرحلتي الروضة والتعليم الأساسي بحلقاته الثلاث على أنه /١٨.٠٠٠/ل.ل. بدلاً من /١٦.٠٠٠/ ل.ل. وذلك بما يعادل أجر ساعة التدريس لحملة الإجازات الجامعية أو التعليمية .

وتبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٤٢٤٦/ص تاريخ ٢٠١٥/١١/١٦ ، تعرض على مجلس الخدمة المدنية طلب وزارة التربية والتعليم العالي تعديل القرار رقم ٧٨٧/م/٢٠١٤ لجهة اعتماد أجر الساعة للمتعاقدين من حملة الإجازات الفنية (وليس الامتياز الفني) في المعلوماتية والمعلوماتية الإدارية والعلوم التربوية بذات الأجر لحملة الإجازات التعليمية والجامعية، وقد أشارت وزارة المالية إلى الفقرة الرابعة من المادة الأولى من القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ التي تنص على أنه: «مع مراعاة أحكام هذا القانون لا يجوز في مطلق الأحوال التعيين أو التعاقد لوظيفة مدرّس إلا من بين حملة الإجازة التعليمية أو الإجازة الجامعية المعترف بها»، واعتبرت الوزارة أن التعاقد مع حملة الإجازة الفنية في المعلوماتية والعلوم التربوية قد تم بموجب إعلان صادر عن وزير التربية والتعليم العالي الأسبق ودون الاستناد إلى نص قانوني، وذلك نظراً للحاجة الملحة لتدريس مادة المعلوماتية في كافة المراحل الدراسية، وأن السيد وزير التربية والتعليم العالي قد أفاد بكتابه رقم ٨٦٩٢/م تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٤ أنه قبل صدور القرار رقم ٧٨٧/م/٢٠١٤، كان بدل ساعة التدريس الذي يُدفع للمتعاقدين من حملة الإجازات الفنية في المعلوماتية والعلوم التربوية يساوي ذلك الذي يدفع لحملة الإجازة التعليمية والجامعية.

بناء عليه ،

لا بد لمجلس الخدمة المدنية بداية من الإشارة إلى ما يلي:

أولاً: بموجب كتابها رقم ١١/١٠١٨ تاريخ ٢٠٠٩/١/٢٧ طلبت وزارة التربية والتعليم العالي من هذا المجلس الموافقة على ثلاثة مشاريع قرارات ترمي إلى تعديل أجرة ساعة التدريس بالتعاقد في المدارس الرسمية الابتدائية والمتوسطة على حساب صناديق المدارس وصناديق التعاضد المدرسي، وأجرة ساعة التدريس بالتعاقد في مدارس المرحلتين المتوسطة والثانوية ودور المعلمين والمعلمات للتربية الرياضية، وأجور التدريس بالساعة في معاهد ومدارس التعليم المهني والتقني.

وجواباً على كتاب الوزارة أعلاه، عرض مجلس الخدمة المدنية في كتابه رقم ٣٥٢ تاريخ ٢٠٠٩/٣/٣ للأحكام القانونية والتنظيمية التي ترعى المسألة المعروضة عليه في حينه وخلص إلى أن مشاريع القرارات المرفقة المعدّة تنفيذاً لأحكام القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ (المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل ...) الرامية إلى تعديل أجرة ساعة التدريس بالتعاقد (والصحيح تحديد أجرة ساعة التدريس بالتعاقد) لم تتضمن أي تعديل في شروط إعطاء أجور ساعات التدريس، ورأى بالتالي أنه يقتضي أن تنص مشاريع القرارات على تحديد أجرة ساعة التعاقد للتدريس على اعتبار أن القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ قد نص على تحديد أجرة ساعة التعاقد بقرار يصدر عن وزيري المالية والتربية والتعليم العالي وليس على تعديل أي نص تنظيمي متعلق بها وبالتالي لا تكون خاضعة لرقابة هذا المجلس.

وقد جرى بموجب القرار رقم ٣٣٠/م/٢٠٠٩ تاريخ ٢٠٠٩/٣/١٤ الصادر عن السيد وزير التربية والتعليم العالي والسيد وزير المالية تحديد أجرة ساعة التدريس بالتعاقد في المدارس الرسمية الابتدائية والمتوسطة على حساب صناديق المدارس وصناديق التعاضد المدرسي.

ثانياً: بموجب الكتاب رقم ٤٢٩٢/م.ص تاريخ ٢٠١٢/١١/١٦ طلبت رئاسة مجلس الوزراء بيان رأي مجلس الخدمة المدنية بشأن الملف المتعلق بطلب وزارة التربية والتعليم العالي الموافقة على زيادة بدل ساعة التعاقد للتدريس في مدارس التعليم الرسمي ما قبل الجامعي وفي مدارس ومعاهد التعليم المهني والتقني وذلك بعد أن أقرّ مجلس الوزراء إعطاء زيادة غلاء معيشة للعاملين في القطاع العام ابتداء من ٢٠١٢/٢/١ إلى حين إقرار قانون تعديل وتحويل سلسلة الرتب والرواتب بموجب قراره رقم ٢ تاريخ ٢٠١٢/٨/١٦.

وجواباً على كتاب رئاسة مجلس الوزراء، أبدى مجلس الخدمة المدنية رأيه بالقضية المعروضة بموجب كتابه رقم ٣٧٤٦ تاريخ ٢٠١٢/١١/٢٧ بحيث اعتبر أن تحديد أجرة ساعة التعاقد للتدريس بقرار يصدر عن وزيري المالية والتربية

والتعليم العالي يتفق مع المنحى الذي نصت عليه المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ المذكور أعلاه، إلا أنه ونظراً لعدم وجود نص قانوني لغاية تاريخه يرعى هذا الشأن في ما خص زيادة غلاء المعيشة التي أقرّها مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٢/٨/١٦، فإن القضية موضوع البحث تستدعي عرضها على مقام مجلس الوزراء لتقرير المناسب بشأنها».

وقد جرى بموجب القرار رقم ٧٨٧/م/٢٠١٤ الصادر بتاريخ ٢٠١٤/٨/٣٠ عن السيد وزير التربية والتعليم العالي والسيد وزير المالية، تعديل أجرة ساعة التدريس بالتعاقد في المدارس والثانويات الرسمية، وذلك بعد أن صدر عن مجلس الوزراء القرار رقم ٢٣٩ تاريخ ٢٠١٤/٤/٢٥ الذي وافق على سبيل التسوية على اقتراح وزارة التربية والتعليم العالي التي عرضت على مجلس الوزراء ما يلي:

« ١ – تكليف وزيري التربية والتعليم العالي والمالية بإصدار قرار مشترك يحدد سلفة على أجر ساعة التدريس في التعليم الرسمي (المدارس الرسمية والابتدائية والمتوسطة والثانويات الرسمية، المدارس والمعاهد الرسمية التابعة للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني).

٢ – تأمين الاعتمادات المالية اللازمة لتغطية هذه الزيادة».

وبما أن المادة السابعة من القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ نصت على إعطاء المتعاقدين للتدريس بالساعة في حقل التعليم الرسمي والمهني والفني والعالي زيادة غلاء معيشة على أن تحدد الأجرة الجديدة للساعة بقرار مشترك يصدر عن وزير المالية والوزير المختص.

وبما أن أحكام المادة السابعة أعلاه قد أعطت لوزيري التربية والتعليم العالي والمالية صلاحية تحديد أجرة جديدة لساعة التعاقد للتدريس في حقل التعليم الرسمي والمهني على أساس زيادة غلاء المعيشة، فقد جرى تطبيقاً لأحكام المادة السابعة الآنفة الذكر تحديد أجرة ساعة التدريس بالتعاقد بموجب القرار رقم ٣٣٠/م/٢٠٠٩.

وبما أنه، وعلى اثر صدور قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٢/٢ المتعلق بإعطاء العاملين في القطاع العام زيادة غلاء المعيشة التي أعطيت للقطاع الخاص ابتداء من ٢٠١٢/٢/١ وإلى حين إقرار قانون تعديل سلسلة الرتب والرواتب، جرى تحديد أجرة ساعة التدريس بالتعاقد مجدداً وذلك بموجب القرار رقم ٧٨٧/م/٢٠١٤ بعد موافقة مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠١٤/٢٣٩ على سبيل التسوية لعدم صدور القانون المشار إليه في قراره رقم ٢٠١٢/٢ .

وبما أنه يتبين أن القرار رقم ٧٨٧/م/٢٠١٤ ، وفي تحديده لأجر ساعة التدريس في المدارس الرسمية الابتدائية والمتوسطة، قد ميَّز بين ثلاثة مستويات هي بالتدرج من الأعلى إلى الأدنى كما يلي:

- حملة الإجازات الجامعية والتعليمية.
- حملة الإجازات الفنية في المعلوماتية والتربية الحضانية.
- لغير حملة الإجازات.

في حين أن القرار السابق رقم ٣٣٠/م/٢٠٠٩ كان قد ميَّز في هذا الشأن بين مستويين اثنين فقط هما:

- حملة شهادة الإجازة التعليمية أو الإجازة الجامعية أو شهادة الكفاءة الصادرة عن كلية التربية في الجامعة اللبنانية.
- حملة شهادة البكالوريا اللبنانية أو ما يعادلها على الأقل.

وبما أن وزير التربية والتعليم العالي بكتابيه رقم ١١/١١٤٠٤ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٣ وبذات الرقم تاريخ ٢٠١٥/٢/١٢ المرفقين بالملف، قد أفاد أنه قبل صدور القرار رقم ٧٨٧/م/٢٠١٤ كان بدل ساعة التدريس الذي يدفع للمتعاقدين من حملة الإجازات الفنية في المعلوماتية وفي العلوم التربوية، يساوي ذلك الذي يدفع لحملة الإجازات الجامعية والتعليمية.

وبما أن المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (شروط التعيين في وزارة التربية والتعليم العالي) ينص في المادة ٤٨ منه على أنه « يجوز لوزارة التربية والتعليم العالي أن تتعاقد مع اختصاصيين لإعطاء دروس بالساعة»، كما ينص في المادة ٥٤ منه على أن «تحدد دقائق تطبيق هذا المرسوم الاشتراعي بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء».

وبما أن القانون رقم ٦٣٠ تاريخ ٢٠٠٤/١١/٢٠ قد أضاف بموجب مادته الثانية نصاً جديداً إلى الفقرة (١) من المادة الأولى من القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ (أصول التعيين في وظيفة مدرّس في مرحلتي الروضة والتعليم الأساسي في المدارس الرسمية) بحيث تضمن ما يلي:

« أ – تحدد أصول ومندرجات التعاقد للتدريس بالساعة في مدارس مرحلتي الروضة والتعليم الأساسي بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير التربية والتعليم العالي واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية ... ».

وبما أنه يتبين أن المرسومين المشار إليهما في المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٤ وفي القانون رقم ٦٣٠ أعلاه، لم يصدرا حتى تاريخه، واللذين من شأنهما، في حال صدورهما، أن يحددا الشروط المطلوبة التي يجب أن تتوفر في المتعاقد

للتدريس بالساعة، والمؤهلات العلمية التي يقتضي أن يحوزها تبعاً للاختصاص المطلوب لأجل التعاقد للتدريس في المدارس الرسمية لمرحلتي الروضة والتعليم الأساسي وذلك أسوة بالمرسومين رقم ١٣٦٠ تاريخ ١٩٧١/٦/٢٨ (المتعلق بأصول تصنيف الأساتذة المتعاقدين للتدريس بالساعة في مدارس مرحلتي المتوسطة والثانوية ودور المعلمين والمعلمات ...) ورقم ٤١٥٨ تاريخ ١٩٩٣/١٠/١٣ (المتعلق بتنظيم أصول التعاقد بالساعة في معاهد ومدارس التعليم المهني والتقني الرسمية).

وبما أن أحكام المادة السابعة من القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ المتعلقة حصراً بتحديد أجرة ساعة التدريس بالتعاقد عبر إعطاء زيادة غلاء المعيشة المقررة في القانون قد استنفدت مفعولها بصدور القرار رقم ٢٠٠٩/٣٢٨، مما استوجب عرض الموضوع على مجلس الوزراء في العام ٢٠١٤ في ظل عدم صدور قانون إقرار زيادة غلاء المعيشة بعد صدور قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٢/٢.

وبما أن الأحكام المتعلقة بتحديد أجرة الساعة لم تنص على أية صلاحية لمجلس الخدمة المدنية في هذا الإطار.

وبما أن مشروع القرار المعروض على هذا المجلس لا يتضمن أحكاماً تتعلق بشروط إعطاء أجور ساعات التدريس بالتعاقد أو بإدخال تعديلات على نص تنظيمي يتعلق بأصول التعاقد الخاضع لصلاحية مجلس الخدمة المدنية.

وبما أن المسألة المعروضة تتعلق بتعديل قيمة أجر ساعة التدريس في المدارس الرسمية الابتدائية والمتوسطة لحملة الإجازات الفنية في المعلوماتية والتربية الحضانية المحددة في القرار رقم ٧٨٧/م/٢٠١٤ الذي صدر عن وزيري التربية والتعليم العالي والمالية بالاستناد إلى موافقة مجلس الوزراء المبينة بقراره رقم ٢٣٩ تاريخ ٢٠١٤/٤/٢٥ والتي تمت على سبيل التسوية، فإن تعديلها يعتبر تحديداً جديداً لها يقتضي عرضه على مجلس الوزراء.

١٨-١٣ عدم استحقاق رواتب العطلة الصيفية لموظف إداري انتهت خدمته لبلوغه السن القانونية وكان سابقاً من أفراد الهيئة التعليمية : الرأي رقم ١٧٠٣ تاريخ ٢٠١٦/٧/٢٦ (**وزارة التربية والتعليم العالي**)

بما أن وزارة التربية والتعليم العالي تطلب إبداء الرأي بشأن استحقاق رواتب العطلة الصيفية لرئيس المنطقة التربوية في محافظة النبطية .

وبما أنه يتبين أن السيد --- كان يشغل سابقاً وظيفة أستاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي ، وقد استمر بوظيفته هذه كأستاذ تعليم ثانوي لغاية ٢٠١٦/٢/٣ ، حيث صدر المرسوم رقم ٢٤٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١/٢٨ الذي تضمن تعيينه بوظيفة رئيس المنطقة التربوية في محافظة النبطية وباشر عمله فيها بتاريخ ٢٠١٦/٢/٤ وبقي مثابراً على القيام بمهام هذه الوظيفة حتى بلوغه السن القانونية في ٢٠١٦/٦/١ .

وبما أنه قد ترتب على صدور المرسوم رقم ٢٤٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١/٢٨ المذكور آنفاً نتائج قانونية نقلت معها السيد --- من وضعية وظيفية كان يشغلها كأستاذ تعليم ثانوي إلى وضعية وظيفية جديدة أصبح معها موظفاً إدارياً في الملاك الإداري العام وتطبق عليه جميع الأحكام القانونية التي تطبق على سائر الموظفين الإداريين في هذا الملاك ، وبالتالي واعتباراً من تاريخ تسلمه وظيفة رئيس المنطقة التربوية في النبطية فإن وضعيته الوظيفية السابقة كأستاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي لم تعد قائمة.

وبما أنه واستناداً إلى نص المادة ٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) ، فإن الموظف في وضع نظامي يخضع للأحكام القانونية والتنظيمية التي ترعى وضعه الوظيفي الراهن دون أن يكون له أي حق مكتسب في الاستفادة من الأحكام التي كانت ترعى أوضاعه الوظيفية السابقة .

وبما أنه يترتب على بلوغ السيد --- السن القانونية وخروجه الحكمي من الوظيفة ، أن ينشأ له الحق بقبض المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف على أساس راتب الوظيفة التي كان يشغلها قانوناً بتاريخ بلوغه السن القانونية ، دون أن يكون له الحق بالمطالبة بأي منافع أخرى لا توليه هذه الوظيفة الاستفادة منها.

وبما أن المعنيين بقراراي مجلس الوزراء رقم ٧ تاريخ ١٩٩٣/١١/١٧ ورقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٣/١١/٦ هم « أفراد الهيئة التعليمية المنتهية خدماتهم بسبب بلوغ السن القانونية » على ما ورد صراحة في هذين القرارين ، الأمر غير المنطبق على وضع صاحب العلاقة الذي لم يعد من أفراد الهيئة التعليمية وأصبح موظفاً إدارياً بتاريخ بلوغه السن القانونية.

وبما أن اجتهاد القضاء الإداري استقر على أنه من حق القاضي أو المساعد القضائي المحال على التقاعد من أول تموز أن يتقاضى بالإضافة إلى معاشه التقاعدي رواتب عن العطلة القضائية لسنة الإحالة ، وأن هذا الاجتهاد ينطبق على المعلم في وزارة التربية الذي يستفيد من العطلة الصيفية اسوة بالقضاة .

وبما أنه ينبني على ما تقدم أن تقاضي رواتب عن العطلة ، قضائية كانت أم صيفية ، محصور بالفئات التي تكون في وضعية قانونية تخولها بتاريخ الإحالة على التقاعد أن تستفيد من أي من العطلتين المذكورتين ، وهذه الفئات محصورة بالقضاة والمساعدين القضائيين وأفراد الهيئة التعليمية دون سائر الموظفين الذي لا يخضعون للأحكام القانونية التي تجيز الاستفادة من هذا النوع من العطل .

وبما أن صاحب العلاقة ، وبتاريخ بلوغه السن القانونية كان موظفاً إدارياً في الملاك الإداري العام ، ولم يكن من عداد المنتمين إلى أي من الفئات الوظيفية المذكورة في الفقرة السابقة .

لذلك ، فإن هذا المجلس يرى عدم أحقية صاحب العلاقة بالاستفادة من رواتب العطلة الصيفية .

١٨-١٤ عدم جواز تقاضي الموظف راتباً عن المدة التي يقضيها بالحبس تنفيذاً لعقوبة جنائية : الرأي رقم ٢٢٠٩ تاريخ ٢٠١٦/٩/١٩ (**وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية**)

لما كانت المادة /١٨/ من نظام الموظفين قد نصت في الفقرة (٢) منها على ما يلي :
" يتقاضى الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية نصف راتبه، ولا يدفع له النصف الاخر الا اذا منعت محاكمته ، أو برىء أو حكم بعقوبة غير عقوبة الحبس".

ولما كان يتبين ان السيد --- قد اوقف من ٢٠٠٩/١١/٢٦ لدى القوى الامنية، واعتباراً من آذار ٢٠١٠ أوقف من قبل القضاء العسكري.

ولما كانت محكمة النقض العسكرية قد اصدرت بتاريخ ٢٠١٥/١٢/١٧ حكماً وجاهياً قضى بحبس المتهم -- – مدة عشرين سنة مع الاشغال الشاقة وتجريده من حقوقه المدنية وتغريمه بمبلغ مليون ليرة ل.ل.

ولما كانت الفقرة (٢) من المادة /٢٠/ من نظام الموظفين تنص على ما يلي :
" لا يتقاضى الموظف راتباً عن المدة التي يقضيها في السجن تنفيذاً لعقوبة قضائية الا اذا كان محكوماً بجنحة عن غير قصد".

ولما كان الحكم الصادر عن محكمة النقض العسكرية بحق السيد --- قد قضى بانزال عقوبة جنائية ، بحقه وفق ما هو مبين اعلاه.

ولما كانت الفترة الممتدة من أول شهر نيسان ٢٠١٠ ولغاية تاريخ صدور حكم المحكمة العسكرية في ٢٠١٥/١٢/١٧ هي فترة محتسبة ضمن مدة العشرين سنة حبس التي حكم بها على صاحب العلاقة، وبالتالي فإنه لا يحق للسيد --- ان يتقاضى أي راتب عن هذه الفترة ، حيث تطبق عليه احكام الفقرة (٢) من المادة (٢٠) المذكورة اعلاه .

اما في ما خص تعويض الادارة عن الفترة الواقعة ما بين ٢٠٠٩/١١/٢٦ ولغاية تاريخ صدور الحكم بحقه في ٢٠١٥/١٢/١٧، فانه لا يحق لصاحب العلاقة ان يتقاضاه طالما انه لم يكن قائماً بمهام الادارة كونه كان موقوفاً لدى الجهات الامنية الرسمية والقضائية قبل صدور الحكم بحقه ، وفقاً لما هو مبين اعلاه.

ولما كان السيد --- قد فقد شرطاً من شروط التوظيف العامة مما جعله فاقداً أهليته الوظيفية ، الأمر الذي يوجب على الادارة العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى انهاء خدمة السيد --- تبعاً للحكم الصادر بحقه.

١٨ – ١٥ تطبيق الجدولين رقم (٨) و (١٠) الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ على رواتب بعض الوظائف في ملاك بلدية طرابلس – قرار مجلس شورى الدولة وقرار مجلس الوزراء: الرأي رقم ٥٥٧ – ١١٦١ تاريخ ٢٠١٦/١٠/٢٠ (**بلدية طرابلس**)

تبين انه صدرت احكام عن مجلس شورى الدولة قضت بتحويل رواتب بعض الموظفين لدى بلدية طرابلس على الجدولين رقم /٨ و ١٠/ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧، والوظائف هي: مراقب ضرائب – محاسب – مراقب صحي – ملاحق – رسام – مدرب – وهي من الفئة الرابعة (الرتبة الاولى او الثانية).

وتبين انه وعلى نفس جداول رواتب الوظائف التي صدرت بشأنها احكام عن مجلس شورى الدولة على النحو المبين اعلاه، وردت وظائف اخرى لم يتم الاستحصال من قبل شاغليها على احكام مماثلة من مجلس شورى الدولة:

- حيث وردت في الجدول رقم (٧) من سلسلة رتب ورواتب موظفي البلدية، وظيفتا امين صندوق ومحتسب الى جانب وظيفتي مراقب ضرائب ومحاسب اللتين صدر بشأنهما حكم عن مجلس شورى الدولة.

- وفي الجدول رقم (٨) وردت وظائف: معاون أمين صندوق – جابي – امين مستودع – مناظر املاك الى جانب وظيفة ملاحق التي صدر بشأنها حكم عن مجلس شورى الدولة.
- وفي الجدول رقم (١٨) وردت وظيفة "رئيس مراقبي التنظيفات" الى جانب وظيفة "مراقب صحي" التي صدر بشأنها حكم عن مجلس شورى الدولة.
- وفي الجدول رقم (١٩) وردت وظائف: مراقب تنظيفات – مأمور صحي – ممرضة التي لم يصدر بشأنها أي حكم عن مجلس شورى الدولة.
- وفي الجدول رقم (١٣) الموجودة فيه وظيفتا رسام ومدرب (فئة ٤ رتبة ٢) والتي قضى مجلس شورى الدولة بتحويل رواتبهما على الجداول الخاصة من القانون رقم ٩٨/٧١٧، فان ثمة اشكالية في هذا الشأن باعتبار ان رواتب الجدول رقم (١٠) الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ هي أقل من رواتب الجدول رقم (١٣) من سلسلة رواتب بلدية طرابلس والعائد لهاتين الوظيفتين.

وتبين ان بلدية طرابلس تطلب من هذا المجلس بيان الرأي بما يلي:

١- مدى امكانية تطبيق الجدولين رقم ٨ و ١٠ حسب الرتبة على الوظائف الواردة على نفس الجداول للوظائف التي استحصلت على احكام من مجلس شورى الدولة (امين صندوق – محتسب – معاون امين صندوق – جابي – امين مستودع – مناظر املاك – رئيس مراقبي التنظيفات).

٢- مدى امكانية تطبيق الجدول رقم ١٠ على الوظائف الواردة في الجدول رقم ١٩ (فني صحي) من سلسلة رتب ورواتب موظفي البلدية (مراقب تنظيفات – مأمور صحي وممرضة).

٣- مدى امكانية تطبيق الجدول رقم ١٠ على وظيفتي رسام ومدرب.

بناء عليه ،

اولاً: بالنسبة للسؤالين (١) و(٢) :

لما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ قد وافق 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 الادارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة.

ولما كان يتبين من 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 مجلس الخدمة المدنية – في ضوء قرار مجلس الوزراء الآنف الذكر وتطبيقاً للأسس الواردة فيه على موظفي بلدية طرابلس – يرى انه يقتضي لتحويل رواتب الموظفين في بلدية طرابلس ممن يشغلون وظائف امين صندوق، محتسب – معاون امين صندوق – جابي – امين مستودع – مناظر املاك – رئيس مراقبي التنظيفات – مراقب تنظيفات – مأمور صحي وممرضة على اساس الجدولين رقم ٨ أو ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧، ان تكون قد صدرت عن مجلس شورى الدولة احكام لصالحهم أو لصالح الاشخاص الذين هم في حالات مشابهة لحالاتهم قضت بتحويل رواتبهم على واحد من الجدولين رقم ٨ و١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧.

ولما كانت بلدية طرابلس بكتابها رقم ٥٢/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٣/٢ قد أفادت انه لم تصدر احكام فيما خص وظائف مراقب تنظيفات ومأمور صحي وممرضة لدى بلدية طرابلس، كما لم يتبين انه قد صدرت عن مجلس شورى الدولة احكام قضت بتحويل رواتب موظفين يشغلون في بلدية طرابلس او في أي من البلديات الأخرى ، الوظائف التالية: امين صندوق – محتسب – معاون امين صندوق – جابي – امين مستودع – مناظر املاك – رئيس مراقبي التنظيفات .

لذلك، وسنداً لما تقدم، فإن مجلس الخدمة المدنية يرى عدم امكانية تطبيق سلسلة رواتب الجدولين رقم ٨ أو ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ على الوظائف الوارد ذكرها في الفقرة السابقة .

ثانياً: بالنسبة للسؤال (٣): حول مدى امكانية تطبيق الجدول رقم ١٠ الملحق بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته على وظيفتي رسام ومدرب:

لما كان سبق لبعض الموظفين في بلدية طرابلس من الذين يشغلون وظائف فنية في البلدية من الفئة الرابعة – الرتبة الثانية ومن بينها وظيفة رسام ان تقدموا بمراجعة امام مجلس شورى الدولة لإفادتهم من تحويل رواتبهم على اساس الجدول رقم ١٠ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ .

ولما كان يتبين ان رواتب الجدول رقم (١٠) من القانون رقم ٩٨/٧١٧ المشار اليه آنفاً تبدأ براتب /٥٢٨.٠٠٠/ ل.ل للدرجة (١) وتنتهي براتب /١.١٥٠.٠٠٠/ل.ل للدرجة (٢٢) وهي أقل من الرواتب المدرجة في

الجدول رقم ١٣ من سلسلة رتب ورواتب موظفي بلدية طرابلس والعائد لوظيفة رسام حيث تبدأ هذه الرواتب بمبلغ /٥٧٥.٠٠/ ل.ل للدرجة (١) وتنتهي بـ /١٢١٦.٠٠/ل.ل للدرجة رقم (٢٢) .

ولما كان مجلس شورى الدولة وبالقرار رقم ٤٨-٢٠٠٨/٢٠٠٧ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/٢٣ قد افاد اصحاب العلاقة من تحويل رواتبهم على اساس الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ الذي تبدأ رواتبه بمبلغ /٦٥٤.٠٠٠/ل.ل للدرجة (١) وتنتهي بـ /١٣٨٠.٠٠٠/ل.ل للدرجة رقم (٢٢) .

لذلك، وسنداً لما تقدم فإن مجلس الخدمة المدنية يرى ان تطبق على رواتب وظيفة رسام في بلدية طرابلس سلسلة رواتب مماثلة لتلك المدرَجة في الجدول رقم (٨) الملحق بالقانون رقم ٩٨/٧١٧ وذلك انفاذاً لقرار مجلس شورى الدولة الآنف الذكر ولقرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ .

١٩ شروط التوظيف العامة والخاصة

١٩ – ١ تعذر إجراء المسابقات الخطية في المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية خارج الأماكن التي يحددها هذا المجلس– طلب إجراء المباراة في السفارة – عدم جوازه: الرأي رقم ٢٤٦٨ تاريخ ٢٠١٥/٩/٧ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بما أن النصوص القانونية النافذة التي ترعى المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية، توجب على المرشح الحضور الى مركز المباراة لإجراء المسابقات المطلوبة, ولا تجيز إجراء هذه المباريات خارج الأماكن التي يحددها هذا المجلس .

وبما أنه قد جرى بموجب القرار رقم ٢/٥٢٦ تاريخ ٢٠١٥/٨/٣١ تحديد موعد ومكان المسابقات الخطية في المباراة المفتوحة لقبول طلاب في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية للتعيين بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي/اختصاص تاريخ في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي، على النحو التالي:

- الموعد: الاثنين في ٢٠١٥/٩/١٤ اعتباراً من الساعة ٨.٠٠ صباحاً.
- المكان: المجمع المهني في بئر حسن.

وبما إنه يقتضي على المرشحين المقبولين للاشتراك في هذه المباراة، ومن بينهم السيد ---، الحضور الى مركز المباراة في المجمع المهني في بئر حسن في الموعد المحدد لإجراء المسابقات الخطية المطلوبة، ويمنع حتماً من دخول المركز كل مرشح يتأخر عن الحضور في الموعد المحدد.

لذلك رأى هذا المجلس إبلاغ صاحب العلاقة بأنه يتعذر قانوناً إجابة طلبه لناحية إجراء المسابقات الخطية في المباراة المذكورة في مبنى سفارة لبنان في .....

١٩ – ٢ حصول مدرّس متمرن على إجازة جامعية بتاريخ لاحق لصدور مرسوم تعيينه – عدم جواز تصحيح المرسوم: الرأي رقم ١٧٧٥ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٥ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

لما كانت وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٦١٧٢ تاريخ ٢٠١٥/٦/٢٧ طلبت الموافقة على مشروع المرسوم الرامي إلى تصحيح تسمية الشهادة الملحوظة إزاء اسم مدرّس متمرن معين بموجب المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٥/٥/٢٠ بحيث تصبح « إجازة جامعية في إدارة الأعمال » .

ولما كان يتبين ان الشهادة الملحوظة إزاء اسم السيد -- في المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٠٥٧ هي البكالوريا اللبنانية – علوم اختبارية.

ولما كانت لجنة المعادلات للتعليم العالي بموجب افادتها رقم ٥٤٠/م ع ج/ ٢٠١٤ تاريخ ٢٠١٤/٢/١١ قد قررت " اعتبار شهادة البكالوريوس في ادارة الاعمال التي نالها المستدعي (---) عام ٢٠١٣ من معهد صيدون الجامعي, اجازة جامعية في ادارة الاعمال...".

ولما كان يتبين من افادة لجنة المعادلات الآنفة الذكر ان السيد -- قد نال الاجازة الجامعية في ادارة الاعمال عام ٢٠١٣, وذلك بتاريخ لاحق على صدور المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠.

ولما كان يستفاد مما تقدم ان التصحيح المقترح للمرسوم رقم ٢٠١٠/٤٠٥٧ لا يتطابق مع واقع الحال بتاريخ صدوره.

لذلك يرى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على مشروع المرسوم .

١٩ – ٣ حيازة المؤهل العلمي المطلوب لا يكفي وحده للتعيين: الرأي رقم ٣١٦٢ تاريخ ٢٠١٥/١٢/١٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

تبين ان صاحبة العلاقة باستدعائها المسجل في قلم المديرية الادارية المشتركة في وزارة التربية والتعليم العالي برقم ١١/٤٥٨٦ تاريخ ٢٠١٥/٥/١٢ قد طلبت تعيينها بوظيفة استاذ تعليم فني في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بعد نجاحها في الامتحانات الرسمية (دورة ٢٠١٤ الثانية) لشهادة الاجازة التعليمية الفنية اختصاص الكترونيك واتصالات.

ولما كان تعيين اساتذة التعليم الفني سنداً لأحكام الفقرة (٥) من المادة الثانية من المرسوم رقم ١٦٩٨٤ تاريخ ١٩٦٤/٧/٢٧(تحديد شروط التعيين في الوظائف الفنية في ملاكي المديرية العامة للتعليم المهني والتقني الاداري والتعليمي) المعدل بموجب المرسوم رقم ٣٣٣١ تاريخ ١٩٨٦/٧/٢٢ يتم وفقاً للأفضلية التالية:

"أ – بالاختيار من بين حملة الاجازة التعليمية الفنية، في الاختصاص المطلوب من خريجي المعهد الفني التربوي الذين تعهدوا العمل لدى وزارة التعليم المهني والتقني (سابقاً) . المديرية العامة للتعليم المهني والتقني . مدة عشر سنوات على الاقل، وفي حال تجاوز عدد المرشحين للعدد المطلوب، يتم الانتقاء على اساس مجموع العلامات في شهاداتهم.

ب – وفي حال استنفاد المرشحين المشار اليهم في الفقرة (أ) اعلاه، يتم التعيين عن طريق مباراة يحق الاشتراك فيها للمرشحين الذين يستوفون الشروط المنصوص عليها في المرسوم رقم ٨٣٣٨ تاريخ ١٩٦٧/١٠/٥ ....".

ولما كان المرسوم رقم ١٠٢٠٧ تاريخ ١٩٧٥/٥/٧ وتعديلاته (تنظيم المعهد الفني التربوي في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) قد حدد الاصول الواجب اتباعها لقبول طلاب في السنة الاولى لتحضير شهادة الاجازة التعليمية الفنية والتي تخول حاملها عند تخرجه من المعهد المذكور التعيين في وظيفة استاذ تعليم فني عن طريق الاختيار دون خضوعه للمباراة وفقاً لما تقدم بيانه.

ولما كانت المادة /٦/ من المرسوم المذكور تنص على ما يلي: "يحدد عدد طلاب السنة الاولى لكل من المرحلتين العائدتين للشهادتين المنوه عنهما اعلاه (الامتياز الفني والاجازة التعليمية الفنية) بقرارات تصدر عن وزير التربية والتعليم العالي بناءً على اقتراح المدير العام للتعليم المهني والتقني.

يتعهد الطالب لقاء اعطائه منحة الاعاشة، العمل لدى وزارة التربية والتعليم العالي مدة عشر سنوات على الاقل، ويعتبر الطالب المتخرج بحل من تعهده هذا اذا لم يجر تعيينه خلال فترة سنة من تاريخ التخرج، ترفق بالتعهد المطلوب، كفالة عقارية، أو مالية تحدد قيمتها بقرار يصدر عن وزير التربية والتعليم العالي".

كما ان المادة /٧/ من هذا المرسوم نصت صراحة على ان اعطاء المنحة لطلاب الاجازة التعليمية الفنية هي لقاء تفرغهم الالزامي للدراسة في المعهد الفني التربوي لاعدادهم كأفراد هيئة تعليمية في التعليم المهني والتقني وليصبحوا مؤهلين لاختيارهم وفق احكام الفقرة (أ) من البند (٥) من المادة الثانية من المرسوم رقم ١٩٦٤/١٦٩٨٤ المذكورة سابقاً وبالتالي تعيينهم في وظيفة استاذ تعليم فني.

ولما كانت المادة الاولى من المرسوم رقم ٨٥٧ تاريخ ١٩٩٠/١٢/٢٤ قد الغت جميع الاحكام والنصوص المتعلقة بتخصيص تلامذة معاهد ومدارس التعليم المهني والتقني الرسمية بمنح اعاشة.

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر في هذا الشأن– وفي ضوء كل ما تقدم – على ان احكام الفقرة (ب) من هذا المرسوم التي تنص على تعيين اساتذة تعليم فني عن طريق المباراة هي الواجبة التطبيق عند الحاجة لتعيين اساتذة تعليم فني بعد تحديد الحاجات المطلوبة واخذ موافقة مجلس الوزراء المسبقة على هذا التعيين وفقاً للاصول المرعية الاجراء في هذا الشأن، وان اعتماد اي طريق آخر غير المباراة سبيلاً للتعيين يقع مخالفاً لاحكام القانون .

وفي مطلق الاحوال، فان التعيين بوظيفة استاذ تعليم فني لا يمكن ان يتم بمجرد حيازة الشخص المعني على الاجازة التعليمية الفنية، انما يتم تلبية لحاجات الادارة الى اجراء هذا التعيين وفقاً لاصول منصوص عنها في القوانين والانظمة المرعية الاجراء ، وليس بصورة افرادية كما هو مبين في المعاملة الحاضرة .

وبما ان التعيين المقترح المستند الى مجرد حيازة الاجازة التعليمية الفنية يكون غير مستند الى اساس قانوني صحيح .

لذلك يرى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على مشروع المرسوم .

١٩ – ٤ تحديد التاريخ الصحيح لولادة أجير: الرأي رقم ٢٣٩٦ تاريخ ٢٠١٥/١١/٩ **(وزارة الصحة العامة)**

لما كان مجلس الخدمة المدنية قد طلب بكتابه رقم ٢٣٩٦ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٨ من المديرية العامة للاحوال الشخصية بيان التاريخ الصحيح لتولد السيد --.

ولما كانت المديرية العامة للاحوال الشخصية قد ابدت بكتابها رقم ١٣٩٥/م.ع/٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٥/١٠/٢٩ بشأن تولد السيد -- ما يلي :

" بناء على الافادة المعطاة نقلاً عن السجل الذي كان معمولاً به قبل استنساخ واعادة تكوين سجلات بعلبك والمحفوظ لدى هذه المديرية العامة تبين في سجل ايعات رقم ١٠٦ القيد التالي : .....

محل وتاريخ والولادة ايعات ١٩٥٥ (الف وتسعماية وخمسة وخمسون) مدون خلال احصاء ١٩٦١ بدون يوم وشهر تصحح تاريخ تولده من ١٩٥٥ (الف وتسعماية وخمسة وخمسون) الى ١٩٥١ (الف وتسعماية وواحد وخمسون) بموجب قرار محكمة بعلبك رقم ٥٧٨/٥٣١ تاريخ ١٩٧٠/١/٢٢ نفذ الحكم بواقعة رقم ١٩٧٠/٩٠ تاريخ ١٩٧٠/١٢/٢٦ .

تم الايعاز الى قلم نفوس بعلبك بإضافة هذا التصحيح على قيد صاحب العلاقة وادراج كيفية التصحيح على قيده في خانة الملاحظات " .

ولما كانت المادة /٧/ من النظام العام للاجراء قد نصت في الفقرة (٤) منها على انه لا يؤخذ بعين الاعتبار في تحديد سن الاجير أي تصحيح يطرأ عليها بعد صدور قرار الاستخدام.

ولما كان يتبين من كتاب المديرية العامة للاحوال الشخصية رقم ١٩٣٥/م.ع/٢٠١٥ الآنف الذكر ان قرار محكمة بعلبك رقم ٥٧٨/٥٣١ تاريخ ١٩٧٠/١/٢٢ الذي قضى بتصحيح تاريخ تولد صاحب العلاقة قد صدر قبل استخدام السيد -- اجيراً في وزارة الصحة العامة الحاصل بموجب القرار رقم ١/٢٣٧ تاريخ ١٩٧٤/٣/١٣ ، وقد جرى تنفيذ الحكم المشار اليه قبل الإستخدام المذكور ، الأمر الذي يستتبع ان التصحيح المشار اليه يقتضي الاخذ به وهو ليس التصحيح المحظر بموجب الفقرة (٤) من المادة (٧) من النظام العام للاجراء.

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية ، وسنداً لكل ما تقدم ، ان التاريخ الصحيح لتولد السيد -- هو " ١٩٥١ " ، وبالتالي هو تاريخ الولادة الذي يقتضي اعتماده لأجل احتساب التاريخ الذي تنتهي فيه خدمة صاحب العلاقة كأجير في وزارة الصحة العامة .

١٩ – ٥ عدم جواز اشتراك مدربين متعاقدين بالساعة مع الجامعة اللبنانية في المباراة المحصورة لملء شواغر في ملاكات الجامعة لانتفاء النص الذي يجيزه: الرأي رقم ٢٠١٤/١٦٤٣ تاريخ ٢٠١٥/٦/٤ **(الجامعة اللبنانية)**

بما أن القضية الراهنة تطرح مسألة ما إذا كان المدربون المتعاقدون بالساعة مع الجامعة اللبنانية مشمولين بأحكام القانون رقم ٢٩١ تاريخ ٢٠١٤/٥/٧ المتعلق بالإجازة للجامعة اللبنانية ملء الشواغر في ملاكها عن طريق المباراة المحصورة وبالتالي ما إذا كان يحق لهذه الفئة من المتعاقدين الاشتراك في المباراة المحصورة موضوع القانون المذكور .

وبما ان القانون رقم ٢٠١٤/٢٩١ أعلاه ينص في المادتين الأولى والثانية على ما يلي :

« المادة الأولى :

أ – أجيز للجامعة اللبنانية ، خلال فترة سنة من تاريخ العمل بهذا القانون ، ملء الشواغر في الوظائف الإدارية والفنية الملحوظة في ملاكاتها في الفئات الثالثة والرابعة والخامسة عن طريق مباراة محصورة بالمتعاقدين بدوام كامل وتعويض شهري ، والأجراء العاملين لديها .

ب – ....

المادة الثانية : مع مراعاة الشروط العامة والشروط الخاصة بكل وظيفة المنصوص عنها في القوانين والأنظمة النافذة باستثناء شرط السن يجب أن يكون الموظف أو المتعاقد أو الأجير المرشح للمباراة قد أمضى على الأقل خمس عشر سنة خدمة فعلية في الجامعة اللبنانية والإدارات الرسمية الأخرى » .

وبما أنه يتبين أن أحكام المادة الأولى أعلاه نصت بصورة واضحة وجلية على أن المشترع اشترط لاشتراك المتعاقد في المباراة المحصورة أن يكون تعاقده قد تم بدوام كامل وتعويض شهري .

وبما انه يتبين من نسخ العقود موضوع المعاملة الراهنة المودعة لدى هذا المجلس ، أن هناك عقوداً بالساعة وأن تحديد الأجرة يتم على أساس ساعة التدريب أو التدريس وأن مجموع التعويض يُحسب على أساس الساعة أيضاً ، في حين أن هناك عقوداً أخرى بتعويضات شهرية ، وأن تحديد الأجرة يتم على أساس الشهر ، وبالتالي فإن لكل من نوعي العقود المذكورة طبيعتها المختلفة عن الأخرى لجهة الحقوق والواجبات التي يتضمنها العقد .

وبما أنه يتبين من القرارات الصادرة عن رئيس الجامعة اللبنانية المتعلقة بتجديد عقود المدربين للعام الجامعي ٢٠١٥ في مختلف كليات الجامعة أن هذه العقود تتم على أساس عدد ساعات تعاقد محددة لكل مدرب لقاء تعويض محدد لكل ساعة تدريب منفذة فعلياً .

وبما أنه يبدو جلياً أن فئة المتعاقدين بالساعة (المدربين) تكون غير مشمولة بأحكام القانون رقم ٢٠١٤/٢٩١ لاقتصار هذه الأحكام على المتعاقدين بتعويض شهري .

وبما أن نص القانون رقم ٢٠١٤/٢٩١ هو نص استثنائي وحصري ، ويقتضي عملاً بالقواعد التي ترعى تفسير وتطبيق القوانين الاستثنائية ، تفسيره بصورة ضيقة وعدم التوسع في تطبيق أحكامه ليطال فئة غير مشمولة به ، وبالتالي لو أراد المشترع اشراك المدربين المتعاقدين بالساعة في المباراة موضوع هذا القانون لكان ذكرهم صراحة كما هو الحال بالنسبة للمتعاقدين بتعويض شهري أو لكان أورد فقط عبارة « المتعاقدين » دون ذكر الأساس الذي أحتسب الأجر تبعاً له .

وبما أن اشراك المدربين المتعاقدين بالساعة يستوجب نصاً صريحاً يجيز اشراكهم بالمباراة المحصورة موضوع القانون رقم ٢٠١٤/٢٩١ عملاً بقاعدة الموازاة في الصيغ وبالتالي فإن صدور قرار عن الجامعة لا يكفي قانوناً لإشراك هذه الفئة في هذه المباراة .

وبما ان القول « بأن حساب ساعات العمل يتم بتقسيمه على إحد عشر شهراً » ليس من شأنه أن يغيّر من طبيعة العقود بالساعة التي ارتبط على أساسها هؤلاء المتعاقدون ، كما أن القول بأن الجامعة بحاجة إلى خبراتهم وإلى سد الشغور الكبير في ملاكها الإداري والفني ، لا يستقيم سبباً قانونياً ، في ظل انتفاء النص الصريح الواجب توافره على النحو المتقدم بيانه أعلاه .

وبما أن استيفاء المدربين المتعاقدين بالساعة لشرط الدوام الكامل والوارد في المادة الأولى من القانون رقم ٢٠١٤/٢٩١ ولشرط الخمسة عشر سنة خدمة فعلية والوارد في المادة الثانية من هذا القانون لا يكفي للاستفادة من أحكامه بل يقتضي استيفاؤهم جميع الشروط المطلوبة بموجب القانون الذي فرضها مجتمعة ومن بينها « التعويض الشهري» .

وبما أن المنحى المعروض آنفاً ينبع من حرص مجلس الخدمة المدنية على تطبيق القوانين تطبيقاً صحيحاً وعلى سلامة المباراة المنوي إجراؤها تلافياً لإمكانية الطعن في نتائجها وإبطالها لعلة اشراك فئة لم يلحظها القانون في أحكامه .

١٩ – ٦ طلب عمال اكراء وغب الطلب ممن تجاوزا الـ / ٥٦ / من العمر السماح لهم بالاشتراك في المباراة سنداً للقانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ – عدم جواز قبول الطلب: الرأي رقم ٢٠١٥/٨٤٣ تاريخ ٢٠١٥/٤/٧ **(وزارة الطاقة والمياه).**

بما أن القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ أجاز لمؤسسة كهرباء لبنان خلال مهلة سنة من تاريخ نفاذه، ملء المراكز الشاغرة في ملاكها للوظائف الإدارية والفنية بحسب (الشواغر) وحاجاتها في المديريات كافة دون استثناء ، بما فيها مديريتي التوزيع في بيروت وجبل لبنان والمناطق ، وذلك عن طريق مباراة محصورة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء . وقد حصر الإشتراك في المباراة بعمّال غبّ الطلب وجباة الأكراء العاملين لصالح مؤسسة كهرباء لبنان بتاريخ ٢٠١١/٨/٢ ، ممن تتوافر فيهم شروط الاستخدام العامة والخاصة المعمول بها في المؤسسة ، باستثناء شرط السن، على أن لا يتجاوز سن المتباري الستة والخمسين من العمر بتاريخ إجراء المباراة .

وبما أنه عملاً بقاعدة موازاة الصيغ ، لا يجوز تعديل نص أو إلغاؤه إلا وفقاً لذات الصيغة الشكلية التي صدر بها ، بحيث لا يعدّل قانون إلا بموجب قانون آخر موازٍ له وصادر عن ذات الجهة التي أصدرته .

وبما أن السماح لأصحاب العلاقة بالإشتراك في المباراة المحصورة موضوع البحث ، يخرج ، تبعاً لما تقدّم ، عن إختصاص مجلس الخدمة المدنية ، باعتبار أن هذا المجلس يتولى تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية النافذة ، ويخرج عن صلاحياته موضوع تعديل شرط المؤهل العلمي أو شرط السن المطلوب للوظيفة أو للمباراة ، كما هو الحال في شرط السن المحدد بالقانون رقم ٢٨٧ اريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ .

لذلك ، وعلى ضوء الأحكام المرعية الإجراء ، فإنه يتعذر قانوناً إجابة طلب أصحاب العلاقة .

١٩ – ٧ التعيين يخضع للشروط المنصوص عليها في النصوص القانونية النافذة بتاريخ حصوله : الرأي رقم ١٩٤٦ تاريخ ٢٠١٦/١/١٦ (المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء)

تبين أن مفوض الحكومة لدى مجلس الإنماء والإعمار قد طلب بكتابه رقم ٣٤٢/م.ح/٢٠١٥/خ الموجه إلى دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٥/٧/١٤ ، النظر في الموافقة على « إعادة تسكين السيد -- المعين في ملاك مفوضية الحكومة لدى مجلس الإنماء والإعمار بتاريخ ٢٠١٠/٩/٧، وفقاً لدرجة الفئة الأولى من المجموعة الخامسة من الجدول رقم (١) المرفق بالمرسوم رقم ٢٠٠٣/١٠٩٤٢ بدلاً من الفئة الأولى من المجموعة الرابعة من هذا الجدول، وفي حال الموافقة احتساب فروقات الراتب المستحقة له لغاية ٢٠١٥/٦/٣٠ نتيجة إعادة تسكينه والبالغة /٣٦.٩٤٤.٨٨٠/ ل.ل. » .

