الآراء الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية خلال العام ٢٠١٨:

١ – إجازة إدارية

١ – ١ : احتفاظ الطالب الموظف في دورة الإعداد لوظائف الفئة الثالثة في المعهد الوطني للإدارة برصيد إجازاته الإدارية المتراكمة قبل التحاقه بالمعهد، والاستفادة منه اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل في الوظيفة التي يعين فيها: الرأي رقم ٢١٥٠ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٤ **(وزارة الزراعة – المديرية العامة للزراعة)**

بشأن طلب المديرية العامة للزراعة بكتابها رقم ٣/٤٧٥٩ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٦ بيان الرأي في أحقية طالبة في دورة الإعداد لوظائف الفئة الثالثة في المعهد الوطني للإدارة الاحتفاظ برصيد إجازاتها الادارية المتراكمة طيلة فترة وجودها في المعهد، وعودة أحكام المادة ٣٥ من نظام الموظفين إلى السريان بحقها اعتباراً من تاريخ مباشرتها العمل في الوظيفة المعينة فيها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة الراهنة ان الآنسة --- كانت قد عينت بوظيفة محرر في ملاك وزارة العمل، وانها التحقت بالمعهد الوطني للادارة بموجب القرار رقم ٢٠١٥/٧ تاريخ ٢٠١٥/١/٢٤ وذلك بناء على المرسوم رقم ٥٩٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ (تعيين طلاب الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد لوظائف الفئة الثالثة الادارية....).

وتبين ان النتيجة النهائية لطلاب الدورة المذكورة قد اعلنت بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢٥ بموجب القرار رقم ٢٠١٦/٣٥ الصادر عن هيئة مجلس الخدمة المدنية (بوصفها قائمة بأعمال مجلس ادارة المعهد).

وتبين ان الآنسة --- قد عينت بموجب المرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ بوظيفة رئيس قسم اللوازم والمستودع العام في الدائرة الادارية في مصلحة الديوان في وزارة الزراعة وباشرت العمل في الدائرة المذكورة بتاريخ ٢٠١٨/٦/١.

وتبين ان صاحبة العلاقة افادت بكتابها المسجل في قلم مصلحة الديوان في الوزارة برقم ٣/٤٧٥٩ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٧ ان الطالب في المعهد الوطني للادارة وطيلة فترة وجوده في المعهد لا يستفيد من اجازات

ادارية ويطبق عليه وضع الموظف المنتدب ، وان تأخر صدور مرسوم تعيينها منذ التخرج في المعهد في ٢٠١٦/٦/٢٥ ولغاية ٢٠١٨/٥/٣ هو موضوع خارج عن ارادتها.

وخلصت الآنسة --- بكتابها المذكور اعلاه الى طلب بيان رأي هذا المجلس في مسألة الاستفادة من الاجازات المتراكمة العائدة لها خلال فترة عملها كمحرر في وزارة العمل، وكذلك اعادة احتساب الاجازة الادارية السنوية (٢٠ يوماً) خلال فترة وجودها كطالبة في المعهد الوطني للادارة.

بناء عليه،

لما كانت الفقرتان أ و هـ من المادة الثانية من المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ (تعيين طلاب الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد لوظائف الفئة الثالثة الادارية...) تنصان على ما يلي:
أ – يطبق على الموظف المعين طالباً في المعهد بموجب المادة الاولى من هذا المرسوم طيلة وجوده في المعهد، وضع الموظف المنتدب المنصوص عليه في نظام الموظفين. اما الطالب غير الموظف، فيعتبر طيلة وجوده في المعهد موظفاً 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 ٣٥ من نظام الموظفين تنص على ما يلي:
١ – يحق للموظف ، بعد انقضاء سنة على تعيينه ، وفي كل سنة لاحقة يقضيها في الخدمة الفعلية، ان يستفيد من اجازة سنوية براتب كامل لمدة عشرين يوماً ويستثنى من ذلك الموظفون الذين يستفيدون من العطل القضائية والمدرسية.
٢ – يجوز ان تتراكم الاجازات لمدة اقصاها ثلاث سنوات.
٣ – تؤقت كل دائرة مواعيد اجازات الموظفين التابعين لها على وجه يضمن استمرار العمل فيها.
٤ – لا يسري مفعول الصرف من الخدمة أو الاحالة على التقاعد الا بعد انتهاء مدة الاجازات الادارية التي يستحقها الموظف.

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

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

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

ولما كان الموظف المنتدب يخضع من الوجهة المسلكية للادارة التي انتدب اليها وهي في الحالة المعروضة « المعهد الوطني للادارة»، ويكون في وضع لا يجيز له المطالبة باجازة ادارية من ادارته الاصلية، كما انه وطيلة فترة متابعته الدراسة في المعهد، لا يستفيد من اجازات ادارية.

ولما كانت الفقرة ١ من المادة ٣٥ من نظام الموظفين تنص على انه يحق للموظف بعد انقضاء سنة على تعيينه، وفي كل سنة لاحقة يقضيها في الخدمة الفعلية، ان يستفيد من اجازة سنوية براتب كامل لمدة عشرين يوماً، ويُستثنى من ذلك الموظفون الذين يستفيدون من العطل القضائية والمدرسية.

ولما كان الطالب في المعهد الوطني للادارة لا يستفيد من الاجازات الادارية طيلة فترة وجوده في المعهد باعتبار انه يستفيد فقط من العطل التي تحددها ادارة المعهد، وبالتالي فان الطالب في الدورة الاعدادية لا يستحق له خلال فترة وجوده في المعهد ولحين صدور مرسوم تعيينه وتبلغه اياه ومباشرته العمل وفقا للاصول، من الاجازة الادارية السنوية المنصوص عنها في الفقرة ١ من المادة ٣٥ من نظام الموظفين باعتبار انه مشمول بالاستثناء الوارد في الفقرة المذكورة.

ولما كانت الاجازات الادارية تبدأ بالسقوط بالنسبة للموظف عندما يبلغ حدها الاقصى ستون يوماً وذلك بنسبة ما يستحق له من ايام بنتيجة خدمته الفعلية في ادارته، في حين انه بالنسبة للطالب الموظف، وخلال وجوده في المعهد، فان وضعه لا يُجيز له تراكم الاجازات الادارية حتى تبدأ بالسقوط، وبالتالي فان الطالب الموظف يحتفظ برصيد اجازاته الادارية المتراكمة طيلة فترة وجوده في المعهد، حيث يتوقف سريان التراكم والسقوط على هذا الرصيد ويبقى جامداً على حاله دون زيادة او نقصان، ويعود الاحتساب من جديد بالنسبة لهذه الاجازات الى السريان عند صدور مرسوم تعيينه في الوظيفة التي يجري اعداده لها وتبلغه هذا المرسوم ومباشرته العمل وفقاً للاصول.

ولما كان سبق لهذا المجلس، بكتابه رقم ٣٦٥٣ تاريخ ٢٠١٥/٢/١١ وفي قضية مماثلة تتعلق بوضع وظيفي مشابه للمعاملة، أن رأى ان رصيد الاجازات الادارية للطالب الموظف الذي كان له قبل التحاقه بالمعهد، يبقى على حاله، وتعود احكام المادة ٣٥ من نظام الموظفين الى السريان في ما خصه عند اعادة تعيينه في الملاك الاداري العام.

ولما كانت الفقرة ج من المادة الثانية من المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ (تعيين طلاب الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد لوظائف الفئة الثالثة الادارية...) تنص على ما يلي:
« ج- يستحق راتب الطالب، الموظف وغير الموظف، في الدورة المذكورة اعتباراً من تاريخ التحاقه بالمعهد، ويستمر في تقاضي هذا الراتب الى ان يصدر مرسوم تعيينه في احدى الوظائف الملحوظة في المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٢٠١٢/٨/٩ وتعديلاته، وابلاغه اياه وفقا للاصول».

ولما كانت الآنسة ---، وبعد اجتيازها بنجاح الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد لوظائف الفئة الثالثة الادارية في المعهد الوطني للادارة، قد عُينت بوظيفة رئيس قسم اللوازم والمستودع العام في الدائرة الادارية في ملاك مصلحة الديوان في وزارة الزراعة بموجب المرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ وباشرت العمل في ٢٠١٨/٦/١.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية رأى - سنداً لما تقدم - ان رصيد الاجازات الادارية للآنسة -- العائد لها قبل التحاقها بالمعهد، يبقى على حاله، وتعود احكام المادة ٣٥ من نظام الموظفين الى السريان، في ما خص استفادة صاحبة العلاقة من الرصيد المذكور، اعتباراً من تاريخ مباشرتها العمل في الوظيفة التي عُينت فيها في ملاك وزارة الزراعة، باعتبار ان مفهوم الاجازة الادارية وغايتها مرتبطان بالخدمة الفعلية للموظف.

٢ – إجازة أمومة

٢ – ١ : إفادة موظفة خضعت لعملية قيصرية أدت إلى ولادة مبكرة قبل الشهر التاسع من إجازة أمومة وإجازة صحية عن فترة غيابها السابق لتاريخ الولادة: الرأي رقم ٣٦٣٦ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٦ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٥٢٣٨/ص١ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٩ بيان الرأي في إجازتي مرضية وأمومة لموظفة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من مستندات المعاملة ما يلي:

– ان مراقب الضرائب السيدة --- تقدمت بتقرير طبي يتضمن انها حامل في الشهر السابع وتعاني من ارتفاع حاد بضغط الدم مما يتطلب توقفها عن العمل لمدة اسبوعين اعتباراً من ٢٠١٧/٩/٢١.

– ان رئيس دائرة المحاسبة المالية احال التقرير الطبي المذكور الى مديرية المحاسبة العامة حيث سجل برقم ١٦/٥٣٠٤ تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٨.

– ان مديرية المحاسبة العامة احالت بكتابها رقم ٦٢٥/ص١٦ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٣ التقرير الطبي الى اللجنة الطبية الرسمية في محافظة الشمال لانتداب طبيب ووضع تقرير عن حالة صاحبة العلاقة .

– ان مديرية العناية الطبية بإحالتها رقم ٤١٣ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٤ افادت بان المعاملة وردت اليها بعد انتهاء مدة التقرير الطبي ولا امكانية للنظر بصحة او عدم صحة التقرير لوروده بعد انتهاء المدة ، واعادت التقرير مع عدم الموافقة .

وتبين من تقرير الطبيب المؤرخ في ٢٠١٧/١١/٢٩ ان السيدة --- تعرضت لارتفاع حاد بضغط الدم خلال حملها والى ولادة مبكرة خلال عملية قيصرية قبل الشهر التاسع.

وتبين ان صاحبة العلاقة بكتابها المؤرخ في ٢٠١٧/١٢/٧ قد شرحت عن وضعها الصحي، وافادت انه تمت الولادة بشكل طارىء بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٦ لانقاذ الجنين، وانها لا تزال تعاني من ارتفاع ضغط الدم وما زالت مستمرة بالعلاج وانها لا تتحمل تبعة التأخير في ورود البريد الى اللجنة الطبية الرسمية بسبب الروتين الاداري.

وتبين أن مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٥٢٣٨/ص١ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٩ أبدت انه لا يمكن البت بكامل فترة غياب صاحبة العلاقة بما فيها مدة اجازة الامومة.

بناء عليه ،

لما كانت الفقرة ١ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنص 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.

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 من الوقائع المذكورة اعلاه ان التقرير الطبي المؤرخ في ٢٠١٧/٩/٢١ الذي تقدمت به السيدة --- قد تمت احالته الى وزارة الصحة العامة وفقاً للاصول المنصوص عليها في الفقرة ١ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين .

ولما كان التقرير الطبي قد ورد الى وزارة الصحة العامة– مديرية العناية الطبية بعد انتهاء المدة التي يتضمنها التقرير المذكور.

ولما كان يتبين من الملف ان التأخير في ورود التقرير الى مديرية العناية الطبية يعود الى المراسلات الادارية التي جرت بين الوزارة وبين محافظة لبنان الشمالي ومديرية العناية الطبية في وزارة الصحة العامة.

ولما كانت صاحبة العلاقة لا تتحمل تبعة التأخير في ورود التقرير الطبي الى مديرية العناية الطبية .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية يرى انه، تبعاً لذلك، يمكن اعطاء السيدة --- الاجازة المرضية الواقعة بين ٢٠١٧/٩/٢١ و ٢٠١٧/١٠/١٥ وهو اليوم الذي سبق مباشرة تاريخ الولادة التي حصلت في ٢٠١٧/١٠/١٦ وفق ما هو مبين في الملف.

ولما كانت المادة ٣٨ من نظام الموظفين تنص على ما يلي:

تعطى الموظفة الحامل إجازة براتب كامل تدعى « إجازة الامومة » لمدة اقصاها عشرة اسابيع. ولا تدخل إجازة الامومة في حساب الاجازات الادارية ولا في حساب الاجازات المرضية.

١ – تعطى إجازة الامومة دفعة واحدة دون تجزئة عندما تكون طالبتها على وشك الوضع.

٢ – لكي تمنح إجازة الامومة يجب على الموظفة أن تتقدم بطلب خاص يتضمن:

أ – تاريخ ابتداء الاجازة وتاريخ انتهائها.

ب – تاريخ الوضع التقريبي حسب تقرير الطبيب.

٣ – لا يحق للموظفة التي اعطيت إجازة أمومة أن تتقدم بتقارير طبية مرضية أثناء مدة إجازة الامومة ولا يحق لها تجزئة هذه الاجازة.

ولما كان يتبين من الوقائع المعروضة في الملف ومن تقرير الطبيب المعالج المؤرخ في ٢٠١٧/١١/٢٩ ان السيدة --- خضعت لولادة قيصرية قبل الشهر التاسع، وان هذه الولادة حصلت في ٢٠١٧/١٠/١٦.

ولما كان يحق للسيدة --- الاستفادة من اجازة امومة اعتباراً من ٢٠١٧/١٠/١٦ وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة ٣٨ من نظام الموظفين، على ان يصار الى ابلاغ صاحبة العلاقة بضرورة ارسال تقرير طبي من الطبيب المعالج يثبت فيه تاريخ حصول الولادة.

٣ – إجازة صحية

٣ – ١ : إعطاء موظف إجازة صحية في حال ورود التقرير الطبي إلى اللجنة الطبية بعد انقضاء مدة مرضه المحددة في متنه لسبب يعود إلى الإدارة: الرأي رقم ٢٠٢٣ تاريخ ٢٠١٨/٨/٨ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٢٤٨١/ص١ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٦ بيان الرأي في التقرير الطبي الوارد إلى اللجنة الطبية بعد انقضاء المدة المرضية المحددة في متنه لسبب يعود إلى الإدارة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيدة --- مراقب ضرائب في وزارة المالية – مديرية المالية العامة تقدمت بتقرير طبي لمدة اسبوعين اعتباراً من ٢٠١٨/٤/٢١ سجل في قلم وزارة المالية برقم ١١٦٦٤/و تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٥.

وتبين ان مديرية الضريبة على القيمة المضافة وجهت كتاباً رقم ١٢١٨٨/ص تاريخ ٢٠١٨/٥/٨ الى اللجنة الطبية الرسمية في بيروت، تطلب فيه انتداب طبيب لمعاينة صاحبة العلاقة، وقد سجل في وزارة الصحة العامة برقم ١٨/١/٢١٠٥٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨.

وتبين من ملف المعاملة ان رئيس مصلحة الديوان في وزارة الصحة العامة احال نسخة عن كتاب مديرية الضريبة على القيمة المضافة رقم ١٢١٨٨/ص/٢٠١٨ المذكور اعلاه الى اللجنة الطبية الرسمية بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢٢.

وتبين ان اللجنة الطبية الرسمية في بيروت افادت بكتابها رقم ٤٧/ل.ط تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٤ انه يتعذر عليها البت بموضوع التقرير الطبي المعطى لصاحبة العلاقة بسبب وروده بعد انقضاء المدة المرضية.

وتبين ان مديرية المالية العامة تطلب بكتابها رقم ٢٤٨١/ص١ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٦ بيان الرأي في وضع الموظفة السيدة --- في ضوء ما تقدم اعلاه.

بناء عليه،

لما كانت الفقرة ١ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين تنص على انه:
« ١- يحق للموظف المتغيب لاسباب صحية ان يتقاضى راتبه كاملاً لمدة شهر واحد على الاكثر، على ان يعلم رئيسه فوراً بعنوانه الحالي والاسباب الداعية للتغيب، وان يرسل اليه تقريراً طبياً يذكر نوع المرض ويحدد مدة التغيب على وجه التقريب، واذا 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 ».

ولما كانت مخاطبة وزارة الصحة العامة، وفي الحالة الملحوظة في المقطع الاخير من نص الفقرة ١ الآنفة الذكر، يجب ان تتم خلال فترة الاستفادة من التقرير الطبي وغياب الموظف وذلك لتتمكن الوزارة من انتداب طبيب لمعاينته اثناء مرضه.

ولما كان يتبين ان التقرير الطبي المذكور ومدته اسبوعين اعتباراً من يوم السبت في ٢٠١٨/٤/٢١ قد سجل في قلم وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٥ اي خلال بداية فترة استفادة السيدة --- منه.

ولما كان يتبين ان صاحبة العلاقة قامت بواجبها لجهة اعلام وزارة المالية بتغيبها لاسباب صحية عن طريق ايداع الادارة المذكورة تقريراً طبياً بحالتها الصحية وذلك خلال بداية مدة استفادتها من التقرير الطبي، وبالتالي فإن ورود التقرير المذكور الى اللجنة الطبية الرسمية بعد انقضاء المدة المرضية المحددة في متنه مرده الى امور ادارية لا تُسأل صاحبة العلاقة عنها.

ولما كان غياب السيدة --- عن عملها وفقاً لما هو مبين اعلاه قد تم سنداً للتقرير الطبي المعطى لها لمدة اسبوعين اعتباراً من ٢٠١٨/٤/٢١، لذلك فان مجلس الخدمة المدنية رأى وتبعاً لحيثيات القضية، انه يمكن اعطاء صاحبة العلاقة الاجازة المرضية المطلوبة.

٣ – ٢ : اعتبار قرار الإجازة الصحية مخالفاً للقانون لعدم وجود رأي اللجنة الطبية الرسمية عند تجاوز التغيب بموجب تقرير طبي شهراً بدون انقطاع أو شهراً على مراحل عديدة خلال ثلاثة أشهر: الرأي رقم ٢٠٥٦ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٨ **(وزارة الاتصالات)**

بشأن طلب وزارة الاتصالات بكتابها رقم ١٧٥٣/م.م تاريخ ٢٠١٨/٨/١٦ بيان الرأي في الملف الصحي للعامل الفني في وزارة الاتصالات السيد --- ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت وزارة الاتصالات بكتابها رقم ١٧٥٣/م.م تاريخ ٢٠١٨/٨/١٦ عرضت ما يلي:

– أعطي السيد --- خلال خمس سنوات اجازات صحية لمدة سبعة عشر شهراً وستة عشر يوماً وان آخر اجازة صحية اعطيت له كانت بتاريخ ٢٠١٨/٧/٩ (والصحيح ٢٠١٨/٧/١٥) وذلك بموجب القرار رقم ٢/٩٣٧ .

– بموجب القرار رقم ٢/٨٦ تاريخ ٢٠١٨/١/١٥ اعطي صاحب العلاقة اجازة صحية لمدة احد عشر يوماً متتالية دون ان يتم انتداب طبيب من وزارة الصحة العامة لمعاينة السيد --- .

– اعطي السيد --- اجازات صحية اعتباراً من ٢٠١٨/١/١٥ ولغاية ٢٠١٨/٥/١٤ بموجب عدة قرارات تجاوزت مدتها شهراً على مراحل عديدة خلال ثلاثة اشهر ولم تتم احالته على اللجنة الطبية الرسمية .

وبالتالي واستناداً للوقائع المعروضة اعلاه، فإن الوزارة تطلب من مجلس الخدمة المدنية بيان الرأي في:

– قانونية الإجازات الصحية المشار اليها اعلاه .

– مصير الأموال التي تقاضاها السيد --- عن الفترة التي اعطي خلالها اجازات صحية براتب كامل تجاوزت مدتها شهراً على مراحل عديدة خلال ثلاثة اشهر ولم تتم احالته على اللجنة الطبية الرسمية للنظر في أمره.

بناءً عليه،

لما كان البندان ١ و ٢ من المادة ٣٩ من نظام الموظفين وتعديلاته ينصان تباعاً على ما يلي:

« ١ – يحق للموظف المتغيب لاسباب صحية ان يتقاضى راتبه كاملاً لمدة شهر واحد على الاكثر، على ان يعلم رئيسه فوراً بعنوانه الحالي والأسباب الداعية للتغيب، وأن يرسل اليه تقريراً طبياً يذكر نوع المرض ويحدد مدة التغيب على وجه التقريب. واذا تمنع الموظف عن ارسال التقرير الطبي تعرض للعقوبات التأديبية، وحق للإدارة

ان ترسل طبيباً لمعاينته على نفقته الخاصة، وتحسم النفقة التي يقتضيها ذلك من راتب الموظف. واذا زادت مدة التغيب عن عشرة أيام، فعلى الرئيس أن يطلب من وزارة الصحة العامة إنتداب طبيب لمعاينة الموظف المتغيب ووضع تقرير عنه.

٢- اذا تجاوز التغيب شهراً بدون إنقطاع، او شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة اشهر، لا تعطى الإجازة براتب كامل الاّ بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية ولمدة اقصاها ثلاثة اشهر قابلة التجديد، على الاّ يتجاوز مجموع الإجازات تسعة اشهر خلال سنة كاملة او ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة ».

ولما كانت الإجراءات المحددة في المادة ٣٩ المذكورة اعلاه هي إجراءات جوهرية يقتضي مراعاتها من قبل الموظف والإدارة معاً.

ولما كانت مخاطبة وزارة الإتصالات للمراجع المختصة في وزارة الصحة العامة يقتضي أن تتم خلال فترة استفادة الموظف من التقرير الطبي وذلك لتتمكن هذه المراجع من اجراء اللازم وفقاً للأصول.

ولما كانت الغاية من الشرط المنصوص عليه في البند ٢ من المادة ٣٩ الآنفة الذكر لجهة اخذ رأي اللجنة الطبية الرسمية عند تجاوز تغيب الموظف لأسباب صحية مدة تزيد عن الشهر الواحد هي التثبت من مدى جدية الحالة الصحية للموظف المعني ومدى تطابقها مع ما ورد في التقارير الطبية العائدة له وبالتالي توفر اسباب افادته من الإجازة الصحية المطلوبة.

ولما كان موقف مجلس الخدمة المدنية قد استقر على ان التقارير الطبية التي تأخذها الإدارة بعين الإعتبار من شأنها ان توضح سبب غياب الموظف المعني عن عمله طيلة الفترة التي تشملها هذه التقارير وهي تنزل منزلة العذر المشروع وليس الغياب القانوني .

ولما كان النص قد اتى واضحاً في البند ٢ اعلاه لجهة عدم إعطاء الإجازات براتب كامل، اذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع او شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة اشهر، الاّ بناءً على رأي اللجنة الطبية الرسمية، وبالتالي فإن عدم وجود رأي اللجنة الطبية في هذه الحالة يجعل قرار الإجازة الصحية ذي الصلة مخالفاً

للقانون، ممّا يستتبع عدم استحقاق راتب للموظف عن المدة التي تغيب فيها عن عمله سنداً لهذه الإجازات وعدم احتسابها من خدماته الفعلية.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية وسنداً لمعطيات الملف أعلاه وانطلاقاً من حرصه على التقيد بالأصول والإجراءات التي يقتضي مراعاتها في الحالة الراهنة، رأى ضرورة توصية المرجع المختص بإجراء التحقيق اللازم ومساءلة من يثبت تقصيره بهذه القضية تمهيداً لفرض العقوبة الملائمة حال تحقق شروط المسؤولية.

٤ – انتداب

٤ – ١ : عدم جواز انتداب مدرّسة إلى دائرة النفوس في محافظة النبطية في وزارة الداخلية والبلديات أو إلى التفتيش المركزي: الرأي رقم ١٧١٥ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/١٠٩٥٧ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢١ بيان الرأي في انتداب مدرّسة إلى دائرة النفوس في محافظة النبطية في وزارة الداخلية والبلديات أو إلى التفتيش المركزي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيدة --- تقدمت بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢٤ من جانب رئيس المنطقة التربوية في محافظة النبطية بكتاب لأجل قبول انتدابها الى مكتب التفتيش التربوي في محافظة النبطية لمزاولة العمل فيه كموظفة ادارية، وقد افادت بكتابها انها كانت تعمل كمدرسة للتربية البدنية في مدرسة حسن حمد غندور وانها انتدبت مؤقتاً الى دائرة النفوس في النبطية بموجب موافقة السيد وزير التربية والتعليم العالي بكتابه رقم ١١/٣٦٩٢ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٦ وموافقة المدير العام للتربية.

وتبين ان رئيس المنطقة التربوية في محافظة النبطية بإحالته رقم ١٦٠٠/ن الموجهة لجانب مديرية التعليم الابتدائي بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢٩ وبعد أن اشار الى الوقائع المذكورة اعلاه وبأن السيدة --- لا تزال منتدبة الى دائرة النفوس في النبطية، اقترح الموافقة على طلب صاحبة العلاقة تأميناً لحاجة مكتب التفتيش التربوي الى خدماتها.

وتبين ان مديرية التعليم الابتدائي بإحالتها رقم ٤/٦٢٢١ الموجهة لجانب المدير العام للتربية بتاريخ ٢٠١٨/٦/٦ افادت انه لا يوجد نص يسمح بالحاق السيدة --- بالتفتيش التربوي وفقاً لصيغة طلبها الحالي، ورأت المديرية المذكورة تعذر الموافقة على طلب صاحبة العلاقة.

وتبين ان المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/١٠٩٥٧ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢١ رأت ان نقل افراد الهيئة التعليمية من ملاك وزارة التربية والتعليم العالي الى ملاك رئاسة مجلس الوزراء لإلحاقهم بالادارات التابعة لها يستدعي صدور مراسيم بهذا الشأن، واعتبرت المديرية العامة للتربية بكتابها المذكور انه لا نص قانوني يسمح بإلحاق السيدة --- بمكتب التفتيش التربوي في النبطية .

بناء عليه ،

لما كان يتبين من مضمون الاحالات المدرجة في الملف والصادرة عن المراجع الادارية المختصة في وزارة التربية والتعليم العالي ان السيدة --- منتدبة بصورة مؤقتة الى دائرة قلم النفوس في النبطية.

ولما كان ملف المعاملة جاء خالياً من المستندات التي تبين كيفية انتداب السيدة --- وفقاً لما تقدم.

وفي مطلق الاحوال، لما كان لا يجوز انتداب السيدة --- الى دائرة النفوس في النبطية باعتبار انه لا يوجد نص قانوني يسمح بانتداب مدرّسة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي الى وزارة اخرى، فضلاً عن ان المادة ٤٧ من نظام الموظفين، حصرت الانتداب من وزارة الى وزارة بالموظفين الفنيين على ان يقترن هذا الانتداب بموافقة مجلس الخدمة المدنية، الامر غير المنطبق على وضعية السيدة ---، مما جعلها في وضع وظيفي غير نظامي يقتضي العمل على تصحيحه بإعادتها الى ملاكها الاصلي ومعاودة عملها كمدرسة في مركز العمل المحدد لها.

ولما كان طلب السيدة --- إلحاقها بمكتب التفتيش التربوي في النبطية يتعذر السير به لعدم وجود نص قانوني يجيز هذا الالحاق، حيث ان المرسوم رقم ٥٢٥٧ تاريخ ١٩٦٦/٨/١٠ اجاز تكليف أفراد الهيئة التعليمية

مساعدة الموظفين الاداريين في المديريات والمصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي وفي الجامعة اللبنانية حصراً ودون سواها.

ولما كان هذا المجلس، واستناداً الى ما تقدم ، رأى عدم الموافقة على طلب السيدة --- إلحاقها بمكتب التفتيش التربوي في النبطية، وبالمقابل الطلب من المرجع المختص في وزارة التربية والتعليم العالي العمل على الغاء انتداب السيدة --- بدائرة النفوس في النبطية لعدم قانونيته واعادتها الى مركز عملها الأساسي في التعليم الرسمي.

٥ – انتهاء الخدمة

٥ – ١ : اعتبار الموظف مستقيلاً من الخدمة لا يحول دون ملاحقته تأديبياً وجزائياً: الرأي رقم ١٨٣٥ تاريخ ٢٠١٨/١/١٥ **(وزارة العدل)**

بشأن طلب وزارة العدل بكتابها رقم ٧٦٠/ق تاريخ ٢٠١٨/٧/٨ بيان الرأي في الوضع الوظيفي لموظف لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب وزارة العدل رقم ٧٦٠/ق تاريخ ٢٠١٨/٧/٨ ان السيد --- مساعد قضائي في ملاك وزارة العدل اوقف غيابياً بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٢٣ بجرم اختلاس اموال عامة وخاصة وتزوير واستعمال المزور.

وتبين من الافادة الصادرة عن رئاسة دائرة تنفيذ طرابلس بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٢٩ بأن السيد --- لم يعد يحضر الى قلم الدائرة المذكورة منذ تاريخ ٢٠١٦/١١/٢٤ بعد ان طلبت رئيسة الدائرة نقله بسبب اهماله في الواجبات الوظيفية وذلك قبل ان تتبين عمليات السرقة التي حصلت .

وتبين ان السيد وزير العدل قد اصدر بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٣ القرار رقم ٤٩١ الذي أحال بموجبه السيد --- الى المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين وأوقفه عن العمل الى ان يبت المجلس المذكور في امره، وأعطى الإذن بملاحقته جزائياً.

وتبين ان رئاسة قلم دائرة تنفيذ طرابلس قد وضعت في ٢٠١٧/٢/٢١ تقريراً مفصلاً حول ما حصل فيها من إقدام السيد --- على القيام بتزوير تواقيع رؤساء واختلاس اموال وسرقة ملفات.

بناء عليه،

لما كان يتبين ان السيد --- انقطع عن مركز عمله في دائرة التنفيذ في طرابلس منذ ٢٠١٦/١١/٢٤ وما زال لغاية تاريخه بدون عذر مشروع وفقاً لما هو مبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ومن ملفه الشخصي، الامر الذي يستتبع ايقاف صرف رواتبه اعتباراً من التاريخ المذكور آنفاً.

ولما كان هذا الانقطاع تجاوز مدة الخمسة عشر يوماً متواصلة دون أن يتقدم صاحب العلاقة بعذر مشروع لغيابه ولم يتبين من ملف المعاملة ما من شأنه تبرير هذا الغياب قبل الاحالة على المجلس التأديبي الخاص بموجب القرار رقم ٤٩١ تاريخ ٢٠١٧/٣/١٣ المشار اليه اعلاه، مما جعله في وضع وظيفي غير نظامي يستوجب تطبيق الاحكام القانونية التي ترعى الحالة الراهنة.

ولما كانت الفقرة ب من المادة ٦٥ من نظام الموظفين تنص على ان يعتبر مستقيلاً من الخدمة الموظف الذي ينقطع عن عمله بدون اجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل .

ولما كان يقتضي، تطبيقاً لأحكام الفقرة ب من المادة ٦٥ من نظام الموظفين وسنداً للوقائع المدرجة في الملف ولحيثيات القضية، اعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة اعتباراً من ٢٠١٦/١١/٢٤، الامر الذي يستتبع الطلب من المرجع المختص في وزارة العدل العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي إلى اعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة اعتباراً من ٢٠١٦/١١/٢٤ وإحالته على هذا المجلس مرفقاً بالمستندات اللازمة لاجراء الرقابة عليه وفقاً للاصول، مع الاشارة الى أن صدور المرسوم المتضمن إعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة، ليس من شأنه ان يحول دون ملاحقته تأديبياً وهو ما يستفاد من أحكام الفقرة ١٠ من المادة ٥٩ من نظام الموظفين التي تنص على انه « لا تأثير للاستقالة على ملاحقة الموظف تأديبياً »، كما ان اعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة لا يحول ايضاً دون ملاحقته جزائياً امام القضاء باعتبار ان السيد الوزير قد اعطى الاذن بملاحقته جزائياً.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية أشار إلى ان المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين قد أُلغي بموجب القانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ الذي عدّل بعض أحكام القانون رقم ٥٤ تاريخ ١٩٦٥/١٠/٢ المتعلق بإنشاء الهيئة العليا للتأديب بحيث أُلغيت جميع المجالس التأديبية الخاصة وأخضع جميع الموظفين لسلطة الهيئة بمن فيهم الخاضعون لأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (قانون القضاء العدلي) ولم يبق الا المجالس التأديبية الخاصة بالقضاة حصراً.

وان استمرار المجالس التأديبية الخاصة بالمساعدين القضائيين بعملها يخالف احكام القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ كما يخالف التعميم رقم ٢٠١٧/٢ تاريخ ٢٠١٧/١/١٢ المتضمن الطلب الى جميع الادارات العامة.... ضرورة التقيد بالأحكام القانونية المنصوص عليها في القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ وان القول بخلاف ذلك يعرض القرارات التأديبية الصادرة عن تلك المجالس للبطلان لصدورها عن سلطة غير صالحة.

كما أن المساعدين القضائيين يحالون على الهيئة العليا للتأديب وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في المادة ١٢٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (قانون القضاء العدلي) معطوفة على المادة ٣ من المرسوم رقم ٧٢٣٦ تاريخ ١٩٦٧/٥/٨ (نظام الهيئة العليا للتأديب).

٥ – ٢ : اقتراح قانون بتعديل سن الإحالة حكماً على التقاعد أو الصرف من الخدمة: الرأي رقم ٢٠١٧/٢٩٠٦ تاريخ ٢٠١٨/٤/٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتبها رقم ٣٣٢٤/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٧ ورقم ٣٩٤٨/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٩ ورقم ٥٧٧/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٢/١٩ بيان الرأي في اقتراح قانون بتعديل سن الإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن الفقرة ١ من المادة ٦٨ من نظام الموظفين تنص على أنه « ١- يحال حكماً على التقاعد او يصرف من الخدمة كل موظف أكمل الرابعة والستين من عمره ».

وتبين ان اقتراح القانون ينص في مادته الاولى على ما يلي:

المادة الاولى : « تعدل الفقرة ١ من المادة ٦٨ من نظام الموظفين (انتهاء الخدمة بسبب بلوغ السن) بحيث تصبح كما يلي:

٢ – مع مراعاة الاحكام المدرجة ادناه، يحال حكماً على التقاعد او يصرف من الخدمة كل موظف اكمل الرابعة والستين من العمر .

– يحال حكماً على التقاعد او يصرف من الخدمة كل موظف اكمل السادسة والستين من العمر اذا كان من موظفي الادارات العامة في احدى الفئات الثالثة او الثانية او الاولى .

لا يستفيد من احكام هذه الفقرة ويحال حكماً على التقاعد او يصرف من الخدمة فور إكماله الرابعة والستين من العمر أي من موظفي الادارات العامة في الفئات الثالثة أو الثانية أو الاولى في حال كانت قد فرضت عليه عقوبة تفوق عقوبات الدرجة الاولى المنصوص عنها في المادة ٥٥ من نظام الموظفين ».

وتبين من الاسباب الموجبة ان اقتراح القانون موضوع البحث قد بني على اساس ان مهام الوظائف القيادية العليا في الهرم الاداري من الفئات الثالثة والثانية والاولى تتطلب بصورة خاصة، بالإضافة الى المؤهلات العلمية المطلوبة قانوناً والاعداد الجيد، خبرة واسعة لتأدية المهام الموكولة اليها وان هذه الخبرة تزداد وتترسخ عند هؤلاء الموظفين كلما زادت خدمتهم في الدولة وبنتيجة ممارستهم الوظيفة العامة، وأضافت ان انظمة الموظفين في بعض الدول قد عمدت الى تحديد الحد الاعلى لسن الموظف بشكل متفاوت وذلك بتفاوت فئات الموظفين بحيث كلما علت فئة الموظف كلما ارتفع الحد الاعلى للسن المطلوب للإحالة على التقاعد او الصرف من الخدمة الامر الذي يدل على اهمية الخبرة التي يكتسبها الموظف خلال سنوات خدمته، ولأجل الإستفادة من خبرات الموظفين القياديين.

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل رأت باستشارتها رقم ٢٠١٧/٩١٣ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢ عدم السير باقتراح القانون لانتفاء ما يبرر الاخذ به معتبرة ان الاسباب الموجبة لاقتراح القانون موضوع البحث لا تستند الى دراسة علمية تبين الجدوى الاجتماعية او الاقتصادية من اختيار سن الـ٦٦ بدلاً من ٦٠ او ٦٧ أو ٧٠ وان الخبرات تكتسب مع الوقت في الفئات كافة، وانه لا يمكن الابقاء على موظفي الفئات المذكورة في الخدمة بسبب الخبرة وحرمان الخبرات الجديدة والمتخصصة من فرص العمل.

وتبين ان وزارة الدولة لشؤون التنمية الادارية بكتابها رقم ٧/ص/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/١/٤ رأت عدم السير باقتراح القانون فهي لا ترى موجباً لتعديل المادة ٦٨ من نظام الموظفين ، وفقاً لما هو مقترح، وان وسائل

الاستفادة ممن بلغوا السن القانونية وتحتاجهم الادارة متاحة كما يحصل مع البعض، مضيفة انه يجب اتاحة المجال امام الفئات الشبابية في تبوء المراكز في الادارة العامة وذلك في محاولة لخفض مستوى البطالة والحد من هجرة الشباب.

بناء عليه،

بما أن رئاسة مجلس الوزراء تطلب بكتبها رقم ٣٣٢٤/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٧ ورقم ٣٩٤٨/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٩ ورقم ٥٧٧/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٢/١٩ بيان الرأي في تعديل المادة ٦٨ من نظام الموظفين بحيث تصبح السن القانونية لانتهاء خدمة الموظفين في الفئات الاولى والثانية والثالثة السادسة والستين عاماً بدلاً من الرابعة والستين في حال لم تكن قد فرضت على أي منهم عقوبة تفوق عقوبات الدرجة الاولى المنصوص عليها في المادة ٥٥ من نظام الموظفين.

وبما انه سبق ان وردت على مجلس الخدمة المدنية مشاريع او اقتراحات قوانين تتعلق برفع السن القانونية للموظفين، تضمنت الاحكام نفسها المقترحة في المعاملة وان هذا المجلس كان يبدي عدم موافقته على السير بها استناداً الى التعليلات المبينة في متن كتبه بهذا الشأن.

وبما ان هذا المجلس، اذ يؤكد على كتبه السابقة والتي خلُصت الى الابقاء على سن الرابعة والستين كسن قانونية لانهاء الخدمة حكماً للموظف من مختلف الفئات والرتب، وذلك للحفاظ على سن قانونية واحدة لانهاء خدمة الموظفين من مختلف الفئات الوظيفية، وذلك باعتبار انه لم يطرأ ومنذ صدور هذه الكتب أي من المعطيات الواقعية والقانونية التي من شأنها ان تؤدي الى تغيير ما انتهى اليه، واضافة الى ما تقدم يرى إبداء ما يلي:

– ان تحديد سن انهاء الخدمة هو تحديد لوضع قانوني عام ولا يتبين من نصوص اقتراح القانون ولا من اسبابه الموجبة، انه مبني على إجراء دراسة عامة علمية شاملة تبين الانعكاس الذي يحدثه هذا التعديل على الصعيد الاداري والاجتماعي والاقتصادي في تحديد سن السادسة والستين دون غيرها كسن قانونية لإنهاء خدمة الموظف، لا سيما وان التعديل المقترح اقتصر على موظفي الادارات العامة، مما يفتح المجال الى تطبيقه على سائر العاملين في القطاع العام من مؤسسات عامة وبلديات، كما ان معظم مؤسسات القطاع الخاص تسترشد به لتطبيقه على العاملين لديها.

– ان الاستناد فقط الى الخبرة الواسعة التي يتمتع بها موظفو الوظائف من الفئات الاولى والثانية والثالثة لا يستقيم وحده سبباً موجباً لرفع السن القانونية لموظفي هذه الفئات دون غيرهم، اذ انه وفضلاً عن ان هذا التمييز يخالف مبدأ المساواة في الوظيفة العامة لجهة السن القانونية لانتهاء الخدمة، فان الخبرة والمهارات المكتسبة نتيجة ممارسة الوظيفة العامة هي من الضرورات الواجب توافرها في شاغلي جميع الفئات الوظيفية ولا يمكن حصرها بموظفي فئات دون غيرها وبالتالي يقتضي إتاحة الفرص امام الخبرات الجديدة، لاسيما وان نصوصاً تشريعية وتنظيمية ومشاريع عدة تتعلق بإعداد الموارد البشرية في القطاع العام وبتدريبها وبتزويدها بالخبرات، تعمد الادارة العامة في لبنان على تطبيقها.

– ان السير بالاقتراح من شأنه ان يساهم في زيادة نسبة البطالة بين الشباب خريجي الجامعات عبر تضييق فرص العمل امامهم، كما يساهم في تشجيع الهجرة، الامر الذي ينعكس سلباً على الادارة العامة بافتقادها الى ضخ دم جديد فيها والى رفدها بعناصر شابة والاستفادة من الكفاءات المتخصصة.

– ان الباعث الموجب للاقتراح وهو الاستفادة من خبرات الموظفين القياديين على نحو ما ورد في الاسباب الموجبة لا يكفي سبباً لرفع سن التقاعد ويمكن الافادة ممن يتمتع منهم بالخبرة والتجربة عن طريق الاستعانة به في تدريب الموظفين ونقل تجاربه وخبراته اليهم.

– ان اقتراح القانون لا ينسجم مع السياسة العامة للحكومة والرامية الى تطبيق الاصلاحات التي توخاها المشترع من اصداره بعض التشريعات ومنها القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ لجهة تخفيض الانفاق، وانه من الراهن ان بقاء موظفي الفئات موضوع الاقتراح لفترة اطول من السن القانونية المعتمدة حالياً وبعد إقرار سلسلة الرتب والرواتب بموجب القانون المذكور وعلى ضوء عدد سنوات خدمتهم، من شأنه ان يزيد العبء المالي.

وبما انه تبعاً لما تقدم، فإن هذا المجلس رأى عدم السير باقتراح القانون موضوع المعاملة .

وبما انه لا بد من الاشارة الى انه سبق لرئاسة مجلس الوزراء بموجب كتابها رقم ٣٦٧٧/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٢/١ ان احالت على مجلس الخدمة المدنية مشروع قانون يتعلق بإضافة فقرة الى المادة ٦٨ من نظام الموظفين تنص على ان يستثنى من احكام الفقرة الاولى منها موظفو السلك الخارجي الذين بلغوا السن القانونية واكملوا الرابعة والستين من العمر، حال اقتراح وزير الخارجية والمغتربين التمديد لهم لغاية إكمالهم سن الثامنة والستين من العمر، بعد موافقة مجلس الوزراء، حيث اعتبر هذا المجلس بكتابه رقم ٣٣٧٨ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٨

ان التعديل المقترح يطال موظفي السلك الخارجي وهم من الفئات الاولى والثانية والثالثة، وأن من شأنه في حال السير به، أن ينتج تفاوتاً لهذه الجهة بينهم وبين سائر الموظفين من الفئات المماثلة في الملاك الاداري العام، وان البت بهذا الملف هو موضوع درس امام هذا المجلس، (اي اقتراح القانون موضوع المعاملة)، وان الرأي الراهن يشكل بمضمونه اعلاه إجابة على الكتاب رقم ٣٣٧٨ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٨.

وأعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع عدم الموافقة على السير باقتراح القانون موضوع البحث.

٥ – ٣ : عدم جواز إعادة مدرّس تربية رياضية أنهيت خدمته بناء لطلبه لبلوغ خدماته الفعلية في ملاك التعليم الرسمي أكثر من ٢٥ سنة إلى الخدمة: الرأي رقم ٢٢٤١ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٧ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٤١٨٢ تاريخ ٢٠١٨/٧/٣١ بيان الرأي بإعادة مدرّس تربية رياضية إلى وظيفته التعليمية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية رقم ٣/٤١٨٢ تاريخ ٢٠١٨/٧/٣١ ومن المستندات المرفقة بالمعاملة ان السيد --- عين بوظيفة مدرس تربية رياضية في ملاك التعليم الرسمي بموجب المرسوم رقم ١٦٤٦ تاريخ ١٩٨٤/٦/٢٠، وانهيت خدماته بناء على طلبه لبلوغ خدماته الفعلية في ملاك التعليم الرسمي اكثر من خمس وعشرين سنة بموجب المرسوم رقم ١٠٨٠١ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٣١.

وتبين ان السيد --- تقدم بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٠ بطلب لاجل الموافقة على اعادته الى وظيفته التعليمية بعد زوال الاسباب الداعية الى انهاء خدمته.

وتبين ان السيد وزير التربية والتعليم العالي بكتابه رقم ١١/٣٨٥١-١١/٣٩٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٩ طلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية في طلب السيد ---، وذلك في حال كانت هناك حاجة الى خدماته الوظيفية مجدداً.

بناء عليه،

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

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٧ تاريخ ١٩٩٢/٣/١١، 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 شريطة 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 المذكور اعلاه 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 السيد --- الى الخدمة.

٥ – ٤ : عدم جواز حذف اسم مدرّس سابق في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي من مرسوم اعتباره مستقيلاً من الخدمة تبعاً لصحة الواقعة المادية التي بني عليها المرسوم: الرأي رقم ٢٤٥٤ تاريخ ٢٠١٨/٩/٧ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية الإدارية المشتركة)**

بشأن طلب المديرية الإدارية المشتركة في وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٩٧٩٢ – ١٢٧٤/د.م تاريخ ٢٠١٨/٨/٢٧ بيان الرأي بحذف اسم مدرّس سابق في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي من مرسوم اعتباره مستقيلاً من الخدمة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المديرية الإدراية المشتركة بكتابها المذكور أودعت مجلس الخدمة المدنية الملف الشخصي للسيد --- المدرس السابق في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي–المديرية العامة للتربية– مواليد ١٩٤٦/٦/٢٨ الذي انتهت خدمته بتاريخ ٢٠١٠/٦/٢٨.

وتبين ان السيد --- وقبل ان يبلغ السن القانونية اعتبر مستقيلاً من الخدمة اعتباراً من ٢٠٠٠/٥/٢٣ بموجب المرسوم رقم ١١٠٥٨ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧.

وتبين انه قد صدر المرسوم رقم ٣٢٠٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٩ الذي عدل المرسوم رقم ٢٠٠٣/١١٠٥٨ الآنف الذكر لجهة حذف اسم السيد --- من هذا المرسوم .

وتبين من العودة الى حيثيات المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٢٠٩ انه بني على قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/٢٧٦–٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٨/١/٨، كما ورد في الحيثيات انه « بعد الاطلاع على قرار (والصحيح كتاب) هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٠٥ تاريخ ٢٠١٥/٣/٦، وكذلك اورد استشارة هيئة التشريع والاستشارات (الرأي رقم ٢٠١٥/٢٦٥ تاريخ ٢٠١٥/٤/٢٠) ».

بناء عليه،

لما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم ٦٢٥ تاريخ ٢٠١٢/٢/٢٨ – وفي معرض بيان رأيه حول إمكانية حذف اسم السيد --- من المرسوم رقم ١١٠٥٨ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧ بعد صدور حكم محكمة التمييز بحقه بتاريخ ٢٠٠٤/٤/١– ان اعتبر انه لا يجوز الرجوع عن المرسوم رقم ٢٠٠٣/١١٠٥٨ أو تعديله في ضوء احكام الفقرة ٣ من كل من المادتين ٦٤ و٦٥ من نظام الموظفين ، سيما، وان السيد --- قد اعتبر مستقيلاً من الخدمة لتغيبه عن عمله بدون اجازة قانونية وعدم استئنافه لعمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل وليس بسبب صدور حكم بحقه افقده احد شروط التوظيف العامة .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٠٥ تاريخ ٢٠١٥/٣/٦ ، رأى عدم الموافقة على مشروع مرسوم يرمي الى سحب المرسوم رقم ٢٠٠٣/١١٠٥٨ المذكور اعلاه في ما خص السيد --- بإعتبار ان السحب المقترح للمرسوم رقم ١١٠٥٨ تاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧، فيما خص السيد ---، لا يمكن تطبيقه في القضية المطروحة ، حيث ان السحب يعمل به عندما يكون العمل الاداري المطلوب سحبه مبني على وقائع غير صحيحة ولم ينجم عنه مفاعيل قانونية تجاه صاحب العلاقة، في حين ان المرسوم رقم ٢٠٠٣/١١٠٥٨ يقع في موقعه القانوني باعتباره قد بني على واقعة مادية صحيحة لجهة تغيب السيد --- عن عمله بدون اجازة قانونية، وقد انتج مفاعيله تجاه صاحب العلاقة بإنهاء خدمته من الادارة بعد اعتباره مستقيلاً من الخدمة .

ولما كان هذا المجلس عاد واكد بكتابه رقم ٣٠٥ تاريخ ٢٠١٥/٩/١ على رأيه المبين بكتابيه رقم ٣٠٥ تاريخ ٢٠١٥/٣/٦ ورقم ٦٢٥ تاريخ ٢٠١٢/٢/٢٨ المذكورين اعلاه، وأشار الى ان مبادرة وزارة التربية والتعليم العالي بعرض الموضوع على هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل لاستطلاع رأيها في القضية ، لا تتماشى مع احكام المادة ٥ من المرسوم رقم ٨٣٣٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم مجلس الخدمة المدنية) التي اوجبت على جميع الادارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية، ان تحصر اعتمادها في طلب الموافقة او الرأي او الاستشارة او الاستطلاع بهذا المجلس وحده في كل شؤون الموظفين الدائمين والمؤقتين والاجراء والمستخدمين والمتعاقدين وبالتالي في تفسير النصوص الادارية المتعلقة بالوظيفة العامة وبالموظفين وبكل من يعمل في خدمة الادارات العامة.

ولما كان يتبين مما تقدم، أن مجلس الخدمة المدنية، وفي ثلاثة كتب صادرة عنه، رأى عدم الموافقة على سحب المرسوم رقم ٢٠٠٣/١١٠٥٨ في ما خص السيد ---، هذا من جهة مجلس الخدمة المدنية، أما من جهة القضاء الاداري فإنه يتبين أن مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠٠٧/٢٧٦-٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٨/١/٨ قضى باعتبار المرسوم رقم ٢٠٠٣/١١٠٥٨ واقعاً في موقعه القانوني الصحيح.

ولما كان المرسوم رقم ١١٠٥٨ الذي قضى بإعتبار السيد --- مستقيلاً من الخدمة قد صدر بتاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٧.

ولما كان صاحب العلاقة قد بلغ السن القانونية في ٢٠١٠/٦/٢٨.

ولما كان القانون رقم ١٩٤ تاريخ ٢٠١١/١١/١٨ (معالجة اوضاع الموظفين اللبنانيين الذين لجؤوا الى اسرائيل)، قد صدر بتاريخ لاحق لبلوغ السيد --- السن القانونية.

ولما كان السيد --- غير معني بأحكام الفقرة ١ من القانون المذكور التي تنص على خضوع المواطنين اللبنانيين المشار اليهم في هذه الفقرة للمحاكمة العادلة وفقاً للقوانين اللبنانية المرعية ، باعتبار ان محاكمة صاحب العلاقة قد جرت بتاريخ ٢٠٠٤/٤/١ وصدر حكم عن محكمة التمييز العسكرية بحقه وفقاً لما هو مبين اعلاه، وذلك قبل صدور القانون رقم ٢٠١١/١٩٤.

ولما كانت هذه الفقرة تستدعي لتطبيقها صدور مراسيم خلال مهلة سنة، وان المراسيم المشار اليها لم تصدر، وفي مطلق الاحوال ليس لهذه المراسيم التطبيقية، حال صدورها، أي تأثير على احكام الفقرة ٣ من كل من المادتين ٦٤ و٦٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين) عملاً بقاعدة « تراتبية النصوص القانونية »، وبالتالي ليس من شأن هذه المراسيم ان تغير في الوضع القانوني للسيد -- لجهة اعتباره مستقيلاً من الخدمة.

ولما كان يتبين ان المرسوم رقم ٣٢٠٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٩ قد بني على قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/٢٧٦-٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٨/١/٨ المذكور اعلاه .

كما ان المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٢٠٩ لم يقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية في حين ورد في حيثياته عبارة « بعد الاطلاع على قرار هيئة مجلس الخدمة المدنية، انما الصحيح هو كتاب هيئة مجلس الخدمة المدنية » التي لم توافق بموجبه هذه الهيئة على مشروع مرسوم سحب المرسوم رقم ٢٠٠٣/١١٠٥٨ جزئياً في ما خص السيد --

ولما كانت طريقة بناء حيثيات المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٢٠٩ بهذا الشكل ودون ايراد مضمون كلاً من قرار مجلس شورى الدولة وكتاب (ليس قرار) مجلس الخدمة المدنية المذكورين اعلاه، أظهر وكأن هذين المجلسين قد اعطيا موافقتهما على المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٢٠٩، وهو ما لا يتفق مع الواقع، ومن شأنه ان يكون قد كوَّن صورة غير صحيحة لدى السلطات المعنية بالتوقيع على المرسوم ذي الصلة.

ولما كان المرسوم رقم ٣٢٠٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٩ صدر خلافاً لقرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٧/٢٧٦-٢٠٠٨ المذكور اعلاه.

ولما كانت قرارات مجلس شورى الدولة، واستناداً الى احكام المادة ٩٣ من نظامه، ملزمة للادارة وعليها ان تتقيد بالحالات القانونية كما وصفتها هذه الاحكام.

كما ان المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٢٠٩ المذكور لم يقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية.

ولما كانت الفقرة ٦ من المادة ٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢(انشاء مجلس الخدمة المدنية) تنص على « 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...».

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء ما تقدم، وحرصاً منه على ان تكون الاعمال الادارية متوافقة مع النصوص القانونية والانظمة النافذة، وحفاظاً منه على استقرار الاوضاع الادارية والوظيفية، رأى انه من الضروري العمل على استرداد المرسوم رقم ٣٢٠٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٩ واعتباره كأنه لم يكن حفاظاً على مبدأ المشروعية وعلى قوة القضية المحكمة الناجمة عن القرارات القضائية.

٥ – ٥ : إنهاء خدمة طبيب ملازم رئيس مستشفى في ملاك وزارة الصحة العامة بسبب انتخابه نائباً اعتباراً من تاريخ انتهاء ولاية مجلس النواب في ٢٠١٨/٥/٢١: القرار رقم ١١٥٣ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٢٧ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٠١٣/ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٨ الموافقة على مشروع مرسوم إنهاء خدمة طبيب ملازم رئيس مستشفى في ملاك وزارة الصحة العامة بسبب انتخابه نائباً اعتباراً من تاريخ انتهاء ولاية مجلس النواب في ٢٠١٨/٥/٢١ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبيّن أن مشروع المرسوم موضوع البحث ينص في مادته الأولى على ما يلي: « أنهيت خدمة الدكتور --- طبيب ملازم رئيس مستشفى في ملاك وزارة الصحة العامة (رقمه الآلي .....) حكماً من وظيفته بتاريخ ٢٠١٨/٥/٢١ لانتخابه عضواً في مجلس النواب، وتصفى حقوقه وفقاً للقوانين والانظمة النافذة » ، وفي مادته الثانية ينص على أن « يقدم صاحب العلاقة تصريحاً ثانياً يبين فيه ما يملكه هو وزوجته وأولاده القاصرون في حال وجودهم ويحدد أوجه وأسباب الإختلاف بين هذا التصريح وتصريحه الأول، عملاً بأحكام القانون رقم ١٥٤ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٧ (الإثراء غير المشروع) ».

بناءً عليه،

بما انه سبق لوزارة الصحة العامة بكتابها رقم ١٧/١/٤١٤٨٥ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٠ ان أودعت هذا المجلس مشروع مرسوم يرمي الى إنهاء خدمة الدكتور --- طبيب رئيس قسم في ملاك وزارة الصحة العامة بناءً على طلبه لبلوغ خدماته الفعلية في الملاكات الدائمة اكثر من عشرين سنة وتصفية حقوقه وفقاً للقوانين والانظمة النافذة.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١١٢٦ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٣ وافق على مشروع المرسوم المشار اليه آنفاً وذلك قبل انتخاب الدكتور --- عضواً في مجلس النواب بنتيجة الانتخابات النيابية التي جرت في ٢٠١٨/٥/٦، وان مشروع المرسوم المذكور لم يعطَ مجراه القانوني المستحق في حينه.

وبما ان إنهاء خدمة الدكتور --- على نحو ما هو مبين في مشروع المرسوم المرفق، جاء مستنداً الى سبب انتخابه نائباً، بعد ان اصبح السير بمشروع المرسوم السابق المبني على سبب انهاء الخدمة بناء على طلبه لا يتوافق والمعطيات الواقعية والقانونية التي طرأت على وضع صاحب العلاقة بعد تبدل صفته نتيجة انتخابه نائباً وخضوعه للاحكام القانونية التي ترعى الوضع الجديد.

وبما ان البند ٥ من المادة ١٥ من نظام الموظفين حظّر على الموظف ان يجمع بين وظيفته والوظائف الانتخابية النيابية والبلدية والاختيارية كما هو مبين في القوانين الخاصة بهذه الوظائف.

وبما ان المادة ١٠٩ من القانون رقم ٤٤ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٧ (قانون الانتخاب) تنص على ما يلي: «لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس النواب ورئاسة او عضوية مجلس ادارة اية مؤسسة عامة او أية مؤسسة من مؤسسات الحق العام او وظيفة في ادارة عامة او مؤسسة عامة او بلدية او اتحاد بلديات او شركة ذات امتياز او شركة اقتصاد مختلط او شركة ذات رأسمال عام. كما لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس النواب وأية وظيفة دينية يتقاضى صاحبها راتباً او تعويضاً ما من خزينة الدولة. كل من يُنتخب نائباً من هؤلاء يعتبر منفصلاً حكماً من وظيفته إذا لم يبلغ رفضه عضوية مجلس النواب خلال شهر يلي إعلان نتيجة إنتخابه ».

وبما انه يتبين من الإفادة الصادرة عن أمين عام مجلس النواب برقم ٢٣٦٨/ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/٢٧، أن الدكتور --- قد فاز في الانتخابات النيابية التي جرت بتاريخ ٢٠١٨/٥/٦ واعلنت نتائجها بتاريخ ٢٠١٨/٥/٧ عن دائرة الشوف.

وبما ان المادة ٤١ من القانون رقم ٤٤ تاريخ ٢٠١٧/٦/١٧ (انتخاب أعضاء مجلس النواب) تنص في المقطع الثاني منها على أن « تنتهي ولاية مجلس النواب الحالي إستثنائياً بتاريخ ٢١ أيار ٢٠١٨، وذلك من أجل تمكين الحكومة من إتخاذ الإجراءات اللازمة لتطبيق الأحكام والإجراءات الجديدة للانتخابات النيابية المنصوص عنها في هذا القانون ».

وبما انه يتبين من الافادة الصادرة عن دائرة صرف الرواتب في مديرية الصرفيات في وزارة المالية، ان مخصصات النائب الدكتور --- بدأت تصرف اعتباراً من ٢٠١٨/٥/٢١، الامر الذي مقتضاه – وفي ضوء كل ما تقدم – انهاء خدمة صاحب العلاقة اعتباراً من ٢٠١٨/٥/٢١.

وبما انه يتبين من حيثيات مشروع المرسوم المرفق بالمعاملة الحاضرة انه مبني في حيثيته الاخيرة على موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية بقرارها رقم ١١٢٦ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٣، الامر الذي لا يتفق مع واقع الحال باعتبار ان هذه الموافقة أُعطيت على مشروع المرسوم المتعلق بإنهاء خدمة الدكتور --- بناء لطلبه لبلوغ خدماته الفعلية اكثر من عشرين سنة والذي لم يصدر، وليس على مشروع المرسوم المرفق بالمعاملة.

وبما ان انهاء خدمة الدكتور --- على النحو الوارد في مشروع المرسوم موضوع المعاملة لا يحول دون تصفية حقوقه في المعاش التقاعدي او تعويض الصرف وفقاً للقوانين والانظمة النافذة التي توليه حق الخيار.

وبما أنه يقتضي إجراء ما يلي على مشروع المرسوم موضوع البحث:

١ – تصحيح الخطأ المادي الحاصل في كتابة عبارة « والبلديات » في آخر الحيثية الرابعة.

٢ – حذف الرقم والتاريخ من الحيثية الاخيرة والاستعاضة عنهما برقم وتاريخ القرار الراهن.

٣ – حذف عبارة « وتصفى حقوقه وفقاً للقوانين والانظمة النافذة » من آخر المادة الاولى منعاً للتكرار.

٤ – تصحيح الخطأ المادي الحاصل في كتابة عبارة « اسباب الاختلاف » في السطر الثاني من المادة الثانية وكذلك تصحيح التاريخ الوارد في السطر الثالث من المادة المذكورة ليصبح « ١٩٩٩/١٢/٢٧ ».

وبما ان مشروع المرسوم موضوع البحث يتفق — في ما عدا ذلك – والأحكام القانونية المرعية بهذا الشأن، ولا سيما أحكام نظام الموظفين وتعديلاته، واحكام القانون رقم ٤٤ تاريخ ٢٠١٧/٠٦/١٧ (انتخاب أعضاء مجلس النواب).

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

لذلك، رأت هيئة مجلس الخدمة المدنية الموافقة على مشروع المرسوم موضوع البحث شرط التقيد بما ورد أعلاه.

٦ – تدرّج / تدرّج استثنائي

٦ – ١ : احتفاظ رئيس مصلحة المراقبة والامتحانات في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بالدرجات الاستثنائية المعطاة له بموجب قوانين خاصة بصفته أستاذ تعليم ثانوي: الرأي رقم ٦٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٠ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٢١٨ تاريخ ٢٠١٨/١/٨ بيان الرأي في تحويل راتب رئيس مصلحة المراقبة والامتحانات في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن السيد ---كان قد عين بموجب المرسوم رقم ١٣٥٤٢ تاريخ ٢٠٠٤/١٠/١٤ بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي وباشر عمله بتاريه ٢٠٠٥/١/١٣، وقد اكتسب اعتباراً من ٢٠٠٦/٧/١ ولغاية ٢٠٠٨/٧/١ ست درجات استثنائية استناداً إلى أحكام القانون رقم ٢٠٠٣/٥٥١ تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٢٠، كما اكتسب درجتين استثنائيتين اعتباراً من ٢٠٢٠/١/١ ودرجتين استثنائيتين اعتباراً من ٢٠١١/١/١ وذلك استناداً إلى أحكام القانون رقم ١٥٩ تاريخ ٢٠١١/٨/١٧.

وتبين أن صاحب العلاقة قد عين بموجب المرسوم رقم ١٥٣٩ تاريخ ٢٠١٥/٣/١٢ رئيساً للمنطقة التربوية في محافظة النبطية في الدرجة الأقرب إلى راتبه من الجدول رقم ٢ الجديد الملحق بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ على أن يؤخر أو يقدم تدرجه بنسبة ما لحق راتبه من زيادة أو نقصان، ثم نقل إلى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني وعين بموجب المرسوم رقم ٢٤٧٣ تاريخ ٢٠١٦/١/٢٨ بوظيفة رئيس مصلحة المراقبة والامتحانات في المديرية العامة المذكورة دون تعديل في الراتب مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج.

وتبين من إفادة مصلحة المحاسبة والتدقيق في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني المؤرخة في ٢٠١٧/١٢/٢٢ أن الراتب الشهري الأساسي للسيد --- قبل صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ هو ٢,٠١٠,٠٠٠ ل.ل.

وتبين أن وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٢٠١٨/١١/٢١٨ تطلب بيان الرأي في اعتماد الراتب الجديد للسيد --- استناداً إلى أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ والمبين في الجدول رقم ٣ الملحق بالقانون المذكور والبالغة قيمته ٤,٧١٠,٠٠٠ ل.ل. يُضاف إليها ثلاث درجات استثنائية ليصبح ٥,٢٥٠,٠٠٠ ل.ل. على اعتبار أن حسم الدرجات الاستثنائية العشر لا يقع موقعه القانوني الصحيح لأن أفراد الهيئة التعليمية المقصودين بأحكام الفقرة الثانية من المادة الرابعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ هم الذين ينقلون من السلك التعليمي إلى الإدارات العامة وليس المقصود الذين نقلوا ذلك ان ترتيب هكذا نتيجة يعني اعطاء مفعول رجعي لنص تشريعي وضع ليطبق في الحاضر والمستقبل والتزم بمبدأ عدم الرجعية حماية للأوضاع القانونية الناشئة في ظل التشريع السابق وحرصاً على الحقوق المكتسبة بالاستناد إليه.

وتبين أن مديرية الصرفيات في وزارة المالية بكتابها الموجه إلى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني – مصلحة المحاسبة والتدقيق بتاريخ ٢٠١٨/١/١٨ رأت ان استفادة السيد --- من هذه الدرجات من شأنها أن تجعله في وضع متميز عن زملائه في الملاك المنقول إليه، وان انتقاله إلى الملاك الإداري العام يفقده حقه في الاحتفاظ بهذه الدرجات من باب العدالة والمساواة بين موظفي السلك الواحد، مبدية عدم أحقية صاحب العلاقة بالاحتفاظ بالدرجات الاستثنائية التي حصل عليها بصفة أستاذ تعليم ثانوي في راتبه الأساسي عند تحويله وفقاً للقانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

بناء عليه،

بما أن الفقرة الثانية من المادة الرابعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وأعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة ...) تنص على ما يلي:« ى يحق لأي فرد من أفراد الهيئة التعليمية في التعليم الرسمي غير الجامعي الذين ينقلون من السلك

التعليمي إلى الإدارات العامة، الاحتفاظ بالدرجات الاستثنائية المعطاة لهم بموجب قوانين خاصة، ما لم تكن الغاية من هذا النقل تعيينه بوظيفة مفتش معاون تربوي أو رئيساً لمنطقة تربوية حيث يبقى محتفظاً بالدرجات المشار إليها، طالما لم ينقل ثانية من هذه الوظيفة إلى وظيفة إدارية أخرى».

وبما أن المادة الأخيرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على أنه «يعمل بهذا القانون في سائر مواده فور نشره في الجريدة الرسمية ».

وبما أنه جرى نشر القانون المذكور في الجريدة الرسمية (العدد رقم ٣٧ الصادر بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١) وبالتالي فإن العمل بأحكامه يبدأ اعتباراً من ٢٠١٧/٨/٢١، الأمر الذي مقتضاه أن الأحكام الواردة في المادة الرابعة من هذا القانون يعمل بها اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ولا تطبق إلا على حالات النقل اللاحقة لهذا التاريخ.

وبما أنه يتبين من نص المادة الرابعة المذكورة أعلاه أن المشترع وخلافاً لما كان عليه قبل صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ منع بموجب نص المادة الرابعة منه على أفراد الهيئة التعليمية الذين ينقلون إلى الإدارات العامة، بعد صدور هذا القانون الاحتفاظ بالدرجات الاستثنائية المعطاة لهم بموجب قوانين خاصة.

وبما أن ما يؤكد هذا المنحى ورود عبارة «الذين ينقلون»، ولو أراد المشترع تطبيق أحكامه على أفراد الهيئة التعليمية «الذين نقلوا» قبل تاريخ صدور القانون المذكور لأورد هذه العبارة صراحة، باعتبار أن المنع يشكل استثناء على القاعدة العامة ومن المعلوم ان الاستثناء يفسر ويطبق بصورة حصرية وضيقة.

وبما أنه لا يجوز للنص الجديد أن يلغي أو يعدل ما صدر من نصوص قانونية سابقة اكتسبت حقوقاً، أو أن يضفي صفة اللاشرعية على تدابير قانونية اتخذت في السابق ما لم ينص القانون الجديد صراحة على ذلك، فتلك قاعدة فرضتها ضرورة استقرار الأوضاع القانونية، والقول بخلاف ذلك يعني إعطاء النص القانوني الجديد مفعولاً رجعياً خلافاً للقاعدة الثانونية العامة التي ترعى الأعمال الإدارية.

وبما أن السيد --- قد نُقل من وظيفة أستاذ تعليم ثانوي وعُين رئيساً للمنطقة التربوية في محافظة النبطية بموجب المرسوم رقم ١٥٣٩ تاريخ ٢٠١٥/٣/١٢ ثم نقل إلى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني وعين فيها بوظيفة رئيس مصلحة المراقبة والامتحانات بموجب المرسوم رقم ٢٤٧٣ تاريخ ٢٠١٦/٢/١ قبل صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، وبالتالي فإن وضعه يخرج عن نطاق تطبيق نص المادة الرابعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وذلك عملاً بقاعدة عدم رجعية القوانين.

وبما أنه في معرض النص التشريعي الصريح كنص المادة الرابعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لا يمكن اعمال المبادىء العامة كمبدأي العدالة والمساواة بفقدان صاحب العلاقة حقه الاحتفاظ بالدرجات الاستثنائية على اعتبار أن استقالته منها تجعله في وضع متميز عن زملائه في الملاك المنقول إليه وفق ما جاء في مطالعة الإدارة – مديرية الصرفيات لأن الأخذ بهذا المنحى من شأنه تعطيل أحكام النص المذكور، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى أنه يحق للسيد --- الاحتفاظ بالدرجات الاستثنائية التي اعطيت له بموجب قوانين خاصة بصفته أستاذ تعليم ثانوي بحيث تدخل في راتبه الأساسي في الملاك الإداري العام، بعد تحويله وفقاً للقانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

٦ – ٢ : استفادة مفتشين محررين في ملاك وزارة السياحة الذين باشروا عملهم بتاريخ نفاذ القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ أو قبل نفاذه من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في مادته التاسعة:
الرأي رقم ٢٠١٧/٣٤٤٤ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٧ **(وزارة السياحة – المديرية العامة للشؤون السياحية)**

بشأن طلب المديرية العامة للشؤون السياحية بكتبها رقم ٣٨٥٩ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٤ ورقم ٣٨٥٩ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٣ ورقم ١/٦٨٩ تاريخ ٢٠١٨/٣/٨ بيان الرأي في مدى استفادة عدد من المفتشين المحررين المعينين في ملاكها من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للشؤون السياحية رقم ١/٣٨٥٩ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٣ ومن مرفقات المعاملة انه صدر بتاريخ ٢٠١٥/٤/٢٣ المرسوم رقم ١٨٩١ الذي تضمن في المادة الاولى منه تعيين عدد من الاشخاص بوظيفة مفتش سياحي محرر (متمرن) في ملاك وزارة السياحة – المديرية العامة للشؤون السياحية، وفي مادته الثانية نص على نقل السيدة --- من وظيفة مضيفة في ملاك وزارة السياحة وتعيينها بوظيفة مفتش سياحي (محرر) في الملاك المذكور.

وتبين من مرفقات المعاملة ان تاريخ مباشرة العمل لكل من اصحاب العلاقة هو كالتالي:

الاسم الثلاثي	تاريخ المباشرة
---	٢٠١٧/٨/٢١
---	٢٠١٧/٨/٢١
---	٢٠١٧/٨/٢١
---	٢٠١٧/٨/٢١
---	٢٠١٧/٨/٣١
---	٢٠١٧/٩/١٢
---	٢٠١٧/١٠/٢

وتبين أن المديرية العامة للشؤون السياحية بكتابها رقم ١/٢٨٥٩ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٣ تطلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية في احقية اصحاب العلاقة بالاستفادة من الدرجات الثلاث الاستثنائية المعطاة بموجب القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، وتبدي بكتابها أنه لا مانع لديها من تصحيح اوضاع هؤلاء المفتشين السياحيين المحررين وافادتهم من الدرجات الثلاث المذكورة.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٧/٣٤٤٤ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٦ اعاد المعاملة طالباً بيان اسباب مباشرة المفتشين السياحيين المحررين اصحاب العلاقة لعملهم بتواريخ مختلفة .

وتبين أن المديرية العامة للشؤون السياحية بكتابها رقم ١/٦٨٩ تاريخ ٢٠١٨/٣/٨ أفادت ان كلا من السيدات باشرت عملها بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ اما في ما خص السيدات الاخريات فتعذر الاتصال بهن في نفس التاريخ وعندما تمكنت الوزارة من التواصل معهن تم ابلاغهن فالتحقن وباشرن عملهن وفقا لما يلي:

السيدة --- في ٢٠١٧/٨/٣١ السيدة --- في ٢٠١٧/٩/١٢ والسيدة --- في ٢٠١٧/١٠/٢ ولذلك اختلف تاريخ التحاقهن بالعمل في نفس الوقت.

بناءً عليه،

لما كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في الادارات العامة تنص في المقطع الاول منها على ما يلي: « يعطى موظفو الادارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفو الملاك الاداري في الجامعة اللبنانية، العاملون بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية تدخل في اساس الراتب ويحتفظون بحقهم بالقدم المؤهل للتدرج ».

ولما كانت المادة الاخيرة من القانون المذكور تنص على انه « يعمل بهذا القانون في سائر مواده فور نشره في الجريدة الرسمية ».

ولما كان جرى نشر القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ في الجريدة الرسمية (العدد ٣٧ الصادر بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١) وبالتالي فإن العمل بأحكامه يبدأ اعتباراً من ٢٠١٧/٨/٢١.

ولما كان موظفو الادارات العامة المستفيدون من احكام المادة التاسعة المذكورة، والحال ما تقدم، هم العاملون بتاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أي بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١.

ولما كانت المادة ١٣ من المرسوم الاشتراعي ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ تنص في البند ٣ منها على ما يلي: « يسري مفعول التعيين ابتداءً من تاريخ المباشرة بالعمل ولا يجوز ان يحدث أي مفعول رجعي »، كما ان المادة ١٧ من المرسوم الاشتراعي المذكور تنص في البند ١ منها على انه « يستحق راتب الموظف الجديد اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل ».

ولما كان يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان كلاً من السيدات --- قد باشرت عملها في المديرية العامة للشؤون السياحية بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ أي بتاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وبالتالي فهن من العاملين في الادارات العامة بتاريخ نفاذ هذا القانون وعليه من حقهن الاستفادة من الدرجات الثلاث الاستثنائية المنصوص عليها في المادة التاسعة من القانون المذكور، في حين ان السيدة --- باشرت عملها في المديرية العامة المذكورة بتاريخ ٢٠١٧/٨/٣١، والسيدة --- باشرت بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٢ وبالتالي فإن أياً منهن لم تكن من عداد العاملين في الادارات العامة بتاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وعليه يتعذر قانوناً إفادة السيدتين --- من الدرجات الاستثنائية المشار اليها.

اما في ما خص السيدة --- فإنه يتبين انها بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ كانت من عداد العاملين في الادارات العامة وبالتالي فإن من حقها الاستفادة من الدرجات الثلاث الاستثنائية بوصفها كانت تشغل وظيفة مضيفة في ملاك وزارة السياحة- المديرية العامة للشؤون السياحية بتاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

٦ – ٣ : حق الموظفين العاملين في المشروع الأخضر الاستفادة من الدرجات الثلاث الاستثنائية المنصوص عنها في المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١: الرأي رقم ٢٦٥٠ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٨ **(وزارة الزراعة)**

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٦٩١٢ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٧ بيان الرأي في مسألة تطبيق الدرجات الثلاث الاستثنائية المنصوص عنها في المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في الادارات العامة ....) على ملاك موظفي المكتب التنفيذي للمشروع الاخضر، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ تنص في فقرتها الاولى على ما يلي:
« يعطى موظفو الادارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفو الملاك الاداري في الجامعة اللبنانية، العاملون بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية تدخل في اساس الراتب ويحتفظون بحقهم بالقدم المؤهل للتدرج ».

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ٤٦٤/ص١٦ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٢ رأت ضرورة استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية حول موضوع إعطاء الدرجات الثلاث الاستثنائية لموظفي مكتب تنفيذ المشروع الاخضر لمعرفة مدى أحقية تقاضيهم هذه الدرجات عملاً بأحكام المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المذكورة اعلاه، على اعتبار ان هذه المادة لم تنص صراحة على ذكر المشروع الاخضر من بين الجهات المستفيدة من الدرجات المشار اليها.

وتبين أن وزارة الزراعة بكتابها رقم ٣/٦٩١٢ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٧ تطلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية بشأن تضمين الدرجات الثلاث الاستثنائية في اعتمادات بنود رواتب موظفي مكتب المشروع الاخضر في موازنة العام ٢٠١٩.

بناءً عليه،

بما ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٨ تاريخ ١٩٧٢/٨/٣٠ وافق على رأي وزارة العدل المتضمن انه يعود لمجلس شورى الدولة وحده تحديد المرجع الصالح لتمثيل المشروع الاخضر امام القضاء، وبان هذا المكتب ليس سوى ادارة عامة.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٧٤٦ الموجه الى وزارة الزراعة بتاريخ ١٩٩٢/١/٨ أكد رأيه السابق المتضمن ان مكتب تنفيذ المشروع الاخضر ليس مؤسسة عامة ولا يتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة، كما رأى خلافاً لأي رأي سابق، ان مكتب تنفيذ المشروع الاخضر ليس سوى ادارة عامة تابعة لسلطة وزير الزراعة.

وبما ان البند اولاً من المادة التاسعة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٩/١١/٥ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في الملاك الاداري العام ....) ينص 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 : مؤقته او تعاقدية او يومية الى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن الشروط الآتية....».

وبما ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٩٤٨ تاريخ ١٩٩٩/٩/٣٠ – وفي معرض طلب بيان رأيه حول امكانية ضم خدمات سابقة في المشروع الاخضر الى الخدمات اللاحقة في ملاكات الادارات العامة – رأى ان للموظفين الذين كانوا يعملون في الملاك المؤقت للمشروع الاخضر بصفة مستخدمين او اجراء او متعاقدين وعينوا في بعض الملاكات الدائمة نتيجة لنجاحهم في المباراة المحصورة التي اجريت لهذه الغاية، الحق في الاستفادة من احكام البند اولاً من المادة التاسعة من القانون رقم ٩٨/٧١٧ المذكور وذلك لجهة ضم الخدمات السابقة لهم في المشروع الاخضر الى خدماتهم اللاحقة في ملاكات الادارات العامة دون الحاجة لذكرهم بالتحديد في متن المادة التاسعة على اعتبار ان عبارة الادارات الواردة في هذه المادة تشمل مكتب تنفيذ المشروع الاخضر باعتبار انه ادارة عامة.

وبما ان هذا المجلس بكتابه رقم ٢٣٢ تاريخ ١٩٩٩/٤/٨ رأى ان القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ المتعلق بتحديد سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام يطبق على موظفي الملاك المؤقت لمكتب تنفيذ المشروع الاخضر.

وبما انه يتبين من العودة الى النصوص المتعلقة بإنشاء مكتب تنفيذ المشروع الاخضر والتي ترعى عمله، ان المشروع الاخضر غير خاضع لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة، وان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٦٧ تاريخ ٢٠٠٧/١/١٢ قرر تأكيد قراره رقم ٢٨ تاريخ ١٩٧٢/٨/٣٠ لجهة اعتبار مكتب المشروع الاخضر ادارة عامة.

لذلك،

واستناداً الى المعطيات والمعايير المتقدم بيانها اعلاه والتي تؤدي الى الاستدلال الى الطبيعة القانونية للمشروع الاخضر، رأى هذا المجلس انه يحق للموظفين الذي يعملون في المشروع الاخضر ودون سواهم من المتعاقدين والاجراء العاملين فيه، الاستفادة من احكام المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ لجهة إعطائهم ثلاث درجات استثنائية.

٦ – ٤ : عدم الموافقة على إعطاء موظفي بلدية صيدا ثلاث درجات استثنائية: الرأي رقم ٢٦٦٤ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٣ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٢٠٩٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٧ بيان الرأي بقرار مجلس بلدية صيدا رقم ٢٥٨ تاريخ ٢٠١٨/٨/٢٩ المتعلق بإعطاء موظفي بلدية صيدا ثلاث درجات استثنائية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان القرار موضوع البحث ينص في مادتيه الأولى والثانية على ما يلي :

« المادة الأولى: يُعطى موظفو بلدية صيدا من مختلف الفئات والرتب العاملون بتاريخ نفاذ هذا القرار ثلاث درجات استثنائية تدخل في اساس الراتب الشهري ويحتفظون بحقهم في القدم المؤهل للتدرج .

المادة الثانية: لا تدخل الدرجات الإستثنائية المذكورة في احتساب الدرجات المطلوبة للترفيع ».

وتبين أن بلدية صيدا تستند في قرارها رقم ٢٥٨ لأجل اعطاء موظفيها ثلاث درجات استثنائية وفق ما هو مبين في متن القرار المذكور، الى رأي مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٧/١٠٣١– ٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٨/٨ الذي تضمن الموافقة على مشروع قرار مجلس بلدية صيدا الذي نص في مادته الأولى على إعطاء موظفي البلدية المذكورة من مختلف الفئات والرتب العاملون بتاريخ نفاذه ثلاث درجات استثنائية تدخل في أساس الراتب مع احتفاظهم بحقهم في القدم المؤهل للتدرج، وفي مادته الثانية على أن لا تدخل الدرجات الاستثنائية المذكورة في احتساب الدرجات المطلوبة للترفيع.

وتبين أن قرار مجلس بلدية صيدا رقم ٢٥٨ قد بُني في إحدى حيثياته على أحكام المادة ٤٩ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣٠ وتعديلاته (قانون البلديات) التي تنص على أنه من بين الأمور التي يتولاها المجلس البلدي الأنظمة الخاصة بموظفي وأجراء البلدية وتحديد سلسلة رتبهم ورواتبهم وأجورهم.

بناء عليه ،

بما أن وزارة الداخلية والبلديات تطلب بيان الرأي في القرار الصادر عن مجلس بلدية صيدا والمتضمن إعطاء موظفي البلدية من مختلف الفئات والرتب ثلاث درجات استثنائية وذلك على غرار ما هو منصوص عليه في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لجهة إعطاء هذه الدرجات لموظفي الملاك الإداري العام.

وبما أن القانون رقم ٤٦ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية، وتحت الباب الأول المعنون بأحكام تتعلق بالرواتب والأجور نص في المادة الأولى منه على رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في الإدارات العامة والبلديات واتحادات البلديات وفي الجامعة اللبنانية وفي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل، وحوّل في المادة الثانية سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية وموظفي الملاك المؤقت لمكتب تنفيذ المشروع الأخضر ومجلس الجنوب، وخصّص في المادة التاسعة موظفي الإدارات العامة وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية ثلاث درجات استثنائية، كما أعطى في المادة الرابعة عشرة المستخدمين والمتعاقدين والأجراء في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس الراتب الشهري وفق الآلية والأسس التي حددت في متنها وحوّل سلاسل رواتب المستخدمين في هذه المؤسسات وفق الأسس المذكورة، وأعطى في المادة الخامسة عشر الموظفين والمتعاقدين والأجراء في البلديات واتحادات البلديات زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس الراتب الشهري وفق الآلية والأسس التي حددت في متنها وحوّل رواتب موظفي البلديات واتحادات البلديات وفق الأسس المذكورة.

وبما أنه يتبين من مجمل أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ومن الأسباب الموجبة له أن الغاية التي توخاها المشترع من وضع سلاسل رواتب جديدة وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وسائر العاملين لدى أشخاص القانون العام من المؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات، هي إعادة النظر بجميع الرواتب والتعويضات والأجور فيها كي تتلاءم مع الأوضاع المعيشية والحياتية ومعالجة الخلل الذي أصاب الرواتب في القطاع العام وردم الهوة بين رواتب مختلف العاملين فيه وعلى اساس العدالة والمساواة بينهم ومع الأخذ بالاعتبار خصوصية بعض الوظائف، وبالتالي تحقيق إصلاحات لجهة زيادة الرواتب وتوحيد السلاسل المختلفة يقابلها أحكام في القانون نفسه تضمنت زيادة في ساعات دوام العمل الأسبوعي وتخفيض الحد الأقصى لساعات العمل الإضافي، ووجوب قيام الحكومة وحثها على اقتراح الإجراءات الملائمة لتقليص وإرشاد كتلة الانفاق على الرواتب والأجور وملحقاتها ووضع نظام موحد للتقديمات الاجتماعية لجميع العاملين في القطاع العام وإعادة النظر بسياسة دعم ومساهمات الدولة في الصناديق وتحديد الانفاق.

وبما أن القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وضع الإطار العام لرواتب جميع العاملين في القطاع العام وحدد قيمتها في سلاسل رواتب وفي آلية الإضافة والاحتساب والتحويل لكل الرواتب يقتضي السير عليها والعمل على تطبيقها في كل الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات وضمن الإطار الذي رسمه المشترع وعلى نحو يتوافق والغاية التي توخاها، وعلى هذه الأسس وسنداً لأحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لا سيما المادة الخامسة عشر وتطبيقاً لها أصدر مجلس بلدية صيدا قراراً تضمن رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للأجراء والمتعاقدين في البلدية احتسبت وفق الآلية المنصوص عليها في المادة المذكورة وتحويل سلاسل رواتب الموظفين الدائمين في البلدية وفق الجداول الملحقة بالقرار ولم يدرج في القرار أي تعديل غير منصوص عليه في القانون المذكور.

وبما أن النص الذي أعطى الدرجات الاستثناية الثلاث المطلوب إعطاؤها لموظفي البلدية موضوع طلب الرأي، هو نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ التالي:«يُعطى موظفو الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفو الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية، العاملون بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية تدخل في أساس الراتب ويحتفظون بحقهم بالقدم المؤهل للتدرج».

وبما أن القرار موضوع بيان الرأي على النحو المعروض أعلاه تضمن الأحكام نفسها التي تضمنها نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ليعطي بموجبها موظفي البلدية من مختلف الفئات والرتب ثلاث درجات استثنائية.

وبما ان نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي اعطى موظفي الادارات العامة وموظفي الملاك الاداري في الجامعة اللبنانية العاملين بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية، هو نص خاص واستثنائي تناول فئة معينة محددة بذاتها خصَّها المشترع بدرجات استثنائية، وان الفقه والاجتهاد الاداريين استقرا على اعتبار ان الاحكام التي تتعلق بإعطاء الدرجات الاستثنائية هي احكام خاصة لكونها تتناول الافادة من درجات تتطلب نصاً قانونياً يجيزها ويحدد فئات وطرق الاستفادة منها حصراً وذلك تبعاً لاختلاف مفهوم هذه الدرجات عن مفهوم الدرجات العادية التي ينالها الموظف بفعل استمراره في الخدمة الفعلية.