وتبين أن مفوض الحكومة لدى مجلس الإنماء والإعمار قد عرض في كتابه رقم ٣٤٢/م.ح/٢٠١٥/خ ان السيد --- قد عين في ملاك مفوضية الحكومة بوظيفة محرر (حقوقي) في الدرجة الأولى من الفئة الأولى من المجموعة الرابعة من سلسلة الرتب والرواتب المحددة في الجدول رقم ١ الملحق بالمرسوم رقم ٢٣٤٨ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٢٠ ، وأن صاحب العلاقة يعترض على تعيينه في المجموعة الرابعة ويطلب تعيينه في المجموعة الخامسة على اعتبار أن وظيفته توازي وظيفة اختصاصي فني رئيسي في مجلس الإنماء والإعمار (المجموعة الخامسة) ولا توازي وظيفة اختصاصي فني في المجلس المذكور (المجموعة الرابعة)، وقد أفاد مفوض الحكومة أنه وفقاً للمرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣ المتعلق بنظام العاملين لدى مجلس الإنماء والإعمار ، فإن شروط تعيين اختصاصي فني (المجموعة الرابعة) هي حيازة إجازة أو جدارة + ٤ سنوات خبرة وأن شروط تعيين اختصاصي فني رئيسي (المجموعة الخامسة) هي حيازة إجازة + ٨ سنوات خبرة أو ماستر + ٦ سنوات خبرة، كما أشار بكتابه إلى الرأي الاستشاري رقم ٢٠١٥/١٤٩ تاريخ ٢٠١٥/٥/٢٣ الصادر عن القاضي المنتدب لدى مجلس الإنماء والإعمار بشأن المسألة المعروضة، حيث خلص فيه إلى أنه « بتاريخ إحالة المرسوم رقم ٩١/١٠٣٣ إلى نظام العاملين في مجلس الإنماء والإعمار كان النص المحال إليه الساري المفعول في حينه هو المرسوم رقم ٨١٥ تاريخ ١٩٨٣/٧/١٢ (المتعلق بتعديل بعض أحكام المرسوم رقم ٥٢٣ تاريخ ١٩٧٧/١٠/١٣) الذي أوجب في المادة ٣٩ منه أن تكون المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة المطلوب توافرها لوظيفة اختصاصي فني: شهادة اختصاص + سنتين خبرة، ولوظيفة اختصاصي فني رئيسي: إجازة جامعية + ٤ سنوات خبرة ، وبالتالي فإن المرسوم رقم ٨٣/٨١٥ يكون قد عادل أو ساوى أو ماثل بين وظيفة محرر (حقوقي) في ملاك مفوضية الحكومة ووظيفة اختصاصي فني رئيسي وليس وظيفة اختصاصي فني في ملاك مجلس الإنماء والإعمار».

بناء عليه،

بما أنه يتبين أن السيد --- الناجح في المباراة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية اعتباراً من ٢٠١٠/٤/٢٤ لبعض الوظائف في مجلس الإنماء والإعمار وفي مفوضية الحكومة لديه عين بموجب المرسوم رقم ٥٠٠٦ تاريخ ٢٠١٠/٩/٧ بوظيفة محرر (حقوقي) متمرن في ملاك مفوضية الحكومة لدى المجلس المذكور ، وذلك في الدرجة الأولى من الفئة الأولى من المجموعة الرابعة من سلسلة الرتب والرواتب المحددة بالجدول رقم (١) الملحق بالمرسوم رقم ٢٣٤٨ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٢٠ .

وبما أن المادة الثامنة من المرسوم رقم ١٠٣٣ تاريخ ١٩٩١/٣/١٩ (تحديد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة وتنظيم مفوضية الحكومة لدى مجلس الإنماء والإعمار وسير أعمالها وسلسلة فئات ورتب ورواتب وظائفها وشروط التعيين فيها) تنص على أن يحدد ملاك مفوضية الحكومة وشروط التعيين في هذا الملاك وسلسلة رتب ورواتب وظائفه وفق الجدولين رقم ١ و ٢ الملحقين بهذا المرسوم .

وبما أن الجدول رقم / ٢ / الملحق بالمرسوم رقم ١٩٩١/١٠٣٣ المتعلق بشروط التعيين في وظائف ملاك مفوضية الحكومة لدى مجلس الإنماء والإعمار وسلسلة رتب ورواتب هذه الوظائف قد اشترط للتعيين في وظيفة محرر أن يكون المرشح مجازاً في الحقوق مع خبرة عملية لا تقل عن خمس سنوات ، كما تضمن في ما خص سلسلة رتب ورواتب هذه الوظيفة أن تكون رواتبها هي ذات الرواتب المخصصة لمثل هذه الوظيفة في مجلس الإنماء والإعمار .

وبما أن تحديد راتب الموظف المعين بوظيفة محرر في ملاك مفوضية الحكومة يستوجب العودة إلى النص الذي يرعى سلسلة رواتب الوظائف المماثلة لها في مجلس الإنماء والإعمار ، وذلك عملاً بأحكام الجدول رقم / ٢ / الملحق بالمرسوم رقم ١٩٩١/١٠٣٣ المشار إليه آنفاً .

وبما أن المادة الثانية من نظام العاملين في مجلس الإنماء والإعمار الصادر بالمرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣ (الذي ألغى النصوص السابقة بهذا الشأن)، قد نصت على أن يحدد الجدول رقم /١/ الملحق بهذا المرسوم توصيف الوظائف وتوزيعها على وحدات الهيكلية حسب المؤهلات العلمية (الشهادات) والعملية (الخبرة) المطلوبة للوظيفة الموكولة للمستخدم ، وأن يحدد الجدول رقم /٢/ الملحق بالمرسوم سلم رواتب المستخدمين في المجلس.

وبما أن المادة التاسعة من المرسوم رقم ٢٠٠٣/١٠٩٤٢ تنص على أن تصنف وتحدد الوظائف في المجلس في سبع مجموعات تضم كل منها فئتين أو ثلاث فئات وفق ما هو مبين في الجدولين رقم /١ و ٢/ الملحقين بهذا المرسوم.

وبما أنه يقتضي لتحديد الوظيفة في مجلس الإنماء والإعمار المماثلة لوظيفة محرر في ملاك مفوضية الحكومة، الاستناد إلى شروط التعيين في الوظائف المدرجة في المجموعات السبعة في المجلس المذكور.

وبما أنه يتبين من الجدول رقم /١/ المشار إليه أعلاه أن الوظائف التي أدرجت في المجموعتين الرابعة والخامسة تبعاً للحد الأدنى للمؤهلات العلمية والخبرات العملية المطلوبة على الشكل التالي:

المجموعة الرابعة	– ماجستير هندسة (٦) – دبلوم هندسة / دبلوم دراسات عليا (DES) ماجستير (٥) + سنتان خبرة – بكالوريوس (BE/BA/BS) أو إجازة Licence أو جدارة Maitrise (٤) + ٤ سنوات خبرة – بكالوريوس (BA/BS) أو إجازة Licence (٣) + ٦ سنوات خبرة	– اختصاصي فني – جامعي إداري
المجموعة الخامسة	– ماجستير هندسة (٦) + ٤ سنوات خبرة – دبلوم هندسة / دبلوم دراسات عليا (DES) ماجستير (٥) + ٦ سنوات خبرة – بكالوريوس (BE/BA/BS) أو إجازة Licence أو جدارة Maitrise (٤) + ٨ سنوات خبرة – بكالوريوس (BA/BS) أو إجازة Licence (٣) + ١٠ سنوات خبرة	– اختصاصي فني رئيسي – اختصاصي رئيسي – رئيس وحدة

وبما أنه يتبين من شروط التعيين في المجموعتين الرابعة والخامسة المدرجة في الجدول أعلاه أن سنوات الخبرة الواجب توفرها في المرشح لوظيفة من وظائف المجموعة الرابعة الحائز على بكالوريوس أو إجازة أو جدارة (٤) هي ٤ سنوات، في حين أن سنوات الخبرة الواجب توفرها في المرشح لوظيفة من وظائف المجموعة الخامسة الحائز على بكالوريوس أو إجازة أو جدارة (٣) هي ٨ سنوات.

وبما أن شروط التعيين في وظيفة محرر في ملاك مفوضية الحكومة هي حيازة إجازة جامعية في الحقوق وخبرة عملية لا تقل عن ٥ سنوات ، وفق أحكام الجدول رقم / ٢ / الملحق بالمرسوم رقم ١٩٩١/١٠٣٣ ، والذي أتى نظام المباراة لهذه الوظيفة الصادر بالقرار رقم ٢٩٨ تاريخ ٢٠١٠/٣/٩ متوافقاً معه .

وبما أن تعيين الموظف يخضع للأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول بتاريخ إجراء هذا التعيين .

وبما أنه يقتضي عند تعيين السيد --- في ملاك مفوضية الحكومة الاعتداد بشروط التعيين النافذة بتاريخ تعيينه، ولا يمكن الاعتداد بشروط تعيين واردة في مراسيم ألغيت بموجب المرسوم الحالي لنظام العاملين في مجلس الإنماء والإعمار المتضمن شروط التعيين الحالية .

وبما أن مجموعة الوظائف في مجلس الإنماء والإعمار الأقرب في شروط التعيين فيها لشروط التعيين في وظيفة محرر في ملاك مفوضية الحكومة هي وظائف المجموعة الرابعة ، فيكون بالتالي تعيين السيد --- بالمرسوم رقم ٥٠٠٦ تاريخ ٢٠١٠/٩/٧ في الدرجة الأولى من الفئة الأولى من المجموعة الرابعة في سلسلة الرتب والرواتب في مجلس الإنماء والإعمار واقعاً موقعه القانوني الصحيح .

١٩ – ٨ عدم جواز استخدام الناجحين في المباراة المحصورة التي أجريت لوظائف إدارية في مؤسسة كهرباء لبنان ، في وظائف فنية : الرأي رقم ١٣٠٨ تاريخ ٢٠١٦/٥/٢٦ (وزارة الطاقة والمياه)

لما كان القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ قد اجاز لمؤسسة كهرباء لبنان ملء المراكز الشاغرة في ملاكها لوظائف ادارية وفنية بحسب حاجتها في المديريات كافة دون استثناء بما فيها مديريتي التوزيع في بيروت وجبل لبنان والمناطق ، وذلك عن طريق مباراة محصورة بالعمال غب الطلب وجباة الاكراء يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الاجراء .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، وفي اطار التحضير للمباراة المحصورة المشار اليها في الفقرة السابقة ، قد طلب بكتابه رقم ٢٠١٤/١٥٦٥ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢٧ من مؤسسة كهرباء لبنان ايداعه بياناً بالوظائف الشاغرة المطلوب ملؤها بموجب المباراة المحصورة وذلك وفقاً لحاجاتها وبحسب التسميات الواردة في الجداول المرفقة بالمرسوم رقم ٧٤١٠ تاريخ ٢٠١٢/١/١٩ مع شروط التعيين الخاصة بها والنافذة حالياً .

ولما كان هذا المجلس وتبعاً لما سبق بيانه ، قد اجرى المباراة المحصورة بالعمال غب الطلب وجباة الاكراء للوظائف المطلوبة في الفئة الرابعة – الرتبة الأولى – من السلكين الاداري والفني في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان ، كما اجرى هذه المباراة للوظائف المطلوبة في الفئة الرابعة – الرتبة الثانية – من السلكين الاداري والفني في ملاك المؤسسة المذكورة .

ولما كانت القاعدة العامة التي ترعى الأسلاك التي تضمها ملاكات اشخاص القانون العام (الدولة والمؤسسات العامة والبلديات) انها اسلاك مختلفة تبعاً لاختلاف طبيعة عمل الوظيفة ومهامها وشروط التعيين فيها والنقل والترفيع وجداول سلاسل الرتب والرواتب المخصصة لها وهي عناصر ثابتة وواضحة كرستها النصوص القانونية والتنظيمية التي تطبق على كل من هذه الأسلاك كالادارية منها والفنية او القضائية او التعليمية او العسكرية... .

وبما ان الفقه والاجتهاد الاداريين مستقران على ان قاعدة التمييز بين الوظائف الادارية والوظائف الفنية اصبحت قاعدة عامة تعتبر مخالفتها مخالفة قانونية (قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٢١ تاريخ ٢٠٠٧/١/١٦ مجلة القضاء الاداري العدد ٢٣ ص ٥٠١) .

وبما ان مبرّر القاعدة العامة والنصوص التي تكرسها ينطلق من اعتبارات تتعلق بما تتطلبه الوظائف الفنية من خبرات تقنية خاصة بهذه الوظائف تختلف عن تلك الادارية منها مع ما تفترضه من رواتب وتعويضات مقابلة توازي الجهود والمخاطر الفنية او الأعطال الجسدية المحتملة الناجمة عنها والتي تميزها عن غيرها من الوظائف.

وعليه ، فانه يتعذر السير بالاستخدام المقترح لعدد من المرشحين الناجحين في المباراة المحصورة التي اجريت للفئتين ١/٤ و٢/٤ اداري في مؤسسة كهرباء لبنان في الوظائف الفنية في الفئتين المذكورتين .

١٩ – ٩ تعديل شروط التعيين الخاصة برئيس مصلحة الصحة الاجتماعية في ملاك وزارة الصحة العامة : الرأي رقم ١٥٥٨ تاريخ ٢٠١٦/٧/٢٢ (وزارة الصحة العامة)

لما كان المرسوم رقم ٣٢٠٦ تاريخ ٢٠١٦/٤/٧ المقترح تعديله قد حدّد في مادته الاولى شروط التعيين الخاصة برئيس مصلحة الصحة الاجتماعية في ملاك وزارة الصحة العامة، وفق الاولوية التالية:

١ – عن طريق الترفيع بالاختيار من بين الأطباء في الدرجة الخامسة على الاقل في الفئة الثالثة الذين انهوا بنجاح الدورة التدريبية الخاصة للترفيع الى الفئة الثانية.

–الحائزين شهادة اختصاص في الصحة العامة أو خبرة خمس سنوات على الاقل في مجال برامج الصحة العامة في مؤسسة رسمية أو منظمة دولية .

– الذين تولوا وظيفة في مجال الصحة العامة(وقاية أو علاج) في وزارة الصحة العامة في الملاك مدة لا تقل عن ست سنوات .

٢– عن طريق المباراة على ان يكون المرشح:– طبيباً متخرجاً منذ سبع سنوات على الاقل –مجازاً بممارسة المهنة على الاراضي اللبنانية – منتسباً الى احدى نقابتي الأطباء في لبنان.

–حائزاً شهادة اختصاص في الصحة العامة أو خبرة خمس سنوات على الاقل في مجال الصحة العامة في مؤسسة رسمية أو منظمة دولية .

–تولى وظيفة في مجال الصحة العامة (وقاية أو علاج) في وزارة الصحة العامة في الملاك مدة لا تقل عن ست سنوات أو تعاقد مع وزارة الصحة العامة أو احدى المؤسسات الرسمية أو عمل في ملاكاتها مدة لا تقل عن عشر سنوات.

أو

–حائزاً شهادة دبلوم دراسات عليا أو ماجستير في الصحة العامة وتعاقد مع وزارة الصحة العامة مدة لا تقل عن عشر سنوات في مجال برامج الصحة العامة.

ولما كان يتبين ان مشروع المرسوم يرمي في مادته الاولى الى تعديل المقطع (١) من المادة الأولى من المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٢٠٦ بحيث يصبح كما يلي:

" ١ – عن طريق الترفيع بالاختيار من بين:

أ– الأطباء :

– في الدرجة الخامسة على الاقل في الفئة الثالثة الذين انهوا بنجاح الدورة التدريبية الخاصة للترفيع الى الفئة الثانية.

– الحائزين شهادة اختصاص في الصحة العامة أو خبرة خمس سنوات على الاقل في مجال برامج الصحة العامة في مؤسسة رسمية أو منظمة دولية .

– الذين تولوا وظيفة في مجال الصحة العامة(وقاية أو علاج) في وزارة الصحة العامة في الملاك مدة لا تقل عن ست سنوات .

أو

ب– موظفي الفئة الثالثة في ملاك وزارة الصحة العامة:

–حائزاً على شهادة دبلوم دراسات عليا أو ماجستير في الصحة العامة وتعاقد مع وزارة الصحة العامة مدة لا تقل عن عشر سنوات في مجال برامج الصحة العامة " .

ولما كان يتبين من الشروط النافذة حالياً والمدرجة في المرسوم رقم ٢٠١٦/٣٢٠٦ السابق الذكر، انه يقتضي في من يتولى وظيفة رئيس مصلحة الصحة الاجتماعية سواء عن طريق الترفيع أو عن طريق المباراة، ان يكون طبيباً .

ولما كان يتبين ان شرط "حيازة شهادة دبلوم دراسات عليا أو ماجستير في الصحة العامة وتعاقد مع وزارة الصحة العامة مدة لا تقل عن عشر سنوات في مجال برامج الصحة العامة " المقترح اضافته بموجب البند (ب) اعلاه, انما تم النص عليه في المرسوم رقم ٣٢٠٦/ ٢٠١٦ كشرط أضيف الى شرط ان يكون المرشح طبيباً متخرجاً منذ سبع سنوات على الأقل ومجازاً بممارسة المهنة ومنتسباً الى احدى نقابتي الأطباء ، وذلك للتعيين بوظيفة رئيس مصلحة الصحة الاجتماعية .

ولما كان من شأن التعديل المقترح – حال نفاذه – ان يجيز ملء وظيفة طبيب رئيس مصلحة الصحة الاجتماعية في ملاك وزارة الصحة العامة من بين موظفي الفئة الثالثة من غير الأطباء في ملاك الوزارة المذكورة الحائزين على شهادة دبلوم دراسات عليا أو ماجستير في الصحة العامة وتعاقدوا مع وزارة الصحة العامة مدة لا تقل عن عشر سنوات في مجال برامج الصحة العامة .

ولما كان يتبين من العودة الى الجدول رقم ١ الملحق بالقانون الصادر بالمرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ (تنظيم وزارة الصحة العامة) انه قد تضمن في ما خص مصلحة الصحة الاجتماعية ، في ملاك وزارة الصحة العامة المقطع التالي: " مصلحة الصحة الإجتماعية ١ طبيب رئيس مصلحة "

ولما كانت المادة /١٦/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٣ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (احكام خاصة تتعلق بوزارة الصحة العامة) قد نصت على ان " تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء الشهادات والشروط الخاصة التي يجب ان تتوفر في المرشحين للوظائف الفنية في وزارة الصحة العامة " . وقد صدر سنداً لذلك المرسوم رقم ١٦٤٣٦ تاريخ ١٩٦٤/٥/٢٥.

ولما كان قد جرى تحديد الشهادات والشروط الخاصة لتعيين الموظفين الفنيين في وزارة الصحة العامة بموجب المرسوم رقم ١٦٤٣٦ تاريخ ١٩٦٤/٥/٢٥ المشار اليه آنفاً وتعديلاته لا سيما منها المرسوم رقم ٣٢٠٦ تاريخ ٢٠١٦/٤/٧ المقترح تعديله، وقد تقيدت جميع هذه النصوص في مندرجاتها بالصفة المبينة في الجدول رقم (١) الملحق

بالقانون الصادر بالمرسوم رقم ٦١/٨٣٧٧ للوظائف المعنية ومن بينها رئاسة مصلحة الصحة الإجتماعية التي يقتضي في من يتولاها ان يكون طبيب رئيس مصلحة.

ولما كانت القاعدة العامة التي ترعى تعديل النصوص القانونية, وهي قاعدة موازاة الصيغ, تستوجب عند اصدار النصوص المعدّلة اعتماد الصيغة القانونية ذاتها التي صدرت بموجبها النصوص المعدَلة لا سيما عندما يتعلق الأمر بتسمية وظيفة وردت بنص تشريعي- طبيب رئيس مصلحة – وهي من وظائف الفئة الثانية التي أوجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ لإحداثها وتعديلها صدور قانون في هذا الشأن.

وبما انه يتبين – في مطلق الاحوال- من طبيعة المهام التي تتولاها رئاسة مصلحة الصحة الاجتماعية ومن الدوائر التي تتألف منها وصفة الموظفين الذين يتولون رئاسة هذه الدوائر (دائرة صحة الام والولد والمدارس – طبيب رئيس دائرة) (دائرة الارشاد الصحي- طبيب رئيس دائرة) انه يقتضي في من يتولى رئاسة المصلحة المذكورة ان يكون طبيباً.

ولما كان التعديل المقترح بموجب مشروع المرسوم موضوع البحث والذي من شأنه تمكين غير الأطباء من تولي رئاسة مصلحة الصحة الاجتماعية , يقع **من** جهة مخالفاً للأحكام التشريعية التي سبق ذكرها, ولا يتفق من جهة أخرى مع طبيعة المهام المناطة بالمصلحة المذكورة وبالدوائر التي تتألف منها .

١٩ – ١٠ عدم قبول مرشح تجاوز الحد الأقصى لسن الاشتراك بالمباراة: مطالعة ردّ على مراجعة طعناً بقرار تنظيم مباراة – كتاب رقم ٢٢٣٤ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٧ **(وزارة العدل – هيئة القضايا)**

تبين أن السيد ––– ، وهو من بين عمّال غب الطلب العاملين لصالح مؤسسة كهرباء لبنان ، قد تقدم بمراجعة أمام مجلس شورى الدولة سجلت تحت الرقم ٢٠١٦/٢١٤٦٢ تاريخ ٢٠١٦/٧/٨ يطلب فيها وقف تنفيذ وإبطال القرار رقم ٢/٢٣٢ الصادر عن رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٦/٥/٢٤ المتعلق بتنظيم مباراة محصورة بالعمّال غب الطلب وجباة الإكراء لملء بعض المراكز الشاغرة في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان من الفئة الخامسة – الرتبة الأولى، والمتضمن شروط الاشتراك في المباراة المذكورة ، ومن بينها أن يكون المرشح « قد أتم العشرين من العمر ولم يتجاوز بتاريخ إجراء المباراة الستة والخمسين » .

وتبين أن صاحب العلاقة قد تقدم بالمراجعة الآنفة الذكر بعدما رفضت الإدارة تسجيل طلبه الاشتراك في المباراة المحصورة المشار إليها أعلاه ، والتي كان مقرراً إجراؤها اعتباراً من يوم السبت في ٢٠١٦/٨/١٣ ، لتجاوزه الستة والخمسين من العمر، وهو الحد الأقصى للسن المطلوبة للإشتراك في المباراة ، وقد أدلى المستدعي سنداً لمراجعته أن شرط السن ينطبق عليه كونه لم يكن قد تجاوز سن الستة والخمسين من العمر ضمن مهلة السنة اعتباراً من تاريخ نفاذ القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٥/٨ .

وتبين أن مجلس شورى الدولة أصدر القرار الإعدادي رقم ٢٠١٥/٣٤٤ – ٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٠ الذي قضى بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه .

وأن مجلس الخدمة المدنية يطلب الرجوع عنه سنداً للوقائع والأسباب القانونية التالية :

* في الوقائع :

– بتاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ صدر القانون رقم ٢٨٧ المتعلق بملء المراكز الشاغرة في مؤسسة كهرباء لبنان عن طريق مباراة محصورة بالعمّال غب الطلب وجباة الإكراء في المؤسسة .

– بادر مجلس الخدمة المدنية ، ومنذ تاريخ نفاذ القانون ، إلى اتخاذ الإجراءات الآيلة إلى تنفيذ أحكامه ، فعمد إلى توجيه الكتب والمراسلات إلى مؤسسة كهرباء لبنان لتحديد الشواغر في المراكز التي نص القانون على ملئها ، وتحديد حاجاتها ووضع لوائح إسمية بالعمّال غب الطلب وجباة الإكراء المعنيين بهذا القانون وفقاً لآخر جدول تم اعتماده في المؤسسة من شهر حزيران ٢٠١٢ ، تذكر فيه صفة كل منهم وتاريخ بدء عمله لصالح المؤسسة وعدد سنوات الخدمة الفعلية ، وذلك تمهيداً لإبلاغ هذه اللوائح من قبل المؤسسة إلى مجلس الخدمة المدنية ليتم على أساسها فقط درس طلبات المرشحين للمباراة المحصورة ، على ما تنص عليها أحكام القانون المذكور (البنود أولاً وثانياً وخامساً من المادة الوحيدة من القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧) .

– أن مؤسسة كهرباء لبنان ، وجواباً على طلب مجلس الخدمة المدنية إيداعه كامل المستندات واللوائح والبيانات والمعلومات التي تمكنه من الإنطلاق بالمباريات موضوع القانون رقم ٢٨٧ ، كانت تفيد المجلس ، وفي أكثر من كتاب صادر عنها وآخرها الكتاب رقم ٨٨٧٢ تاريخ ٢٠١٤/٩/١٩ ، بأنها ستعمد إلى إيداعه المستندات المطلوبة فور توقف الاحتجاجات التي كانت قائمة والتي أدت إلى إقفال المؤسسة باعتبار أن هذه المستندات متوافرة في المبنى المركزي للمؤسسة وأنه لا يمكن الاستحصال عليها في حينه على ضوء إقفال المداخل في المبنى المذكور وعدم إمكانية الدخول إليه للتدقيق فيها ، وأنها ستودعها كاملة فور تمكنها من الحصول على اللوائح النهائية ، بحيث لم يتم إيداع المستندات كاملة إلا بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١٧ .

– أن المستندات المطلوبة لإجراء المباراة المحصورة أعلاه لم تكتمل لدى مجلس الخدمة المدنية إلا بالتاريخ المذكور أعلاه في ٢٠١٤/١٠/١٧ ، بعد أن جرى توقيع مشروع محضر المباراة مع مندوبي المؤسسة والوزارة في ٢٠١٤/١٢/٢٤ ، تم بتاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٩ الإعلان عن إجراء المباراة (المرحلة الأولى منها) وقد أجريت بموعدها المحدد وأعلنت نتائجها ، كما أجريت المباراة (للمرحلة الثانية) بتاريخ ٢٠١٤/٦/١٣ .

– وبتاريخ ٢٠١٦/٥/٢٤ أعلن عن إجراء المباراة (المرحلة الثالثة) وحدّد موعد إجراؤها في ٢٠١٦/٨/١٣ وقد تم فيها رفض طلبات ٣٠ مرشحاً ، كما أنه تم رفض تسجيل طلب السيد --- .

– أن هذه الإدارة علمت بأن قراراً إعدادياً صدر بتاريخ ٢٠١٦/٨/١٠ في المراجعة المقدمة من السيد ---، قضى بوقف تنفيذ القرار رقم ٢/٢٣٤ الصادر عن رئيس إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٦/٥/٢٤ المشار إلى مضمونه أعلاه ، وأنها تبلغت بواسطة هيئة القضايا في وزارة العدل نسخة عن استدعاء المراجعة بتاريخ ٢٠١٦/٨/١١، أي بعد صدور القرار الإعدادي المذكور ، كما أنها لم تتبلغ هذا القرار الإعدادي الصادر في ٢٠١٦/٨/١٠ إلا بتاريخ ٢٠١٦/٨/٢٣ ، حيث صدر قبل تبلغ هذه الإدارة استدعاء المراجعة ، وبالتالي قبل علمها بوجود مراجعة طعن بقرار صادر عنها ، ودون أن يُتاح لها بيان موقفها من المراجعة ومن طلب وقف التنفيذ ، الأمر الذي حرمها من حق الدفاع ، ومن بيان المعطيات الواقعية والقانونية التي كانت سنداً لإصدار القرار المطعون .

– أنه بتاريخ ٢٠١٦/٨/١٠ صدر القرار رقم ٤٤٠ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٠ الذي تضمن تأجيل المباراة المحصورة بالعمّال غب الطلب وجباة الإكراء لملء بعض الوظائف الشاغرة في مؤسسة كهرباء لبنان ، والتي كان مقرراً إجراؤها اعتباراً من يوم السبت في ٢٠١٦/٨/١٣ ، إلى موعد يُعلن عنه في حينه .

* في القانون :

بما أن البند أولاً من المادة الوحيدة من القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣٠ نص على ما يلي :

« يُجاز لمؤسسة كهرباء لبنان خلال مهلة سنة من تاريخ نفاذ القانون ، ملء المراكز الشاغرة في ملاكها لوظائف إدارية وفنيّة بحسب حاجاتها في المديريات كافة دون استثناء بما فيها مديريتي التوزيع في بيروت وجبل لبنان والمناطق ، وذلك عن طريق مباراة محصورة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء » .

كما نص في البند ثانياً ، على ما يلي :

« يُحصر الاشتراك في المباراة المشار إليها في البند أولاً بالعمّال غب الطلب وجباة الإكراء العاملين لصالح مؤسسة كهرباء لبنان بتاريخ ٢٠١١/٨/٢ ، ممن تتوافر فيهم شروط الاستخدام العامة والخاصة المعمول بها في المؤسسة المذكورة ، باستثناء شرط السن ، على ألا يتجاوز المتباري الستة والخمسين من عمره في تاريخ المباراة » .

وبما أن القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ الآنف الذكر هو قانون استثنائي وحصري يخرج عن القواعد العامة التي ترعى إجراء المباريات لتولي الوظائف العامة ، وهي أن تكون المباراة مفتوحة أمام الجميع على قاعدة الحق لكل لبناني في تولي الوظائف العامة دون ميزة لأحد على الآخر إلا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون .

وبما أن القاعدة التي ترعى تفسير القوانين الاستثنائية هي تفسيرها على سبيل الحصر دون توسع ، وتطبيقها على الحالة المنصوص عليها دون غيرها .

وبما أنه عندما يكون النص واضحاً وصريحاً ، فيقتضي تطبيقه حرفياً ودون جواز إعمال القياس أو الإحالة إلى نص آخر .

وبما أن البند الثاني المعروضة أحكامه ، حصر صراحة وبشكل واضح حق الاشتراك في المباراة المحصورة بمن هم دون السادسة والخمسين من العمر ، محدداً تاريخ إجراء المباراة وليس تاريخ نفاذ القانون كمعيار لهذا الحد الأقصى ، بحيث لم يسمح لمن تجاوز هذا العمر بتاريخ إجراء المباراة الاشتراك فيها .

وبما أنه حيال صراحة ووضوح أحكام البند الثاني من القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ ، لا مجال للأخذ بنصوص أخرى وبتفسيرات تتناقض وهذه الأحكام ، وبالتالي لا يمكن القول بأن اشتراك المرشح في المباراة مشروط حصراً بعدم جواز بلوغ الخامسة والستين بتاريخ نفاذ القانون ، هذا النفاذ الذي تم النص عليه في البند أولاً من القانون المذكور باعتبار أن هذا البند يتعلق بالإجازة لمؤسسة كهرباء لبنان ملء المراكز الشاغرة في ملاكها خلال سنة من تاريخ نفاذ القانون ، وليس بسن المرشح للاشتراك بالمباراة والذي يرعاه البند الثاني من القانون .

وبما أنه لو أراد المشترع اعتبار تحديد السن الأقصى للاشتراك في المباراة ، هو تاريخ نفاذ القانون ، لكان نص على ذلك صراحة في البند الثاني منه ، من دون وضع « تاريخ إجراء المباراة » حداً فاصلاً لذلك.

وبما أنه يقتضي ، التمييز بين « تاريخ نفاذ القانون » كمنطلق لتحديد مهلة ملء المراكز الشاغرة ، وبين « تاريخ إجراء المباراة » ، كمنطلق لتحديد الحد الأقصى لعمر المرشح الذي لا يمكنه الاشتراك إذا بلغ السادسة والخمسين بتاريخ هذا الإجراء ، وأن الخلط بين الأمرين يشكل تجاوزاً للنص القانوني ، وإضافة أحكام جديدة عليه ، الأمر الذي لا يستقيم الأخذ به .

وبما أن ما يؤكد هذا المنحى، أن المشترع، وفي نص البند سابعاً من القانون رقم ٢٨٧، لحظ تعويضات لعمّال غب الطلب وجباة الإكراء الذين سيتجاوزون سن السادسة والخمسين بتاريخ المباراة ولم يتجاوزوا الرابعة والستين، بحيث نص البند المذكور على ما يلي :« أما الذين يتراوح عمرهم بين الستة والخمسين والأربعة والستين الذين لا يحق لهم الاشتراك في المباراة والذين لم يتم استخدامهم لدى الشركات فيحق لهم الاستفادة من التعويض المحدد في هذا البند ».

وبما أن ما يستند إليه المستدعي من أنه لم يتجاوز السادسة والخمسين من العمر بتاريخ إجراء المباراة، يكون، والحالة ما تقدم، مخالفاً للقانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧، وتكون المراجعة غير مسندة إلى أساس قانوني صحيح، ويقتضي بالتالي ردّها.

وبما أن القرار المطعون فيه بعدم قبول من بلغ السادسة والخمسين من عمره بتاريخ إجراء المباراة ، يكون والحال هذه، متوافقاً والأحكام القانونية .

* في طلب الرجوع عن قرار وقف التنفيذ :

بما أن المستدعي يدلي سنداً لطلبه وقف التنفيذ ، بأن القرار المطعون فيه مخالف للقانون ، ولأن تنفيذه يلحق أضراراً مادية فادحة.

وبما أن القرارات الصادرة عن مجلس شورى الدولة والمتعلقة بوقف التنفيذ ، هي من القرارات الإعدادية التي يجوز الرجوع عنها في حال قيام معطيات جديدة تبرر هذا الرجوع .

وبما أن القرار الإعدادي رقم ٢٠١٥/٣٤٤ – ٢٠١٦ المطلوب الرجوع عنه ، جاء مستنداً في حيثياته إلى أن المستدعى ضدها تبلغت المراجعة ومرفقاتها دون أن تقدم أي جواب عليها لغاية تاريخه.

وبما أن القرار الإعدادي أعلاه ، قد صدر دون أن تكون هذه الإدارة ، مصدرة القرار المطعون فيه ، قد تبلغت أي مستند يتعلق بالمراجعة ، ودون أن يفسح المجال أمامها للدفاع عن نفسها وبيان المعطيات الواقعية والقانونية التي كانت سنداً لإصدار قرارها على ما تقدم بيانه أعلاه .

وبما أنه لا يُرد على ذلك أن هيئة القضايا في وزارة العدل هي التي تمثل الدولة بجميع إداراتها أمام القضاء ، وأنه كان من الواجب على الهيئة المذكورة إبلاغ الإدارة بالمراجعة، إذ أن مجلس شورى الدولة يحرص على تأمين حق الدفاع في كل مرة يتبين له أن التقاعس عن الجواب أو عدم إبلاغ الإدارة المعنية استدعاء المراجعة ، كان سبباً للحكم على

الإدارة، وأن جواب هذه الأخيرة وممارسة حق الدفاع يشكلان على ضوء ما يتبين أعلاه من المعطيات الجديدة ما يبرر النظر في ما قدمته الإدارة من مستندات وأسباب تتعلق بقانونية القرار المطعون فيه ، كما تبرر الرجوع عن القرار الإعدادي، إضافة إلى نشوء واقعة جديدة لم تكن قائمة ، ولم يعلم بها مجلس شورى الدولة عند إصداره القرار ، وهي واقعة تأجيل موعد إجراء المباراة التي رفض طلب المستدعي الاشتراك فيها ، وبالتالي ، وفي مطلق الأحوال ، فإن طلب وقف التنفيذ قد أصبح دون موضوع طالما أن المباراة لم تُجرَ في حينه .

وبما أن ما تشترطه المادة /٧٧/ من نظام مجلس شورى الدولة للاستجابة لطلب وقف التنفيذ من شرطي الضرر البليغ والأسباب الجدية ، فإنه يتبين أن أياً منهما غير متوافر في المراجعة الحاضرة ، إذ أن التنفيذ ليس من شأنه أن يلحق بالمستدعي ضرراً بليغاً طالما أن المشترع نفسه لحظ له تعويضاً عن عدم اشتراكه في المباراة بسبب تجاوزه سن السادسة والخمسين عند إجرائها ، كما أن المراجعة لا ترتكز إلى أسباب جدّية ، فطلب المستدعى تفسير وتطبيق القانون على نحو يعتبر فيه أنه كان بتاريخ نفاذ القانون غير متجاوز لسن الخامسة والستين مما يسمح له بالاشتراك في المباراة ، مخالف للأحكام القانونية وللقواعد والمبادىء التي ترعى تفسير القوانين وتطبيقها على النحو الوارد آنفاً .

لذلك ، طلب رئيس مجلس الخدمة المدنية :

أولاً : الرجوع عن القرار الإعدادي رقم ٢٠١٥/٣٤٤ – ٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/٨/١٠ .

ثانياً : ردّ المراجعة في الشكل إذا ما تبين لمجلس شورى الدولة عدم استيفائها للشروط المفروضة قانوناً .

ثالثاً : ردّ المراجعة في الأساس لعدم استنادها إلى أساس قانوني صحيح .

رابعاً : تضمين المستدعى الرسوم والمصاريف القانونية كافة .

* يُشار إلى أن مجلس شورى الدولة أصدر في المراجعة موضوع هذا الكتاب القرار رقم ٢٠١٧/٦٣ – ٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٢ الذي قضى بما يلي :

١ – قبول المراجعة في الشكل.

٢ – ردّ المراجعة في الأساس وتضمين المستدعي الرسوم والنفقات.

١٩ – ١١ تعديل شروط تعيين أمناء السجل العقاري المعاونين في وزارة المالية : الرأي رقم ٢٧٧ تاريخ ٢٠١٦/١١/٤ (**وزارة المالية**)

لما كان تعديل شروط التعيين في وظيفة امين سجل عقاري معاون قد تم بموجب القانون رقم ٤٢٤ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٦.

ولما كانت المادة /٢/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الادارات العامة) تنص على ان تحدث وتعدل وتلغى الدوائر والاقسام وتحدد شروط التعيين الخاصة بوظائفها بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح الوزير المختص، وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وتحقيق ادارة الابحاث والتوجيه.

ولما كان عدم التقيد بأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ عند تعديل شروط التعيين لوظيفة امين سجل عقاري معاون ليس من شأنه ان يعطل احكام هذا المرسوم الاشتراعي.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية قد رأى بكتابه رقم ٤٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٣ ان تعديل شروط التعيين في وظيفة امين سجل عقاري معاون لا يستلزم استصدار قانون بهذا الشأن، بل يقتضي ان يتم وفقاً للأحكام المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ أي بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء على نحو ما سبقت الاشارة اليه اعلاه.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية قد لفت بكتابه رقم ١١١٥ تاريخ ٢٠١١/١٠/١٨ (ربطاً صورة عنه) الى الامر المبدئي التالي: "إن رأي مجلس الخدمة المدنية، وإن كان يأتي – وفقاً للأصول المعتمدة – قبل رأي مجلس شورى الدولة، إلا أنه لا يُلزم مجلس شورى الدولة بهذا الرأي، سواء أبدى مجلس الخدمة المدنية رأيه بالمشروع أم امتنع لعدم الصلاحية، وكِلا الموقِفَين لا يُعيقان مجلس شورى الدولة ولا يحولان دون إبداء رأيه في المشروع المعروض عليه، إن شاء، وفقاً للصلاحيات المنوطة به قانوناً بصفته الإستشارية.

ولما كان هذا المجلس لا يزال عند رأيه المبين في كتابه رقم ٤٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٣ المؤكد في قراره رقم ٢١١ تاريخ ٢٠١٥/٣/٢ والمشار اليهما اعلاه، لجهة ان تعديل شروط تعيين أمناء السجل العقاري المعاونين يقتضي ان يتم بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء تقيدا بأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢، إذا انه وبعد صدور الكتاب والقرار المذكورين لم يبرز أي من المعطيات الواقعية او القانونية التي من شأنها ان تؤدي الى الرجوع عن رأي هذا المجلس او إعادة النظر به.

وعلى سبيل الاستفاضة في البحث، وفضلاً عما أبداه هذا المجلس تعليلاً لرأيه بشأن المسألة المعروضة، فانه يشير الى ما يلي:

– ان القانون رقم ٦٩١ تاريخ ٢٠٠٥/٨/٢٤ (تنظيم مديرية الضريبة على القيمة المضافة في ملاك وزارة المالية– مديرية المالية العامة وتحديد ملاكها وشروط التعيين الاضافية لبعض وظائفها) قد تضمن تسميات وظائف من الفئتين الرابعة والخامسة وتحديد اعدادها, (مراقب ضرائب– محاسب– سكرتيرة– فني صيانة, محرر – وكاتب –حاجب)، كما تضمن شروط التعيين المطلوبة لوظائف (مراقب ضرائب– محاسب– سكرتيرة– فني صيانة)، وان من شأن الاخذ بخلاف ما رآه هذا المجلس ان يؤدي الى ان ادخال اي تعديل على أعداد الوظائف المشار اليها اعلاه وهي من الفئتين الرابعة والخامسة او على شروط التوظيف العائدة للبعض منها على نحو ما جرى بيانه اعلاه، يتطلب قانوناً يصدر عن مجلس النواب ولا يمكن انجازه بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، الامر الذي يخالف قواعد الصلاحية بقيام السلطة التشريعية بأعمال هي من صلاحية السلطة الاجرائية، الامر الذي لا يستقيم قانوناً كونه بشكل مخالفة للقاعدة المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ التي تجيز تعديل وإلغاء الدوائر والاقسام وتحديد شروط التعيين الخاصة بوظائفها بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء, على نحو ما هو وارد في المادتين (٢) و (٣) من المرسوم الاشتراعي المذكور.

– انه اذا كانت السلطة الاشتراعية، وفي معرض التشريع في مواضيع يعود لها حق إصدار قوانين بشأنها، قد تعرضت لمسائل تدخل في صلب صلاحية مجلس الوزراء (كما هو الحال في المسألة الراهنة في تطرق القانون لشروط التعيين في بعض الوظائف التي تقر بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء) فان هذا الامر لا يشكل تعديلاً لقواعد الصلاحية المقررة قانوناً بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١.

١٩ – ١٢ عدم الموافقة على إجراء مباراة محصورة بمجموعة من خريجي كلية التربية : الرأي رقم ٢٥١٥ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٤ (**وزارة التربية والتعليم العالي**)

لما كانت المادة /١٢/ من الدستور اللبناني تنص على ما يلي: " لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر الا من حيث الإستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون ... " .

ولما كان حصر حق الإشتراك في مباراة للتعيين في وظيفة ما من الوظائف العامة بفئة معينة من المواطنين تخالف مبدأي العدالة والمساواة بين جميع المواطنين.

ولما كان يقتضي لإجراء المباريات المحصورة وجود قوانين تجيز ذلك،وهذه القوانين يكون لها الطابع الاستثنائي، بحيث انها، أياً كانت مبرراتها ، لا تتسم بصفة العمومية والشمول ويأتي تطبيقها على حساب قواعد التوظيف العامة ولا سيما على حساب مبدأي المنافسة وتكافؤ الفرص امام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة .

ولما كانت حيازة اصحاب العلاقة على اجازة تعليمية اختصاص تربية من كلية التربية في الجامعة اللبنانية لا تعطيهم افضلية على غيرهم ولا تشكل مبرراً لمخالفة الدستور وتخصيصهم بمبارة محصورة بهم وحرمان سائر اللبنانيين ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لوظيفة مدرس في مرحلة التعليم الاساسي من التباري للتعيين في هذه الوظيفة .

ولما كانت المصلحة العامة ومصلحة التعليم الرسمي تقضي بفتح المباريات امام جميع الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، ومن بينهم اصحاب العلاقة ، ورفد قطاع التعليم بأفضل العناصر .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، وحرصاً منه على تحقيق التوازن ما بين مصلحة الادارة ورفدها بالعناصر الشابة والكفوءة وحفاظاً على مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المرشحين، يرى عدم الموافقة على اجراء مباراة محصورة بمجموعة من خريجي كلية التربية في الجامعة اللبنانية.

٢٠ صلاحية

٢٠– ١ إعطاء منح تعليم للمستخدمين والعمال في القطاع الخاص يخرج عن صلاحية مجلس الخدمة المدنية

: الرأي رقم ٩٠٣ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٨ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

لما كان مشروع القانون موضوع البحث يعني المستخدمين والعمال في القطاع الخاص.

ولما كانت مؤسسات القطاع الخاص وجميع العاملين فيها غير مشمولة بصلاحيات مجلس الخدمة المدنية.

لذلك ، لا بد لمجلس الخدمة المدنية من الاشارة الى ان الاجراء في القطاع العام يخضعون لاحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للاجراء) ولاحكام الانظمة الخاصة بالاجراء في الادارات العامة ، التي لا تنص على افادة الاجراء في القطاع العام من منح التعليم ، وقد سبق لهذا المجلس وبعدة كتب صادرة عنه، كان آخرها

كتابه رقم ٤٦٠٥ الموجه لجانب رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٢/١/١٨، ان ابدى رأيه بمسألة افادة الاجراء في الادارات العامة من منحة التعليم .

٢٠-٢ طلب وزارة الخارجية والمغتربين إقامة علاقات دبلوماسية مع إحدى الدول : الرأي رقم ١٠٤٦ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٠ (**وزارة الخارجية والمغتربين**)

تبين أن وزارة الخارجية والمغتربين بكتابها رقم ١١٩٨/م.ص تاريخ ٢٠١٤/٥/٤ طلبت الموافقة لها على إقامة علاقات دبلوماسية بين لبنان ودولة سانت كريستوفر ونيفيس .

وتبين ان السيد وزير الخارجية والمغتربين قد افاد ، بكتابه رقم ٢/١٨٨٥ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٤/٣/٢٠ ، ان دولة كريستوفر ونيفيس قد تقدمت بطلب إقامة علاقات دبلوماسية مع الجمهورية اللبنانية ، وقد طلب عرض الموضوع على مقام مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب لجهة الموافقة على إقامة علاقات دبلوماسية بين لبنان وسانت كريستوفر ونيفيس.

ولما كان الموضوع المطلوب إبداء الرأي بشأنه يتعلق بسياسة لبنان الخارجية وبالتالي يخرج عن صلاحيات هذا المجلس، حيث يعود امر البت به لمقام مجلس الوزراء .

٢٠ – ٣ الترخيص بالتدريس في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية : الرأي رقم ٣١٩٩ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتعليم المهني والتقني)** .

تبين ان المديرية العامة للتعليم المهني والتقني تطلب بكتابها رقم ٦/٩٤٧٩ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٣ بيان الرأي في المسألتين التاليتين:

- هل الترخيص المنصوص عنه بالمرسوم رقم ٤٤ تاريخ ١٩٦٤/١٠/٣ هو حق مكتسب للموظف وبالتالي رئيس الادارة ملزم بإعطائه ام لديه سلطة استنسابية بذلك وفقاً للمصلحة العامة؟
- هل يجوز اعطاء ترخيص للتدريس بالتعاقد بالساعة لمدراء المعاهد والمدارس الفنية الرسمية والمجمعات المدرسية مع انهم يتقاضون تعويض ادارة مقداره ١٥% من الراتب؟ وهل يجوز اعطاء الترخيص بالتدريس لهؤلاء المدراء في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية والمجمعات المدرسية التي يتولون ادارتها ؟

وتبين ان المديرية العامة للتعليم المهني والتقني قد رأت انه لا يجوز اعطاء ترخيص بالتدريس بالتعاقد بالساعة للمديرين في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية والمجمعات المدرسية التي يتولون ادارتها ، وذلك لسببين :

- لانهم يتقاضون تعويض ادارة مقداره ١٥% من الراتب.
- لان تدريسهم بالتعاقد في هذه الحالة يلغي مبدأ الرقابة التسلسلية على الموظف لانه يكون بنفس الوقت رئيساً ومرؤوساً.

بناء عليه ،

اولاً: في ما خص المسألة الاولى :

لما كانت المادة الثانية من المرسوم رقم ٤٤ تاريخ ١٩٦٤/١٠/٣ (الترخيص لموظفي الدولة والمؤسسات العامة والبلديات بالتدريس في مؤسسات التعليم العالي في لبنان)، قد نصت على ما يلي :

" يجوز لموظفي الدولة والمؤسسات العامة والبلديات ان يتولوا التدريس في احدى مؤسسات التعليم العالي في لبنان وفقاً للتحديد الوارد في قانون تنظيم التعليم العالي الصادر بتاريخ ١٩٦١/١٢/٢٦ أو احدى مدارس التعليم الثانوي بعد الترخيص لهم بقرار من رئيس الادارة التابعين لها ".

ولما كان يستفاد من النص المذكور انه على الموظف الذي يرغب بالتدريس في احدى مؤسسات التعليم العالي أو في احدى مدارس التعليم الثانوي ، ان يتقدم بطلب للترخيص له في هذا الشأن ، ويعود لرئيس الادارة التابع لها الموظف صلاحية اعطاء الترخيص المطلوب او رفضه بما له من سلطة استنسابية في هذا الشأن وذلك في ضوء تقديره لمدى تأثير هذا الترخيص على حسن سير العمل في المرفق العام الذي يتولاه .

ثانياً: في ما خص المسألة الثانية :

لما كان يتبين انه بتاريخ ٢٠٠٧/١/٢٤ صدر عن السيد وزير التربية والتعليم العالي القرار رقم ٢٠٠٧/٢٥ المتعلق بتطبيق اصول التعاقد للتدريس بالساعة في معاهد ومدارس التعليم المهني والتقني الرسمية .

ولما كان البند (ثالثاً) من المادة الثالثة من القرار رقم ٢٠٠٧/٢٥ الآنف الذكر قد نص على ما يلي " يمنع التعاقد مع افراد الهيئة التعليمية المكلفين بمهام ادارية (**مدير** ، رئيس دروس نظرية ، رئيس دروس تطبيقية ...) لتدريس المواد التطبيقية في مركز عملهم ، الا في حال عدم وجود استاذ آخر في المصنع أو في المختبر في الوقت عينه ".

كما وضعت المادة الثامنة من القرار المذكور شروط التعاقد للتدريس بالساعة، حيث نصت على ما يلي :" يشترط للتعاقد بالتدريس بالساعة مع أي من اساتذة الملاك بمن فيهم المكلفون القيام بمهام ادارية (من ضمنهم المدير) أو

العاملون في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني أو الموظفون وسائر العاملين في القطاع العام، ان يكون المتعاقد قائماً بتنفيذ دوامه التعليمي أو الاداري الرسمي كاملاً وأن يحدد توقيت التدريس خارج اوقات دوامهم الرسمي ".

ولما كان المدير العام للتعليم المهني والتقني، وقبل يوم واحد من ارساله المعاملة الحاضرة الى مجلس الخدمة المدنية ، أصدر القرار رقم ٢٠١٣/١٠٩٠ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٢ الذي ينص في المادة الاولى منه على ما يلي :

" يُرخص لافراد الهيئة التعليمية، الذين يتولون القيام بمهام ادارة المعاهد والمدارس الفنية الرسمية، الذين تقدموا الى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بطلبات ترخيص بالتدريس، قبل صدور هذا القرار ،وفقاً للجداول الملحقة به، التدريس بالتعاقد بالساعة، في المعاهد والمدارس الفنية واثانويات الرسمية والخاصة والجامعة اللبنانية والجامعات الخاصة للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤ ، باستثناء المعاهد والمدارس الفنية والرسمية، التي يتولون ادارتها.

١- يتم تنفيذ التدريس خارج اوقات الدوام،

٢- يتم تنفيذ التدريس للدروس النظرية فقط ، في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية، الا في حال عدم وجود استاذ آخر في المصنع أو المختبر في الوقت ذاته."

ولما كان القرار رقم ٢٠١٣/١٠٩٠ الآنف الذكر قد بني في الحيثية الخامسة منه على القرار رقم ٢٠٠٧/٢٥ الصادر عن السيد الوزير بتاريخ ٢٠٠٧/١/٢٤.

ولما كان لم يتبين لمجلس الخدمة المدنية من المعاملة الحاضرة ، وتبعاً للوقائع والحيثيات المشار اليها ، الغاية من طلب مدير عام التعليم المهني والتقني من هذا المجلس بيان الرأي في المسألة الثانية طالما انه قد اصدر قراره رقم ٢٠١٣/١٠٩٠ المذكور اعلاه.

٢٠-٤ عرض مناقلات لموظفين من الفئة الرابعة على رؤساء الوحدات المادة ٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١: الرأي رقم ٢٣٣٦ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٧ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

لما كان يتبين أن مشروع القرار يرمي الى نقل الموظفين المتمرنين من الفئة الرابعة في ملاك وزارة المالية – مديرية المالية العامة – الواردة أسماؤهم في المادة الأولى منه الى الوظيفة المبينة تجاه اسم كل منهم دون تعديل في الرتبة والراتب ومع احتفاظهم بحقهم في القدم المؤهل للتدرج (مراكز شاغرة).

ولما كانت الفقرة (١) من المادة الثانية من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الادارات العامة) تنص على ان "يمارس المدير او رئيس المصلحة او رئيس الدائرة الصلاحيات التي تخوله إياها القوانين والانظمة المتعلقة بوزارته، وعلى الاخص، ادارة الاعمال في الدوائر التابعة له، والتأشير على المعاملات التي تعرض على رئيسه المباشر او إبداء ملاحظاته بشأنها، وتوقيع المعاملات الداخلة ضمن اختصاصه " .

ولما كان لم يتبين من ملف المعاملة ان مشروع القرار قد عرض على مدير الصرفيات او على مدير الخزينة او على مدير الواردات او على مدير الدين العام (كونهم رؤساء الوحدات التي يجري النقل المقترح بينها) باعتبار ان مدير المالية العام هو الرئيس المباشر لكل منهم.

لذلك أعاد المجلس المعاملة وطلب عرض مشروع القرار موضوع البحث على رؤساء الوحدات المشار إليهم أعلاه كل فيما خصه للتأشير عليه او إبداء ملاحظاته بشأنه عملاً بالأحكام القانونية المذكورة آنفاً.

٢٠-٥ عدم خضوع المؤسسات العامة التي تتولى إدارة المستشفيات الحكومية في أعمالها لرقابة مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ٢٣٥٣ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٤ (**مستشفى طرابلس الحكومي**)

لما كان مستشفى طرابلس الحكومي بكتابه رقم ٢٠١٤/٧٤٨ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٣ طلب افادته بقانونية اعتماد راتب جديد لرؤساء الاقسام الادارية والمالية استناداً الى المرسوم رقم ٥٥٥٩ تاريخ ٢٠٠١/٥/٢٦ الذي تطبقه كل المستشفيات الحكومية .

ولما كان يتبين انه وبموجب المرسوم رقم ٧٢٦٢ تاريخ ٢٠٠٢/١/٢٥ قد انشئت مؤسسة عامة لإدارة مستشفى طرابلس الحكومي .

ولما كان القانون رقم ٥٤٤ تاريخ ١٩٩٦/٧/٢٤ (انشاء مؤسسات عامة لادارة مستشفيات وزارة الصحة العامة) قد نص في المادة الاولى منه (المقطع الرابع) على ما يلي: " لا تخضع هذه المؤسسات العامة في اعمالها الا لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة وفقاً لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة ولرقابة التفتيش المركزي ولأحكام هذا القانون والانظمة التي يجري وضعها تنفيذاً لهذه الاحكام " .

لذلك ، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة بالحالة الحاضرة باعتبار ان الموضوع المطروح غير خاضع لرقابته .

٢٠-٦ ان الجامعة اللبنانية هي من المؤسسات العامة المستثناة من الخضوع لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية : الرأي رقم ٢٠٠٧ تاريخ ٢٠١٤/٨/٨ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

تبين ان مشروع المرسوم يرمي في مادته الاولى إلى انهاء خدمة الدكتور --- ، استاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية بناء على طلبه لبلوغ خدماته الفعلية في ملاكات التعليم الرسمي اكثر من خمس وعشرين سنة، وذلك على سبيل التسوية ، وفي مادته الثانية ينص على ان تعتبر منتهية من تاريخ ٢٠١٣/٥/٢٧ مفاعيل القرار رقم ٥١٥ تاريخ ٢٠١٢/٨/٢٧ القاضي بتجديد وضع الدكتور --- خارج ملاك الوزارة المذكورة لأجل الحاقه بالجامعة اللبنانية – معهد الفنون الجميلة ، وفي مادته الثالثة ينص على تعيين صاحب العلاقة المولود بتاريخ ١٩٤٩/١١/١٩ في ملاك الجامعة اللبنانية التعليمي . معهد الفنون الجميلة بوظيفة معيد (مركز شاغر) دون تعديل في الراتب وفي الدرجة التي يوازي راتبها راتبه مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج وذلك اعتباراً من تاريخ موافقة رئيس الجامعة اللبنانية في ٢٠١٣/٥/٢٧.

وتبين ان مجلس الوزراء قد وافق بقراره رقم ٢٤ تاريخ ٢٠١٤/٧/٢٤ على مشروع المرسوم موضوع البحث.

بناء عليه،

لما كانت الجامعة اللبنانية هي من المؤسسات العامة المستثناة من الخضوع لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية وذلك سنداً للمادة /٨/ من القانون رقم ٦٧/٧٥ تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٦ (اعادة تنظيم الجامعة اللبنانية).

ولما كان يتبين ان صاحب العلاقة هو من مواليد ١٩٤٩/١١/١٩وانتهت خدمته حكماً اعتباراً من ٢٠١٣/١١/١٩ لبلوغه السن القانونية واصبح خارج الوظيفة العامة , وقد صدر عن هيئة مجلس الخدمة المدنية في هذا الشأن القرار رقم ١٣٠١ تاريخ ٢٠١٢/١٢/١٢ .

وبما ان الشخص المعني والمؤسسة العامة المنقول اليها غير مشمولين في الحالة الحاضرة بصلاحيات هذا المجلس.

لذلك ، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة لخروجها عن صلاحياته .

٢٠ – ٧ المرجع الصالح لمنح الإجازات الإدارية والصحية في نطاق المحافظة: الرأي رقم ١٩٧٨ تاريخ ٢٠١٥/٩/٣ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

لما كان البند الأول من المادة /٤٠/ من نظام الموظفين وتعديلاته ينص على ان تمنح الاجازات الادارية ، مهما كانت مدتها ، والاجازات العائلية ، واجازات الامومة والاجازات المرضية التي لا تجاوز مدتها شهراً ، بقرار من المدير العام .

ولما كانت المواد /٤ و٧ و٨/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٦ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (التنظيم الاداري) تنص على ما يلي:

"المادة ٤ : يمثل المحافظ وزارات الدولة كافة ، باستثناء وزارتي العدل والدفاع الوطني .

المادة ٧ : يدير المحافظ اجهزة الوزارات في المحافظة وله بهذه الصفة ان يفتش الدوائر ويراقب الموظفين ويمنحهم الاجازات الادارية والصحية وان يفرض العقوبات التأديبية وفاقا لاحكام نظام الموظفين .

اما في ما يتعلق بموظفي وزارتي العدلية والدفاع الوطني فعليه ان يطلع الوزارة المختصة عن كل مؤاخذة.

تجري المخابرات بين اجهزة الوزارات والدوائر المركزية بواسطة المحافظ ، وعليه ان يرسلها لمرجعها خلال ثلاثة ايام على الاكثر .

المادة ٨: يسهر المحافظ على تنفيذ القوانين والانظمة والتعليمات العامة في المحافظة ويعتبر مسؤولا عن حسن تطبيقها . وله لهذه الغاية ان يتخذ جميع التدابير التي تؤول الى تنسيق العمل بين مختلف الدوائر وتأمين حسن سيره وتنفيذه . "

ولما كانت صلاحيات المحافظ – وعملا بالنصوص القانونية المشار اليها اعلاه – تشمل جميع الموظفين في المحافظة باستثناء وزارتي العدل والدفاع الوطني.

ولما كان يقتضي لمنح الاجازة الادارية ان يتقدم الموظف بطلب لهذه الغاية كما يقتضي لمنح الاجازة المرضية وجود تقرير طبي يبين حاجة الموظف المعني لهذه الاجازة.

ولما كانت المراسلات التي تجريها اجهزة الوزارات مع الادارة المركزية ، تحصل بواسطة المحافظ ، الامر الذي مفاده ان الطلبات التي تعطى على اساسها الاجازات الادارية، أو التقارير الطبية التي تعطى على اساسها الاجازات المرضية، تصل الى المحافظ اولاً وليس الى المدير العام في الادارة المركزية، وعلى المحافظ ان يمارس الصلاحيات المناطة به قانوناً ويقرر

المناسب بشأن هذه الاجازات كونه المرجع الصالح بحسب احكام المادة /٧/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٦ لاصدار القرارات اللازمة، وهو ليس ملزماً باعطاء هذه الاجازات في كل مرة يرد اليه طلب في هذا الشأن أو تقرير طبي لموظف في نطاق محافظته، بل له حق التقدير لجهة منح هذه الاجازات أو عدم منحها في ضوء ما يراه مناسباً لاجل تأمين حسن سير المرفق العام في ما خص الاجازات الادارية ، وبعد التثبت من صحة التقرير الطبي في ما خص الاجازات الصحية ، وفي مطلق الاحوال لا يجوز له ان يتنازل عن ممارسة صلاحياته المنوطة به قانوناً ويحيل الطلبات أو التقارير الطبية ذات الصلة الى الادارة المركزية .

ولما كان النص على ان للمحافظ ان يمنح الاجازات الادارية والصحية ، قد اتى في سياق بيان مهامه الناتجة عن اعطائه صلاحية إدارة اجهزة الوزارات في المحافظة ، حيث يعود له بهذه الصفة ان يفتش الدوائر ويراقب الموظفين ويمنحهم الاجازات الادارية والصحية ويفرض العقوبات التأديبية وفاقاً لاحكام نظام الموظفين ، على نحو ما ورد في المادة (٧) من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٦ المذكورة اعلاه، وكل ذلك في اطار مسؤوليته عن حسن تطبيق القوانين والانظمة والتعليمات العامة في المحافظة ، واتخاذ التدابير التي تؤول الى تأمين حسن سير العمل وتنفيذه.

وبما ان القول ان عبارة " وله بهذه الصفة " تعني ان صلاحية المحافظ في منح الاجازات الادارية والصحية ليست صلاحية حصرية، لا يقع موقعه الصحيح، كونه يخالف احكام القانون وانتظام العمل الاداري على نحو ما سبق بيانه اعلاه.

وبما ان هذا المجلس – وفي ضوء كل ما تقدم – يرى انه تعود للمحافظ حصراً صلاحية اصدار قرارات الاجازات الادارية والصحية للموظفين المعنيين العاملين ضمن نطاق المحافظة.

٢٠ – ٨ موافقة بلدية طرابلس على إعطاء إذن بملاحقة متعاقدة لديها: القرار رقم ٢٠١٣/٣٠٣١ تاريخ ٢٠١٥/١٠/٢٢ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

لما كانت وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٤٠٩٩ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٧ طلبت الإطلاع على الموضوع المتعلق بطلب الاذن بملاحقة المتعاقدة لدى بلدية طرابلس السيدة –– جزائياً في ضوء جواب رئيس بلدية طرابلس المسجل لدى وزارة الداخلية والبلديات برقم ١٤٠٩٩ تاريخ ٢٠١٥/٧/٣٠ المتضمن التأكيد على القرار البلدي رقم ٢٦٠ تاريخ ٢٠١٤/٨/٧ .

ولما كان القرار البلدي رقم ٢٦٠ تاريخ ٢٠١٤/٨/٧ الآنف الذكر قد نص على "موافقة مجلس بلدية طرابلس على ملاحقة المتعاقدة في البلدية المذكورة السيدة -- لوجود شبهة عليها باقدامها على اختلاس وهدر اموال بلدية طرابلس عن طريق الغش وتزوير امضاء وفقاً لما جاء بكتاب النائب العام المالي رقم ٢٠١٣/٧٣٧ تاريخ ٢٠١٣/٥/٢٧".

ولما كان يتبين ان رئيس بلدية طرابلس بكتابه المسجل لدى وزارة الداخلية والبلديات . المديرية الادارية المشتركة برقم ١٤٠٩٩ تاريخ ٢٠١٥/٧/٣٠ قد اكد على القرار البلدي رقم ٢٦٠ تاريخ ٢٠١٤/٨/٧ المشار اليه اعلاه والتزامه بما يتضمنه.

ولما كان رئيس بلدية طرابلس وبصفته رئيساً للسلطة التنفيذية ، بتأكيده على قرار مجلس بلدية طرابلس رقم ٢٠١٤/٢٦٠ المشار اليه اعلاه والتزامه به ، يكون قد وافق بدوره على اعطاء الاذن بملاحقة السيدة --- امام النائب العام المالي .

ولما كانت الفقرتان (٢) و(٣) من المادة /٥٩/ من نظام موظفي بلدية طرابلس تنصان تباعاً على ما يلي :
"٢- اذا كان الجرم ناشئاً عن الوظيفة فلا يجوز ملاحقة الموظف الا بناء على موافقة البلدية .
٣- لا تحرك دعوى الحق العام بواسطة الإدعاء الشخصي المباشر وعلى النيابة العامة ان تستحصل على موافقة البلدية قبل المباشرة بالملاحقة اذا كان الجرم ناشئاً عن الوظيفة " .

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية ان طلب الإذن بملاحقة المتعاقدة لدى بلدية طرابلس السيدة --- قد اقترن بموافقة البلدية وفق ما توجبه الأحكام القانونية الآنفة الذكر .

٢٠ – ٩ الجهة الصالحة لتقرير ما إذا كانت وفاة الموظف قد حصلت أثناء قيامه بوظيفته وبسببها: الرأي رقم ٢١٢ تاريخ ٢٠١٥/٣/١٩ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

لما كانت المواد /١٦ ، ١٨ و ٢٢/، من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ وتعديلاته (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) والمتعلقة بمعاشات الاعتلال تنص على ما يلي :
المادة ١٦ –كل موظف يصرف :
١- لعلة مقعدة نشأت بصورة اكيدة ومباشرة عن قيامه بالوظيفة ولا يعزى سببها الى ارتكابه خطأ جسيماً.

٢- لعجزه عن مواصلة الخدمة من جراء مخاطرته بحياته لانقاذ حياة الغير ، أو بسبب خطر استهدف له ، أو اعتداء أو حادث تعرض له ، وذلك اثناء قيامه بالوظيفة أو بسببها.

يعطى معاش اعتلال ...

المادة ١٨– اذا توفي موظف ، على اثر جراح أو حادث أو مرض اصابه في الظروف المعينة في المادة (١٦) من هذا المرسوم الاشتراعي ، خصص للبنانيين من افراد عائلته المعاش الذي كان يحق له تناوله فيما لو اصيب بعلة تحوجه الى معونة الغير الجسدية . على ان لا يزيد هذا المعاش عن ثمانين بالمئة من اخر راتب تقاضاه الموظف قبل وفاته.

المادة ٢٢ – لاجل تطبيق الاحكام المتعلقة بمعاش الاعتلال ، تجري الادارة التي كان ينتمي اليها الموظف تحقيقاً عن الظروف التي حصل فيها الحادث أو المرض.

ولما كانت وزارة المالية تعرض ملف الموظف مع نتيجة هذا التحقيق على لجنة طبية دائمة تعين بمرسوم بناءً على انهاء رئيس مجلس الخدمة المدنية واقتراح وزيري المالية والصحة العامة ، كل فيما خصه ، من ثلاثة اطباء ومندوب عن كل من مجلس الخدمة المدنية ووزارة المالية ، من الفئة الثالثة على الاقل مهمتها تقرير :

١- اذا كانت العلة متأتية عن الوظيفة.

٢- اذا كانت العلة مقعدة.

٣- اذا كانت العلة تحوج المصاب بها الى معونة الغير الجسدية.

٤- العجز عن كسب العيش.

يحق لصاحب العلاقة ان يطلع على ملفه قبل اجتماع اللجنة وان يطلب اليها الاستماع الى الطبيب الذي يختاره.

ولوزارة المالية وللموظف حق الاعتراض على قرار اللجنة الطبية امام لجنة ثانية خاصة تعين بمرسوم من ثلاثة اطباء اختصاصيين ومن مندوب عن كل من مجلس الخدمة المدنية ووزارة المالية من الفئة الثالثة على الاقل.

وعلى هذه اللجنة ان تعطي قرارها خلال شهر من تاريخ تعيينها ولا يعتمد في تخصيص معاشات الاعتلال الا على قرارات هاتين اللجنتين .

ولما كانت الاحكام القانونية المعروضة اعلاه قد حددت الآلية التي يقتضي اتباعها لاستفادة افراد عائلة الموظف المتوفي من معاش الاعتلال والشروط التي يقتضي توفرها لهذه الاستفادة .

ولما كانت هذه الآلية تبدأ بإجراء تحقيق من قبل الادارة التي ينتمي اليها الموظف ومن ثم تعرض وزارة المالية ملف الموظف المتوفي مع نتيجة هذا التحقيق على اللجنة الطبية الدائمة المشار اليها أعلاه.

ولما كان يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان الادارة التي كان ينتمي اليها المرحوم --- قد اجرت التحقيق اللازم حول ظروف وفاته واسبابها، وقد خلصت الى اعتبار وفاة السيد --- قد حصلت اثناء قيامه بوظيفته نتيجة الجهد الذي بذله لفض الاشكال الذي حصل بين بعض التلاميذ في الملعب .

ولما كان المشترع قد حدد بصورة واضحة الجهة صاحبة الصلاحية في تقرير ما اذا كانت أسباب وفاة صاحب العلاقة ناجمة عن الظروف المنصوص عليها في المادة (١٦) معطوفة على المادة(١٨) المذكورتين اعلاه.

وبما انه لا اجتهاد في معرض النص الواضح والصريح ويقتضي تطبيقه وفق ما شُرِّع له دون الحاجة الى تفسير.

وبما ان قواعد الصلاحية هي قواعد مُلزمة ولا يمكن لأي هيئة ممارسة صلاحيات غير محفوظة لها.

لذلك ، فان القضية المعروضة تحكمها النصوص القانونية التي سبق بيانها اعلاه ، والتي يقتضي على اللجنة الطبية صاحبة الصلاحية مراعاتها عند قيامها بمهامها واتخاذ القرار اللازم بهذا الشأن لجهة ما اذا كانت الوفاة الحاصلة للناظر -- قد حصلت اثناء قيامه بوظيفته وبسببها .

٢٠ – ١٠ وجوب استصدار قرار عن بلدية بيروت بتعديل نظام موظفي البلدية قبل عرض الموضوع على مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ١٩٧٩ تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٩ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين ان رئيس مجلس بلدية بيروت بكتابه رقم ١٤٥٥/م/٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٥/٧/١١ يطلب عرض موضوع تعديل بعض احكام نظام موظفي بلدية بيروت على مجلس الخدمة المدنية لإستطلاع رأيه قبل اتخاذ القرار المناسب .

وتبين ان التعديل المشار اليه آنفاً يطال تضمين نظام موظفي بلدية بيروت مادتين اثنتين تنصان على ما يلي :

" المادة الاولى :

– تضم الى خدمة الموظف مدة ممارسته لاحدى المهن المنظمة بقانون ، كالهندسة والطب وطب الاسنان والطب البيطري الخ.... الى مدة خدمته الفعلية في ملاكات بلدية بيروت الدائمة ، وذلك بالقدر الذي تزيد فيه عن سبع سنوات ، وعلى ان يدفع عنها المحسومات التقاعدية على اساس الراتب الذي تقاضاه لدى تثبيته في الملاك الدائم.

– يعطى الموظفون المشمولون بأحكام الفقرة السابقة درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات كاملة من ممارسته المهنة قبل دخوله الوظيفة، على الا يزيد عدد الدرجات عن الست مهما بلغت سنوات ممارسته لهذه المهنة.

– يؤخذ بعين الاعتبار لتطبيق احكام الفقرتين السابقتين ، تاريخ الانتساب الى النقابة ذات الصلة .

– يطبق نص هذه المادة على الموظفين الذين يبلغون السن القانونية خلال العام ٢٠١٥ ولم يتم البت بحقوقهم التقاعدية بتاريخ نفاذ هذا القرار.

المادة الثانية: يجوز التعيين في الوظائف الفنية في بلدية بيروت من بين الموظفين الدائمين الحائزين على الشهادات المطلوبة للوظيفة المعنية المستوفين لسائر الشروط باستثناء شرطي السن والمباراة " .

بناء عليه،

لما كان الموضوع يتعلق بتعديل بعض احكام نظام موظفي بلدية بيروت وفق ما هو مبين اعلاه.

ولما كان يتبين من كتاب رئيس مجلس بلدية بيروت رقم ١٤٥٥/م/٢٠١٥ المذكور اعلاه ، ان المجلس البلدي اطلع على الملف وقرر بالاجماع استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية حول الموضوع قبل اتخاذ القرار المناسب .

ولما كانت المادة /٥٨/ من قانون البلديات الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ تنص على ما يلي:" يرسل رئيس البلدية قرارات المجلس البلدي الى سلطة الرقابة الادارية المختصة, مباشرة, خلال ثمانية ايام من تاريخ صدورها, على ان يبلغ نسخة عنها الى المراجع التسلسلية" .

ولما كان يتبين من صراحة نص المادة /٥٨/ المذكور آنفاً, انه يقتضي بداية وجود قرار صادر عن مجلس بلدية بيروت, وان يقوم بعد ذلك رئيس البلدية بإرساله الى مجلس الخدمة المدنية لإجراء رقابته عليه وفقاً للأصول, وان القول بخلاف ذلك وطلب استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية قبل اتخاذ المجلس البلدي القرار المناسب يخالف قواعد الصلاحية المحددة قانوناً في هذا الشأن والمبينة اعلاه.

٢٠ – ١١ صلاحية مجلس الخدمة المدنية بإجراء مباراة لملء الوظائف الشاغرة – المادة ٥٤ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣: الرأي رقم ٢٠١٥/٣١١٢ تاريخ ٢٠١٥/١٢/٣١ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بما أن المادة /٥٤/ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ نصت على ما يلي :

« مع مراعاة أحكام التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة وأحكام القوانين والأنظمة بما فيها الأحكام المتعلقة بالرواتب والأجور التي ترعى كلاً من المؤسسات العامة الأخرى والمجالس والهيئات والصناديق العامة التي لا تخضع

لرقابة مجلس الخدمة المدنية ، يتم التعيين والتعاقد في هذه المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة – باستثناء مصرف لبنان – بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين أو الاستخدام في كل منها » .

وبما أن الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس ، هي من الهيئات غير الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية ، وبالتالي فإن ملء الوظائف الشاغرة لديها يخضع لأحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ ، أي لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً لشروط التعيين المنصوص عنها في المرسوم رقم ٢٢٨٣ تاريخ ٢٠٠٩/٦/١٥ (نظام العاملين في الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس) ، وذلك بما ينسجم مع تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ١٦ تاريخ ٢٠٠٧/٨/١٠ الذي أكّد على كل المؤسسات والمصالح والصناديق العامة والمجالس والهيئات غير الخاضعة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية باستثناء مصرف لبنان وجود التقيّد بأحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ ، وطلب من التفتيش المركزي مراقبة حسن تطبيق التعميم المذكور .

وبما أن قانون إنشاء الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس رقم ١٨ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٥ ، لم يتضمن أحكاماً تعطي مجلس إدارة الهيئة أو رئيس مجلس إدارتها الصلاحيات التي يمارسها مجلس الخدمة المدنية لجهة إجراء المباريات، ليصحّ القول بوجود نص قانوني لاحق يتقدّم في أحكامه (لجهة أولوية التطبيق) على النص القانوني السابق (وهو القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣) وذلك عملاً بمبدأ الموازاة في الصيغة والشكل .

وبما ان إلغاء قانون ساري المفعول ينشأ عن صدور قانون لاحق يتضمن نصاً صريحاً وواضحاً ينص على الإلغاء ، أو يتضمن أحكاماً تتعارض مع الأحكام التي تضمنها النص القديم ، الأمر غير المتوافر في نصوص القانون رقم ١٨ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٥ . في حين أن الاستناد إلى أحكام المادة ٦ من المرسوم رقم ٢٢٨٣ تاريخ ٢٠٠٩/٦/١٥ (نظام العاملين في الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس) لا يصح أساساً قانوناً كافياً يبرّر نزع صلاحية هذا المجلس في إجراء مباريات التعيين للمؤسسة المعنية ، كون أحكام القانون تتقدّم في التطبيق على أحكام المرسوم ، عملاً بمبدأ تسلسل النصوص القانونية .

وبما أنه ، وتبعاً لما تقدّم ، فإن أحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ هي أحكام خاصة بأصول التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمجالس والهيئات والصناديق العامة غير الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية ومنها الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس ، في حين أن القانون رقم ١٨ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٥ لم يتضمن أي

نص يرعى هذا الموضوع كي تحل أحكام هذا النص محل أحكام المادة ٥٤ ، وبالتالي فإن المادة ٥٤ المذكورة ، تبقى واجبة التطبيق في ما يتعلق بالتعيين في الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادة الخاصة في طرابلس طالما لم يصدر نص قانوني يتضمن أحكاماً تلغي صراحة أحكام المادة المذكورة أو تتعارض معها على ما تمّ بيانه أعلاه .

وبما أن عدم الخضوع لرقابة مجلس الخدمة المدنية ، لا يحول دون تطبيق الأحكام الخاصة بأصول التعيين أو التعاقد في جميع المؤسسات العامة غير الخاضعة لرقابة هذا المجلس ، وأن الاستثناء من الخضوع لأصول التعيين والتعاقد وفق ما هو مبين أعلاه ، يستوجب صدور قانون يستثني أي من المؤسسات العامة المشار إليها – ومنها الهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس – من أحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ ، الأمر غير المتوافر في القضية الحاضرة .

وبما أن تطبيق الأحكام القانونية من قبل مجلس الخدمة المدنية والتي أولته صلاحية الاضطلاع بجميع مباريات التعيين أو التعاقد على النحو المبين آنفاً ليس من شأنه المس بالاستقلال الإداري والمالي للهيئة العامة للمنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس .

٢٠– ١٢ تحديد صلاحية كل من رئيس مصلحة المراقبة الإدارية والمالية ورئيس المحاسبة في المديرية العامة للاستثمار: الرأي رقم ٢٠٢٤ تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٥ (**وزارة الطاقة والمياه – المديرية العامة للاستثمار**)

لما كان يتبين من ملاك المديرية العامة للاستثمار في وزارة الموارد المائية والكهربائية (سابقاً) وزارة الطاقة والمياه (حالياً) المحدد في المادة الثانية من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ٣٠٤٤ تاريخ ١٩٧٢/٣/٢٥ ، أن المديرية العامة تتألف من الديوان ومديرية الوصاية ومديرية مراقبة الامتيازات ودائرة المناجم والمقالع ، كما يتبين أن مديرية مراقبة الامتيازات تضم مصلحتين هما: مصلحة المراقبة الإدارية والمالية و مصلحة المراقبة الفنية .

ولما كان ملاك مصلحة المراقبة الإدارية والمالية في مديرية مراقبة الامتيازات في المديرية العامة للاستثمار يتألف من: رئيس مصلحة /عدد ١/، مراقب (رئيس دائرة) /عدد ٤/، رئيس محاسبة /عدد ١/، محاسب /عدد ٢/ ومحرر أو كاتب /عدد ١/.

ولما كان يتبين مما تقدم ومن الجدول المرفق بالمرسوم رقم ١٦٦١٦ تاريخ ٢٠٠٦/٣/١٨ والمتعلق بشروط التعيين الخاصة لبعض الوظائف في المديرية العامة للاستثمار في وزارة الطاقة والمياه ،أن مصلحة المراقبة الإدارية والمالية في مديرية مراقبة الامتيازات هي وحدة إدارية يرئسها رئيس مصلحة وتضم في ملاكها المراكز الوظيفية المذكورة أعلاه من بينها مركز رئيس محاسبة عدد واحد (من الفئة الثالثة) ومركزين لوظيفة محاسب (من الفئة الرابعة).

ولما كان المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الإدارات العامة) ينص في المادة التاسعة على أن لكل مديرية أو مصلحة أو دائرة أو قسم رئيس يدير شؤون الوحدة الموكولة إليه وهو رئيس جميع موظفيها ويمارس في وظيفته الصلاحيات التي تمنحه إياها قوانين الوزارة وأنظمتها أو يفوضها إليه رؤساؤه ، كما ينص في المادة الثامنة على أن يمارس المدير أو رئيس المصلحة أو رئيس الدائرة الصلاحيات التي تخوله إياها القوانين والأنظمة المتعلقة بوزارته وعلى الأخص إدارة الأعمال في الدوائر التابعة له والتأشير على المعاملات التي تعرض على رئيسه المباشر وإبداء ملاحظاته بشأنها ، وتوقيع المعاملات الداخلة ضمن اختصاصه ويسهر على حسن قيام الموظفين التابعين له بالمهمات الموكولة إليهم ويفتش الدوائر التابعة له ويسهر على حسن علاقة الموظفين بأصحاب المصالح ويكون مسؤولاً عن أعمال الدوائر التابعة له .

ولما كان يتبين أنه لا يوجد ضمن هيكلية مصلحة المراقبة الإدارية والمالية وحدات بمستوى دوائر أو أقسام، وإنما يوجد وظائف من الفئتين الثالثة والرابعة ، وان رئيس المصلحة هو الرئيس التسلسلي لجميع العاملين فيها ومن بينهم رئيس المحاسبة والمحاسبين الوارد ذكرهم في ملاكها .

ولما كان رئيس مصلحة المراقبة المالية والإدارية – وبحكم القانون – هو المسؤول عن إدارة شؤون المصلحة وهو رئيس جميع موظفيها ومن بين هؤلاء رئيس المحاسبة والمحاسبين ، ويتبع له جميع العاملين في المصلحة ، وبالتالي فإن صلاحياته تتناول كل ما يتعلق بمهام المصلحة وتشمل جميع الأوضاع العائدة للموظفين فيها لا سيما لجهة اقتراح إجازاتهم واقتراح تكليفهم بأعمال إضافية .

ولما كان رئيس المحاسبة ليس رئيساً لوحدة إدارية وفق ما هو مبين في هيكلية المصلحة وبالتالي فهو ليس رئيساً للمحاسبين بالمعنى التسلسلي وإن كان هؤلاء من فئة أدنى من فئته ويعملون في مجال الأعمال المحاسبية .

ولما كان ما ورد في كتاب مدير عام الاستثمار رقم ١/١٧٢٨ ص تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٤ موضوع المعاملة الراهنة لجهة « أن اختلاف المستوى الوظيفي بين رئيس المحاسبة (فئة ثالثة) والمحاسبين (فئة رابعة) لا بد أن يؤدي إلى اختلاف في الدور والمهام الوظيفية لكل من رئيس المحاسبة والمحاسب وذلك لناحيتي نوعية ومستوى العمل المطلوب من كل منهم ، في ظل وجود رئيس مصلحة المراقبة الإدارية والمالية » ، وإن كان يقع موقعه الصحيح إلا أنه لا يترتب عليه قيام علاقة تسلسلية مباشرة بين رئيس المحاسبة والمحاسب ، ذلك أن رئيس المحاسبة ليس كما توحي تسميته رئيساً لوحدة إدارية يتبع لها المحاسبون كي تنشأ علاقة تسلسلية بينهم .

ولما كان يترتب على ما تقدم أن رئيس مصلحة المراقبة الإدارية والمالية هو الرئيس التسلسلي لموظفي المصلحة وله حق إعطاء الأوامر والتعليمات لجميع مرؤوسيه بما يضمن انتظام وحسن سير العمل في المصلحة ، إلا أنه وفي ما يتعلق بالشؤون المحاسبية فإنها تُدرس من قبل رئيس المحاسبة والمحاسبين ، ولرئيس المحاسبة دور أساسي لجهة الإطلاع على الملفات وتوزيع العمل بين المحاسبين الملحوظين في الملاك مراعياً في ذلك ضغط العمل ، ومراقبة إنجاز الملفات وتدقيقها ، وعلى المحاسبين التعاون والتنسيق معه لأجل إنجاز العمل المطلوب وفقاً للأصول.

٢٠ – ١٣ ان اعتبار موظف في بلدية الميناء مستقيلاً من الخدمة يستوجب صدور قرار عن رئيس السلطة التنفيذية في البلدية: الرأي رقم ٩٨٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٣١ (وزارة الداخلية والبلديات)

لما كانت مدة وضع السيد --- خارج ملاك بلدية الميناء قد انتهت في ٢٠١٦/٦/٢ ضمناً، ولم يلتحق صاحب العلاقة بعمله في البلدية ولا يزال متغيباً عنه .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٩٨٣ تاريخ ٢٠١٦/٦/٢٧ المرفق قد رأى ان صاحب العلاقة هو في وضع يجيز ان تطبق بحقه احكام المادة /٦٣/ من نظام موظفي بلدية الميناء التي تنص في الفقرة ج من البند (١) منها على ان يعتبر مستقيلاً :" ج- الموظف الذي لا يستأنف عمله بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على تاريخ انتهاء اجازته " .

ولما كانت المادة /٦٣/ الآنفة الذكر ، تنص في البند (٢) منها على ما يلي :" تكرس الاستقالة في الحالات الآنفة الذكر بقرار صادر عن السلطة التي لها حق التعيين " .

ولما كانت المادة الحادية عشرة من نظام موظفي بلدية الميناء قد نصت في البند الأخير منها على ما يلي:
" يُعيّن موظفو الفئة الاولى بقرار يصدر عن وزير الداخلية بناء على اقتراح رئيس البلدية بعد استطلاع رأي المحافظ وموافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية ولا تطبق عليهم شروط التمرين " .

وبما ان قانون البلديات رقم ٢٩ تاريخ ١٩٦٣/٥/٢٩ قد نص في المادة ٩٦ منه على ان " يُعيّن جميع موظفي البلدية في نطاق انظمتها وملاكاتها المصدقة بقرار من رئيس البلدية ويخضع لتصديق المحافظ الا اذا ورد في انظمتها الخاصة نص مخالف....".

وبما انه بتاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ صدر المرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ المتعلق بقانون البلديات وقد نص في المواد ٦٧ و٧٤ و٧٧ و٨١ و١٣٩ منه على ما يلي :
"المادة ٦٧: يتولى السلطة التنفيذية في البلدية رئيس المجلس البلدي وفي بلدية بيروت يتولاها المحافظ.....
المادة ٧٤ : اختصاص رئيس السلطة التنفيذية : يتولى رئيس السلطة التنفيذية على سبيل التعداد لا الحصر الاعمال التالية:
.....
- إدارة دوائر البلدية والاشراف عليها .
- تعيين موظفي البلدية وفقاً لانظمة البلدية وملاكاتها وانهاء خدماتهم وتعيين العمال والاجراء المياومين في حدود الاعتمادات المخصصة لهم في الموازنة....

المادة ٧٧ : يرأس رئيس السلطة التنفيذية الوحدات البلدية ويسهر على حسن سير العمل وتنسيقه فيها، وهو الرئيس التسلسلي الاعلى لموظفي البلدية .....
المادة ٨١ : تضع كل بلدية نظاماً لموظفيها وملاكاً لهم ، وكذلك نظاماً لاجرائها.
المادة ١٣٩ : يُلغى قانون البلديات رقم ٢٩ تاريخ ٢٩ أيار ١٩٦٣ وجميع الاحكام المخالفة لاحكام هذا المرسوم الاشتراعي أو غير المتفقة مع مضمونه " .

وبما انه يتبين من النصوص القانونية المعروضة اعلاه لا سيما نص المادة ١٣٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/١١٨ انها الغت احكام القانون رقم ٦٣/٢٩ وجميع الاحكام المخالفة للاحكام التي تضمنها المرسوم الاشتراعي الآنف الذكر وتلك التي لا تتفق مع مضمونه.

وبما ان الغاء قانون ساري المفعول ينشأ عن صدور قانون لاحق يتضمن احكاماً تنص بصورة واضحة وصريحة على الالغاء أو احكاماً تتعارض مع الاحكام التي تضمنها النص القديم ، كما ان صدور قانون جديد متضمناً تعديلات على احكام مدرجة في قرار تنظيمي (قرار بلدي تنظيمي) يجعل من هذه الاحكام بحكم الملغاة لعدم توافقها مع مضمون القانون ويترتب على الادارة ان تعمل على الغائها أو تعديلها بما يتلاءم مع التشريع الجديد، لان النظام يجب ان يكون وباستمرار مطابقاً للتشريعات القائمة وتطبيقاً لها، وفي اي حال على الادارة استبعاد آثار هذا النظام والامتناع عن تطبيقه ولا يجوز مخالفة الاحكام التشريعية بغير طريق التشريع.

وبما ان المرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/١١٨ بنصه على صلاحية رئيس السلطة التنفيذية بتعيين موظفي البلدية وفق انظمة البلدية وملاكاتها وانهاء خدماتهم دون ان يستثني اية فئة منهم، يكون قد الغى النص الوارد في المادة ٩٦ من القانون رقم ٦٣/٢٩ لجهة الاستثناء الملحوظ في النص المذكور على صلاحية رئيس السلطة التنفيذية في البلدية في تعيين الموظفين فيها، وذلك عندما يرد في انظمة البلدية نص مخالف لهذه الجهة، وبالتالي يكون قد اصبح بحكم الملغى نص البند الاخير من المادة الحادية عشرة من نظام موظفي بلدية الميناء والذي كان ينص على ان تعيين موظفي الفئة الاولى في البلدية يتم بقرار يصدر عن وزير الداخلية والبلديات، وذلك لتعارضه مع الاحكام الجديدة .

وبما ان ما تضمنه نص المادة /٧٤/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/١١٨ في اطار صلاحية رئيس السلطة التنفيذية في البلدية بتعيين الموظفين وفقاً لانظمة البلدية وملاكاتها انما يفيد بأن يُراع عند ممارسة هذه الصلاحية ما تنص عليه انظمة البلدية وملاكاتها من شروط واصول في التعيين ، والتي لم يأت التشريع الجديد بأي نص يخالفها أو يتعارض معها.

وبما انه لو اراد المشترع ان يستثني من صلاحية رئيس البلدية في تعيين الموظفين اية فئة منهم واناطة تعيينها بمرجع آخر لكان نص على ذلك صراحة اذ ان الاستثناء يستوجب نصاً صريحاً وواضحاً يجيزه، لا سيما وان الامر يتعلق بصلاحية المرجع الاداري لإتخاذ القرار، هذه الصلاحية التي لا يمكن ان تنجم الا عن نص صريح يحدد المرجع الذي يتولاها.

وبما ان المنحى المتقدم بيانه اعلاه يتوافق والغاية التي توخاها المشترع من مجمل احكام المرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/١١٨ ومن تشريعات اخرى هدفها تحقيق اللامركزية الادارية بمفهومها المتمثل بحرية الهيئات اللامركزية كالبلديات في

التقرير والتنفيذ ، باعتبار ان البلدية تتمتع بالشخصية المعنوية وباستقلال اداري ومالي وتكون قراراتها نافذة ، ما لم ينص القانون على اقترانها بالتصديق لتكتسب عنصر النفاذ، على ان تخضع للرقابة التي تمارسها المراجع المحددة في القانون (قانون البلديات) عبر ما يسمى بسلطة الوصاية من قبل الادارة المركزية على اعمال البلدية والتي جرى اناطتها بصورة محددة بالمراجع المذكورة في هذا القانون ويتولاها وزير الداخلية أو المحافظ أو القائمقام، كما جرى تحديد طرق ممارسة هذه الوصاية بصورة حصرية عبر التصديق على مقرراتها(المواد ٦٠ و٦١ و٦٢) أو الموافقة عليها (المادة ٣١) أو حق الحلول (المادتان١٢٨ و١٣٥) أو حق ارجاء تنفيذ القرارات (المادة ٦٥) وفي ما خلا الحالات المحددة على سبيل الحصر لا يمكن مباشرة صلاحية تخرج عن مفهوم العلاقة بين الوزير كسلطة وصاية والبلدية كهيئة محلية على النحو الذي تضمنته احكام قانون البلديات لا سيما المادة /٦٢/ منه ، مما يحول دون اعطاء سلطة الوصاية صلاحية تعيين موظفي البلدية بمختلف فئاتهم.

وبما انه فضلاً عن ما تقدم وعملاً بالقاعدة التي ترعى تراتبية النصوص القانونية ، فإن القانون يعلو مرتبة على القرار التنظيمي، وبالتالي فان المرسوم الاشتراعي رقم ٧٧/١١٨ في ما نص عليه من صلاحية رئيس البلدية في تعيين الموظفين في البلدية وصرفهم من الخدمة يتقدم في التطبيق على نظام موظفي بلدية الميناء لهذه الجهة .

وبما ان مشروع القرار المرفق المعد للصدور عن السيد وزير الداخلية والبلديات ، المتضمن اعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة يكون والحال ما تقدم ، غير متوافق وقواعد الصلاحية المقررة قانوناً لهذه الجهة.

لذلك، وسنداً لكل ما تقدم، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للإطلاع والطلب من بلدية الميناء العمل على تنظيم مشروع قرار باعتبار السيد -- مستقيلاً من الخدمة يكون معداً للصدور عن رئيس البلدية بصفته رئيس السلطة التنفيذية، كما رأى توصية البلدية ، وفي سياق ما جرى عرضه اعلاه ، بالعمل على الغاء البند الأخير من المادة (١١) من نظام الموظفين لديها ، وأشار المجلس الى انه سبق له ، وفي معرض ابداء موافقته على مشاريع قرارات تتعلق بتعيين موظفين في الفئة الأولى في بلدية بيروت ، ان رأى ان صلاحية التعيين في هذه الفئة تعود الى رئيس السلطة التنفيذية في البلدية .

ولما كان لم يتبين لغاية تاريخه ما اذا كانت وزارة الداخلية والبلديات قد اعطت مشاريع القرارات المشار اليها مجراها النظامي في ضوء ما ابداه هذا المجلس لجهة السلطة صاحبة الصلاحية في اصدار قرار التعيين ذي الصلة . ويبقى للوزارة في ما يتعلق بالموضوع الآنف الذكر عرض الأمر على مجلس الوزراء للبت فيه اذا كان لها رأي مخالف لرأي مجلس

الخدمة المدنية وذلك عملاً بأحكام المادة /٩٧/ من نظام الموظفين (المطبقة على البلديات الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية بموجب المادة /٨٢/ من قانون البلديات) والتي تنص على ما يلي : " اذا حصل خلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة المختصة فيما يتعلق بتطبيق احكام هذا المرسوم الإشتراعي يُعرض الأمر على مجلس الوزراء للبت فيه " .

٢٠ – ١٤ المرجع الصالح لإصدار التراخيص للمؤسسات الصناعية : الرأي رقم ٣٥١٢ تاريخ ٢٠١٦/١٢/١٠ (وزارة الصناعة)

تبين ان وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٥/١/٣٩٥١١ تاريخ ٢٠١٥/١١/٥ المرفق رأت أن صلاحية الترخيص بإنشاء واستثمار مصانع المياه الغازية تعود حصراً لوزارة الصحة العامة، وان الوزارة تعتبر التراخيص الممنوحة لشركة أي تي سي بوتلينغ ليست ذات مفعول قانوني ووزارة الصحة ستقوم بما يلزم لمنع الشركة من انتاج وتصدير المياه الغازية وذلك الى حين الاستحصال على التراخيص اللازمة وفقاً للاصول.

وتبين ان وزارة الصناعة بكتابها رقم ٢٠١٤/١٩٤٧-٢٤١/ص/٢٠١٥ المرفق رأت انها المرجع الصالح والوحيد لاصدار التراخيص الصناعية لجميع انواع الصناعات على اطلاقها بالنص الواضح والصريح، وانه بالتالي لا يوجد ازدواجية أو تعارض في النصوص والصلاحية كما هي محددة في الاحكام المرعية الاجراء.

بناء عليه ،

لما كانت المادة الاولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١٠٨ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (تنظيم استثمار المياه والمرطبات المعبأة في اوعية) تنص على ما يلي :" كل من يود القيام بتعبئة ماء للشرب أو مرطبات في زجاجات أو اوعية خاصة بقصد بيعه من العموم عليه ان يستحصل على اجازة تعطى بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح وزير الصحة العامة".

ولما كان البند الثاني من المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٢ تاريخ ١٩٩٧/٦/٢ (إحداث وزارة الصناعة) قد نص على ان تتولى وزارة الصناعة "الترخيص بتأسيس المؤسسات الصناعية المنشأة داخل المناطق والمدن الصناعية وفاقاً لاحكام هذا القانون والانظمة المتخذة تطبيقاً له ".

ولما كانت البنود (٢ ، ٣ و٤) من المادة /٤/ من القانون الآنف الذكر قد نصت على ما يلي:

"٢- خلافاً لاي نص آخر يعطى الترخيص بالمؤسسة الصناعية بقرار من وزير الصناعة بناء على اقتراح مدير عام الصناعة المبني على رأي لجنة الترخيص المنشأة بموجب هذا القانون.

٣-تحدد بمرسوم بناء على اقتراح وزير الصناعة اصول واجراءات وشروط الترخيص بانشاء المؤسسات الصناعية واستثمارها. تخضع عملية الترخيص للاحكام المنصوص عليها في هذا القانون وفي المراسيم الصادرة تطبيقاً له دون سواها.

٤-تحدد بمرسوم بناء على اقتراح وزير الصناعة كيفية اجراء الرقابة على المؤسسات الصناعية والتدابير والعقوبات التي تفرض عليها بما في ذلك الاصول الواجب اعتمادها في الغاء الترخيص المعطى للمؤسسة ".

ولما كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٩٧/٦٤٢ قد نصت على ان " تلغى جميع النصوص التي تخالف احكام هذا القانون أو لا تتفق مع مضمونه".

ولما كان قد صدر المرسوم رقم ٨٠١٨ تاريخ ٢٠٠٢/٦/١٢ المتعلق بتحديد اصول واجراءات وشروط الترخيص بإنشاء المؤسسات الصناعية واستثمارها، وقد نص في مادته الاولى على ما يلي:" يحدد هذا المرسوم اصول واجراءات وشروط:

- الترخيص بإنشاء المؤسسات الصناعية .
- الترخيص باستثمار المؤسسات الصناعية.
- تجديد الترخيص.
- تعديل الترخيص.

كما يحدد احكاماً خاصة :

- بسقوط الحق بالترخيص وبالاقفال المؤقت وبالالغاء.
- وبالنشر والاعلان وبطرق المراجعة ".

ولما كان يتبين من نص المادة الاولى من المرسوم رقم ٢٠٠٢/٨٠١٨ ان احكام هذا المرسوم تشمل جميع الصناعات المصنفة بموجب المرسوم رقم ٥٢٤٣ تاريخ ٥ نيسان ٢٠٠١(تصنيف المؤسسات الصناعية) وتلك التي سوف تصنف لاحقاً .