وبما انه وفق المبادئ العامة لتفسير القوانين فانه يقتضي تفسير وتطبيق الاحكام القانونية الاستثنائية والخاصة بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصر مفعولها في إطار صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص المشترع على استثناء محدداً الاوضاع التي تشمله ، فعلى الادارة ان تعمد الى تطبيقه حرفياً ولا يجوز التوسع او القياس في التفسير والتطبيق او اعطاء النص مدلولاً يتخطى الاطار الذي رسمه المشترع او اضافة اوضاع غير مشمولة به.

وبما ان الدرجات الاستثنائية المعطاة بموجب نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تقتصر حصراً على موظفي الملاك الاداري العام في الادارات العامة دون ان يشمل النص بأحكامه فئات اخرى في القطاع العام كالموظفين والمستخدمين في البلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة (غير الجامعة اللبنانية) او العاملين بصفة مختلفة كالمتعاقدين او الاجراء لدى أي شخص من اشخاص القانون العام والذين حُدّدت رواتبهم وجميع العطاءات العائدة لهم بموجب نصوص هذا القانون.

وبما انه يعود للمشترع ان يحدد الفئات المستفيدة من هذه الدرجات الاستثنائية فلو اراد افادة أي من العاملين لدى اشخاص القانون العام الآخرين لأورد نصاً صريحاً بهذا المعنى على غرار ما ورد في نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لجهة افادة موظفي الملاك الاداري في الجامعة اللبنانية من الدرجات الاستثنائية، وهي مؤسسة عامة تُشكّل سلطة لامركزية مرفقية.

وبما أن اعطاء الدرجات الاستثنائية موضوع البحث، ورد في نص خاص واستثنائي هو نص المادة ٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي أعطى درجات استثنائية لفئات معينة انحصرت بموظفي الملاك الاداري العام وموظفي الملاك الاداري في الجامعة اللبنانية دون غيرهم من الموظفين أو المستخدمين لدى أي من أشخاص القانون العام، وبالتالي فان هذا النص لا يشمل الموظفين في ملاك البلديات واتحادات البلديات ولا الموظفين أو المستخدمين في ملاك المؤسسات العامة الاخرى والذين يستوجب إفادتهم من درجات استثنائية صدور نص صريح يوازي نص القانون الذي أعطى هذه الدرجات لفئة معينة، وذلك عملاً بقاعدة موازاة الصيغ.

وبما ان اقتصار اعطاء الدرجات الاستثنائية الثلاث على موظفي الادارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفي الملاك الاداري في الجامعة اللبنانية دون غيرهم من العاملين في القطاع العام، ناجمٌ عن النصوص التشريعية الواردة في القانون لهذه الجهة ، وانه يعود للمشترع ان يخرج عن القواعد والمبادئ العامة بنص تشريعي صريح ، وعلى الادارة موجب الالتزام بتنفيذ وتطبيق احكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبَّر عنه المشترع صراحة في هذه الاحكام، اذ ان مبدأ الشرعية يتقدم على مبدأ المساواة ، وليس للإدارة المختصة كما ليس لهذا المجلس ان يجري الرقابة على اعمال السلطة التشريعية.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية استقر على المنحى المبيَّن اعلاه في اكثر من كتاب أو قرار صادر عنه بهذا الشأن لاسيما الكتاب رقم ٢٤٦٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٩ المتضمن الجواب على طلب وزارة المالية بيان الرأي حول كيفية تطبيق بعض المواد من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ومن بينها احكام المادة التاسعة من القانون المذكور والقرار رقم ١٧١ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢١ المتضمن جواب المجلس على طلب الموافقة على قرار مجلس بلدية بيروت برفع الحد الادنى للرواتب والاجور واعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في البلدية المذكورة، والكتاب رقم ٢٥٩٦ تاريخ ٢٠١٨/١١/٨ المتضمن بيان الرأي في قرار مجلس بلدية بعبدا – اللويزة المتعلق بإعطاء موظفي البلدية ثلاث درجات استثنائية .

وبما أن ما يؤكد هذا المنحى أنه وفيما يتعلق بالمؤسسات العامة وهي شخص معنوي يتمتع بالاستقلال الإداري والمالي كما البلديات، ان مجلس الوزراء أصدر بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٤ القرار رقم ١٤٧ تضمن آلية تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المؤسسات العامة ونص على عدم إعطاء « المستخدمين ثلاث درجات استثنائية تبعاً لأن المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ قد أعطت فقط لموظفي الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية العاملين بتاريخ نفاذ القانون، هذه الدرجات الاستثنائية»، كما أن دولة رئيس مجلس الوزراء أصدر بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥ التعميم رقم ٢٠١٧/٢٩ الذي تضمن آلية تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المعنيين به، ونص على أن « لا تعطى للمستخدمين ثلاث درجات استثنائية تبعاً لأن المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ قد أعطت فقط موظفي الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية العاملين

بتاريخ نفاذ هذه الدرجات الثلاثة الاستثنائية» وذلك تطبيقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/١٤٧ المذكور أعلاه.

وبما أنه إذا كان قانون البلديات الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٨ تاريخ ١٩٧٧/٦/٣ ينص في المادتين الأولى والتاسعة والأربعين منه على أن البلدية إدارة محلية تقوم ضمن نطاقها بممارسة الصلاحيات التي يخولها إياها القانون وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري في نطاق هذا القانون، وأن من بين الأمور التي يتولاها المجلس البلدي الأنظمة الخاصة بموظفي وأجراء البلدية وتحديد سلسلة رتبهم ورواتبهم وأجورهم، فإن هذه الصلاحيات ليس من شأنها بحد ذاتها أن تخرج عن الإطار الذي حدّده المشترع في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ والذي لم تبادر البلدية إلى تعديل رواتب موظفيها إلا بعد صدوره واستنادها إليه.

وبما أنه، واستناداً إلى أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ والغاية التي توخاها المشترع منه، ولقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/١٤٧ ولتعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/٢٩ ولاجتهاد مجلس الخدمة المدنية المستقر في هذا الشأن، فإن هذا المجلس رأى عدم الموافقة على قرار مجلس بلدية صيدا موضوع طلب بيان الرأي.

٦ – ٥ : عدم الموافقة على إعطاء الأجراء الدائمين في بلدية الميناء ثلاث درجات استثنائية: الرأي رقم ٢٣١٥ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٤ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٦٢٢٣ تاريخ ٢٠١٨/٨/٨ بيان الرأي في قرار مجلس بلدية الميناء رقم ١٧٤ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٧ المتعلق بإعطاء الأجراء الدائمين في بلدية الميناء ثلاث درجات استثنائية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان القرار موضوع البحث ينص في مادته الاولى على ما يلي: « يُعطى الاجراء الدائمون في بلدية الميناء ثلاث درجات استثنائية تدخل في تعويضاتهم الشهرية ويحتفظون بحقهم بالقدم المؤهل للتدرج ».

وتبين أنه سبق لوزارة الداخلية والبلديات أن أحالت على مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٦٢٢٢ تاريخ ٢٠١٨/٨/٨ القرار البلدي رقم ١٧٣ الصادر عن مجلس بلدية الميناء بتاريخ ٢٠١٨/٧/١٧ المتعلق بإعطاء موظفي هذه البلدية ثلاث درجات استثنائية.

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية رأى بكتابه رقم ٢٣١٧ تاريخ ٢٠١٨/٩/٤، عدم الموافقة على قرار مجلس بلدية الميناء رقم ٢٠١٨/١٧٣ الآنف الذكر وذلك لمجمل الأسباب المبينة في متن الكتاب المذكور، لا سيما لجهة ان اعطاء الدرجات الاستثنائية الثلاث المنصوص عليها في المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ قد اقتصر على موظفي الادارات العامة وموظفي الملاك الاداري في الجامعة اللبنانية دون غيرهم من العاملين في القطاع العام.

وتبين أن رأي هذا المجلس قد استقر على هذا المنحى في اكثر من كتاب صادر عنه بهذا الشأن لا سيما الكتاب رقم ٢٥٩٦ تاريخ ٢٠١٨/١١/٨، وانه لم يطرأ حتى تاريخه اي من المعطيات القانونية التي من شأنها تبديل موقفه من الاحكام القانونية المدرَجة في المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ والاوضاع المشمولة بها دون غيرها من الاوضاع كأوضاع الاجراء في البلديات.

وبما أنه ، وفضلاً عما تقدم حول تفسير وتطبيق احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، فإنه لا يمكن معاملة الأجراء في بلدية الميناء في ما يتعلق بإعطائهم ثلاث درجات استثنائية معاملة افضل من موظفي هذه البلدية، كما لا يمكن معاملة اجراء البلديات معاملة افضل من اجراء الإدارات العامة.

لذلك، رأى مجلس الخدمة المدنية – في ضوء كل ما تقدم – عدم الموافقة على القرار رقم ١٧٤ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٧.

٦ – ٦ : عدم جواز استفادة المتعاقدين لدى وزارة الإعلام الملحقين بها سنداً للمرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١: الرأي رقم ٣٠٨٦ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٣ **(وزارة الإعلام)**

بشأن طلب وزارة الإعلام بكتابها رقم ٩٩٣/و تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٥ بيان الرأي في مدى أحقية المتعاقدين في وزارة الإعلام الذين ألحقوا بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية سنداً للمرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ بالوزارة المذكورة تقاضي الدرجات الثلاث المنصوص عليها في القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ عملاً بمبدأ المساواة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة التاسعة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ تنص على ما يلي:
« يُعطى موظفو الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفو الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية، العاملون بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية تدخل في أساس الراتب ويحتفظون بحقهم بالقدم المؤهل للتدرج».

ولما كان نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي اعطى موظفي الادارات العامة وموظفي الملاك الاداري في الجامعة اللبنانية العاملين بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية، هو نص خاص واستثنائي تناول فئة معينة محددة بذاتها خصَّها المشترع بدرجات استثنائية، وان الفقه والاجتهاد الاداريين استقرا على اعتبار ان الاحكام التي تتعلق بإعطاء الدرجات الاستثنائية هي احكام خاصة لكونها تتناول الافادة من درجات تتطلب نصاً قانونياً يجيزها ويحدد فئات وطرق الاستفادة منها حصراً وذلك تبعاً لاختلاف مفهوم هذه الدرجات عن مفهوم الدرجات العادية التي ينالها الموظف بفعل استمراره في الخدمة الفعلية.

ولما كانت المبادئ العامة لتفسير القوانين تقضي بتفسير وتطبيق الاحكام القانونية الاستثنائية والخاصة بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصر مفعولها في إطار صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص المشترع على استثناء محدداً الاوضاع التي تشمله، فعلى الادارة ان تعمد الى تطبيقه حرفياً ولا يجوز التوسع او القياس في التفسير والتطبيق او اعطاء النص مدلولاً يتخطى الاطار الذي رسمه المشترع او اضافة اوضاع غير مشمولة به.

ولما كانت الدرجات الاستثنائية المعطاة بموجب نص المادة التاسعة تقتصر حصراً على موظفي الملاك الاداري العام في الادارات العامة باعتبار ان هذا النص لم يشمل بأحكامه سائر العاملين في القطاع العام.

ولما كان موقف مجلس الخدمة المدنية استقر على المنحى المبيَّن اعلاه في اكثر من كتاب أو قرار صادر عنه بهذا الشأن لاسيما الكتاب رقم ٢٤٦٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٩ المتضمن الجواب على طلب وزارة المالية بيان الرأي حول كيفية تطبيق بعض المواد من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ومن بينها احكام المادة التاسعة من القانون المذكور.

لذلك، فان هذا المجلس، وفي ضوء كل ما تقدم، عاد وأكد رأيه لجهة ان المتعاقدين في الادارات العامة غير مشمولين بأحكام الفقرة الاولى من المادة ٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، وبالتالي لا يستفيدون من الدرجات الاستثنائية الوارد النص عليها في الفقرة المذكورة سواء اكان التعاقد معهم قد جرى سنداً لأحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ أم سنداً لأحكام اخرى.

٧ – <u>ترفيع</u>

٧ – ١ : عدم الموافقة على ترفيع موزع مخابرات في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني من الفئة الرابعة/رتبة ثانية إلى الفئة الرابعة/رتبة أولى (محرر) في الملاك المذكور لعدم استيفائها شرط الدرجة المطلوبة:
الرأي رقم ٢٠١٧/٣٢٧٠ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٢١٢٦ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٧ بيان الرأي في مشروع مرسوم ترفيع موظفة لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت السيدة --- عينت في الدرجة الاولى من سلسلة رواتب وظيفة موزع مخابرات (فئة رابعة رتبة ٢) في ملاك وزارة الداخلية والبلديات – المديرية العامة للدفاع المدني وذلك بموجب المرسوم رقم ٤١٣٥ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٨، وثبتت بوظيفتها في الملاك المذكور وبذات الدرجة التي عينت فيها وذلك بموجب قرار السيد وزير الداخلية والبلديات رقم ٥٤ تاريخ ٢٠١٨/١/٩.

ولما كانت الفقرة الخامسة من المادة الخامسة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ قد اشترطت في الموظف الذي يرفع من رتبة الى رتبة في فئته ان يكون من الدرجة الخامسة على الأقل في رتبته.

ولما كان يتبين من الافادة الصادرة عن مدير عام الدفاع المدني برقم ١٢٥/د.م تاريخ ٢٠١٨/١/٢٦ ان راتب صاحبة العلاقة يبلغ ١,٣٨٥,٠٠٠ل.ل.، وهو راتب الدرجة الرابعة من جدول رواتب موظفي الفئة الرابعة – الرتبة الثانية في الملاك الاداري العام.

ولما كان يتبين مما تقدم أن صاحبة العلاقة لم تبلغ بعد الدرجة الخامسة في رتبتها وبالتالي فإنها لا تستوفي شرط الدرجة المطلوب للترفيع موضوع البحث.

وعليه رأى مجلس الخدمة المدنية أنه يتعذر والحال هذه السير بالترفيع المقترح.

٨ – تصنيف وظيفي

٨ – ١ : تحديد الفئة التي ينتمي إليها الطبيب الملازم في ملاك وزارة الصحة العامة: الرأي رقم ٢٣٦٠ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٧ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٣٨٧/ص تاريخ ٢٠١٨/٨/١٣ بيان الرأي في تحديد الفئة التي ينتمي إليها الطبيب الملازم الذي يتولى إدارة أي من المستشفيات الواردة في المادة ١٠٩ من المرسوم رقم ٨٣٧٧ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ وتعديلاته (تنظيم وزارة الصحة العامة)، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة ١٠٩ من المرسوم رقم ١٩٦١/٨٣٧٧ المشار اليها اعلاه ، تنص على ما يلي: « يتولى ادارة كل من مستشفيات: صور وتبنين ومرجعيون والدامور وخربة قنفار والشحار الغربي والمستشفيات الريفية في: جزين – بتدين – شحيم – حمانا– عرجس – بشري –حلبا– راشيا والهرمل، طبيب ملازم برتبة رئيس قسم، تعاونه رئيسة ممرضات ».

ولما كان يتبين من الجدول رقم ٢ المتعلق بسلسلة رواتب موظفي وزارة الصحة العامة (الملاك الفني) الملحق بالمرسوم رقم ١٩٦١/٨٣٧٧، ان وظيفة « طبيب رئيس قسم » ووظيفة « طبيب ملازم » هما من وظائف الفئة الثالثة – الرتبة الثانية.

ولما كان يستفاد مما تقدم ان الطبيب الملازم الذي يتولى اي من المستشفيات الواردة في المادة ١٠٩ من المرسوم رقم ١٩٦١/٨٣٧٧ المذكور اعلاه هو موظف من الفئة الثالثة في ملاك وزارة الصحة العامة.

ولما كان هذا المجلس رأى فضلاً عما تقدم، واستناداً الى المعطيات والمستندات المرفقة بملف المعاملة، ان صاحب العلاقة موضوع طلب بيان الرأي، هو من موظفي الفئة الثالثة استناداً الى المرسوم رقم ٦٢٨ تاريخ ١٩٩٩/٥/١٢ المتضمن تعيينه في ملاك وزارة الصحة العامة (تعيين متعاقدين ناجحين في مباراة محصورة موظفين متمرنين في وظائف فنية من الفئة الثالثة في ملاك المديرية العامة للصحة – وزارة الصحة العامة)، والى القرار الصادر عن مجلس الخدمة المدنية رقم ١١٢٦ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٣ المتضمن الموافقة على مشروع مرسوم إنهاء خدمة الدكتور --- طبيب رئيس قسم في ملاك وزارة الصحة العامة.

٩ – تعويضات

٩ – ١ : عدم الموافقة على إعطاء موظفي دائرة تحصيل بيروت ودوائر التحصيل في المصالح المالية الإقليمية ودائرة التحصيل في مديرية الضريبة على القيمة المضافة تعويضاً شهرياً مقطوعاً وتعويضاً مقطوعاً عن كل مهمة: الرأي رقم ٢٠١٦/١٠٠٥ تاريخ ٢٠١٨/١/١٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٢٤٩١/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٨/٩ بيان الرأي في مشروع مرسوم بتعديل البند ثالثاً من المادة ٥٦ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مشروع المرسوم يرمي الى تعديل البند ثالثاً من المادة ٥٦ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ بحيث يصبح كما يلي:

ثالثاً – 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 ٤٠٠,٠٠٠ 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 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 و٧٥,٠٠٠ 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.

يعطى الرؤساء المشرفون 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.

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.

وتبين انه سبق لوزارة المالية بكتابها رقم ٢٥٨٦/ص١ تاريخ ٢٠١١/٩/١٦ ان عرضت على مجلس الخدمة المدنية مشروع مرسوم ينص في مادته الثانية على إلغاء البند ثالثاً من المادة ٥٦ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ والاستعاضة عنه بالنص التالي: ثالثاً: يُعطى الموظفون المكلفون القيام بإجراءات التحصيل الجبري والتنفيذ على اموال المكلفين والاشراف على هذه المهام (الموظفون التابعون للوحدات المختصة بمهام التحصيل الجبري، رئيس الوحدة، رئيس المصلحة، المدير والمدير العام) تعويضاً شهرياً مقطوعاً قدره ٦٥٠,٠٠٠ ل.ل. ليرة لبنانية ويعتبر ثلثه بمثابة تعويض عن اعمال اضافية والثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال، كما يعطى موظفو هذه الوحدات المكلفون تنفيذ اجراءات التحصيل الجبري خارج اماكن عملهم تعويض نقل وانتقال اضافي بقيمة ٤٠,٠٠٠ ليرة لبنانية لكل مهمة في محافظتي بيروت وجبل لبنان و٦٠,٠٠٠ ليرة لبنانية في باقي المحافظات، وقد ابدى مجلس الخدمة المدنية رأيه في مشروع المرسوم المشار اليه آنفاً وذلك بكتابه رقم ٣١٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/١٣.

ولما كان يتبين من العودة الى الكتاب رقم ٢٠١١/٣١٨٠ المذكور، انه تضمن ما يلي:

– في ما خص إعطاء الموظفين المكلفين القيام بإجراءات التحصيل الجبري والتنفيذ على اموال المكلفين تعويضا شهرياً مقطوعاً: طلب هذا المجلس توضيح ما إذا كان الموظفون المعنيون بالتعويض الشهري المقطوع يتقاضون في الوقت ذاته عائدات جباية سنوية، باعتبار ان مهام ادارة الاموال العمومية وحفظها وطرح الضريبة وإعداد جداول التكليف واوامر القبض وتحصيل الضرائب والرسوم تدخل في صلب المهام الاساسية الملقاة على عاتق وزارة المالية.

– وقد أشار هذا المجلس في ما خص الاشخاص المخولين الاشراف على المكلفين القيام بإجراءات التحصيل الجبري وتنفيذها، انه لا يتبين من ملف المعاملة ، ما يبرر إعطاء الموظفين الذين يشرفون على اعمال التحصيل الجبري التعويض المقطوع المشار اليه، باعتبار ان الاشراف على اعمال المرؤوسين يقع من ضمن مهام الرئيس المباشر والرؤساء التسلسليين، وهذا لا يستدعي انتقالاً ولا القيام بمهام اضافية.

– اما في ما خص افادة الموظفين المكلفين تنفيذ إجراءات التحصيل الجبري خارج اماكن عملهم، من التعويض المقطوع ومن التعويض المحدد لكل مهمة، فقد رأى هذا المجلس بان التعويض المقطوع المقترح في مشروع المرسوم يعتبر ثلثه بمثابة تعويض عن اعمال اضافية والثلثان بمثابة تعويض نقل وانتقال، كما ان النص الجديد المقترح للبند ثالثاً من المادة ٥٦ يؤدي – في حال نفاذه – الى افادة الموظفين المكلفين تنفيذ إجراءات 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.

كما طلب هذا المجلس من وزارة المالية، بيان ما إذا كانت لا تزال عند رأيها المبين بكتابها رقم ٢٩٩٣/ص١ تاريخ ٢٠١٠/٩/٩ الذي رأت فيه إعطاء الموظفين الذين يشتركون في عملية استلام الاشغال في وزارة الاشغال العامة والنقل اجور النقل 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 ١٩٥ل.ل. عن كل كيلومتر.

وتبين ان وزارة المالية قد عرضت مجدداً بكتابها رقم ١٩٤٣/ص١ تاريخ ٢٠١٢/٦/٤ على مجلس الخدمة المدنية مشروع المرسوم المشار اليه اعلاه، طالبة بيان الرأي به مجدداً.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بكتابه الجوابي رقم ٢٠١١/٣١٨٠ تاريخ ٢٠١٢/٩/٤ أبدى ما يلي:
– في ما خص إعطاء الموظفين المكلفين القيام بإجراء التحصيل الجبري والتنفيذ على اموال المكلفين تعويضاً شهرياً مقطوعاً لقاء قيامهم بالمهام والمسؤوليات الجديدة التي ألقاها عليهم صدور قانون الإجراءات الضريبية، فقد رأى مجلس الخدمة المدنية أن هذه المهام تتصل بصلب مسؤوليات الموظفين المكلفين القيام بإجراءات التحصيل الجبري والتنفيذ على اموال المكلفين وانه يمكن لوزارة المالية عند الاقتضاء ان تكلفهم بأعمال اضافية ليتمكنوا من القيام بهذه المهام، وبالتالي فانه لا مبرر لإعطاء اصحاب العلاقة التعويض المقطوع المقترح.
– اما في ما خص إعطاء الموظفين الذين يشرفون على اعمال التحصيل الجبري التعويض المقطوع لقاء قيامهم بمهام الاشراف والتوجيه على الموظفين المكلفين بأعمال التحصيل الجبري وأخذ القرار بالنسبة لأعمال التحصيل

ومتابعة كل ملف، فقد رأى هذا المجلس بكتابه المذكور اعلاه، عدم الموافقة على إعطاء اصحاب العلاقة التعويض المقترح باعتبار ان قيام الرؤساء بمهام الاشراف وتوجيه ومتابعة اعمال الموظفين واخذ القرارات المناسبة، هي من صلب واجبات ومسؤوليات الرئيس الاداري سندا لأحكام القوانين والانظمة النافذة 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)، كما ان السير بالتعويض المقترح قد يدفع بعض الرؤساء الاداريين للمطالبة بإعطائهم تعويضا مماثلاً، وهو في الاساس لا مبرر له، باعتبار انه لا يجوز ان يترتب لهم عن قيامهم بواجباتهم أي تعويض اضافي.

– اما في ما خص افادة الموظفين المكلفين تنفيذ إجراءات التحصيل الجبري خارج اماكن عملهم من تعويض النقل والانتقال الاول تحت شكل تعويض مقطوع باعتبار ان ثلثي هذا التعويض هو تعويض نقل وانتقال والثاني تحت شكل تعويض نقل وانتقال اضافي لكل مهمة، فان هذا المجلس رأى عدم الموافقة على التعويض المقترح باعتبار ان امر تقاضي الموظف لتعويضين لقاء العمل ذاته يشكل إثراء على حسب الإدارة.

– اما في ما خص إعطاء الموظفين المولجين القاء الحجوزات وتنفيذها تعويضاً مقداره ٥٠,٠٠٠ل.ل. عن كل مهمة في محافظتي بيروت وجبل لبنان و٧٥,٠٠٠ ل.ل. عن كل مهمة في باقي المحافظات لقاء النفقات التي يتكبدونها لإنجاز هذه المهام وذلك ريثما يتم تعديل المرسوم رقم ٩٨/١٢٩٢٣، فان هذا المجلس رأى عدم الموافقة على هذين التعويضين باعتبار ان تخصيص موظفي وزارة المالية بالتعويض المقترح دون سائر الموظفين في مختلف الادارات المعنية الذين ينتقلون ايضاً بسياراتهم الخاصة يخل بمبدأ المساواة، وقد اوصى هذا المجلس الادارة بالعمل على تعديل المرسوم رقم ٩٨/١٢٩٢٣ ليطال كافة العاملين المعنيين به.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٠٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ وفي معرض النظر في مشروع المرسوم موضوع البحث أبدى عدم موافقته عليه للأسباب المبينة في كتابيه رقم ٣١٨٠ تاريخ ٢٠١١/١٢/١٣ ورقم ٢٠١١/٣١٨٠ تاريخ ٢٠١٢/٩/٤، مبدياً ما يلي:

أ – في ما خصّ الفقرة الاولى من البند ثالثاً من المادة ٥٦ من المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ المقترحة بموجب مشروع المرسوم والمتعلقة بإعطاء موظفي دوائر التحصيل تعويض شهري مقطوع، رأى هذا المجلس انه يمكن لوزارة المالية ان تكلف هؤلاء الموظفين بأعمال اضافية او إعطاؤهم أجور النقل على اساس المسافة المقطوعة بالكيلومتر سنداً للمرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧.

ب – في ما خصّ الفقرة الثانية من البند ثالثاً الآنف الذكر المتعلقة بإعطاء موظفي دوائر متابعة التحصيل تعويض شهري مقطوع بالإضافة الى تعويض مقطوع عن كل مهمة، رأى هذا المجلس ان يصار الى معاملة موظفي وزارة المالية على قدم المساواة مع سائر الموظفين في الوزارات الاخرى وإعطاؤهم أجور النقل على اساس المسافة المقطوعة بالكيلومتر، كما رأى في ما خصّ التعويض الاضافي المقترح فانه لا يجوز ان يتقاضى الموظف تعويضين لقاء عمل واحد.

ج – في ما خصّ الفقرة الاخيرة من البند ثالثاً المذكور المتعلقة بإعطاء الموظفين الذين يشرفون على أعمال التحصيل تعويض شهري مقطوع، رأى هذا المجلس ان اعمال الإشراف والتوجيه ومتابعة اعمال الموظفين هي من صلب واجبات ومسؤوليات الرئيس الاداري، وان السير بالتعويض المقترح قد يدفع بعض الرؤساء الاداريين للمطالبة بإعطائهم تعويضاً مماثلاً وهو في الاساس لا مبرر له، باعتبار انه لا يجوز ان يترتب لهم عن قيامهم بواجباتهم أي تعويض اضافي.

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ٣١٠٥/ص١ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢ عرضت لرأي مجلس الخدمة المدنية المتعلق بمشروع المرسوم موضوع البحث وطلبت إحالة الموضوع مجدداً الى هذا المجلس تمهيداً لعرض القضية على مقام مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه، مبدية ما يلي:

– إن مشروع المرسوم المقترح هو تعديل للتعويض المنصوص عليه في النص النافذ حالياً (المادة ٥٦ من المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠) والذي لا يتناسب مع الواقع الحالي وقد تم إقتراحه للأسباب التالية:

١ – إن الإجراءات المطلوبة من موظفي دوائر التحصيل، بموجب قانون الإجراءات الضريبية، لحفظ إمتياز الخزينة وعدم سقوط المبالغ غير المسددة من المكلفين بعامل مرور الزمن هي إجراءات عديدة ولم تعد تقتصر، وفقاً لأحكام قانون أصول تحصيل الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لها والقانون رقم ٨٥/٧ (قانون موازنة ١٩٨٥) المعمول بهما سابقاً، على إصدار إنذار عام من قبل المحتسب المختص لقطع عامل مرور الزمن على تحصيل المبالغ غير المسددة، مع الإشارة الى ان المادة السادسة عشرة من المرسوم رقم ٢٠١١/٦٧٤٠ نصت على المسؤولية الشخصية لرؤساء دوائر التحصيل عن كل تقصير او إهمال في التحصيل وهي مسؤولية لم يتم فرضها على أي من رؤساء الوحدات الادارية في وزارة المالية او باقي الوزارات.

٢ – إن عائدات الجباية السنوية وحصص الغرامات الموزعة تشمل كافة موظفي مديرية المالية العامة ولا تقتصر على موظفي الدوائر المختصة بتحصيل الضرائب، وأن عائدات موظفي دائرة متابعة التحصيل في مديرية

الواردات ودائرة التحصيل في مديرية الضريبة على القيمة المضافة ودوائر التحصيل في المصالح المالية الاقليمية يتم احتسابها بأقل من العائدات المستحقة لموظفي دائرة تحصيل بيروت والمحتسبيات المحلية في الأقضية رغم انتقال المهام الى هذه الدوائر وذلك بسبب عدم تعديل المواد القانونية المتعلقة بتوزيع العائدات لتاريخه.

مع الإشارة الى ان نقل مهام التحصيل من مديرية الخزينة الى مديرية الواردات والمصالح المالية الاقليمية في المحافظات عملاً بأحكام القانون رقم ٢٠٠٨/٤٤ (قانون الإجراءات الضريبية) وإناطة مهام تحصيل الضريبة على القيمة المضافة بدائرة التحصيل في مديرية الضريبة على القيمة المضافة عملاً بأحكام القانون ٢٠٠٥/٦٩١ ينتج عنه، دون الحاجة لإصدار نص قانوني آخر، حلول هذه الوحدات مكان مديرية الخزينة والوحدات التابعة لها وبالتالي يستفيد موظفو هذه الوحدات من التعويضات، المتعلقة بمهام التحصيل، المحددة سابقاً لموظفي الوحدات التابعة لمديرية الخزينة.

٣ – إن التعويض الإضافي المقترح لموظفي دائرة متابعة التحصيل لقاء قيامهم بمهام التنفيذ على أموال المكلفين في بيروت والمحافظات جاء لتغطية المصاريف التي سيتم تكبدها من قبل هؤلاء الموظفين لقاء قيامهم بأعمال الحجز التنفيذي على أموال المكلفين في سائر المحافظات بالإضافة الى متابعتهم إجراءات التنفيذ التي قد تطلبها منهم لجان البيع بالمزاد العلني مع الاشارة الى ان المخاطر الجسدية والمعنوية التي قد يتعرض لها أي موظف يقوم بالحجز على اموال المكلفين لا يجوز مقارنتها مع المهام التي يقوم بها موظفو باقي الوحدات او الادارات في نطاق تنفيذ اعمالهم.

وتبين ان رئاسة مجلس الوزراء تطلب بكتابها رقم ٢٤٩١/م.ص تاريخ ٢٠١٧/٨/٩ الاطلاع على ملاحظات وزارة المالية وبيان الرأي مجدداً بالموضوع.

بناءً عليه،

أولاً: في ما خص السبب الاول التي تستند اليه وزارة المالية بكتابها رقم ٣١٠٥/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢:

لما كانت وزارة المالية تفيد بكتابها رقم ٣١٠٥/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢ بان مشروع المرسوم المقترح هو تعديل للتعويض المنصوص عليه في المادة ٥٦ من المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠.

ولما كان البند ثالثاً من المادة ٥٦ من المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠ (نظام التعويضات والمساعدات) 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 يتبين مما تقدم ان التعويض الذي خصصه نظام التعويضات والمساعدات بموجب البند ثالثاً من المادة ٥٦ منه هو بمثابة تعويض نقل وانتقال يعطى فقط لموظفي دائرة تحصيل بيروت وذلك عن كل إنذار او قرار حجز.

ولما كان العديد من الموظفين في الادارات العامة ينتقلون بسياراتهم الخصوصية السياحية لأداء المهام التي يكلفون بها خارج مركز عملهم، وهم يتقاضون على اساس الكيلومتر سنداً للمرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧.

ولما كانت وزارة المالية بنفسها أبدت بكتابها رقم ٢٩٩٣/ص١ تاريخ ٢٠١٠/٩/٩ عدم موافقتها على إعطاء تعويض نقل شهري مقطوع الى بعض الموظفين في وزارة الاشغال العامة والنقل ورأت ان يتم اعطاؤهم اجور النقل على اساس المسافة المقطوعة بالكيلومتر سنداً للمرسوم رقم ١٢٩٢٣ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧.

ولما كانت المادة ١٤ من المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠ تنص على ان تسدد الدولة اجور النقل لموظفيها إذا كلف الموظف بمهمة خارج مركز عمله.

ولما كان البند ب من المادة ٢١ من نظام التعويضات والمساعدات المعدل بالمرسوم رقم ١٢٩٣٢ تاريخ ١٩٩٨/٨/٢٧ ينص على أن تسدد اجور النقل لسيارة السياحة الخصوصية وفقاً لما يلي: « للسيارة الكاملة ١٩٥ل.ل. عن كل كيلومتر مهما بلغت المسافة ».

ولما كان مجلس الخدمة المدنية لم يرَ مانعاً بكتابه رقم ١٠٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ من إفادة الموظفين المعنيين من أجور النقل المنصوص عليها في المادتين ١٤ و ٢١ من المرسوم رقم ١٩٦٠/٣٩٥٠ وذلك اسوة بسائر الموظفين في الوزارات الاخرى.

ثانياً: في ما خص السبب الثاني الذي تشير اليه وزارة المالية في كتابها رقم ٣١٠٥/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢:

لما كانت وزارة المالية تشير ان عائدات الجباية السنوية وحصص الغرامات الموزعة تشمل موظفي مديرية المالية العامة كافة ولا تقتصر على موظفي الدوائر المختصة بتحصيل الضرائب، وانه يتم احتساب عائدات موظفي دائرة متابعة التحصيل في مديرية الواردات ودائرة التحصيل في مديرية الضريبة على القيمة المضافة ودوائر التحصيل في المصالح الاقليمية بأقل من العائدات المستحقة لموظفي دائرة تحصيل بيروت والمحتسبيات المحلية في الأقضية رغم انتقال المهام الى هذه الدوائر وذلك بسبب عدم تعديل المواد القانونية المتعلقة بتوزيع العائدات لتاريخه.

ولما كان أمر توزيع العائدات وحاصل الغرامات عن طريق الحصص يحدده المرسوم الاشتراعي رقم ١٤٧ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (اصول تحصيل الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لها) وبالتالي فان إعادة النظر بكيفية احتساب عائدات الموظفين المعنيين بالتحصيل يتطلب تعديل المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١٤٧.

ثالثاً: في ما خص السبب الثالث الذي تشير اليه وزارة المالية في كتابها رقم ٣١٠٥/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢:

لما كانت وزارة المالية تشير ان التعويض الاضافي المقترح لموظفي دائرة متابعة التحصيل لقاء قيامهم بمهام التنفيذ على اموال المكلفين جاء لتغطية المصاريف التي سيتم تكبدها من قبل هؤلاء الموظفين لقاء قيامهم بأعمال الحجز، اضافة الى المخاطر الجسدية والمعنوية التي قد يتعرضون لها.

ولما كانت وزارة المالية تقترح في مشروع المرسوم المرفق إعطاء موظفي دوائر متابعة التحصيل تعويض شهري مقطوع بالإضافة الى تعويض مقطوع عن كل مهمة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى بكتابه رقم ١٠٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ ان 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 امر التعرض للمخاطر التي تشير اليها وزارة المالية لا يجوز ان يؤدي الى تقاضي الموظف تعويضين لقاء عمل واحد.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية لم يرَ في الاسباب التي أدلت بها وزارة المالية بكتابها رقم ٣١٠٥/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢ أية معطيات جديدة تجعله يعدل عن رأيه المبين بكتابه رقم ١٠٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩.

ولما كان مشروع المرسوم المقترح يتضمن ايضاً إعطاء الموظفين الذين يشرفون على اعمال التحصيل تعويض شهري مقطوع.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى بكتابه رقم ١٠٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ 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 يستند الى مبرر واقعي صحيح، باعتبار انه لا يجوز ان يترتب لهم عن قيامهم بواجباتهم أي تعويض اضافي، وبالتالي فان مجلس الخدمة المدنية رأى عدم الموافقة على إعطاء الموظفين الذي يشرفون على اعمال التحصيل الجبري التعويض المقطوع المقترح.

ولما كان، مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء كل ما تقدم أكد رأيه المبين بكتابه رقم ١٠٠٥ تاريخ ٢٠١٦/٨/٩ ورأى بالتالي عدم الموافقة على مشروع المرسوم موضوع البحث.

٩ – ٢ : تطبيق أحكام المادة ٤٥ من القانون رقم ٢٠١٨/٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ المتعلقة بالمكافآت السنوية على العاملين في تعاونية موظفي الدولة: الرأي رقم ٢٨١٥ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٥ **(تعاونية موظفي الدولة)**

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٤٨٦٥/ص١ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١ بيان الرأي في قرار مجلس إدارة تعاونية موظفي الدولة رقم ٢٠١٨/٤٥٤ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية يرمي الى تعديل المادة ٩ من القرار رقم ٢/٢٤٧٠ تاريخ ٢٠٠١/١٢/١٣ (نظام العمل الاضافي والمكافآت النقدية في تعاونية موظفي الدولة) المتعلقة بالمكافآت النقدية.

ولما كان يتبين ان الفقرة أولاً من المادة الخامسة والاربعين من القانون رقم ٢٠١٨/٧٩ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ (الموازنة العامة والموازنات الملحقة لعام ٢٠١٨) تنص على ما يلي:

« ١- يمكن إعطاء الموظف الذي يقوم بعمل يستدعي التقدير مكافأة سنوية إذا كان هذا العمل يفوق بشكل واضح المتطلبات العادية للوظيفة، او يساهم في تطوير وتحسين إنتاجية الادارة، بما يحقق وفراً مالياً أكيداً او اختصاراً للجهد، على ان لا تتعدى راتب او تعويض شهر كحد اقصى.

٢- يمكن ايضاً منح الموظف والمتعاقد والاجير مكافأة سنوية اضافية على ألا تتعدى راتب شهر للموظف او تعويض شهر للمتعاقد او الاجر الشهري للأجير، تقديراً لإنجازه المتميز خلال قيامه بالأعمال المنوطة به، وذلك استناداً الى تقييم يقوم به الرؤساء المباشرون، بحيث تحدد المكافأة على اساس التقييم التالي (كفوء جداً – كفوء – جيد جداً – مقبول).

٣- لا يجوز ان تتجاوز قيمة المكافأة السنوية الواحدة في جميع الاحوال ثمانية ملايين وخمسماية الف ل.ل.

٤- تحدد المكافأة السنوية بقرار من الوزير المختص مباشرة، بالنسبة للعمل الذي يستدعي التقدير، بناءً على اقتراح المدير العام او رئيس الوحدة المرتبط مباشرة بالوزير استناداً الى تقرير الرئيس المباشر للموظف المعني يبين فيه العمل او الاعمال التي تستدعي التقدير، مشفوعاً ببيان رأي الرئيس الاعلى للرئيس المباشر إذا وجد.
٥- تلغى جميع النصوص التي تتعارض مع احكام هذا النص ».

ولما كان من شأن التعديل المقترح - حال نفاذه - اعتماد احكام لدى تعاونية موظفي الدولة، ترعى اعطاء المكافآت، مماثلة للاحكام المدرجة في الفقرة اولاً من المادة الخامسة والاربعين المذكورة اعلاه.

ولما كانت الفقرة ثانياً من المادة الخامسة والاربعين ذاتها تنص على ما يلي:
«خلافاً لأي نص آخر، تطبق احكام الفقرة اولاً اعلاه، على جميع العاملين في المؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات وسائر اشخاص الحق العام، بصرف النظر عن كيفية إشغالهم للوظيفة التي يتقاضون من اجلها المكافأة».

ولما كان هذا المجلس رأى، وسنداً لأحكام الفقرة ثانياً من المادة الخامسة والاربعين من قانون موازنة عام ٢٠١٨ المشار اليها اعلاه، ان احكام الفقرة اولاً من المادة المذكورة المتعلقة بالمكافآت تطبق على العاملين في تعاونية موظفي الدولة دون الحاجة لاستصدار أي نص في هذا الشأن.

٩ - ٣ : عدم جواز إعطاء متعاقدين لدى المؤسسة العامة للإسكان كانوا معتبرين من الفائض لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك من تعويضات كانوا يتقاضونها لدى المصلحة: الرأي رقم ٢١٨١ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١١ **(المؤسسة العامة للإسكان)**

بشأن طلب المؤسسة العامة للإسكان بكتابها رقم ١٦٣٥/ر.م/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٨/١ بيان الرأي إعادة النظر بتحديد قيمة التعويض الشهري لمتعاقدين، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:
تبين أنه سبق لمصلحة سكك الحديد والنقل المشترك أن أودعت مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٩٧٩ تاريخ ٢٠٠٥/٩/١٩ لائحة بأسماء المتعاقدين (سائقين/قاطعي تذاكر) المعتبرين من الفائض لديها الذين يمكنها الاستغناء عن خدماتهم ومن بينهم اصحاب العلاقة.

وتبين أنه، تطبيقاً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ المتعلق بالفائض، جرى التعاقد مع كلٍ من أصحاب العلاقة للقيام بمهام حاجب لدى المؤسسة العامة للإسكان بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ١٤٠٠ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/١٥، وذلك بتعويض شهري قدره ٧٥٠،٠٠٠ ل.ل. أي ما يوازي راتب الدرجة ١٧ من الجدول رقم ١٠ الملحق بالمرسوم رقم ١٨٤٥ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور....) والمتعلق بسلاسل رواتب الفئة الخامسة المعمول به في المؤسسة العامة للإسكان، على ان يؤخر تاريخ استحقاقه الزيادة الدورية بنسبة ما لحق تعويضه الشهري من زيادة.

وتبين أن عقود اتفاق أصحاب العلاقة تم تجديدها سنوياً وفقاً للأصول بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١.

وتبين أن أصحاب العلاقة تقدموا بتاريخ ٢٠١٨/٧/٣١ باستدعاء برقم ١٦٥٣/ر.م موجه الى جانب رئيس مجلس الادارة – المدير العام للمؤسسة العامة للإسكان يطلبون بموجبه تأكيد حقهم في الرتبة والراتب العائدين لهم قبل الحاقهم بالمؤسسة العامة للإسكان وحصولهم على العائدات التي كانوا يستفيدون منها من مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.

وتبين أن المؤسسة العامة للإسكان بكتابها رقم ١٦٣٥/ر.م/٢٠١٨ أحالت على مجلس الخدمة المدنية الاستدعاء المقدم من كل من اصحاب العلاقة والذي يطلب فيه إعادة النظر بالتعويض الشهري المحدد له في عقده المبرم مع المؤسسة العامة للإسكان لجهة احتفاظه بحقه بالتعويض الذي كان يتقاضاه من إدارته السابقة أي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك قبل إلحاقه بالمؤسسة العامة للإسكان، وأشارت بكتابها الى ان العقد الاساسي بين مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك والسادة المستدعين قد لحظ الفئة الوظيفية لكل من اصحاب العلاقة على انها الفئة ٣/٤ في سلسلة رتب ورواتب مستخدمي النقل المشترك، وقد ورد في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٤٠٠ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/١٥ على أن «يتقاضى الشخص الملحق الأجر او التعويض العائد له من الجهة التي ألحق بها على أن يحتفظ بالأجر او التعويض الذي كان يتقاضاه قبل إلحاقه...».

بناءً عليه،

بما أن رئيس مجلس إدارة – المدير العام للمؤسسة العامة للإسكان يطلب إبداء الرأي في طلب اصحاب العلاقة إعادة النظر بالتعويض الشهري المحدد في عقود اتفاقهم المبرمة مع المؤسسة، حيث استند المتعاقدون في ذلك الى حقهم بالاحتفاظ بالأجر او التعويض الذي كانوا يتقاضونه في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك قبل إلحاقهم بالمؤسسة العامة للإسكان.

وبما أنه يتبين أن المادة الثانية من العقود النافذة مع كل من اصحاب العلاقة تنص على ان تطبق على المتعاقد احكام البند ١ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ١٨٤٥ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٦ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في الصندوق المستقل للإسكان الذي حلت محله المؤسسة العامة للإسكان...).

وبما أن البند ١ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٩٩/١٨٤٥ المشار اليه اعلاه عدد حصراً التعويضات غير الملغاة، التي يستفيد منها مستخدمو المؤسسة العامة للإسكان.

وبما أن كلاً 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 وقاطعو التذاكر لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.

وبما ان القاعدة التي ترعى الوظيفة العامة هي ان الموظف في وضع نظامي يخضع للأحكام القانونية والتنظيمية التي ترعى الادارة التي ينتمي اليها ولا يمكن التذرع بالإبقاء على نصوص سابقة او على تطبيق نصوص ترعى ادارة عامة او مؤسسة عامة اخرى.

وبما أن الانظمة المطبقة في المؤسسة العامة للإسكان لا تتضمن اي نص يجيز اعطاء العاملين فيها اي تعويض يماثل التعويضات التي يطالب بها اصحاب العلاقة، والتي كانوا يستفيدون منها خلال فترة عملهم لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.

وبما ان التعويضات المطالب إدراجها في عقود اصحاب العلاقة تستوجب نصاً صريحاً يجيزها ويحدد قيمتها والمستفيدين منها في إطار الانظمة التي ترعى المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة التي ينتمون اليها الامر غير المتوافر في الحالة الراهنة.

وبما أنه وفضلاً عما تقدم فانه لا يجوز معاملة المتعاقدين اصحاب العلاقة افضل من معاملة مستخدمي المؤسسة العامة للإسكان، وبالتالي لا يجوز إفادتهم من تعويضات غير منصوص عليها في الانظمة المطبقة في المؤسسة العامة المذكورة.

أما بشأن ما أدلى به اصحاب العلاقة لجهة أن التعاقد معهم تم لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك على مهام مماثلة لمهام وظيفة من الفئة الرابعة رتبة ثالثة، فإن مجلس الخدمة المدنية يشير الى أن إلحاقهم وتنظيم عقود اتفاق معهم للعمل لدى المؤسسة العامة للإسكان انما جرى وفق الأسس التي نص عليها المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥، حيث أخذ بالاعتبار المؤهل العلمي ومستوى المهام المماثلة لوظائف ملحوظة في الملاك، وأن اعتبارهم من الفائض لدى مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك، وهو الوضع السابق لهم، لا يعطيهم الحق بالتذرع بفئة أو رتبة توليهم الحق بإعادة النظر بقيمة تعويضاتهم.

كما أن الاحكام التي ترعى الفائض والوارد ذكرها في المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ لم تنص على الاحتفاظ بمستوى المهام التي كانت مسندة الى الاشخاص المعنيين، وقد نصت في ما خص الفائض من المتعاقدين، كما هو حال اصحاب العلاقة، على إلحاقهم بصفة متعاقدين في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات للقيام بمهام مماثلة لمهام وظائف ملحوظة في الملاك تتوافق مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم العملية، وهي في الحالة موضوع البحث، للقيام بمهام وظيفة سائق التي تماثل مهامها مهام وظائف الفئة الخامسة.

وبما أن التعاقد مع اصحاب العلاقة يتفق مع القوانين والانظمة النافذة وبالتالي ليس ثمة ما يجيز إدخال التعديل المطلوب على عقودهم لجهة التعويضات والتقديمات التي يستفيدون منها.

٩ – ٤ مشروع مرسوم تحديد تعويضات لجنة الإشراف على حسن تطبيق خارطة الطريق العائد لمكافحة تلوث بحيرة القرعون: الرأي رقم ٢٩٧٣ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٤ **(المصلحة الوطنية لنهر الليطاني)**

بشأن طلب المصلحة الوطنية لنهر الليطاني بكتابها رقم ٤١٥٣/ص تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٦ بيان الرأي بمشروع مرسوم تحديد تعويض حضور جلسات لجنة الإشراف على حسن تطبيق خارطة الطريق العائدة لمكافحة تلوث بحيرة القرعون، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مشروع المرسوم المذكور أُعد سنداً لقرار مجلس الوزراء رقم ٣٢ تاريخ ٢٠١٤/٥/٩ المتضمن الموافقة على اقتراح وزارة البيئة تشكيل لجنة للاشراف على حسن تطبيق خارطة الطريق على ان تضم الجهات ذاتها التي شملها قرار دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠١٢/١٠٢ تاريخ ٢٠١٢/٦/٢٥ (البيئة، الطاقة، الصناعة، الزراعة، الصحة العامة، الداخلية والبلديات ، مجلس الانماء والاعمار، مؤسسة مياه البقاع، المصلحة الوطنية لنهر الليطاني) بالاضافة الى المجلس الوطني للبحوث العلمية واهم البلديات المعنية (...) على ان تتألف من ممثل واحد عن كل جهة.

وتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٣ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٤ قد وافق على اقتراح وزارة البيئة التالي نصه: « تعديل قرار مجلس الوزراء رقم ٣٢ تاريخ ٢٠١٤/٥/٩ لجهة لحظ تعويضات لاعضاء اللجنة (تعويض عن كل جلسة)، على ان تعقد الاجتماعات خارج الدوام الرسمي ».

بناء عليه،

لما كانت المصلحة الوطنية لنهر الليطاني بكتابها رقم ٤١٥٣/ص تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٦ أحالت على مجلس الخدمة المدنية نسخة عن مشروع مرسوم يتعلق بتحديد تعويضات لجنة الاشراف على حسن تطبيق خارطة الطريق العائدة لمكافحة تلوث بحيرة القرعون.

ولما كان لا يوجد في الملف ما يشير الى انه قد جرى عرضه على السيد وزير الطاقة والمياه كونه وزير الوصاية على المصلحة الوطنية لنهر الليطاني.

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

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

ثالثاً: ١- باستثناء التعويض العائلي والمكافآت والتعويضات عن الاعمال الاضافية، تعتبر محددة بصورة مقطوعة جميع التعويضات غير الملغاة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة وتعدل هذه التعويضات عند الاقتضاء ... وذلك بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية ».

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

ولما كان لا يتبين من مستندات الملف ان مشروع المرسوم المرفق قد عرض على دولة رئيس مجلس الوزراء تقيداً بالنصوص القانونية ذات الصلة.

كما لم يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة انه جرى عرض مشروع المرسوم المذكور على السيد وزير المالية لاجل بيان رأيه في التعويض المقترح نظراً لانعكاساته المالية.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للاطلاع والعمل على استكمالها في ضوء ما تقدم وعرض مشروع المرسوم موضوع البحث على دولة رئيس مجلس الوزراء وعلى السيد وزير المالية وفقاً للاصول ليبنى بعد ذلك على الشيء مقتضاه.

٩ – ٥ : أحقية مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك الموضوع بتصرف وزير الأشغال العامة والنقل الاستمرار في الاستفادة من راتب شهر الثالث عشر تنفيذاً لقرار صادر عن مجلس شورى الدولة:
الرأي رقم ٢٦٣٥ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٠ **(وزارة الأشغال العامة والنقل)**

بشأن طلب وزارة الأشغال العامة والنقل بكتابها رقم ١٣٨٥ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٢ بيان الرأي في مدى استحقاق الراتب الثالث عشر للمدير العام الدكتور --- وذلك بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة الأشغال العامة والنقل عرضت بكتابها رقم ١٣٨٥ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٢ ما يلي:

- أن الدكتور --- عُيّن بوظيفة مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك بموجب المرسوم رقم ٣٧٧٤ تاريخ ١٩٩٣/٨/٥.
- بموجب المرسوم رقم ٦٢٢٣ تاريخ ١٩٩٥/١/١٦ تمّ إعفاؤه من مهامه ووضع بتصرف وزير الأشغال العامة والنقل.
- أن المرسوم رقم ٩٥/٦٢٢٣ المذكور أعلاه أُبطل بموجب القرار رقم ٩٦/٣٦ – ٩٧ الصادر عن مجلس شورى الدولة بتاريخ ١٩٩٦/١٠/١٧، وأن صاحب العلاقة لا يزال موضوعاً بتصرف وزير الأشغال العامة والنقل ويتقاضى رواتبه من الوزارة.
- بتاريخ ٢٠١٢/١٠/٢٥ صدر عن مجلس شورى الدولة القرار رقم ٢٠١٢/٧١ – ٢٠١٣ الذي ألزم المستدعي ضدها بدفع راتب الشهر الثالث عشر، وهو الأمر الذي كان يتم حتى العام ٢٠١٦.

وتبين أن وزارة الأشغال العامة والنقل عرضت مضمون التعميم رقم ٢٠١٧/٢٩ والآلية التي تضمنها لتحويل سلاسل رواتب مستخدمي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل، وأشارت إلى أن مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك مؤسسة عامة لا تخضع لأحكام المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

بناء عليه ،

بما أن وزارة الأشغال العامة والنقل تطلب بيان الرأي في مدى استحقاق راتب الشهر الثالث عشر للمدير العام الدكتور --- الموضوع بتصرف وزير الأشغال العامة والنقل والذي كان يشغل وظيفة مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.

وبما أن مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك تخضع لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة الصادر بالمرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣.

وبما أن المواد ١٧ و ٤٥ و ٤٦ من المرسوم رقم ٧٢/٤٥١٧ أعلاه تنص على ما يلي:

« المادة ١٧: مع مراعاة أحكام هذا المرسوم يخضع المديرون العامون والمديرون في المؤسسات العامة لأحكام نظام المستخدمين فيها، ويمارس رئيس مجلس الإدارة بالنسبة لمدير عام المؤسسة العامة أو مديرها الصلاحيات المعطاة للمدير العام أو للمدير بالنسبة لسائر مستخدمي المؤسسة العامة ».

« المادة ٤٥: يمكن بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، إعفاء مدير عام أو مدير المؤسسة العامة من مهام وظيفته ليقوم بإحدى 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 ».

« المادة ٤٦: يحتفظ المدير العام او المدير المشمول بأحكام المادة ٤٥ من هذا المرسوم، برتبته وراتبه في وظيفته السابقة، ويثابر على حقه في التدرج وفاقاً لسلسلة الدرجات والرواتب العائدة لتلك الوظيفة وللأحكام المتعلقة بها، وعلى الاستفادة من سائر المنافع والخدمات التي يستفيد منها المستخدمون في المؤسسة العامة التي كان ينتمي إليها، باستثناء تلك المعينة بالتخصيص لوظيفته السابقة ».

وبما أن المادة ٧٩ من القرار المتعلق بنظام موظفي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك تنص على ما يلي: « يتقاضى موظفو المصلحة راتب الشهر الثالث عشر ».

وبما أن المادة ٤ من المرسوم رقم ٢٤٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب المستخدمين في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك وتعديل أسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة، تنص على ما يلي: « يستمر المستخدمون المعنيون بأحكام هذا المرسوم بتقاضي راتب الشهر الثالث عشر ».

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه أن تقاضي الموظف أو المستخدم لدى مصلحة سكك الحديد ، والمدير العام هو من بين المشمولين بالأحكام التي تطبق على المستخدمين، راتب الشهر الثالث عشر، يستند إلى نص قانوني صريح يُجيزه.

وبما أنه يتبين من مجمل ملف المعاملة أن الدكتور --- عُيّن بوظيفة مدير عام مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك بموجب المرسوم رقم ٣٧٧٤ تاريخ ١٩٩٣/٨/٥٠. وقد أُعفي من مهامه ووضع بتصرف وزير الأشغال العامة والنقل بموجب المرسوم رقم ٦٢٢٣ تاريخ ١٩٩٥/١/١٦ وأنه تقدم بمراجعة أمام مجلس شورى الدولة طعناً بهذا المرسوم حيث صدر القرار رقم ٩٦/٣٦ – ٩٧ تاريخ ١٩٩٦/١٠/١٧ الذي قضى بالإبطال، وأن صاحب العلاقة لا يزال موضوعاً بتصرف الوزير.
– بتاريخ ٢٠٠٣/٩/٢٥ أصدر رئيس مجلس الإدارة – مدير عام المصلحة قراراً تضمن من جملة ما تضمنه رفض دفع راتب الشهر الثالث عشر عن العام ٢٠٠٢ فتقدم صاحب العلاقة بمراجعة طعناً بقرار الرفض هذا حيث أصدر مجلس شورى الدولة القرار رقم ٢٠١٢/٧١ – ٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٢٥ الذي قضى بإلزام المستدعى ضدها أن تدفع للمستدعي راتب الشهر الثالث عشر عن العام ٢٠١٢ مستنداً إلى الحيثيات التالية:

« بما أن العلم والاجتهاد مستقران على القول أن الإبطال يؤدي إلى اعتبار القرار الإداري المقضي بإبطاله كأنه لم يكن، مع كل ما يترتب على ذلك من نتائج قانونية وإعادة تكوين الوضع الوظيفي على أساس استمرار الموظف في الوظيفة دون انقطاع وإعطائه الرواتب المستحقة له بما في ذلك احتساب التدرج والترقيات اسوة بزملائه الذين لم ينقطعوا عن الخدمة، غير أن الإدارة غير ملزمة بإعادة الموظف إلى ذات المركز الذي كان يشغله قبل صدور مرسوم صرفه من الخدمة أو وضعه بالتصرف إنما ينبغي على الإدارة إعادته إلى مركز مماثل أو معادل ».

•
•
•

« وبما أن موضوع المراجعة الحاضرة ينحصر في معرفة ما إذا كانت إعادة تكوين وضع المستدعي الوظيفي نتيجة إبطال مرسوم وضعه بالتصرف تستتبع إفادته من الراتب الشهري وراتب الشهر الثالث عشر...

وبما أنه من المستقر عليه علماً واجتهاداً، أنه يعود للموظف المطالبة بالضرر الحقيقي الذي أصابه نتيجة إبطال قرار صرفه من الخدمة وأن هذا الضرر يتمثل بخسارته للمداخيل الناجمة عن التدبير المعلن إبطاله.

وبما أن الاجتهاد الحديث يتشدد في تحديد حقوق الموظف الناجمة عن تسوية الوضع الوظيفي.

وبما أنه لتحديد قيمة خسارة المداخيل، يقتضي إعطاء الموظف، إضافة إلى الرواتب بحد ذاتها التي كان يستحقها، التعويضات التي تعتبر من متممات الراتب كونها محددة وثابتة وخاضعة لعملية الاقتطاع لاحتساب المعاش التقاعدي، ولا تشمل خسارة المداخيل المزايا أو المنافع العينية وكذلك التعويضات (كمكافآت الإنتاج وتعويضات المصاريف) التي تعتبر لصيقة ومرتبطة بالممارسة الفعلية للوظيفة.

وبما أنه استناداً إلى ما تقدم، يقتضي تبيان طبيعة المستحقات التي يطالب بها المستدعي لمعرفة مدى أحقيته في الاستفادة أو عدم الاستفادة منها ».

•
•
•

« راتب الشهر الثالث عشر عن العام ٢٠٠٢:

وبما أن المادة ٧٩ من نظام موظفي مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك نصت على أن « يتقاضى موظفو المصلحة راتب الشهر الثالث عشر ».

وبما أن المادة ٤ من المرسوم رقم ٢٤٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١، المتعلق بتحويل سلاسل رواتب المستخدمين في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك وتعديل أسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة، نصت على أن يستمر المستخدمون المعنيون بأحكام هذا المرسوم بتقاضي راتب الشهر الثالث عشر ».

وبما أنه يستفاد من نص المادتين المذكورتين أعلاه أن تقاضي الموظف لدى المصلحة راتب الشهر الثالث عشر هو إلزامي وحكمي.

وبما أنه استناداً لما تقدم، فإن راتب الشهر الثالث عشر الذي يتقاضاه الموظف مرة واحدة كل سنة، لا يختلف بشيء عن الراتب الشهري، فهو محدد وثابت وخاضع لعملية الاقتطاع لاحتساب المعاش التقاعدي، وبالتالي يفرض على الإدارة موجب التعويض عن الحرمان من الاستفادة منه باعتباره يدخل ضمن خسارة المداخيل التي يتوجب التعويض عنها.

وبما أنه استناداً لما تقدم، يقتضي إلزام المستدعي ضدها بأن تدفع للمستدعي قيمة راتب الشهر الثالث عشر عن العام ٢٠٠٢ ».

وبما أن قوة القضية المحكمة للقرار القضائي تنجم عن الفقرة الحكمية التي ينتهي إليها القرار وعن الحيثيات التي استندت إليها، وبالتالي فإن القرار رقم ٧١ الصادر عن مجلس شورى الدولة بما تضمنه أعلاه يتمتع بقوة القضية المحكمة الناشئة عن الفقرة الحكمية التي قضت بإلزام المستدعى ضدها بأن تدفع للمستدعي قيمة راتب الشهر الثالث عشر وعن الحيثيات التي استندت إليها، وأن هذا القرار قد بت بهذه المسألة ولا يعود من حيث المبدأ إعادة البحث في نقاط فصل فيها مجلس شورى الدولة واكتسبت قوة القضية المحكمة.

وبما أن اجتهاد القضاء الإداري مستقر على أنه من شأن صدور الحكم القضائي أن يضع حداً للنزاع بين المتقاضين وصولاً إلى إقرار حقيقة قانونية بحكم قطعي يتمتع بقوة القضية المحكمة.

وبما أن المادة ٩٣ من نظام مجلس شورى الدولة تنص على أن « أحكام مجلس شورى الدولة ملزمة للإدارة وعلى السلطات الإدارية أن تتقيد بالحالات القانونية كما وصفتها هذه الأحكام ».

وبما أنه يتبين أن الإدارة تقيدت بما قضى به الحكم الصادر عن مجلس شورى الدولة وأفادت صاحب العلاقة من راتب الشهر الثالث عشر حتى العام ٢٠١٦.

وبما أن أحقية صاحب العلاقة على النحو الذي سلكته الإدارة بإفادته من راتب الشهر الثالث عشر تبقى قائمة ما لم يطرأ أي تغيير على الأسس القانونية التي كانت سنداً لإعلان حقه بالاستفادة من هذا الراتب.

وبما أنه بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ صدر القانون رقم ٤٦ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية.
كما صدر بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥ التعميم رقم ٢٠١٧/٢٩ المتعلق بآلية تطبيق القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وقد ميزت أحكام القانون ومن بعدها التعميم بين المؤسسات العامة الخاضعة لقانون العمل وتلك غير الخاضعة لقانون العمل.

وبما أن مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك هي من المؤسسات العامة الخاضعة لقانون العمل.

وبما أنه من العودة إلى احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ والتعميم رقم ٢٠١٧/٢٩ التي أشارت إليها الوزارة طالبة الرأي موضوع المعاملة، لا يتبين أن هذه الأحكام تضمنت أي نص يلغى حق المؤسسات العامة الخاضعة لقانون العمل بإفادة مستخدميها من راتب الشهر الثالث عشر إذا كانت أنظمتها تنص على هذا الحق.

لذلـك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة، ورأى سنداً لما تقدم أحقية الدكتور --- بالاستمرار في الاستفادة من راتب الثالث عشر استناداً إلى الأحكام القانونية وتنفيذاً لقوة القضية المحكمة الناجمة عن القرارات القضائية ولعدم إلغاء هذه الاستفادة بنص قانوني صريح.

٩ – ٦ : عدم استحقاق تعويض النقل المؤقت لمفتش العمل إلا عن أيام الحضور الفعلي إلى مركز عمله، واستفادته من تعويض النقل على اساس المسافة بالكيلومتر عند التوجه مباشرة من منزله إلى الشركات والمؤسسات المطلوب إجراء التفتيش عليها: الرأي رقم ٣٠٧٢ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٧ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢١١٩٠ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٤ الإطلاع على كتاب محافظة لبنان الجنوبي المتضمن طلب بيان الرأي في دوام الموظفين الرسمي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان محافظة لبنان الجنوبي بكتابها المذكور افادت عن ورود كتاب اليها من دائرة العمل في الجنوب رقم ٩/٦٥٣ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٧ تعرض بموجبه امكانية اعفاء المفتشين العاملين لديها (الاداريين ، المهندسين، الاطباء) من البصم على الماكينة المخصصة لحضور الموظفين في سراي صيدا الحكومي والاكتفاء بيومَي حضور كون طبيعة عمل هؤلاء المفتشين لا تتطلب منهم التواجد اليومي في الوزارة عملاً بالمذكرة الصادرة عن السيد وزير العمل رقم ١/٩٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٣٠.

كما اشارت محافظة لبنان الجنوبي بكتابها المذكور اعلاه الى ان وضع ساعة الدوام الرسمي في سراي المحافظة اتى انسجاما مع القوانين والانظمة التي ترعى الموجبات المفروضة على موظفي القطاع العام سندا لاحكام المادة ١٤ من نظام الموظفين ولكون عملية ضبط الدوام هي من صلب الصلاحيات الممنوحة للمحافظ بغية مراقبة حسن اداء الموظفين ومدى تقيدهم بمواعيد عملهم لناحية الدخول او الخروج وانزال العقوبات التأديبية المناسبة بحقهم في حال الاخلال بهذا الموجب، واضافت ان بدل الانتقال اليومي الذي يتقاضاه الموظف هو لقاء حضوره الى مركز عمله بشكل دائم ومستمر فلا يستقيم موجب اعطاء بدل نقل عن شهر كامل لموظف يأتي الى عمله ثمانية ايام في الشهر الواحد كما جاء في مذكرة السيد وزير العمل رقم ١/٩٣، وعليه تطلب المحافظة ايداع الملف مجلس الخدمة المدنية لبيان الرأي في هذا الشأن .

بناء عليه ،

بما ان الفقرة أ من المادة الاولى من القانون رقم ٢٦٦ تاريخ ١٩٩٣/١٠/٢٣ تنص على اعطاء تعويض نقل مؤقت يدفع شهرياً لجميع العاملين في الادارات العامة من موظفين دائمين ومؤقتين على اختلاف وظائفهم واسلاكهم ومتعاقدين ... وافراد الهيئة التعليمية على اختلاف انواع التعليم الرسمي والخاص ومراحله ... باستثناء العسكريين على اختلاف فئاتهم، كذلك الذين يستفيدون من تقديمات نقل عينية ايا كانت وظائفهم واسلاكهم ... .

كما ان الفقرة ب من ذات القانون تنص على ان التعويض المذكور يستحق عن كل يوم حضور فعلي بنسبة ٢% من الحد الادنى للاجور النافذ في أي وقت.

وبما انه جرى لاحقاً تحديد قيمة بدل النقل المؤقت للعاملين في القطاع العام بمراسيم صدرت تباعاً كان آخرها المرسوم رقم ٥٣٨ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٤ الذي حدد مقدار تعويض النقل المؤقت المنصوص عليه في القانون رقم ٩٣/٢٦٦ بمبلغ ثمانية آلاف ليرة لبنانية عن كل يوم حضور فعلي.

وبما انه يستفاد من نص المادة الاولى من القانون رقم ٩٣/٢٦٦ ومن المرسوم رقم ٢٠٠٨/٥٣٨ ان تعويض النقل المؤقت يستحق للموظف عن كل يوم حضور فعلي وان هذا التعويض هو تعويض لقاء نفقة لا يجوز عقدها إلا اذا تمت الواقعة التي تبررها وهي واقعة الحضور الفعلي الى مركز العمل، ولا يعطى هذا التعويض عن الايام التي يتغيب فيها الشخص المعني لاي سبب كان .

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

وبما انه يتبين ان السيد وزير العمل ، وتأميناً لحسن سير العمل وتفعيل عمل التفتيش على جميع الاراضي اللبنانية والحفاظ على اليد العاملة اللبنانية كما ورد في متن المذكرة رقم ١/٩٣ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٣٠، طلب بموجب هذه المذكرة من مفتشي العمل (الاداريين والمهندسين والاطباء) ما يلي:

١ – اجراء تفتيش دوري وشامل على جميع المؤسسات والشركات كل في المنطقة المكلف بها وفق مذكرة التكليف السنوية .

٢ – توجيه انذارات خطية للمؤسسات والشركات المخالفة لقانون العمل ولمرسوم عمل الاجانب ، وتسطير محاضر ضبط بالمخالفين .

٣ – اعداد تقرير يومي باعمال التفتيش لكل مفتش مع رفع جدول اسبوعي بهذه التقارير الى رؤسائهم لترفع الى المدير العام ومعالي الوزير .

٤ – يطلب من كل مفتش الحضور الى الوزارة او الدائرة التي يعمل فيها يومين في الاسبوع وذلك لانجاز التقارير واجراء التحقيقات في الشكاوى والدعاوى العمالية المكلف بها واعداد التقارير ومراجعة اعمال التفتيش ، اما بقية الايام فيتم التفتيش بناء لمذكرة توزيع المفتشين بموجب اوامر مهمة من الرئيس المباشر .

٥ – يعفى المفتش من البصم على الماكنة المخصصة لذلك ما عدا اليومين اللذين يحضر خلالهما الى الوزارة .

وبما ان طبيعة عمل المفتش وفق ما هو مبين في المذكرة رقم ٢٠١٦/١/٩٣ المشار اليها اعلاه تستلزم تواجده في المؤسسات والشركات الواقعة في المناطق المكلف اجراء تفتيش فيها وفقاً للاصول مع ما يستتبع من توجيه انذارات خطية للمخالفين وتسطير محاضر ضبط واعداد تقرير يومي باعمال التفتيش .

وبما ان هذا الامر يستلزم حضور المفتشين الى مركز عملهم في الوزارة او في المحافظة يومين في الاسبوع اما الايام المتبقية فإنها تستلزم تواجدهم في الاماكن التي حددت لهم بموجب مذكرات التوزيع الصادرة عن رؤسائهم المباشرين لاجراء اعمال التفتيش المطلوبة منهم وفق ما هو مبين من المذكرة رقم ٢٠١٦/١/٣٩ المشار اليها .

وبما ان استحقاق تعويض النقل المؤقت يرتبط بالحضور الفعلي للموظف الى مركز عمله وفي الحالة المعروضة حضور مفتش العمل المعني الى مركز عمله في محافظة لبنان الجنوبي .

وبما ان السيد وزير العمل بالمذكرة رقم ٢٠١٦/١/٩٣ المشار اليها طلب من كل مفتش عمل الحضور يومين في الاسبوع الى مركز عمله وأعفاه تبعاً لذلك من البصم على الماكنة المخصصة لذلك ما عدا اليومين المشار اليهما .

وبما ان اعفاء مفتش العمل من الحضور الى مركز عمله ما عدا يومين في الاسبوع يهدف الى تأمين حسن سير عمل الادارة بالكشف او بالتحقيق في مكان خارج مركز عمله ، وبالتالي فان اعفاءه من البصم على الماكنة المخصصة لحضور الموظفين خلال الايام المعفى فيها من الحضور يكون مبرراً ولا يعتبر تغيباً عن العمل، انما واستناداً الى الاحكام القانونية المعروضة اعلاه فانه لا يستحق له عن هذه الايام تعويض النقل المؤقت ويخضع للاحكام التي ترعى اعطاء تعويض النقل على اساس المسافة بالكيلومتر الوارد ذكرها في المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ وتعديلاته (نظام التعويضات والمساعدات).

وبما ان المادة ١٤ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ /٦٠ تنص على ان تؤمن الدولة وسائل النقل للموظفين او تسدد لهم اجور النقل التي يتكبدونها في الحالات التي حددتها في متن المادة ومن بينها « اذا كلف الموظف بمهمة خارج مركز عمله » (الفقرة ٢ من المادة المذكورة).

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

وبما ان القول بخلاف ذلك من شأنه ان يؤدي الى تحقيق اثراء غير مشروع على حساب المال العام والى تقاضي تعويضين عن العمل المؤدى نفسه، الامر الذي لا يستقيم قانوناً.

وبما انه اذا كانت بعض الادارات العامة ترى ان بدلات اجور النقل على اساس التعرفة المحددة في متن المرسوم رقم ٦٠/٣٩٥٠ هي متدنية فإن هذا الامر ليس من شأنه ان يشكل سبباً لمخالفة الاحكام القانونية على النحو المعروض اعلاه، وانما يبقى سبباً موجباً لتعديل المرسوم المذكور.

لذلك فان هذا المجلس – واستنادا لكل ما تقدم – رأى ان تعويض النقل المؤقت لا يستحق لمفتش العمل الا عن الايام التي يحضر خلالها فعلياً الى مركز عمله تقيداً باحكام المرسوم رقم ٢٠٠٨/٥٣٨ اما الايام التي لا يحضر خلالها الى مركز عمله ويتوجه مباشرة من منزله الى المؤسسات والشركات المطلوب اجراء التفتيش عليها فانه يستفيد من تعويض النقل على اساس المسافة بالكلم ، على ان يبقى على عاتق الادارة المعنية مسؤولية المراقبة والتحقق من حضور المفتش الى المركز او المراكز المطلوب منه اجراء عملية التفتيش فيها وفق مذكرات التوزيع الصادرة بهذا الشأن ، وتوثيق هذا الحضور بمستندات موقَّعة من المفتش المعني ومؤشر عليها من المرجع المختص في المركز المذكور .

١٠ – تعيين

١٠ – ١ تأمين الحاجة إلى ملء وظيفة من الفئة الثالثة عن طريق النقل: الرأي رقم ٤٢٢ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٦ **(وزارة الاقتصاد والتجارة)**

بشأن طلب وزارة الاقتصاد والتجارة بكتابها رقم ٢٠١٨/١٩٦٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/٧ تعيين رئيس لدائرة المراجعات والشكاوى في مصلحة الديوان في المديرية العامة للاقتصاد والتجارة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب وزارة الاقتصاد والتجارة رقم ٢٠١٨/١٩٦٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/٧ ان الوزارة بصدد تفعيل عمل دائرة المراجعات والشكاوى في المديرية العامة للاقتصاد والتجارة بحيث تصبح مركزاً اساسياً لتلقي كافة الشكاوى المتعلقة بمسائل تهم المواطنين لا سيما تلك المتعلقة بحماية المستهلك والملكية الفكرية وغيرها، وأشارت في هذا الكتاب الى أن مهام الدائرة المذكورة لا تقتصر على تلقي الشكاوى بل تستوجب متابعتها بين الدوائر المعنية واصحاب العلاقة، وانها تعنى بالإجابة على مراجعات المواطنين حول كافة المواضيع التي تدخل ضمن إطار الحاجات الحياتية والاقتصادية والاجتماعية للمواطنين بالإضافة الى الامور الادارية التي تقوم بها الوزارة.

وأضافت أن شغور دائرة المراجعات والشكاوى يحول دون تفعيلها وقيامها بمهامها الأمر الذي يستوجب تعيين رئيس لها يتمتع بالكفاءة اللازمة لتسيير شؤونها، طالبة العمل على تضمين مرسوم تعيين رؤساء الدوائر في الادارات العامة رئيساً لهذه الدائرة.

بناءً عليه،

بما أنه سبق لمجلس الخدمة المدنية أن حدد عدد وتسميات الوظائف الملحوظة للدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد لوظائف الفئة الثالثة الادارية قسم الادارة العامة والقانون في المعهد الوطني للإدارة بناء على دراسة ادارة الابحاث والتوجيه في هذا الشأن وقد صدر تبعاً لذلك المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٢٠١٢/٨/٩ المعدل بالمرسوم رقم ١٠٣٥٩ تاريخ ٢٠١٣/٥/٢٧ المتعلقين بتحديد عدد وتسميات الوظائف المشار اليها.

وبما أنه يتبين من العودة الى محفوظات هذا المجلس ان الإدارة لم تطلب في حينه ملء وظيفة رئيس دائرة المراجعات والشكاوى في المديرية العامة للاقتصاد والتجارة وعليه لم يتم إدراج هذه الوظيفة من ضمن الوظائف الملحوظة للدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد لوظائف الفئة الثالثة الادارية قسم الادارة العامة والقانون في المعهد الوطني للإدارة والتي صدر بشأنها المرسوم رقم ٢٠١٢/٨٦٧١ المعدل بالمرسوم رقم ٢٠١٣/١٠٣٥٩ المشار اليهما آنفاً.

وبما أنه يتعذر قانوناً – والحال هذه– تضمين مرسوم تعيين رؤساء الدوائر في الادارات العامة رئيساً للدائرة المذكورة.

وبما أن تعيين رئيس دائرة المراجعات والشكاوى في مصلحة الديوان في المديرية العامة للاقتصاد والتجارة عن طريق المعهد الوطني للإدارة يستدعي لحظ هذه الوظيفة من بين الوظائف المحجوزة للمعهد حال المباشرة بفتح دورة في المعهد المذكور لملء وظائف من الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام، واجتياز المرشحين المباراة المطلوبة بنجاح وخضوعهم لدورة اعداد في المعهد الوطني للإدارة الأمر الذي يتطلب وقتاً قد يستغرق أكثر من سنة، غير انه يبقى بالإمكان في حال توافر عنصر العجلة أو الضرورة ملء الشغور في رئاسة دائرة المراجعات والشكاوى لدى الوزارة، العمل على تأمين حاجتها عن طريق النقل إما من وظيفة الى وظيفة ضمن وزارة الاقتصاد والتجارة او من وزارة اخرى الى الوزارة، علماً أن استصدار مرسوم تعيين مئة وستة وعشرين رئيس دائرة من الذين تخرجوا من المعهد الوطني للادارة العام ٢٠١٦ يتقاضون رواتب الفئة الثالثة وغير قائمين بأي خدمة

عامة لعدم الحاقهم بالدوائر المحددة لهم، من شأنه أن يساعد على ملء مراكز شاغرة عديدة من الفئة الثالثة في الادارات العامة وبالتالي يسهل عملية النقل من وزارة أخرى الى وزارة الاقتصاد والتجارة لتأمين الحاجة المطلوبة.

١٠ – ٢ تعاقد:

أ – التعاقد لتأمين حاجات ثانويات ومدارس رسمية مستحدثة في المناطق الريفية أو النائية: الرأي رقم ٣٤٤٥ تاريخ ٢٠١٨/٢/٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٧٣٥/م.ص تاريخ ٢٠١٧/١٢/٧ الإطلاع على كتاب وزارة التربية والتعليم العالي لبيان الرأي في الإجازة لها بالتعاقد لتأمين حاجات ثانويات ومدارس رسمية في المناطق الريفية أو النائية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان وزارة التربية والتعليم العالي أفادت بكتابها رقم ١١/١٣١٨٤ تاريخ ٢٠١٧/١١/٣ ، أنه نظراً للحاجات المستجدة لتأمين الدراسة للتلامذة للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٧، تمّ استحداث فروع لثانويات ومدارس رسمية في المناطق الريفية او النائية، حيث نشأت حاجة لتأمين التدريس فيها، وإن تأمين التدريس في هذه الثانويات والمدارس المستحدثة يتطلب تعاقداً لعدم توفر من يقوم بهذه المهمة من الاساتذة والمعلمين الداخلين في الملاك او من المتعاقدين القدامى، حيث ان القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ قد نص في المادة ٢١ منه على منع جميع حالات التوظيف والتعاقد إلا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تحقيق تجريه إدارة الابحاث والتوجيه.

بناءً عليه،

بما ان هذا المجلس، وعلى ضوء ما عرضته وزارة التربية والتعليم العالي من معطيات تتعلق بالحاجة الواجب تلبيتها عبر التعاقد بالساعة في المدارس والثانويات الرسمية المستحدثة في المناطق الريفية والنائية، أبدى ما يلي:

بما أن المادة ٣ 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 وفقا للقوانين والانظمة المرعية الاجراء وتطبيق النصاب القانوني الأسبوعي لكل أستاذ أو معلم أو مدرس فيها ، على أن ترسل نسخة عن هذه الدراسة الى التفتيش المركزي – المفتشية العامة التربوية– عند انجازها مباشرة للمتابعة ومراقبة التنفيذ ».

وبما أنه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه ان المشترع وضع قاعدة عامة مفادها عدم جواز التعاقد للتدريس بالساعة في المدارس الرسمية ، ثم اورد عليها استثناءً عندما تستجد حالة استثنائية تستدعيها الحاجة الى هذا التعاقد، محدداً الاجراءات والمراحل والمعايير الواجب اتباعها قبل اللجوء الى التعاقد، اذ يقتضي ولتحديد حاجة المدارس الرسمية الى اساتذة ومعلمين ومدرسين، ان يسبقها دراسة تعدها المديرية العامة للتربية في كل سنة عند بداية العام الدراسي وتحدد فيها حاجة المدارس الرسمية الى اساتذة ومعلمين ومدرسين بعد ان يكون قد تم اعادة توزيع افراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك الدائم على المدارس الرسمية وتطبيق النصاب القانوني الاسبوعي لكل منهم وان يكون هذا الاجراء عند انجازه موضوع متابعة ومراقبة ادارة التفتيش التربوي.

وبما أنه لم يتبيّن من ملف المعاملة ما اذا كانت المديرية العامة للتربية قد اعدت الدراسة المذكورة آنفاً، التي على ضوئها يتحدد مدى الحاجة الى التعاقد المقترح.

وبما أن القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...) ينص في المادة ٢١ منه على منع جميع حالات التوظيف والتعاقد بما فيها القطاع التعليمي والعسكري بمختلف مستوياته واختصاصاته وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلفة إلا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية اذ يقدر طرح وزارة التربية والتعليم العالي تأمين حاجة تربوية في المناطق الريفية والنائية ، ونظراً لكون العام الدراسي ٢٠١٧–٢٠١٨ المطلوب التعاقد لتأمين الحاجة الى متعاقدين بالساعة خلاله قد بدأ، رأى وقبل ان يصار الى عرض الموضوع على مجلس الوزراء لاخذ موافقته على التعاقد، ان تبادر وزارة التربية والتعليم العالي الى السير بالاجراءات المنصوص عليها في المادة ٣ من القانون رقم ٦٣٠

تاريخ ٢٠٠٤/١١/٢٠ ومن ثم ايداع المعاملة هذا المجلس لاجراء التحقيق وفق ما تقتضيه المادة ٢١ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، ليبنى بعد ذلك على الشيء مقتضاه.

ب – عدم الموافقة على تعديل مهام متعاقد لدى وزارة السياحة من مهام حاجب إلى مهام أرشفة وإدخال معلومات على الكمبيوتر: الرأي رقم ٣٠٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٦ **(وزارة السياحة – المديرية العامة للشؤون السياحية)**

بشأن طلب المديرية العامة للشؤون السياحية بكتابها رقم ١/٢٥٩ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٦ بيان الرأي بإعادة النظر في عقد اتفاق متعاقد لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه جرى بموجب عقد الاتفاق رقم ٢٢١ تاريخ ٢٠٠٤/٩/٤ التعاقد مع السيد --- للقيام لدى وزارة السياحة – المديرية العامة للشؤون السياحية بمهام حراسة، كما انه وبموجب عقد الاتفاق رقم ٢٣٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/٢٨ جرى تعديل المهام المتعاقد عليها مع صاحب العلاقة لتصبح مهام « حاجب ».

وتبين انه سبق للمديرية العامة للشؤون السياحية بكتابها رقم ١/٣١٣١ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٥ ان طلبت من مجلس الخدمة المدنية الموافقة على تعديل الصفة التعاقدية للسيد --- من حاجب الى أمين مستودع.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية أعاد المعاملة بكتابه رقم ٢٣٠٩ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ ورأى لمجمل الاسباب الواردة في متن كتابه المذكور انه لا يسعه الموافقة على تعديل الصفة التعاقدية للسيد --- من حاجب الى أمين مستودع.

وتبين ان المديرية العامة للشؤون السياحية عادت وطلبت بكتابها رقم ١/٢٥٩ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٦ من هذا المجلس الموافقة على تعديل الصفة التعاقدية لصاحب العلاقة من حاجب الى أرشفة وإدخال معلومات على الكمبيوتر كون قلم مصلحة الديوان في وزارة السياحة بصدد إجراء الأرشفة الالكترونية لكل المعاملات الواردة لتسهيل الحل وباعتبار ان السيد --- تابع دورة في الاختصاص المطلوب ونال شهادة بذلك من معهد مختص.

بناءً عليه،

لما كان يتبين من المستندات المرفقة ان التعاقد مع السيد --- هو للقيام بمهام حاجب لدى المديرية العامة للشؤون السياحية.

ولما كانت المهام المتعاقد عليها مع صاحب العلاقة مماثلة لمهام وظائف من الفئة الخامسة.

ولما كانت المديرية العامة للشؤون السياحية طلبت بكتابها رقم ٢٠١٨/١/٢٥٩ تعديل التعاقد مع السيد --- من حاجب الى أرشفة وإدخال معلومات على الكمبيوتر وأشارت بكتابها المذكور الى ان صاحب العلاقة نال شهادة من معهد المعلوماتية والادارة في اختصاص التأهيل على الكمبيوتر.

ولما كانت مهام « أرشفة وإدخال معلومات على الكمبيوتر» المقترح التعاقد عليها مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة.

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية استقر على ان التعديل الذي يطال عقد المتعاقد والذي لا يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها مقارنة بمهام الوظائف المماثلة او المشابهة والذي لا يستتبع أي زيادة في التعويض الشهري للمتعاقد المعني هو تعديل غير جوهري ولا يعتبر بمثابة تعاقد جديد، ويمكن بالتالي اجراء 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 الاجراء عملاً بالقانون رقم ٢٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وبما نص عليه البند ٦ من المادة الثانية من المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ الذي عدل المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ (تحديد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين) والذي اوجب « ان يتم التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء ».

ولما كان لا يمكن الاعتداد في هذا الشأن باستحصال صاحب العلاقة على شهادة اختصاص في التأهيل على الكمبيوتر لأجل تعديل تعاقده من مهام بمستوى فئة خامسة الى مهام بمستوى فئة رابعة وفق ما هو مقترح في المعاملة موضوع البحث.

لذلك فان هذا المجلس، وبالاستناد الى ما تقدم وانسجاماً مع رأيه الثابت في هذا الشأن، ومع ما سبق أن أبداه بكتابه رقم ٢٣٠٩ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ في ما خص تعديل الصفة التعاقدية للسيد ---، رأى عدم الموافقة على التعديل المقترح.

ج – تعديل مركز عمل عدد من المتعاقدين لدى وزارة الأشغال العامة والنقل بموجب قرار من السيد الوزير دون إدخال أي تعديل على بنود العقد: الرأي رقم ١١٤٣ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٤ **(وزارة الأشغال العامة والنقل)**

بشأن طلب وزارة الأشغال العامة والنقل بكتابها رقم ٦١٩/ص تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٠ إبداء الرأي بتعديل مركز عمل عدد من المتعاقدين لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أنه تم التعاقد بين الدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير الاشغال العامة والنقل (فريق أول) وكل من السادة --- (فريق ثان) بموجب عقود الاتفاق الاساسية رقم ١٩٧ ورقم ١٨٣ ورقم ١٨٢ المؤرخة في ٢٠٠٧/١٠/٢٧ وذلك سنداً لاحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ المتعلق بالفائض، وجرى تجديد التعاقد لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١ مع كل من اصحاب العلاقة بذات الشروط التعاقدية السابقة .