ولما كان الفصل الثالث من المرسوم رقم ٢٠٠٢/٨٠١٨ قد حدد الاحكام الخاصة بسقوط الحق بالترخيص، وبالاقفال، وبالالغاء، فعالجت المادتان (٣٤) و(٣٥) منه حالة المؤسسات الصناعية المستثمرة بصورة نظامية أو غير نظامية والمرجع الصالح لاتخاذ التدبير بالاقفال .

ولما كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٩٧/٦٤٢ قد ألغت احكام المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٠٨ المشار اليه اعلاه، وذلك في كل ما يتعارض مع احكام القانون رقم ٩٧/٦٤٢.

وحيث تبين من مجمل احكام القانون رقم ٩٧/٦٤٢ واحكام المراسيم التطبيقية العائدة له ، ان المشترع حدد وحصر بصورة واضحة وصريحة الصلاحيات المتعلقة بالمؤسسات الصناعية–من بينها صناعات المياه المعدنية والمشروبات غير الكحولية المحددة في الجدول المرفق بالمرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٣ المذكور اعلاه– ابتداءً من الترخيص بإنشائها واستثمارها ، مروراً بالرقابة على ممارستها لعملها وانتهاء بالتدابير والعقوبات المتوجبة في حال مخالفتها لاي من الموجبات المفروضة عليها – بوزير الصناعة دون غيره، وبالتالي تعتبر ملغاة اية نصوص مخالفة أو متعارضة ومنها تلك التي تعطي صلاحيات لاي مرجع آخر في هذا الشأن.

وبما ان الصلاحية المحددة بنص تشريعي او تنظيمي صريح على النحو المبين اعلاه تستوجب نصاً مماثلاً لالغائها او تعديلها ، الامر غير المتوفر في الحالة الراهنة.

وعليه ، فان مجلس الخدمة المدنية ، يرى ان صلاحية اصدار التراخيص الصناعية بأشكالها كافة ولجميع انواع الصناعات تعود بصورة حصرية لوزارة الصناعة.

٢٠ – ١٥ صلاحيات رئيس القسم الإداري في المديريات الإقليمية في وزارة الأشغال العامة والنقل : الرأي رقم ٨٦٥ تاريخ ٢٠١٦/٢/٢٠ (**وزارة الأشغال العامة والنقل**)

تبين أن رئيس مصلحة القضايا في المديرية الإدارية المشتركة بكتابه رقم ٢٠١٤/١٣٥م الموجه بتاريخ ٢٠١٤/٨/٩ إلى السيد وزير الأشغال العامة والنقل بشأن تحديد صلاحية رئيس القسم الإداري في المديريات الإقليمية ، قد أورد أن المرسوم رقم ١٩٩٨/١٣٣٧٩ هو المنظم لهيكلية ومهام المديرية العامة للطرق والمباني والمديريات الإقليمية ، وأن المادة /٣٧/ منه قد ألغت جميع النصوص المخالفة لأحكام هذا المرسوم أو غير المتفقة مع مضمونه ، وأن هذا المرسوم قد حدد الوحدات التي تتألف منها المديريات الإقليمية ، وأن لكل منها هيكلية قائمة بذاتها وكل وحدة تتبع رئيسها المباشر ، وأنه قد ورد تعداد لموظفي المديرية يتبعون جميعهم مباشرة لسلطة المدير الإقليمي الذي هو الرئيس

المباشر لهم بمن فيهم رئيس القسم الإداري بدليل أن هذا القسم لا يشكل وحدة قائمة بذاتها وليس له هيكلية إسوة بسائر الوحدات في المديرية .

ورأى رئيس مصلحة القضايا أن موظفي وحدة المديرية يرتبطون مباشرة بالمدير الذي هو الرئيس المباشر لهم تحت سلطته إذ لا يخضع الموظف المرؤوس من حيث المبدأ إلا لسلطة رئيس واحد ، وأن هذا الأمر يأتي من ضمن مبدأ التسلسل الإداري المنصوص عنه في المادة التاسعة من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١١ (تنظيم الإدارات العامة) .

كما أشار رئيس مصلحة القضايا بكتابه المذكور أن المادة ٢٦ من المرسوم رقم ١٩٩٨/١٣٣٧٩ قد حصرت المهام التي يتولاها رئيس القسم في المديرية الإقليمية بالشؤون الإدارية والقانونية والمحاسبية ، مثل الرواتب والأجور والإجازات الإدارية وشؤون الموظفين واللوازم وخلافه مما يراه الرئيس المدير من مهام لرئيس القسم الإداري في المديرية الإقليمية .

وتبين أن رئيس مصلحة القضايا قد خلص في كتابه رقم ٢٠١٤/١٣٥ م والمشار إليه آنفاً إلى أن جميع موظفي وحدة المديرية يتبعون مباشرة لسلطة المدير وأن مهام رئيس القسم في هذه المرحلة هي تلك المفصلة أعلاه ، بحيث تُحال المعاملات الإداية إلى رئيس القسم الإداري من الرئيس المباشر وهو المدير .

وتبين أن السيد وزير الأشغال العامة والنقل بإحالته رقم ٢٠١٤/٥٥٢٤ الموجهة بتاريخ ٢٠١٤/٨/١٤ إلى المديرية العامة للطرق والمباني قد وافق على كتاب مصلحة القضايا رقم ٢٠١٤/١٣٥ تاريخ ٢٠١٤/٨/٩ طالباً إبلاغه المديريات الإقليمية للتقيد به .

وتبين أن رئيسة القسم الإداري في المديرية الإقليمية في لبنان الشمالي باستدعائها الموجه بتاريخ ٢٠١٤/٩/١٨ إلى السيد وزير الأشغال العامة والنقل والمسجل في قلم المديرية في التاريخ ذاته تحت رقم ١/٥٧٤ ، تلتمس عدم الأخذ برأي مصلحة القضايا رقم ٢٠١٤/١٣٥ م تاريخ ٢٠١٤/٨/٩ وإعطاء التعليمات اللازمة بضرورة تمكين رئيس القسم الإداري من ممارسة كامل صلاحياته لا سيما مسك سجل الصادر والوارد وتأمين توزيع البريد وان يكون لديه موظفون تابعون له (محررون ومستكتبون وحجاب) ، وقد عرضت صاحبة العلاقة في كتابها المشار إليه آنفاً إلى أن المادة ٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١١ التي تنص على أن « لكل مديرية أو مصلحة أو دائرة أو قسم رئيس يدير شؤون الوحدة الموكولة إليه » ، قد حسمت كل جدل أو تلاعب بالتسمية بين دائرة وقسم ، واعتبرت القسم وحدة إدارية قائمة بذاتها ، مع ما يستلزم ذلك من صلاحيات خاصة به ومن ضرورة أن تكون له هيكلية (ولو ضمناً) تضم موظفين.

كما أشارت صاحبة العلاقة إلى المادة ٣٦ من المرسوم رقم ١٣٣٧٩ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ ، وأن القسم الإداري في المديريات الإقليمية نتيجة مقارنة النصوص ، يتولى صلاحيات مطابقة لصلاحيات الديوان المنصوص عليها في المادة ٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١١ والمنصوص عليها تفصيلياً في المرسوم رقم ٢٨٩٤ تاريخ ١٩٥٩/١٢/٦ ، ومن بين هذه المهام (الإدارية) الأعمال القلمية المنصوص عليها في المادة ٨ من المرسوم رقم ١٩٥٩/٢٨٩٤ والتي تشمل « تسجيل البريد الوارد والصادر وتأمين توزيعه ... » .

كما عرضت صاحبة العلاقة بكتابها المذكور هيكلية المديرية الإقليمية في لبنان الشمالي بحسب الجدول رقم /١/ الملحق بالمرسوم قم ١٩٩٨/١٣٣٧٩ ، واعتبرت أن الإدارة العامة اللبنانية تقوم على مبدأ التسلسل الإداري وأنها ذات هيكلية هرمية توزع العلاقات بين الوظائف عامودياً وأفقياً (تبعاً للفئات) ، في شكل هرمي (عنقودي) وليست هيكلية مسطحة ، وأن الجدول المذكور بين حتمية أن يتألف القسم الإداي في المديرية الإقليمية في لبنان الشمالي من رئيس قسم ومن موظفين تابعين له مباشرة (محررين ومستكتبين وحجاب) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الإدارات العامة) واتخاذ التدابير اللازمة لتأمين انتظام وحسن سير العمل في المديرية .

وبما أن المادة الثالثة من المرسوم رقم ١٩٥٩/١١١ قد نصت على أن تحدد ملاكات الدوائر والأقسام وتعدل وتلغى بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ، الأمر الذي مفاده أن تحديد ملاك القسم يستوجب صدور نص بمستوى مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ولا يمكن بأي شكل من الأشكال القول بوجود هيكلية « ضمنية » لهذا القسم أو لأية وحدة إدارية في غياب نص واضح وصريح .

وبما أن الالتباس الحاصل في ما خص صلاحيات القسم الإداري وكيفية ممارستها قد نتج عن كون المرسوم رقم ١٩٩٨/١٣٣٧٩ قد حدد صلاحيات هذا القسم بشكل عام ولم يلحظ في الجدول الملحق به هيكلية خاصة وملاك لهذا القسم خلافاً لسائر الدوائر ولقسم الاستملاك .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية يرى أنه يقتضي إعادة النظر بالمرسوم رقم ١٩٩٨/١٣٣٧٩ ، بحيث يلحظ هيكلية القسم الإداي على نحو يمكنه من القيام بالمهام الموكولة إليه بموجب نص المادة /٣٦/ من المرسوم المذكور.

وبما أن تلبية حاجة الإدارة في الحالة الراهنة يمكن تأمينها بقيام رئيس القسم في المديرية الإقليمية بتولي الشؤون الإدارية والقانونية والمحاسبية العائدة للمديرية وفقاً لنص المادة /٣٦/ المذكورة ، أما لجهة المطالبة بموظفين يتبعون للقسم

مباشرة فإن هيكلية المديرية لا تلحظ ذلك وفق ما سبق بيانه ، إلا أنه – وتمكيناً لرئيس القسم من القيام بمهامه – يمكن للمدير الاقليمي إلحاق موظف أو أكثر به لمعاونته .

٢١ ضم خدمات

٢١ – ١ أحقية ضم الخدمات التعاقدية السابقة لدى المشروع المشترك بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة السياحة إلى الخدمات اللاحقة في الملاك الدائم : الرأي رقم ٢٧٠٥ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٢ **(وزارة المالية)**

تبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ٤٠١٥/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٥ طلبت بيان الرأي حول جواب المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بكتابها رقم ٦/١٢٧٣ تاريخ ٢٠١٤/٨/٤ والمتضمن التوضيح المطلوب بشأن طبيعة المشروع المشترك بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة السياحة الذي عمل فيه السادة (----) ، وكذلك حول الوضع القانوني لاصحاب العلاقة لجهة الصيغة القانونية التي عملوا فيها في هذا المشروع ، وطلبت بيان الرأي حول قانونية ضم الخدمات المنجزة التي تعود لاصحاب العلاقة .

وتبين انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٠/١٥٣١ الموجه الى وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٣/١/٧ ان طلب توضيح طبيعة المشروع بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة السياحة (الذي عمل فيه اصحاب العلاقة) والمسمى بالمشروع المشترك ، وكذلك بيان الوضع القانوني لاصحاب العلاقة لجهة الصفة القانونية التي عملوا فيها في هذا المشروع.

وتبين ان المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بكتابها رقم ٦/١٢٧٣ الموجه الى وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٤/٨/١٤ قد اجابت عن هذين السؤالين المطروحين من قبل هذا المجلس بكتابه رقم ٢٠١٠/١٥٣١ تاريخ ٢٠١٣/١/٧ وفقاً لما يلي:

١- المشروع المشترك رقم (١١) :

- ان المشروع المشترك رقم (١١) موضوع البحث أنشىء بموجب عقد اتفاق بين وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة السياحة في العام ١٩٦٨.
- تم التعاقد مع اصحاب العلاقة السادة ---- للعمل في المشروع المشترك بقرارات من اللجنة التنفيذية وموافقة المدير العام للتعليم المهني والتقني عليها.
- ان واردات هذا المشروع تأمنت من موازنات المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.
- جدد العمل بالمشروع حتى نهاية العام الدراسي ٩٣/٩٢ اما تجديده للعام الدراسي ٩٤/٩٣ قد تم بعد موافقة مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠ تاريخ ١٩٩٤/١٢/٢٢.

٢- الوضع القانوني للسادة ---- :

- تم التعاقد مع السادة ---- ، بموجب قرارات من قبل اللجنة التنفيذية للمشروع المشترك رقم (١١) بعد موافقة المدير العام كما سبق وبينا ، للعمل بالمشروع المشترك.
- الحق العاملون في المشروع رقم (١١) بالمعاهد والمدارس الفنية الرسمية بعد توقف العمل باستراحات صور وصيدا وجعيتا بموجب القرار رقم ٦/٨٣/١٠٨ م تاريخ ١٩٨٣/١٢/٦ الصادر عن وزير التربية والتعليم العالي .
- وافق مجلس الوزراء بقراره رقم ٩٦/٢١ على استخدام العاملين في المشروع بصفة اجراء في المعاهد والمدارس الفنية الرسمية.
- صرفت اجور العاملين في المشروع عن الفترة الممتدة من ١٩٩٤/٩/١ ولغاية ١٩٩٦/٣/٣٠ بموجب قرار صادر عن وزير التعليم المهني والتقني آنذاك رقم ٩٦/٢٠١ تاريخ ١٩٩٦/٩/١٨ وذلك على سبيل التسوية .
- وافق مجلس الوزراء بقراره رقم ١٤ تاريخ ١٩٩٧/١٢/٢٣ على صرف اجور العاملين في المشروع خلال الفترة الممتدة ما بين ١٩٩٦/٤/١ لغاية ١٩٩٧/٩/١١.
- الجدول التالي يبين وضع السادة ---- كما يلي :

الاسم والشهرة	الصفة في المشروع المشترك رقم ١١	تاريخ التعاقد لاول مرة	تاريخ ترك العمل في المشروع المشترك	تاريخ استخدامه كاجير	الصفة بعد تعيينهم في الملاك الدائم	تاريخ مباشرتهم العمل في الملاك الدائم	تاريخ انتهاء خدماتهم في الملاك الدائم
---	متعاقد	١٩٧٠/١٢/١	١٩٧٤/١١/١١	-	استاذ تعليم مهني	١٩٧٤/١١/١١	٢٠٠٣/٧/١
---	متعاقد	١٩٧١/٧/١	١٩٧٤/١١/١١	-	استاذ تعليم مهني	١٩٧٤/١١/١١	٢٠١١/١١/١٠
---	متعاقد	١٩٧٠/١٠/١	١٩٩٤/٨/٣١	١٩٩٨/٣/٣١	معاون استاذ تعليم مهني	٢٠٠٠/٩/١٨	٢٠١٣/٣/٢٢

بناء عليه،

لما كان البند (اولاً) من المادة التاسعة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور ....) قد نص على انه 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 أو في الجامعة اللبنانية أو

في مجلس النواب مهما كان نوعها : مؤقتة أو تعاقدية أو يومية أو بالتعامل الى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن الشروط المنصوص عليها في متن البند المذكور.

ولما كانت المادة /٨/ من المرسوم رقم ١٥٧٤٢ تاريخ ١٩٦٤/٣/١١ (تنظيم المديرية العامة للتعليم المهني والتقني) قد نصت على ما يلي : " يحق للمديرية العامة للتعليم المهني والتقني ان تشترك مع المؤسسات العامة أو الخاصة بتنفيذ المشاريع التي تدخل في نطاق اختصاصها وذلك بواسطة عقود اتفاقيات بينها وبين هذه المؤسسات.
يجب ان ينص العقد على انشاء لجنة تنفيذية للمشاريع يشترك في عضويتها ممثلون عن المراجع التي لها علاقة بالمشروع... تخصص لكل مشروع موازنة خاصة بقرار من السلطة الصالحة لعقد النفقة...".

ولما كان الرأي الذي ابداه مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٠/١٥٣١ تاريخ ٢٠١٢/١/١٨ لجهة اعتباره ان المشاريع المشتركة ليست من الادارات العامة بل هي تنشأ عن طريق عقود اتفاق تشترك في ابرامها الدولة اللبنانية ممثلة بوزارة التربية والتعليم العالي . المديرية العامة للتعليم المهني والتقني كفريق اول مع المؤسسات العامة او الخاصة كفريق ثانٍ وتنتهي من خلال فسخ هذه العقود ، قد بناه استناداً لاحكام المادة الثامنة من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٦٤/١٥٧٤٢ المذكور اعلاه وعلى احكام القرار رقم ٢٠٠٥/٣٢٦ تاريخ ٢٠٠٥/١٢/٢٤ المتعلق بتنظيم المشاريع المشتركة ووضع نظام العاملين فيها والمبني في حيثياته على احكام المادة الثامنة المذكورة آنفا ، وقد خلص المجلس في حينه الى انه لا يجوز ضم الخدمات التي يكون قد اداها سابقاً لدى المشاريع المشتركة افراد الهيئة التعليمية المعينون في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد الى خدماتهم اللاحقة في الملاك المذكور باعتبار ان النصوص القانونية التي ترعى انشاء المشاريع المشتركة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني قد حددت الفريق الثاني الذي يحق للمديرية العامة المذكورة ان تشترك معه في تنفيذ المشروع المشترك ، وهو اما مؤسسة عامة او خاصة.

اما في ما خص المشروع المشترك رقم (١١) المعقود بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة السياحة (وهي ادارة عامة) والذي عمل فيه السادة ---- ، فانه يتبين من المستندات المرفقة ما يلي :

- بتاريخ ١٩٦٨/٨/١٤ قام المشروع المشترك رقم (١١) بهدف التعاون السياحي والتربوي بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة السياحة (ادارة عامة) من اجل رفع المستوى السياحي وانشاء استراحات في كل من صور وصيدا وجعيتا وطرابلس والعريضة تحت رعاية لجنة تنفيذية من الطرفين ، وكان نشاط هذه الاستراحات قائماً على تدريب الطلاب في الاختصاصات الفندقية .

- تم التعاقد مع السادة (----) لاول مرة خلال العامين ١٩٧٠ و ١٩٧١ للعمل في المشروع المشترك رقم (١١) وفقاً لما سبق بيانه.
- ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢١ تاريخ ١٩٩٦/٣/٢٧ قد وافق على اقتراح وزارة التعليم المهني والتقني (في حينه) على استخدام العاملين في المشروع المشترك رقم (١١) بصفة اجراء في معاهد ومدارس التعليم المهني والتقني سنداً للنظام العام للاجراء وذلك بانتظار ايجاد الحل المناسب لقضية العاملين في المشروع المذكور.

ولما كان يتبين من مجمل ما تقدم ان المشروع المشترك المسمى المشروع رقم (١١) وكونه معقوداً بين ادارتين عامتين ، يختلف عن المشاريع المشتركة التي تقوم بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني من جهة والمؤسسات العامة او الخاصة من جهة ثانية والتي ابدى مجلس الخدمة المدنية رأيه بشأنها بكتابه رقم ٢٠١٠/١٥٣١ تاريخ ٢٠١٢/١/١٨ على نحو ما سبق بيانه اعلاه.

ولما كان يتبين من ملف المعاملة انه جرى ضم الخدمات السابقة للسادة (----) التي ادوها في المشروع المشترك رقم (١١) وسددوا الذمة المتوجبة على هذا الضم ، وقد اشارت وزارة المالية بكتابها رقم ٤١٣٠/ص١ تاريخ ٢٠١٢/١١/١٩ الى ان الخدمات السابقة التي اداها اصحاب العلاقة والتي قاموا بضمها الى خدماتهم اللاحقة في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد هي خدمات حصلت مع مشاريع مشتركة بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة السياحة وهي ادارة عامة.

ولما كان هذا المجلس ، وفي ذات السياق المبين في كتاب وزارة المالية ، يرى احقية اصحاب العلاقة بضم خدماتهم التعاقدية في المشروع المشترك رقم (١١) الى خدماتهم اللاحقة في الملاك الدائم باعتبار ان التعاقد الذي حصل بين المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة السياحة هو تعاقد بين ادارتين عامتين بخلاف الحالة التي عالجها هذا المجلس بكتابه رقم ٢٠١٠/١٥٣١ تاريخ ٢٠١٢/١/١٨.

٢١ – ٢ عدم أحقية ضم خدمات سابقة لموظف في تعاونية موظفي الدولة أداها في قوى الأمن الداخلي إلى خدماته اللاحقة في التعاونية :الرأي رقم ١٤٨٢ تاريخ ٢٠١٤/٦/٢١ **(تعاونية موظفي الدولة)**

لما كانت تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٣٦٤٣/ص١ تاريخ ٢٠١٤/٦/٩ طلبت بيان الرأي في احقية السيد -- رئيس المصلحة المالية في التعاونية بضم خدماته السابقة التي اداها في قوى الامن الداخلي الى خدماته اللاحقة في التعاونية بعد صدور القانون رقم ٢٥٦ تاريخ ٢٠١٤/٤/١٥ .

ولما كان يتبين أن المادة الاولى من القانون رقم ٢٠١٤/٢٥٦ تنص على ما يلي :
" يستفيد الموظفون الدائمون في تعاونية موظفي الدولة عند انتهاء خدماتهم من الحق في المعاش التقاعدي او تعويض الصرف وفقاً للشروط ذاتها المطبقة على الموظفين الدائمين في الادارات العامة، وتؤدى المستحقات لاصحاب العلاقة من موازنة التعاونية " .

ولما كان يتبين أن المادة التاسعة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وتحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام...) المعدلة تنص على ما يلي :
" مع مراعاة احكام انظمة الموظفين ، يحق للموظف الذي عين او 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 .... ".

ولما كانت الأحكام التي نص عليها القانون رقم ٩٨/٧١٧ تطبق على المعنيين باحكامه دون سواهم.

ولما كان يتبين ان السيد --- يطالب بضم خدماته السابقة التي اداها في قوى الامن الداخلي الى خدماته اللاحقة في تعاونية موظفي الدولة.

ولما كانت تعاونية موظفي الدولة هي من المؤسسات العامة التي تتمتع بالاستقلالين المالي والاداري وتخضع لقانون انشائها ، ولها احكامها الخاصة التي ترعى شؤون موظفيها.

ولما كان المعاش التقاعدي يؤدى لمستحقيه من المتقاعدين في الملاكات الدائمة من الموازنة العامة ، في حين ان المعاش التقاعدي لمتقاعدي التعاونية يؤدى من موازنة التعاونية.

ولما كانت الموافقة على طلب ضم الخدمات تحتاج الى نص يجيزها.

ولما كان يتبين ان القانون رقم ٢٠١٤/٢٥٦ كما سائر النصوص القانونية المعمول بها لدى التعاونية ، لا تتضمن أي نص يجيز ضم الخدمات السابقة لموظفي التعاونية التي ادوها في الادارات العامة او الاسلاك الاخرى الى خدماتهم اللاحقة في التعاونية.

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم امكانية ضم الخدمات السابقة للسيد --- التي اداها في قوى الامن الداخلي الى خدماته اللاحقة في التعاونية .

٢١ – ٣ وفاة الموظف في الخدمة الفعلية لا يؤدي إلى سقوط الحق بضم الخدمات السابقة إلى الخدمات اللاحقة في الملاك : الرأي رقم ٧٩٥ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٢ (**وزارة المالية**)

لما كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ قد نصت في البند (أولاً) على ما يلي:

"أولاً : مع مراعاة أحكام أنظمة الموظفين، يحق للموظف الذي عين أو يعين في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد، ضم خدماته السابقة لهذا التعيين في الإدارات العامة او الجامعة اللبنانية .. الى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن الشروط الآتية:

١- أن يكون في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور هذا القانون أو بعد هذا التاريخ.

٢- ..... .

٣- أن يتقدم الى وزارة المالية بطلب لضم خدماته السابقة ....".

ولما كان يتبين من النص الآنف الذكر أن حق الموظف بطلب ضم خدماته السابقة الى خدماته اللاحقة الخاضعة لشرعة التقاعد مرهون بوجوده في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور هذا القانون أو بعد هذا التاريخ، وممارسة هذا الحق تكون بأن يتقدم الموظف المعني بالطلب المذكور الى وزارة المالية (او الى الإدارة التي ينتمي اليها).

ولما كانت خدمة السيد --- قد انتهت بالوفاة.

ولما كان يُفهم من نص الفقرة (١) من البند (أولاً) المذكورة اعلاه أنه لا يجوز للموظف الذي أنهيت خدمته بإحدى الحالات العادية (كبلوغ السن القانونية، أو بناءً على طلبه، أو بقرار تأديبي أو بالاستقالة)، أن يتقدم بعد انتهاء خدمته بطلب لضم خدماته السابقة الى خدماته اللاحقة في الملاك، باعتبار أنه كان بإمكانه أن يتقدم بالطلب المذكور قبل الوصول الى تاريخ انتهاء خدمته الفعلية، الذي هو تاريخ معلوم بالامكان ترقبه قبل حلوله.

ولما كانت مسؤولية فقدان الحق بضم الخدمات السابقة الى الخدمات اللاحقة في الملاك الدائم، تقع على عاتق الموظف المعني إذا أهمل ممارسة هذا الحق وترك خدمته تنقضي بإحدى الحالات المذكورة أعلاه من دون ان يتقدم بالطلب اللازم في هذا الشأن الى وزارة المالية.

ولما كانت واقعة وفاة الموظف تشكل حالة إنهاء خدمة غير عادية كونها قسرية وقاهرة وغير مرتقبة، ولا يجوز تحميل الموظف المعني في هذه الحالة أي مسؤولية في ما خص عدم تقدمه بطلب ضم خدماته قبل انتهاء خدمته.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية واستناداً الى ما تقدم، يرى ان وفاة الموظف --- وهو في الخدمة الفعلية لا يؤدي الى سقوط حقه بضم الخدمات السابقة الى خدماته اللاحقة في الملاك، ويمكن لزوجته، تبعاً لحيثيات المعاملة الحاضرة، ان تتقدم بالطلب اللازم في هذا الشأن الى وزارة المالية مرفقاً بالمستندات المطلوبة.

٢١ – ٤ عدم أحقية موظفة في الإستفادة من درجات نتيجة ضم خدماتها السابقة كمتعاقدة متفرغة في الجامعة اللبنانية إلى خدماتها اللاحقة : الرأي رقم ٢٥١ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٢ (**إدارة الإحصاء المركزي**)

تبيّن أن السيدة --- كانت متعاقدة بالتفرغ في الجامعة اللبنانية وذلك للفترة الممتدة من ١٩٩١/١٠/١ ولغاية ١٩٩٩/١٢/٣١.

وتبين أنه بموجب المرسوم رقم ٢٠٣٢ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٣١ عيّنت السيدة --- ، بوظيفة في الملاك الإداري العام وذلك في الدرجة الأولى من سلسلة رواتب هذه الوظيفة.

وتبيّن أن صاحبة العلاقة، وعملاً بأحكام القانون الصادر بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ ولاسيما المادة ٢٢ منه وإستناداً الى أحكام المادة /٢/ من القانون رقم ٢٢٩ تاريخ ٢٠٠٠/٦/٩ قد قامت بضم خدماتها السابقة في الجامعة اللبنانية الى خدماتها اللاحقة في الملاك الاداري العام.

بناءً عليه،

لما كانت المادة الثانية من القانون رقم ٢٢٩ تاريخ ٢٠٠٠/٦/٩ المعدّلة بموجب القانون رقم ٣٧٨ تاريخ ٢٠٠١/١٢/١٤ قد نصت على أن "يستفيد من إلغاء البند ثالثاً المذكور في المادة الاولى من هذا القانون، وإعادة العمل بالفقرة الثانية من المادة /٢٢/ من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥،

الموظّف الذي عيّن في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد، بموجب مباراة مفتوحة أو محصورة ولم يعطَ درجات عن سنوات خدماته السابقة لتعيينه في الملاكات الدائمة التي ضمها الى خدماته اللاحقة وفقاً للأصول...".

ولما كان يتبين من نصّ هذه المادة أنه يشترط لإعطاء الموظف درجات عن سنوات خدماته السابقة التي ضمها الى خدماته اللاحقة وفقاً للأصول، أن يكون قد عُيّن في الملاكات الدائمة، بموجب مباراة مفتوحة أو محصورة.

ولما كان يتبين من مرسوم تعيين السيدة / -- / أن دخولها الى الملاك الإداري العام لم يتم نتيجة نجاحها في مباراة مفتوحة أو محصورة، الأمر الذي يستفاد منه، أن أحكام المادة الثانية من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٩ المعدّلة بموجب القانون رقم ٢٠٠١/٣٧٨ لا تطبق على السيدة / -- / ولا يمكنها بالتالي الاستفادة من درجات عن خدماتها السابقة كمتعاقد متفرغ في الجامعة اللبنانية.

٢١ – ٥ عدم جواز ضم الخدمات السابقة لأجير في بلدية بيروت اعتبر مستقيلاً وأعيد استخدامه إلى خدماته اللاحقة: الرأي رقم ١٦١٠ تاريخ ٢٠١٥/٨/١٢ **(بلدية بيروت)**

بما أن بلدية بيروت طلبت بيان الرأي في إمكانية ضم خدمات سابقة إلى خدمات لاحقة للأجير ---- ، وعرضت أن المستدعي يعمل في بلدية بيروت بصفة أجير ، وبسبب ظروف قاهرة أجبر على التغيب القسري عن العمل في العام ١٩٩٤ وقد أعيد إلى العمل بموجب المذكرة رقم ٥٥٢٩ تاريخ ٢٠٠٧/١١/٩ ، وأن الأجير المذكور تقدم بطلب الاستفادة من احتساب أجوره والزيادات القانونية وإعلان حقه بالفروقات والدرجات اسوة بغيره من الموظفين الذين تغيبوا بنفس الظروف وأعيدوا إلى العمل .

وبما أن الفقه والاجتهاد الإداريين مستقران على أن ضم الخدمات ، بالمعنى المحدد في الأحكام القانونية التي ترعى ضم الخدمات ، يستلزم نصاً تشريعياً يجيزه وينظم شروطه .

وبما أن طلب الضم المقدم من صاحب العلاقة يفتقر إلى السند القانوني ، كما أنه من العودة إلى الأحكام القانونية التي تجيز ضم الخدمات ، لا يتبين أن نصاً يجيز ضم خدمات أجير في البلدية اعتبر مستقيلاً وأعيد استخدامه .

وبما أنه وفضلاً عما تقدم فإن ضم الخدمات يطبق في حال حصول تغيير في الوضع الوظيفي للشخص المعني كأن يكون أجيراً ودخل في الملاك أو كأن يكون قد نُقل من ملاك إلى آخر ، الأمر غير المنطبق على وضع صاحب العلاقة باعتبار أن صفته كأجير لم تتبدل ومكان عمله لا زال عينه .

وبما أن المنحى المتقدم بيانه أعلاه لا يحول دون إعلان حق السيد -- باحتساب سنوات خدمته السابقة التي أدّاها لدى بلدية بيروت بصفة أجيراً من ضمن سنوات خدماته الفعلية التي يقتضي أخذها بالاعتبار لتصفية حقوقه عند انتهاء خدمته كأجير لدى البلدية المذكورة ، وفق الأصول المقررة في هذا الشأن .

وبما أنه لجهة ما ورد في كتاب بلدية بيروت موضوع الرأي الراهن حول ما يطلبه صاحب العلاقة من معاملته اسوة بمن صدرت لصالحهم أحكام قضائية ، إنما يستوجب استصدار قرار قضائي يبت في وضعه على ضوء صلاحيات المرجع القضائي المختص في التحقيق والاستقصاء عن صحة الأسباب الواقعية والقانونية المدلى بها تبريراً لانقطاعه عن العمل وعن التماثل في الأوضاع القانونية المطلوب المساواة بها ، علماً أن الأحكام المتذرع بها من صاحب العلاقة تتمتع بقوة القضية المحكمة النسبية .

٢١ – ٦ ضم الخدمات السابقة في الملاك الدائم "ب" إلى الخدمات اللاحقة في الملاك الدائم "أ" : الرأي رقم ١٨٤٢ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٠ **(وزارة المالية)**

تبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ٢٧٠٢/ص١/٢٠١٥ ، تطلب بيان الرأي فيما اذا كان يستلزم من الموظف المستفيد من أحكام القانون رقم ٩٤/٣٧١ تقديم طلب لضم خدماته ولاحتساب المحسومات التقاعدية التي سوف تتوجب عليه ، ام انه يُلزم بتقديم طلب جديد من اجل الموافقة على ضم خدماته وفقاً للقانون الذي يرعى ضم الخدمات السابقة المعمول به حالياً وهو القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...).

أولاً : في ما خص موجب تقديم الموظف المستفيد من أحكام القانون رقم ٣٧١ تاريخ ١٩٩٤/٨/١ لطلب ضم خدماته السابقة في الملاك الدائم "ب" إلى خدماته اللاحقة في الملاك الدائم "أ" واحتساب المحسومات التقاعدية المتوجبة عليه .

بما أن المواد الاولى والثانية والثالثة من القانون رقم ٣٧١ تاريخ ١٩٩٤/٨/١ (الغاء الملاك " ب" في كافة الادارات العامة) تنص على ما يلي :

" المادة الاولى :

١ – يلغى الملاك الدائم " ب " غير الخاضع لشرعة التقاعد في الإدارات العامة كافة (باستثناء ملاك الأطباء في وزارة الصحة العامة الذين يعملون بدوام جزئي).

– يلحق جميع الموظفين العاملين والوظائف الملحوظة في الملاك الدائم "ب" الملغى بالملاك الدائم "أ" الخاضع لشرعة التقاعد.

٢ –يصنف الموظف المستفيد من احكام هذه المادة في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه. وفي حال عدم وجود درجة موازية لهذا الراتب يصنف في الدرجة الاقرب، على ان يؤخر أو يقدم تدرجه بنسبة الزيادة أو النقصان الذي سيلحق بهذا الراتب وتضم خدماته في الملاك " ب" الى خدماته اللاحقة في الملاك (أ) ويؤدي الى صندوق الخزينة دفعة واحدة المحسومات التقاعدية عن تلك الخدمات خلال مهلة ثلاثة اشهر من تاريخ ابلاغه موافقة وزارة المالية على المبلغ غير المدفوع...".

المادة الثانية : " تحسب المحسومات التقاعدية المترتبة على الغاء الملاك " ب" على اساس الراتب في ١٩٩٣/١٢/٣١".

المادة الثالثة: " تلغى جميع النصوص المخالفة لاحكام هذا القانون ويعمل به ابتداءً من ١٩٩٤/٦/٣٠".

وبما أن القانون المذكور اعلاه قد حدد الوضع القانوني لموظفي الملاك الدائم "ب" غير الخاضع لشرعة التقاعد الملحقين – بعد إلغائه– بالملاك الدائم "أ" الخاضع لشرعة التقاعد .

وبما أن الأحكام القانونية المعروضة أعلاه لم تلزم الموظف بتقديم طلب لضم خدماته التي قضاها في الملاك الدائم " ب" الى خدماته اللاحقة في الملاك الدائم (أ) ، إنما أوجبت عليه تأدية المحسومات التقاعدية المتوجبة عليه دفعه واحدة إلى صندوق الخزينة خلال مهلة ثلاثة اشهر من تاريخ ابلاغه موافقة وزارة المالية على قيمة هذه المحسومات .

وبما أنه يستفاد مما تقدم انه يقع على عاتق وزارة المالية ان تبادر الى اتخاذ الاجراءات الآيلة إلى تحديد قيمة المحسومات التقاعدية المترتبة على الموظفين المعنيين بأحكام القانون رقم ١٩٩٤/٣٧١ والواجب تأديتها الى صندوق الخزينة دفعة واحدة لقاء ضم الخدمات، وإبلاغهم قيمة المبالغ المتوجبة عليهم كي تبدأ مهلة الثلاثة أشهر المذكورة بالسريان ، على أن تحدد قيمة هذه المحسومات التقاعدية على أساس الراتب بتاريخ ١٩٩٣/١٢/٣١ وفق ما أوجبته المادة الثانية من القانون المذكور .

وبما أنه ينبني على ما تقدم أن الموظف المستفيد من أحكام القانون رقم ١٩٩٤/٣٧١ غير ملزم بتقديم طلب إلى وزارة المالية لضم خدماته السابقة في الملاك الدائم "ب" إلى الملاك الدائم "أ" واحتساب قيمة المحسومات التقاعدية المترتبة عليه.

ثانياً : في ما خص موجب تقديم طلب جديد لضم الخدمات عملاً بأحكام القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ :

بما أن القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ قد تناول أحكام ضم الخدمات في المادة التاسعة منه حيث نص على أنه " مع مراعاة أحكام أنظمة الموظفين ، يحق للموظف الذي عين أو يعين في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد، ضم خدماته السابقة لهذا التعيين في الإدارات العامة أو في الجامعة اللبنانية أو مجلس النواب ، مهما كان نوعها : مؤقتة أو تعاقدية أو يومية إلى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن الشروط الآتية : ... "

وبما أن المادة التاسعة المبينة أعلاه قد لحظت من بين الشروط الواجب تحققها لضم الخدمات أن يتقدم الموظف المعني إلى وزارة المالية بطلب لضم خدماته السابقة مرفقاً بالمستندات الثبوتية اللازمة .

وبما أنه يتبين بصورة واضحة وجلية أن أحكام القانون رقم ٩٨/٧١٧ المبينة آنفاً تشترط لضم الخدمات السابقة إلى خدمات الموظف اللاحقة في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد ، أن تكون الخدمات السابقة مؤقتة أو تعاقدية أو يومية .

وبما أنه يتبين أن المرحوم السيد -- كان موظفاً في الملاك الدائم "ب" غير الخاضع لشرعة التقاعد، ونقل إلى الملاك الدائم "أ" الخاضع لشرعة التقاعد تطبيقاً لأحكام القانون رقم ٩٤/٣٧١ ، وبالتالي فإن خدماته السابقة المطلوب ضمها إلى خدماته اللاحقة هي خدمات في ملاك دائم ، وليست خدمات مؤقتة أو تعاقدية أو يومية ، وبالتالي فإن القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ لا يطبق على حالة السيد -- ولا يخضع ضم خدماته السابقة إلى خدماته اللاحقة لأحكام ضم الخدمات المنصوص عليها في المادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ ولا يتطلب ضم خدماته حتماً تقديم طلب بهذا الشأن إلى وزارة المالية وفق ما ينص عليه القانون الآنف الذكر ، وبالتالي ينتفي موجب التقدم بالطلب المذكور.

وبما أن وضع صاحب العلاقة يرعاه القانون رقم ١٩٩٤/٣٧١ سواء لجهة وجوب تحديد قيمة المحسومات التقاعدية المترتبة جراء ضم خدماته السابقة في الملاك الدائم "ب" إلى خدماته اللاحقة من قبل وزارة المالية وإبلاغه القيمة المتوجبة عليه ولجهة احتساب هذه المحسومات على أساس راتبه بتاريخ ١٩٩٣/١٢/٣١ ، كي يتسنى لزوجته (

بسبب وفاته) تأدية المحسومات التقاعدية إلى صندوق الخزينة خلال مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغها المبلغ المتوجب .

وبما أنه لا يتبين من مرفقات المعاملة ، ان وزارة المالية قد بادرت عند نفاذ القانون رقم ١٩٩٤/٣٧١ ، الى تحديد قيمة المحسومات التقاعدية التي يتوجب على السيد -- تأديتها لصندوق الخزينة على أساس الراتب في ١٩٩٣/١٢/٣١ لقاء ضم خدماته ، وإلى إبلاغها منه حيث يقتضي التثبت من هذا الأمر .

لذلك ، فإن مجلس الخدمة المدنية – ولكل ما تقدم – يرى أن تعمد وزارة المالية ، في حال تبين عدم قيامها في حينه بالموجب المذكور أعلاه ، إلى تحديد قيمة المحسومات التقاعدية المترتبة على المرحوم السيد -- على أساس راتبه بتاريخ ١٩٩٣/١٢/٣١ وإبلاغ زوجته بقيمتها كي تقوم بتسديدها إلى صندوق الخزينة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغها .

٢١ – ٧ عدم أحقية أستاذ تعليم ثانوي بضم خدماته التي قضاها في كلية التربية قبل صدور مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٧٣٦ تاريخ ١٩٨٠/١٢/٣١ إلى خدماته اللاحقة في ملاك التعليم الرسمي: الرأي رقم ٣٣٣٨ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٢ **(وزارة المالية)**

لما كان يتبين من الوقائع المدرجة في الملف ان السيد --- لم يباشر عمله بوظيفة مدرس في التعليم الابتدائي التي عُين فيها بموجب المرسوم رقم ١٣٠٣٦ تاريخ ١٩٦٩/١٠/١، وبالتالي فان السيد --- بتاريخ التحاقه بكلية التربية في العام ١٩٧١ لم يكن قد اصبح موظفاً بعد ، وان التحاقه بالكلية المذكورة كان بصفة طالب غير موظف.

ولما كان يتبين انه في ما خص الطالب الموظف ، أي الذي كان موظفاً في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد وتم قبوله بعد ذلك في كلية التربية في الجامعة اللبنانية لنيل شهادة الكفاءة للتعليم الثانوي وتخرج من الكلية المذكورة وعين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي، فان هذا الالتحاق لا ينفي عنه الصفة الوظيفية خلال فترة دراسته في المعهد أو كلية التربية .

كما ان التحاق الموظف بكلية التربية لم يسبقه بأي إجراء ينزع عنه هذه الصفة ، كأن يتقدم باستقالته من الوظيفة، لا بل ان التحاقه بكلية التربية تم بموافقة الادارة وتنفيذا لنصوص قانونية ترعى هذا الشأن .

وبالتالي فان تعيين الطالب الموظف بعد تخرجه من كلية التربية ونيله شهادة الكفاءة للتعليم الثانوي، بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في ملاك التعليم الرسمي لا يعتبر تعييناً جديداً في الوظيفة العامة لاول مرة ، مما يجعل خدماته اللاحقة استمراراً لخدماته الوظيفية السابقة ولسنوات دراسته في كلية التربية كونه بقي محافظاً على وضعيته الوظيفية قبل وخلال التحاقه بالكلية المذكورة وبعد تخرجه منها .

ولما كان ينبني على ما تقدم ، ان سنوات الدراسة التي امضاها هذا الطالب الموظف في كلية التربية ، تحتسب من ضمن خدماته الفعلية اللاحقة في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد، بخلاف ما هو عليه الامر فيما خص الطالب الذي لم يكن موظفاً .

ولما كانت الفترة التي قضاها السيد --- في كلية التربية هي فترة سابقة لتعيينه في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد.

وبما ان النصوص القانونية التي كان معمولاً بها بتاريخ التحاق السيد --- بكلية التربية في العام ١٩٧١ لم تتضمن اية احكام تجيز احتساب مدة دراسته كطالب في الكلية المذكورة بصفة طالب غير موظف من اصل خدماته الفعلية في الوظيفة العامة التي عين فيها بعد تخرجه من الكلية ، حيث يقتضي لاحتساب فترة الدراسة التي تابعها السيد -- في كلية التربية التي امتدت من العام ١٩٧١ ولغاية العام ١٩٧٧، من اصل خدماته الفعلية في الملاك الدائم الخاضع لشرعة التقاعد، وجود نص قانوني بهذا الخصوص .

ولما كان هذا النص قد صدر بموجب مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٣٧٣٦ تاريخ ١٩٨٠/١٢/٣١ (تنظيم شؤون طلاب شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية)الذي نص بشكل صريح على ان الفترة التي تابع خلالها الطلاب الدراسة في كلية التربية لنيل شهادة الكفاءة تحتسب من ضمن خدماتهم الفعلية .

ولما كانت احكام مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٠/٣٧٣٦ لا تسري الا من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية وللمستقبل فقط دون ان تنسحب بمفعول رجعي على الاوضاع الوظيفية السابقة .

ولما كان ينبني على ما تقدم ، عدم أحقية السيد --- بضم السنوات التي امضاها بصفته طالباً في كلية التربية في الجامعة اللبنانية الى خدماته اللاحقة في ملاك التعليم الثانوي الرسمي .

٢١ – ٨ كيفية احتساب الخدمات التعاقدية بالتدريس في الجامعة اللبنانية عند ضم الخدمات : الرأي رقم ٣٦٧٤ تاريخ ٢٠١٥/٣/١١ **(وزارة المالية)**

تبين من كتاب وزارة المالية ان السيدة --- عينت بوظيفة مدرس في التعليم الابتدائي بموجب المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠ وباشرت عملها بتاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٦ ، ومن ثم تقدمت من مديرية الصرفيات بطلب لضم خدماتها السابقة بالتعاقد بالساعة في التعليم الابتدائي والجامعي، وانه على ضوء الافادات المرفقة حددت مديرية الصرفيات بموجب كتابها رقم ٢٠١١/١٨٦٠ تاريخ ٢٠١٤/٧/١ فترة خدماتها التعاقدية اعتباراً من ١٩٩٧/١٠/١ ولغاية ٢٠١٠/٩/٣٠ بست سنوات وشهرين وثلاثة ايام وفقاً لنصاب ٦٧٢ ساعة منفذة سنوياً للحلقة الاولى ، و٥٦٠ ساعة منفذة سنوياً للحلقتين الثانية والثالثة من التعليم الاساسي ، الا ان صاحبة العلاقة قامت بالاعتراض امام مديرية الصرفيات على كيفية احتساب ضم خدماتها بهدف اعادة النظر بسنوات الخدمة التي جرى ضمها وفقاً للمادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ مطالبة باعتماد نصاب ساعات التعاقد في الجامعة اللبنانية وفقاً لنصاب /٢٢٥/ساعة.

بناء عليه ،

لما كان يتبين ان الخدمات التعاقدية السابقة التي تطلب السيدة -- اعادة النظر في كيفية احتسابها ، هي فقط تلك المؤداة في الجامعة اللبنانية .

ولما كانت السيدة -- قد عينت بوظيفة مدرسة متمرنة في ملاك التعليم الرسمي بموجب المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠ المذكور اعلاه ، الذي بني على أحكام القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ (اصول التعيين في وظيفة مدرس في مرحلتي الروضة والتعليم الاساسي ...).

ولما كانت المادة السابعة من المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٠٥٧ قد نصت على أن " يستفيد المتعاقدون المعينون بموجب هذا المرسوم عند تثبيتهم من درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة فعلية بالتعاقد، وتحسب سنة الخدمة على أساس ان لا يقل عدد ساعات التدريس الفعلية بالتعاقد عن خمس عشرة ساعة اسبوعياً"، وذلك تطبيقاً للنص الوارد في الفقرة (٥) من المادة الثانية من القانون رقم ٢٠٠٢/٤٤٢.

ولما كان هذا النص هو الواجب التطبيق لاجل ضم خدمات المعينين بموجب المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٠٥٧, باعتبار ان تعيينهم بوظيفة مدرس جرت استناداً لاحكام القانون المذكور اعلاه الذي وضع احكاماً قانونية خاصة للمعنيين به .

وعليه ، وفي ضوء ما تقدم ، فان الخدمات التعاقدية للتدريس بالساعة التي ادتها السيدة -- قبل تعيينها بوظيفة مدرس بموجب المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠، تحتسب على اساس القاعدة المشار اليها انفاً المنصوص عليها في مرسوم تعيينها, وبالتالي فان ضم خدمات صاحبة العلاقة الحاصل بموجب كتاب مديرية الصرفيات رقم ٢٠١٢/١٨٦٠ تاريخ ٢٠١٤/٧/١ يقع في موقعه الصحيح.

٢١ – ٩ إفادة المتعاقدين مع المشروع الأخضر من درجات تدرج عن سنوات خدمتهم الفعلية التي قضوها بالتعاقد مع اللجنة الإدارية لمكتب تنفيذ المشروع الأخضر للعمل في مشروع تأهيل البنية التحتية الزراعية: الرأي رقم ١٢٣١ تاريخ ٢٠١٥/٦/٢٢ (**اللجنة الإدارية لمكتب تنفيذ المشروع الأخضر**)

لما كان يتبين ان اصحاب العلاقة هم من العاملين سابقاً في مشروع تنمية البنية الاساسية الزراعية بموجب قراري مجلس الوزراء رقم ٣٠ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٠ (المتعلق بالموافقة على تعاقد وزارة الزراعة – المشروع الاخضر – مع خبراء ومهندسين ومحاسبين وسائقين لغاية نهاية شهر حزيران ٢٠٠٣) ورقم ٣٨ تاريخ ٢٠٠٣/٨/٧ (المتعلق بالموافقة على استمرار التعاقد مع الاسماء المحددة في القرار رقم ٢٠٠٠/٣٠ لغاية ٢٠٠٤/١٢/٣١) وذلك تنفيذاً لاتفاقيتي قرض الاولى مع البنك الدولي للإنشاء والتعمير والثانية مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية .

ولما كانت عقود الاتفاق قد جرت بين اللجنة الادارية لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر كفريق اول واصحاب العلاقة كفريق ثانٍ سنداً لأحكام البند (١١-١٨) من القانون رقم ١٩ تاريخ ١٩٩٩/٢/٢٣ الذي نص على ان يعين المقترض جميع الموظفين الاساسيين اللازمين للمشروع ويحتفظ بهم او يعمل على تعيينهم والاحتفاظ بهم على ان يكونوا من ذوي المؤهلات والخبرة التي يرتضيها الصندوق في جميع الاوقات ما لم يطلب الصندوق غير ذلك او يوافق عليه.