وتبين أنه أرفق بملف المعاملة المذكرة الادارية رقم ٤٣/ف الصادرة بتاريخ ٢٠٠٦/٧/١٣ عن السيد وزير الأشغال العامة والنقل، التي جرى بموجبها الحاق كل من المتعاقدين المذكورة اسماؤهم اعلاه بالمديرية العامة للطيران المدني بصورة مؤقتة، على ان يعودوا الى مراكز عملهم الاساسية بموجب مذكرة اعادة عندما تنتهي الاعمال في المديرية العامة المذكورة ودون ان يحق لهم المطالبة بأية حقوق نص عليها قانون ادارة قطاع الطيران المدني رقم ٤٨١ تاريخ ٢٠٠٢/١٢/١٢ في حال نفاذه.

وتبين ان وزارة الاشغال العامة والنقل بكتابها رقم ٦١٩/ص تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٠ تطلب بيان الرأي بشان طلب المتعاقدين المذكورين نقل مركز عملهم من المديرية الادارية المشتركة الى المديرية العامة للطيران المدني، وتشير الى ان الاعتمادات المالية تسمح باتمام النقل المذكور.

بناء عليه،

بما أن المادتين الثانية والرابعة من عقود الاتفاق الاساسية تنصان على ما يلي :

« المادة الثانية: يعهد الفريق الاول الى الفريق الثاني القيام بمهام سائق وما يكلفه به الفريق الأول في وزارة الاشغال العامة والنقل وذلك ضمن دوام ٤٢ ساعة أسبوعياً.

المادة الرابعة: يحدد مركز عمل الفريق الثاني في احدى المديريات العامة التابعة لوزارة الاشغال العامة والنقل بقرار من الفريق الأول ».

وبما ان عقد الاتفاق الاساسي لكل من السادة --- لم يتضمن تحديداً للوحدة الادارية التي يقتضي ان يعمل لديها، وأحال مسألة تحديد مركز عمل الفريق الثاني الى السيد وزير الاشغال العامة والنقل بقرار يصدر عنه.

وبما أنه – وعملاً بأحكام المادة الرابعة المبينة اعلاه- تم تحديد مركز عمل المتعاقدين اصحاب العلاقة بالمديرية العامة للطيران المدني، وذلك بموجب المذكرة الادارية رقم ٤٣/ف الصادرة بتاريخ ٢٠٠٦/٧/١٣ عن السيد وزير الأشغال العامة والنقل.

وبما أن التعاقد يتم مع الدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير الأشغال العامة والنقل، كما ان تحديد مركز عمل المتعاقدين المعنيين عملاً بأحكام المادة الرابعة من عقد كل منهم، هو من صلاحية السيد الوزير.

وبما أن العقد هو شريعة المتعاقدين، وبالتالي فان الأحكام المدرجة في متنه هي التي ترعى العلاقة بين الفريقين المتعاقدين .

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى ان مركز عمل كل من اصحاب العلاقة قد حدد في المديرية العامة للطيران المدني وفقاً للأصول سنداً لاحكام المادة الرابعة من عقد الاتفاق الاساسي العائد الى كل منهم، وأن أي تعديل لمركز عمل أي منهم في وزارة الأشغال العامة والنقل يتم بقرار يصدر عن السيد الوزير وفقاً للحاجة ولما يتطلبه انتظام وحسن سير المرفق العام في كل من الادارات التي تتألف منها الوزارة، وذلك دون ان يستوجب الأمر اجراء اي تعديل بهذا الشأن على بنود العقود المنظمة مع كل من المتعاقدين المعنيين.

د – عدم الموافقة على تعديل مهام متعاقد لدى وزارة الإعلام من مهام محرر إلى مهام صحفي اختصاصي:
الرأي رقم ٢٣٠٠ تاريخ ٢٠١٨/٩/٧ **(وزارة الإعلام)**

بشأن طلب وزارة الإعلام بكتابها رقم ٢٠١٧/١٩٣١/٢٥١ تاريخ ٢٠١٨/٨/٩ بيان الرأي بتعديل مهام متعاقد لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة انه تطبيقاً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ المتعلق بتحديد الفائض، جرى بموجب عقد الاتفاق رقم ٢٥٦ تاريخ ٢٠٠٤/١٢/٣١ التعاقد مع السيد --- للقيام لدى وزارة الإعلام – المديرية العامة للإعلام بمهام محرر.

وتبين ان السيد وزير الإعلام بكتابه رقم ٢٠١٧/١٩٣١/٢٥١ تاريخ ٢٠١٨/٨/٩ طلب من مجلس الخدمة المدنية الاطلاع وابداء الرأي بموضوع تعديل الصفة التعاقدية للسيد --- من « محرر » الى « صحفي اختصاصي » كون وزارة الاعلام بحاجة الى تولي صاحب العلاقة مهام « صحفي اختصاصي » في دائرة الانباء العامة باعتبار انه حائز على اجازة جامعية في فنون التواصل–اختصاص صحافة ولديه الخبرة والكفاءة في مجال العمل الصحفي منذ اكثر من عشر سنوات.

وتبين انه أرفقت بالمعاملة نسخة طبق الاصل عن افادة صادرة عن الجامعة اللبنانية الدولية مؤرخة في ٢٠١٧/٢/١ تثبت منح السيد --- بكالوريوس فنون في فنون التواصل–صحافة كما ارفقت ايضاً صورة عن افادة صادرة عن امانة سر لجنة المعادلات للتعليم العالي مؤرخة في ٢٠١٧/٦/٣٠ تم بموجبها اعتبار شهادة

البكالوريوس في فنون التواصل–صحافة والتي نالها صاحب العلاقة اجازة جامعية في فنون التواصل اختصاص صحافة.

بناءً عليه،

لما كان التعاقد الجاري مع السيد --- هو للقيام بمهام محرر لدى المديرية العامة للإعلام.

ولما كانت المهام المتعاقد عليها مع صاحب العلاقة مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة– الرتبة الاولى.

ولما كانت وزارة الإعلام تطلب تعديل التعاقد مع السيد --- من محرر الى صحفي اختصاصي، مستندة في ذلك الى حيازة صاحب العلاقة على اجازة جامعية في فنون التواصل – اختصاص صحافة.

ولما كانت مهام صحفي اختصاصي المقترح التعاقد عليها مع صاحب العلاقة بدلاً من مهام « محرر » الملحوظة في عقد الاتفاق الجاري معه، مماثلة لمهام وظائف من الفئة الثالثة.

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة ان صاحب العلاقة حاز على بكالوريوس في فنون التواصل – صحافة بتاريخ ٢٠١٧/٢/١ اي بتاريخ لاحق لتعاقده مع وزارة الاعلام للقيام بمهام محرر تنفيذاً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (تحديد الفائض).

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية استقر على ان التعديل الذي يطال عقد المتعاقد والذي لا يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها مقارنة بمهام الوظائف المماثلة او المشابهة هو تعديل غير جوهري ولا يعتبر بمثابة تعاقد جديد، ويمكن بالتالي اجراء هذا التعديل دون الحاجة الى مباراة.

إلا ان هذا المجلس يرى ان التعديل الذي يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها يعتبر بمثابة تعاقد جديد وهو تعديل جوهري في مضمون العقد وبالتالي يجب ان يتم هذا التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء عملاً بالقانون رقم ٢٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وبما

نص عليه البند ٦ من المادة الثانية من المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ الذي عدل المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ (تحديد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين) والذي اوجب «ان يتم التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء».

ولما كان لا يمكن الاعتداد في هذا الشأن باستحصال السيد --- على بكالوريوس في فنون التواصل – صحافة لأجل تعديل تعاقده من مهام بمستوى فئة رابعة الى مهام بمستوى فئة ثالثة وفق ما هو مقترح في المعاملة موضوع البحث باعتبار انه بتاريخ تطبيق المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ على صاحب العلاقة والتعاقد معه لم يكن يحمل المؤهل العلمي الآنف الذكر.

لذلك، وسندا لما تقدم وانسجاماً مع موقفه الثابت في هذا الشأن، فان مجلس الخدمة المدنية رأى عدم الموافقة على التعديل المقترح.

هـ – عدم الموافقة على تعديل مهام متعاقدة لدى التفتيش المركزي من مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة – الرتبة الثانية إلى مهام مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة – الرتبة الأولى: الرأي رقم ٢٨٢٧ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٥ (**التفتيش المركزي)**

بشأن طلب التفتيش المركزي بكتابه رقم ٢٠٤٤/ص٢ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١ تعديل الصفة التعاقدية لمتعاقدة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه تطبيقاً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ المتعلق بتحديد الفائض، جرى بموجب عقد الاتفاق رقم ٢٠٠٣/٢٣ تاريخ ٢٠٠٣/٨/١ التعاقد مع السيدة --- للقيام لدى ادارة التفتيش المركزي بمهام « اعمال الإستكتاب ».

وتبين انه سبق للتفتيش المركزي بكتابه رقم ٨٢٤/ص٢ تاريخ ٢٠١٤/٤/٢٩ ان طلب من مجلس الخدمة المدنية تعديل صفة التعاقد مع السيدة --- من مهام «مستكتب ثان» الى مهام «مدخل معلومات»، وقد اعاد هذا المجلس المعاملة بكتابه رقم ١٠٣١ تاريخ ٢٠١٤/٥/١٩ انتهى فيه الى عدم الموافقة على التعديل

المقترح بإعتبار ان ملف المعاملة في حينه اتى خالياً من المستند الذي يثبت انه تتوفر في صاحبة العلاقة المؤهلات العلمية المطلوبة للقيام بمهام مدخل معلومات .

وتبين انه يشترط لاشغال وظيفة مدخل معلومات توفر الشروط التالية :

- « شهادة البكالوريا الفنية في برمجة الحاسبات الالكترونية او في المحاسبة والمعلوماتية.

او

- شهادة التأهيلية المهنية العليا في برمجة الحاسبات الالكترونية .

او

- شهادة البكالوريا اللبنانية مع سنتي خبرة في ادخال المعلومات » .

وتبين انه أرفقت بالمعاملة نسخة طبق الاصل عن شهادة الثانوية العامة – فرع الإجتماع والإقتصاد منحت لصاحبة العلاقة بتاريخ ٢٠١٥/٧/٧،كما ارفقت ايضاً صور عن دورات وافادات تثبت انه تتوفر في السيدة --- الخبرة اللازمة في ادخال المعلومات.

بناءً عليه،

لما كان التعاقد الجاري مع السيدة --- هو للقيام بمهام « اعمال الإستكتاب » لدى ادارة التفتيش المركزي.

ولما كانت المهام المتعاقد عليها مع صاحبة العلاقة مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة – الرتبة الثانية-.

ولما كانت إدارة التفتيش المركزي تطلب تعديل التعاقد مع السيدة --- من مهام «اعمال الإستكتاب» الى مهام « مدخل معلومات »، مستندة في ذلك الى حيازة صاحبة العلاقة على شهادة الثانوية العامة – فرع الإجتماع والإقتصاد مع الخبرة اللازمة في ادخال المعلومات.

ولما كانت مهام « مدخل معلومات » المقترح التعاقد عليها مع صاحبة العلاقة بدلاً من مهام « اعمال الإستكتاب » الملحوظة في عقد الاتفاق الجاري معها، مماثلة لمهام وظائف من الفئة الرابعة – الرتبة الأولى.

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة ان صاحبة العلاقة حازت على شهادة الثانوية العامة – فرع الإجتماع والإقتصاد بتاريخ ٢٠١٥/٧/٧ اي بتاريخ لاحق لتعاقدها مع ادارة التفتيش المركزي للقيام بمهام «اعمال الإستكتاب» تنفيذاً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ (تحديد الفائض).

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر على ان التعديل الذي يطال عقد المتعاقد والذي لا يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها مقارنة بمهام الوظائف المماثلة او المشابهة هو تعديل غير جوهري ولا يعتبر بمثابة تعاقد جديد، ويمكن بالتالي اجراء هذا التعديل دون الحاجة الى مباراة.

إلا ان هذا المجلس يرى ان التعديل الذي يؤدي الى تغيير في مستوى المهام المتعاقد عليها يعتبر بمثابة تعاقد جديد وهو تعديل جوهري في مضمون العقد وبالتالي يجب ان يتم هذا التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء عملاً بالقانون رقم ٢٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وبما نص عليه البند ٦ من المادة الثانية الجديدة من المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٥/٢ (تحديد اصول التعاقد واحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين) المعدّلة بموجب المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٤/٢١ والذي اوجب « ان يتم التعاقد نتيجة مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء ».

ولما كان لا يمكن الاعتداد في هذا الشأن باستحصال السيدة --- على شهادة الثانوية العامة – فرع الإجتماع والإقتصاد مع الخبرة اللازمة في ادخال المعلومات من أجل تعديل تعاقدها من مهام بمستوى فئة رابعة – رتبة ثانية – الى مهام بمستوى فئة رابعة – رتبة اولى– وفق ما هو مقترح في المعاملة باعتبار انه بتاريخ تطبيق المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ على صاحبة العلاقة والتعاقد معها لم تكن تحمل المؤهل العلمي الآنف الذكر.

لذلك، وسندا لما تقدم وانسجاماً مع موقفه الثابت في هذا الشأن، فان مجلس الخدمة المدنية رأى عدم الموافقة على التعديل المقترح.

١٠ – ٣ عدم جواز إجراء صفقات للاستعانة بيد عاملة للقيام بمهام وظائف ومراكز ملحوظة في الملاك:
الرأي رقم ١٦٦ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢ **(وزارة الطاقة والمياه – المديرية العامة للاستثمار)**

بشأن إيداع المديرية العامة للاستثمار بكتابها رقم ٥٧ تاريخ ٢٠١٨/١/١٠ مجلس الخدمة المدنية كتاب مفوض الحكومة لدى مؤسسة كهرباء لبنان رقم ١١/٥٥ تاريخ ٢٠١٨/١/٩ المتضمن محضر جلسة مجلس إدارة مؤسسة كهرباء لبنان رقم ٤٩ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٦، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أنه يتبين بعد الإطلاع على المحضر رقم ٤٩ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٦ أنه ورد في الفقرة ٢ من البند الرابع منه ما يلي: « اعداد دفتر شروط من قبل مديرية الدراسات تمهيداً لإطلاق استدراج عروض لتقديم يد عاملة فنية للمساندة في أعمال الصيانة والاستثمار في معملي الذوق والجية ».

وبما أنه لم يتبين ما إذا كانت أعمال الصيانة والاستثمار المشار إليها آنفاً تدخل في إطار مهام وظائف ملحوظة في الملاك حيث يقتضي توضيح هذا الأمر.

ولا بد لمجلس الخدمة المدنية في هذا الإطار من التأكيد على موقفه المستقر لجهة أنه لا يجوز من حيث المبدأ أن تجري مؤسسة كهرباء لبنان صفقات الاستعانة بيد عاملة إلا للقيام بمهام تتطلب أعمالاً جسدية كأعمال الحفريات وخلافها وليس للقيام بمهام تتعلق بمراكز أو وظائف ملحوظة في الملاك، باعتبار أن الاستعانة بيد عاملة في هذه الحالة تخفي استخداماً مقنعاً دون مراعاة الأصول المفروضة بهذا الشأن، الأمر الذي يؤدي إلى نتائج تنعكس سلباً على المؤسسة وعلى من جرى استخدامه كما هو الحال بالنسبة لعمال غب الطلب وجباة الاكراء.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية محضر الجلسة رقم ٤٩ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٦ مع إبداء ما تقدم طالباً الإطلاع وإيداعه التوضيحات المطلوبة، ليبنى في ضوئه على الشيء مقتضاه.

١٠ – ٤ استخدام.

أ – استفادة الأجراء بالفاتورة الذين يتقاضون تعويضات شهرية بمثابة راتب أو أجر من زيادة غلاء معيشة سنداً للقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١: الرأي رقم ٤٢٤ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٦ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٨٤١ تاريخ ٢٠١٨/٢/٨ إبداء الرأي بتمديد فترة استخدام أجراء مؤقتين على أساس الأجر بالساعة في مصلحة الصندوق البلدي المستقل في المديرية العامة للإدارات والمجالس المحلية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المديرية العامة للادارات والمجالس المحلية بكتابها رقم ٧٠٧٧/د تاريخ ٢٠١٧/١/٢٣ افادت ان مديرية الصرفيات في وزارة المالية – وفي معرض طلب بيان رأيها حول كيفية احتساب اجر العاملين على اساس الاجر بالساعة – اشارت الى ان هذا الاستخدام هو خارج الاطر القانونية ولا يوجد نصوص ترعاه رغم انه متواجد في عدد من الادارات ، وان القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لم يأت على ذكر العاملين على اساس الساعة، وخلصت الى اقتراح اخذ رأي مجلس الخدمة المدنية بهذا الخصوص، كما اضافت المديرية العامة للادارات والمجالس المحلية الى ان الزيادة المقترحة تفوق الزيادة التي حصل عليها الاجراء الدائمون في المديرية العامة مقترحة استطلاع رأي هذا المجلس وفق ما جاء في كتاب مديرية الصرفيات .

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٨٤١ تاريخ ٢٠١٨/٢/٨ أرفقت – واستناداً الى كتاب المديرية العامة للادارات والمجالس المحلية رقم ٧٠٧٧/د /٢٠١٧ المذكور– مشروع مذكرة بتمديد فترة استخدام اجراء مؤقتين لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١ طالبة الاطلاع وبيان الرأي في هذا الشأن .

بناء عليه،

بما أنه يتبين من مشروع المذكرة المرفقة بالمعاملة انها تتعلق بتمديد استخدام اختصاصيين فنيين عاملين على اجهزة الحاسوب الالكتروني على اساس الاجر بالساعة لتأمين مكننة معاملات البلديات واتحادات البلديات ومعاملات الوزارة، والى تمديد استخدام عامل بالفاتورة على اساس اجر يومي، وذلك لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١، وقد تضمن مشروع المذكرة افادة اصحاب العلاقة من زيادة غلاء معيشة سندا للقانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ .

وبما ان تقديم بعض الخدمات الى الادارات العامة من قبل اشخاص بموجب فاتورة او على النحو المبين في مشروع المذكرة 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 المذكور يكون غير مستند إلى أي نص قانوني او تنظيمي يرعاه .

وبما أنه يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة ان استخدام اصحاب العلاقة كاجراء مؤقتين على اساس الاجر بالساعة او اليومي جرى بالاستناد الى موافقات صادرة عن مجلس الوزراء وان تمديد هذا الاستخدام يتم سنوياً بموجب مذكرات تصدر عن السيد وزير الداخلية والبلديات كان آخرها لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١ بموجب المذكرة الادارية رقم ١٨٤/إم/٢٠١٦ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٣٠، وبالتالي، وفي ضوء السياق المبين اعلاه، يعود للمرجع المعني امر البت في تمديد استخدام اصحاب العلاقة للعام ٢٠١٨ موضوع مشروع المذكرة المرفقة بالمعاملة.

وبما ان المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٤٦ تريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...) تنص على ما يلي :

« يضاف الى الاجر الذي يتقاضاه الاجراء الدائمون والمؤقتون والاجراء بالفاتورة (الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو اجر) في الادارات العامة وفي الجامعة اللبنانية وفي المكتب التنفيذي للمشروع الاخضر ومجلس الجنوب زيادة غلاء معيشة تحتسب وفق الآلية الآتية:

١ – تنزل من الاجر الشهري قيمة الزيادة التي اضيفت بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١.

٢ – تضاف إلى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة :

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

–٩% على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ الف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة الف ليرة لبنانية.

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

٣ – يحتسب الفرق بين المبلغ الاجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والاجر الشهري الذي كان يتقاضاه الاجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى الاجر الشهري الذي كان يتقاضاه الاجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١.

٤ – من اجل احتساب قيمة الاجر اليومي يقسم الاجر الشهري الجديد على ثلاثين ويدور كسر الالف ليرة إلى ألف ليرة لصالح المستفيد .

وبما ان المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ قد شملت باحكامها الاجراء بالفاتورة وتضمنت احكاما تتعلق بكيفية احتساب زيادة غلاء المعيشة واضافتها الى الاجر الشهري الذي يتقاضاه هؤلاء الاجراء في الادارات العامة، كما حددت في الفقرة الرابعة منها كيفية احتساب قيمة الاجر اليومي.

وبما انه يتبين من المذكرة الادارية رقم ١٨٤/إم/٢٠١٦ ومن مشروع المذكرة انه يتم دفع اجور اصحاب العلاقة بموجب جداول شهرية على اساس عدد ساعات العمل الفعلية التي يقوم بها كل منهم يوميا كما ان نفقات هذا الاستخدام تُدفع من موازنة النفقات المشتركة لصالح اتحادات البلديات والبلديات والقرى .

وبما ان مجلس الخدمة المدنية ، وبناء على طلب وزارة المالية بيان رأيه بشأن تطبيق احكام المادتين ١١و١٦ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، ابدى بكتابه رقم ٢٤٦٩ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٧ رأيه في استحقاق الاجراء بالفاتورة للزيادة المقررة بموجب القانون المذكور وكيفية تطبيق الاسس الجديدة لاحتساب الاجر الشهري حيث ورد فيه ما يلي:

« وبما ان القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ نص في المادة ١١ منه على اضافة زيادة غلاء معيشة الى الاجر الذي يتقاضاه الاجراء الدائمون والمؤقتون وكذلك الاجراء بالفاتورة » واضاف عبارة « الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب او اجر »، فيكون المشترع قد حصر الاستفادة من اضافة زيادة غلاء المعيشة في ما يتعلق بالاجراء بالفاتورة، بالذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب او اجر، وذلك على اعتبار ان الاجراء الدائمين والمؤقتين يتقاضون اجراً شهرياً.

وبما ان المادة السادسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على اعتماد راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذ في القطاع العام كأساس في احتساب اجور الاجراء، بدلاً من الحد الادنى للاجور النافذ في القطاع العام، وعلى اعادة تكوين الوضع المالي للاجراء المعنيين.

وبما انه وفق المبادىء العامة التي ترعى تفسير القوانين فانه يقتضي تفسير النصوص القانونية بصورة متوافقة بعضها مع البعض الاخر على نحو يؤمن الانسجام في ما بينها ويعطي مفعولاً لكل منها بدلاً من تعطيلها بتفسير نص بصورة غير متلائمة وغير متجانسة مع النص الآخر.

وبما انه وان كانت المادة السادسة عشرة نصت على اسس احتساب اجور الاجراء بشكل عام، الا انه لا يمكن تفسير وتطبيق نص هذه المادة بمعزل عن نص المادة الحادية عشرة التي حددت الاجراء المعنيين بالاستفادة من اضافة زيادة غلاء المعيشة، كما ان المادة السادسة عشرة جاءت لتضيف احكاماً الى المادة الحادية عشرة بحيث نصت على اعادة تكوين الوضع المالي للاجراء في ضوء الاساس الجديد في احتساب اجورهم، وبالتالي فان ما ورد في الكتاب موضوع المعاملة من ان المادة السادسة عشرة وضعت احكاماً تأسيسية جديدة تطبق على الاجراء ليس من شأنه ان يضفي على اوضاع الاجراء بالفاتورة (متقاضي التعويضات بمثابة راتب او اجر) الطابع التنظيمي، وانما تقتصر احكامها على تحديد القيمة المالية لزيادة غلاء المعيشة المتوجبة لهم.

وبما ان المشترع عندما نص على افادة الاجراء بالفاتورة من زيادة غلاء المعيشة اشترط ان يكون للبدل الذي يتقاضونه طابع التعويض الشهري المماثل للراتب او الاجر، وبالتالي ونظراً لصراحة نص المادة الحادية عشرة فان الاجراء بالفاتورة الذين يستفيدون من زيادة غلاء معيشة هم فقط الذين يتقاضون تعويضات شهرية بمثابة راتب او اجر.

وبما أن القول بخلاف ذلك من شأنه تعطيل أحكام المادة الحادية عشرة المتعلقة باجراء الفاتورة الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب او اجر، الامر الذي لا يستقيم قانوناً ».

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الإجابة بما تقدم، وأرفق ربطاً نسخة عن كتاب هذا المجلس رقم ٢٤٦٩ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٧.

ب – تقديم خدمات بموجب فاتورة لايعتبر تعييناً أو استخداماً يخضع لأي من الأنظمة النافذة التي ترعى شؤون الموظفين الدائمين أو المؤقتين أو الأجراء: الرأي رقم ٨٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٣ **(وزارة الشؤون الاجتماعية)**

بشأن طلب وزارة الشؤون الاجتماعية بكتابها رقم ٣٠٧/ص تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٠ إبداء الرأي بمدى أحقية تطبيق آلية احتساب الأجر الجديد على الأجراء بالفاتورة ومدى أحقيتهم من الاستفادة من زيادة دورية على الأجر كل أربع وعشرين شهر عمل فعلي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت الاصول المتعلقة بإستخدام الأجراء المنصوص عليها في المادة ٨ من المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للأجراء) والتي توجب لإستخدام الاجير صدور قرار عن الوزير المختص بناءً على اقتراح المدير العام او رئيس الوحدة الادارية المرتبطة مباشرة بالوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، لم تطبق على الإستخدام موضوع البحث باعتبار ان هذا الإستخدام قد جرى على اساس الفاتورة.

ولما كان اصحاب العلاقة الذين تمّ استخدامهم اجراء بالفاتورة في وزارة الشؤون الإجتماعية لا يخضعون للمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للأجراء) ولا تسري عليهم أية مفاعيل ادارية او مالية منصوص عليها في المرسوم المذكور، وبالتالي فانهم لا يستفيدون من الأحكام التي يستفيد منها الاجراء الدائمون ان كان لجهة كيفية احتساب الأجر او لجهة الزيادة الدورية على الاجر، على اعتبار ان النظام العام للأجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ لا يشمل بأحكامه سوى الأجراء الذين جرى استخدامهم وفقاً للأصول الوارد ذكرها في متنه.

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية استقر على ان تقديم بعض الخدمات في الادارات العامة من قبل اشخاص بموجب فاتورة لا يعتبر تعييناً او استخداماً يخضع لأي من الانظمة النافذة التي ترعى شؤون الموظفين الدائمين او المؤقتين او الأجراء، كما ان العمل بالفاتورة لا يتسم بحسب طبيعته بالديمومة والاستمرار، انما هو عمل طارئ يقتضي ان ينتهي بانتهاء العمل الذي من اجله نظمت الفاتورة.

امّا بشأن مسألة تطبيق آلية احكام القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء ...) على الأجراء بالفاتورة فقد أرفق مجلس الخدمة المدنية نسخة عن كتابه رقم ٢٤٦٩ الموجه الى وزارة المالية بتاريخ ٢٠١٧/١١/٢٧ والمتضمن رأيه في هذا الشأن.

ج – عدم استفادة الأجراء بالفاتورة من إجازة إدارية أو زيادة دورية على الأجر: الرأي رقم ٨٧٠ تاريخ ٢٠١٨/٤/٥ **(وزارة الزراعة – المديرية العامة للزراعة)**

بشأن طلب المديرية العامة للزراعة بكتابها رقم ٢٠١٧/٣/١٠٢٧٧ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٢ إبداء الرأي في مدى أحقية استفادة أجيرين بالفاتورة من إجازة إدارية وزيادة دورية على الأجر، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة انه بموجب القرار رقم ١/٣٥٦ الصادر عن السيد وزير الزراعة بتاريخ ١٩٩٦/٨/٧ جرى استخدام أجراء بالفاتورة في كل من مدرستي الخيام وجزين الزراعيتين، ومن بينهم السيد -- – بصفة عامل زراعي والسيد --- بصفة كاتب، وذلك للعمل في مدرسة جزين الفنية الزراعية.

وتبين ان صاحبي العلاقة بالاستدعاء المقدم من قبلهما والموجه الى السيد وزير الزراعة –بالتسلسل الاداري– بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٣١ قد طلبا انصافهما أسوة بجميع الاجراء في الادارات العامة، وافادا انهما منذ مباشرتهما العمل ولغاية تاريخه لم يستفيدا من أية زيادة دورية على اجرهما او من أية اجازة ادارية خلافاً لما هو منصوص عليه في احكام النظام العام للأجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣.

وتبين ان المديرية العامة للزراعة بكتابها رقم ٢٠١٧/٣/١٠٢٧٧ تطلب إبداء الرأي حول مدى أحقية صاحبي العلاقة المطالبة بالاستفادة من اجازة ادارية ومن زيادة دورية على الاجر.

بناءً عليه،

بما أن رأي مجلس الخدمة المدنية استقر على ان تقديم بعض الخدمات في الادارات العامة من قبل اشخاص بموجب فاتورة لا يعتبر تعييناً او استخداماً يخضع لأي من الانظمة النافذة التي ترعى شؤون الموظفين الدائمين او المؤقتين او الاجراء، كما ان العمل بالفاتورة لا يتسم بحسب طبيعته بالديمومة والاستمرار، انما هو عمل طارئ يقتضي ان ينتهي بانتهاء العمل الذي من اجله نظمت الفاتورة.

وبما أن الاصول المتعلقة باستخدام الاجراء المنصوص عليها في المادة ٨ من المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ (النظام العام للأجراء) والتي توجب لاستخدام الاجير صدور قرار عن الوزير المختص بناءً على اقتراح المدير العام او رئيس الوحدة الادارية المرتبطة مباشرة بالوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، لم تطبق على استخدام السيدين --- باعتبار ان استخدامهما قد جرى على اساس الفاتورة.

وبما أن صاحبي العلاقة اللذين تم استخدامهما اجيرين بالفاتورة لا يخضعان للمرسوم رقم ٩٤/٥٨٨٣ الآنف الذكر ولا تسري عليهما أية مفاعيل ادارية او مالية منصوص عليها في المرسوم المذكور، وبالتالي فانهما لا يستفيدان من الأحكام التي يستفيد منها الاجراء الدائمون ان كان لجهة الاستفادة من اجازة ادارية او زيادة دورية على الاجر، على اعتبار ان النظام العام للأجراء الصادر بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ لا يشمل بأحكامه سوى الاجراء الذين جرى استخدامهم وفقا للاصول الوارد ذكرها في متنه.

١٠ – ٥ إعادة شخص إلى وظيفة مدرّس متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي تنفيذاً لقرار مجلس شورى الدولة القاضي بإبطال مرسوم سحب تعيينه، وتمكينه من الالتحاق بدورة إعداد في دار المعلمين والمعلمات: الرأي رقم ١٦٨٥ تاريخ ٢٠١٨/٩/٣ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٤٩/ت تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٠ إبداء الرأي في الإجراء المترتب على صدور قرار مجلس شورى الدولة المتعلق بإبطال المرسوم رقم ٨٠٨٩ تاريخ ٢٠١٢/٥/١١، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية رقم ٣/٤٩/ت تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٠ انه بتاريخ ٢٠١٨/٢/٨ صدر قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٧/٤١٢-٢٠١٨ الذي قضى بإبطال المرسوم رقم ٨٠٨٩ تاريخ ٢٠١٢/٥/١١ المتضمن سحب تعيين السيد --- من المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠ (تعيين مدرسين متمرنين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)، وقد تم إبلاغ القرار رقم ٢٠١٧/٤١٢-٢٠١٨ المذكور الى وزارة التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠١٨/٤/١٣ وصادق عليه معالي وزير التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠١٨/٥/٩.

وتبين ان المديرية العامة للتربية تطلب بيان الرأي لجهة:

١ – إمكانية إصدار قرار إلحاق لصاحب العلاقة بإحدى المدارس الرسمية التي تحتاج لخدماته اعتباراً من مطلع العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠١٨.

٢ – إمكانية إصدار قرار إلحاق له وبشكل منفرد بدورة الاعداد في دار المعلمين والمعلمات لمدة سنتين وفق احكام القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩.

٣ – تحديد وضع السيد --- خلال الفترة بين مرسوم التعيين الاساسي رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠ وقرار الإلحاق العائد للمعنيين به رقم ١٤٨٥/م/٢٠١٠ تاريخ ٢٠١٠/١٠/١٨ وتاريخ صدور وإبلاغ قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٧/٤١٢-٢٠١٨ ومباشرة عمل صاحب العلاقة للعمل.

بناءً عليه،

لما كان مجلس شورى الدولة بقراره رقم ٢٠١٧/٤١٢-٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٢/٨ قضى بقبول المراجعة في الشكل وقبول المراجعة في الاساس وإبطال المرسوم رقم ٨٠٨٩ تاريخ ٢٠١٢/٥/١١ وتضمين المستدعى ضدها الرسوم والنفقات ورد سائر الطلبات الزائدة او المخالفة.

ولما كانت المادة ٩٣ من نظام مجلس شورى الدولة تنص على ان احكام المجلس المذكور ملزمة للإدارة وعلى السلطات الادارية ان تتقيد بالحالات القانونية كما وصفتها هذه الاحكام.

ولما كان يتبين انه جرى ايداع وزارة التربية والتعليم العالي صورة صالحة للتنفيذ عن قرار مجلس شورى الدولة رقم ٤١٢/٢٠١٧-٢٠١٨ المذكور اعلاه واقترنت بمصادقة السيد الوزير.

ولما كان القرار الصادر عن مجلس شورى الدولة، هو قرار مبرم يتمتع بقوة القضية المحكوم بها وعلى الادارة ان تلتزم بتنفيذه، وان المرسوم رقم ٨٠٨٩ تاريخ ٢٠١٢/٥/١١ الذي أُبطل يعتبر كأنه لم يكن ويتعين على وزارة التربية والتعليم العالي إعادة الحالة الى ما كانت عليه قبل صدوره، مما يعني انه يتعين على الوزارة ان تعيد درس الاوضاع التي ألحق المرسوم المذكور مساساً بها وإجراء تسويتها من جديد.

ولما كان ينبني على ما تقدم، انه يقتضي اعادة السيد --- الى وظيفته كمدرس متمرن وتمكينه من الالتحاق بالمدرسة الرسمية التي حددت له بموجب القرار رقم ١٤٨٥/م/٢٠١٠ تاريخ ٢٠١٠/١٠/١٨ المذكور اعلاه، اما اذا تبين عدم حاجة هذه المدرسة الى خدماته، فيمكن اصدار قرار بإلحاقه اعتباراً من مطلع العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩ بإحدى المدارس الرسمية الموجودة ضمن نطاق القضاء الذي تقدم صاحب العلاقة للتدريس فيه والتي تحتاج لخدماته، وإجراء التنسيق مع المركز التربوي للبحوث والانماء لتحديد امكانية الحاق السيد --- بدورة اعداد في دار المعلمين والمعلمات وذلك تطبيقاً لأحكام المادة الثانية من المرسوم رقم ٤٠٥٧ تاريخ ٢٠١٠/٥/٢٠ التي تنص على ما يلي:«... 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، تحدد فيه برنامج الدورة وموادها واصول الامتحانات ومعدلات النجاح ويعين الناجحون منهم في الملاك بوظيفة مدرس في الحلقة الثالثة من مرحلة التعليم الاساسي في القضاء الذي تقدم اليه، ويراعى ان يكون الالتحاق في المدرسة التي يعمل فيها المدرس في السنة الاخيرة من تعاقده، ويعتبر الراسبون منهم مصروفين من الخدمة ».

ولما كان تعيين السيد --- بوظيفة مدرس متمرن متوقف على شرط نجاحه في الدورة التدريبية المذكورة اعلاه، باعتبار انه يعتبر مصروفاً من الخدمة في حال رسوبه في هذه الدورة.

وبما أنه وفيما خصّ الحالة المتعلقة بتحديد وضع السيد ---، فانه وفقاً للمبادئ القانونية العامة ولقاعدة ان « لا أجر دون عمل »، فإنه لا يجوز للموظف ان يتقاضى راتباً إلا عن الخدمة الفعلية التي يؤديها.

ولما كانت الفقرة ٤ من المادة ١٦ من نظام الموظفين تنص على أنه « لا يجوز لأحد ان يتقاضى راتب وظيفة ما لم يكن معيناً بصورة قانونية فيها وقائماً فعلياً بمهامها...».

ولما كان صاحب العلاقة، وبعد صدور المرسوم رقم ٨٠٨٩ تاريخ ٢٠١٢/٥/١١ المذكور اعلاه، لم يكن يقوم بأي خدمة فعلية في الادارة.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، رأى ان الفترة اللاحقة لصدور المرسوم رقم ٢٠١٢/٨٠٨٩ ولحين تمكين السيد --- من مباشرة عمله وفقاً للأصول لا تعتبر من خدماته الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية.
كما أن الفترة الممتدة بين صدور مرسوم التعيين الاساسي رقم ٢٠١٠/٤٠٥٧ وقرار الإلحاق رقم ١٤٨٥/م/٢٠١٠ تاريخ ٢٠١٠/١٠/١٨، فإنها لا تعتبر أيضاً من خدماته الفعلية ولا يتقاضى عنها راتباً، كون صاحب العلاقة كان ما زال خلال هذه الفترة خارج الوظيفة ولم يكن قد باشر عمله وذلك سنداً لأحكام البند ٣ من المادة ١٣ من نظام الموظفين الذي ينص على انه « يسري مفعول التعيين ابتداءً من تاريخ مباشرة العمل، ولا يجوز ان يحدث أي مفعول رجعي » ولأحكام البند ١ من المادة ١٧ من النظام المذكور الذي ينص على ما يلي: « يستحق راتب الموظف الجديد اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل ».

وبما انه اذا كان صاحب العلاقة تضرر في الفترة الفاصلة بين تاريخ صدور مرسوم تعيينه في ٢٠١٠/٥/٢٠ وقرار إلحاق المعنيين به في ٢٠١٠/١٠/١٨ وبين تاريخ صدور وإبلاغ القرار رقم ٢٠١٧/٤١٢-٢٠١٨ الذي قضى بإبطال مرسوم سحب تعيينه رقم ٨٠٨٩ تاريخ ٢٠١٢/٥/١١ لمخالفته الواقع والقانون بحيث يرتد الإبطال الى تاريخ صدور هذا الاخير، فان هذا الامر يندرج في إطار القواعد العامة التي ترعى مسؤولية الادارة عن اعمالها التي جرى إبطالها بحيث يعود للقضاء المختص إعلان هذه المسؤولية حال تحقق شروط انعقادها وترتيب النتائج المقتضاة عليها.

١٠ – ٦ عند تساوي ناجحَين أو أكثر في مرتبة النجاح في المباراة للوظيفة العامة، يتم الاختيار للتعيين المرشح الذي قدّم طلب ترشيحه بتاريخ سابق للطلب المقدم من زملائه الذين نالوا ذات المرتبة: الرأي رقم ٢٤٠٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/٧ **(الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان)**

بشأن طلب الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان بكتابه رقم ١١٩/ص تاريخ ٢٠١٨/٨/١٧ إبداء الرأي بمشروع قرار تعيين مرشحين ناجحين في مباراة أجراها مجلس الخدمة المدنية لملء مراكز شاغرة لدى الصندوق المذكور، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أنه سبق لمجلس الوزراء بقراره رقم ٩٣ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٠ أن وافق على ملء مراكز شاغرة عدد ١٣ لدى الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان ومن بينها وظيفتي مدخل معلومات وحاجب.

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لقرار مجلس الوزراء الآنف الذكر أجرى اعتباراً من ٢٠١٧/١١/١٥ المباراة المطلوبة وأعلنت نتائجها النهائية بقرار رئيس ادارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٥٨ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٣.

وتبين أن الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان أودع مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٥٦/ص.ت.م تاريخ ٢٠١٨/٥/١٥ مشروع قرار يرمي الى تعيين اصحاب العلاقة الناجحين في المباراة المذكورة وذلك في الوظيفة المحددة تجاه اسم كل منهم.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٥٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢١ وافق على مشروع القرار المشار اليه والذي صدر لاحقاً عن المدير العام للصندوق المذكور برقم ٦/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٨.

وتبين من كتاب الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان رقم ١١٩/ص.ت.م تاريخ ٢٠١٨/٨/١٧، أن كلاً من السيدين --- المعين بوظيفة مدخل معلومات، و--- المعين بوظيفة حاجب اعتذر عن الالتحاق بوظيفته وتقدم بتنازل خطي لهذه الغاية، وقد أرفق الصندوق بالمعاملة كتابي التنازل العائدين لصاحبي العلاقة، وأشار الى أنه بالعودة الى نتائج المباراة لبعض الوظائف الشاغرة في ملاك الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان

التي اجريت اعتباراً من ٢٠١٧/١١/١٥، والمعلنة نتائجها بموجب القرار الصادر عن رئيس ادارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٥٨ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٣ تبين ما يلي:

« – بالنسبة لوظيفة مدخل معلومات، فئة رابعة، متمرن في ملاك مؤسسة الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان: تعادل في المرتبة الثانية بين --- (مواليد١٩٨٨/٨/١) و --- (مواليد١٩٩٤/١/١) وذلك بحصولهما على مجموع علامات (٤٥,١٢٥).

– بالنسبة لوظيفة حاجب، فئة خامسة، متمرن في ملاك مؤسسة الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان: تعادل في المرتبة الثانية بين --- (مواليد١٩٩٢/١٠/٦) و ---(مواليد١٩٩٤/٦/٢٨) وذلك بحصولهما على مجموع علامات (٤٥) ».

وتبين ان الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان يطلب إبداء الرأي في تحديد الآلية الواجب اتباعها لاختيار مرشحَين اثنين ناجحين في المباراة المذكورة لوظيفتي مدخل معلومات وحاجب بدلاً عن المرشحَين الآنفين الذكر.

بناءً عليه،

بما أنه يتبين من كتاب الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان رقم ١١٩/ص.ت.م تاريخ ٢٠١٨/٨/١٧، أن كلاً من السيدين --- و --- لم يستلم وظيفته خلال خمسة عشرة يوماً من تاريخ تبلغه النص القاضي بتعيينه الصادر بالقرار رقم ٦/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٨.

وبما أن الفقرة الأولى من المادة ٤٧ من نظام المستخدمين للصندوق التعاوني للمختارين في لبنان تنص على أنه يعتبر مستقيلاً المستخدم المعين أو المنقول الذي لا يستلم وظيفته بدون سبب مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغه النص القاضي بتعيينه أو بنقله"، الأمر الذي يقتضي معه تنظيم مشروع قرار يرمي الى اعتبار كل من السيدين --- و --- مستقيلين من الخدمة بسبب عدم تسلمه وظيفته المعيّن فيها وفق ما سبق بيانه وعرضه على مجلس الخدمة المدنية لاجراء رقابته وفقاً للأصول.

وبما أن قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠ تاريخ ١٩٧٤/٤/٣ قد نص في البند (ثانياً) منه على أنه عند تساوي ناجحَين أو أكثر في مرتبة النجاح في المباراة للوظيفة العامة، يُختار للتعيين المرشح الذي قدَم طلب ترشيحه بتاريخ سابق للطلب المقدم من زملائه الناجحين بذات المرتبة.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية، عند تسجيله طلب الترشيح للمباراة في سجل طلبات الترشيح، درج على اعطاء المرشح رقم متسلسل بحسب تاريخ ورود طلبه.