ولما كانت الفقرة (ج) من البند (٤-٤) من القانون رقم ١٩٩٩/١٩ الآنف الذكر المعدلة بموجب القانون رقم ١٨٧ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٤ قد نصت على ان يستخدم المشروع الاخضر الخدمات الاستشارية الواجب تمويلها من عائدات القرض، بموجب الإجراءات المتبعة في مؤسسة التعاون لاستخدام المستشارين في مشاريع مشابهة.

ولما كانت التعويضات التي قبضها الاشخاص المعنيون هي من القرض الموقع بتاريخ ١٩٩٧/٧/١٧ بين الجمهورية اللبنانية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية للمساهمة في تعديل مشروع تأهيل البنية التحتية الزراعية، وقد صدر

القانون اللازم في هذا الخصوص برقم ١٩ تاريخ ١٩٩٩/٢/٢٣ الامر الذي مفاده ان أموال هذا القرض قد دخلت في مالية الدولة، وبالتالي فان المبالغ التي قبضها المتعاقدون كانت تدفع من الاموال العمومية المتأتية من قرض البنك الدولي.

ولما كان اصحاب العلاقة قد استمروا بالعمل بعد ٢٠٠٤/١٢/٣١ وفق ما هو مبين في حيثيات قرار اللجنة الادارية رقم ٣٠ تاريخ ٢٠٠٥/٥/١٧ وذلك بموجب العقود المنظمة معهم والتي انتهت بتاريخ ٢٠٠٥/٤/٣٠.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٣٥ تاريخ ٢٠٠٥/٦/١٦ قد وافق على اقتراح ادارة المشروع الاخضر لجهة استمرارية التعاقد مع اصحاب العلاقة الذي بدأ عام ٢٠٠٠ واستمر حتى تاريخ قرار مجلس الوزراء الانف الذكر وعدم اعتبارهذا التعاقد بمثابة توظيف جديد وذلك توخياً لاستمرار اعمال هذه الادارة في تنمية البنية الاساسية الزراعية.

ولما كان يتبين انه، وتنفيذاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٥/١٣٥، جرى تنظيم مشاريع عقود اتفاق بين اللجنة الادارية لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر وكل من اصحاب العلاقة، وقد اقترنت في حينه بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٦٨٦ تاريخ ٢٠٠٥/٧/٢٩ وفق ما سبق بيانه اعلاه .

ولما كان يتبين من مراجعة عقود الاتفاق المشار اليها انه جرى في حينه تحديد التعويض الشهري للمتعاقدين على مهام سائق بمبلغ /٤٥٥,٠٠٠/ل.ل. وهو موازٍ لراتب الدرجة الخامسة من سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة لوظائف الفئة الخامسة الملحوظة في الجدول رقم (١١)- الجديد الملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور... اما في ما خص سائر المتعاقدين فانه يتبين من ملف المعاملة انهم لم يستفيدوا من اية درجة تدرج عن خدماتهم السابقة على اعتبار ان التعويضات التي حُددت لهم في حينه قد جاءت موازية لراتب الدرجة الاولى (الدنيا) من سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة لمهامهم والملحوظة في الجدولين رقم (٥) و(٦)- الجديد الملحقين بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ الآنف الذكر،

لذلك واستناداً الى الوقائع المدرجة في الملف والاسباب المبينة اعلاه، لا ترى هيئة مجلس الخدمة المدنية مانعاً من اعطاء المتعاقدين اصحاب العلاقة (باستثناء المتعاقدين منهم على مهام سائق) درجة تدرج عن كل سنتي خدمة فعلية قضوها بالتعاقد مع اللجنة الادارية لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر للعمل في مشروع تأهيل البنية التحتية الزراعية، وذلك اعتباراً من العام ٢٠٠٠ ولغاية بدء العمل بالعقود التي جرى تنظيمها معهم سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٥/١٣٥ واقترنت بموافقة مجلس الخدمة المدنية وفقاً للاصول .

٢١ – ١٠ عدم جواز ضم الخدمات السابقة في المعهد الوطني للإدارة إلى الخدمات اللاحقة في الملاك الإداري العام: الرأي رقم ١٢٣٩ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٦ (وزارة المالية)

لما كان يتبين من إفادة رئيس المصلحة الادارية المشتركة في مجلس الخدمة المدنية تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٤ بانه جرى التعاقد مع صاحبة العلاقة من ٩٤/١١/١٤ تاريخ مباشرتها العمل في ادارة الاعداد والتدريب (سابقاً) ولغاية ٢٠٠٤/١٢/٢٨ حيث اصبحت في عداد العاملين في المعهد الوطني للإدارة.

ولما كان يتبين من إفادة مدير عام المعهد الوطني للإدارة تاريخ ٢٠١٤/٩/٣٠ ان الآنسة --- قد باشرت عملها كمتعاقدة في المعهد بتاريخ ٢٠٠٤/١٢/٢٨ واستمرت بالعمل سنوياً سنداً للعقود التي كانت تجدد وفقاً للأصول الى ان تم فسخ العقد الاخير معها بناءً لطلبها بموجب القرار رقم ٢/٧٠ تاريخ ٢٠١٤/٩/١ وذلك بعد أن صدر مرسوم تعيينها رقم ١٤٠ تاريخ ٢٠١٤/٧/١٠ بوظيفة مترجم.

ولما كان القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٩ قد نص في المادة ٢ منه على إنشاء مؤسسة عامة تعرف باسم معهد الإدارة العامة (التي عدلت تسميته لاحقاً الى المعهد الوطني للإدارة) ذات شخصية معنوية تتمتع بالاستقلال المالي والاداري وتخضع لوصاية مجلس الخدمة المدنية ولقانون إنشائها وانظمتها.

ولما كانت الفقرة الاخيرة من المادة /٥/ من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٢ قد نصت على ان تستمر ادارة الاعداد والتدريب والمعهد الوطني للإدارة والانماء على ممارسة مهامهما وصلاحياتهما في مجلس الخدمة المدنية لحين صدور النصوص ذات الصلة المذكورة في متن هذه المادة، ومنها انظمة المعهد وملاكه وسلسلة الرتب والرواتب...

ولما كان يتبين انه بموجب المرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ تم تصديق انظمة المعهد الوطني للإدارة (النظام الداخلي، تنظيم المعهد، نظام العاملين في المعهد، النظام المالي، نظام الاعداد والتدريب).

ولما كان يتبين من مضمون قرار مجلس الوزراء رقم ٦٢ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣٠ ان مجلس الوزراء سبق ان وافق بقراره رقم ٧٦ تاريخ ٢٠٠٣/١٢/٢٢ للمعهد الوطني للإدارة على ملء عشرة مراكز لديه وفقاً للشروط الوظيفية المحددة لكل منها، وان إمكانية تعاقد المعهد المذكور مع المتعاقدين الموجودين في ادارة الاعداد والتدريب الملغاة يرتبط بمدى

حيازة أي منهم للشروط المطلوبة ومدى موافقة المعهد الوطني للإدارة على ذلك وقد جرى تعديل القرار رقم ٢٠٠٤/٦٢ بالقرار رقم ٢ تاريخ ٢٠٠٤/٣/٤ لجهة تصحيح عدد المتعاقدين.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٠٠٤/٦٢ المعدل بالقرار رقم ٢٠٠٤/٢ المذكور اعلاه وبعد التداول في طلب مجلس الخدمة المدنية الاجازة له بإلحاق المتعاقدين المشار اليهم وفقاً للحاجة بأي من الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات للتعاقد معهم وعلى الاستمرار في دفع بدل اتعاب كل منهم لحين إتمام عملية الإلحاق، قرر الموافقة على:

١- إلحاق ثلاثة من المتعاقدين مع المعهد الوطني للإدارة والانماء (الملغى) بالمعهد الوطني للإدارة.

٢- إلحاق المتعاقدين الثلاثة الآخرين بوزارة العدل في حال توافرت فيهم الشروط المطلوبة والا يتم الحاقهم بإدارة او مؤسسة عامة وفقاً للمؤهلات المتوفرة لديهم.

٣- استمرار مجلس الخدمة المدنية في دفع بدل أتعاب المتعاقدين المعنيين لحين إتمام عملية الإلحاق.

ولما كان يتبين ان الآنسة --- قد باشرت عملها في المعهد الوطني للإدارة بتاريخ ٢٠٠٤/١٢/٢٨ بعد إتمام عملية الإلحاق واستمرت لغاية ٢٠١٤/٩/١ تاريخ فسخ عقدها مع المعهد المذكور بعد صدور مرسوم تعيينها بوظيفة مترجم في وزارة الخارجية والمغتربين.

ولما كانت الخدمات التي تطلب الآنسة --- ضمها الى خدماتها اللاحقة في الملاك الاداري العام، قد حصلت خلال الفترة الممتدة من ٢٠٠٤/١٢/٢٨ لغاية ٢٠١٤/٩/١ في المعهد الوطني للإدارة وهو مؤسسة عامة تتمتع بالاستقلالين المالي والاداري.

ولما كانت المادة /٩/ من القانون رقم ٩٨/٧١٧ وتعديلاته تنص على انه "مع مراعاة احكام وانظمة الموظفين، يحق للموظف الذي عين او 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 ...".

ولما كان يتبين من صراحة نص المادة /٩/ المذكورة اعلاه، أن الخدمات التي يحق للموظف الذي يعين في الملاك الدائم ضمها الى خدماته اللاحقة في هذا الملاك، هي تلك المؤداة حصراً في احدى الادارات العامة او في الجامعة اللبنانية أو في مجلس النواب.

ولما كانت الخدمات المؤداة في المؤسسات العامة غير مشمولة بالخدمات التي يحق للموظف ضمها الى خدماته اللاحقة الخاضعة لشرعة التقاعد المنصوص عليها في المادة ٩ المذكورة أعلاه.

ولما كان هذا المجلس، وفي ضوء كل ما سبق عرضه، يرى انه لا يحق لصاحبة العلاقة ضم خدماتها السابقة التي ادتها في المعهد الوطني للإدارة الى خدماتها اللاحقة في الملاك الاداري العام لإنتفاء النص القانوني الذي يجيز هذا الضم.

٢٢ غياب عن العمل

٢٢ – ١ التحقق من صحة وجدية الوضع الصحي عند التغيب عن العمل : الرأي رقم ١٩٠٩ تاريخ ٢٠١٥/١/٢ **(وزارة الداخلية والبلديات – المديرية العامة للأحوال الشخصية)**

تبين انه بموجب القرار رقم ٢١٥ تاريخ ٢٠١٣/٢/٧ اعطيت السيدة -- ، محرر في ملاك المديرية العامة للاحوال الشخصية ، اجازة بدون راتب لمدة ثلاثة اشهر اعتبارا من تاريخ ٢٠١٣/٢/٢٠ مع السماح لها بقضائها خارج الاراضي اللبنانية .

وتبين ان صاحبة العلاقة لم تلتحق بعملها بعد انتهاء مدة الاجازة بدون راتب الآنفة الذكر ، وارسلت من الخارج تقريرين طبيين لمدة شهرين ، الاول اعتباراً من ٢٠١٣/٥/٦ والثاني اعتباراً من ٢٠١٣/٦/٢٤ احيلا الى المديرية العامة للاحوال الشخصية من قبل القنصلية العامة في مرسيليا وفقاً للاصول .

وتبين ان وزارة الداخلية والبلديات قد طلبت من هذا المجلس إبداء رأيه في التقريرين الطبيين المشار اليهما اعلاه ، وان هذا المجلس قد اشار بكتابه رقم ٢٢١٧ تاريخ ٢٠١٣/٩/٥ الى ان راتب السيدة -- قد توقف خلال مدة الإجازة الخاصة المعطاة لها بموجب القرار رقم ٢٠١٣/٢١٥ وان معاودة سريان راتبها يستدعي التحاق صاحبة العلاقة بمركز عملها واستئنافها العمل، وانه يعود للادارة تقدير مدى جدية التقريرين الطبيين المقدمين إليها اللذين من شأنهما توضيح اسباب غياب صاحبة العلاقة عن مركز عملها.

بناء عليه ،

لما كان يتبين ان الادارة ، ومن دون مباشرة صاحبة العلاقة لعملها بعد انتهاء اجازتها الخاصة المعطاة لها لمدة ثلاثة اشهر اعتبارا من ٢٠١٣/٢/٢٠ ، قد عمدت الى اصدار القرار رقم ١٧٦٦ تاريخ ٢٠١٣/١٠/١ الذي قضى باعطاء صاحبة العلاقة اجازة مرضية **براتب كامل** اعتبارا من تاريخ ٢٠١٣/٥/٦ ولغاية ٢٠١٣/١١/٨ وقد بني القرار على كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٢١٧ تاريخ ٢٠١٣/٩/٥ في حين انه اتى مخالفا لمضمون الكتاب المذكور الذي جاء فيه ان راتب صاحبة العلاقة قد توقف خلال مدة الاجازة الخاصة وان معاودة سريان راتب صاحبة العلاقة يستدعي التحاق صاحبة العلاقة بمركز عملها واستئنافها العمل وفقاً للاصول .

ولما كان يقتضي العمل على الغاء القرار رقم ٢٠١٣/١٧٦٦ المشار اليه اعلاه واسترداد قيمة الرواتب التي تقاضتها صاحبة العلاقة بموجب القرار المذكور ، على ان تقوم الادارة باصدار قرار ينص في مادته الاولى على الغاء القرار رقم ٢٠١٣/١٧٦٦ ، وفي مادته الثانية ينص على عدم استحقاق راتب صاحبة العلاقة عن فترة غيابها المشمولة بالتقريرين الطبيين المذكورين اعلاه والممتدة من تاريخ انتهاء مدة الاجازة الخاصة ولغاية مباشرة صاحبة العلاقة لعملها أي من ٢٠١٣/٥/٧ ولغاية ٢٠١٣/١١/١٨ وعدم احتساب هذه المدة من الخدمات الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية.

ولما كان يتبين ان صاحبة العلاقة قد باشرت عملها بتاريخ ٢٠١٣/١١/١٩ ثم استفادت من اجازة ادارية لمدة ٢٥ يوماً اعتبارا من ٢٠١٤/٤/١ مع السماح لها بقضائها خارج الاراضي اللبنانية ، وقد ارسلت ، قبل انتهاء مدة اجازتها الادارية ، تقريرا طبياً من الخارج حيث عمدت الادارة في ضوء التقرير المذكور الى اعطاء صاحبة العلاقة بموجب القرار رقم ٩٧٠ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٩ اجازة مرضية براتب كامل لمدة شهرين اعتبارا من ٢٠١٤/٤/٢٠.

ولما كان يتبين ان صاحبة العلاقة عادت وارسلت تقريرين طبيين من الخارج مدة كل منهما اربعة اشهر ، الاول اعتباراً من تاريخ ٢٠١٤/٦/١٣ والثاني اعتبارا من تاريخ ٢٠١٤/١٠/٢ والتي تطلب الإدارة بيان الرأي بشأنهما .

ولما كان وجود صاحبة العلاقة في الخارج هو نظامي ويستلزم تطبيق احكام الفقرة (٥) من المادة (٣٩) من نظام الموظفين بشأن وضعها الصحي .

ولما كانت الفقرة (٥) من المادة /٣٩/ من نظام الموظفين قد نصت على انه يحق للموظف المقيم خارج لبنان بحكم وظيفته ، او الغائب عنه غياباً قانونياً ، ان يستحصل على اجازة صحية او يطلب تمديد اجازة صحية سابقة ،

ضمن الشروط المشار اليها في الفقرتين ٢و٤ من هذه المادة استناداً الى تقارير طبية يصدقها رئيس البعثة السياسية او القنصلية اللبنانية او تصدقها الدوائر الصحية المحلية حيث لا يوجد بعثة سياسية .

ولما كان مجلس الوزراء قد اعتبر بقراره رقم ٥٠ تاريخ ١٩٦٥/١١/١٠ ان التقارير الطبية المعطاة للموظفين في الخارج والمصدقة من رئيس البعثة الخارجية او من يقوم مقامه، لها القوة الاثباتية وتقوم مقام اللجنة الطبية الرسمية المنصوص عليها في المادة (٣٩) من نظام الموظفين .

ولما كان التقرير الطبي الاول المرفق بالكتاب رقم ١٢٢٧/م.ع تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٤ والمصدق وفقا للاصول لم يذكر نوع المرض الذي تعاني منه السيدة --- وفق ما يوجبه البند (١) من المادة (٣٩) من نظام الموظفين، لتبيان الحالة الصحية لصاحبة العلاقة وللتحقق ما اذا كانت من الحالات التي تعيق الموظف عادة من المداومة على عمله ، انما اكتفى بالاشارة الى ان حالتها تستدعي المتابعة لمدة اربعة اشهر اعتبارا من تاريخ ٢٠١٤/٦/١٣ .

ولما كان يتبين من التقرير الطبي الثاني المصدق المرفق بكتاب الإدارة رقم ١٨٩٤/م.ع تاريخ ٢٠١٤/١١/٥ والمؤرخ في ٢٠١٤/١٠/٢ (اي قبل انتهاء المدة المحددة في التقرير الطبي الاول المشار اليه في الفقرة السابقة) ، ان السيدة عمار تعاني من مشاكل نسائية ، الا انه لم يتبين ما اذا كانت هذه المشاكل تعيق صاحبة العلاقة عن المداومة على عملها في ما لو كانت على الاراضي اللبنانية .
كما يتبين ان التقرير الطبي الثاني قد ورد الى المديرية العامة للاحوال الشخصية بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٧ اي بعد خمس وعشرين يوماً على تاريخ صدوره وبعد انقضاء اربعة عشر يوما على انتهاء المدة المرضية المحددة في متن التقرير الطبي الاول ، وبالتالي فان صاحبة العلاقة لم تتقيد بالاصول التي تفرضها القوانين والانظمة المرعية الاجراء لجهة اعلام الادارة بتغيبها وارسال التقرير الطبي بتاريخ صدوره .

ولما كان يقتضي من اجل اعطاء صاحبة العلاقة اجازة صحية براتب كامل استناداً الى التقريرين الطبيين المرفقين ان تكون الحالة الصحية لصاحبة العلاقة تندرج ضمن الحالات المرضية المانعة لعودتها واستئنافها العمل ، الامر الذي لم يتبين من مضمون التقريرين المذكورين .

لذلك ، بالاستناد الى ما تقدم والى مواقف سابقة لمجلس الخدمة المدنية في قضايا مماثلة فانه يقع على عاتق الادارة التأكد من جدية الوضع الصحي للسيدة عمار وذلك بكافة الوسائل الممكنة، ليصار في ضوئه اجراء ما يلي :

– في حال اخذت الادارة بمضمون التقريرين الطبيين المذكورين اعلاه وسمحت لها بالبقاء في الخارج : عليها ان تبادر الى ابلاغ صاحبة العلاقة بالعودة الى مركز عملها عند انتهاء مدة التقرير الطبي الثاني على ان تقوم الادارة بعد مباشرة صاحبة العلاقة لعملها باصدار قرار يقضي بعدم استحقاق راتبها عن فترة غيابها المشمولة بالتقريرين الطبيين المذكورين وعدم احتساب هذه المدة من الخدمات الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية.

– وفي حال رأت الادارة عدم السماح لصاحبة العلاقة بالبقاء في الخارج: عليها ان تبادر الى ابلاغ صاحبة العلاقة بذلك وفقاً لما هو مبين اعلاه طالبة اليها العودة الى مركز عملها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغها ، تحت طائلة تطبيق احكام المادة /٦٥/ من نظام الموظفين بحقها ، على ان يقوم المرجع المختص، في حال عودة السيدة عمار لعملها، باصدار قرار يقضي بعدم استحقاق راتبها عن الفترة السابقة لاستئنافها العمل وعدم احتساب هذه المدة من خدماتها الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية.

٢٢ – ٢ اعتبار الغياب بموجب تقرير طبي غير مستوفٍ للشروط القانونية غياباً بعذر مشروع والنتائج المترتبة عليه: الرأي رقم ٢٠١٣/٩٩٨ تاريخ ٢٠١٥/٣/١٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

بما أن وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها قم ١١/٧٠٢١ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٧ طلبت بيان الرأي في امكانية قبول استئناف استاذ تعليم ثانوي في ملاك التعليم الرسمي مع مطلع العام الدراسي ٢٠١٤–٢٠١٥، وتسوية وضعه الوظيفي، وقد رأت الوزارة بكتابها المذكور, ان ما تضمنه التقرير الطبي يمكّن من أخذه بالاعتبار ، وان كان غير مستوفٍ للشروط القانونية ، وهو ينزل منزلة العذر المشروع لان من شأنه ان يوضح اسباب غياب الموظف المعني به عن مركز عمله طيلة الفترة التي يشملها هذا التقرير، وقد اكدت الوزارة انها ستقوم بإصدار القرار اللازم بعدم استحقاق راتب السيد –– عن الفترة المشمولة بالتقرير الطبي المذكور اعلاه الممتدة من شهر ايلول ٢٠١١ ولغاية شهر حزيران ٢٠١٣ ، كما عن تلك اللاحقة مباشرة لها ، والممتدة حتى تاريخ استئنافه العمل فعلاً عند اتخاذ القرار الذي يجيز له هذا الاستئناف والذي سينص ايضاً على عدم احتساب المدتين المنوه عنهما (المدة الملحوظة في التقرير الطبي ، والمدة اللاحقة لها مباشرة حتى استئناف العمل) من الخدمات الفعلية لصاحب العلاقة الخاضعة للمحسومات التقاعدية .

وبما ان مجلس الخدمة المدنية يرى ان التقرير الطبي الذي تأخذه الادارة بعين الاعتبار، وان كان غير مستوف للشروط القانونية ، فانه ينزل منزلة العذر المشروع وليس الغياب القانوني، ومن شأنه ان يبرر غياب الموظف المعني به طيلة الفترة المشمولة بهذا التقرير الطبي، على ان تقوم الادارة المختصة باتخاذ الاجراءات اللازمة لمعالجة هذا الغياب من

خلال اصدار قرار يقضي بعدم استحقاق راتب الموظف عن الفترة المشمولة بالتقرير ، وعدم احتساب هذه الفترة من الخدمات الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية .

وبما أنه يتبين ان المراجع المختصة في وزارة التربية والتعليم العالي قد اعتدت بالتقرير الطبي التوضيحي العائد للسيد--، وقد اكّد السيد الوزير بكتابه المرفق انه سيقوم بإصدار القرار اللازم بعدم استحقاق راتب السيد -- عن الفترة المشمولة بالتقرير الطبي المذكور وعن تلك اللاحقة له والممتدة حتى تاريخ استئنافه العمل فعلاً.

وبما أن هذا المجلس – وفي ضوء ما تقدم ، ومراعاة لاحكام المادة ١٦ من القانون رقم ٨٢/٢٢ التي تمنع الحاق أي فرد من افراد الهيئة التعليمية بمركز عمله اذا لم يتجاوز عمله الفعلي خلال السنة الدراسية بكاملها اربعة اشهر ، وفي هذه الحالة يقطع عنه راتبه حتى الحاقه بمركز عمله في مطلع العام الدراسي التالي ، واستئنافه العمل– لا يرى ما يحول دون تمكين السيد -- من استئناف عمله في مطلع العام الدراسي ٢٠١٥-٢٠١٦ ،على ان تقوم وزارة التربية والتعليم العالي، بعد ان يكون قد استأنف عمله، بإصدار قرار بعدم استحقاق راتب صاحب العلاقة اعتباراً من ٢٠١١/٥/٢١ وهو اليوم التالي لتاريخ انتهاء مدة وضعه في الاستيداع، ولغاية تاريخ استئنافه العمل وألا تحتسب هذه المدة من خدماته الفعلية .

٢٣ لجان

٢٣ – ١ مدى استحقاق فروقات عن تعويضات الأعمال الإضافية التي احتسبت على أساس الراتب القديم خلال الأعوام ١٩٩٦ – ١٩٩٧ و ١٩٩٨ وعلى تعويضات لجان المشاريع الاجتماعية المنبثقة عن وزارة الشؤون الاجتماعية: الرأي رقم ٢٠١٤/٣٠٣٥ تاريخ ٢٠١٥/١/٥ (**وزارة الشؤون الاجتماعية**)

بما أن وزارة الشؤون الاجتماعية بكتابها رقم ٩٠٠/ص تاريخ ٢٠١٤/١٠/٢٢ تطلب إبداء الرأي لجهة أحقية الموظفين والمتعاقدين والأجراء ، الحاليين والسابقين لديها ، الذين نفذوا خلال الفترة الممتدة ما بين العام ١٩٩٦ والعام ١٩٩٨ ساعات عمل إضافية خارج أوقات الدوام الرسمي وتقاضوا عنها تعويضات على أساس رواتبهم القديمة من موازنة الوزارة أو من موازنة المشاريع الاجتماعية المنبثقة عن الوزارة ، بتقاضي فروقات عن هذه التعويضات المرتبطة بأساس رواتبهم .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية ، وفي معرض بيان رأيه حول أحقية الموظفين بفروقات تعويضات الأعمال الإضافية المنفذة خلال الفترة الممتدة ما بين ١٩٩٦/١/١ و ١٩٩٨/١٢/٣١ ، وذلك بعد صدور القانون رقم ١٩٥ تاريخ ٢٠١١/١١/١٨ قد رأى بكتابه رقم ٢٠١١/١٠٤٠ الموجه إلى وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٢/٣/٢٧ ، أحقية الموظفين بتقاضي فروقات على التعويضات التي سبق أن احتسبت لهم على أساس الراتب القديم خلال الأعوام ١٩٩٦ و ١٩٩٧ و١٩٩٨ كالتعويض عن العمل الإضافي ، منحة الولادة ومنحة الزواج ...

وبما أن السيد وزير المالية وبالتعميم رقم ١٩٠٢/ص١ الصادر عنه بتاريخ ٢٠١٢/٥/٢١ ، قد رأى أن القانون رقم ١٩٥ تاريخ ٢٠١١/١١/١٨ المتضمن إلغاء الفقرة الأخيرة من المادة / ١٥ / من القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور ...) كرّس حق المستفيدين من أحكام المادة / ١٥ / المذكورة بالفروقات عن التعويضات المرتبطة بأساس الراتب خلال الفترة ما بين العام ١٩٩٦ والعام ١٩٩٨ ، وبالتالي طلب إلى جميع الإدارات العامة في حال وجود موظفين أو متعاقدين أو أجراء لديها نفذوا خلال الفترة المذكورة أعلاه ساعات عمل إضافية أو تقاضوا أية تعويضات مرتبطة بأساس الراتب ، أن تتقدم من مديرية الصرفيات في وزارة المالية بطلبات لهذه الغاية .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية ، وبالاستناد إلى ما تقدم ، يرى أحقية الموظفين والمتعاقدين والأجراء الحاليين والسابقين لديكم ، والذين نفذوا أعمالاً إضافية خلال الفترة الممتدة ما بين العام ١٩٩٦ والعام ١٩٩٨ ، بتقاضي فروقات على التعويضات التي سبق أن احتسبت لهم على أساس الراتب القديم .

وبما أن فروقات التعويضات المعلن أحقيتها على النحو المبين أعلاه ، تشكل حقاً مكتسباً لكل من المعنيين بها وتستوجب قانوناً المبادرة إلى تأديتها ودفعها بالسرعة الممكنة بعد انقضاء سنوات على ترتبها بموجب أحكام قانونية نافذة .

وبما أنه لا يمكن منازعة أصحاب العلاقة في حقهم هذا بذريعة مرور الزمن الرباعي ، باعتبار أن المادة ١١٥ من قانون المحاسبة العمومية قد استثنت صراحة من السقوط بمرور هذا الزمن، الديون التي كان التأخير في دفعها بفعل الإدارة، كما هو الحال في المعاملة الحاضرة التي يتبين من حيثياتها أن التأخير كان بفعل الإدارة .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١١/١٠٤٠ تاريخ ٢٠١٢/٣/٢٧ ، المشار إليه أعلاه ، الذي رأى فيه أحقية الموظفين بتقاضي فروقات على التعويضات التي سبق أن احتسبت لهم على أساس الراتب القديم خلال الأعوام ١٩٩٦ و ١٩٩٧ و ١٩٩٨ ، قد عدّد على سبيل المثال التعويض عن العمل الإضافي ومنحة الولادة ومنحة الزواج .... باعتبار أن هذه التعويضات ، ينص القانون على احتسابها على أساس الراتب أو الحد الأدنى للأجور .

وبما أن تعويضات اللجان هي – عموماً – خارج إطار التعويضات التي تستحق عنها فروقات ، ما لم ينص القانون صراحة على ذلك ، ولم يتبين أنه قد سبق لهذه اللجان أو لأي لجان أخرى مماثلة ، أن تقاضت فروقات عن تعويضات قبضتها .

وبما أنه لم يتبين – في ما خص تعويضات لجان المشاريع الاجتماعية المنبثقة عن وزارة الشؤون الاجتماعية – وجود نص قانوني يجيز احتساب فروقات لها ، هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن تعويضات هذه اللجان لا يوجب القانون تحديدها على أساس الراتب أو على أساس الحد الأدنى للأجور ، لا بل فإن قيمة تعويض حضور الجلسة قد جرى تحديده بموجب المرسوم رقم ٩٥٨٠ تاريخ ٢٠٠٣/١/٣٠ (تصنيف اللجان العاملة في وزارة الشؤون الاجتماعية وتحديد تعويضاتها) الذي نرفق ربطاً نسخة عنه، بمبلغ معين للرئيس وللعضو على النحو المبين في متن المرسوم المذكور ، وبالتالي فإن قيام الإدارة ، بتحديد قيمة تعويضات حضور جلسات هذه اللجان على أساس الحد الأدنى للأجور لا ينزع عنها صفة التعويض المقطوع وبالتالي لا يستحق للموظف أية فروقات عن هذه التعويضات .

٢٤ نقل

٢٤–١ <u>إلغاء الوظيفة يستتبع تطبيق أحكام النقل</u>: الرأي رقم ١٦٣٢ تاريخ ٢٠١٤/٧/٩ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٩٩٤٩ بدون تاريخ أودعت مجلس الخدمة المدنية مشروع مرسوم يرمي في مادته الأولى الى تصنيف موظفين اثنين في وزارة الداخلية والبلديات في قائمقامية قضاء عكار (سابقاً) في الوظيفة الجديدة المحددة تجاه اسم كل منهما في ملاك محافظة عكار دون تعديل في الفئة والرتبة والراتب ، وفي مادته الثانية الى تصنيف كل من الموظفين في وزارة الداخلية والبلديات في قائمقامية قضاء بعلبك (سابقاً) في الوظيفة الجديدة في ملاك محافظة بعلبك الهرمل دون تعديل في الفئة والرتبة والراتب.

بناء عليه،

لما كان قد جرى بموجب المرسوم رقم ٣٧٨٦ تاريخ ٢٠١٠/٤/١٣ المعدل بالمرسوم رقم ٥٠٧٨ تاريخ ٢٠١٠/٩/٢١ الغاء ملاك كل من قائمقامية قضاء عكار وقائمقامية قضاء بعلبك وتحديد ملاك لكل من محافظة عكار ومحافظة بعلبك – الهرمل وملاك قائمقامية الهرمل وذلك بما يتوافق مع المرسوم رقم ١١٨٦١ تاريخ ٢٠٠٤/٢/١١ (تحديد تفاصيل تطبيق احكام القانون رقم ٥٢٢ تاريخ ٢٠٠٣/٧/١٦ المتعلق بانشاء محافظتي عكار وبعلبك–الهرمل).

ولما كان قد تم بموجب المرسوم رقم ١١٦٠١ تاريخ ٢٠١٤/٥/١٩ تعيين محافظ لعكار وبموجب المرسوم رقم ١١٩٠٠ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٣ تعيين محافظ لبعلبك – الهرمل.

ولما كانت الوزارة تقترح في مشروع المرسوم تصنيف كل من الموظفين في ملاك قائمقامية قضاء عكار في وظيفة من الوظائف الملحوظة في ملاك محافظة عكار ، وكل من الموظفين في قائمقامية قضاء بعلبك في وظيفة من الوظائف الملحوظة في ملاك محافظة بعلبك الهرمل ، وذلك بسبب الغاء الوظائف التي كانوا يشغلونها في القائمقاميتين المذكورتين .

ولما كان يتبين من الملف الشخصي العائد للسيد /--/ انه سبق ان رفع بموجب المرسوم رقم ٤٤٢٤ تاريخ ٢٠١٠/٦/٢١ من الرتبة الثانية في الفئة الرابعة (كاتب) الى الرتبة الاولى في هذه الفئة وعين بوظيفة محرر في ملاك محافظة عكار، ولم يعد صاحب العلاقة تبعاً لذلك من موظفي قائمقامية قضاء عكار (سابقاً) وفق ما ورد في مشروع المرسوم المرفق ، وبالتالي ليس ثمة ما يدعو لادراج اسمه .

ولما كانت المادة /٧٠/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) قد نصت على ما يلي: "إذا ألغيت وظيفة في الملاك وحذفت الاعتمادات المخصصة لها في الموازنة، نقل الموظف الذي كان يشغلها الى وظيفة شاغرة أخرى في سلكه ورتبته وراتبه، في الإدارة التي ينتسب إليها أو في إدارة اخرى، على ان تتوفر فيه شروط التعيين باستثناء شرطي المباراة والسن وان لم تكن في سلكه ورتبته وظيفة شاغرة او كان لا يستوفي شروط التعيين فيها عرضت عليه وظيفة أدنى منها في سلكه فإذا قبل بها احتفظ براتبه وبحق الأولوية في التعيين في وظيفة من رتبته وان لم يقبل بها او لم يكن في سلكه وظيفة شاغرة صرف من الخدمة او احيل على التقاعد".

ولما كان يستفاد مما تقدم، ان المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ قد عطف في ما خص الموظفين الذين تلغى وظائفهم، على احكام النقل لاجل تحديد مركز عملهم الجديد، ولا مجال لتطبيق الاحكام المتعلقة بالتصنيف كما ورد في

مشروع المرسوم المرفق، على الحالة الراهنة ، ويقتضي بالتالي – في ضوء المادة /٧٠/ المشار اليها اعلاه – الرجوع في ما خص الحالة المعروضة الى المادة /٤٣/ من نظام الموظفين التي تنص على ما يلي :

"١- يتم النقل من وظيفة الى وظيفة اخرى ضمن السلك الواحد والادارة الواحدة بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية:

- بقرار من الوزير لموظفي الفئة الثالثة .
- بقرار من المدير العام لموظفي الفئتين الرابعة والخامسة .

٢- يجب ان يكون النقل مبنياً على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة وان يصدر به قرار معلل".

لذلك، فان هذا المجلس، وفي ضوء ما تقدم، يرى ان يستعاض عن مشروع المرسوم المرفق بمشروع قرار يكون معداً للصدور عن محافظ بعلبك-الهرمل يرمي الى نقل موظفي الفئة الرابعة، وبمشروع قرار يكون معداً للصدور عن السيد وزير الداخلية والبلديات ومبني على اقتراح محافظ عكار ومحافظ بعلبك-الهرمل -كل في ما خصه- يرمي الى نقل موظفي الفئة الثالثة، وإيداعهما هذا المجلس مرفقين بالمستندات اللازمة لإجراء رقابته عليهما وفقاً للأصول.

٢٤ – ٢ عدم جواز نقل مستخدم في المؤسسة العامة لإدارة مستشفى فتوح كسروان الحكومي إلى ملاك وزارة الصحة العامة : الرأي رقم ١٩٣٥ تاريخ ٢٠١٤/٧/٣١ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

لما كان مستشفى فتوح كسروان الحكومي (البوار) قد اصبح مؤسسة عامة وذلك بموجب المرسوم رقم ١٤٢٥٤ تاريخ ٢٠٠٥/٢/٢٨ .

ولما كانت القوانين والانظمة المرعية الاجراء لم تنص على جواز نقل المستخدم من مؤسسة عامة الى ادارة عامة انما اجازت نقله من مؤسسة عامة الى مؤسسة عامة اخرى ، وهذا ما نص عليه المرسوم رقم ٩٤١٣ تاريخ ١٩٩٦/١٠/١٥ (اجازة نقل المستخدمين والاجراء في المؤسسات العامة الخاضعة لاحكام المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ النظام العام للمؤسسات العامة ....) في المادة الاولى منه المتضمنة ما يلي : " يجوز نقل المستخدم من ملاك مؤسسة عامة الى ملاك مؤسسة عامة بذات التسمية ويجري النقل بقرار مشترك يصدر عن سلطتي التعيين في المؤسستين المعنيتين بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وسلطة الوصاية ".

ولما كان النقل الى وزارة الصحة العامة ترعاه احكام المادتين (٤١) و (٤٢) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) المتعلقتين بالنقل بين الادارات العامة وان مستشفى فتوح كسروان الحكومي (البوار) ليس من عداد هذه الادارات العامة.

ولما كان السيد --- هو مستخدم في المؤسسة العامة لادارة مستشفى فتوح كسروان الحكومي ، وبالتالي لا يجوز . سنداً لكل ما تقدم ، نقله من المؤسسة العامة المذكورة الى ملاك وزارة الصحة العامة.

٢٤ – ٣ نقل طالبة في المعهد الوطني للإدارة وتعيينها بوظيفة ملحق متمرن في السلك الخارجي: الرأي رقم ٢٤٠٤ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٢ **(وزارة الخارجية والمغتربين)**

تبين ان الآنسة --- قد عينت بموجب المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ طالبة في المعهد الوطني للادارة في الدورة الثالثة والعشرين من الدرجة العليا من فرع الاعداد – قسم الادارة العامة والقانون التي تعد لوظائف الفئة الثالثة الادارية، وهي تتقاضى راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام .

وتبين ان صاحبة العلاقة قد نجحت في المباراة لملء المراكز الشاغرة في وظائف الفئة الثالثة في السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين وفق ما هو مبين في قرار النتائج النهائية الصادر عن رئيس ادارة الموظفين رقم ٢/٣٨٨ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٤ .

وتبين ان وزارة الخارجية والمغتربين طلبت تزويدها بنسخة عن ملف صاحبة العلاقة اضافة الى ابداء الرأي بشأن الموافقة على نقلها وتعيينها برتبة ملحق متمرن في السلك الخارجي ، وذلك تمهيداً لاعداد مشروع مرسوم النقل والتعيين وفقا للاصول القانونية المرعية .

بناء عليه ،

بما ان الآنسة -- لم تكن موظفة عند تعيينها طالبة في المعهد الوطني للادارة بموجب المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩، وبالتالي فانها تعتبر بحكم الموظفة المتمرنة طيلة فترة وجودها في المعهد وذلك عملاً باحكام المادة الثانية من المرسوم الآنف الذكر التي تنص في البند (أ) منها على ما يلي :

" 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 . أما الطالب غير الموظف ، فيعتبر طيلة وجوده في المعهد موظفاً متمرناً ."

وبما ان صاحبة العلاقة قد تقدمت من مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٤/٦/٤ بتعهد بالبقاء باستمرار في الخدمة الفعلية في احدى الوظائف التي يعد لها المعهد مدة عشر سنوات على الاقل تبدأ من تاريخ التحاقها بالمعهد .

وبما ان وظائف السلك الدبلوماسي هي من الوظائف التي يعد لها المعهد وفق ما هو مبين في المادة (١٢) من نظام المعهد (الاعداد والتدريب) الملحق بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ .

لذلك ، وبالاستناد الى كل ما تقدم ، فان هذا المجلس لا يرى ما يحول دون نقل صاحبة العلاقة وتعيينها بوظيفة ملحق متمرن في السلك الخارجي في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين .

٢٤ – ٤ وجوب صدور النقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة بقرار معلّل: الرأي رقم ١٢٨٨ تاريخ ٢٠١٥/٥/٢٢ **(وزارة العمل)**

تبين أن وزارة العمل بكتابها رقم ٣/١٠٨٤ تاريخ ٢٠١٥/٥/١٨ طلبت استطلاع الرأي في مشروع قرار يرمي إلى نقل مفتش عمل في دائرة العمل في جبل لبنان في ملاك وزارة العمل إلى وظيفة رئيس دائرة العمل في جبل لبنان الشمالي في الملاك المذكور .

وبما أن النقل موضوع البحث هو نقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة وترعاه بالتالي أحكام المادة / ٤٣ / من نظام الموظفين .

وبما أن البند (٢) من المادة / ٤٣ / المذكورة أعلاه ، ينص على أنه يجب أن يكون النقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة مبنياً على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة وأن يصدر به قرار معلّل .

وبما أن التعليل عندما يوجبه نص قانوني صريح يُعتبر من الإجراءات الجوهرية والمقومات الأساسية للقرار الإداري بحيث تتضح معه الأسباب بصورة واضحة ومفصلة وعلى نحو تظهر الاعتبارات التي آلت إلى إصداره ، وذلك تحصيناً للقرار من الطعن فيه أو إبطاله إذا ما صدر دون مراعاة هذه الصيغة الجوهرية .

وبما أن مشروع القرار موضوع البحث ، وبالصيغة المعروض فيها ، لا يتضمن تعليلاً للنقل المقترح وفقاً للأصول المرعية الإجراء في هذا الشأن والمذكورة أعلاه .

لذلك ، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للعمل على تعليل مشروع القرار وذلك بما يتفق مع نص البند (٢) من المادة / ٤٣ / من نظام الموظفين المذكور أعلاه بحيث يذكر التعليل في حيثيات وفي متن المشروع .

٢٤ – ٥ عدم جواز اعتماد النقل كعقوبة تأديبية : الرأي رقم ٢٣٦٣ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٧ **(وزارة الخارجية والمغتربين)**

بما أن وزارة الخارجية والمغتربين بكتابها قم ١٣/١٦٣٣ تايخ ٢٠١٥/٧/٢٧ طلبت استطلاع الرأي في مشروع قرار يرمي إلى نقل رئيس الدائرة المالية في مديرية الشؤون الإدارية والمالية إلى وظيفة مراقب رئيسي في مديرية الشؤون الإدارية والمالية (مركز شاغر) دون تعديل في الراتب ومع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج .

وبما أن القرار موضوع طلب استطلاع الرأي الراهن والمتضمن نقل موظف من الفئة الثالثة في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة ، استند في حيثياته إلى نظام الموظفين وإلى أنه صدر تأميناً لمقتضيات صالح الخدمة ، ونظراً لشغور وظائف المراقبين الرئيسيين في ملاك الوزارة .

وبما أن حيثيات القرار ومضمونه تفيد بإستناده إلى المادة / ٤٣ / من نظام الموظفين والتي تنص على ما يلي :
« ١ – يتم النقل من وظيفة إلى وظيفة أخرى ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية: .....
ب – بقرار من الوزير لموظفي الفئة الثالثة .
٢ – يجب أن يكون النقل مبنياً على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة وأن يصدر به قرار معلّل » .

وبما أن الأحكام القانونية الواردة في نص المادة / ٤٣ / أعلاه ، تجعل من النقل تدبيراً إدارياً بحتاً تفرضه مقتضيات صالح الخدمة وحدها .

وبما أنه أرفق بملف المعاملة الراهنة ، كتاب السيد الوزير رقم ١٣/١٦٣٣ تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٧ موجهاً إلى هذا المجلس ، حيث ورد فيه ما يلي :

« لما كان تم توجيه عدة ملاحظات إلى السيد محمد بعلبكي رئيس الدائرة المالية في وزارة الخارجية والمغتربين حول طريقة إدارة الدائرة المالية ، وحيث تبين وجود معاملات عدة متراكمة وعالقة وعدة أخطاء مالية وآخرها ما جرى في عملية تصفية نفقات حجز اعتمادات استئجار الطائرات الخاصة العائدة لزيارة أميركا اللاتينية، وتوخياً للمصلحة العامة، نودعكم ربطاً مشروع القرار الرامي إلى نقل السيد -- من وظيفة رئيس الدائرة المالية في مديرية الشؤون الإدارية والمالية إلى وظيفة مراقب رئيسي في مديرية الشؤون الإدارية والمالية (مركز شاغر) دون تعديل في الراتب » .

وبما أن مضمون الكتاب حدّد صراحة الأسباب التي أدت إلى صدور القرار بالنقل حيث يتبين أنه صدر بناء على مآخذ منسوبة إلى المستدعي .

وبما أنه من شأن النقل المقترح أن يبدّل الصفة الوظيفية لصاحب العلاقة من رئيس الدائرة المالية إلى مراقب رئيسي في قسم تدقيق حسابات موظفي البعثات .

وبما أن الفقة والاجتهاد الإداريين استقرا على اعتبار التدابير الإدارية التي تستهدف شخص الموظف بنية زجرية هي بمثابة عقوبة تأديبية مقنعة .

وبما أنه إذا كان يعود للإدارة الصلاحية في نقل موظفيها من المراكز التي يشغلونها إلى مراكز أخرى تقتضيها ظروف العمل وحسن سير المرفق العام ، وتبقى هذه التدابير المتخذة بهذا الشأن متسمة بالطابع الإداري الصرف ، فإن الأمر يختلف عندما تتخذ الإدارة هذه التدابير بنية زجرية أو عندما تنطوي على عقوبة تأديبية مقنعة.

وبما أن التعميم رقم ٧ الصادر عن مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ١٩٩٣/٨/٧ والمتعلق بأصول تطبيق المادة / ٤٣ / من نظام الموظفين تضمن ما يلي :

« لما كانت القيود القانونية الموضوعة في المادة / ٤٣ / هي من الإجراءات الجوهرية والمقومات الأساسية لقرار النقل لأنها تشكل ضمانات تؤدي إلى استقرار العمل الإداري وتمنع النقل الكيفي أو الذي يخفي تأديباً أو الذي يتخذ بقصد الانتقام ...

وأن مجلس الخدمة المدنية سيكون مضطراً إلى عدم إعطاء رأي بالموافقة على أية معاملة تتعلق بنقل موظفين ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة وذلك :
أ – ما لم يكن النقل مبنياً على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة وحدها .
ب – وما لم يصدر به قرار معلّل » .

وبما أن النقل كتدبير إداري بحت تفرضه اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة وحدها ، ترعاه أحكام قانونية تختلف عن الأحكام التي ترعى التأديب وما يرافقه من أصول وإجراءات لا سيما الضمانات الواجب إحاطة الموظف بها قبل اتخاذ التدبير التأديبي .

وبما أن اعتماد النقل كعقوبة تأديبية بقرار إداري من شأنه تعديل الأحكام القانونية المقررة بنص تشريعي والتي لم تورد النقل كعقوبة على مخالفات منسوبة إلى الموظف ، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً .

وبما أن تطبيق أحكام النقل على صاحب العلاقة يكون في غير موقعه القانوني الصحيح لعدم انطباق نص المادة /٤٣/ على الحالة الحاضرة .

لذلك ، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على النقل المقترح .

٢٤ – ٦ نقل موظف من دائرة إلى دائرة في ملاك محافظة جبل لبنان – المرجع الصالح لإجراء النقل – الصيغة القانونية: الرأي رقم ٢٥٠٣ تاريخ ٢٠١٥/١١/٥ (**وزارة الداخلية والبلديات**) **رأي صادر بالأكثرية.**

لما كانت المادة /٤٢/ من نظام الموظفين وتعديلاته تنص على ان النقل من ادارة الى ادارة يتم بمرسوم صادر عن السلطة التي لها حق التعيين بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية .

ولما كانت المادة /٤٣/ من النظام المذكور المتعلقة بالنقل ضمن السلك الواحد والادارة الواحدة تنص على ما يلي:
"١- يتم النقل من وظيفة الى وظيفة اخرى ضمن السلك الواحد والادارة الواحدة بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية:

أ-بمرسوم لموظفي الفئة الثانية .

ب-بقرار من الوزير لموظفي الفئة الثالثة .

ج-بقرار من المدير العام لموظفي الفئتين الرابعة والخامسة .

يستثنى من استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية نقل افراد الهيئة التعليمية الرسمية .

٢- يجب ان يكون النقل مبنياً على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة وان يصدر به قرار معلل."

ولما كان مشروع القرار المرفق يتعلق بنقل موظفة من الفئة الثالثة من محافظة جبل لبنان الى المديرية العامة للادارات والمجالس المحلية ، وقد اعد للصدور عن السيد الوزير بما يفيد ان السند القانوني له هو المادة (٤٣) الآنفة الذكر ، وقد جرى في هذا الشأن اعتبار وزارة الداخلية والبلديات هي المقصودة بعبارة " الادارة الواحدة " الواردة في المادة (٤٣) المشار اليها والتي يتم النقل ضمنها .

ولما كان يتبين من صراحة نص المادة /٤٣/ ان لا صلاحية للوزير في نقل موظفي الفئتين الرابعة والخامسة ضمن الادارة الواحدة حيث ان الصلاحية تعود في هذا الشأن الى المدير العام ويمارسها في حدود المديرية العامة التي يرأسها كأن ينقل حاجب او محرر من دائرة الى دائرة ضمن المديرية العامة, ولا يجوز له ان يتجاوز في قراراته حدود هذه المديرية العامة.

ولما كان القول بأن الوزارة التي تضم عدة مديريات عامة هي المقصودة بكلمة" ادارة" الوارد ذكرها في المادتين ٤٢ و٤٣ من نظام الموظفين ، يثير اشكالية في ما خص الجهة صاحبة الصلاحية في نقل المحرر او الحاجب من مديرية عامة الى مديرية عامة أخرى ضمن الوزارة ذاتها, حيث انه لا يجوز لمدير عام تضمين قراره اية احكام تتعلق بالوظيفة المنقول اليها الشخص المعني كونها في مديرية عامة لا سلطة له عليها ، هذا من جهة ، ومن جهة اخرى فانه لا وجود لاحكام تنص على توقيع المديرَين العامين : للمديرية العامة المنقول منها وللمديرية العامة المنقول اليها ، حيث ان ذلك يستلزم وجود نص قانوني واضح, فضلا عن ذلك فان الصلاحية في هذا الشأن ليست للوزير عملاً بصراحة النص الذي حصر صلاحية الوزير في نقل موظفي الفئة الثالثة فقط ، وبما انه لا يمكن ان يتم هذا النقل لا بقرار من المدير العام ولا بقرار من الوزير على نحو ما سبق بيانه ، وبالتالي فانه يستلزم استصدار مرسوم لانجازه مما يجعله مشمولاً بأحكام المادة ٤٢ التي تنص على النقل من ادارة الى ادارة , الامر الذي يعني – سنداً لكل ما تقدم – ان المديرية العامة هي المقصودة بكلمة إدارة الواردة في المادتين /٤٢و٤٣/ من نظام الموظفين.

لذلك ، وبالاستناد الى ما تقدم ، اضافة الى النهج الثابت والمستقر المعتمد في تطبيق احكام النقل المنصوص عليها في نظام الموظفين ، والمبين في كافة المراسيم والقرارات الصادرة في هذا الشأن مقترنة بموافقة مجلس الخدمة المدنية او باستطلاع رأيه وفقاً للاصول ومن بينها مراسيم وقرارات نقل ضمن ملاك وزارة الداخلية والبلديات ، فان النقل موضوع البحث هو نقل من ادارة الى ادارة ضمن السلك الواحد وبالتالي ترعاه احكام المادة /٤٢/ من نظام الموظفين مما يستدعي اعداد مشروع مرسوم بالنقل المقترح وعرضه على هذا المجلس لاجراء الرقابة عليه وفقاً للاصول .

أسباب المخالفة

الصادرة عن رئيسة المجلس

بعد الإطلاع على ملف المعاملة والمتضمن طلب بيان الرأي في مشروع القرار المرفق الرامي إلى نقل رئيس دائرة في ملاك محافظة جبل لبنان، من وظيفتها الحالية إلى وظيفة رئيس دائرة شؤون الوحدات الإقليمية في مصلحة شؤون المحافظات في ملاك الوزارة (مركز شاغر) دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظها بحقها في القدم المؤهل للتدرج.

نخالف رأي عضوي هيئة مجلس الخدمة المدنية للأسباب التالية:

بما أن مشروع القرار المرفق المعد للصدور عن وزير الداخلية والبلديات وعنوانه: " نقل رئيس دائرة ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة "، جاء مبنياً في حيثياته على مقتضيات حسن سير العمل في ضوء الشغور في مصلحة شؤون المحافظات، ولا سيما دائرة شؤون الوحدات الإقليمية، وعلى استطلاع رأي هيئة مجلس الخدمة المدنية (الرأي موضوع المعاملة الراهنة)، وقد تضمن النقل من وظيفة رئيس دائرة في محافظة جبل لبنان إلى وظيفة رئيس دائرة شؤون الوحدات الإقليمية في ملاك الوزارة.

وبما أن مشروع القرار بحيثياته ومندرجاته المبينة أعلاه، تفيد باستناده إلى نص المادة ٤٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين)، والتي تنص على ما يلي:

" النقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة :

١ – يتم النقل من وظيفة إلى وظيفة أخرى ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية:

أ – بمرسوم لموظفي الفئة الثانية .

ب – بقرار من الوزير لموظفي الفئة الثالثة .

ج – بقرار من المدير العام لموظفي الفئتين الرابعة والخامسة .

يستثنى من استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية نقل أفراد الهيئة التعليمية الرسمية .
٢ – يجب أن يكون النقل مبنياً على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة وأن يصدر به قرارٌ معلّل » .

وبما أن المشترع حدّد في نص المادة ٤٣ أعلاه المرجع الصالح لإجراء النقل تبعاً لمستوى الفئة الوظيفية التي ينتمي إليها الموظف المنقول ، إذ أن معيار الاختصاص في اتخاذ قرار النقل في هذه الحالة يتغير وتتعدد الجهات التي تقع في نطاق صلاحياتها نقل الموظفين ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة ، وتتدرج في السلم الإداري تبعاً لتدرج فئات الموظفين .

فنقل موظفي الفئتين الرابعة والخامسة يتم بقرار من المدير العام .

ونقل موظفي الفئة الثالثة يتم بقرار من الوزير .

ونقل موظفي الفئة الثانية يتم بمرسوم .

وذلك خلافاً لما هو عليه الحال في المادتين ٤١ (النقل من سلك إلى سلك) و٤٢ (النقل من إدارة إلى إدارة ضمن السلك الواحد) من نظام الموظفين ، حيث يتم النقل في كلتا الحالتين بمرسوم أو بقرار من السلطة التي لها حق التعيين أياً كانت فئة الموظف المعني بالنقل.

وبما أن تطبيق قواعد الصلاحية المحددة في المادة ٤٣ على النحو المبين آنفاً مرتبط بتوافر الشروط والأصول التي ترعى حالة النقل الواردة في هذه المادة ، والتي توجب أن يكون النقل من وظيفة إلى وظيفة أخرى ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة ، ومبنياً على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة بقرار معلّل، ومقترناً برأي مجلس الخدمة المدنية .

وبما أنه من الراهن أن صاحبة العلاقة تشغل وظيفة رئيس دائرة محافظة جبل لبنان ، وأن النقل المقترح إلى وظيفة رئيس دائرة شؤون الوحدات الإقليمية في مصلحة المحافظات في وزارة الداخلية والبلديات ، دون تعديل في الرتبة والراتب ، يكون حاصلاً ضمن السلك الواحد وذلك لتوافر عناصر السلك الواحد لجهة التشابه والوحدة في طبيعة العمل وشروط التعيين والترفيع وسلسلة الرتب والرواتب ، وهي عناصر ثابتة وواضحة ناتجة عن النصوص القانونية التي ترعى الملاكات وما تتضمنه من أسلاك (إدارية ، فنية ، تعليمية ، عسكرية ...) .

وبما أنه لجهة الشرط المتعلق بإجراء النقل ضمن الإدارة الواحدة فإنه ، وعلى ضوء خلو نص المادة ٤٣ من بيان ماهية الإدارة المقصودة وموقعها في سلم الهيكلية التنظيمية ، يقتضي تحديد المقصود بكلمة " الإدارة " الواردة في النص المذكور ، ووضعها في الإطار القانوني الصحيح لها ، وذلك توصلاً لمعرفة ما إذا كان النقل موضوع المعاملة الراهنة يتم

ضمن الإدارة الواحدة نفسها ، بغية تطبيق الأحكام المقتضاة بهذا الشأن لا سيما لجهة المرجع الصالح بإصدار القرار والصيغة القانونية الواجب اتخاذ القرار بموجبها .

وبما أن نظام الموظفين لم يعرف صراحة " الإدارة " ولم يبيّن بصورة محددة مدلول هذه العبارة ، الأمر الذي يستدعي معه العودة إلى النصوص التنظيمية الإدارية العامة والتي تتعلق بجهاز الدولة الإداري المركزي .

وبما أن المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المتعلق بتنظيم الإدارات العامة ، وقد صدر متزامناً مع صدور المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المتعلق بنظام الموظفين ، تضمن في المادتين الأولى والرابعة منه ما يلي :

" المادة الأولى : الوزارات :

١ – يتألف جهاز الدولة المركزي من المديريات العامة لرئاسة الجمهورية ولرئاسة مجلس الوزراء ومن الوزارات الآتية :

- وزارة العدل .
- وزارة الخارجية والمغتربين .
- وزارة الداخلية والبلديات .
- .....
- .....
- .....

المادة الرابعة : التنظيم الداخلي في الإدارات العامة :

١ – تنظم الوزارات بمراسيم تُتخذ في مجلس الوزراء ..... " .

وبما أن المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ ، نص في المادة / ٣ / منه على أن لكل إدارة ملاك يحدد عدد وظائفه من كل فئة ، كما نص في المادة / ١٠٣ / على أن تضع الحكومة خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا المرسوم الاشتراعي الملاكات بعدد الوظائف والرتب والفئات وسلسلة الرواتب لجميع إدارات الدولة ،

وقد جاءت المراسيم التطبيقية لهذين النصين لتدرج أسماء الوزارات تحت عنوان اسمته « الإدارة » (المادة ٢ من المرسوم رقم ٢٨٩٢ تاريخ ١٩٥٩/١٢/١٦) .

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه ، أن عبارة " الإدارة " بمفهومها الهيكلي والتنظيمي تتقاطع وفق ورودها في هذه الأحكام مع عبارة " الوزارة " ، الأمر الذي يؤدي إلى اعتبار أن الوزارة هي المقصودة بعبارة " الإدارة الواحدة " الواردة في نص المادة / ٤٣ / ، والتي يتم النقل ضمنها .

وبما أن ما يؤكد هذا المنحى أن المرسوم الذي عُيّنت بموجبه صاحبة العلاقة موضوع المعاملة الراهنة بوظيفة رئيس دائرة في محافظة جبل لبنان وهو المرسوم رقم ٩٥٠٧ تاريخ ٢٠٠٣/١/٣٠ المتعلق بالتعيين في وظائف من الفئة الثالثة في بعض ملاكات الإدارات العامة ، تضمن في المادة الثالثة منه تعيين المعنيين به في الوظيفة والإدارة المذكورتين تجاه اسم كل منهم ، وقد وردت إلى جانب اسم صاحبة العلاقة ، وفي الخانة المعنونة بـ " الوظيفة " عبارة رئيس دائرة في محافظة جبل لبنان ، وفي الخانة المعنونة بـ"الإدارة المعيَّن فيها " وردت عبارة وزارة الداخلية والبلديات .

وبما أن اجتهاد القضاء الإداري أعطى الإدارة المفهوم الموازي للوزارة معتبراً أن تعيين المستدعي في إدارة غير الإدارة التي كان ينتمي إليها يحوي نقلاً ضمنياً من إدارة إلى إدارة أخرى ، وذلك في معرض النظر في مراجعة تتعلق بنقل موظف من وزارة البرق والبريد والهاتف إلى وزارة العدل .
– قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢ تاريخ ١٩٦١/١/٣. باسيل يوسف خليل / الدولة – وزارتي المالية والبرق والبريد والهاتف.

وبما أن تحديد مفهوم الإدارة يتم إنطلاقاً من النظام الهيكلي وليس استناداً إلى كون الإدارة مخصصة بموازنة مستقلة ، وبالتالي فإن هذا الاعتبار الأخير لا يصح معياراً يُمكن البناء عليه للقول بأن المقصود بعبارة " الإدارة " الواردة في نص المادة / ٤٣ / هي المديرية العامة .

وبما أنه واستناداً إلى ما تقدم ، فإن النقل الذي يتناول الموظف من الفئة الثالثة وضمن الوزارة الواحدة (إضافة إلى السلك الواحد) يستوجب قرار يصدر عن الوزير .

وبما أن القول بخلاف ذلك من شأنه تعطيل الأحكام القانونية الواردة في نص البندين أ و ب من المادة ٤٣ بحيث يُلغى التمييز الذي أقرّه المشترع بين الصيغتين المختلفتين أي بين المرسوم للفئة الثانية والقرار للفئة الثالثة ، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً .

وبما أن مشروع القرار المعد للصدور عن الوزير بإجراء النقل المتعلق بموظف من الفئة الثالثة ضمن وزارة الداخلية والبلديات ، يكون متوافقاً والمفهوم الصحيح للإدارة الواحدة على النحو المبين أعلاه .

وبما أنه لجهة سائر الشروط والصيغ فإنه يتبين من الملف ، أن مشروع القرار جاء معلّلاً لجهة انبنائه على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة تمثلت بالشغور في دائرة الوحدات الإقليمية في مصلحة شؤون المحافظات ، كما أُودِعَ المشروع مجلس الخدمة المدنية لبيان الرأي قبل إصداره .

لذلك ،

وخلافاً لرأي الأكثرية ، نرى أن مشروع القرار ، وتبعاً لما تقدم ، يكون مستنداً إلى أساس قانوني صحيح يجيزه ، إن لجهة إصداره عن المرجع الصالح أو لجهة استجماعه لشروط وصيغ النقل المحددة قانوناً وانطباقه على وضع صاحبة العلاقة .

٢٤ – ٧ <u>المدة القانونية القصوى لبقاء سفير في الخارج</u> : الرأي رقم ٢٩٦ تاريخ ٢٠١٦/٢/٢٦ (**وزارة الخارجية والمغتربين**)

تبين ان وزارة الخارجية والمغتربين بكتابها رقم ١٣/٤٦ تاريخ ٢٠١٦/١/٢٥ عرضت وضع سفير وذلك على الشكل التالي:

- نقل السيد ---، السكرتير في السلك الخارجي من الادارة المركزية الى سفارة لبنان في اثينا بموجب القرار رقم ٠٣/١٦٦٦ تاريخ ٢٠٠٣/١١/١٥، وباشر عمله في اثينا بتاريخ ٢٠٠٤/١/١.
- رفع الى الفئة الثانية بموجب المرسوم رقم ١٢٥٢٤ تاريخ ٢٠٠٤/٦/٢.
- نقل من سفارة لبنان في اثينا الى قنصلية لبنان العامة في ملبورن بموجب المرسوم رقم ١٥٤٣٦ تاريخ ٢٠٠٥/١٠/١٤ وباشر مهامه في ملبورن اعتباراً من ٢٠٠٦/١/١٠.
- نقل الى سفارة لبنان لدى جمهورية كوبا وعين رئيساً للبعثة الدبلوماسية بلقب سفير فوق العادة مطلق الصلاحية لدى حكومة جمهورية كوبا بموجب المرسوم النافذ حكماً رقم ٤٤٨ تاريخ ٢٠٠٧/٦/٢١ وباشر عمله في السفارة في كوبا اعتباراً من ٢٠٠٧/٨/١.
- رفع السيد --- الى الفئة الاولى بموجب المرسوم رقم ٩٤٢٨ تاريخ ٢٠١٢/١٢/٤.

- نقل الى سفارة لبنان لدى جمهورية ارمينيا وعين سفيراً فوق العادة مطلق الصلاحية لدى جمهورية ارمينيا بموجب المرسوم رقم ٩٧٢٩ تاريخ ٢٠١٣/١/١٥ وباشر مهامه في ارمينيا اعتباراً من ٢٠١٣/٣/٢٧.

وقد أفادت الوزارة بكتابها المذكور أن مجموع فترة بقاء صاحب العلاقة في الخارج منذ تاريخ التحاقه بمركز عمله الاول في الخارج في اثينا واستلامه وظيفته في ٢٠٠٤/١/١ ولغاية ٢٠١٦/١/٢٦، قد بلغ /١٢/ سنة وخمسة وعشرين يوماً .

وتبين من كتاب الوزارة ان صاحب العلاقة يطالب احتساب مدة العشر سنوات (المدة القصوى لبقاء الدبلوماسي في الخارج) من تاريخ ترفيعه الى الفئة الاولى مما يعني اسقاط المهل السابقة عن فترة خدمته في الخارج ، وقد اشارت الى انه كان ينبغي اعادة صاحب العلاقة الى الادارة المركزية بتاريخ ٢٠١١/١/١ عندما كان لا يزال في الفئة الثانية ، الا ان ترفيعه الى الفئة الاولى قد مدد مدة بقائه في الخارج ثلاث سنوات اضافية وفقا لنص المادة ٢٢ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ .

وتبين ان الوزارة تطلب ابداء الرأي في طلب صاحب العلاقة مع إشارتها الى انها الوزارة تطبق مبدأ الاحتساب اعتبارا من تاريخ مغادرة الموظف وتسلم المركز الاول في الخارج ، بعد انقضاء العمل لمدة سنتين في الادارة المركزية .

بناء عليه،

بما ان المادة /٢٢/ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ وتعديلاته (نظام وزارة الخارجية والمغتربين) قد نصت على ما يلي :

"١- يجوز في أي وقت نقل الموظف الدبلوماسي أو القنصلي الى الادارة المركزية أو الى مركز آخر في الخارج . على ان المدة القانونية القصوى للبقاء في الخارج هي عشر سنوات لموظفي الفئة الاولى وسبع سنوات لموظفي الفئتين الثانية والثالثة.

على انه يجوز للحكومة ان تبقي في الخارج موظفي الفئة الاولى لمدة اضافية لا تتجاوز خمس سنوات وذلك بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء.

٢- على الموظف الدبلوماسي أو القنصلي ان يقضي في الادارة المركزية مدة سنتين على الاقل. واذا دعت المصلحة الى اختصار هذه المدة، فيجوز ان يعين في الخارج قبل انتهائها، بناء على اقتراح معلل تقدمه اللجنة الادارية ويوافق عليه مجلس الخدمة المدنية .

٣- اذا نقل الموظف الدبلوماسي أو القنصلي الى الادارة المركزية قبل انقضاء المدة القصوى لوجوده في الخارج ، فيجوز اختصار المدة التي يجب عليه ان يقضيها في الادارة المركزية بطريقة نسبية، بناء على اقتراح معلل تقدمه اللجنة الادارية ويوافق عليه مجلس الخدمة المدنية .

٤- تحسب المدة المنصوص عليها في الفقرات السابقة من تاريخ استلام الموظف وظيفته.
٥- ....."

وبما انه يتبين من أحكام المادة /٢٢/ المذكورة اعلاه, ان عبارة " المدة المنصوص عليها في الفقرات السابقة" الواردة في الفقرة (٤) من المادة المذكورة, انما تشير الى:

- المدة القانونية القصوى للبقاء في الخارج.
- مدة السنتين في الادارة المركزية.

وبما انه يتبين من الفقرة (٤) الآنفة الذكر ان هذه المدة تحسب من تاريخ استلام الموظف وظيفته .

وبما ان الاحكام القانونية المعروضة اعلاه حددت المدة القانونية القصوى لبقاء الموظف الدبلوماسي أو القنصلي في الخارج كما حددت مدة بقائه في الادارة المركزية وجعلت من استلام الموظف وظيفته الواقعة المادية الواجب الانطلاق منها لاحتساب هذه المدة ، مما يقتضي معه تفسير عبارة استلام الموظف لوظيفته الواردة في الفقرة (٤) من المادة /٢٢/ اعلاه توصلاً لاحتساب المدة القصوى للبقاء في الخارج موضوع المعاملة المطروحة .

وبما ان القاعدة العامة التي ترعى تفسير النصوص القانونية تقضي بأن تفسر هذه النصوص بصورة متوافقة مع بعضها البعض على نحو يؤمن الانسجام في ما بينها ويعطي مفعولاً لكل منها بدلاً من تعطيل مفعولها بتفسير نص بصورة غير متلائمة وغير متجانسة مع النص الآخر المتعلق بذات الموضوع او بمواضيع متشابهة وإلا جُرد هذا النص من مفاعيله .

وبما انه يقتضي تفسير عبارة " تحسب المدة المنصوص عليها في الفقرات السابقة من تاريخ استلام الموظف وظيفته" والواردة في الفقرة (٤) من المادة ٢٢ بصورة متوافقة ومنسجمة مع الفقرة الاولى من هذه المادة والتي نصت على " المدة القانونية القصوى للبقاء في الخارج "ومع الفقرة (٣) من المادة نفسها والتي نصت على "المدة القصوى لوجوده في الخارج "، الامر الذي يستتبع اعتبار ان مدة بقاء الموظف الدبلوماسي أو القنصلي في الخارج ينطلق احتسابها من تاريخ استلامه وظيفته في الخارج وعلى هذا الاساس تحدد المدة القصوى لوجوده في الخارج ، اضافة الى ان انطلاق مدة السنتين في الادارة المركزية تبدأ ويجري احتسابها من تاريخ استلام الموظف الدبلوماسي أو القنصلي وظيفته في الادارة المذكورة .

وبما ان القول بخلاف ذلك ، وكما يطلب صاحب العلاقة في المعاملة الراهنة بأن ترفيع الموظف الى الفئة الاولى خلال وجوده في الخارج يؤدي الى بدء احتساب مدة جديدة ، يعني استمرار بقاء الموظف في الخارج بصورة متواصلة قد تصل الى ٢٢ سنة (٧ سنوات للفئة الثانية + ١٠ سنوات للفئة الاولى مع امكانية اضافة ٥ سنوات بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء) مما يؤدي الى تجاوز المدة القصوى المحددة صراحة في نص المادة ٢٢ اعلاه ، ومما يعطل الاحكام المتعلقة بالمدة القصوى ، الامر الذي لا يستقيم قانوناً .

وبما ان التدبير الذي تعتمده وزارة الخارجية والمغتربين في هذا الشأن – وفق ما جاء في كتابها المذكور في المرجع اعلاه – لجهة تطبيق مبدأ الاحتساب اعتباراً من تاريخ مغادرة الموظف لبنان واستلامه وظيفته في الخارج ، يكون والحال ما تقدم متوافقاً واحكام القانون .

ولا بد لهذا المجلس ، وفي معرض النظر بالمعاملة الراهنة ، من توصية الادارة بمراعاة المهل الواردة في الاحكام القانونية اعلاه بحيث لا تتجاوز مدة وجود الموظف الدبلوماسي أو القنصلي في الخارج الحد الاقصى المنصوص عليه قانوناً.

٢٤ – ٨ عدم الموافقة على نقل محرر في ملاك وزارة العدل إلى ملاك المساعدين القضائيين في الوزارة المذكورة : الرأي رقم ٨٤٠ تاريخ ٢٠١٦/٤/١٨ (**وزارة العدل**)

لما كان المرسوم رقم ٥٤١١ تاريخ ٢٠١٠/١/١٠ الذي دخلت بموجبه السيدة --- الى الوظيفة العامة, يتعلق بتعيين محررين متمرنين في ملاك الادارات العامة.

لما كانت المادة /١١٤/ من القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (قانون القضاء العدلي) قد نصت على ما يلي:" المساعدون القضائيون هم رؤساء الاقلام ورؤساء الكتبة والكتبة والمباشرون والمستكتبون في اقلام الدوائر القضائية ويحدد عددهم وفئاتهم وسلسلة درجاتهم ورواتبهم في جداول توضع بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العدل".

ولما كانت المادة /١١٨/ من القانون المذكور قد نصت على ما يلي:" يتم اختيار المساعدين القضائيين بنتيجة مباراة يحدد شروطها وزير العدل بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية..."

ولما كان يتبين من المادة /١١٩/ من القانون رقم ١٥٠ /١٩٨٣ انه، إضافة الى الشروط العامة المنصوص عليها في نظام الموظفين، يشترط في من يتقدم للمباراة لإحدى الوظائف التالية: مباشر، كاتب، رئيس كتبة ان تتوفر فيه الشروط الخاصة التالية:

لوظيفة مباشر: الشهادة المتوسطة او ما يعادلها.

لوظيفة كاتب: شهادة البكالوريا اللبنانية- الجزء الاول- او خمس سنوات من الممارسة الفعلية لوظيفة مباشر.

لوظيفة رئيس كتبة: شهادة البكالوريا- الجزء الثاني او خمس سنوات من الممارسة الفعلية لوظيفة كاتب.

ولما كانت الفقرة (٥) من المادة الخامسة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ تشترط لترفيع الموظف من رتبة الى رتبة في فئته ان يكون في الدرجة (٥) على الاقل في رتبته.

ولما كان يستفاد من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان ملاك المساعدين القضائيين هو ملاك مقفل وان تعيين رؤساء الكتبة يتم:

- اما عن طريق مباراة تجريها وزارة العدل وفقاً للأصول وبالشروط المذكورة اعلاه, وهي مباراة خاصة وتخصصية تختلف عن المباراة العامة التي تجرى للمحررين والتي عُينت صاحبة العلاقة ، استناداً لخضوعها لها واجتيازها بنجاح ، في ملاك وزارة الصحة العامة قبل نقلها الى مثل وظيفتها كمحرر في ملاك وزارة العدل.
- او عن طريق الترفيع من بين الكتبة الذين هم في الدرجة (٥) في رتبتهم, وفقاً للأصول المعتمدة في الترفيع ، ومن الراهن ان صاحبة العلاقة ليست من بين فئة الكتبة في ملاك المساعدين القضائيين.

لذلك, وفي ضوء كل ما تقدم, فإنه يتعذر نقل السيدة --- من وظيفتها الحالية وتعيينها بوظيفة رئيس كتبة في ملاك المساعدين القضائيين.

٢٤ – ٩ عدم الموافقة على نقل موظف متمرن لحين انتهاء مدة التمرين القانونية: الرأي رقم ٢٤٤٢ تاريخ ٢٠١٦/٩/٧ (**وزارة الداخلية والبلديات**)

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٧٤٨٨ تاريخ ٢٠١٦/٨/٣٠ أودعت مجلس الخدمة المدنية مشروع مرسوم يرمي إلى نقل السيدة --- ، محرر متمرن في وزارة الزراعة في ملاك المديرية العامة للزراعة –مديرية الثروة

الحيوانية الى مثل وظيفتها في المديرية العامة للاحوال الشخصية ، دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظها بحقها في القدم المؤهل للتدرج، طالبة الاطلاع وبيان الرأي بشأنه .

لما كانت الفقرتان (١ و٣) 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 انتهاء مدة التمرين المشار اليها في الفقرة الاولى من هذه المادة ".

كما أن الفقرة (٥) من المادة المذكورة اعلاه تنص على ما يلي :" اذا لم يتقرر التثبيت او الصرف عند نهاية مدة التمرين ، فعلى المتمرن أن يطلب تثبيته في مهلة شهر وعلى الادارة ان تبت في طلبه في مدة شهر آخر ، والا اعتبر مثبتاً حكماً منذ انتهاء مدة تمرينه ".

ولما كانت فترة التمرين القانونية التي يخضع لها الموظف المتمرن والمحددة في المادة العاشرة من نظام الموظفين بمدة سنة من تاريخ مباشرته العمل في الوظيفة المعين فيها، تهدف من جهة إلى تدريب الموظف المعني على كيفية قيامه بمهام وظيفته، ومن جهة أخرى إلى التحقق من كفاءته المسلكية وانضباطه، وذلك للتأكد من أهليته للتثبيت في هذه الوظيفة بعد انقضاء فترة التمرين المذكورة .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وحرصاً منه على استقرار العمل الإداري وانتظامه وعلى مصلحة الموظف في الاستفادة من حقه في التثبيت – عند استيفاء شروطه – في الادارة التي عين فيها وعمل فيها ، يرى التريث في نقل الموظف المتمرن من الإدارة الملحق بها إلى إدارة أخرى لحين انقضاء مدة التمرين القانونية، وذلك كي يتسنى لإدارته التحقق من أهليته للتثبيت في الوظيفة المعين فيها .

ولما كانت السيدة --- عينت بموجب المرسوم رقم ٢٠١٥/٢٣٥٥ بوظيفة محرر متمرن في ملاك المديرية العامة للزراعة في وزارة الزراعة وباشرت عملها بتاريخ ٢٠١٦/٣/١ ، وان فترة تمرينها القانونية – وفي حال استمرارها في العمل وفقاً للاصول- تنتهي بانقضاء سنة على مباشرتها العمل .

لذلك ، فان هذا المجلس ، وسنداً لما تقدم ، يرى التريث في النظر بالنقل المقترح الى ما بعد انتهاء فترة التمرين القانونية لصاحبة العلاقة وتثبيتها بوظيفتها وفقاً للاصول .

٢٤ – ١٠ نقل مستخدم من مؤسسة عامة إلى مؤسسة عامة أخرى يستوجب التسمية ذاتها: الرأي رقم ٢٠٤٧ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٢ (**المؤسسة العامة للإسكان**)

تبين أن المؤسسة العامة للإسكان بكتابها رقم ٢٥٠/ر.م/٢٠١٤ تاريخ ٢٠١٦/٧/٢٨ طلبت بيان الرأي في مشروع القرار الرامي إلى نقل المستخدم في ملاك المؤسسة العامة لإدارة مستشفى فتوح كسروان بصفة رئيس دائرة الشؤون الإدارية والمالية إلى ملاك المؤسسة العامة للإسكان وتعيينه بوظيفة مجاز في إدارة الأعمال في الدائرة الإدارية في مصلحة لاشؤون الإدارية والقانونية دون تعديل في الفئة أو الرتبة.

وتبين أن المرسوم رقم ٩٤١٣ تاريخ ١٩٩٦/١٠/١٥ (اجازة نقل المستخدمين والاجراء في المؤسسات العامة الخاضعة لاحكام المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ – النظام العام للمؤسسات العامة –) قد نص في المادة الاولى منه على ما يلي :
" يجوز نقل المستخدم من ملاك مؤسسة عامة الى ملاك مؤسسة عامة اخرى بذات التسمية ويجري النقل بقرار مشترك يصدر عن سلطتي التعيين في المؤسستين المعنيتين بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وسلطة الوصاية ".

وبما ان الاحكام القانونية المعروضة اعلاه اشترطت صراحة توافر شرط التسمية ذاتها عند نقل المستخدم من مؤسسة عامة الى مؤسسة عامة اخرى.

وبما أن الشرط المتقدم بيانه اعلاه يجد مبرره كون المؤسسات العامة تحقق احدى اوجه اللامركزية المرفقية التي ترتكز على مهام المرفق العام وطبيعته.

ولما كان السيد --- يشغل حالياً وظيفة " رئيس دائرة الشؤون الادارية والمالية " في المؤسسة العامة لإدارة مستشفى فتوح كسروان.

ولما كان النقل المقترح لصاحب العلاقة هو من وظيفة رئيس دائرة الشؤون الإدارية والمالية في المستشفى الآنف الذكر الى وظيفة " مجاز في إدارة الأعمال" في الدائرة الإدارية في ملاك المؤسسة العامة للإسكان .

ولما كانت وظيفة " مجاز في إدارة الأعمال" المقترح نقل صاحب العلاقة اليها ووظيفة " رئيس دائرة الشؤون الإدارية والمالية " التي يشغلها حالياً السيد الدبيسي في مستشفى فتوح كسروان، ليستا بذات التسمية وبالتالي فإن الشرط الذي اوجبته المادة الاولى من المرسوم رقم ٩٦/٩٤١٣ لاجازة النقل من مؤسسة عامة الى مؤسسة عامة اخرى غير متوفر في الحالة المعروضة.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على مشروع القرار .

٢٤ – ١١ عدم جواز النقل من ملاك مؤسسة عامة إلى الملاك الإداري العام : الرأي رقم ٢٣٢٨ تاريخ ٢٠١٦/٩/٢٨ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

تبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٢٠٨/ص تاريخ ٢٠١٦/٨/٢٠ طلبت بيان الرأي في الموضوع المتعلق بطلب نقل السيد --- من مستشفى رفيق الحريري الحكومي الجامعي الى وزارة الصحة العامة– دائرة الرقابة على المستشفيات ، وتعيينه بصفة مراقب اداري– فئة ثالثة– ضمن ملاكها وبنفس الراتب الذي يتقاضاه .

وتبين أن مستشفى رفيق الحريري الجامعي الحكومي قد اصبح مؤسسة عامة بموجب المرسوم رقم ٨٨٤ تاريخ ١٩٩٩/٦/٢٥.

ولما كان السيد --- هو مستخدم في المستشفى الآنف الذكر .

ولما كان يتبين من المرسوم رقم ١١٨٠٧ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣٠ المتعلق بإنشاء دائرة في ملاك وزارة الصحة العامة للرقابة على المستشفيات التي انشئت مؤسسات عامة لإدارتها ، ان وظيفة اختصاصي في العلوم الإقتصادية او في ادارة الأعمال – مراقب هي من وظائف الفئة الثالثة التابعة للملاك الإداري في الدائرة الآنفة الذكر .

ولما كان لا يوجد نص قانوني يجيز نقل المستخدم من مؤسسة عامة الى ادارة عامة و تعيينه بوظيفة في الملاك الاداري العام .

واستطراداً لما كانت المادة /٧/ من نظام الموظفين ، قد نصت في البند (١) منها على ما يلي : " يشترط في كل طالب وظيفة في احدى الفئتين الرابعة او الثالثة ان ينجح في المباراة المؤهلة لها " .

ولما كان لم يتبين ان السيد --- قد اجتاز بنجاح مباراة للوظيفة المقترح تعيينه فيها .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وبالإستناد الى كل ما تقدم يرى ان نقل السيد --- من المؤسسة العامة لإدارة مستشفى رفيق الحريري الحكومي الجامعي الى وزارة الصحة العامة لتعيينه بوظيفة مراقب اداري في دائرة الرقابة العامة للمستشفيات في ملاك وزارة الصحة العامة ، لا يقع موقعه القانوني الصحيح .

٢٤ – ١٢ عدم جواز النقل عملاً بمبدأ تخصيص المباراة : الرأي رقم ٢١٦٨ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٢٧ (**وزارة المالية – مديرية المالية العامة**)

لما كانت مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٣٠٣٠/ص١ تاريخ ٢٠١٦/٨/٤ طلبت بيان الرأي في امكانية نقل السيدة --- الموظفة بصفة باحث اقتصادي في وزارة الصناعة الى ملاك وزارة المالية وتعيينها في احدى الوظائف التالية: اخصائي اقتصادي او احصائي او محلل اقتصادي .

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة ان صاحبة العلاقة كانت قد عينت بوظيفة باحث اقتصادي في مصلحة الصناعة الاقليمية في البقاع بموجب المرسوم رقم ١٢٠٥٦ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٤ (تعيين موظفين متمرنين في ملاك وزارة الصناعة ونقل اعتماد من احتياطي الموازنة العامة لعام ٢٠١٤ على اساس القاعدة الاثنتي عشرية).

ولما كان تعيين السيدة --- بوظيفة باحث اقتصادي جاء بنتيجة نجاحها في المباراة التي اجراها مجلس الخدمة المدنية خصيصاً لملء بعض الوظائف الشاغرة في ملاك وزارة الصناعة والتي اعلنت نتائجها النهائية بقرار رئيس ادارة الموظفين بالوكالة رقم ٢/١٣٤ تاريخ ٢٠١٢/٣/٥.

ولما كانت المباراة الآنفة الذكر قد اجريت حصراً لملء بعض الوظائف الشاغرة في ملاك وزارة الصناعة ومن بينها باحث اقتصادي عدد/٨/ والتي تتطلب وبحسب القرار رقم ٢/٣٣٢ تاريخ ٢٠١١/١٢/٩ المتعلق بتنظيم المباراة المذكورة حيازة شهادات محددة ، وقد أُخذ بعين الإعتبار عند وضع نظام ومواد المباراة نوعية الوظائف المطلوب ملؤها ، بما يشير

بصورة واضحة الى خصوصية المباراة التي اجتازتها صاحبة العلاقة للتعيين بوظيفتها الحالية، وبالتالي يتعذر نقلها من وزارة الصناعة عملاً بمبدأ تخصيص المباراة.

اما لجهة وزارة المالية التي تطلب صاحبة العلاقة النقل اليها والتعيين في احدى وظائفها الخاصة، فإنه يتبين ان المادة الاولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١٢٣ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تحديد الاحكام الخاصة بوزارة المالية) المعدلة بموجب المرسوم رقم ٢٥٠٠ تاريخ ١٩٧١/١٢/١٨ تنص في المقطع الاول منها على ما يلي: "بالاضافة الى احكام التعيين العامة الواردة في قانون الموظفين، لا يعين احد في وظيفة من وظائف الملاك الخاص والفني إلا بنتيجة مباراة" الامر الذي مقتضاه عدم امكانية تعيين السيدة -- في أي من الوظائف الخاصة التي تطلب نقلها اليها في ملاك وزارة المالية لعدم توفر شرط المباراة التي توجبه المادة الاولى من المرسوم رقم ١٩٥٩/١٢٣ الآنفة الذكر.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وفضلاً عما تقدم، يرى انه يتعذر الموافقة على النقل المقترح وذلك للاعتبارين التاليين:

١- لان اشغال وظيفة سواء عن طريق التعيين او عن طريق النقل يتطلب ان تكون الوظيفة المطلوب اشغالها ملحوظة في الملاك، الامر غير المتوافر في الحالة الراهنة.

٢- لان اجراء المباراة موضوع الوظيفة المقترح النقل منها قد تم بناء على طلب الادارة المستند الى حاجتها اليها، ولم يبين انتفاء الحاجة الى هذه الوظيفة، علماً ان العمل بلائحة الناجحين قد انتهى بانقضاء مهلة السنتين، وبالتالي فان السير بالمعاملة على النحو المعروض يتعارض وحسن سير المرفق العام.

ولما كان الشغور في وظائف اخصائي اقتصادي واحصائي ومحلل اقتصادي في ملاك مديرية المالية العامة يمكن ملؤه وفق القواعد العامة التي ترعى ملء الشواغر عن طريق التعيين بالأصالة نتيجة مباراة يخصص تنظيمها واجراؤها للوظيفة المطلوب ملؤها.

لذلك، وسنداً لما تقدم، فإن مجلس الخدمة المدنية ولمجمل الاسباب المبينة اعلاه مجتمعة، يرى عدم الموافقة على النقل المقترح من وظيفة باحث اقتصادي في ملاك وزارة الصناعة الى اي من الوظائف المذكورة اعلاه " اخصائي اقتصادي او احصائي او محلل اقتصادي " في وزارة المالية- مديرية المالية العامة .

٢٥ واجبات الموظف والأعمال المحظرة عليه

٢٥ – ١ عدم جواز إعفاء موظفة مكلفة بمهام أمين صندوق في بلدية من موجب التقيد بنظام الكفالة : الرأي رقم ٢٤٢٥ تاريخ ٢٠١٤/١٠/١٧ (**وزارة الداخلية والبلديات)**

لما كانت وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٩٦٨٥ تاريخ ٢٠١٤/٩/٣ طلبت بيان الرأي في الموضوع المتعلق بطلب قائمقام البترون بالإنابة القائم باعمال بلدية آسيا اعفاء الموظفة في القائمقامية السيدة --- المكلفة بمهام امانة صندوق بلدية آسيا من موجب الكفالة .

ولما كانت كل من المادتين /١٨٥/ من قانون المحاسبة العمومية والمادة /٩٤/ من المرسوم رقم ٨٢/٥٥٩٥ تاريخ ١٩٨٢/٩/٢٢ المتعلق بتحديد اصول المحاسبة في البلديات واتحادات البلديات غير الخاضعة لقانون المحاسبة العمومية (ومن بينها بلدية آسيا) قد نصت على ما يلي :" يخضع امناء الصناديق والجباة لنظام الكفالة اسوة بالمحتسبين " .

ولما كان فرض نظام الكفالة على امناء الصناديق والجباة قد اتى من اعتبار ان هؤلاء يحصر بهم حق التداول بالاموال وحيازتها في كل بلدية وهم مسؤولون عن حفظ الاموال في المركز الذي يمارسون فيه وظائفهم.

ولما كان نظام الكفالة المفروض على امناء الصناديق بموجب كل من قانون المحاسبة العمومية والمرسوم رقم ٨٢/٥٥٩٥ المذكور اعلاه لم يميز ما اذا كان امين الصندوق الذي يقوم بحفظ او حيازة الاموال وتداولها في البلدية اصيلاً او مكلفاً ، وبالتالي فإن كل من يقوم بمهام امين صندوق في ادارة عامة كانت او بلدية تطبق عليه الأحكام القانونية المرعية الاجراء المبينة في المادة /١٨٥/ من قانون المحاسبة العمومية و/٩٤/ من المرسوم رقم ٨٢/٥٥٩٥ الآنف الذكر .

لذلك، وسنداً لما تقدم، لا يجوز اعفاء الموظفة في قائمقامية البترون السيدة /--/ المكلفة القيام بمهام امين صندوق في بلدية آسيا ، من وجوب التقيد بنظام الكفالة المنصوص عليه في كل من المادة /١٨٥/ من قانون المحاسبة العمومية والمادة /٩٤/ من المرسوم رقم ٨٢/٥٥٩٥ تاريخ ١٩٨٢/٩/٢٢.

٢٥ – ٢ المرجع الصالح لاتخاذ التدابير بحق الموظف الذي لا يتقيد بالدوام الرسمي– الرئيس التسلسلي:
الرأي رقم ٢٥٦٩ تاريخ ٢٠١٤/١١/٦ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين أن هيئة التفتيش المركزي وبنتيجة التحقيق في المخالفات المنسوبة الى السيد (--) قد اتخذت بتاريخ ٢٠١٣/١٢/١٠ القرار رقم ٢٠١٣/١٣١ الذي قضى في البند (١) منه الى:

١–توصية وزارة الداخلية والبلديات، المديرية العامة للدفاع المدني، بما يلي:

أ – إجراء التحقيقات الداخلية المقتضاة، وفق الأصول الإجرائية المناسبة، لا سيما لجهة تكليف الرؤساء التسلسليين بإجراء تلك التحقيقات، وحفظ حق الموظف بالدفاع عن النفس.

ب – احتساب أيام الغياب الفعلي للسيد (--)، وعدم اعتبارها من الخدمة الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية، وبالتالي حسمها لعدم الاستحقاق.

وتبين ان السيد وزير الداخلية والبلديات أصدر بتاريخ ٢٠١٤/١/١٦ القرار رقم ٧٢ الذي قضى بحسم راتب السيد (--) (مدة ١٧٨ يوم) مئة وثمانية وسبعون يوماً والتي تمثل مدة غيابه عن الخدمة الفعلية وذلك عملاً بقرار هيئة التفتيش المركزي رقم ٢٠١٣/١٣١ تاريخ ٢٠١٣/١٢/١٠.

وتبين ان صاحب العلاقة تقدم بكتاب الى ادارة التفتيش المركزي بتاريخ ٢٠١٤/٢/١١ طالباً إعادة احتساب أيام الغياب الفعلي استناداً الى سجل الدوام الرسمي، وان المفتشية العامة الادارية قد تولت المتابعة.

وتبين ان المفتش العام الاداري بإحالته الموجهة الى رئيس التفتيش المركزي بتاريخ ٢٠١٤/٦/٩ رأى الموافقة على التقرير الذي أعده المفتش الاداري بنتيجة متابعة شكوى صاحب العلاقة .

وقد ورد في التقرير المشار اليه اعلاه ان اي تحقيق لم يجر في المديرية العامة للدفاع المدني مع السيد --- سواء من قبل رئيسه المباشر او من قبل الرؤساء التسلسليين فيما خص انقطاع صاحب العلاقة عن عدد غير قليل من ايام العمل او فيما خص حضوره لمدة ساعة او ساعة ونصف فقط من ايام العمل التي يحضر فيها ، وبالتالي فان اي تدبير مسلكي لم يتخذ بحقه بهذا الخصوص ، انما اقتصرت اجراءات الادارة على حسم ١٧٨ يوما التي احتسبتها تغيبا من الموظف --- عن العمل .

وعليه تمّ اقتراح إحالة الملف مجدداً الى المديرية العامة للدفاع المدني للتحقيق مع الموظف --- حول أسباب تغيبه عن عمله دون عذر مشروع وحضوره المتأخر ومغادرته عمله قبل انتهاء الدوام الرسمي في ايام اخرى، واتخاذ التدابير اللازمة بحقه ، وذلك ليُبنى على الشيء مقتضاه.

وتبين ان رئيس التفتيش المركزي اودع المديرية العامة للدفاع المدني بكتابه رقم ١٣٨/و٢٠١٤ تاريخ ٢٠١٤/٧/٩ تقرير المفتشية العامة الادارية بنتيجة متابعة قضية السيد --- للاطلاع وتقرير المناسب في ضوئه ، مشيرا الى ان مجلس الخدمة المدنية هو المرجع الصالح لتفسير النصوص الادارية المتعلقة بالوظيفة العامة .

وتبين ان القسم الفني في المديرية العامة للدفاع المدني اجرى تحقيقاً حول غياب السيد -- خلال العام ٢٠١٣، حيث تبين ان السيد -- كان يحضر في كثير من الايام متأخراً عن بدء الدوام الرسمي وينصرف قبل انتهائه وكان يعتبره رئيس مركز الصرفند (المركز الذي كان السيد /--/ تابعاً له عام ٢٠١٣) غائباً وان عدد ايام الغياب المسجل على هذه الجداول بلغ ١٧٨ وهو العدد الذي على اساسه تم احتساب ايام الغياب بموجب قرار السيد وزير الداخلية والبلديات رقم ٢٠١٣/٧٢ المشار اليه اعلاه ، الا انه واستنادا الى سجل الحضور اليومي فقد تبين ان مدة الغياب الكامل وفقا للتسلسل الشهري ابتداء من شهر شباط عام ٢٠١٣ وحتى نهاية السنة بلغت : ٦+١٠+١٢+٥+٤+٣+٥+٣+١+١+٢=٥٢ يوماً، وباقي الايام كان يحضر بالساعات وقسم من الايام يحضر بدوام كامل .

وعليه فقد خلص التقرير الآنف الذكر الى انه في حال تم احتساب ايام الغياب استنادا الى جداول الحضور الشهرية فان مدة الغياب تبلغ ١٧٨ يوماً اما في حال تم حسم ايام الحضور التي كان خلالها يحضر لمدة لا تزيد عن الساعتين والتي لم يعمد رئيس مركز الصرفند الى حسمها فان مدة الغياب الكامل تبلغ ٥٢ يوماً .

وتبين ان المديرية العامة للدفاع المدني قد احالت الملف بكتابها رقم ١٥٢٦/د.م تاريخ ٢٠١٤/٨/١٦ الى السيد وزير الداخلية والبلديات طالبة في حال موافقته ايداع كامل الملف الى مجلس الخدمة المدنية .

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات طلبت الإطلاع وبيان الرأي في الوضع الوظيفي لصاحب العلاقة .

بناءً عليه،

لما كان يتبين انه بموجب المرسوم رقم ٧١٥٤ تاريخ ٢٠١١/١٢/١٢ جرى تصنيف الموظفين الدائمين في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني في وزارة الداخلية والبلديات ، ومن بينهم السيد --- الذي تم تصنيفه في وظيفة "عنصر دفاع مدني ".

ولما كان البند (١) من المادة /١٤/ من نظام الموظفين وتعديلاته قد نص على انه يتوجب على الموظف بوجه عام ان يستوحي في عمله المصلحة العامة دون سواها، ويسهر على تطبيق القوانين والانظمة النافذة، دون أي تجاوز او مخالفة او إهمال.

كما ان المادة /٥٤/ من النظام المذكور قد نصت على ان الموظف، يعتبر مسؤولاً من الوجهة المسلكية ويتعرض للعقوبات التأديبية إذا أخل عن قصد او عن إهمال بالواجبات التي تفرضها عليه القوانين والانظمة النافذة ، ولا سيما بالواجبات المنصوص عليها في المادتين ١٤ و١٥ منه.

ولما كان دولة رئيس مجلس الوزراء بالتعميم الصادر عنه برقم ٩٩/١٢ تاريخ ١٩٩٩/٢/١٥، وعملاً بأحكام المرسوم رقم ١١٤٠٤ تاريخ ١٩٦٢/١٢/١١ (ضبط دوام الموظفين بواسطة الساعات)، قد طلب الى جميع المسؤولين ورؤساء الوحدات المباشرين التشدد في مراقبة تقيد العاملين لديهم بالدوام الرسمي وعدم التغيب عن العمل إلا بعذر مشروع والتقيد بالاصول المعتمدة في حال الاضطرار الى الخروج من مركز العمل قبل انتهاء الدوام وذلك تحت طائلة المسؤولية ، كما طلب الى جميع الادارات والمؤسسات العامة والبلديات ان تعتمد ساعات ضبط دوام الكترونية حديثة وافادة المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء عن اسباب عدم اعتماد هذه الساعات محملاً رؤساء الموظفين مسؤولية ضبط هذا الدوام وتكليف التفتيش المركزي مراقبة تطبيق احكام هذا التعميم.

ولما كان على الموظف واجب الالتزام بالدوام الرسمي وعدم التأخر في الحضور الى مركز عمله او الخروج قبل نهايته او خلاله الا بموجب موافقة مسبقة من رئيسه المباشر وبالتالي فانه يقع على عاتق كل من الرئيس المباشر والرؤساء التسلسليين ورئيس الادارة مراقبة ومتابعة تقيد العاملين لديهم بالدوام الرسمي لما من شأن عدم الالتزام بالدوام من آثار سلبية على سير العمل .

ولما كان لم يتبين ما اذا كان عدم تقيد السيد --- بالدوام الرسمي عند حضوره الى مركز عمله او عند الانصراف منه على النحو المبين اعلاه كان لعذر مشروع وباذن من رؤسائه التسلسليين ، باعتبار انه خارج هذا الاطار فان تصرف السيد --- يشكل مخالفة مسلكية .