وبما أن الصندوق التعاوني للمختارين في لبنان يطلب إبداء الرأي في تحديد الآلية الواجب اتباعها لاختيار مرشحَين اثنين ناجحين في المباراة المذكورة لوظيفتي مدخل معلومات وحاجب بدلاً عن المرشحَين المتنازلين عن حقهما بالتعيين.

وبما أنه بالعودة الى قرار رئيس ادارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٥٨ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٣ تبين ما يلي:

- بالنسبة لوظيفة مدخل معلومات ورد اسم السيدة --- (رقم طلبها ١٩) قبل اسم السيد --- (رقم طلبه ٧٠)، باعتبار أن السيدة --- قد تقدمت بطلبها بتاريخ سابق للطلب المقدم من السيد ---.
- بالنسبة لوظيفة حاجب ورد اسم السيد ---(رقم طلبه ٨٦) قبل اسم السيد --- (رقم طلبه ٩٢)، باعتبار أن السيد --- تقدم بطلبه بتاريخ سابق للطلب المقدم من السيد ---.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية رأى استناداً الى الوقائع المدلى بها أعلاه ومجريات المعاملة أن السيدة -- لها أولوية التعيين على السيد -- لوظيفة مدخل معلومات، وأن السيد -- له أولوية التعيين على السيد -- لوظيفة حاجب وذلك عملاً بأحكام قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠ تاريخ ١٩٧٤/٤/٣.

١٠ – ٧ عدم جواز تطبيق أحكام المرسوم رقم ٤٩٨٤ تاريخ ٢٠١٠/٨/٤ بمفعول رجعي على مستخدمين في مجلس الإنماء والإعمار دخلوا الخدمة قبل نفاذه: الرأي رقم ٢١٦١ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٣٢٧/ص تاريخ ٢٠١٨/٧/٣٠ إبداء الرأي بالمراجعة المقدمة أمام مجلس شورى الدولة من السيد --- المعين بوظيفة رئيس دائرة التدقيق والمتابعة في مفوضية الحكومة لدى مجلس الإنماء والإعمار، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما انه واستناداً الى نظام المباريات لملء بعض المراكز الشاغرة في مجلس الانماء والاعمار الصادر بقرار هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٥٥٤ تاريخ ٢٠٠٨/٥/٢٦، اصدرت إدارة الموظفين في هذا المجلس القرار رقم ٢/٣٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/٦/٧، الذي اعلنت فيه عن إجراء المباريات المذكورة ومن بين الوظائف المعنية وظيفة رئيس دائرة التدقيق والمتابعة في مفوضية الحكومة لدى المجلس المذكور، وقد تضمنت شروط الاشتراك في المباراة لهذه الوظيفة شهادة بكالوريوس (مدة دراستها ٤ سنوات) في الهندسة المدنية او العلوم المالية او ادارة الاعمال او العلوم الاقتصادية مع خبرة ثماني سنوات على الاقل في ممارسة الرقابة المالية على الادارات والمؤسسات العامة بعد حيازة الشهادة المطلوبة.

وبما انه تبين ان السيد --- اشترك في المباراة للوظيفة المذكورة اعلاه وكان الناجح الوحيد، وعين بالمرسوم رقم ٢١٨٤ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٥ بوظيفة رئيس دائرة التدقيق والمتابعة (متمرن) في ملاك مفوضية الحكومة لدى مجلس الإنماء والإعمار، في الدرجة الاولى من سلسلة الرتب والرواتب المخصصة للوظيفة المذكورة.

وبما انه تبين ان صاحب العلاقة تقدم بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٠، الى مجلس الوزراء ممثلاً بشخص دولة رئيس مجلس الوزراء، بمذكرة ربط نزاع، يشير فيها الى انه لم يستفد من التعديل المقرر بموجب المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٩٨٤ المشار اليه اعلاه، ويطلب تبعاً لذلك تصحيح وضعه الوظيفي.

وبما ان رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٣٢٧/ص تاريخ ٢٠١٨/٧/٣٠ أودعت مجلس الخدمة المدنية إحالة هيئة القضايا في وزارة العدل رقم ٢٠١٨/١٢٤٤ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٧ المتضمنة مراجعة إبطال قرار ضمني برفض تسوية وضع المستدعي السيد --- وأفادت ان المستدعي يطلب في المراجعة المذكورة تصحيح وضعه الوظيفي على اساس احتساب خبراته السابقة بما يتجاوز الحد المطلوب للاستخدام وإعطائه درجة عن كل سنتين وذلك أسوة بموظفي مجلس الإنماء والإعمار الذين تمت تسوية وضعهم على هذا الاساس نتيجة المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٩٨٤ بمفعول رجعي، طالبة رأي مجلس الخدمة المدنية في مطالب المستدعي.

بناءً عليه،

بما ان رئاسة مجلس الوزراء تطلب رأي مجلس الخدمة المدنية في مطالب السيد --- رئيس دائرة التدقيق والمتابعة في ملاك مفوضية الحكومة لدى مجلس الانماء والاعمار الذي تقدم بمراجعة امام مجلس شورى الدولة طالباً الاستفادة من التعديل الوارد بموجب المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٩٨٤.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية يتوقف عن النظر في الملف عندما يكون موضع نزاع عالق امام القضاء حتى صدور القرار القضائي، تمهيداً لتطبيق ما انتهى اليه، وذلك تقيداً بأحكام المادة ٩٣ من مشروع القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٠٤٣٤ تاريخ ١٩٧٥/٦/١٤ المتعلق بنظام مجلس شورى الدولة.

وبما انه اذا كان ما تطلب رئاسة مجلس الوزراء بيان الرأي بشأنه يتعلق بوضع وظيفي يخضع لصلاحية هذا المجلس بغية إبداء الادارة المختصة لمطالعتها التي تقدمها هيئة القضايا في وزارة العدل امام مجلس شورى الدولة، فإنه يبدي ما يلي:

بما ان الجدول رقم ٢ الملحق بالمرسوم رقم ١٠٣٣ تاريخ ١٩٩١/٣/١٩ (تحديد مهام وصلاحيات مفوض الحكومة وتنظيم مفوضية الحكومة لدى مجلس الإنماء والإعمار وسير اعمالها وسلسلة فئات ورتب ورواتب وظائفها وشروط التعيين فيها) أورد شروط التعيين والراتب المعتمد لوظيفة رئيس دائرة التدقيق والمتابعة على الشكل الآتي:

« شروط التعيين: مهندس مدني او اجازة جامعية في العلوم المالية او الاقتصادية او ادارة الاعمال من جامعة معترف بها اضافة الى الشروط الاخرى المفروضة للوظائف المماثلة في الملاك الاداري العام.

وخبرة في ممارسة الرقابة المالية على الادارات والمؤسسات العامة لا تقل عن ثماني سنوات.
سلسلة الرتب والرواتب: ذات الراتب المخصص لوظيفة رئيس دائرة في مجلس الإنماء والإعمار ».

وبما ان الفقرة السادسة من المادة السادسة من المرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣ تنص على ان « يوضع المستخدم الجديد في الدرجة الدنيا من الفئة الاولى من المجموعة التي تتبع لها الوظيفة الموكولة اليه وذلك بقرار من مكتب المجلس ويعطى المستخدم الجديد راتب الفئة المعين فيها ».

وبما انه جرى – سنداً للأحكام الآنفة الذكر – تعيين السيد --- رئيساً لدائرة التدقيق والمتابعة (متمرن) في ملاك مفوضية الحكومة لدى مجلس الإنماء والإعمار وذلك بموجب المرسوم رقم ٢١٨٤ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٥.

وبما انه بتاريخ ٢٠١٠/٩/٤ صدر المرسوم رقم ٤٩٨٤ الذي تضمن في المادة الاولى منه ما يلي: « تعدل الفقرة ٦ من المادة السادسة من المرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣ (نظام العاملين لدى مجلس الإنماء والإعمار) بحيث تصبح كما يلي: « يوضع المستخدم الجديد بقرار من مكتب المجلس في الفئة الاولى من المجموعة التي تتبع لها الوظيفة الموكولة اليه وفي الدرجة التي تتناسب وخبرته العلمية والعملية المتجاوزة لتلك المطلوبة لاستخدامه على ان تعتبر كل سنتين من هذه الخبرة الاضافية مكسبة لدرجة واحدة، ويحدد مكتب المجلس الدرجات المكتسبة على هذا النحو للمستخدم الجديد الذي يستحقها، والذي يعطى بالتالي الراتب المقابل للدرجة التي تحددت لاستخدامه فيها ».

وبما ان الفقرة الاولى من المادة السادسة من المرسوم رقم ١٠٩٤٢ تاريخ ٢٠٠٣/٩/١٣، تنص على ان « للمجلس ان يعتمد سياسة في الاستخدام ترتكز على اجتذاب العناصر المميزة والمحافظة عليها من حيث مستوى ونوعية المؤهل العلمي والخبرة العملية ذات العلاقة.
وكذلك الخلفية المهنية والادبية المطلوبة للقيام بمهام ومسؤوليات الوظيفة التي يتم الاستخدام فيها ».

وبما انه يتبين من صراحة نص المادة الاولى من المرسوم رقم ٤٩٨٤ والمعدِّلة للمادة ٦ من المرسوم رقم ١٠٩٤٢، ان احكامه انصرفت للتطبيق على المستخدم الذي يجري استخدامه بعد تاريخ صدوره، بدليل تكرار

ورود عبارة « المستخدم الجديد » في النص المذكور، كما ان مبادرة مجلس الانماء والاعمار الى تعديل المادة السادسة على نحو ما جرى عرضه آنفاً في المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٩٨٤، تأتي في سياق سياسة الاستخدام الجديدة التي يعود للمجلس اعتمادها سنداً لنص الفقرة ١ من المادة السادسة المذكورة.

وبما انه أرفق بملف المعاملة، نسخة عن محضر اجتماع مكتب مجلس الانماء والاعمار المنعقد بتاريخ ٢٠١١/٤/١٤، والذي يتبين منه ان المجلس المذكور اتخذ القرار رقم ٢٠١١/١٢٢/م المتعلق باحتساب الدرجات المستحقة للمستخدمين في مجلس الانماء والاعمار في ضوء احكام المرسوم رقم ٤٩٨٤ تاريخ ٢٠١٠/٩/٤ حيث جرى احتساب سنوات خبراتهم وتدرج البعض منهم الذين استحقت لهم درجة بعد مرور اربعة وعشرين شهراً على تعيينهم، وارفق بنسخة المحضر اربعة جداول بأسماء المستخدمين لدى المجلس المذكور المستفيدين من الدرجات الاضافية، حيث يتبين ان من بينهم من باشروا العمل قبل صدور المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٩٨٤، وان صاحب العلاقة يطلب افادته من المرسوم المذكور أسوةً بما جرى تطبيقه على المستخدمين المذكورين.

وبما ان المرسوم رقم ٤٩٨٤ تاريخ ٢٠١٠/٩/٤ هو من المراسيم التنظيمية التي تصبح مرعية الاجراء في اليوم الثامن الذي يلي نشرها في الجريدة الرسمية وذلك استناداً الى المادة الاولى من المرسوم الاشتراعي رقم ٩ تاريخ ١٩٣٩/١١/٢١.

وبما ان المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٩٨٤ نشر في عدد الجريدة الرسمية تاريخ ٢٠١٠/٩/١٦ فيكون قد اصبح نافذاً اعتباراً من ٢٠١٠/٩/٢٤ وتطبق احكامه على الموظفين الجدد الذين يعينون في مجلس الانماء والاعمار بعد هذا التاريخ وذلك عملاً بالاثر الفوري لتطبيق الاحكام القانونية وبقاعدة عدم جواز اعطاء القرارات الادارية مفعولاً رجعياً إلا في الحالتين التاليتين:

– إباحة الرجعية بنصّ القانون حيث يخول المشرع الادارة بنص صريح ان تصدر قرارات بمفعول رجعي.

– إباحة الرجعية بصدور حكم قضائي حيث يؤدي ابطال القرار الاداري الذي يقضي به الى انسحاب مفعول هذا الابطال الى تاريخ صدور القرار.

وان كلا الحالتين غير متوافرة في الحالة الراهنة.

وبما ان قيام مجلس الانماء والاعمار بتطبيق احكام المرسوم رقم ٤٩٨٤ تاريخ ٢٠١٠/٩/٤ على بعض المستخدمين في المجلس المذكور الذين دخلوا الخدمة قبل نفاذ هذا المرسوم يقع مخالفاً لمبدأ عدم رجعية القرارات الادارية المنوه عنه اعلاه، وان القول بإفادة صاحب العلاقة من الدرجات الاضافية المقررة بالمرسوم رقم ٢٠١٠/٤٩٨٤ عملاً بمبدأ المساواة، لا يستقيم قانوناً، لان المساواة تكون في تطبيق الاحكام القانونية تطبيقاً صحيحاً وليس في مخالفتها باعتبار ان مبدأ الشرعية يتقدم على مبدأ المساواة.

وبما ان السيد --- عين بوظيفة رئيس دائرة التدقيق والمراقبة في مفوضية الحكومة في مجلس الانماء والاعمار بالمرسوم رقم ٢١٨٤ تاريخ ٢٠٠٩/٦/٥ اي بتاريخ سابق لنفاذ المرسوم رقم ٢٠١٠/٤٩٨٤.

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية، بالاستناد الى كل ما تقدم، رأى ان السيد --- لا يدخل ضمن فئة المستفيدين من احكام المرسوم رقم ٤٩٨٤ تاريخ ٢٠١٠/٩/٤.

١٠ – ٨ المساواة بين حملة الإجازة التعليمية والإجازة الجامعية: الرأي رقم ١٢٥٣ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٨ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٤٥٠٨ تاريخ ٢٠١٧/٥/٤ إبداء الرأي بمشروع القانون المتعلق بالمساواة بين حملة الإجازة التعليمية والإجازة الجامعية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية رقم ٣/٤٥٠٨ تاريخ ٢٠١٧/٥/٤ ومن كتاب لجنة المعلمين المعينين عام ٢٠١٠ المسجل لدى المديرية الادارية المشتركة برقم ١١/٤٤٠٦ تاريخ ٢٠١٧/٤/١٠، ان بعض افراد الهيئة التعليمية من حملة الاجازات الجامعية التي تبلغ مدة الدراسة اللازمة لنيلها ثلاث سنوات على الاقل والمعينين مدرسين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية– في العام ٢٠١٠، تقدموا بكتاب يطلبون فيه اعتبار سنة الاعداد التي امضوها في كلية التربية بمثابة دبلوم جامعي، بحيث يصنفون في الدرجة ١٥ من سلسلة الرتب والرواتب الملحقة بالقانون رقم ٩٧/٦٦١ في حال أقر مشروع القانون المتعلق بالمساواة بين حملة الاجازة التعليمية والاجازة الجامعية لجهة الدرجة التي سيتم تعيينهم فيها، وذلك من خلال اقتراحهم بتعديل المادة الثالثة من مشروع القانون المذكور.

بناء عليه،

لما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم ٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١١/١٢/٨ ان ابدى رأيه بالموافقة على مشروع القانون المتعلق بإفادة حملة الشهادة 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 ، مع ادخال بعض التعديلات على مضمونه، ثم عاد وأكد موافقته على مضمون مشروع القانون بعد ان قامت وزارة التربية والتعليم العالي بإدخال التعديلات المقترحة من قبل هذا المجلس وذلك بموجب كتابه رقم ٣٤٦٩ تاريخ ٢٠١٢/٧/١٣، مستنداً في موافقته الى مبدأ المساواة بين الموظفين الذين هم في وضع مماثل وسلك واحد.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم ٢٠١٥/٨٥٧–٢٠١٦/٦٤٠ تاريخ ٢٠١٦/٣/١٠ أكد على رأيه بهذا الشأن بالموافقة على مشروع القانون المذكور.

ولما كان المدرسون المعنيون بالمعاملة هم اولئك الذين نالوا الاجازة الجامعية ومدة دراستها ٣سنوات وخضعوا لدورة إعدادية في كلية التربية لمدة سنة.

ولما كانت المادة الثالثة من مشروع القانون المذكور أعلاه تنص على ما يلي:" يستفيد من الحقوق المنصوص عليها في المادتين الاولى والثانية اعلاه (أي اعطائهم الدرجات المنصوص على اعطائها لحملة الاجازات التعليمية) 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".

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٥/٨٥٧–٢٠١٦/٦٤٠ المذكور اعلاه قد اشار الى انه وبعد صدور المرسوم رقم ١٤٨٤٠ تاريخ ٢٠٠٥/٦/٢٨ الذي اعتمد نظام تدريس موحد هو النظام الفصلي المبني على المقررات والارصدة وفقاً لسلم الشهادات التالية:" الاجازة ، الماستر والدكتوراه (L.M.D) اصبحت مدة الدراسة لنيل الاجازة ثلاث سنوات.

ولما كان القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (انصاف حملة الاجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام) الذي ميّز بين المدرسين حاملي الاجازات الجامعية والمدرسين حاملي الاجازات التعليمية لجهة عدد الدرجات المعطاة لهم (أي أربع درجات لحامل الاجازة التعليمية – ودرجتان لحامل الاجازة الجامعية) لم ينص على أي شرط للحصول على اربع درجات وفق الآلية المنصوص عنها لحاملي الاجازة التعليمية ، ان لجهة عدد سنوات الدراسة الجامعية أو لجهة ضرورة تدريس صاحب العلاقة المادة التي تدخل في اختصاصه.

ولما كانت المادة ٣٠ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور ... وتحويل رواتب الملاك الاداري العام وافراد الهيئة التعليمية ...) وضعت احكاماً جديدة تتعلق بتعيين المدرسين في التعليم الاساسي الرسمي، لجهة ان يُعين المدرسون في التعليم الاساسي الرسمي من حملة الاجازة الجامعية والاجازة التعليمية في الدرجة التاسعة من السلسلة الموحدة لأفراد الهيئة التعليمية، وعلى ان لا يستفيد المعينون بحسب المادة ٣٠ المذكورة من الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦.

كما أعطت المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المذكورة اعلاه المدرسين في التعليم الاساسي الرسمي وافراد الهيئة التعليمية من الفئة الرابعة في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني المعينين بعد ٢٠١٠/١/١ (أي في العام ٢٠١٠، كما هو حال اصحاب العلاقة) المصنفين على الدرجة الاولى ست درجات إستثنائية، وأعطت حملة الاجازة الجامعية درجتين إستثنائيتين.

ولما كان ينبني على ما تقدم، اعتبار انه بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ جرى إنصاف المدرسين المعنيين بالمعاملة لجهة تصحيح الخلل المتعلق بدرجة تعيينهم، كما أن المساواة قد تحققت بين حملة الاجازة الجامعية وحملة الاجازة التعليمية بإعتبار انهم يعينون جميعاً في ذات الدرجة، الأمر الذي يستتبع معه إنتفاء السبب الموجب للسير بمشروع القانون المتعلق بإفادة حملة الشهادات الجامعية المعينين في ملاكات التعليم الرسمي من الحقوق الممنوحة لحملة الاجازات التعليمية ، علماً ان هذه المعاملة قد وردت الى هذا المجلس في ٢٠١٧/٥/٩ اي قبل تاريخ صدور القانون رقم ٤٦ في ٢٠١٧/٨/٢١.

١٠ – ٩ أحقية إعادة موظف طالب شهادة الكفاءة إلى وظيفته الأصلية لعدم إنهائه مدة دراسته في كلية التربية للتعيين بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي. الرأي رقم ٢٨٧٢ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٥ **(وزارة المالية – مديرية المالية العامة)**

بشأن طلب مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٣٣٢٨/ص١ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٥ إبداء الرأي بإعادة موظف إلى وظيفته في مديرية المالية العامة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيد --- عين بوظيفة مراقب ضرائب في وزارة المالية- مديرية المالية العامة بموجب المرسوم رقم ١٣٢٠٣ تاريخ ٢٠٠٤/٨/٢٤.

وتبين ان صاحب العلاقة تم قبوله طالباً في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية بموجب المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١.

وتبين من الافادة الصادرة عن الجامعة اللبنانية –كلية التربية (العمادة) رقم ١٥١٢/ص/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٥ ان صاحب العلاقة هو من اساتذة التعليم الثانوي الذين كانوا يتابعون شهادة الكفاءة بموجب المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩ المذكورة اعلاه، ولم ينه الشهادة بنجاح.

بناء عليه،

لما كانت المواد الثالثة والخامسة والعاشرة من مشروع القانون الموضوع موضع التنفيذ بالمرسوم رقم ٣٧٣٦ تاريخ ١٩٨٠/١٢/٣١ تنص على ما يلي:

« المادة الثالثة:

يعتبر طالب شهادة الكفاءة موظفاً متدرجا في ملاك الوظيفة التي تعده لها شهادة الكفاءة التي يتابع دراستها، وذلك طوال مدة دراسته، ولغاية تثبيته في الوظيفة المذكورة، ولمدة اقصاها سنتان من تاريخ قبوله في الكلية على انه يجوز لمجلس الجامعة ان يسمح للطالب في حالات استثنائية يعود تقديرها له قضاء سنة ثالثة في الكلية

لاستكمال الارصدة المفروضة، وفي هذه الحالة لا يتدرج الا بعد حصوله على شهادة الكفاءة اما تقويم الارصدة فيتم في دورة واحدة كل سنة والطالب الذي يرسب في رصيد يحق له اعادته مرة واحدة.

المادة الخامسة:

يحتفظ طالب شهادة الكفاءة الذي يكون موظفا رسميا بتاريخ قبوله بحقه بالتدرج في ملاكه الاصلي طوال مدة دراسته ولغاية تثبيته في الوظيفة التي تعده لها شهادة الكفاءة التي يتابع دراستها الا في حال رسوبه وقبوله في سنة ثالثة، اذ تطبق احكام المادة الثالثة من هذا القانون.

المادة العاشرة:

مع مراعاة احكام المادة الثالثة من هذا القانون، كل طالب في السنة الاولى من شهادة الكفاءة ولم يحصل على الشهادة المذكورة خلال سنتين من تاريخ قبوله يعاد حكما الى وظيفته الاصلية اذا كان موظفا رسميا بتاريخ قبوله...».

كما تنص المادة الرابعة من المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩ على انه يثبت الطلاب الناجحون الذين تقاضوا عند قبولهم في شهادة الكفاءة راتب الدرجة الاولى ... اما الراسبون فيعادون حكماً الى وظائفهم الاصلية اذا كانوا من الموظفين ...».

ولما كان يتبين من الاحكام القانونية اعلاه ، انها حفظت حق طالب شهادة الكفاءة الذي كان موظفاً قبل التحاقه بكلية التربية بالعودة حكماً الى وظيفته الاصلية في حال عدم الحصول على الشهادة المذكورة خلال سنتين من تاريخ قبوله.

ولما كان يتبين من ملف المعاملة ان السيد --- هو مراقب ضرائب في وزارة المالية تم قبوله كطالب في شهادة الكفاءة في كلية التربية للتعيين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي وانه لم ينه دراسته بنجاح ولم يحصل على الشهادة المذكورة، وطلب تبعاً لذلك اعادته الى وظيفته الاصلية .

لذلك فان مجلس الخدمة المدنية ، وعملاً بالنصوص القانونية الآنفة الذكر، وفي ضوء الوقائع المدرجة في الملف، رأى ان حق صاحب العلاقة في العودة الى وظيفته الاصلية يستند الى نص قانوني صريح يجيزه، ويقتضي بالتالي تمكينه من معاودة عمله وفقاً للأصول.

١١ تقاعد وتعويض صرف

١١ – ١ : تطبيق القانون النافذ بتاريخ تبليغ مرسوم إنهاء الخدمة لاحتساب المعاش التقاعدي: الرأي رقم ٥٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٤/٣ **(وزارة المالية)**

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٤٨٨/ص١ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٦ بيان الرأي في تحديد القانون الواجب تطبيقه لاحتساب المعاش التقاعدي لموظف منتهية خدمته، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن السيد ---، مدرس في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية تقدم بطلب إنهاء خدمته لبلوغ خدماته الفعلية في ملاكات التعليم الرسمي اكثر من خمس وعشرين سنة، وانه بتاريخ ٢٠١٧/٦/٢٢ صدر المرسوم رقم ٩٣٠ المتعلق بإنهاء خدمته وتصفية حقوقه وفقاً للقوانين والانظمة النافذة.

وتبين ان مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٤٣٩٦/ص١ الموجه الى وزارة التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٧، وبعد ان أشارت الى ان لجنة التقاعد والصرف من الخدمة في وزارة المالية، وفي معرض تدقيقها في ملف إنهاء خدمة المدرس السيد --- تبين لها ان مرسوم إنهاء خدمته صدر في ٢٠١٧/٦/٢٢ وبانه تبلغ المرسوم في ٢٠١٧/٨/٢١ تاريخ صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور في الادارات العامة، طلبت افادتها عن سبب تأخير تبليغ السيد --- مرسوم إنهاء خدمته.

وتبين ان المنطقة التربوية في بعلبك – الهرمل ارفقت بإحالتها رقم ١٩٢١ الموجهة الى مديرية التعليم الابتدائي بتاريخ ٢٠١٧/١١/٢١ كتاب مدير مدرسة إيعات الرسمية رقم ١٢٥/٢٠١٧ الموجه الى المنطقة التربوية المذكورة بتاريخ ٢٠١٧/١١/١٦ الذي أفاد فيه ان كتاب تبليغ مرسوم إنهاء خدمات السيد --- سُلم

للمدرسة المذكورة يوم السبت الواقع في ٢٠١٧/٨/١٩، وأنه تم تسليم صاحب العلاقة مرسوم إنهاء خدماته يوم الاثنين الواقع في٢٠١٧/٨/٢١ بعد أن وقع على كتاب الاستلام بنفس التاريخ.

وتبين من إحالة مديرية التعليم الابتدائي رقم ٤/١٢٧٣٥ الموجهة الى المديرية العامة للتربية بتاريخ ٢٠١٧/١١/٢٩ ان مرسوم انهاء خدمة السيد --- صدر في ٢٢ حزيران ٢٠١٧ وورد الى هذه المديرية في ٢٠١٧/٧/١٢ واحيل الى البقاع في ٢٠١٧/٧/١٨ وتم تسجيله في ٢٠١٧/٧/٢٥ لدى المنطقة التربوية في بعلبك- الهرمل، وأُبلغ للمدرسة في ٢٠١٧/٨/١٩ أي خلال العطلة الصيفية المعطاة سنوياً لأفراد الهيئة التعليمية، وفق افادة مدير المدرسة.

وتبين ان وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ٣/٢٥٥٣ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥ أفادت أن سبب تأخير تبليغ صاحب العلاقة يعود الى العطلة الصيفية التي يستفيد منها افراد الهيئة التعليمية في كل عام.

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ٤٨٨/ص١ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٦ أحالت الملف على مجلس الخدمة المدنية وطلبت افادتها حول مسألة اعتبار تبليغ السيد --- خلال العطلة الصيفية قانونياً تمهيداً لاحتساب معاشه التقاعدي.

بناءً عليه،

بما أنه لاحتساب المعاش التقاعدي للسيد --- يقتضي معرفة القانون الواجب التطبيق ما اذا كان القانون رقم ٦٣ تاريخ٢٠٠٨/١٢/٣١ المتعلق برفع الحد الأدنى للأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين ... الذي كان ساري المفعول بتاريخ صدور مرسوم إنهاء خدمة السيد --- أم القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة للموظفين... الذي كان ساري المفعول بتاريخ تبليغ صاحب العلاقة.

وبما أن مرسوم انهاء الخدمة يدخل في عداد المراسيم الفردية التي لا تصبح نافذة تجاه المعني بها إلا بعد تبلغها منه أو تنفيذها من قبله.

وبما أن القانون الواجب التطبيق على الحالة الراهنة هو القانون الذي جرى في ظله تبليغ صاحب العلاقة مرسوم إنهاء خدمته.

وبما انه يتبين من الوقائع المدرجة أعلاه انه بتاريخ ٢٠١٧/٦/٢٢ صدر المرسوم رقم ٩٣٠ المتعلق بإنهاء خدمة السيد --- وتصفية حقوقه وفقاً للقوانين والانظمة النافذة والمقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية بقراره رقم ٢٣٨ تاريخ ٢٠١٧/٣/٦.

وبما أن المجلس اشترط بقراره رقم ٢٣٨ تاريخ ٢٠١٧/٣/٦ الآنف الذكر أن يبقى صاحب العلاقة مثابراً على القيام بمهام وظيفته أو غائباً عنها غياباً قانونياً لحين صدور مرسوم انهاء خدمته وتبلغه هذا المرسوم وفقاً للأصول.

وبما أن السيد --- التزم بموجب المثابرة على عمله لحين تبليغه مرسوم انهاء خدمته.

وبما أنه يتبين من نسخة المرسوم رقم ٩٣٠ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢٢ أنه ورد الى وزارة التربية والتعليم العالي وسجل لدى مديرية التعليم الابتدائي تحت رقم ٤/٨٠٥٦ تاريخ ٢٠١٧/٧/١٢ واحيل الى المنطقة التربوية في البقاع حيث سجل لديها تحت رقم ٤٤٧٩ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٥.

وبما أنه يتبين من المستندات أن المرسوم رقم ٩٣٠ سُلم الى مدرسة ايعات الرسمية يوم السبت الواقع في ٢٠١٧/٨/١٩ أي خلال العطلة الصيفية، وأنه تم تسليم صاحب العلاقة مرسوم إنهاء خدماته يوم الاثنين الواقع في٢٠١٧/٨/٢١ بعد أن وقع على كتاب الاستلام بنفس التاريخ.

وبما أن السيد --- كان من عداد الموظفين العاملين في الادارات العامة بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ وبالتالي تطبق عليه احكام القانون المذكور.

وبما أن مرسوم انهاء خدمة السيد --- جرى تبليغه لصاحب العلاقة في ٢٠١٧/٨/٢١ أي في ظل القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، بالتالي فإن القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الآنف الذكر هو القانون الواجب التطبيق لاحتساب المعاش التقاعدي للسيد ---.

ولا بد لهذا المجلس من توصية الادارة بالمبادرة في ابلاغ اصحاب العلاقة القرارات الادارية وذلك في المهلة المعقولة التي تبدأ اعتباراً من توقيع هذه القرارات من المرجع المختص باصدارها.

١١ – ٢ : عدم جواز تقاضي مدير عام سابق بالوكالة لهيئة أوجيرو تعويض نهاية خدمة أو تعويض صرف من موازنة الهيئة عند انتهاء خدمته فيها: الرأي رقم ٩٩٣ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٤ **(هيئة أوجيرو)**

بشأن طلب هيئة أوجيرو بكتابها رقم ٢٢١٢/هـ.أ/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٩ بيان الرأي في تصفية تعويض نهاية الخدمة والتعويضات عن أجور العمل والعمل الإضافي لمدير عام سابق بالوكالة لهيئة أوجيرو، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان مدير عام الاستثمار والصيانة في وزارة الاتصالات الدكتور --- عين بموجب المرسوم رقم ١٥٥٧٥ تاريخ ٢٠٠٥/١٠/٢٨ ، رئيساً ومديراً عاماً بالوكالة لمدة سنة لهيئة ادارة واستثمار منشآت وتجهيزات شركة راديو اوريان السابقة (أوجيرو) مع احتفاظه بمهام وظيفته الاصلية كمدير عام الاستثمار والصيانة في وزارة الاتصالات طيلة مدة تعيينه بالوكالة وذلك اثناء غياب الموظف الاصيل او شغور الوظيفة، ثم مُدد هذا التعيين لسنة اخرى بموجب المرسوم رقم ١٧٨٣٧ تاريخ ٢٠٠٦/١٠/١١، كما تم تمديد ولاية رئيس وعضوي هيئة أوجيرو لمدة ثلاثة اشهر بموجب المرسوم النافذ حكماً رقم ٨٣٦ تاريخ ٢٠٠٧/١٠/١٥.

وتبين ان امين عام مجلس الوزراء بكتابه رقم ٢٤٩١/ص تاريخ ٢٠٠٧/١٢/٢٦ الموجه الى وزارة الاتصالات وفي معرض طلب الوزارة أخذ موافقة مجلس الوزراء على تمديد ولاية مجلس ادارة هيئة أوجيرو– رأى ان تستمر الهيئة في عملها الى حين تعيين هيئة جديدة او الى حين تأسيس شركة اتصالات لبنان بحيث يصار عندها الى انهاء خدمات مجلس ادارة أوجيرو.

وتبين ان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٦ تاريخ ٢٠١٧/١/٤ قرر الموافقة على ما يلي:

- مشروع مرسوم يرمي الى انهاء خدمة السيد --- المعين بموجب المرسوم رقم ١٥٥٧٥ تاريخ ٢٠٠٥/١٠/٢٨ رئيساً- مديراً عاماً بالوكالة لهيئة ادارة واستثمار منشآت وتجهيزات شركة راديو اوريان السابقة (أوجيرو).
- مشروع مرسوم يرمي الى اعفاء السيد --- مدير عام الاستثمار والصيانة في ملاك وزارة الاتصالات من مهام وظيفته ووضعه تحت تصرف رئيس مجلس الوزراء.

وتبين أنه جرى بموجب المرسوم رقم ٤٤ تاريخ ٢٠١٧/١/١٩ إنهاء خدمة السيد --- بوصفه رئيساً – مديراً عاماً لهيئة أوجيرو.

وتبين ان السيد --- بكتابه المسجل لدى هيئة أوجيرو برقم ٢٢١٢/هـ. أ/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٢ يطلب تصفية وصرف تعويضات نهاية الخدمة المستحقة له لدى هيئة أوجيرو عن الفترة التي تولّى مهامه فيها والممتدة من ٢٠٠٥/١٠/٢٨ ولغاية ٢٠١٧/١/١٩ وكذلك تصفية وصرف التعويضات والاجور وبدلات العمل الاضافي عن الفترة الممتدة من ٢٠١٧/١/١ ولغاية صدور مرسوم إنهاء خدماته لدى الهيئة في ٢٠١٧/١/١٩.

بناءً عليه،

بما أن هيئة أوجيرو تطلب بيان الرأي في مدى احقية الرئيس- المدير العام السابق بالوكالة لهيئة أوجيرو الدكتور --- بقبض المستحقات والتعويضات موضوع مطالبته الواردة في الكتاب رقم ٢٢١٢/هـ.أ/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٢ المتضمن تصفية وصرف تعويضات نهاية الخدمة عن الفترة الممتدة من تاريخ صدور مرسوم تعيينه بالوكالة رئيساً – مديراً عاماً للهيئة في ٢٠٠٥/١٠/٢٨ ولغاية صدور مرسوم انهاء خدمته لديها في ٢٠١٧/١/١٩، وكذلك التعويضات الناجمة عن العمل وبدلات العمل الاضافي عن الفترة الممتدة من ٢٠١٧/١/١ ولغاية ٢٠١٧/١/١٩ لدى هذه الهيئة.

وبما انه يتبين ان الدكتور --- يشغل وظيفة مدير عام الاستثمار والصيانة في ملاك وزارة الاتصالات وهو من موظفي الفئة الاولى في الملاك الاداري العام، وقد تم تعيينه بموجب المرسوم رقم ١٥٥٧٥ تاريخ ٢٠٠٥/١٠/٢٨ رئيساً – مديراً عاماً لهيئة أوجيرو بالوكالة مع احتفاظه بمهام وظيفته الاصلية المذكورة اعلاه، واستمر حتى صدور المرسوم رقم٤٤ تاريخ ٢٠١٧/١/١٩ الذي تضمن انهاء خدماته كرئيس – مدير عام بالوكالة للهيئة المذكورة.

وبما ان المادة ٣ من القانون رقم ٧٢/٢١ تاريخ ١٩٧٢/١٢/٢٧ (إنشاء هيئة لإدارة واستثمار منشآت وتجهيزات شركة راديو اوريان المنتقلة الى الدولة اللبنانية) والمتعلقة بشروط تعيين المدير العام « او المدير » لدى هيئة أوجيرو تنص على انه « اذا كان المدير العام او المدير المطلوب تعيينه من موظفي الادارات العامة او المؤسسات العامة او البلديات، فيشترط فيه ان يكون منتمياً لإحدى الفئتين الاولى والثانية في الادارات العامة او ما يماثل هذه الفئة في المؤسسات العامة او البلديات، وان يوضع من اجل ذلك خارج الملاك وفي هذه الحالة لا يحق له ان يتقاضى اي تعويض صرف من موازنة الهيئة عند انتهاء خدمته فيها ».

وبما ان نص المادة ٣ اعلاه يكرس قاعدة عامة نصت عليها المادة ٥٠ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) ومفادها عدم جواز تقاضي الموظف الموضوع خارج الملاك لأجل إلحاقه بمؤسسة عامة، عند انتهاء خدمته لديها، أي تعويض صرف من موازنة هذه المؤسسة عن خدماته فيها.

وبما انه اذا كان تعيين الدكتور --- مديراً عاماً لهيئة أوجيرو بالوكالة قد تم دون مراعاة المادة ٣ من القانون رقم ٧٢/٢١ لجهة الوضع خارج الملاك، إلا أن صدور المرسوم الذي تضمن هذا التعيين بالوكالة بتاريخ ٢٠٠٥/١٠/٢٨ وتمديده على نحو ما جرى بيانه أعلاه دون الطعن فيه ضمن المهلة القانونية المحددة للطعن بالقرارات الادارية يكون قد تحصن من الطعن فيه، ولا يجوز اثارة عدم شرعيته في المعاملة الراهنة وذلك عملاً بمبدأ استقرار الاوضاع والمعاملات الادارية ويبقى هذا القرار نافذاً وساري المفعول ومنتجاً لمفاعيله الى حين صدور المرسوم رقم ٤٤ تاريخ ٢٠١٧/١/١٩ الذي أنهى خدمة صاحب العلاقة لدى هيئة أوجيرو.

وبما ان اقتضاء التعيين عن طريق الوضع خارج الملاك واعتبار مرسوم التعيين بمنأى عن الطعن، ليس من شأنه تعطيل سائر أحكام المادة ٣ من القانون رقم ٧١/٢١ التي ترعى موظفي الادارات العامة من الفئتين الاولى والثانية ومن يماثلهم من موظفي المؤسسات العامة او البلديات، حال تولي أي منهم مركز مدير عام أوجيرو، لناحية عدم جواز تقاضي أي تعويض صرف من موازنة الهيئة عند انتهاء خدمتهم فيها وهو النص الواجب التطبيق على القضية المطروحة موضوع هذه المعاملة.

وبما انه وفي مطلق الاحوال فإن تعيين الدكتور --- مديراً عاماً للاستثمار وصيانة المواصلات السلكية واللاسلكية في ملاك وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية بموجب المرسوم رقم ٧٦٨٥ تاريخ ١٩٩٥/١٢/٢٠ واشغاله المركز المذكور، كما ان اعفاءه من مهام وظيفته ووضعه تحت تصرف رئيس مجلس الوزراء بموجب المرسوم رقم ١٩٦٤ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٧ وإعادته الى وظيفته التي اعفى من مهامها (مدير عام صيانة واستثمار المواصلات السلكية واللاسلكية في وزارة الاتصالات) ومن ثم اعفاءه من مهام وظيفته كمدير عام الاستثمار والصيانة في ملاك الوزارة ووضعه تحت تصرف رئيس مجلس الوزراء ، تجعل من المعني بالتعيين والاشغال والوضع بالتصرف انه لا يزال من المنتمين الى الملاك الاداري العام والذين تترتب لهم حقوق عند انتهاء خدماتهم في هذا الملاك وفق الاصول والقواعد المنصوص عليها في نظام الموظفين (الكتاب الاول- الفصل الثالث عشر) وفي نظام التقاعد والصرف من الخدمة الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ (الباب الأول -الفصل الاول والفصل الثاني) وبالتالي فإن اجابة طلب صاحب العلاقة يؤدي الى تقاضي الحقوق المتعلقة بنهاية الخدمة مرتين مرة عن الخدمات المؤداة في الملاك الاداري العام ومرة أخرى عن تلك المؤداة في هيئة أوجيرو الامر الذي لا يستقيم قانوناً.

وبما ان هذا المجلس، واستناداً الى ما تقدم، رأى عدم جواز تقاضي صاحب العلاقة تعويض نهاية خدمة او تعويض صرف من موازنة هيئة اوجيرو عند انتهاء خدمته فيها.

وبما انه ولجهة ما تطلب هيئة أوجيرو ابداء الرأي بشأنه حول احقية الدكتور --- بتعويضات واجور العمل والعمل الاضافي عن الفترة الممتدة من ٢٠١٧/١/١ ولغاية ٢٠١٧/١/١٩، فإن هذا المجلس رأى انه يحق له تقاضي التعويض عن العمل الاضافي الذي كلف به واداه، كما يحق له تقاضي ما يستحق له من تعويضات

عن عمله في الهيئة من ٢٠١٧/١/١ ولغاية تاريخ انهاء خدمته كرئيس – مدير عام لهيئة أوجيرو، وذلك استناداً الى مبدأ "لا عمل دون اجر" والى نظرية عدم جواز اثراء الادارة على حساب العاملين لديها.

وبما ان ما ورد في الكتاب المطلوب ابداء الراي بشأنه حول تقاضي تعويضات نهاية خدمة ممّن سبق وتولوا رئاسة هيئة اوجيرو وبالتالي طلب المعاملة على قدم المساواة بهم، فإن التذرع بمبدأ المساواة يستوجب وحدةً وتماثلاً في الاوضاع القانونية الامر غير المتوافر في الحالة الراهنة ، علماً ان تطبيق المساواة هو في تطبيق الاحكام القانونية تطبيقاً صحيحاً وليس في مخالفتها.

١١ – ٣ : احتساب الزيادة على معاشات المتقاعدين الإداريين والفنيين في بلدية بيروت: الرأي رقم ٣١٢١ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٩ **(بلدية بيروت)**

بشأن طلب بلدية بيروت بكتابها رقم ٢٠١٨/١٤٥٢٠ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٤ بيان الرأي في كيفية احتساب الزيادة على معاشات المتقاعدين الإداريين والفنيين لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان بلدية بيروت أوردت بكتابها رقم ٢٠١٨/١٤٥٢٠ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٤ نص المادة التاسعة من القرار الصادر عن المجلس البلدي رقم ٣٩٥ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨، كما عرضت مضمون كتاب وزارة المالية – مديرية المالية العامة رقم ٢٩٩٠/ص١ تاريخ ٢٠١٨/٩/٥ .

بناء عليه،

لما كانت المادة ١٨ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...) تنص على ما يلي :

« ...يُعطى المتقاعدون الذين تقاعدوا قبل نفاذ هذا القانون:

١ – اعتباراً من تاريخ نفاذه، زيادة على معاشاتهم التقاعدية المحددة بموجب القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣، بنسبة ٢٥% من اساس معاشاتهم التقاعدية (٨٥%) على ان لا تقل قيمة هذه الزيادة عن ٣٠٠,٠٠٠ الف ليرة يُدوّر كسر الألف لصالح الخزينة.

٢ – وبعد عام تُدفع زيادة مماثلة .

٣ – عام ٢٠١٩ يُدفع الباقي بكامله....».

ولما كانت وزارة المالية، واستناداً الى الاحكام القانونية والتنظيمية التي ترعى إحتساب الزيادة على معاشات الموظفين المتقاعدين وتسديدها لهم، هي المرجع الصالح وبالتالي المعنية بوضع اسس احتساب هذه الزيادة واجراءات صرفها.