ولما كان يتبين ان فترات انقطاع صاحب العلاقة عن عمله دون سند قانوني ابتداء من شهر شباط عام ٢٠١٣ وحتى نهاية السنة ، لم تتجاوز في اي منها مدة خمسة عشر يوما متواصلاً ، مما يدل على معرفة صاحب العلاقة بالاحكام القانونية المتعلقة باعتبار الموظف مستقيلاً من الخدمة وتقصّده التغيب في فترات متقطعة مع حرصه على ألا يكون في وضع يجيز تطبيق هذه الاحكام بحقه ، وان هذا التصرف – اضافة الى عدم التزامه باوقات الدوام الرسمي في معظم الايام- يظهر اهمالاً متعمداً من قبل صاحب العلاقة في اداء وظيفته .

ولما كان يتبين من مجمل ما تقدم ، ان القضية لا تتعلق بتفسير نص قانوني انما بمسلكية موظف لا يتقيد باوقات الدوام الرسمي ، حيث يعود امر اتخاذ التدبير المناسب بحق الموظف المعني لكل من رؤسائه التسلسليين ورئيس الادارة والوزير المختص وذلك في ضوء السلوك الوظيفي لصاحب العلاقة والنصوص القانونية التي ترعى هذا الشأن .

٢٥ – ٣ التعارض بين المصلحة العامة والمصلحة الشخصية للموظف –انتفاء الأسباب التي يمكن أن تشكل مصدراً للتعارض: الرأي رقم ٢٠١٤/٣٧٦٣ تاريخ ٢٠١٥/١٠/١٦ **(وزارة الطاقة والمياه)**

لما كانت وزارة الطاقة والمياه بكتابها رقم ١/٣١٤٧ص تاريخ ٢٠١٥/٢/١٩ طلبت بيان الرأي في الوضع الوظيفي للموظف الجيولوجي في ملاك وزارة الطاقة والمياه- المديرية العامة للاستثمار- السيد --، بصفته شريكاً في شركة محدودة المسؤولية والاجراءات التي يمكن اتخاذها لتفادي مخاطر التعارض بين المصلحة العامة والمصلحة الشخصية للموظف المذكور.

ولما كان قد سبق لمجلس الخدمة المدنية ان اودع التفتيش المركزي بكتابه رقم ٣٧٦٣ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٣ كامل الملف موضوع كتاب وزارة الطاقة والمياه رقم ٣١٤٧ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٧ طالباً الاطلاع واجراء التحقيق اللازم حول الوقائع المشار اليها في الملف، وافادته بالنتيجة .

ولما كان التفتيش المركزي بكتاب رقم ٤٨/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٥ قد اودع مجلس الخدمة المدنية تقرير المفتشية العامة الادارية ، في ما خص الوضع الوظيفي للسيد --.

ولما كان التقرير المنظم من قبل المفتشين الاداريين المكلّفين المؤرخ في ٢٠١٥/٥/١٤ والموافق عليه من حضرة المفتش العام الاداري والمتعلق بالوضع الوظيفي للسيد --، قد أورد في بند (أعمال التحقيق) ان السيد -- قد تقدم

بإستقالته من إدارة شركة عرمكو-لبنان"شركة محدودة المسؤولية" بموجب محضر جمعية عمومية في ٢٠١٢/١٢/٥ ومسجل في السجل التجاري في جبل لبنان، وانه تنازل عن حصصه في الشركة بتاريخ ٢٠١٤/١٢/١٦ بموجب وكالة بيع غير قابلة للعزل ، سجلت في السجل التجاري في جبل لبنان، كما تقدم من وزارة العدل بطلب شطب اسمه عن جدول الخبراء وانه صدر بهذا الشأن القرار رقم ٢١٤ تاريخ ٢٠١٤/٢/١٢.

ولما كان يستفاد مما تقدم ، ان السيد -- لم يعد له أي علاقة أو مصلحة تجارية أو مادية مباشرة أو غير مباشرة مع الشركة المذكورة اعلاه، بحيث انتفت الاسباب التي كان يمكن لها ان تشكل مصدراً للتعارض بين المصلحة العامة للادارة التي يعمل فيها السيد --- وبين مصلحته الشخصية، وبالتالي فان الوضع الوظيفي للسيد --- يكون ، والحال هذه ، قد انتظم بما يتوافق مع الاحكام القانونية التي ترعى الموظفين في الادارات العامة.

٢٥ – ٤ ارتكاب المتعاقد جرم اختلاس أموال الدولة يفقده نهائياً الحق بالحصول على تعويض نهاية الخدمة:

الرأي رقم ٣٠٥٢ تاريخ ٢٠١٥/١٢/١ **(وزارة العدل)**

بما أن المادتين /٣٥٩ و ٣٦٠/ من قانون العقوبات المشار إليهما أعلاه ، تنصان على ما يلي :

«المادة ٣٥٩ : كل موظف اختلس ما وُكِّل إليه أمر إدارته أو جبايته أو صيانته بحكم الوظيفة من نقود أو أشياء أُخرى للدولة أو لأحد الناس عُوقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة أقلّها قيمة الردود .

المادة ٣٦٠ : إذا وقع الاختلاس بدّس كتابات غير صحيحة في الفواتير أو الدفاتر أو بتحريف أو إتلاف الحسابات والأوراق أو غيرها من الصكوك وعلى صورة عامة بأية حيلة ترمي إلى منع إكتشاف الإختلاس قضي بعقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة فضلاً عن الغرامة التي تفرضها المادة السابقة » .

وبما أن المادة /٣٥٠/ من القانون المذكور تنص على ما يلي : « يُعدّ موظفاً بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف في الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات والجيش والقضاء وكل عامل أو مستخدم في الدولة وكل شخص عُيّن أو انتخب لأداء خدمة عامة ببدل أو بغير بدل » .

وبما أن صاحب العلاقة قد أُدين بجناية الإختلاس المنصوص عليها في المادة ٣٦٠ من قانون العقوبات معطوفة على المادة ٣٥٩ منه .

وبما أن جريمة الإختلاس هي من الجرائم المانعة للتوظيف المنصوص عليها في الفقرة (هـ) من البند (١) من المادة الرابعة من نظام الموظفين وتُفقد نهائياً الموظف الذي ارتكبها حقه في الحصول على معاش التقاعد أو تعويض الصرف، حتى ولو تمت تصفيتهما وذلك عملاً بأحكام المادة ٣٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ وتعديلاته (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) التي تنص على ما يلي :

« يفقد نهائياً الحق في الحصول على معاش التقاعد أو تعويض الصرف ، حتى ولو تمت تصفيتهما ، كل موظف ثبت عليه بحكم قضائي :

١ – أنه اختلس أموال الدولة .

٢ – أنه اختلس الأمانات الخاصة المودعة لديه ، أو المواد المسلّمة إليه ، التي ينبغي أن يقدم حساباً عليها .

٣ – أنه ارتشى في أمور تتعلق بوظيفته .

٤ – أنه زوّر في مستندات رسمية ساعدت على إختلاس أموال الدولة » .

والأمر عينه في ما خص الأجير حيث أن الفقرة (٤) من المادة ٩٤ من نظام الموظفين تنص على أن: « لا يستحق الأجير تعويض الصرف من الخدمة في كل من الحالات التالية :

١ – .....

٢ – .....

٣ – .....

٤ – إذا ثبت أن إرتشى أو اختلس أموال الدولة أو الأمانات المودعة لديه أو المواد المسلّمة إليه » .

وبما أنه إذا كان لا يتبين من بنود العقد الأساسي لصاحب العلاقة ، وجود أحكامٍ مماثلة للأحكام المشار إليها والمطبقة على الموظف وعلى الأجير المحكوم عليه بجرم الإختلاس وذلك لأسباب تتعلق بوقتية التعاقد وعرضيته عملاً بالمادة ٨٧ من نظام الموظفين ، غير أن هذا الأمر لا يحول دون العودة إلى قانون العمل وهو القانون العام الواجب تطبيقه بهذا الشأن .

وبما أن المادة /٥٤/ من قانون العمل تنص على ما يلي : « إلى أن يسن تشريع الضمان الاجتماعي على رب العمل أن يدفع للأجير المصروف من الخدمة لأي سبب من الأسباب غير المذكورة في المادة ٧٤ ، تعويض صرف يعادل أجرة شهر عن كل سنة خدمة وأجرة نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة » .

وبما أن المادة /٧٤/ من قانون العمل ، قد أعطت رب العمل الحق بفسخ العقد دون ما تعويض في الحالات المعدّدة في متنها (والمقصود هنا تعويض الصرف وفق ما هو مبين من نص المادة (٥٤) الآنفة الذكر) ومن بينها « إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية » .

وبما أنه يتبين من إفادة مديرية شؤون القضاة والموظفين في وزارة العدل الصادرة بتاريخ ٢٠١٥/١١/٢٨ أن عقد صاحب العلاقة لم يُجدد في العام ٢٠١٤ ، بناء على إحالة الرئيس الأول لمحكمة استئناف بيروت ، وأن صاحب العلاقة لم يحضر إلى مركز عمله منذ ٢٠١٣/١٢/٢١ ، وأنه موقوف ويجري التحقق معه ، وأن وزارة العدل قد أرسلت كتاباً إلى وزارة المالية – مديرية الصرفيات – بهذا الشأن بتاريخ ٢٠١٤/٣/٣ ، وأنها تبلغت ما آلت إليه الملاحقة الجزائية بحق صاحب العلاقة بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٢٢ .

وبما أن الإختلاس من شأنه إلحاق الضرر بمصالح الدولة المادية ، والتي هي رب العمل في ما خص القضية المعروضة ، وبالتالي فإن من حق الإدارة إنهاء عقد صاحب العلاقة دون ما تعويض .

وبما أنه إذا كان المشترع قد لحظ أحكاماً صريحة في ما خص الموظف أو الأجير الذي يرتكب جرم الإختلاس ، ولم يتطرّق في هذا الشأن إلى المتعاقد ، ذلك أن عمل المتعاقد هو في الأساس لمدة محدّدة وللقيام بعمل معين على ما هو وارد في نص المادة /٨٧/ من نظام الموظفين ، إلا أن هذا لا يعني إعفاء المتعاقد من موجب الحفاظ على الأموال العمومية التي أُوكل إليه أمر الحفاظ عليها ، وبالتالي لا يعني إعفاءه من وجوب ترتيب النتائج القانونية على إخلاله بالموجب المذكور والمنصوص عليها قانوناً سواء في نظام الموظفين أو في قانون العمل .

وبما أنه لا يجوز – في مطلق الأحوال – معاملة المتعاقد في هذا الشأن بأفضل من معاملة الموظف أو الأجير على ما استقر عليه هذا المجلس في أكثر من رأي صادر عنه .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية ، وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وصالح المرفق العام ، يرى بالاستناد إلى كل ما تقدم، عدم أحقية المتعاقد الذي يرتكب جرم الإختلاس بتقاضي تعويض نهاية الخدمة ، وذلك استناداً إلى الأحكام القانونية أعلاه واستناداً إلى ما هو معمول به بهذا الشأن لجهة الموظف والأجير ، الأمر الذي يستتبع القول أن ارتكاب السيد عقيل جناية الإختلاس لأموال الدولة قد أفقده نهائياً الحق في الحصول عى تعويض نهاية الخدمة وبالتالي فإن طلبه إفادة بغية الاستحصال على التعويض المذكور يكون مستوجباً الرد .

وبما أن المنحى المتقدم بيانه أعلاه، في معرض المعاملة الحاضرة ، يستوجب توصية الإدارة بأن تتضمن عقود المتعاقدين لديها أحكاماً مماثلة لأحكام المادة /٣٦/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ بحيث « يفقد نهائياً الحق في الحصول على تعويض نهاية الخدمة حتى ولو تمت تصفيته كل متعاقد ثبت عليه بحكم قضائي :

١ – أنه اختلس أموال الدولة .
٢ – أنه اختلس الأمانات الخاصة المودعة لديه ، أو المواد المسلّمة إليه ، التي ينبغي أن يقدم حساباً عليها .
٣ – أنه ارتشى في أمور تتعلق بالمهام المنوطة به .
٤ – أنه زوّر في مستندات رسمية ساعدت على إختلاس أموال الدولة " .

٢٥ – ٥ عدم جواز ممارسة مراقب صحي في ملاك وزارة الصحة العامة مهنة التمريض في إحدى مستشفيات القطاع الخاص: الرأي رقم ١٤٤١ تاريخ ٢٠١٥/٦/١٣ **(وزارة الصحة العامة)**

لما كانت وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٥/١/١٤٣٥٦ تاريخ ٢٠١٥/٥/٣٠ طلبت بيان الرأي في طلب المراقب الصحي المتمرن في ملاك وزارة الصحة العامة السيد -- السماح له بالعمل في احدى المستشفيات الخاصة كممرض مجاز بدوام جزئي ليلي كونه يحمل اجازة فنية (اختصاص العناية التمريضية) واجازة من وزارة الصحة العامة بممارسة مهنة التمريض على الاراضي اللبنانية .

ولما كان يتبين ان السيد -- كان قد عين بموجب المرسوم رقم ١١٩٩٥ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٤ بوظيفة مراقب صحي متمرن في ملاك وزارة الصحة العامة .

ولما كانت المادة الخامسة عشرة من نظام الموظفين قد حظرت في الفقرة (٤) منها على الموظف ان يمارس اية مهنة تجارية أو صناعية أو اية مهنة أو حرفة مأجورة اخرى فيما عدا التدريس في احد معاهد التعليم العالي او احدى مدارس التعليم الثانوي ضمن شروط تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء وفيما عدا سائر الحالات الاخرى التي تنص عليها صراحة القوانين الخاصة، أو ان يكون عضواً في مجلس ادارة شركة مغفلة أو شركة توصية مساهمة ، أو ان تكون له مصلحة مادية مباشرة أو بواسطة الغير في مؤسسة خاضعة لرقابته أو لرقابة الادارة التي ينتمي اليها.

ولما كان عمل صاحب العلاقة في احدى المستشفيات الخاصة على النحو الذي يطالب به ، يتضمن مخالفتين اثنتين للأحكام القانونية المنصوص عليها في الفقرة (٤) من المادة الخامسة عشرة من نظام الموظفين المشار اليها اعلاه :
الأولى :ان العمل المقترح يشكل مهنة مأجورة في احدى مؤسسات القطاع الخاص .
الثانية : ان العمل المقترح ينتج عنه مصلحة مادية مباشرة لصاحب العلاقة في احدى المستشفيات الخاصة التي هي بالنتيجة مؤسسة خاضعة لرقابة الإدارة التي ينتمي اليها .

لذلك ، و سنداً لما تقدم ، فإنه لا يجوز قانوناً للسيد -- ممارسة مهنة التمريض في احدى مستشفيات القطاع الخاص .

٢٥ – ٦ عدم جواز قيام الموظف بتدريس صف التاسع أساسي (بروفيه) المادة ٢ من المرسوم رقم ٦٤/٤٤:
الرأي رقم ٢٦٣٤ تاريخ ٢٠١٥/١١/٢٦ **(إدارة الإحصاء المركزي)**

لما كانت المادة الثانية من المرسوم رقم ٤٤ الصادر بتاريخ ١٩٦٤/١٠/٣ (الترخيص لموظفي الدولة والمؤسسات العامة والبلديات بالتدريس في مؤسسات التعليم العالي في لبنان) قد نصت على ما يلي: "يجوز لموظفي الدولة والمؤسسات العامة والبلديات أن يتولوا التدريس في إحدى مؤسسات التعليم العالي في لبنان وفقاً للتحديد الوارد في قانون تنظيم التعليم العالي الصادر بتاريخ ١٩٦١/١٢/٢٦ أو إحدى مدارس التعليم الثانوي بعد الترخيص لهم بقرار من رئيس الإدارة التابعين لها".

ولما كانت المدارس التي أشار إليها النص القانوني الآنف الذكر ، وبصورة صريحة وواضحة ، هي فقط مدارس التعليم الثانوي .

ولما كان صف التاسع أساسي (بروفيه) ليس من صفوف التعليم الثانوي الممتدة على ثلاث سنوات تنتهي بشهادة الثانوية العامة ويدخلها من اجتاز المرحلة المتوسطة ، وهذا الواقع لا يتبدل سواء أكان هذا الصف في مدرسة متوسطة أم في مدرسة ثانوية .

ولما كان لا يمكن الاجتهاد في معرض وضوح النص .

لذلك ، فإن هذا المجلس – وسنداً لما تقدم – يرى عدم جواز أن يتولى موظف تدريس الصف التاسع أساسي (بروفيه) سواء أكان هذا الصف في مدرسة متوسطة أو في مدرسة ثانوية .

٢٦ تأديب

٢٦ – ١ إلغاء تنفيذ العقوبة الأولى الصادرة عن هيئة التفتيش المركزي وتطبيق العقوبة الأشد الصادرة عن الهيئة العليا للتأديب: الرأي رقم ٣٩٣/س/و تاريخ ٢٠١٦/١١/١٢ (**مديرية الجمارك العامة**) .

بما أنه يتبين أن هيئة التفتيش المركزي بقرارها رقم ١٣٢ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢ وبمجمل ما ورد في متنه قد قررت وقف كل من السادة ---- عن العمل لمدة شهر واحد تأديبياً وإحالتهم أمام الهيئة العليا للتأديب وديوان المحاسبة وإحالة الكشاف المتقاعد السيد ---- على ديوان المحاسبة وإيداع الملف النيابة العامة التمييزية.

وبما أن الهيئة العليا للتأديب بقرارها رقم ٢٠١٦/٥ قد قررت الحكم تأديبياً على المراقبين في إدارة الجمارك ---- بإنزال ست درجات من راتبهما وتوصية الإدارة المختصة بأن لا تسند إليهما أية وظيفة تتعلق بإدارة الأموال العمومية أو لها علاقة بالجمهور وبأن تنظم تقارير سنوية تثبت حسن سلوكهما وإيداعها الهيئات المختصة ، وبقرارها رقم ٢٠١٦/٢ تاريخ ٢٠١٦/٤/٨ قد قررت الحكم على السيد ---- بإنزال أربع درجات من راتبه بعد فصل ملفه عن ملفات زملائه لقرب بلوغه السن القانونية وفق ما سبقت الإشارة إليه أعلاه .

وبما أن المادة /١٩/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (إنشاء التفتيش المركزي) والمتعلقة بنتائج التفتيش تنص في البند الأول من الفقرة الثانية منها على ما يلي :
« تتداول الهيئة في التقرير وتفرض، مباشرة ، بحق الموظفين الدائمين جميع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية المنصوص عليها في المادة /٥٥/ من نظام الموظفين، باستثناء إنزال الدرجة وإنزال الرتبة والصرف من الخدمة والعزل...».

وتنص في البند الخامس من الفقرة المذكورة على ما يلي :
« وللهيئة، بعد فرض العقوبات التأديبية المقتضاة، أن تحيل المسؤول على المجلس التأديبي المختص، وأن تقرر إحالته أمام ديوان المحاسبة، وأن تطلب من المدعي العام التمييزي ملاحقته جزائياً، ولا يتوجب لهذه الإحالة أو الملاحقة أخذ بموافقة السلطة الإدارية ».
كما تنص في الفقرة السادسة منها على أنه «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 أن المادة /٥٩/ من نظام الموظفين المتعلقة بأصول المحاكمة في مجالس التأديب تنص في فقرتها الثامنة على أنه « لا يجوز أن تفرض أكثر من عقوبة واحدة على الموظف نفسه في القضية نفسها ما لم تكن العقوبة الثانية صادرة عن مجلس التأديب أو عن رئيس أعلى، وفي هذه الحالة تلغى العقوبة الأولى ».

وبما أنه وعملاً بأحكام الفقرة الثامنة من المادة /٥٩/ من نظام الموظفين ، لا يمكن أن تفرض عقوبة تأديبية ثانية على الموظف ذاته بسبب الخطأ المسلكي الذي صدرت بشأنه العقوبة الأولى إلا في حالتين اثنتين هما: عندما تكون العقوبة الثانية قد صدرت عن مجلس التأديب أو عن رئيس أعلى للموظف المعاقب.

وبما أن المادة /١٣/ من القانون رقم ٦٥/٥٤ تاريخ ١٩٦٥/١٠/٢ (أحكام خاصة تتعلق بصرف الموظفين وإحالتهم على التقاعد وملء المراكز الشاغرة وإنشاء مجلس تأديبي عام للموظفين) تنص في البند الثاني منها على أنه بتاريخ إحالة الموظف على الهيئة العليا للتأديب ينقطع نصف راتبه ولا يُعاد إليه إلا في حال إعلان براءته أو الحكم عليه بعقوبة من عقوبات الدرجة الأولى على الأكثر.

وبما أنه يتبين من ملف المعاملة أن الإدارة عمدت إلى وقف دفع راتب شهر شباط لكل من الموظفين المعنيين ، كما قامت بحسم نصف راتب لكل منهم لمدة ثلاثة أشهر نظراً لإحالتهم على الهيئة العليا للتأديب عملاً بالمادة ١٣ من القانون رقم ٦٥/٥٤ ، وأنه بتاريخ ٢٠١٦/٦/١٦ أصدرت الهيئة العليا للتأديب قراراً بالحكم تأديبياً بإنزال درجات من الراتب .

وبما أنه وعلى ضوء الأحكام القانونية المعروضة أعلاه ومعطيات ملف المعاملة موضوع البحث فإن المسألة الراهنة تستوجب معرفة ما إذا كان القرار المتضمن التوقيف عن العمل لمدة شهر واحد والصادر عن هيئة التفتيش المركزي، يُشكّل عقوبة تأديبية ، أم أنه تدبير إداري إحتياطي أقرّه القانون ضماناً للتحقيق وللنتيجة التي يمكن أن يقترن بها القرار الذي سيصدر عن المراجع التأديبية، وذلك توصلاً لتطبيق الأحكام المقتضاة بهذا الشأن.

وبما أنه ، وكما استقر عليه الفقه والاجتهاد الإداريان ، ولوصف تدبير ما بأنه عمل تأديبي، يقتضي الارتكاز إلى النص القانوني الذي استند إليه هذا التدبير لمعرفة العناصر التي بإمكانها أن تفيد عن نية صاحب التدبير، كما يقتضي معرفة ما إذا كان هذا التدبير صدر بغاية معاقبة خطأ مسلكي بنية المعاقبة على تصرف الموظف.

وبما أنه يتبين أن قرار هيئة التفتيش المركزي رقم ٢٠١٤/١٣٢ الذي تضمن وقف كل من السادة : --- عن العمل لمدة شهر واحد ، استند في حيثياته إلى المادتين ١٤ و ١٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) والمادة /١٩/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٥ وتعديلاته (إنشاء التفتيش المركزي).

وبما أن المادة ١٤ من نظام الموظفين تتعلق بواجبات الموظفين العامة والمادة /١٥/ تنص على الأعمال المحظرة على الموظف فيما أن المادة ١٩ من قانون إنشاء التفتيش المركزي تنص على العقوبات التأديبية التي يحق لهيئة التفتيش المركزي إنزالها، بحق الموظفين الدائمين ، وهي العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية والمنصوص عليها في المادة ٥٥ من نظام الموظفين (باستثناء إنزال الدرجة والرتبة والصرف من الخدمة والعزل) وأنه من بين العقوبات التي تنص عليها المادة ٥٥ عقوبة التوقيف عن العمل بدون راتب لمدة لاتتجاوز الستة أشهر .

وبما أنه يتبين أن تدبير الوقف عن العمل عن شهر شباط والذي قامت الإدارة بتنفيذه من خلال عدم دفع راتب هذا الشهر لأصحاب العلاقة ، هو تدبير استند إلى أحكام تتعلق بأعمال تأديبية تتصل بواجبات الموظف وبالأعمال المحظرة عليه القيام بها ، كما إستند إلى النصوص القانونية المتعلقة بالعقوبات التأديبية التي تترتب على إخلال الموظف بواجباته.

وبما أنه يتبين من الوقائع الواردة في قرار هيئة التفتيش المركزي والمعروضة آنفاً ، أنها تضمنت أفعالاً وتصرفات ترتب مسؤولية مسلكية ، إضافة إلى التعبير صراحة عن الطابع التأديبي لتدبير الوقف عن العمل حيث ورد في قرار الهيئة « وقف كل من ... عن العمل مدة شهر واحد تأديبياً » ، مما يجعل من التدبير المذكور عقوبة تأديبية تخضع للقواعد العامة المطبقة في الحقل التأديبي والمكرسة في النصوص القانونية أعلاه ، لا سيما قاعدة عدم جواز فرض عقوبتين عن المخالفة نفسها .

وبما أنه يتبين أن العقوبة الثانية المفروضة بحق الأشخاص موضوع المعاملة الحاضرة قد صدرت عن الهيئة العليا للتأديب (إنزال الدرجة)، وهي عقوبة أشد من العقوبة المفروضة من قبل هيئة التفتيش المركزي (الوقف عن العمل لمدة شهر واحد تأديبياً)، وبالتالي فإن العقوبة الأولى في هذه الحالة والصادرة عن هيئة التفتيش المركزي تندرج في إطار عدم جواز فرضها كما نصت المادة /٥٩/ من نظام الموظفين والفقرة ٦ من المادة /١٩/ من قانون إنشاء التفتيش المركزي، ووجب العمل على إلغائها، لأن العقوبة الثانية الصادرة عن الهيئة العليا للتأديب هي العقوبة الأشد، ويقتضي بالتالي تنفيذ هذه الأخيرة فقط بحق أصحاب العلاقة.

وبما أن تنفيذ العقوبة الأولى الصادرة عن هيئة التفتيش المركزي في مرحلة سابقة لصدور العقوبة الثانية قد أدت المفاعيل القانونية التالية: عدم دفع راتب كل من الموظفين المعاقبين عن الشهر الذي أوقفوا خلاله عن العمل وعدم احتساب هذه الفترة من خدمتهم الفعلية وما ينتج عن ذلك من تأخير تدرجهم.

وبما أن إعمال المادة /١٩/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٥ والمادة ٥٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ يستتبع قانوناً إلغاء العقوبة الأولى المفروضة من قبل هيئة التفتيش المركزي وذلك بإلغاء المفاعيل القانونية المترتبة عنها لجهة وجوب إعادة راتب الشهر الذي أوقف خلاله أصحاب العلاقة عن العمل واعتبار هذا الشهر من خدماتهم الفعلية.

وبما أنه وعلى ضوء إلغاء العقوبة على النحو المبين أعلاه ، يترتب على الإدارة أن تستنتج الأوضاع القانونية المترتبة عن هذا الإلغاء، وذلك لجهة تطبيق الأحكام القانونية المقتضاة.

لذلك ، فإن مجلس الخدمة المدنية – ولكل ما تقدم – يرى أن يُصار إلى إلغاء العقوبة الأولى الصادرة عن هيئة التفتيش المركزي، وتطبيق العقوبة الأشد الصادرة عن الهيئة العليا للتأديب وذلك في ضوء إلغاء العقوبة الأولى ، وإعادة تكوين الوضع المالي والوظيفي على النحو المبين أعلاه.

٢٧ – وضع وظيفي

٢٧ – ١ <u>المتعامل المعتبر من الفائض – تقاضي تعويضه كمتعامل طيلة فترة إلحاقه بالإدارة لحين تنظيم عقد اتفاق معه ووضعه موضع التنفيذ</u> : الرأي رقم ١٩٣ تاريخ ٢٠١٤/٥/٢٣ (**وزارة المالية**)

لما كان يتبين من ملف المعاملة ان ديوان المحاسبة قد اصدر بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٤ رأياً استشارياً في القضية موضوع البحث.

ولما كانت المادة الخامسة من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم مجلس الخدمة المدنية) قد اوجبت على جميع الادارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية ان تحصر اعتمادها في طلب الموافقة أو الرأي او الاستشارة أو 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 ، الامر الذي يقتضي معه الطلب من المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ووزارة التربية والتعليم العالي التقيد بأحكام المادة الخامسة الآنفة الذكر .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي ما خص القضية المطروحة، يبدي ما يلي:

لما كان يتبين أن السيدة – كانت سابقاً متعاملة في وزارة الثقافة ومعتبرة من الفائض، واستفادت من احكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (تحديد الفائض).

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٥٧٦ تاريخ ٢٠٠٣/٧/٧ ألحق السيدة -- بوزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ، وذلك للعمل لديها بصفة متعاقد على مهام مبرمج محلل، على ان ينظم مشروع عقد اتفاق مع صاحبة العلاقة يكرس فيه وضعها وتحدد تعويضاتها وفقاً للاسس المنصوص عنها في المادة الثانية عشرة من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ ، على ان يصدق هذا العقد وفقاً للاصول .

ولما كان القرار رقم ٢٠٠٣/٥٧٦ الآنف الذكر هو اجراء تمهيدي لتنظيم عقد اتفاق مع السيدة --، ويترتب عليه استمرارها بتقاضي تعويضها السابق كمتعاملة لحين تنظيم عقد معها ووضعه موضع التنفيذ ، تقيداً بأحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ وبما جرى اعتماده لهذه الجهة مع سائر المتعاملين .

ولما كانت صفة السيدة -- خلال الفترة الممهدة لتصديق عقد الاتفاق معها وفقاً للاصول هي انها متعاملة ومعتبرة من الفائض .

ولما كان عقد الاتفاق مع السيدة -- ، الذي بموجبه كُرِّس وضعها التعاقدي وحُددت حقوقها وواجباتها، قد صدّق بتاريخ ٢٠٠٦/٢/١٧.

ولما كان التعويض الشهري المحدد في عقد الاتفاق المنظم مع السيدة -- قد استند على الاسس المنصوص عليها في الفقرة –٢– من البند (ثانياً) من المادة الثانية عشرة من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ التي نصت على ما يلي :

" يحدد التعويض الشهري لكل من المعنيين بأحكام البند ثانياً من هذه المادة (المقصود الموظفون المؤقتون والمتعاملون)، وفق احكام الانظمة النافذة مع الاخذ بالاعتبار ما يلي :

- مستوى الوظيفة المماثلة مهامها للمهام التي يكلف بها .
- سنوات خدمته السابقة باعطائه ما يوازي درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات قبل الحاقه بمركز العمل الجديد ، وذلك في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة المشابهة لمهامه الجديدة ".

ولما كان يتبين من الاحكام الآنفة الذكر، ان السنوات التي خدمتها السيدة -- كمتعاملة ولحين تصديق عقد اتفاقها ووضعه موضع التنفيذ، قد احتسبت لها باعطائها درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة وذلك لاجل تحديد التعويض الشهري الذي تتقاضاه وتبعاً لمستوى الوظيفة المماثلة مهامها للمهام التي تقوم بها .

ولما كان التذرع بمبدأ ان " لا عمل دون اجر " للمطالبة ببدلات الاتعاب كفروقات بين ما كانت تتقاضاه صاحبة العلاقة كمتعاملة والتعويضات التي كانت ستتقاضاها فيما لو وافق مجلس الخدمة المدنية على مشروع عقدها في العام ٢٠٠٣، لا يقع موقعه الصحيح ، لمخالفته واقع الحال باعتبار ان صاحبة العلاقة تقاضت اجراً مقابل العمل الذي كانت تقوم به بصفة متعاملة ، ولمخالفته ثانياً الاحكام القانونية الصريحة الوارد ذكرها في المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ والمبينة اعلاه، ولمخالفته ثالثاً مبدأ عدم رجعية الاعمال الادارية باعتبار انه لا يجوز اعطاء عقد الاتفاق الاساسي الذي جرى تنظيمه مع السيدة -- مفعولاً رجعياً يعود الى ما قبل تصديقه من آخر مرجع مختص ووضعه موضع التنفيذ .

ولما كان تنفيذ صاحبة العلاقة لعقد اتفاقها مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني للقيام لديها بمهام محلل-مبرمج، يفرض على السيدة --- الخضوع للمبادىء والاحكام القانونية الآنفة الذكر، الامر الذي يستتبع عدم ترتب اية حقوق لها، كونها في الفترة السابقة كانت ما تزال بصفة متعاملة وليست متعاقدة .

لذلك، وسنداً لكل ما تقدم ،فان مجلس الخدمة المدنية يرى أن طلب السيدة -- اعطاءها بدلات اتعاب عن الفترة من ٢٠٠٣/٢/٢١ ولغاية ٢٠٠٦/٢/١٧، وفق ما سبق بيانه أعلاه، لايقع موقعه الصحيح.

٢٧ – ٢ احتفاظ موظفة في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين بوظيفتها بعد زواجها من دبلوماسي : الرأي رقم ١٨٣١ تاريخ ٢٠١٤/٧/١٦ (**وزارة الخارجية والمغتربين**)

تبين أن وزارة الخارجية والمغتربين بكتابها رقم ١٣/١٣٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٧/٥ طلبت إبداء الرأي حول أحقية موظفة في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين الاحتفاظ بوظيفتها في ملاك هذه الوزارة بعد زواجها من دبلوماسي وذلك في ضوء أحكام المادة /٤٤/ من نظام وزارة الخارجية والمغتربين .

ولما كانت المادة /٤٤/ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ (نظام وزارة الخارجية والمغتربين) قد نصت على ما يلي: "لا يجوز لموظف السلك الدبلوماسي والقنصلي في الخارج ان يمارس عملاً آخر بما فيه التدريس . ولا يجوز لزوجته ان تعمل في أية مؤسسة إلا بترخيص مسبق من وزير الخارجية بناءً على اقتراح اللجنة الإدارية".

ولما كان يتبين ان أحكام المادة المشار إليها أعلاه ترعى حصراً حالة عمل زوجة موظف السلك الدبلوماسي والقنصلي في مؤسسة ما، وبالتالي فانه خارج اطار هذه الحالة لا يتطلب الامر الحصول على الترخيص المسبق على النحو المبين في المادة المذكورة .

ولما كانت احكام المادة /٤٤/ المشار اليها اعلاه لا تنطبق ، والحال ما تقدم ، على وضع الموظفة في الملاك الاداري العام ، وبالتالي فان الموظفة في ملاك وزارة الخارجية والمغتربين المطلوب ابداء الرأي بشأنها غير معنية باحكام هذه المادة ، ولا شيء يحول دون احتفاظها بوظيفتها .

٢٧ – ٣ طلب مجلس الجنوب الموافقة على تطبيق أحكام الفائض على العاملين ضمن لجان الاستقصاء: الرأي رقم ٩٦٥ تاريخ ٢٠١٥/٩/٢١ (**رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان رئيس مجلس الجنوب بكتابه رقم ٢٠٢٧/ص١ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٥/٤/٩ قد عرض لواقع العاملين لديه حيث اورد انه ونتيجة للظروف العامة ، لم يتم ملء الوظائف في ملاك المجلس المحدد بموجب المرسوم رقم ٥٥٩٦ تاريخ ١٩٨٢/٩/٢٢ وان معظم الموظفين المعينين قد بلغوا السن القانونية، وان تقسيم العاملين حاليا في المجلس هو على النحو التالي:

- موظفون وعددهم (٦) تم تعيينهم عبر مجلس الخدمة المدنية .
- اجراء : وعددهم (٤) تم تعيينهم عبر مجلس الخدمة المدنية .
- متعاقدون : وعددهم (٢٤) تتم الموافقة على تمديد عقودهم سنوياً من قبل مجلس الخدمة المدنية .
- استقصاء : وعددهم ٣٦٧ عنصراً تم تعيينهم سنداً للمادة ١١ من المرسوم رقم ٤١١٢ تاريخ ١٩٨١/٧/١ التي تنص على التالي : "لمجلس الادارة ان يشكل لجانا او يكلف اشخاصا للتحقق من الاضرار وتحديدها ولاستقصاء حقائق طلبات المتضررين بشتى الوسائل." فكان يتم تعيينهم بموجب قرارات مجلس ادارة يحدد فيها اسم العنصر المعين ومخصصاته الشهرية.

كما اشار الى انه نتيجة للنقص الحاصل في ملاك المجلس حيث انه لم يعد يتم تعيين موظفين جدد مما ادى الى شغور عدد من الوظائف ، مما اضطر الادارة الى تكليف عدد من المتعاقدين أو من عناصر الاستقصاء لملء هذه الفراغات ، سيما ان معظمهم يحمل اجازات جامعية وفيهم العدد الكبير من المهندسين .

واضاف الى ان عدد عناصر الاستقصاء اصبح حالياً (٣٦٦ عنصراً) ، منهم ٣٢٤ عنصراً دخلوا الخدمة قبل العام ٢٠٠١ ، اما الباقون فقد كان يتم تعيينهم بدلاً من عناصر تركوا الخدمة أو يتم استبدالهم بعناصر بديلة اكثر كفاءة ، نظراً للحاجة ، الامر الذي لم يعد يتم حالياً اذ ان الادارة قد اقفلت باب تعيين عناصر استقصاء جدد او استبدال أي عنصر من العناصر العاملة حالياً .

وتبين ان رئيس مجلس الجنوب بكتابه المذكور قد طلب من رئاسة مجلس الوزراء الموافقة على تطبيق احكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ /٢٠٠١ على العاملين لديه ضمن لجان الاستقصاء باعتبار ان ملاك مجلس الجنوب يعاني من شغور كبير وان المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ قد اجاز التعاقد على وظائف ملحوظة في الملاك وبالتالي فانه بالامكان معالجة هذا الشغور عن طريق تطبيق احكام المرسوم الآنف الذكر، اضافة الى ان مجلس الجنوب تبعا للمهام المناطة به قد اصبح بحاجة ايضاً الى التعاقد مع سائر عناصر الاستقصاء بما يتناسب مع مؤهلاتهم والخبرة التي اكتسبوها تأميناً لحاجاته .

بناء عليه ،

بما ان المادة الخامسة من مرسوم انشاء مجلس الجنوب رقم ١٤٦٤٩ تاريخ ١٩٧٠/٦/١٢ وتعديلاته قد نصت على انه " لا يدخل المجلس في عداد المؤسسات العامة والمصالح المستقلة " .

وبما ان مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ قد نص في المادة الخامسة والعشرين منه على ان " يوضع الموظفون المؤقتون والمتعاقدون والاجراء الفائضون عن الحاجة الفعلية للادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات العاملين فيها بتصرف مجلس الخدمة المدنية حيث يتم الحاقهم بمختلف الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات عند توفر الحاجة اليهم .... تحدد دقائق تحديد الفائض وأصول الالحاق وكيفية دفع رواتب الفائضين والملحقين وتعويضاتهم وحقوقهم وسائر الشؤون المتفرعة عن اوضاعهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ".

وبما انه- وتطبيقاً للاحكام المبينة آنفاً – صدر المرسوم رقم ١١٩٢٧ تاريخ ١٩٩٨/٣/١٨ المتعلق بتحديد الفائض من الموظفين الدائمين والمؤقتين والمتعاقدين والاجراء في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وكيفية الحاقهم وتسوية اوضاعهم، والذي عدل بالمرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥.

وبما ان المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ الآنف الذكر قد تضمن احكاماً ترعى تحديد الفائضين في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وكيفية الحاقهم وتسوية اوضاعهم، قد نص في المادة الثانية على الفئات التي تعتبر من الفائض وفقاً لما يلي: " يعتبر فائضاً:

١- جميع الموظفين المؤقتين في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات في حال وجودهم والتي انتهت المدة المحددة في النصوص القانونية التي احدثت هذه الوظائف دون ان تجدد.

٢- المتعاملون في وزارة الاعلام وسائر الادارات العامة بتاريخ نفاذ هذا المرسوم.

٣- اجراء التصفية أو الاجراء المستخدمون بتسميات واردة في انظمة الاجراء النافذة لدى الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المعتبرة تسميات تصفية وفقاً لاحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٤ وتعديلاته (النظام العام للاجراء).

٤- الاجراء الذين يزيد عددهم عن العدد الملحوظ لكل تسمية في انظمة الاجراء النافذة في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات.

٥- كل متعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك وذلك باستثناء الوظائف التي اجاز القانون ملأها بالتعاقد.

٦- المتعاقدون الذين تم استخدامهم خلافاً لاحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته بعد نفاذه".

وبما انه يتبين من النصوص الواردة في مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٢/٥٨ وفي المرسوم التطبيقي رقم ٩٨/١١٩٢٧ وتعديله الصادر بالمرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ ، انها تضمنت احكاماً تشكل خروجاً عن القواعد العامة

التي ترعى التعيين والاستخدام والتعاقد والتي تربط الادارة بالعاملين لديها، كما جاءت تعالج حالة معينة مرت بها الادارات العامة والمؤسسات العامة.... فهي نصوص خاصة واستثنائية تنحصر في الحالات والاوضاع التي تناولتها ولا يجوز بأي حال من الاحوال التوسع في تفسيرها أو في تطبيقها على حالات وأوضاع غير منصوص عليها قانوناً أو غريبة عن العلاقة التنظيمية أو التعاقدية التي تشكل السند القانوني الواجب توافره بين الدولة والعامل لديها.

وبما انه من الثابت لا سيما على ضوء ما ورد في كتاب رئيس مجلس الجنوب رقم ٢٠٢٧/ص١/٢٠١٥ ان عناصر الاستقصاء في مجلس الجنوب المعنيين بالمعاملة الحاضرة ليسوا متعاقدين ولا مياومين ولا عاملين على اساس الاجر بالساعة ولا عاملين بالفاتورة ، انما تم تعيينهم سنداً لاحكام المادة (١١) من المرسوم رقم ٨١/٤١١٢ .

وبما ان عناصر الاستقصاء في مجلس الجنوب– والحال ما تقدم — لا يدخلون ضمن الفئات المعتبرة من الفائض المنصوص عليها في المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ ، وبالتالي لا يمكن تطبيق احكام هذا المرسوم عليهم .

وبما ان ما يؤكد المنحى المتقدم اعلاه، ان المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ المطلوب تطبيقه يجعل المعنيين به من الفائض ويحددهم وينص على توزيعهم على الادارات والمؤسسات العامة في حين ان مجلس الجنوب ووفق كتابه المبين اعلاه ، ابدى حاجته الى خدماتهم الراهنة مما يتعارض والغاية من اضفاء صفة الفائض المحددة حصراً في المرسوم المذكور وهي عدم حاجة الادارة للعاملين المشمولين به أو الاستغناء عن خدماتهم.

وبما ان تسوية اوضاع عناصر الاستقصاء في مجلس الجنوب والمعنيين في المعاملة الحاضرة تستوجب استصدار نص قانوني خاص يرعى اوضاعهم ويحدد الاصول والاجراءات الواجب اتباعها بالذات لمعالجة هذه الاوضاع .

٢٧ — ٤ بدء سريان مفعول التعيين : الرأي رقم ١٩٩٢ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٢ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٣١٨٠ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٦ طلبت بيان الرأي بقرار مجلس بلدية بيروت رقم ٦١٤ تاريخ ٢٠١٥/٧/٩ الذي يتعلق بالموافقة وبصورة استثنائية على اعتبار مفعول تعيين المهندس — في بلدية بيروت سارياً ابتداء من تاريخ تبلغه قرار تعيينه أي بتاريخ ١٩٩٥/٦/٢ ، وليس من تاريخ مباشرته العمل في ١٩٩٥/٦/١٣، وذلك لاحتساب سنوات خدمته الفعلية في البلدية المذكورة .

وبما أن المادة / ١٢ / من نظام موظفي بلدية بيروت ، والمطابقة بحرفيتها للمادة / ١٣ / فقرة (٣) من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ ، تنص على ما يلي : « يسري مفعول التعيين ابتداء من تاريخ مباشرة العمل ، ولا يجوز أن يحدث أي مفعول رجعي » .

وبما أن الأحكام القانونية المعروضة أعلاه كرّست قاعدة عامة مفادها أن مباشرة العمل هي الواقعة التي ينطلق منها سريان مفعول التعيين ومنعت إحداث أي مفعول رجعي يعود تاريخه إلى ما قبل هذه الواقعة .

وبما أن المادة /١٦/ من القرار رقم ٩٤/١٨ المتعلق بتعديل بعض أنظمة الموظفين ورجال الإطفاء والحرس والإسعاف بغية إخضاعهم لنظام خاص للتقاعد والصرف من الخدمة في بلدية بيروت والمطابقة بحرفيتها للمادة / ٤ / من نظام التقاعد والصرف من الخدمة الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/٤٧ ، تنص على ما يلي :
« يستحق معاش التقاعد عن الخدمات الفعلية التي تبلغ مدتها عشرين سنة على الأقل » .

وبما أن الأحكام القانونية المعروضة أعلاه ربطت استحقاق المعاش التقاعدي بخدمات فعلية لا تقل عن عشرين سنة.

وبما أنه يتبين من النصوص النافذة المبينة آنفاً والتي ترعى موظفي بلدية بيروت ، أن استحقاق المعاش التقاعدي يستوجب خدمة فعلية لا تقل عن عشرين سنة وذلك ابتداء من تاريخ مباشرة العمل ، وبالتالي فإن التاريخ الذي يباشر فيه الموظف لعمله بعد تعيينه في ملاك بلدية بيروت ، هو التاريخ الواجب اعتماده للبدء باحتساب سنوات خدمته .

وبما أنه يتبين من مستندات ملف المعاملة أن السيد -- عُيّن بوظيفة مهندس معماري متمرن بموجب القرار رقم ٧٦٩/ب تاريخ ١٩٩٥/٥/٢٩ ، وتبلّغ هذا القرار بتاريخ ١٩٩٥/٦/٢ وباشر عمله بتاريخ ١٩٩٥/٦/١٣ .

وبما أن مفعول تعيين صاحب العلاقة ينطلق اعتباراً من تاريخ مباشرة العمل في ١٩٩٥/٦/١٣ ، وهو التاريخ الواجب اعتماده لاحتساب بدء سنوات خدمته الفعلية في البلدية ، وليس تاريخ صدور القرار المتضمن تعيينه في ١٩٩٥/٥/٢٩ ولا تاريخ تبليغه هذا القرار في ١٩٩٥/٦/٢ .

وبما أن القرار رقم ٦١٤ تاريخ ٢٠١٥/٧/٩ المرفق والذي تضمن الموافقة الاستثنائية على اعتبار مفعول تعيين المهندس -- يسري ابتداء من تاريخ تبلغه قرار تعيينه ، وليس من تاريخ مباشرته العمل لاحتساب سنوات خدمته الفعلية يكون مخالفاً للقانون .

وبما أن ما ورد في حيثيات القرار موضوع المعاملة الراهنة سبباً للموافقة الاستثنائية إن لجهة وجود فارق زمني بين تبلغ صاحب العلاقة قرار التعيين وبين مباشرته العمل لتكملة العشرين سنة خدمة ، أو لجهة أن المجلس البلدي اتخذ هذا القرار حفاظاً على حق صاحب العلاقة في الاستفادة من المعاش التقاعدي والبطاقة الصحية ووفاء من البلدية لخدماته التي أداها ، إنما يستدعى إبداء الملاحظتين التاليتين :

أولاً : ان الاستثناء عن القاعدة العامة يستوجب نصاً قانونياً صريحاً يجيزه الأمر غير المتوافر في الحالة الراهنة .

ثانياً : أنه ومنذ صدور القرار الإداري وتوقيعه من المرجع الصالح لإصداره يتوجب على الإدارة أن تعمد إلى إبلاغه من المعني به ، وأن عدم القيام بهذا الموجب إنما يرتب مسؤولية على الإدارة بهذا الشأن ، ولا يُشكّل مبرراً يمكن التذرع به لمخالفة الأحكام القانونية النافذة .

٢٧ – ٥ تسوية أوضاع بعض العاملين لدى الصندوق المركزي للمهجرين: الرأي رقم ٩٦٤ تاريخ ٢٠١٥/٧/٢٧ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

تبين ان رئيس هيئة الصندوق المركزي للمهجرين قد عرض بكتابه رقم ٢٠١٥/٣٢٧ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٥/٤/١١ واقع العاملين في الصندوق المذكور حيث اشار الى انه لا يوجد انظمة للصندوق سوى النظام المالي وان العاملين لديه البالغ عددهم /١٠٦/ ، وبالرغم من خضوعهم لكافة الموجبات الوظيفية وعملهم بشكل مستمر، لا صفة وظيفية لهم اذ انهم ليسوا متعاقدين ولا مياومين ولا عاملين على اساس الاجر بالساعة ولا عاملين بالفاتورة ، وهذا الامر استمر بحكم الامر الواقع على مدى ٢١ عاماً بالرغم من وجود المادة (٨) من القانون رقم ١٩٣ تاريخ ١٩٩٣/١/٤ التي نصت على ان تحدد انظمة وملاكات وسلم رتب ورواتب المستخدمين في الصندوق بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء ، الا ان المراسيم المشار اليها لم تصدر لغاية تاريخه ، واضاف رئيس هيئة الصندوق ان عدم تنفيذ المادة (٨) المذكورة لا تقع مسؤوليته على هؤلاء العاملين الذين امضوا ٢١ عاما في عملهم في الصندوق ، وانه قد يُتخذ في أي لحظة القرار باقفال الصندوق فيرون انفسهم دون عمل فتتشرد عائلاتهم ، بعد ان امضوا مدة طويلة في الدولة دون ان يكون لهم ما لسواهم، وما لمثيلهم، من تعويضات أو معاشات تقاعدية وما الى ذلك من استفادة هي من حقهم بالرغم من عدم وجود نص قانوني يشرع وجودهم الوظيفي في الدولة .

وتبين ان رئيس هيئة الصندوق المركزي للمهجرين بكتابه رقم ٢٠١٥/٣٢٧ قد طلب من رئاسة مجلس الوزراء الموافقة على تسوية وضع هؤلاء العاملين وفق الاصول والقوانين المرعية، مقترحاً تنظيم عقود سنوية معهم يخضع تمديدها السنوي لاحكام قرار مجلس الوزراء رقم (٦) تاريخ ٢٠١٤/١١/١٣، بنفس الراتب الذين يتقاضوه حالياً مع كافة التعويضات الملحقة به، واخضاعهم لاحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ حيث ان الصندوق حالياً قد لا يكون بحاجة لاكمال ملفه لاكثر من نصف عددهم الحالي وبالتالي يمكن لبقية الادارات العامة والمؤسسات ان تستفيد من خبرتهم في العمل على المستويين الاداري والفني في الدولة .

بناء عليه ،

بما أنه سبق لمجلس الخدمة المدنية – وفي معرض بيان رأيه عما اذا كان المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ يشمل الأشخاص الذين تم التعاقد بينهم وبين الصندوق المركزي للمهجرين بناء على موافقة مجلس الوزراء بقراره رقم ٨ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١٢ – ان رأى بكتابه رقم ٢٣٤٦-٢٥٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢ (مرفق ربطاً نسخة عنه) ولمجمل الاسباب المبينة في متنه، أن أصحاب العلاقة (موضوع بيان الرأي) كانوا بتاريخ نفاذ المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ متعاقدين لدى الصندوق وقد تم استخدامهم خلافاً لأحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته، وبالتالي فانهم يعتبرون من الفائض ويخضعون لاحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠، كما أفاد مجلس الخدمة المدنية في حينه انه سيَتخذ عند الاقتضاء الاجراءات المناسبة وفقاً لأحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ من أجل الحاقهم بالادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وفقاً للحاجة، وذلك بعد بيان عدم حاجة الصندوق اليهم.

وبما أنه قد جرى – عملاً بأحكام المادة /١٢/ من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ – الحاق المتعاقدين المشار اليهم أعلاه المعتبرين من الفائض بموجب قرارات صادرة عن هيئة مجلس الخدمة المدنية بعدد من الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وفقاً للحاجة، ومن ثم تكريس وضعهم بعقود اتفاق نظمت وفقاً للأصول بينهم وبين الجهات الملحقين لديها بعد موافقة المجلس المذكور، فيكون بالتالي ملف الفائض في الصندوق المركزي للمهجرين قد انجز في حينه.

وبما ان رئاسة مجلس الوزراء تطلب بكتابها رقم ٥٧٦/ص تاريخ ٢٠١٥/٤/١٦ بيان الرأي في طلب الصندوق المركزي للمهجرين تسوية أوضاع بعض العاملين لديه لجهة اخضاعهم لاحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ وفق ما هو مبين في كتابه رقم ٢٠١٥/٣٢٧ تاريخ ٢٠١٥/٤/١١ باعتبار أن انظمة وملاكات الصندوق لم تصدر بعد.

وبما أن رئيس هيئة الصندوق المركزي للمهجرين قد أفاد بكتابه رقم ٢٠١٥/٣٢٧ أن العاملين في الصندوق (البالغ عددهم /١٠٦/) موضوع بيان الرأي الراهن ليسوا متعاقدين ولا مياومين ولا عاملين على اساس الاجر بالساعة

ولا عاملين بالفاتورة، وان تاريخ مباشرتهم العمل فيه كانت بين عامي ١٩٩٣ و١٩٩٨، وان هذا الامر استمر بحكم الواقع على مدى ٢١ عاماً، دون أن يتبين كيفية دخولهم الى الصندوق وكيفية تنظيم أوضاعهم.

وبما أن مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٥٨ تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ قد نص في المادة الخامسة والعشرين منه على أن " يوضع الموظفون المؤقتون والمتعاقدون والأجراء الفائضون عن الحاجة الفعلية للادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات العاملين فيها بتصرف مجلس الخدمة المدنية حيث يتم الحاقهم بمختلف الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات عند توفر الحاجة اليهم....تحدد دقائق تحديد الفائض وأصول الالحاق وكيفية دفع رواتب الفائضين والملحقين وتعويضاتهم وحقوقهم وسائر الشؤون المتفرعة عن اوضاعهم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء".

وبما انه – وتطبيقاً للأحكام المبينة آنفاً – صدر المرسوم رقم ١١٩٢٧ تاريخ ١٩٩٨/٣/١٨ المتعلق بتحديد الفائض من الموظفين الدائمين والمؤقتين والمتعاقدين والأجراء في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وكيفية الحاقهم وتسوية أوضاعهم، والذي عُدل بالمرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥.

وبما أن المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ الآنف الذكر قد تضمن احكاماً ترعى تحديد الفائضين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات وكيفية إلحاقهم وتسوية أوضاعهم، قد نص في المادة الثانية على الفئات التي تعتبر من الفائض وفقاً لما يلي :

« يعتبر فائضاً :

١ – جميع الموظفين المؤقتين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات في حال وجودهم والتي انتهت المدة المحددة في النصوص القانونية التي أحدثت هذه الوظائف دون ان تجدد .

٢ – المتعاملون في وزارة الإعلام وسائر الإدارات العامة بتاريخ نفاذ هذا المرسوم .

٣ – أجراء التصفية أو الأجراء المستخدمون بتسميات واردة في أنظمة الأجراء النافذة لدى الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات المعتبرة تسميات تصفية وفقاً لأحكام المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٤ وتعديلاته (النظام العام للأجراء) .

٤ – الأجراء الذين يزيد عددهم عن العدد الملحوظ لكل تسمية في أنظمة الأجراء النافذة في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات .

٥ – كل متعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك وذلك باستثناء الوظائف التي أجاز القانون ملأها بالتعاقد .
٦ – المتعاقدون الذين تم استخدامهم خلافاً لأحكام المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ وتعديلاته بعد نفاذه ».

وبما أنه يتبين من النصوص الواردة في مشروع القانون المنفذ بالمرسوم رقم ٨٢/٥٨ وفي المرسوم التطبيقي رقم ٩٨/١١٩٢٧ وتعديله الصادر بالمرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ ، أنها تضمنت أحكاماً تشكل خروجاً عن القواعد العامة التي ترعى التعيين والاستخدام والتعاقد والتي تربط عادة الإدارة بالعاملين لديها ، كما جاءت تعالج حالة معينة مرت بها الإدارات العامة والمؤسسات العامة ... فهي نصوص خاصة واستثنائية تنحصر في الحالات والأوضاع التي تناولتها ولا يجوز بأي حال من الأحوال التوسع في تفسيرها أو في تطبيقها على حالات وأوضاع غير منصوص عليها قانوناً أو غريبة عن العلاقة التنظيمية أو التعاقدية التي تشكل السند القانوني الواجب توافره بين الدولة والعامل لديها .

وبما أنه من الثابت لا سيما على ضوء ما ورد في كتاب رئيس هيئة الصندوق المركزي للمهجرين رقم ٢٠١٥/٣٢٧، ان العاملين في الصندوق المعنيين بالمعاملة الحاضرة ليسوا متعاقدين ولا مياومين ولا عاملين على أساس الأجر بالساعة ولا عاملين بالفاتورة.

وبما ان العاملين في الصندوق المركزي للمهجرين – والحال ما تقدم – لا يدخلون ضمن الفئات المعتبرة من الفائض المنصوص عليهم في المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠، وبالتالي لا يمكن تطبيق أحكام هذا المرسوم عليهم .

وبما أن ما يؤكد المنحى المتقدم أعلاه ، أن المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ المطلوب تطبيقه يجعل المعنيين به من الفائض ويحددهم وينص على توزيعهم على الإدارات والمؤسسات العامة في حين أن الصندوق المركزي للمهجرين ووفق كتابه المبين أعلاه ، أبدى حاجته إلى خدمات بعض العاملين موضوع المعاملة الراهنة مما يتعارض والغاية من اضفاء صفة الفائض المحددة حصراً في المرسوم المذكور وهي عدم حاجة الإدارة للعاملين المشمولين به أو الاستغناء عن خدماتهم .

وبما أن تسوية أوضاع العاملين في الصندوق المركزي للمهجرين والمعنيين في المعاملة الحاضرة تستوجب استصدار نص قانوني خاص يرعى أوضاعهم ويحدد الأصول والإجراءات الواجب اتباعها لمعالجة هذه الأوضاع بالذات لجهة من يريد الصندوق إبقاءهم لديه أو الاستغناء عنهم ، على نحو مماثل للأحكام التي يطلب الصندوق تطبيقها عليهم .

٢٧ – ٦ مدى وجود موظفين اثنين في البلدية قامت بينهما رابطة زواج بعد التعيين: الرأي رقم ٢٣١٩ تاريخ ٢٠١٥/٣/٢٠ **(بلدية طرابلس)**

بما أن بلدية طرابلس بكتابها رقم ٢/١١٨٣ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٧ طلبت بيان الرأي في القرار البلدي رقم ٥١٥ تاريخ ٢٠١٤/٨/٢٠ الذي ينص في المادة الاولى منه على ما يلي: "يتمنى المجلس البلدي على رئيس البلدية الموافقة على زواج المحاسب في دائرة النظافة -- من المحررة في قسم المحاسبة --، وعلى ان يعرض ذلك على مجلس الخدمة المدنية بغية إبداء الرأي " .

وبما ان نظام بلدية طرابلس قد حدد بصورة حصرية الصلاحيات التي يمارسها كل من المجلس البلدي ورئيس المجلس البلدي وليس من بينها الموافقة على زواج موظفين في البلدية المذكورة .

وبما ان نظام البلدية لم يعطِ المراجع المشمولة بأحكامه اية صلاحية تتعلق بالموافقة على زواج الموظفين العاملين لدى البلدية ، وبالتالي فإن رئيس المجلس البلدي ليس المرجع المختص للموافقة على زواج السيد -- والسيدة --- .

وبما ان المسألة المثارة في المعاملة موضوع البحث تتمحور حول مدى جواز وجود موظفين اثنين في البلدية قامت بينهما رابطة زواج بعد التعيين .

وبما ان المادة /٧٤/ من قانون البلديات وفي اطار تعدادها للمهام والصلاحيات التي يتولاها رئيس السلطة التنفيذية في البلدية قد أوردت ما يلي: " تعيين موظفي البلدية وفقاً لأنظمة البلدية وملاكاتها وإنهاء خدماتهم وتعيين العمال والأجراء والمياومين في حدود الاعتمادات المخصصة لهم في الموازنة. إلا انه لا يجوز ان يكون الاب وأحد الاولاد والام وأحد الاولاد والزوج والزوجة وزوجة الابن، والاخوة والاخوات موظفين في بلدية واحدة وإذا وجد بين الموظفين من هو في هذه الحالات حُق لرئيس البلدية ان يصرف احدهما من الخدمة بموجب قرار إداري نافذ بذاته على ان تصفى تعويضاته وفقاً لأحكام قانون الموظفين".

وبما انه يقتضي عند تعيين موظفي البلدية مراعاة الأحكام القانونية والتنظيمية النافذة ومن بينها احكام المادة /٧٤/ المذكورة لجهة عدم جواز ان يعين في بلدية واحدة الأب وأحد الأولاد، الأم واحد الأولاد ، الزوج والزوجة وزوجة الإبن ، الإخوة والأخوات .

وبما انه يتبين ان كلاً من السيد -- والآنسة --، وعند تعيينهما موظَفين في البلدية لم يكونا متزوجين، وان تعيينهما قد تم وفقاً للأصول وبما يتفق مع النصوص القانونية النافذة واحكام المادة /٧٤/ من قانون البلديات .

وبما ان القاعدة العامة هي احترام الحقوق الشخصية ومنها حق الزواج ، فإن وضع أي قيد على هذا الحق يشكل استثناءً يستوجب نصاً تشريعياً صريحاً ، الأمر غير المتوافر في النصوص التي ترعى القضية الراهنة .

وبما ان المادة /١٦/ من الإعلان العالمي لحقوق الانسان المكرس في مقدمة الدستور اللبناني قد نصت على حق الزواج وتأسيس أسرة دون أي قيد .

وبما انه يُبنى على ما تقدم القول بأنه ليس ما يحول دون ان تنشأ رابطة زواج بين موظّفَين في البلدية بعد دخولهما الوظيفة وتعيينهما وفقاً للأصول ، من دون ان يكون لهذا الأمر أي تأثير على استقرارهما الوظيفي واستمرارهما في العمل لدى البلدية .

٢٧ – ٧ إمكانية الاستعانة بمديري المدارس الرسمية والنظار فيها وأفراد من الهيئة التعليمية لتأمين دوام خاص إضافي في فترة ما بعد الظهر: الرأي رقم ١٤٦٣ تاريخ ٢٠١٥/٦/٣٠ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بما أن وزارة التربية والتعليم العالي طلبت الموافقة لها على التعاقد مع مديري المدارس الرسمية التي اعتمد فيها دوام خاص إضافي في فترة ما بعد الظهر ، ومع نظّار فيها من أجل تأمين إدارة هذا الدوام، ومع أفراد من الهيئة التعليمية في ملاك المديرية العامة للتربية لتعليم أكثر من / ٧ / حصص تدريس أسبوعياً في هذه المدارس ضمن الدوام الإضافي المخصص لتعليم التلامذة السوريين ، وسواهم من الجنسيات الأخرى النازحين إلى لبنان .

وبما أن الوزارة أوردت أن التعاقد المطلوب مردَّه الظروف الاستثنائية الناشئة عن تدفّق أعداد كبيرة من النازحين من سوريا وسواها من دول أخرى إلى لبنان ، لأجل تأمين الدراسة وتوفير المقاعد الدراسية ، وبالتالي التعليم لجميع الأطفال في لبنان ضمن الاستراتيجية الوطنية للتعليم (R.A.C.E) ، وأن مجلس الوزراء أخذ علماً بهذه الاستراتيجية، وأن قيام المديرين والنظّار والمدرّسين في ملاك المديرية العامة للتربية بالمهام التعاقدية التي يتطلب تنفيذها تجاوز الحد الأقصى المحدد بـ ٧ حصص تعاقد أسبوعياً وهو العدد الذي يقتضي التقيّد به أساساً يكون معزواً إلى الظروف الاستثنائية المذكورة .

وبما أن هذا المجلس إذ يُقدّر الأهمية والحاجة إلى تنفيذ الخطة الاستراتيجية المتعلقة بتوفير التعليم لجميع الأطفال في لبنان من خلال أفراد من الهيئة التعليمية في ملاك المديرية العامة للتربية ضمن دوام إضافي مخصص لتعليم التلامذة النازحين إلى لبنان ، غير أنه يرى أن اللجوء إلى التعاقد كوسيلة لتأمين الغاية المذكورة لا يستقيم قانوناً وواقعاً للأسباب والاعتبارات التالية:

– لأن التعاقد مع أفراد الهيئة التعليمية ومدرّسي وزارة التربية والتعليم العالي ترعاه أحكام قانونية خاصة كأحكام المرسوم رقم ٤٤ تاريخ ١٩٦٤/١٠/٣ والمرسوم رقم ١٣٦٠ تاريخ ١٩٧١/٦/٢٨ وسائر أنظمة التعاقد الداخلي التي تنص على إجراءات وأصول وحدود لهذا التعاقد لا سيما منها وضع حد أقصى لعدد ساعات التدريس لا يمكن تجاوزه ، وبالتالي فإن تخطي الحد المعين بما يجاوز السبع حصص أسبوعياً وفق ما هو مقترح ، يستوجب استصدار نصوص قانونية جديدة عملاً بقاعدة موازاة الصيغ .

– لأن الجمع بين الرواتب التي يتقاضاه مديرو المدارس والنظّار وأفراد الهيئة التعليمية بصفتهم موظفين في الملاك الدائم لقاء عملهم أثناء الدوام الرسمي وبين التعويضات التي سوف يتقاضونها بصفتهم متعاقدين لقاء عملهم خلال الدوام الإضافي الخاص بموجب العقود موضوع المعاملة الراهنة ، يتعارض والقاعدة العامة المنصوص عليها في الفقرة / ٥ / من المادة (١٦) من نظام الموظفين ، إضافة إلى عدم جواز الجمع بين الصفتين المذكورتين في شخص واحد بحيث يكون موظفاً دائماً أثناء الدوام الرسمي ومتعاقداً أثناء الدوام الإضافي الخاص .

– لأنه وإن كانت الظروف المتعلقة بوجود نازحين في لبنان هي التي أملت اللجوء إلى التعاقد المقترح ، غير أن تحديد أجل لزوال هذه الظروف قد لا يكون ممكناً في الوقت الحاضر ، مما يخلق إمكانية إضفاء طابع الاستمرارية والتتابع والتجديد على العقود ، كما من شانه أن يؤدي إلى اشكاليات قد تنجم عن مطالبات مستمدة من هذه العقود لجهة الخدمات المؤداة لقاء هذا التعاقد أو أية حقوق أخرى .

لذلك ، فإن مجلس الخدمة المدنية ، سنداً لما تقدم ، ونظراً للظروف التي أملت على وزارة التربية والتعليم العالي ، التقدم بالاقتراح موضوع البحث ، وفي حدود ما تتطلبه هذه الظروف ، يرى أنه يمكن الاستعانة بخدمات المديرين والنظّار وأفراد الهيئة التعليمية المعنيين ، عن طريق تكليفهم بالمهام المطلوبة ، وذلك بموجب قرار يصدر عن السيد الوزير لقاء بدل أتعاب وفقاً لأسس ومعايير محددة وعلى قاعدة « لا عمل دون أجر » .

٢٧ – ٨ عودة سفير إلى مركز عمله في الخارج: الرأي رقم ٥٣٩ تاريخ ٢٠١٥/٣/١٦ **(وزارة الخارجية والمغتربين)**

لما كانت الفقرة (د) من المادة /٢٦/ من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٣٠٦ تاريخ ١٩٧١/٦/١٨ (نظام وزارة الخارجية والمغتربين ...) قد نصت على ما يلي :"للموظف المستدعى الى الادارة المركزية بمهمة رسمية ان يتقاضى بدل الاغتراب كاملا مدة شهر ، اعتبارا من تاريخ مغادرته مركز وظيفته ، وفي هذه الحالة لا يستحق له اي تعويض انتقال عدا نفقات السفر . واذا تجاوزت المدة الشهر امكن اعطاؤه هذا التعويض بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ".

كما نصت الفقرة (هـ) من المادة المشار اليها اعلاه على ان " يقطع بدل الاغتراب عن الموظف، المستدعى الى الادارة المركزية تمهيدا لنقله الى مركز آخر اعتبارا من تاريخ وصوله الى لبنان".

ولما كان يتبين ان السيد -- المنقول بموجب المرسوم رقم ١٠٢٩٧ تاريخ ٢٠١٣/٥/١٥ الى سفارة لبنان في فريتون ، قد استفاد بموجب القرار رقم ١٤/٩٠٥ تاريخ ٢٠١٤/٧/٣ من اجازة ادارية براتب كامل مع بدل الاغتراب لمدة سبعة وعشرين يوما مع السماح له بالاستفادة منها خارج مركز عمله على نفقته الخاصة وعلى ان يبلغ الادارة المركزية مسبقا تاريخ مغادرته مركز عمله ولاحقا تاريخ عودته الى مركز عمله ، ثم تم تمديد الاجازة الادارية بموجب القرار رقم ١٤/١٢٣٨ تاريخ ٢٠١٤/٨/٣٠ بنفس الشروط السابقة وذلك لمدة تسعة وعشرين يوما .

ولما كان يقتضي مبدئياً على صاحب العلاقة العودة الى مركز عمله في الخارج فور انتهاء مدة اجازته الادارية المحددة في القرار رقم ١٤/١٢٣٨ ، الامر الذي لم يحصل حيث عمدت الوزارة الى استبقاء صاحب العلاقة ، بالاستشارة، في الادارة المركزية لمدة شهر اعتبارا من ٢٠١٤/١٠/٣ ثم اعتبارا من ٢٠١٤/١١/٢ تمهيدا لنقله الى مركز عمل آخر وفق ما سبق بيانه اعلاه .

ولما كان التدبير الذي اتخذته الادارة باستبقاء صاحب العلاقة في الادارة المركزية مردُّه الى الاوضاع الصحية السيئة التي كانت سائدة في حينه في مركز عمله في فريتون.

ولما كان يتبين ان صاحب العلاقة قد ابدى رغبته في استئناف مهامه في فريتون ، وان الوزارة لا ترى ما يحول دون عودته الى مركز عمله .

لذلك فان هذا المجلس لا يرى – في ضوء ما تقدم – ما يحول دون وقف استبقاء صاحب العلاقة في الادارة المركزية وتمكينه من العودة مجدداً الى مركز عمله الاساسي في فريتون .

٢٧ – ٩ أوضاع وظيفية لطلاب دورة الإعداد في المعهد الوطني للإدارة – إجازات – سفر – حضور إلى المعهد : الرأي رقم ٣٣٢١ تاريخ ٢٠١٦/١/٤ **(المعهد الوطني للإدارة)**

تبين أن المعهد الوطني للإدارة بكتابه رقم ٥٩/ص١/٢٠١٥ تاريخ ٢٠١٥/١٢/٣ طلب بيان الرأي في بعض المسائل المتعلقة بطلاب دورة الإعداد الثالثة والعشرين.

وتبين أن المسائل المشار إليها أعلاه هي التالية :

أولاً: ما يمكن ان يستفيد منه طلاب دورة الاعداد (الموظفون منهم وغير الموظفين) من اجازات خلال الدورة خاصة اجازة الزواج، اجازة الامومة، الاجازات العائلية، والاجازة بدون راتب.

ثانياً: مدى امكانية سفر طالب دورة الاعداد خارج الاراضي اللبنانية، في حال كانت الاسباب جدية ومعللة، اثناء الدورة وبعد انتهائها لحين صدور مرسوم التعيين، وما هي الاداة القانونية التي ترعى ذلك؟

ثالثاً: وضع طلاب دورة الاعداد بعد انتهاء الدورة وصدور نتائجها: هل انهم ملزمون بالحضور يومياً الى المعهد لحين صدور مرسوم التعيين والتحاقهم بالادارات التي سيعينون فيها ، علماً انهم سيستمرون في تقاضي رواتبهم الشهرية من موازنة المعهد؟.

بناء عليه ،

لما كان قد جرى بموجب المادة الاولى من المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ تعيين كل من الناجحين في في المباراة التي اجرتها ادارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية اعتبارا من تاريخ ٢٠١٢/١٢/١٥ طالباً في المعهد الوطني للادارة في الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد – قسم الادارة العامة والقانون التي تعد لوظائف الفئة الثالثة الادارية.

ولما كانت المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ المذكور اعلاه تنص في البندين (أ) و (هـ) منها 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 . أما الطالب غير الموظف فيعتبر طيلة وجوده في المعهد موظفاً متمرناً.

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 السابعة من القرار رقم ٢٠١٥/٦ تاريخ ٢٠١٥/١/٢٤ المتعلق بتنظيم الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد المشار اليها اعلاه قد تضمنت موجبات الطلاب والمسؤوليات المترتبة عليهم ومن بينها التزام الطلاب بمتابعة البرامج المقررة لهم في الدورة والتفرغ لها ، وبالتقيد التام بالاوقات المحددة لها وكل تخلف او انقطاع غير مبرر يرتب عليهم المسؤوليات المبينة في هذا القرار .

كما ان المادة الثالثة عشرة من القرار رقم ٢٠١٥/٦ قد تضمنت ما يلي :" في حال كان غياب الطالب مشروعاً ومبرراً ، فيعود لادارة المعهد تقدير مبررات هذا الغياب ، يمكن بعده اعادة اجراء الامتحانات لصاحب العلاقة في مهلة زمنية محددة ، وذلك بعد دراسة كل حالة على حدة ، على ان تحتسب نسبة العلامة عندها ٧٥% بدلاً من ١٠٠% ".

ولما كان يتبين من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ المشار اليها اعلاه ان الطالب في المعهد سواء أكان في وضع الموظف المنتدب او الموظف المتمرن يخضع للموجبات والالتزامات المنصوص عليها في نظام العاملين في المعهد الوطني للادارة ، وفي المقابل ، وفي ما خص الحقوق التي يتمتع بها فانه يقتضي الرجوع الى الاحكام المنصوص عليها نظام الموظفين ومن بينها المواد التي ترعى اعطاء الاجازات بمختلف انواعها مع الاخذ بعين الاعتبار الموجبات المترتبة على الطالب خلال دراسته في المعهد .

ولما كانت الاجازة العائلية (ومن ضمنها حالة الزواج) أو اجازة الامومة المنصوص عليهما في المادتين ٣٦ و ٣٨ من نظام الموظفين وتعديلاته هي حق للموظف متى توفرت شروط استحقاقها وفي حدود النص الذي اجازها ، الامر الذي يستتبع احقية الطالب او الطالبة في المعهد من الاستفادة من الاجازتين المذكورتين.

اما في ما خص الاجازة بدون راتب المنصوص عنها في المادة ٣٧ من نظام الموظفين وتعديلاته – ونظراً لان الادارة تتمتع بسلطة تقديرية في الموافقة على منحها للموظف او عدم الموافقة- فاننا لا نرى ما يحول دون افادة الطالب في المعهد من اجازة خاصة بدون راتب بناء لطلبه اثناء الدورة (بما في ذلك مع امكانية السفر خارج الاراضي اللبنانية)

وذلك في الحدود والحالات المبررة التي يعود امر تقديرها للمرجع المختص في المعهد وبما لا يتعارض مع الالتزامات والموجبات المترتبة على الطالب اثناء فترة وجوده في المعهد لجهة الالتزام بنظام الدورة وانظمة المعهد .

اما بشأن المسائل التي تتناول وضع طلاب المعهد بعد انتهاء دورة الاعداد ، فان هذا المجلس يبدي ما يلي :

بما ان المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ المذكور اعلاه قد تضمنت احكاما تتعلق بتعيين الطلاب بعد التخرج وقد نص البند (أ) منها على ان " يعين حكماً طالب فرع الاعداد الذي انهى فيه دروسه بنجاح ، واستوفى جميع الشروط المطلوبة منه ، موظفاً باحدى وظائف الفئة الثالثة الادارية المحجوزة بموجب المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٢٠١٢/٨/٩ وتعديلاته ".

وبما انه يستفاد من المادة الآنفة الذكر ان تعيين طلاب الدورة يتم فور انتهاء الدورة وصدور النتائج ويقتضي بالتالي اتخاذ الاجراءات اللازمة لصدور مرسوم التعيين ذي الصلة بالسرعة الممكنة.

وبما انه وفي حال عدم صدور مرسوم تعيين الطلاب فور انتهاء الدورة وصدور النتائج ، فانه يعود لإدارة المعهد اقتراح المناسب بشأن الفترة الفاصلة بين تاريخ التخرج وتاريخ صدور المرسوم المذكور ، وعرضه على هذا المجلس في حينه لاجراء المقتضى وفقا للاحكام القانونية النافذة.

٢٨ وضع خارج الملاك

٢٨ – ١ وضع مستخدم في ملاك مستشفى رفيق الحريري الجامعي خارج الملاك لأجل إلحاقه بالمعهد الوطني للإدارة: الرأي رقم ١٠٥٢ تاريخ ٢٠١٥/٥/٧ (مستشفى رفيق الحريري الجامعي)

تبين ان السيد -- ، مستخدم في مستشفى رفيق الحريري الجامعي بصفة تقني صيانة معدات طبية في مصلحة ادارة المواد والمشتريات في الفئة الرابعة ، قد تقدم بطلب نقله الى المعهد الوطني للادارة .

وتبين ان رئيس مجلس الادارة – مدير عام مستشفى رفيق الحريري الجامعي قد احال الى المعهد الوطني للادارة بكتابه المؤرخ في ٢٠١٤/١٠/٢٣ مشروع قرار معد للصدور عنه وعن مدير عام المعهد الوطني للادارة يرمي الى نقل صاحب العلاقة الى المعهد المذكور ، طالبا في حال الموافقة ان يصار الى الحصول على موافقة مجلس الخدمة المدنية

النهائية مشيرا انه سيعمد الى احالة الملف الى وزارة الصحة العامة ومبدياً ان المستشفى تستغني عن خدمات صاحب العلاقة دون الحاجة الى بديل.

وتبين ان مدير عام المعهد الوطني للادارة قد طلب بكتابه رقم ١٢ تاريخ ٢٠١٥/١/٢١ ان يصار الى اتخاذ التدابير اللازمة من اجل اصدار قرار بوضع السيد -- خارج الملاك ، عملا باحكام المادة ٦٢ من نظام المعهد الصادر بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ ، تمهيدا لالحاقه بالمعهد الوطني للادارة لاشغال وظيفة فني صيانة .

وتبين ان رئيس مجلس الادارة – مدير عام مستشفى رفيق الحريري الجامعي قد احال بكتابه المؤرخ في ٢٠١٥/١/٢٣ الموضوع الى وزارة الصحة العامة لتزويده بالتعليمات اللازمة مشيراً الى عدم وجود احكام ترعى وضع المستخدم خارج الملاك سواء في النظام العام للمؤسسات العامة او في انظمة المستشفى .

وتبين ان وزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٥/١/٢٧٠٨ تاريخ ٢٠١٥/٤/١٤ قد اشارت الى ان المادة ٥٠ من نظام الموظفين نصت على الوضع خارج الملاك لموظفي الادارات العامة وليس للمستخدمين في المؤسسات العامة ، طالبة استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية في هذا الشأن .

وتبين ان المستشفى بكتابه المذكور يطلب الإفادة عن امكانية وضع صاحب العلاقة خارج الملاك ليصار الى استكمال الاجراءات اللازمة في هذا الشأن .

بناء عليه ،

لما كانت المادة /٦٢/ من نظام العاملين في المعهد الصادر بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ وتعديلاته تنص على ما يلي :" يمكن اشغال وظائف المعهد من بين موظفي الملاكات الدائمة في الادارات العامة وفي المؤسسات العامة بمن فيهم موظفو وافراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وذلك عن طريق وضعهم خارج الملاك شرط حيازة اجازة او شهادة جامعية على الاقل فيما خص وظائف الفئتين الثالثة والثانية ".

ولما كان يتبين ان النص القانوني المشار اليه اعلاه يطال باحكامه مستخدمي المؤسسات العامة حيث اجاز بصورة واضحة لهؤلاء اشغال وظائف في المعهد الوطني للادارة وحدد الصيغة الواجب اعتمادها من قبل المؤسسات العامة وذلك عن طريق وضعهم خارج الملاك لاجل الحاقهم بالمعهد المذكور .

ولما كان يقتضي في الحالة المعروضة تطبيق احكام المادة /٦٢/ المشار اليها اعلاه من اجل وضع السيد -- خارج الملاك لالحاقه بالمعهد الوطني للادارة .

ولما كان عدم وجود نصوص ترعى الوضع خارج الملاك في النظام العام للمؤسسات العامة او في انظمة مستشفى رفيق الحريري الجامعي وفق ما اشار اليه مدير المستشفى المذكور ، ليس من شأنه التأثير على قانونية وضع صاحب العلاقة خارج الملاك من اجل الحاقه بالمعهد سنداً لاحكام المادة /٦٢/ المشار اليها اعلاه ، لان القول بخلاف ذلك من شأنه تعطيل مفعول احكام قانونية اجازت هذا الامر بصورة صريحة .

لذلك فإنه يقع على عاتق المرجع المختص لدى المستشفى العمل على اعداد مشروع قرار بوضع السيد -- خارج الملاك لاجل الحاقه بالمعهد الوطني للادارة وذلك سنداً لاحكام المادة /٦٢/ من نظام العاملين في المعهد المذكور وعرضه على رقابة هذا المجلس – في ما خص صلاحياته – مرفقاً بالمستندات اللازمة ليصار في حينه اجراء المقتضى .

٢٨ – ٢ <u>وجوب عرض طلب تجديد الوضع خارج الملاك على الوزير</u>: الرأي رقم ٢٩٠٢ تاريخ ٢٠١٥/١٠/٢٢ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

تبين انه بموجب القرار رقم ١٨٣٨ الصادر عن السيد وزير الداخلية والبلديات بتاريخ ٢٠١٢/١٠/١٠ تم وضع السيدة -- بناء على طلبها لمدة ثلاث سنوات وذلك لاجل الحاقها بوزارة الاقتصاد والتجارة – المديرية العامة للاقتصاد والتجارة للقيام بمهام مراقب مساعد في مديرية حماية المستهلك بنتيجة نجاحها في المباراة التي اجراها مجلس الخدمة المدنية للتعاقد على المهام المذكورة .

وتبين من المستندات المرفقة ومن كتاب المديرية العامة للاحوال الشخصية المذكور اعلاه ان صاحبة العلاقة قد تقدمت بتاريخ ٢٠١٥/٧/١٠ بطلب تجديد وضعها خارج الملاك لمدة ثلاث سنوات لمتابعة قيامها بوظيفتها في وزارة الاقتصاد والتجارة ، وان المديرية العامة المذكورة ابدت عدم رغبتها في اجابة طلب صاحبة العلاقة نظراً لما تعانيه من نقص في عدد موظفيها .

وتبين ان صاحبة العلاقة قد اضطرت الى تقديم طلب استقالة بتاريخ ٢٠١٥/٩/٢٦ بسبب عدم الموافقة على تجديد وضعها خارج الملاك ، ثم عادت وتقدمت بتاريخ ٢٠١٥/١٠/٩ بطلب استرحام لتجديد وضعها خارج الملاك

لمدة سنة واحدة رغبة منها في متابعة عملها كمراقب مساعد في مديرية حماية المستهلك في وزارة الاقتصاد والتجارة سيما وان طلب الاستقالة يتطلب مدة قانونية معينة للبت به ويستدعي مباشرتها عملها في المديرية العامة – قلم نفوس صور– ومغادرة عملها في وزارة الاقتصاد والتجارة مما يؤثر سلباً على وضعها الوظيفي.

وتبين ان المديرية العامة للاحوال الشخصية رغبة منها في اعادة النظر بطلب السيدة -- وحفاظا منها على وضعها الوظيفي سيما وان الظروف لا تسمح باصدار مرسوم قبول استقالتها قد اعدت مشروع القرار المرفق الرامي الى تجديد وضع صاحبة العلاقة خارج الملاك لمدة سنة بناء لطلب الاسترحام المنوه عنه آنفاً، واودعته هذا المجلس .

بناء عليه ،

لما كان لم يتبين من ملف المعاملة ان الموضوع قد تم عرضه على السيد وزير الداخلية والبلديات حيث ان المديرية العامة للاحوال الشخصية قد ابدت بداية عدم رغبتها في اجابة طلب صاحبة العلاقة تجديد وضعها خارج الملاك وفق ما سبق بيانه اعلاه ، ثم عمدت في وقت لاحق – وفي ضوء طلب الاسترحام المقدم من صاحبة العلاقة – الى قبول طلب تجديد وضعها خارج الملاك لمدة سنة وارفقت بالمعاملة الحاضرة مشروع قرار بهذا الشأن معد للصدور عن السيد وزير الداخلية والبلديات .

ولما كان يتبين ان المديرية العامة للاحوال الشخصية لم تعمد في كلتي الحالتين الى رفع الموضوع الى السيد وزير الداخلية والبلديات وفقاً للاصول لتقرير المناسب بشأنه باعتبار ان الوضع وتجديد الوضع خارج الملاك يتم بقرار يصدر عن السيد الوزير الذي تعود له الصلاحية في اجابة طلب صاحبة العلاقة تجديد وضعها خارج الملاك او رفضه وتحديد مدة الوضع خارج الملاك ، وان صلاحية المدير العام بهذا الشأن تنحصر في رفع الاقتراح الى السيد الوزير .

واستطراداً، فإن مجلس الخدمة المدنية يشير الى ان وضع صاحبة العلاقة خارج الملاك من اجل الحاقها بوزارة الاقتصاد والتجارة – المديرية العامة للاقتصاد والتجارة للقيام بمهام مراقب مساعد في مديرية حماية المستهلك يجد سنده القانوني في الفقرة (١) من المادة /٥٠/ من نظام الموظفين وتعديلاته التي اجازت وضع الموظف مؤقتاً خارج الملاك لاجل الحاقه باحدى الادارات العامة، كما نشير الى ان تجديد وضع صاحبة العلاقة خارج الملاك لا يحول دون تعيين بديل عنها عملاً باحكام الفقرة (٦) من المادة /٥٠/ من نظام الموظفين وتعديلاته التي تنص ما يلي :" اذا تجاوزت مدة وضع الموظف خارج الملاك سنة كاملة ، اعتبرت وظيفته الاصلية شاغرة ، وحق للادارة ان تعين فيها خلفاً له على ان تبلغه رغبتها في ذلك، وتخيره بين الرجوع الى وظيفته الاصلية أو بقائه خارج الملاك" .

٢٨ – ٣ عدم الموافقة على وضع موظف في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني خارج الملاك وتعيينه مديراً إدارياً في المركز التربوي للبحوث والإنماء – قاعدة الاستقرار الوظيفي وحسن سير المرفق العام : الرأي رقم ٦٥٧ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٦ (**وزارة التربية والتعليم العالي**)

بما أن وزارة التربية والتعليم العالي تطلب الموافقة على مشروع مرسوم يرمي إلى وضع رئيس مصلحة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني خارج ملاك وزارة التربية والتعليم العالي من أجل إلحاقه بالمركز التربوي للبحوث والإنماء وتعيينه مديراً إدارياً في المركز المذكور .

وبما أن المادة /٥٠/ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) تنص على أنه يجوز وضع الموظف مؤقتاً خارج الملاك لأجل إلحاقه بإحدى الإدارات العامة أو المؤسسات العامة أو البلديات ... .
يوضع موظفو الفئتين الأولى والثانية خارج الملاك بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية .

وبما أن المادة /١٦/ من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ المتعلق بتنظيم مجلس الخدمة المدنية قد أولت هذا المجلس صلاحية معرفة ما إذا كان تنفيذ المعاملة المعروضة عليه من قبل الإدارة هو في مصلحة الإدارة طالبة التنفيذ .

وبما أنه إذا كان يعود للإدارة ووفق سلطتها الاستنسابية المنصوص عليها في المادة ٥٠ أعلاه ، أن تضع موظفاً خارج الملاك فإن ممارسة الإدارة لهذه السلطة تستوجب تقدير ملاءمة اتخاذ القرار على ضوء الظروف والأسباب التي تقتضيها المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام ، ويبقى لهذا المجلس عند عرض المعاملة عليه ، مراقبة استعمال هذه السلطة والتحقق فيما إذا كان التدبير المنوي اتخاذه يحقق مصلحة الإدارة وحسن سير المرفق الذي تديره .

وبما أنه يتبين من مجمل ملف المعاملة ما يلي :

– بتاريخ ٢٠١٥/٣/١٢ عُيّن السيد --- ، أستاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية، بوظيفة رئيس المنطقة التربوية في محافظة النبطية في الملاك المذكور وذلك بموجب المرسوم رقم ١٥٣٩ .

– بتاريخ ٢٠١٦/١/٢٨ نُقل صاحب العلاقة من رئاسة المنطقة التربوية في محافظة النبطية في ملاك المديرية العامة للتربية إلى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني ، وعُيّن بوظيفة رئيس مصلحة المراقبة والامتحانات في الملاك المذكور بموجب المرسوم رقم ٢٤٧٣ ، وذلك بعد شغور في هذه الوظيفة لمدة تجاوزت السنتين اعتباراً من تاريخ ٢٠١٤/٢/١٧ تاريخ إحالة السيد --- على التقاعد .

– بتاريخ ٢٠١٦/٢/١٧ تقدّم صاحب العلاقة من السيد وزير التربية والتعليم العالي بواسطة مدير عام التعليم المهني والتقني بطلب الموافقة على وضعه خارج ملاك الوزارة لمدة سنة وإلحاقه بالمركز التربوي للبحوث والإنماء والعمل بوظيفة مدير إداري فيه وبتاريخ ٢٠١٦/٢/١٨ اقترح المدير العام الموافقة على الطلب.
– بتاريخ ٢٠١٦/٣/١٠ أودعت الإدارة هذا المجلس مشروع المرسوم المقترح وقد تضمن في مادته الأولى وضع صاحب العلاقة خارج الملاك لمدة سنة واحدة من أجل إلحاقه بالمركز التربوي للبحوث والإنماء وفي مادته الثانية ، تعيينه مديراً إدارياً في المركز المذكور .

وبما أنه يتبين من المعطيات المبينة آنفاً أن مشروع المرسوم المقترح بتضمنه وضع صاحب العلاقة خارج الملاك ، من شأنه أن يؤدي إلى شغور في وظيفة رئيس مصلحة المراقبة والامتحانات في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني وذلك بعد أقل من شهرين على إشغالها (من تاريخ النقل والتعيين في ٢٠١٦/١/٢٨ إلى تاريخ عرض مشروع الوضع خارج الملاك على هذا المجلس في ٢٠١٦/٣/١٠) عندما تمَّ نقل صاحب العلاقة وتعيينه في المصلحة المذكورة بموجب مرسوم نقل وتعيين يفترض استناده على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة بهدف عدم إبقاء الشغور في مصلحة تعنى بالمراقبة والامتحانات ، نظراً لما تتولاه من مهام تتعلق بالتحضير للامتحانات الرسمية وبإجرائها .

وبما أنه وفضلاً عمّا تقدّم ، فإنه يتبيّن من إفادة دائرة الملفات الشخصية في مجلس الخدمة المدنية أن وظيفة رئيس دائرة الامتحانات في ملاك مصلحة المراقبة والامتحانات هي أيضاً شاغرة ، الأمر الذي يضاف إلى مجمل ما تقدم للقول بأن الحفاظ على اشغال رئاسة المصلحة أو على عدم شغورها أصبح ضرورة تقتضيها مصلحة الإدارة .

وبما أنه واستناداً إلى ما تقدم ، فإن هذا المجلس يرى أن السير بمشروع المرسوم المقترح على النحو المعروض أعلاه يتعارض وقاعدة الاستقرار الوظيفي الذي يقتضي الحفاظ عليه في المصلحة المذكورة كما ينعكس سلباً على حسن سير المرفق العام الذي تديره .

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على مشروع المرسوم .

٢٩ – مستحقات مالية

٢٩ – ١ آلية استفادة أفراد عائلة الموظف المتوفي من معاش الاعتلال: الرأي رقم ٩٨٢ تاريخ ٢٠١٥/٤/٢٩ **(التفتيش المركزي)**

تبين من إفادة المفتش العام المالي في التفتيش المركزي الصادرة بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٣ أن المفتش المعاون المرحوم الاستاذ –– قد توفي أثناء قيامه بمهامه الوظيفية بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢٨ الساعة الثانية عشرة ظهراً.

وتبين ان أرملة المرحوم –– تقدمت من جانب وزارة المالية بطلب سجل لديها برقم ٢٠١٣٥ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٠ من اجل اعطائها وعائلتها مستحقات زوجها المتوفي اثناء قيامه بمهامه الوظيفية .

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ١٤٧٣/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٣/٢٨ قد عرضت للنصوص القانونية ذات الصلة ولا سيما المواد /١٦ و١٨ و٢٢/ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) واودعت المعاملة جانب التفتيش المركزي من اجل اجراء اللازم فيما خصها تمهيداً للاستكمال.

وتبين ان الخدمات الفعلية للمرحوم –– قد بلغت ثمانية عشر عاماً وثمانية اشهر واربعة ايام، ويوجد موافقة على ضم خدماته السابقة بالتعاقد للتدريس والبالغة ٨ اشهر واربعة ايام الى خدماته اللاحقة الخاضعة لشرعة التقاعد، بحيث تصبح خدماته الفعلية بعد تنفيذ ضم الخدمات المشار اليه، ١٩ سنة واربعة اشهر وثمانية ايام.

بناء عليه ،

لما كانت المواد /١٦ ، ١٨ و ٢٢/، من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ وتعديلاته (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) والمتعلقة بمعاشات الاعتلال تنص على ما يلي :

" المادة ١٦ – كل موظف يصرف :

١– لعلة مقعدة نشأت بصورة اكيدة ومباشرة عن قيامه بالوظيفة ولا يعزى سببها الى ارتكابه خطأ جسيماً.

٢ – لعجزه عن مواصلة الخدمة من جراء مخاطرته بحياته لانقاذ حياة الغير ، أو بسبب خطر استهدف له ، أو اعتداء أو حادث تعرض له ، وذلك اثناء قيامه بالوظيفة أو بسببها.

يعطى معاش اعتلال ...

المادة ١٨ – اذا توفي موظف ، على اثر جراح أو حادث أو مرض اصابه في الظروف المعينة في المادة (١٦) من هذا المرسوم الاشتراعي ، خصص للبنانيين من افراد عائلته المعاش الذي كان يحق له تناوله فيما لو اصيب بعلة تحوجه الى معونة الغير الجسدية . على ان لا يزيد هذا المعاش عن ثمانين بالمئة من اخر راتب تقاضاه الموظف قبل وفاته.

المادة ٢٢ – لاجل تطبيق الاحكام المتعلقة بمعاش الاعتلال ، تجري الادارة التي كان ينتمي اليها الموظف تحقيقاً عن الظروف التي حصل فيها الحادث أو المرض".

تعرض وزارة المالية ملف الموظف مع نتيجة هذا التحقيق على لجنة طبية دائمة تعين بمرسوم بناءً على انهاء رئيس مجلس الخدمة المدنية واقتراح وزيري المالية والصحة العامة ، كل فيما خصه ، من ثلاثة اطباء ومندوب عن كل من مجلس الخدمة المدنية ووزارة المالية ، من الفئة الثالثة على الاقل مهمتها تقرير :

–اذا كانت العلة متأتية عن الوظيفة.

–اذا كانت العلة مقعدة.

–اذا كانت العلة تحوج المصاب بها الى معونة الغير الجسدية.

–العجز عن كسب العيش.

يحق لصاحب العلاقة ان يطلع على ملفه قبل اجتماع اللجنة وان يطلب اليها الاستماع الى الطبيب الذي يختاره.

ولوزارة المالية وللموظف حق الاعتراض على قرار اللجنة الطبية امام لجنة ثانية خاصة تعين بمرسوم من ثلاثة اطباء اختصاصيين ومن مندوب عن كل من مجلس الخدمة المدنية ووزارة المالية من الفئة الثالثة على الاقل.

وعلى هذه اللجنة ان تعطي قرارها خلال شهر من تاريخ تعيينها ولا يعتمد في تخصيص معاشات الاعتلال الا على قرارات هاتين اللجنتين ".

ولما كانت الاحكام القانونية المعروضة اعلاه قد حددت الآلية التي يقتضي اتباعها لاستفادة افراد عائلة الموظف المتوفي من معاش الاعتلال والشروط التي يقتضي توفرها لهذه الاستفادة .

ولما كانت هذه الآلية تبدأ بإجراء تحقيق من قبل الادارة التي ينتمي اليها الموظف ومن ثم تعرض وزارة المالية ملف الموظف المتوفي مع نتيجة هذا التحقيق على اللجنة الطبية الدائمة المشار اليها أعلاه.

ولما كانت المفتشية العامة المالية بكتابها المؤرخ في ٢٠١٤/١٠/٣ قد افادت ان وفاة السيد --- قد حصلت اثناء قيامه بمهامه الوظيفية .

ولما كانت وزارة المالية ، بكتابها رقم ١٤٧٣/ص١ تاريخ ٢٠١٥/٣/٢٨ ، قد اودعت التفتيش المركزي كامل الملف طالبة العمل على استكماله انسجاماً مع ما تضمنته المادة (٢٢) المذكورة اعلاه.

ولما كان المشترع قد حدد بصورة واضحة الجهة صاحبة الصلاحية في تقرير ما اذا كانت أسباب وفاة صاحب العلاقة ناجمة عن الظروف المنصوص عليها في المادة (١٦) معطوفة على المادة(١٨) المذكورتين اعلاه.

ولما كانت قواعد الصلاحية هي قواعد مُلزمة ولا يمكن لأي هيئة ممارسة صلاحيات غير محفوظة لها.

لذلك ، فان القضية المعروضة تحكمها النصوص القانونية اعلاه التي توجب اجراء تحقيق من قبل التفتيش المركزي في الظروف التي حصلت فيها وفاة السيد ---، وضم نتيجة هذا التحقيق الى الملف وايداعه وزارة المالية التي يعود لها امر عرضه على اللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة /٢٢/ المذكورة اعلاه كونها صاحبة الصلاحية في تقرير ما اذا كانت وفاة السيد --- قد حصلت اثناء قيامه بوظيفته أو بسببها.

CONSEIL DE LA FONCTION PUBLIQUE
REPUBLIQUE LIBANAISE
CIVIL SERVICE BOARD
LEBANESE REPUBLIC
الجمهورية اللبنانية
مجلس الخدمة المدنية