ولما كانت مديرية المالية العامة بكتابها رقم ٢٩٩٠/ص١ الموجه لجانب بلدية بيروت بتاريخ ٢٠١٨/٩/٥ ابدت رأيها لناحية تحديد قيمة الزيادة الفعلية على المعاشات التقاعدية، بأنه تم اعتماد مبدأ المقارنة بين الراتب الأخير الذي أحيل به الموظف على التقاعد وبين الراتب الحالي للموظف في الخدمة الفعلية المشابه له في السلك والفئة والرتبة والدرجة، بعد مراعاة عدد سنوات الخدمة وقاعدة ال٨٥% المعتمدة لإحتساب المعاش التقاعدي، كما أوضحت كيفية دفع الزيادة على المعاشات التقاعدية وتقسيطها على ثلاث سنوات، وذلك بأن يتم صرف نسبة ٢٥% من المعاش المحتسب وفقاً للقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ على ان لا تقل عن ٣٠٠,٠٠٠ل.ل. كدفعة أولى وفي الدفعة الثانية سيتم صرف نسبة ٢٥% من المعاش المحتسب وفقاً للقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ فقط شرط عدم تخطي المعاش المحتسب الجديد، وفي السنة الثالثة سيتم دفع رصيد الزيادة المتبقي في حال وجودها.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى ان موقف وزارة المالية يقع موقعه الواقعي والقانوني الصحيح، كما رأى انه وعملاً بمبدأ المساواة يقتضي ان تطبق على المتقاعدين لدى بلدية بيروت، في ما خص تحديد قيمة الزيادة الفعلية على معاشاتهم التقاعدية وكيفية دفع هذه الزيادة وتقسيطها، القواعد نفسها المطبقة على موظفي الدولة المتقاعدين نظراً لوحدة الاحكام التي يخضعون لها لهذه الناحية.

١٢ تقديمات صحية واجتماعية

١٢ – ١ : استفادة موظف سابق في بلدية طرابلس من المنافع والخدمات التي تقدمها شرط المثابرة على دفع المساهمة المتوجبة عليه لصالح صندوق البلدية: الرأي رقم ٢٠٣١ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢ **(بلدية طرابلس)**

بشأن طلب بلدية طرابلس بكتابها رقم ٢٢٨/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٧ إبداء الرأي بشأن اقتطاع اشتراكات للاستفادة من الخدمات التي تقدمها البلدية لبعض الموظفين، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن بلدية طرابلس تعرض قضية دفع الاشتراكات المتوجبة على موظفين اثنين سابقين لديها هما السيدين --- لقاء استفادتهما من نفس المنافع والخدمات التي تقدمها البلدية للموظف الذي ما يزال في الخدمة الفعلية وذلك عملاً بأحكام القرار البلدي رقم ٦٨ تاريخ ١٩٩٣/٤/١ .

وتبين ان صاحبي العلاقة كانا قد استحصلا على زيادة على راتبهما نتيجة حكم قضائي منذ عام ١٩٩٨، وقد استفاد السيد --- من التقديمات المنصوص عليها في القرار البلدي رقم ٦٨ تاريخ ١٩٩٣/٧/٨ من تاريخ صرفه من الخدمة عام ١٩٩٨ ولمدة أربع سنوات وسدد كافة الاشتراكات وبعدها لم يسدد الاشتراكات ولم يعد يستفيد من الخدمات، وفي عام ٢٠١٧ طلب صاحب العلاقة الاستفادة من نظام الخدمات إلا انه اعترض على دفع الاشتراكات منذ تاريخ توقفه حتى عام ٢٠١٧ ، أما السيد --- كان يستفيد من نظام الخدمات ويسدد الاشتراكات بشكل دائم، إلا انه عند استحصاله على فرق الرواتب بسبب الزيادة التي طرأت على راتبه منذ عام ١٩٩٨ اعترض على دفع فرق الاشتراكات طالباً إحالة المعاملة الى الدائرة القانونية التي أبدت رأيها بعدم جواز استيفاء الاشتراكات إلا عن أربع سنوات سابقة لعام ٢٠١٧ وقد خالفتها بالرأي المصلحة المالية.

بناءً عليه،

لما كانت المادة الأولى من القرار البلدي رقم ٦٨ الصادر عن االلجنة القائمة بأعمال مجلس بلدية طرابلس في جلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٩٣/٤/١ ، تنص على ما يلي: « يستفيد الموظف السابق في بلدية

طرابلس من نفس المنافع والخدمات التي تقدمها البلدية لموظفيها في الخدمة الفعلية، تبعاً للفئة التي كان ينتمي اليها، شرط :

- ان لا يكون قد صرف من الخدمة لأسباب تأديبية .
- ان يكون قد امضى عشرين سنة خدمة في الملاك الدائم على الأقل .
- ان لا يكون منتسباً لأي صندوق عام آخر تعاضدي او تعاوني » .

ولما كانت المادة الثالثة من القرار البلدي الآنف الذكر تنص على ما يلي :

« ١- تطبق احكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة السابعة من قانون انشاء تعاونية موظفي الدولة بالنسبة للمساعدات البلدية وبالنسبة لمساهمة المستفيدين من احكام هذا القرار.

٢- ان الموظف الذي تناول تعويض الصرف تحدد مساهمته او مساهمة افراد عائلته على اساس الراتب الأخير الذي تقاضاه في الخدمة مضافاً اليه الزيادات وغلاءات المعيشة السابقة او اللاحقة ».

ولما كانت الفقرة الأولى من المادة السابعة من قانون انشاء تعاونية موظفي الدولة ، التي عطف عليها القرار البلدي المذكور في البند ١ منه ، تُلزم المنتسب بتأدية مساهمة شهرية تُقتطع من راتبه .

ولما كان يتبين من الوقائع المدرَجة في الملف انه تتوفر في صاحبي العلاقة السيدين --- الشروط المذكورة الواردة في المادة الأولى من القرار البلدي رقم ١٩٩٣/٦٨ المذكور لكي يستفيدوا من المنافع والخدمات التي تقدمها البلدية بعد ان صرفا من الخدمة بدليل انهما بقيا مستمرّين في دفع الإشتراكات المتوجبة عليهما.

ولما كان يقتضي بكل من صاحبي العلاقة ، ولكي يبقى مستفيداً من المنافع والخدمات التي تقدمها البلدية عملاً بأحكام المادة الأولى من القرار البلدي رقم ١٩٩٣/٦٨ المذكور، ان يبقى مستمراً بدفع المساهمة المتوجبة عليه الى صندوق البلدية واعتباراً من التاريخ الذي توقف فيه عن الدفع على ان تحدد مساهمته على اساس الراتب الأخير الذي تقاضاه منذ انقطاعه عن الدفع مضافاً اليه فيما بعد ما طرأ من زيادات وغلاء معيشة لاحقة .

١٢ – ٢ : تأمين انتساب متعاقدة لدى وزارة الداخلية والبلديات إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: الرأي رقم ١١٠٢ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٠ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٨٠٣٧ تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٠ بيان الرأي بطلب المهندسة المتعاقدة --- النظر في وضعها التقاعدي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيدة --- تقدمت بتاريخ ٢٠١٧/٤/٦ باستدعاء تفيد فيه انها متعاقدة مع وزارة الداخلية والبلديات منذ العام ١٩٩٩ بموجب عقد الاتفاق الاساسي رقم ٢١٥/ص تاريخ ١٩٩٩/٩/٢٥ للقيام بمهام مهندس في دائرة المقالع والكسارات في مصلحة الشؤون الفنية في المديرية العامة للادارات والمجالس المحلية لدى الصندوق البلدي المستقل وفق ما اوردته في استدعائها ، واضافت ان الصندوق البلدي المستقل كان بتاريخ إجراء التعاقد معها في وضع قانوني ونظامي خاص وقد اصبح في ما بعد تحت اشراف وحدة ادارية من ضمن الوحدات المدرجة في هيكلية وزارة الداخلية والبلديات وفق ما هو مبين في المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٤ ، وهي تطلب تبعاً لذلك وعملا بمبدأ المساواة النظر في وضعها التعاقدي كي يكون مماثلاً لوضع سائر المتعاقدين لدى وزارة الداخلية والبلديات .

وتبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٨٠٣٧ تاريخ ٢٠١٧/٤/٢٠ أودعت مجلس الخدمة المدنية الاستدعاء المقدم من السيدة --- طالبة النظر في الوضع التعاقدي لصاحبة العلاقة في ضوء صدور المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٠٨٢ .

بناء عليه ،

بما انه يتبين انه تم بموجب عقد الاتفاق الاساسي رقم ٢١٥/ص تاريخ ١٩٩٩/٩/٢٥ التعاقد بين الدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير الشؤون البلدية والقروية (سابقاً) وبين السيدة --- استنادا الى احكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته لا سيما المادة ٨٧ منه والى قرار مجلس الوزراء رقم ٣١ تاريخ ١٩٩٩/٧/٢٨ ، وذلك للقيام بمهام الكشف وضبط المخالفات والتجاوزات التي ترتكبها مؤسسات المقالع والكسارات والمرامل .

وبما انه يتبين ان عقد الاتفاق المشار اليه اعلاه لم يقترن بموافقة مجلس الخدمة المدنية باعتبار ان هذا المجلس كان قد رأى في حينه بكتابه رقم ٤٨٤٥ تاريخ ١٩٩٩/٩/٢٢ انه ليس من داع لبيان رأيه في التعاقد مع صاحبة العلاقة باعتبار ان تعويضها سيدفع من موازنة الصندوق البلدي المستقل .

وبما انه يتبين انه جرى تجديد التعاقد مع صاحبة العلاقة بموجب عقود اتفاق صدرت تباعاً كان آخرها لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١ بموجب عقد الاتفاق رقم ١٠٥٧/ص.م تاريخ ٢٠١٦/١٢/٣٠ ، واستمر دفع التعويض الشهري لصاحبة العلاقة من موازنة الصندوق البلدي المستقل في وزارة الداخلية والبلديات .

وبما انه يتبين من النصوص القانونية التي ترعى الصندوق البلدي المستقل، ان القانون رقم ١٩٧ تاريخ ١٩٩٣/٢/١٨ الذي قضى باحداث وزارة الشؤون البلدية والقروية (سابقا) ينص في مادته الثالثة على ارتباط الصندوق البلدي المستقل بالوزارة المذكورة .

وبما ان المادة ٣ من القانون رقم ٢٤٧ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٧ تنص على الغاء وزارة الشؤون البلدية والقروية المحدثة بالقانون رقم ٩٣/١٩٧ والحاق المديرية العامة للشؤون البلدية والقروية التابعة للوزارة الملغاة بجميع اجهزتها ووحداتها وملاكاتها بوزارة الداخلية والبلديات ، والى نقل الموظفين وسائر العاملين فيها الى وزارة الداخلية والبلديات دونما حاجة لاي نص آخر ودون اي تعديل في اوضاعهم الوظيفية لا سيما لجهة الرتبة والراتب وحقهم في التدرج.

وبما انه بعد صدور المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٤ (تنظيم وزارة الداخلية والبلديات) اصبحت وزارة الداخلية والبلديات تشرف على امور الصندوق البلدي المستقل وفق احكام المادة الاولى منه ، وتم احداث مصلحة سميت « مصلحة الصندوق البلدي المستقل » ضمن ملاك المديرية العامة للادارات والمجالس المحلية (المادة ٢٨ من المرسوم المذكور) تتولى الاشراف على تنفيذ احكام قانون البلديات والمراسيم التنظيمية المتعلقة بتحديد اصول وقواعد توزيع اموال الصندوق البلدي المستقل (المادة ٤٠) وتتألف المصلحة المذكورة من دائرتين: دائرة الحسابات والتوزيع ودائرة المشاريع المشتركة .

وبما انه يتبين من المادتين ٤٢ و ٤٣ ان مهام الدائرتين المذكورتين تتمحور حول مسك حسابات اموال الصندوق ومتابعتها مع محتسب الخزينة المركزي في وزارة المالية والمحتسب المركزي في ادارة الجمارك ومع مصرف لبنان ومع غيرها واعداد مشاريع المراسيم وملاحقة توزيع الحصص على اتحادات البلديات وعلى البلديات ومراقبة انفاقها (في ما خص دائرة الحسابات والتوزيع) والاشراف على تنفيذ المشاريع المشتركة التي يتقرر تنفيذها من اموال الصندوق ومتابعتها (في ما خص دائرة المشاريع المشتركة).

وبما انه يتبين من ملاك المديرية العامة للادارات والمجالس المحلية انه يلحظ ، اضافة الى مصلحة الصندوق البلدي المستقل ، مصلحة الشؤون الفنية التي تتألف من عدة دوائر من بينها دائرة المقالع والكسارات التي تتولى بحسب المادة ٣٩ من المرسوم رقم ٢٠٠٠/٤٠٨١ « مراقبة تطبيق النصوص المتعلقة باعطاء التراخيص والمهل الادارية لانشائها واستثمارها ، ورفع تقارير دورية في هذا الشأن الى الوزير ، بالتسلسل الاداري ».

وبما ان المهام التي تقوم بها صاحبة العلاقة–سنداً لعقد اتفاقها الاساسي المجدد تباعاً لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١ هي الكشف وضبط المخالفات والتجاوزات التي ترتكبها مؤسسات المقالع والكسارات والمرامل وهذه المهام تدخل ضمن مهام دائرة المقالع والكسارات التابعة لمصلحة الشؤون الفنية في المديرية العامة للادارات والمجالس المحلية ، وتتقاضى لقاء قيامها بمهامها تعويضاً شهرياً جرى تحديده في العقود الموقعة معها ويدفع من موازنة الصندوق البلدي المستقل .

وبما ان الفريق الاول في عقود اتفاق صاحبة العلاقة هو دائما الدولة اللبنانية : ممثلة بوزير الشؤون البلدية والقروية ، ثم بوزير الداخلية والبلديات بعد الغاء وزارة الشؤون البلدية والقروية .

وبما انه يتبين من المادة الرابعة من عقد اتفاق صاحبة العلاقة الاساسي رقم ٢١٥/ص تاريخ ١٩٩٩/٩/٢٥ انه يطبق عليها ، فيما يتعلق بحقوقها وواجباتها ، احكام مواد نظام الموظفين وذلك على غرار الاحكام المطبقة على المتعاقدين في الادارات العامة .

وبما ان صاحبة العلاقة تطلب النظر في وضعها التعاقدي كي يكون مماثلاً لوضع سائر المتعاقدين لدى وزارة الداخلية والبلديات .

وبما ان الفريق الاول في العقود الجارية مع متعاقدي وزارة الداخلية والبلديات هو الدولة اللبنانية ممثلة بوزير الداخلية والبلديات ، كما هو الحال في ما خص سائر المتعاقدين لدى الادارات العامة حيث ان الفريق الاول هو دائماً الدولة اللبنانية ممثلة في كل ادارة بالوزير المختص .

وبما ان الفقرة ١ من المادة ٢٢ من القانون رقم ٨١/١٤ تاريخ ١٩٨١/٧/١٥ (قانون موازنة ١٩٨١) قد اخضعت لاحكام القانون المنفذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦ وتعديلاته (قانون الضمان الاجتماعي) المتعاقدين الذين يعملون لحساب الدولة او البلديات او اية ادارة أو مؤسسة عامة او مصلحة مستقلة ايا كانت مدة او نوع او طبيعة او شكل او صفة تعيينهم او التعاقد معهم بمن فيهم المتعاملون مع وزارة الاعلام ، حتى ولو لم تنص عقودهم على ذلك صراحة .

وبما انه يتبين من صراحة نص الفقرة ١ من المادة ٢٢ المذكورة اعلاه ان المتعاقدين الذين اخضعهم القانون للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي هم الذين يعملون لحساب الدولة او اية ادارة أو مؤسسة عامة او مصلحة مستقلة ايا كانت مدة او نوع او طبيعة او شكل او صفة تعيينهم او التعاقد معهم ، الامر الذي ينطبق على المتعاقدة السيدة --- .

وبما انه يقتضي – كي يكون الوضع التعاقدي لصاحبة العلاقة مماثلاً لوضع سائر المتعاقدين مع الدولة اللبنانية – اخضاعها لاحكام قانون الضمان الاجتماعي اسوة بغيرها وبالتالي فانه يقع على عاتق الادارة اتخاذ الاجراءات الآيلة لتأمين انتسابها الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في حال لم تكن منتسبة الى الصندوق المذكور لغاية تاريخه .

١٢ – ٣ : عدم إمكانية إدراج زوجة منتسب متوفٍ متعاقدة للتدريس بالساعة في وزارة التربية والتعليم العالي على صفحة زوجها الاسمية في تعاونية موظفي الدولة للاستفادة من تقديماتها بسبب تعاطيها لعمل مأجور: الرأي رقم ٢٧٨٥ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٨ **(تعاونية موظفي الدولة)**

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٥٦١٧/ص١ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٤ بيان الرأي في إمكانية إدراج زوجة منتسب متوفي متعاقدة للتدريس بالساعة في وزارة التربية والتعليم العالي على صفحة زوجها الإسمية في تعاونية موظفي الدولة للاستفادة من تقديماتها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قرار مجلس ادارة التعاونية رقم ٢٠١٨/٤٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٤ ينص على ما يلي:
« قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة إحالة الملف رقم ٥٦١٧/و تاريخ ٢٠١٨/٩/٦ الى مجلس الخدمة المدنية، مع التمني عليه بيان الرأي في إمكانية إدراج السيدة --- على الصفحة الاسمية لزوجها المرحوم --- للاستفادة من تقديمات التعاونية، علماً ان مجلس الادارة يؤكد قراره رقم ٢٠١٨/٢٩٠ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٢ القاضي بعدم الموافقة على هذا الإدراج ».

وتبين من ملف المعاملة ان السيدة --- متعاقدة للتدريس بالساعة مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني منذ العام الدراسي ٢٠٠٨–٢٠٠٩ ولغاية العام الدراسي ٢٠١٦–٢٠١٧ وقد أرفق بالمعاملة جدول يتضمن عدد ساعات التدريس بالتعاقد المنفذة من قبل صاحبة العلاقة خلال الاعوام الدراسية المذكورة كان آخرها للعام الدراسي ٢٠١٦–٢٠١٧ حيث بلغ عدد ساعات التدريس المنفذة ٣٢٠ ساعة بأجر للساعة يبلغ ٣٣ ألف ليرة لبنانية.

كما أرفق بالملف إفادة صادرة عن دائرة التعليم الثانوي الرسمي في وزارة التربية والتعليم العالي يتبين منها ان السيدة --- متعاقدة للتدريس بالساعة مع الوزارة في ثانوية عرمون الرسمية فرع الشهيد رفيق الحريري منذ العام الدراسي ٢٠٠٨–٢٠٠٩ ولغاية العام الدراسي ٢٠١٧–٢٠١٨ وقد بلغ عدد الساعات المنفذة من قبلها خلال العام الدراسي ٢٠١٦–٢٠١٧، ٤١٥ ساعة تدريس بأجر ٣٢,٠٠٠ ل.ل. عن كل ساعة.

وتبين من القرار رقم ٢/٧٣٢٩ تاريخ ٢٠٠٥/١١/٢٩ الصادر عن مدير المالية العام بالتفويض، انه خصص اعتباراً من اول تشرين الثاني ٢٠٠٥ لعائلة المرحوم --- معاش تقاعدي شهري يوزع مناصفة بين ابنيـه ---.

بناءً عليه فان مجلس الخدمة المدنية رأى:

لما كانت المادتان الاولى والثانية من القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ وتعديلاته (إفادة المتقاعدين والموظفين السابقين الذين تقاضوا تعويض صرف من الخدمة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة) تنصان على ما يلي:

« المادة الاولى: 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 وتبعاً للفئة التي كان ينتمي اليها كل منهم، شرط ان لا يكونوا منتسبين الى أي صندوق عام آخر تعاضدي او تعاوني.

المادة الثانية: تطبق احكام المادة الاولى من هذا القانون على افراد عائلة الموظف او المتقاعد المتوفي طالما هم على العاتق ».

ولما كان يتبين ان المادة ٣١ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة تنص على ما يلي:

« يقطع المعاش عن الزوجات والامهات والبنات الشرعيات عند تزوجهن او تعاطيهن عملاً مأجوراً، ويعاد تخصيص المعاش في حال طلاقهن، او تركهن العمل...» .

ولما كان يتبين انه سبق لمجلس الخدمة المدنية ان أبدى بكتابه رقم ٣٤٠٨ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/٣/٢٢ رأيه بتعريف العمل المأجور الذي يحجب التعويض العائلي، وذلك باعتماد المعايير التالية مجتمعة:

- ان يتصف العمل بصفة الديمومة.
- ان يتقاضى عنه الشخص المعني تعويضاً او أجراً يستحق له بشكل مستمر ومتمادٍ مهما كان نوعه او مصدره.
- ان لا يقل هذا التعويض او الاجر عن الحد الادنى الرسمي للأجور.

ولما كان يتبين ان استمرارية ودوام التعويض الذي تتقاضاه السيدة ---، على مدى عشر سنوات، نتيجة تنفيذها ساعات التدريس بالتعاقد مع المديرية العامة للتعليم المهني والتقني مضافاً الى التعويض المستحق نتيجة تنفيذها ساعات التدريس بالتعاقد مع المديرية العامة للتربية يفوق الحد الادنى الرسمي للأجور مما يفيد ممارسة صاحبة العلاقة للعمل المأجور وفق المعايير التي وضعها مجلس الخدمة المدنية بهذا الشأن والمذكورة سابقاً، الأمر الذي يحجب عنها الحق في تخصيصها بنصيب من المعاش التقاعدي العائد لزوجها المتوفي من قبل وزارة المالية ما يستتبع عدم أحقيتها في الاستفادة من تقديمات التعاونية.

١٢ – ٤ : مدى أحقية ابنة الأجير أو الموظف في بلدية بيروت الذي انتهت خدمته، الرجوع إلى عهدة والدها، سواء أكان على قيد الحياة أو توفي، وذلك بعد طلاقها أو ترملها: الرأي رقم ٨٠٠ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٨ **(بلدية بيروت)**

بشأن طلب بلدية بيروت بكتابها رقم ١٥١٠ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٧ بيان الرأي في أحقية ابنة الأجير أو الموظف المصروف من الخدمة سواء كان على قيد الحياة أو متوفٍ الرجوع إلى عهدة والدها عند طلاقها أو ترملها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن محافظ مدينة بيروت بكتابه رقم ١٥١٠ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٧ يعرض المسألة المتعلقة بطلبات تقدمت بها بنات أجراء وموظفين سابقين لإعادتهن إلى عهدة آبائهن، ويفيد بأن استفادة الأجراء المصروفين من الخدمة وعائلاتهم من المعالجات والمساعدات الطبية على نفقة بلدية بيروت تخضع لأحكام القرار رقم ٥٤ تاريخ ١٩٩٤/٦/٣٠ الذي يستفاد منه أن هؤلاء يخضعون لذات الشروط المتعلقة بالموظفين والمنصوص عليها في القرار البلدي رقم ٦ تاريخ ١٩٩١/١/١٠، وأن أفراد عائلة الأجير المصروف من الخدمة المتوفي قبل صدور القرار المذكور وبعده وطالما هم على العاتق، يثابرون على الإفادة من المعالجات والمساعدات الطبية المنصوص عليها في القرار رقم ٤٠٠ تاريخ ١٩٦٨/٨/١٣ المتعلق بنظام المنافع والخدمات لموظفي بلدية بيروت وذلك ضمن الشروط والأسس المحددة في القرار رقم ١٩٩١/٦ وفي القرار رقم ١٩٦٨/٤٠٠.

وتبين أن محافظ مدينة بيروت يطلب بيان الرأي في « أحقية ابنة الأجير أو الموظف المصروف من الخدمة سواء كان على قيد الحياة أو متوفٍ الرجوع إلى عهدة والدها وذلك عند طلاقها أو ترملها، خاصة وأن

علاقة الاستخدام التي كانت تربطه بالبلدية قد انقطعت، لا سيما وأن هناك حالات عديدة يكون فيها الأجير أو الموظف قد توفي ولم يعد يستفيد من مساعدات مرضية، وبعدها تتقدم ابنته بعد طلاقها أو ترملها بطلب إعادتها إلى خانة والدها ».

بناء عليه،

بما أن المادة الأولى من القرار رقم ٥٤ الصادر عن اللجنة القائمة بأعمال مجلس بلدية بيروت بتاريخ ١٩٩٤/٦/٣٠ (إفادة الأجراء المصروفين من الخدمة وأفراد عائلتهم بعد وفاتهم من المعالجات والمساعدات الطبية) تنص على ما يلي:

« ريثما يوضع القانون رقم ١٠ تاريخ ١٩٨٤/١٢/١٨ المتعلق بإخضاع أجراء بلدية بيروت إلى صندوق الضمان الاجتماعي موضع التنفيذ، يستفيد الأجراء في بلدية بيروت من الأحكام التالية:

أولاً: تطبق أحكام القرار رقم ٦ تاريخ ١٩٩١/١/١٠ المتعلق بإفادة الموظف المصروف من الخدمة من الأحكام

المتعلقة بالمعالجات والمساعدات الطبية على أجراء بلدية بيروت الذين انتهت خدماتهم قبل صدوره وستنتهي بعده.

ثانياً: يُثابر أفراد عائلة الأجير المصروف من الخدمة المتوفي قبل صدور هذا القرار وبعده وطالما هم على العاتق، على الإفادة من المعالجات والمساعدات الطبية المنصوص عليها في القرار رقم ٤٠٠ تاريخ ١٩٦٨/٨/١٣ وتعديلاته وضمن الشروط التي حددها القرار رقم ٦ تاريخ ١٩٩١/١/١٠ ».

وبما أن المادة الأولى من القرار رقم ٦ الصادر عن اللجنة القائمة بأعمال مجلس بلدية بيروت بتاريخ ١٩٩١/١/٢٠ (إضافة نص على التعويضات والمساعدات لموظفي بلدية بيروت لإفادة الموظف المصروف من الخدمة من الأحكام المتعلقة بالمعالجات والمساعدات الطبية) تنص على ما يلي:

« يُثابر الموظف الذي انتهت خدماته قبل صدور هذا القرار وستنتهي بعد صدوره، وكذلك أفراد عائلته الذين هم في عهدته على الاستفادة من المعالجات والمساعدات الطبية المنصوص عليها في القرار رقم ٤٠٠ تاريخ

١٩٦٨/٨/١٣ (نظام التعويضات والمساعدات لموظفي بلدية بيروت) وتعديلاته اللاحقة على ضوء الأحكام التالية :

---

٤ – أن تعتمد الشروط والأسس المحددة في القرار رقم ٤٠٠ تاريخ ١٩٦٨/٨/١٣ وتعديلاته، وعلى أن تشمل أفراد عائلة الموظف الذين هم في عهدته، وأولاده الذين كان يستحق عنهم تعويضاً عائلياً فيما لو كان لا يزال في الخدمة الفعلية ».

وبما أنه يتبين من نص المادة الأولى من القرار رقم ٩٤/٥٤ أن الأجير المصروف من الخدمة يخضع للأحكام المتعلقة بالمعالجات والمساعدات الطبية المطبقة على الموظف في بلدية بيروت، أما أفراد عائلته، وكون الأحكام أعلاه تضمنت عبارة « يثابر أفراد عائلة الأجير المصروف من الخدمة المتوفي »، فإن هؤلاء، الذين كانوا قبل أو بتاريخ حصول الوفاة على عاتق الأجير وكانوا يستفيدون من المعالجات والمساعدات الطبية المشار إليها، يستمرون على هذه الحالة بعد وفاته طالما أنهم كانوا على عاتقه.

وبما أن المادة الأولى من القرار رقم ٩١/٦ أعلاه لم تحصر حق الاستفادة من أحكامها بالموظف المصروف من الخدمة طالما هو على قيد الحياة، إنما نصت على الأحكام التي ترعى حالة الموظف الذي أنهيت خدماته وحالة أفراد عائلته الذين هم في عهدته لجهة الاستفادة من المعالجات والمساعدات الطبية سواء كان لا يزال على قيد الحياة أو توفي الموظف بعد صرفه من الخدمة، وبالتالي فإن أفراد عائلة الموظف المصروف من الخدمة يستفيدون من هذه الأحكام سواء بقي على قيد الحياة أم توفي بدليل ورود عبارة « وكذلك أفراد عائلته الذين هم في عهدته» الواردة في النص المذكور.

وبما أن المادة الأولى من القرار رقم ٤٠٠ الصادر عن اللجنة القائمة بأعمال مجلس بلدية بيروت بتاريخ ١٩٦٨/٨/١٣ (نظام التعويضات والمساعدات لموظفي بلدية بيروت) تنص على ما يلي:

« يعطى الموظف تعويضاً عائلياً عن أفراد عائلته المبينين في ما يلي:

د – بناته العازبات وكذلك الأرامل والمطلقات غير المحكوم لهن بنفقة، لا يستحق التعويض عن أفراد العائلة الذين يتعاطون عملاً مأجوراً أو مهنة حرة ».

وبما أنه يقتضي معرفة ما إذا كان يمكن إعادة البنات الأرامل والمطلقات المشار إليهن أعلاه إلى عهدة الأب الموظف أو الأجير في حال طلاقهن أو ترملهن بعد صرفه من الخدمة أو بعد وفاته.

وبما أن البند د من المادة الأولى من القرار رقم ٦٨/٤٠٠ ينص صراحة على إفادة الموظف في البلدية من التعويض العائلي عن البنات الأرامل والمطلقات غير المحكوم لهن بنفقة، عند توافر الشروط المبينة في متنه.

وبما أنه يتبين من النصوص القانونية المعروضة أعلاه، أن الموظف في بلدية بيروت يستفيد من الأحكام المتعلقة بالمعالجات والمساعدات الطبية لصالح أفراد عائلته الذين هم في عهدته ولصالح أولاده الذين كان يستحق عنهم تعويضاً عائلياً خلال فترة خدمته الفعلية أو كان سيستحق عنهم مثل هذا التعويض فيما لو كان لا يزال في الخدمة، الأمر الذي يؤدي إلى اعتبار أن الاستفادة من هذه التقديمات مرتبط بكون أفراد العائلة هم على عاتق الموظف أو باستحقاق الموظف لتعويض عائلي عن أي منهم ، وبالتالي – وفي كل حالة يكون بالإمكان إعطاء الموظف المتوفي عن إبنته الأرملة أو المطلقة تعويضاً عائلياً في ما لو كان لا يزال في الخدمة، فإنه يمكن لإبنة الموظف المصروف من الخدمة أو الموظف المتوفي بعد صرفه من الخدمة التي حصلت حالة طلاقها أو ترملها بعد صرفه من الخدمة أو بعد وفاته، أن ترجع إلى عهدة والدها في حال استيفائها الشروط المحددة في البند د من المادة الأولى من القرار رقم ٦٨/٤٠٠ (أي عندما لا يكون قد حُكم لها بنفقة ولا تتعاطى عملاً مأجوراً أو مهنة حرة).

وبما أنه وفي ما يتعلق بالأجير المصروف من الخدمة، فإن علاقته بالبلدية تنقطع اعتباراً من تاريخ صرفه ، ويطبق عليه وعملاً بالقرار رقم ٩٤/٥٤، الأحكام المتعلقة بالمعالجات والمساعدات الطبية التي يستفيد منها الموظف المصروف من الخدمة والوارد النص عليها في القرار رقم ٩١/٦، أما وفي ما يتعلق بأفراد عائلة الأجير المتوفي بعد صرفه من الخدمة، فإنهم يثابرون على الاستفادة من المعالجات والمساعدات الطبية المنصوص عليها في القرار رقم ٦٨/٤٠٠ ضمن الشروط التي حددها القرار رقم ٩١/٦، وطالما هم على العاتق.

وبما أن الأحكام أعلاه أعطت حق الاستفادة من المعالجات والمساعدات الطبية فقط لأفراد عائلة الأجير المصروف من الخدمة المتوفي طالما أنهم كانوا على عاتقه عند الوفاة ولم تربط استحقاق المعالجات

والمساعدات الطبية باستحقاق التعويض العائلي كما هو الحال في الأحكام المطبقة على الموظف الذي يستفيد من هذه المساعدات طالما أن استحقاق التعويض العائلي يكون ممكناً في ما لو كان الموظف لا يزال بالخدمة، ومبرر ذلك أن علاقة الأجير بإدارته تنقطع عند صرفه من الخدمة، الأمر الذي مقتضاه أنه عند وفاة الأجير لا يستمر بالاستفادة من المساعدات والمعالجات إلا أفراد عائلته الذين كانوا على عاتقه.

وبما أنه وفي ما خص إبنة الأجير التي حصل طلاقها أو ترملها بعد وفاته، فإنه وطالما أنها بتاريخ الوفاة لم تكن على عاتقه، فإنه لا يمكن إعادتها إلى عهدته بعد وفاته للاستفادة من المساعدات والمعالجات الطبية، كونها لم تكن كذلك عند الوفاة.

لذلك، وتبعاً لما تقدم، فإنه يمكن لإبنة الموظف أو الأجير في بلدية بيروت الذي أنهيت خدمته وكان لا يزال على قيد الحياة، أن ترجع إلى عهدة والدها حال استيفائها الشروط المحددة في البند د من المادة الأولى من القرار رقم ٦٨/٤٠٠ وذلك بناءً على تصريح خطي يتقدم به الوالد لهذه الغاية ويستحق عنها تبعاً لذلك التعويض العائلي، وبالتالي تصبح في وضع يجيز لها الاستفادة من المعالجات والمساعدات الطبية المنصوص عليها في القرار رقم ٦٨/٤٠٠ وضمن الشروط التي حددها القرار رقم ٩١/٦، أما في حال وفاة الموظف أو الأجير في البلدية المذكورة قبل حصول حالة الطلاق أو الترمل لإبنته، فإنه يصبح متعذراً في هذه الحالة على الإبنة العودة إلى عهدة والدها استناداً إلى التعليل المبيّن أعلاه وإلى استحالة التقدم بالتصريح الخطي.

١٢ – ٥ : تحديد التاريخ الواجب اعتماده لشطب زوجات منتسبين إلى تعاونية موظفي الدولة يعملن في الجامعة اللبنانية عن خانات أزواجهن: الرأي رقم ٣٣٥٠ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١١ **(تعاونية موظفي الدولة)**

بشأن طلب تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٧٦٤١/ص١ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٣ بيان الرأي في تحديد تاريخ شطب زوجات لثلاثة منتسبين إلى التعاونية يعملن في الجامعة اللبنانية عن خانات أزواجهن، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قرار مجلس إدارة التعاونية رقم ٢٠١٨/٥٣٣ تاريخ ٢٠١٨/١١/٢ ينص على ما يلي:
« قرر المجلس الطلب الى المديرية العامة إحالة الملف رقم ٧٦٤١/و تاريخ ٢٠١٨/١١/١ الى مجلس الخدمة المدنية مع التمني عليه بيان الرأي في تحديد تاريخ شطب زوجات، لثلاثة منتسبين الى التعاونية، يعملن في الجامعة اللبنانية، والذين ادرجوا مؤخراً في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اعتباراً من تاريخ استخدامهم، موضوع الملف رقم ٧٦٤١/و تاريخ ٢٠١٨/١١/١ ».

وتبين من ملف المعاملة ان ثلاثة منتسبين الى التعاونية سبق لهم ان ادرجوا زوجاتهم على خاناتهم للاستفادة من تقديمات التعاونية وتقدموا مؤخراً بطلبات لشطب زوجاتهم عن الخانات الخاصة بهم في تعاونية موظفي الدولة.

وتبين ان زوجات المنتسبين الى التعاونية يعملن كمدربات في الجامعة اللبنانية بموجب عقود مصالحة وكنَّ لا يستفدن من تقديمات أي جهة ضامنة لغاية ٢٠١٨/٩/١٢ حيث جرى تسجيلهن في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بناءً على قرار التفتيش رقم ٢٣/٥٨١ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٢ (سنداً لإفادات الخدمة لصاحبات العلاقة الصادرة عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي).

وتبين أن تعاونية موظفي الدولة بكتابها رقم ٧٦٤١/ص١ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٣ تطلب بيان الرأي في تحديد التاريخ الواجب اعتماده لشطب صاحبات العلاقة عن خانات ازواجهم.

بناءً عليه،

لما كانت المادة ٣ من نظام التعويضات والمساعدات الصادر بالمرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ تنص على ان يعطى الموظف الذي يتقاضى راتباً شهرياً تعويضاً عائلياً عن افراد عائلته ومن بينهم الزوجة شرط ان لا يتعاطى اي منهم عملاً مأجوراً او مهنة حرة.

ولما كان البند ٣ من نظام المنافع والخدمات النافذ لدى التعاونية ينص على ان يستفيد المنتسب الى التعاونية من مساعدات مرضية لأفراد عائلته من أب او أم او أبناء او زوج، او من أخوة وأخوات يكونون على عهدته.

ولما كان لم يتبين من النصوص كافة التي ترعى العاملين في الجامعة اللبنانية أي نص يحدد طبيعة العلاقة القانونية او النظامية التي تربط ادارة الجامعة اللبنانية بالمدربين العاملين لديها، وان استخدام هؤلاء لا يتم بموجب نصوص او سنداً لاية احكام قانونية ، ويجري تنظيم عقود مصالحة سنوية لدفع المستحقات المالية المتوجبة لهم لقاء ادائهم ساعات التدريب الموكلة اليهم.

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٣٤٠٨ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٦/٣/٢٢ ان رأى 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 ومتمادٍ مهما كان نوعه او مصدره.
- ان لا يقل هذا التعويض او الاجر عن الحد الادنى للأجور.

وقد أشار هذا المجلس في كتابه المذكور الى ان مجرد انتساب الشخص المعني الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي – فرع تعويض نهاية الخدمة – يجعله حكماً في منزلة الذي يتعاطى عملاً مأجوراً.

ولما كان يتبين ان زوجات المنتسبين الى التعاونية ، كن مدرجات على الخانة الاسمية لأزواجهن باعتبارهن لا يتعاطين عملاً مأجوراً وغير منتسبات الى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ولما كان يتبين من الافادات الصادرة عن مديرية الاحصاء وتنظيم اساليب العمل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي انه جرى تسجيل صاحبات العلاقة، بصفة اجير عادي في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي استناداً لقرار التفتيش رقم ٢٣/٥٨١ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٢ وذلك اعتباراً من تاريخ استخدامهن.

بناءً على ما تقدم فان مجلس الخدمة المدنية رأى ان التاريخ الواجب اعتماده لشطب الزوجات الثلاثة يقتضي ان يكون اعتباراً من تاريخ صدور قرار التفتيش بتاريخ ٢٠١٨/٩/١٢ حرصاً على مبدأ استقرار الاوضاع الادارية وعلى اعتبار ان عدم تسجيل صاحبات العلاقة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عند الاستخدام ، كان نتيجة لطبيعة العلاقة وشروط العمل مع الجامعة اللبنانية، وبالتالي فانهن لا يتحملن تبعاته ولم يكن عن سوء نية او تقصير من قبلهن اضافة الى ان ادراجهن على الخانات العائدة لازواجهن في التعاونية لم ينتج عنه اي ازدواجية في الاستفادة من التقديمات.

١٣ تنظيم إداري

١٣ – ١ : استصدار مرسوم بإضافة وظيفتين إلى ملاك وزارة العدل في حال كانت حاجة الوزارة دائمة إلى من يتولى مهامها لدى مركز المعلوماتية القضائية والقانونية: الرأي رقم ٧١٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/٥ **(وزارة العدل)**

بشأن طلب وزارة العدل بكتابها رقم ١٨٧٢/ق تاريخ ٢٠١٧/٩/٢٦ بيان الرأي في التعاقد مع فنيين معلوماتيين للعمل في مركز المعلوماتية القضائية والقانونية لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم ٢٠١٤/١٦٣٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٥ أن ابدى رأيه في القضية المعروضة، ومن ثم أكد على مضمونه مجدداً بكتابه رقم ٧١٦ تاريخ ٢٠١٧/٣/٩، حيث أشار الى ان اعطاء المعنيين تعويضات شهرية تزيد عن تلك المحددة في سلسلة الرتب والرواتب في الادارات العامة سيؤدي الى مطالبات لا تنتهي من متعاقدين وموظفين في أوضاع مماثلة، وان هناك حاجة ماسة الى سلسلة رتب ورواتب جديدة تنُصف العاملين في القطاع العام ومن بينهم العاملين في مجال المعلوماتية.

ولما كان قد صدر القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ الذي حول سلاسل رواتب الموظفين في الملاك الاداري العام وفقاً للجداول المرفقة به.

ولما كان القاضي المشرف على مركز المعلوماتية القضائية والقانونية في وزارة العدل بكتابه المؤرخ في ٢٠١٧/٢/٦، وبعد ان عرض لواقع المركز والحاجة الملحة لزيادة عدد فنيي المعلوماتية ، افاد ان جزءاً من

مدخلي المعلومات لا يزال يعمل كمتعاقد بالفاتورة، وانه بالرغم من اجراء مجلس الخدمة المدنية مباراة للتعاقد على بعض المهام لدى وزارة العدل الا انه لم يلتحق بوظيفة مبرمج اي شخص والتحق في معلوماتية صيانة واحد، وذلك لضآلة الرواتب المعروضة عليهم، وانه جرى توظيف ١٢ مدخل معلومات فقط، موضحاً أن الوظائف المطلوبة من قبل وزارة العدل (ومن بينها فني معلوماتية إداري شبكات معلومات وفني معلوماتية إداري قواعد معلومات) ليست وظائف فنية عادية، بل تتطلب خبرات متخصصة عميقة وطويلة في مجالات متخصصة في المعلوماتية يتم تحديدها وفق شروط فنية.

وقد اقترح القاضي المشرف على المركز من اجل التعاقد مع فنيين معلوماتيين لصالح وزارة العدل اعطاء تعويضات شهرية توازي الرواتب المحددة وفق دفتر شروط لخبرات فنية متقدمة ومتخصصة من قبل برنامج الامم المتحدة الانمائي لوظيفة فني معلوماتية اداري شبكة معلومات (عدد ٢) وفني معلوماتية اداري قواعد معلومات (عدد ٢) ٦,٣٠٠,٠٠٠ ل.ل. شهرياً، مع درجة كل سنتين بقيمة ٣% من الراتب، مبرمج (عدد٣): ٤,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل. شهرياً ، مع درجة كل سنتين بقيمة ٣% واما بالنسبة للوظائف الاخرى المطلوبة، فقد اقترح اعطاءها الرواتب المعتادة.

ولما كان هذا المجلس، وفي ما خص التعويضات المقترحة ، يشير الى انه سبق لوزارة العدل ان اقترحت إعطاء تعويضات شهرية لفني معلوماتية إداري شبكة المعلومات وفني معلوماتية إداري قواعد المعلومات بقيمة ٤,٧٢٥,٠٠٠ ل.ل.، والمبرمجين بقيمة ٣,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل.، كما اقترحت اعطاء زيادة دورية لكل منهم كل سنتين بقيمة ٣% من تعويضه الشهري، وأبدى مجلس الخدمة المدنية رأيه فيها بموجب كتابه رقم ٢٠١٤/١٦٣٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٥، الذي أورد فيه أن من شأن السير بهذه المقترحات 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، كما أن إعطاء المتعاقد على مهام فني معلوماتية اداري شبكة معلومات او على مهام فني معلوماتية اداري قواعد معلومات تعويضات شهرية تتجاوز راتب المدير العام في الملاك الاداري العام بعدة درجات يؤدي الى قيام تفاوت بين الرئيس والمرؤوس لا يستقيم واقعاً وقانوناً. واضاف المجلس بكتابه المذكور ان تحديد قيمة الزيادة الدورية للمتعاقدين اصحاب العلاقة بـ(٣%) من تعويضهم الشهري يخالف قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١ الذي تضمن افادة 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.

وفي خاتمة الكتاب رقم ٢٠١٤/١٦٣٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٥ وجواباً على ما اوردته الوزارة لناحية ان ما دفعها لاقتراح هذه التعويضات هو ان الرواتب المحددة في سلسلة الرتب والرواتب لم تعد تتماشى مع الواقع الحالي لقدمها، رأى المجلس ان الحل يكون في الاسراع بإقرار مشروع قانون سلسلة الرتب والرواتب لموظفي القطاع العام.

ولما كانت سلسلة الرتب والرواتب الجديدة التي صدرت بموجب القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ حولت رواتب موظفي الملاك الاداري العام مما أدى الى تحسين رواتبهم ، وبالتالي إنتفى معه السبب الذي كان قد تمَّ الاستناد اليه (لجهة ان الرواتب في القطاع العام متدنية وضئيلة) وذلك لتحديد تعويضات شهرية مرتفعة للتعاقد على المهام المذكورة أعلاه.

ولما كان لا يجوز معاملة المتعاقدين الحاليين او الذين قد يتم التعاقد معهم للعمل لدى مركز المعلوماتية القضائية والقانونية، سواء في مجال المعلوماتية او في سواه، معاملة مختلفة عن تلك التي يتم التعامل فيها مع الموظفين وسائر المتعاقدين لدى ادارتكم او في باقي الادارات العامة.

ولما كان هذا المجلس يرى ان التعويضات الشهرية للمتعاقدين على مهام إداري شبكة معلومات واداري قواعد معلومات، لدى مركز المعلوماتية القضائية والقانونية وقيمة الزيادات الدورية المستحقة لهم يقتضي أن تنسجم مع رواتب ودرجات الوظائف المماثلة في الملاك الاداري العام.

ولما كان كتاب وزارة العدل رقم ١٨٧٢/ق الموجه لجانب رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/٢/٢٥ قد تضمن تأكيده على الضرورة القصوى للتعاقد مع فنيين معلوماتيين على ان يكون الراتب المقرر لهم مراعياً مستواهم الفني والعلمي من جهة والمعايير القانونية من جهة اخرى ، وبالتالي طلبت الوزارة عرض الموضوع على مجلس الوزراء للموافقة نظراً للضرورة.

ولما كانت رئاسة مجلس الوزراء طلبت الاطلاع وابداء الرأي في ضوء صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

ولما كان بالرجوع الى احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ فقد نصت المادة (٢١) منه على أن « تُمنع جميع حالات التوظيف والتعاقد بما فيها القطاع التعليمي والعسكري بمختلف مستوياته واختصاصاته وفي المشاريع المشتركة مع المنظمات الدولية المختلفة الا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه...».

ولما كان النص منع التعاقد إلا ضمن اجراءات محددة في متنه يقتضي التقيد بها من قبل الجهة طالبة التعاقد، وذلك لجهة اخذ موافقة مجلس الوزراء على الاجازة بالتعاقد وذلك بعد تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٠١٤/١٦٣٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٥ المذكور اعلاه – وفي ما خص مسألة حاجة وزارة العدل الى التعاقد مع فنيين معلوماتيين للعمل في مركز المعلوماتية القضائية والقانونية في وزارة العدل- ، وعملاً بنص المادة ٨٧ من نظام الموظفين المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥، رأى ان 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، الامر الذي مقتضاه ان أي تعاقد تطلبه وزارة العدل للتعاقد على مهام فني معلوماتية واداري شبكة المعلومات واداري قواعد المعلومات لدى المركز المذكور، يفترض اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية ، مما يعني ان المشترع اراد اخضاع كل تعاقد تجريه الادارات العامة لشرط المباراة واولى مجلس الخدمة المدنية اجراء هذه المباراة .

ولما كان التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦ تضمن ما يلي: « يطلب الى مجلس الخدمة المدنية والى جميع الادارات العامة وجوب التقيد بأحكام المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٥ 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 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 هذا المجلس رأى أنه، في حال كانت حاجة وزارة العدل لمهام وظيفة فني معلوماتية اداري شبكة معلومات ووظيفة فني معلوماتية اداري قواعد معلومات هي دائمة ومستمرة لدى مركز المعلوماتية القضائية والقانونية، فان ذلك يستدعي العمل على استصدار المرسوم اللازم باضافة هاتين الوظيفتين الى ملاك المركز المذكور، حتى يُصار في ما بعد الى اتخاذ الاجراءات اللازمة لاجراء المباريات للتعيين فيهما وفقاً للاصول.

وأعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة مع الإجابة بما تقدم إضافة إلى تأكيد مضمون الرأي الوارد في كتاب هذا المجلس رقم ٢٠١٤/١٦٣٧ تاريخ ٢٠١٥/٧/١٤.

١٣ – ٢ : جواز قيام المفتشين التربويين بممارسة مهامهم الرقابية يوم السبت: الرأي رقم ٣٣٥٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/٧ **(التفتيش المركزي)**

بشأن طلب التفتيش المركزي بكتابه رقم ٢٤٣٢/ص٢ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٩ بيان الرأي بقيام المفتشين التربويين بممارسة مهامهم الرقابية يوم السبت، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة الثالثة والعشرون من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور .....) المتعلقة بالدوام الرسمي تنص على ما يلي : يعدّل الدوام الرسمي من ٣٢/ ساعة الى ٣٥ساعة اسبوعياً موزعة كما يأتي :

- ايام الإثنين والثلاثاء والأربعاء والخميس : من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة والنصف. ويوم الجمعة من الساعة الثامنة صباحاً حتى الساعة الخامسة عشرة على ان تعطى ساعتان للصلاة .

ولما كان البند ١ من المادة ٢ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (إنشاء التفتيش المركزي) ينص على ما يلي : « يتولى التفتيش المركزي :
١ – مراقبة الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات بواسطة التفتيش على إختلاف أنواعه » .

ولما كان البندان ١و٢ من المادة ١٢ من المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١٥ المذكور اعلاه المتعلقة بإختصاصات التفتيش المركزي ينصان تباعاً على ما يلي :
« ١– تراقب إدارة التفتيش المركزي وتفتش الإدارات العامة والبلديات فيما يتعلق بكيفية قيامها بالمهام الموكلة اليها . وتراقب وتفتش المؤسسات العامة وفاقاً للشروط التي تنص عليها أنظمتها الخاصة .
٢ – تراقب وتفتش الموظفين التابعين للإدارات العامة والبلديات فيما يتعلق بكيفية قيامهم بالواجبات والمسؤوليات المترتبة عليهم ، وتراقب موظفي المؤسسات العامة وتفتشهم وفاقاً للشروط التي تنص عليها انظمتها الخاصة » .

ولما كان يتبين من النصوص القانونية المذكورة اعلاه ان صلاحية التفتيش المركزي في إجراء رقابته على الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات قد اتت من دون تحديد أيام او اوقات لممارستها وذلك لإعتبارات تتعلق بمفهوم الرقابة والغاية المتوخاة منها بحيث يقتضي اجراؤها على العمل الخاضع لهذه الرقابة طالما هذا العمل جارٍ قائم ومستمر ، وبغض النظر عن اوقات ومواعيد ممارسة هذا العمل والتي تُحدّد وفق طبيعة المرفق العام الجارية عليه الرقابة كمرفق عام التربية ومرفق عام الكهرباء ومرفق عام المياه .... حيث يختلف دوام عمل هذه المرافق عن دوام العمل الرسمي المعتمد في سائر المرافق العامة .

ولما كان يمكن للمفتشين ان يقوموا بأعمال التفتيش على الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات في أي يوم واي وقت من ايام او اوقات عمل المرفق العام الذي تديره ، وان القول بخلاف ذلك من شأنه ان يجعل بعض الأعمال بمنأى عن الخضوع لرقابة التفتيش المركزي الأمر غير الجائز قانوناً .

ولما كانت المدارس او الثانويات الرسمية المناط بها أمر إدارة المرفق العام التعليمي ، يقوم البعض منها بالتدريس يوم السبت .

ولما كان يعود للتفتيش التربوي القيام بأعمال التفتيش على المدارس والثانويات الرسمية خلال أيام عمل هذه المدارس والثانويات ومن ضمنها يوم السبت في ما خصّ تلك التي تفتح ابوابها في اليوم المذكور.

لذلك ، فإنه ليس ثمة ما يحول دون قيام المفتشين التربويين بممارسة مهامهم الرقابية على المدارس والثانويات الرسمية التي تفتح ابوابها في اليوم المذكور بذات الطريقة التي يمارسون فيها مهامهم الرقابية في سائر أيام الأسبوع التي تكون الدراسة فيها جارية ، دون الحاجة لإستصدار اي نص في هذا الشأن .

١٣ – ٣ : عدم الموافقة على وضع نظام عمل دائم لدى وزارة المالية – مديرية المالية العامة: الرأي رقم ١٠ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٣ **(وزارة المالية)**

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٥٥٤٥/ص١ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٩ الموافقة على مشروع قرار يرمي إلى وضع نظام عمل دائم لدى وزارة المالية – مديرية المالية العامة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما أن طلب وزارة المالية وضع نظام عمل دائم في مديرية المالية العامة والموافقة عليه، ينطوي على طلب الموافقة على إمكانية تكليف جميع العاملين (من موظفين ومتعاقدين وأجراء ...) في المديرية العامة المذكورة على مدار سنة كاملة القيام بأعمال إضافية خارج أوقات الدوام الرسمي واعتماد الحد الأقصى لعدد الساعات المسموح به ، وبالتالي إعطاء التعويض عن الأعمال التي تم التكليف بها على هذا النحو.

وبما أن البت في الطلب موضوع المعاملة الراهنة يستدعي التطرق إلى الأحكام القانونية والتنظيمية التي ترعى العمل الإضافي في الوظيفة العامة والغاية المتوخاة من التكليف به وإعطاء وتقاضي الموظف تعويضاً عنه.

وبما أن المادة ٢٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) تنص على ما يلي :

« ١ – يمكن منح الموظفين تعويضاً عن ساعات العمل الإضافية التي تجاوز ساعات دوامهم الرسمي ، إذا كانت الأنظمة المطبقة في دائرتهم تقضي عليهم بالعمل باستمرار في أوقات الدوام وخارجها .

٢ – ويمكن منحهم أيضاً هذا التعويض إذا كلفهم الوزير أو المدير العام خطياً بعمل إضافي ، شرط أن يتم التكليف قبل المباشرة بالعمل وأن يكون العمل الإضافي غير داخل في المهام الموكولة إليهم بحكم وظيفتهم . وتبلغ إدارة التفتيش المركزي صورة عن التكليف وعن شروطه وأسبابه الموجبة .

غير أنه يجوز في حالات استثنائية الشذوذ عن الشرط المنصوص عليه أعلاه (القاضي بأن يكون العمل الإضافي غير داخل في المهام الموكولة إلى الموظفين بحكم وظيفتهم) ، وذلك عندما يكون العمل ملحاً ويتوجب القيام به خارج أوقات الدوام الرسمي من قبل الموظفين المختصين أنفسهم على أن يتم التكليف في هذه الحالة بناء على تقرير المفتش المختص وبعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية وموافقة مجلس الوزراء .

٣ – يحدد بدل التعويض عن كل ساعة إضافية بقرار من الوزير ضمن الاعتمادات المرصدة لهذه الغاية ...

٤ – يمكن منح الموظفين تعويضاً شهرياً مقطوعاً عن أعمال إضافية يكلفون بها خارج أوقات الدوام ، شرط أن يقتضي تنفيذ هذه الأعمال مدة لا تقل عن ستة أشهر ، وألا يزيد التعويض عن نصف الراتب ، وأن يقر بمرسوم بناء على اقتراح الوزير المختص ، ضمن حدود الاعتمادات المرصدة في بنود خاصة من الموازنة » .

وبما أن المادتين ٣٣ و ٣٤ من المرسوم رقم ٣٩٥٠ تاريخ ١٩٦٠/٤/٢٧ (نظام التعويضات والمساعدات) تنصان على ما يلي :

« المادة ٣٣ : التعويض عن الأعمال الإضافية على نوعين :

- التعويض عن ساعات العمل الإضافية .
- التعويض الشهري المقطوع .

المادة ٣٤ : يحدد بدل التعويض عن كل ساعة إضافية نهارية بجزء من ١٥٠ من راتب الموظف الشهري . يصرف هذا التعويض بقرار من المرجع الذي صدر عنه التكليف بناء على إفادة تثبت قيام الموظف فعلاً بالأعمال الإضافية الموكولة إليه .

يجب أن تبين في هذه الإفادة ماهية هذه الأعمال الإضافية ، ونوعها ، وكميتها والمدة التي استغرقتها بالأيام والساعات، وسوى ذلك من المعلومات اللازمة عن القضية » .

وبما أن المواد ٢ و ٣ و ٥ و ٧ و ٨ من المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ (نظام العمل الإضافي والمكافآت النقدية في الإدارات العامة) تنص على ما يلي :

« المادة الثانية : مفهوم العمل الإضافي :

يقصد بالعمل الإضافي العمل الذي يقوم به الموظف خلال الساعات التي تتجاوز ساعات الدوام الرسمي .

المادة الثالثة : شروط التكليف بالعمل الإضافي وإجراءاته :

يشترط لتكليف الموظفين بالعمل الإضافي ما يلي :

أولاً : شروط التكليف :

١ – أن تكون الأنظمة المطبقة في الوحدة المختصة تفرض العمل باستمرار في أثناء الدوام وخارجه ، وفي هذه الحالة ، تضع الإدارة نظام عمل دائمٍ تحدد فيه الأصول والقواعد التي تعتمد لتنفيذ العمل الإضافي ، يصدر بقرار من الوزير المختص بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية .

– أو –

أن يكون العمل الإضافي غير داخل في المهام الموكولة إليهم بحكم وظائفهم ولكنه من شأنه أن يؤدي بشكل أكيد إلى تعجيل أو تسهيل عمل المرفق العام وزيادة إنتاجيته وأن يكون التكليف مبنياً على حاجة ملحة تحدد بتقرير من رئيس الوحدة .

– أو –

أن يكون العمل الإضافي داخلاً في المهام الموكولة إليهم بحكم وظائفهم وأن يكون ملحاً ويتوجب القيام به من قبل الموظفين أنفسهم ، على أن يتم التكليف وفقاً للأحكام المنصوص عليها في نظام الموظفين .

٢ – أن يكون للعمل الإضافي ، في جميع الأحوال ، اعتمادات مخصصة في الموازنة .

المادة الخامسة : كيفية التكليف بالعمل الإضافي :

١ – عندما تدعو الحاجة يتم التكليف بالعمل الإضافي للموظفين في الإدارات العامة كل في الوحدة الإدارية التي يتبع لها ، ولا يجوز أن تتجاوز نسبة المكلفين ٥٠ % من عدد الموظفين ، إلا إذا كان العمل يتطلب الديمومة والاستمرارية على مدار السنة .

٢ – يكون قرار التكليف لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر قابلة للتجديد حسب مقتضيات العمل .

٣ – يجب أن لا يزيد عدد ساعات التكليف عن ١٠٠ ساعة شهرياً كحد أقصى .

المادة السابعة : يتولى التفتيش المركزي مراقبة الأعمال الإضافية والتحقق من أدائها وفقاً للأصول المحددة في هذا المرسوم .

المادة الثامنة : بدل التعويض عن الأعمال الإضافية :

يحدد بدل التعويض عن كل ساعة إضافية نهارية بجزء من مئة وخمسين (١/١٥٠) من الراتب » .

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه أن العمل الإضافي الذي يستدعي تكليف الموظف القيام به خلال الساعات التي تتجاوز ساعات الدوام الرسمي ، هو العمل الذي يقتضي لإنجازه البقاء فترة بعد انتهاء الدوام الرسمي والذي تفرضه الحاجة الملحة التي يتطلبها حسن سير وتسهيل عمل المرفق العام عندما لا يكفي دوام العمل الرسمي لتلبية هذه الحاجة ، على أن يطبق العمل الإضافي بصورة استثنائية وضيقة وعلى قدر الحاجة.

وبما أنه بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ صدر القانون رقم ٤٦ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) ونص في مادتيه الثالثة والعشرين والخامسة والعشرين على ما يلي :

«المادة الثالثة والعشرون :

يُعدّل دوام العمل الرسمي من ٣٢ إلى ٣٥ ساعة أسبوعياً موزعة كما يلي : أيام الإثنين والثلاثاء والأربعاء والخميس من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة والنصف ، ويوم الجمعة من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة على أن تُعطى ساعتان للصلاة » .

«المادة الخامسة والعشرون : العمل الإضافي :

- يُعين الحد الأقصى لعدد ساعات التكليف بالعمل الإضافي بخمس وثلاثين ساعة شهرياً كحد أقصى .
- يتحمل الرؤساء المباشرون والتسلسليون والتفتيش المركزي مسؤولية مراقبة الأعمال الإضافية والتحقق من أدائها وفقاً للأصول ، ويتوجب على كافة الإدارات المعنية والعاملين فيها تسهيل عمل المفتشين وتمكينهم من القيام بمهامهم » .

وبما أنه يتبين من أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أعلاه أن دوام العمل الرسمي أصبح محدّداً بموجب نص قانوني بـ ٣٥ ساعة أسبوعياً موزعة على ٥ أيام بحيث جرى تخفيض أيام العمل الأسبوعي من ستة أيام إلى

خمسة وزيادة عدد ساعات العمل اليومي ٣ ساعات أسبوعياً عما كانت عليه قبل تاريخ صدور القانون المذكور في ٢٠١٧/٨/٢١ ، وفي مقابل ذلك خفض عدد ساعات العمل الإضافي لتصبح ٣٥ ساعة شهرياً كحد أقصى بدلاً من ١٠٠ ساعة شهرياً التي كان مسموحاً بها قبل صدور القانون .

وبما أنه يتبين من مجمل أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لا سيما المتقدم بيانها أعلاه ومن الأسباب الموجبة لها ، أن المشترع قد اتجه إلى إجراءات إصلاحية في هذا المجال بحيث ونتيجة لزيادة الرواتب والأجور في القطاع العام عدّلت ساعات الدوام الرسمي وخفّضت ساعات العمل الإضافي مع الإشارة إلى أن بقاء الموظفين في الإدارات العامة لفترة أطول من الدوام الرسمي المحدد قانوناً يستتبع نفقات إضافية غير تلك الناتجة عن تعويضاتهم عن ساعات العمل الإضافي .

وبما ان نظام العمل الإضافي الدائم يهدف من ناحية أولى إلى زيادة عدد ساعات العمل عن تلك المحددة في النصوص النافذة ، وهو الأمر الذي حققه القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المشار إليه بزيادة ساعات الدوام الرسمي ، ومن ناحية ثانية إلى سد النقص الحاصل نتيجة الشغور في ملاكات الإدارات العامة وهو الأمر الذي يستدعي ملء هذه الشواغر وفقاً للأصول .

وبما أن مجلس الخدمة المدنية أجرى مؤخراً العديد من المباريات بهدف ملء الشواغر في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لرقابته ورفد الإدارة بالعديد من الموظفين من الفئات الثالثة والرابعة والخامسة.

وبما أنه وإضافة إلى ما تقدم ، فإن الإدارات العامة التنفيذية تضم وحدات إقليمية أنشئت في إطار اللاحصرية الإدارية ، وبهدف التخفيف من حجم العمل عن الإدارة المركزية ، الأمر الذي مفاده أن هذه الإدارات بانتشارها عبر المصالح والمراكز الإقليمية في المحافظات كافة (بعد أن أصبح عددها ٩ محافظات) وزيادة دوام العمل الرسمي أصبحت تؤمن دواماً أطول من قبل العاملين لديها في مختلف الوحدات وبالتالي تؤمن تسيير العمل بشكل أفضل في الإدارة المركزية وفي الوحدات الإقليمية .

وبما أن ارتباط تحديد بدل التعويض عن كل ساعة عمل إضافية بجزء من الراتب الشهري ، يؤدي وبعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي تضمن رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء وتحويل رواتب المعنيين به ، إلى زيادة هذا التعويض وارتفاع قيمته .

وبما أن هذا المجلس ، وفي ضوء صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ والتعديلات والإصلاحات التي أدخلها المشترع من زيادة في الرواتب والأجور مقابل زيادة ساعات دوام العمل الرسمي وتخفيض أيام العمل الأسبوعي ، كما صدور القوانين المتعددة التي زادت من عدد المحافظات لتصبح ٩ وذلك بهدف انتشار أكبر وتأمين خدمات المواطنين في مختلف المناطق ، وقبل إبداء موافقته على انظمة العمل الإضافي الدائم يرى أن يُصار إلى الإطلاع وتقييم نتائج تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المذكور ، لا سيما المتصلة بالدوام الرسمي وزيادة الرواتب وارتباط هذين العاملين بالإنتاجية .

وبما أنه يبقى للإدارة المعنية ، وفي ظل قيام حاجة ملحة تستوجبها ضرورة استمرارية المرفق العام وحسن سير العمل فيه وتأدية الخدمة العامة وعلى النحو المتقدم بيانه آنفاً والتي قد لا يكفي دوام العمل الرسمي لتلبيتها، تطبيق أحكام المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ لجهة تكليف عدد من العاملين لديها بالعمل الإضافي بالحد الأقصى المسموح به (٣٥ ساعة شهرياً) على نحو لا يتجاوز الخمسين بالمئة منهم ، على أن يعود للمرجع المختص تقدير هذه الحاجة والضرورة التي تمليها وان يتم التكليف على قدرها، كما يقع على عاتق الإدارة مسؤولية مراقبة جدوى التكليف بالأعمال الإضافية وحسن تنفيذها بالتعاون مع الأجهزة الرقابية لا سيما إدارة التفتيش المركزي الذي أولاه المرسوم رقم ٢٠٠٠/٣٣٧٩ مهمة مراقبة العمل الإضافي والتحقق من أدائه وفق الأصول المحددة بهذا الشأن ومن بعده القانون رقم ٤٦ الذي رتبت أحكامه على الرؤساء التسلسليين والتفتيش المركزي مسؤولية مراقبة الأعمال الإضافية والتحقق من أدائها .

وبما أن إعمال الرقابة وتفعيلها لجهة تأمين تطبيق الأحكام القانونية والقواعد العامة بشأن الأعمال الإضافية وتقاضي تعويضات عنها على النحو المبين أعلاه ، تستوجب بداهة إعمال الرقابة ذاتها على أداء الموظف وإنتاجيته المطلوبة أثناء ساعات الدوام الرسمي، وذلك تفادياً لقيام حالات تُرحّل فيها الأعمال الواجب القيام بها أثناء هذا الدوام إلى ساعات العمل الإضافي.

وبما أنه يمكن للإدارات العامة التي يتوجب على الموظفين لديها – ولحسن سير العمل فيها – القيام بمهام خارج الإدارة توزيع مهمات هؤلاء الموظفين بشكل يضمن تواجدهم في مكاتب الإدارة لمدة أطول .

وبما أن المنحى المتقدم بيانه أعلاه ينطلق من حرص هذا المجلس على تطبيق الأحكام القانونية على النحو المتوافق والغاية التي توخاها المشترع لا سيما من أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، والقواعد التي ترعى الوظيفة العامة والتي توجب أن تكون الرواتب والتعويضات مقابلة لخدمة عامة فعلية تحقق هدف المرفق العام الذي تتولاه كل وزارة، ومن تطبيق مبدأ الحفاظ على المال العام وعلى ضوء السياسة المالية التي تنتهجها الحكومة لترشيد الإنفاق وضبط المالية العامة على نحو ما ورد في التعميم رقم ٣ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٨/١/٢٣ ، كما ينطلق من الحالات التي يرصدها هذا المجلس من تقاضي بعض العاملين في القطاع العام تعويضات عن أعمال إضافية غير قائمين بها فعلياً .

لذلك ، فإن هذا المجلس، واستناداً إلى المعطيات الواقعية والقانونية التي تطرحها المعاملة ولمجمل الأسباب المبينة أعلاه، رأى:

أولاً : عدم الموافقة – في الحالة الحاضرة – على نظام العمل الإضافي الدائم .

ثانياً : ان امكانية اللجوء إلى التكليف بالعمل الإضافي سنداً للمادة الخامسة من المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ تبقى قائمة على النحو الوارد من متن هذا الكتاب .

١٣ – ٤ : دوام عمل يوم الجمعة: الرأي رقم ٢٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٦ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٤٩٨٢ تاريخ ٢٠١٨/١/١٨ بيان الرأي بالاستدعاء المقدم من محافظة جبل لبنان المتعلق بطلب موظفي ومتعاقدي قائمقامية قضاء المتن الانصراف الساعة الواحدة يوم الجمعة ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٤٩٨٢ تاريخ ٢٠١٨/١/١٨ أودعت مجلس الخدمة المدنية كتاب محافظة جبل لبنان المسجل لديها برقم ٢٤٩٨٢ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٢ المتعلق بطلب موظفي

ومتعاقدي قائمقامية قضاء المتن الانصراف الساعة الواحدة يوم الجمعة ، طالبين الاطلاع وبيان الرأي في هذا الشأن.

وتبين ان محافظة جبل لبنان بكتابها رقم ٢٠١٧/٢٤٦٨٢ المذكور أفادت عن ورود مراسلة اليها من قبل قائمقامية قضاء المتن رقم ٣٥٣٣/إ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٨ تتضمن طلب موظفي ومتعاقدي قائمقامية قضاء المتن الانصراف يوم الجمعة من كل اسبوع عند الساعة الواحدة ظهراً أسوة بغالبية الإدارات العامة التي أصدرت مذكرات او قرارات بذلك، إذ ان عدد ساعات العمل الـ ٣٥ ساعة المحدد بموجب القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ يكون قد تأمن آخذين بعين الاعتبار ان الساعتين المخصصتين للصلاة زائدتان على العدد المحدد بموجب القانون المذكور أعلاه.

كما أشارت محافظة جبل لبنان بكتابها المذكور اعلاه الى ان هذا الامر يطالب فيه جميع موظفي المحافظة والقائمقاميات لا سيما الموظفين غير المستفيدين من ساعتي الصلاة وبذلك تداوم هذه الفئة من الموظفين ٣٧ ساعة بدلاً من ٣٥ ساعة .

بناء عليه ،

لما كانت المادة الثالثة والعشرين من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في الإدارات العامة...) تنص على ما يلي:
« يعدل دوام العمل الرسمي من ٣٢ ساعة الى ٣٥ ساعة اسبوعياً موزعة كما يلي :
-أيام الاثنين والثلاثاء والاربعاء والخميس : من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة والنصف .
ويوم الجمعة من الساعة الثامنة صباحاً حتى الخامسة عشرة على ان تُعطى ساعتين للصلاة ».

ولما كان يتبين مما تقدم ، أن عدد ساعات العمل الرسمي لأيام الاثنين والثلاثاء والاربعاء والخميس هي ٣٠ساعة وبالتالي تبقى خمس ساعات عمل ليوم الجمعة من اجل اكتمال ساعات العمل الرسمي الاسبوعي .

ولما كان لا يجوز للادارة ان تفرض على العاملين لديها الذين يطبق عليهم دوام العمل الرسمي، ساعات عمل تزيد عن ٣٥ ساعة اسبوعياً ، المحددة بموجب المادة الثالثة والعشرين من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

لذلك ، فان مجلس الخدمة المدنية رأى سنداً لما تقدم ، ولأجل اتمام ساعات دوام يوم الجمعة انه يعود للعاملين في الادارات العامة الذين يخضعون لدوام العمل الرسمي:

-إما اتمام الخمس ساعات عمل بشكل متواصل : من الساعة الثامنة صباحاً ولغاية الثالثة عشرة ، وبذلك تكون ساعات العمل الرسمي الاسبوعي قد اكتملت .

-أو اتمام خمس ساعات عمل بشكل متقطع للمستفيد من الساعتين المخصصتين للصلاة بحيث يتوقف عن العمل لاداء هذه الصلاة ثم يعود لمزاولة عمله لفترة معادلة لفترة توقفه ، بحيث يكمل ساعات الدوام الخمس المطلوبة ليوم الجمعة قبل الساعة الخامسة عشرة .

١٣ – ٥ : اعتماد دوام العمل الرسمي لدى المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية: الرأي رقم ٢٣٦٤ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢ **(المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية)**

بشأن طلب المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية بكتابها رقم ٢٠١٧/٢٤٣ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥ بيان الرأي بكيفية تطبيق الدوام المقطوع على مستخدمي ومتعاقدي المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٣٦٤ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٩ – وفي ما خص المسألة المتعلقة بدوام الـ ٤٢ ساعة المطبق في المؤسسة العامة للاسواق الاستهلاكية- أورد أن الدوام الرسمي الذي كان مطبقاً لدى المؤسسة العامة المذكورة قبل صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور ...) هو ذاته الدوام الرسمي الذي كان مطبقاً على موظفي الملاك الاداري العام المحدد في حينه بـ٣٢ ساعة اسبوعياً وان الدوام المحدد بـ٤٢ ساعة اسبوعياً كان يعطي المستخدم والمتعاقد مقابله تعويضاً مقطوعاً، واضاف هذا المجلس بان الدوام الرسمي اصبح بموجب المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ٣٥ ساعة اسبوعياً، وان المؤسسة العامة للاسواق الاستهلاكية ابدت رغبتها بتطبيقه.

ورأى هذا المجلس بكتابه المذكور انه وتطبيقاً لاحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ فان الدوام الرسمي الذي يقتضي تطبيقه على العاملين في المؤسسة العامة للاسواق الاستهلاكية، وفي ضوء ما ابدته لهذه الجهة، هو الدوام المحدد بـ٣٥ ساعة اسبوعياً، وان دوام الـ٤٢ ساعة الوارد النص عليه في الفقرة الاولى من المادة الثانية من نظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة المذكورة والمرتبط تحديده بتوجب تعويض مقطوع تكون مفاعيله والحال هذه قد أُلغيت بموجب نص قانوني صريح.

وتبين ان المؤسسة العامة للاسواق الاستهلاكية تفيد بكتابها رقم ٢٠١٧/٢٤٣ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥ انها بكتابها رقم ٢٠١٧/١٨٣ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٩ طلبت ابداء الرأي في كيفية تطبيق الدوام المقطوع أي ٤٢ ساعة اسبوعياً وليس كما جاء في كتاب هذا المجلس رقم ٢٣٦٤ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٩ بان المؤسسة ليست بحاجة الى الـ٤٢ ساعة دوام في الاسبوع، واعتبرت المؤسسة العامة المذكورة ان النص الخاص مُقدم في التطبيق على النص العام ما لم يكن قد ألغي بنص صريح وان القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لا يتضمن مثل هذا النص الصريح.

بناءً عليه،

لما كان التعميم رقم ٢٠١٧/٢٩ الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥ قد بيّن آلية تطبيق احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المؤسسات العامة الخاضعة لقانون العمل والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل، ومن بين هذه الآليات ان يعتمد دوام العمل الرسمي المحدد بموجب المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ (أي ٣٥ ساعة اسبوعياً) ويلغى التعويض الشهري المقطوع الذي يحدد بنسب من قيمة الراتب الاساسي، وذلك لمختلف الفئات.

ولما كان التعميم رقم ٢٠١٧/٢٩ المذكور اوضح ان من ضمن آليات تطبيق القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ هو أنه ألغى التعويض الشهري المقطوع بنتيجة اعتماد الدوام الرسمي الجديد المحدد بـ٣٥ ساعة اسبوعياً.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية ، وتبعاً لصراحة ما تضمنه التعميم رقم ٢٠١٧/٢٩ الآنف الذكر، أكد رأيه المبين بكتابه رقم ٢٣٦٤ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٩ بجميع مندرجاته طالما انه لم يطرأ بعد اصدار الرأي المذكور، أي من المعطيات الواقعة او القانونية التي من شأنها تغيير النتيجة التي انتهى اليها.

١٣ – ٦ : عدم خضوع التوقف عن العمل لمدة ساعتين يوم الجمعة إلى المداورة بين الموظفين: الرأي رقم ٢٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٨/٨ **(وزارة الداخلية والبلديات – محافظة جبل لبنان)**

بشأن طلب محافظة جبل لبنان بكتابها رقم ١٥٣١/إ ٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٤ توضيح دوام عمل أيام الجمعة وما إذا كان المقصود تأمين المداورة بين الموظفين، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان قائمقامية قضاء كسروان بكتابها رقم ٨١٢/إ الموجه الى محافظ جبل لبنان افادت ان موظفي القائمقامية سوف يتقيدون بالرأي الذي ابداه مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٢٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٦ بشأن دوام يوم الجمعة وبكتاب السيد وزير الداخلية والبلديات رقم ٢٤٩٨٢ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢ وذلك بتأمين اتمام الخمس ساعات عمل بشكل متواصل لغاية الثالثة عشرة يوم الجمعة وبذلك تكون ساعات العمل الاسبوعي قد اكتملت.

وتبين أن محافظة جبل لبنان بكتابها رقم ١٥٣١/إ٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٧/٧/٢٤ تطلب توضيح دوام العمل ايام الجمعة وما اذا كان المقصود تأمين المداورة بين الموظفين بحيث تقفل معه الادارة عند الساعة الخامسة عشرة في ضوء القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ الذي حدد انتهاء دوام يوم الجمعة عند الخامسة عشرة .

بناء عليه ،

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

« يعدل دوام العمل الرسمي من /٣٢/ ساعة الى /٣٥/ ساعة اسبوعياً موزعة كما يلي :

–أيام الاثنين والثلاثاء والاربعاء والخميس : من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة والنصف.

ويوم الجمعة من الساعة الثامنة صباحاً حتى الخامسة عشرة على ان تُعطى ساعتان للصلاة ».

وبما ان عدد ساعات العمل الرسمي لأيام الاثنين والثلاثاء والاربعاء والخميس هي /٣٠/ ساعة وبالتالي تبقى خمس ساعات عمل ليوم الجمعة من اجل اكتمال ساعات العمل الرسمي الاسبوعي .

وبما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية ان ابدى رأيه في ما خص دوام عمل يوم الجمعة بكتابه رقم ٢٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٦ الموجه الى وزارة الداخلية والبلديات ، وقد اودع السيد وزير الداخلية والبلديات بكتابه رقم ٢٤٩٨٤ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢ نسخة عن كتاب هذا المجلس رقم ٢٠١٨/٢٢٦ لكافة الوحدات التابعة للوزارة ومن بينها محافظة جبل لبنان .

وبما ان هذا المجلس رأى بكتابه رقم ٢٠١٨/٢٢٦- وفي ضوء احكام المادة الثالثة والعشرين من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦- انه يعود للعاملين في الادارات العامة الذين يخضعون لدوام العمل الرسمي ومن أجل اتمام ساعات دوام يوم الجمعة :

- إما اتمام الخمس ساعات عمل بشكل متواصل : من الساعة الثامنة صباحاً ولغاية الثالثة عشرة ، وبذلك تكون ساعات العمل الرسمي الاسبوعي قد اكتملت .
- أو اتمام خمس ساعات عمل بشكل متقطع للمستفيد من الساعتين المخصصتين للصلاة بحيث يتوقف عن العمل لاداء هذه الصلاة ثم يعود لمزاولة عمله لفترة معادلة لفترة توقفه ، بحيث يكمل ساعات الدوام الخمس المطلوبة ليوم الجمعة قبل الساعة الخامسة عشرة .

وبما ان ما ورد في كتاب قائمقامية قضاء كسروان لجهة ان الموظفين لدى القائمقامية سوف يتقيدون بتأمين الخمس ساعات عمل بشكل متواصل لغاية الثالثة عشرة يوم الجمعة يتفق مع ما جاء في كتاب هذا المجلس رقم ٢٠١٨/٢٢٦ والذي تم ابلاغ نسخة عنه من قبل السيد الوزير لكافة وحدات الوزارة وفق ما تم بيانه اعلاه.

وبما ان محافظة جبل لبنان تطلب توضيح دوام العمل ايام الجمعة لجهة ما اذا كان المقصود تأمين المداورة بين الموظفين على نحو تقفل معه الادارة عند الساعة الخامسة عشرة ايام الجمعة ، فانه يتبين من صراحة الاحكام الواردة في المادة الثالثة والعشرين من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ان الساعتين المسموح خلالهما التوقف

عن العمل ايام الجمعة لا تشمل كافة العاملين انما هي مخصصة حصراً لمن يرغب في الذهاب لاداء الصلاة ، ولم تكن الغاية التي رمى اليها القانون من السماح بالتوقف عن العمل خلالهما هي لاجل تطبيق مبدأ المداورة بين الموظفين .

١٣ – ٧ : آلية اتلاف المستندات الناتجة عن نشاطات المرافق العامة: الرأي رقم ٩٤٢ تاريخ ٢٠١٨/٨/٢٤ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية الإدارية المشتركة)**

بشأن طلب المديرية الإدارية المشتركة في وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/١٥٢٣٢-٦٦٧/ق/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٨/٤/٣ بيان الرأي في كيفية إجراء عملية تلف صور اخراجات القيد الإفرادية العائدة للمرشحين في كافة أنواع الشهادات الرسمية والمستندات العائدة لمراكز الامتحانات لدورة ٢٠١٢ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المنطقة التربوية في جبل لبنان طلبت بموجب كتابها رقم ٩١٥٨/ج.ل تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٨ أخذ موافقة مدير عام التربية على تلف صور اخراجات القيد الافرادية العائدة للمرشحين في كافة انواع الشهادات الرسمية والمستندات العائدة لمراكز الامتحانات لدورة ٢٠١٢.

وتبين ان دائرة القضايا في وزارة التربية والتعليم العالي بمطالعتها رقم ١١/١٥٢٣٢-٦٦٧/ق/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٢ افادت انه لم يتبين لها اي مرجع قانوني تستند اليه في عملية التلف المذكورة اعلاه.

بناءً عليه،

لما كانت المادة ٥ من القانون رقم ١٦٢ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٢٧ المتعلق بالمحفوظات الوطنية، تنص على ما يلي :« ان الوثائق او المستندات الناتجة عن نشاطات المرافق العامة، تخضع بعد الانتهاء من التداول بها، الى عملية فرز في الادارة المعنية لتحديد ما يجب اتلافه وما يجب الاحتفاظ به، ولا يسمح بإتلاف اي من هذه المستندات الا بعد اخذ موافقة مؤسسة المحفوظات الوطنية ».

ولما كان النص الآنف الذكر قد حدد الآلية المعتمدة لأجل إتلاف المستندات الناتجة عن نشاطات المرافق العامة، وهذه الآلية تبدأ في الادارة المعنية التي يقع على عاتقها إجراء عملية الفرز لتحديد ما يجب إتلافه وما يجب الاحتفاظ به، وبعد الانتهاء من هذه العملية نص القانون على أخذ موافقة مؤسسة المحفوظات الوطنية وعلى عدم السماح بإتلاف أي من المستندات إلا بعد أخذ موافقة المؤسسة المذكورة.

لذلك، وفي ضوء ما تقدم، فانه يقتضي على الادارة المعنية إتباع الآلية المبينة اعلاه لأجل إتلاف المستندات العائدة لها بعد اجرائها عملية الفرز اللازمة.

١٣ – ٨ : دوام عمل أفراد الهيئة التعليمية الملحقين بالمديريات والمصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي: الرأي رقم ٢٧١٧ – ٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٨/٩/٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٢٠١٨/٣/٨٤٨٧ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢٣ بيان الرأي في دوام عمل أفراد الهيئة التعليمية الملحقين بالمديريات والمصالح التابعة لها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيد وزير التربية والتعليم العالي بكتابه رقم ١١/١٧٥٩ تاريخ ٢٠١٨/٣/١٤، طلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية في اعتماد ٢٧ ساعة اسبوعياً دواماً للمكلفين بمساعدة الموظفين الاداريين الذين يحصلون على ترخيص بالتدريس على ضوء النقاط التالية:

١ – ان حسن سير العمل في مختلف المديريات والمصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي يستدعي تكليف من سبق ذكرهم بالمساعدة في مهامها.

٢ – ان التكليف بالمساعدة ينبني على الحاجة اليها، التي تتثبت من قيامها إدارة الابحاث والتوجيه ، ولا يتقرر الا بعد موافقته.

٣ – ان طابعاً ظرفياً مؤقتاً للتكليف موضع البحث يقتضي اخذه بعين الاعتبار، اذ أنه لفترة محددة (لمدة سنة عادة)، وقد لا يتجدد اما لانتفاء الحاجة اليه، او لعدم رغبة المعني به بتجديده ، أو لعدم أدائه له على نحو يبرر معاودة تكليفه.

٤ – ان الوظيفة الاساسية للمكلف تبقى إسداء التعليم ، ويجب الحرص ان لا يؤدي انقطاعه الظرفي المؤقت عنه بسبب التكليف موضع البحث، الى افتقاده للمهارات المطلوبة لقيامه بهذا التعليم، والى تدنيها لديه على نحو يحول دون حسن معاودة تأديته له.

٥ – إن احتفاظ المكلف بالحد المطلوب من المهارات المشار اليها اعلاه يتحقق عن طريق تمكينه من الاستفادة من احكام المادة الثانية في المرسوم رقم ٤٤ تاريخ ١٩٦٤/١٠/٣ (الترخيص لموظفي الدولة والمؤسسات العامة والبلديات بالتدريس في مؤسسات التعليم العالي في لبنان) التي تجيز التدريس ايضاً في إحدى الثانويات.

٦ – ان التمكين من الاستفادة من النص التنظيمي المذكور أعلاه، وعلى ضوء تحديد دوام العمل الرسمي بـ٣٥ ساعة اسبوعياً بموجب المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور...) موزعة على ايام الاسبوع المبتدئة بالاثنين والمنتهية بالجمعة ضمناً، اي ايام التدريس الاسبوعية ذاتها في الغالبية الساحقة، ان لم يكن في مجمل الثانويات الرسمية، يستدعي البحث في ما اذا كان ممكناً اعتبار اعمال المساعدة التي يؤمنها المكلفون في الوحدات الادارية التابعة لهذه الوزارة هي بمثابة اعمال النظارة، او الاعمال الادارية التي يؤديها هؤلاء فيما لو كانوا مكلفين بها في المدارس والثانويات الملحقين اساساً فيها، وبالتالي ينفذونها على مدى ٢٧ ساعة اسبوعياً وفقاً للنصوص القانونية ذات الصلة.

٧ – ان الفارق بين عدد ساعات العمل الاسبوعية للناظر، وتلك العائدة لحصص التدريس الاسبوعية، يمكّن ، حال الاخذ بإمكانية اعتماد دوام للمكلف بمساعدة الموظفين الاداريين يماثل دوام الناظر، من تعاقد هذا المكلف وفق الاصول، وخارج اوقات دوامه، لأجل التدريس في ثانوية معينة .

٨ – ان اعتماد ٢٧ ساعة عدداً لساعات عمل المكلف في الوحدات الادارية ، المشروط بعدم انعكاسه سلباً على حسن سير هذا العمل، قد يتوافق مع ما هو مدرج في المادة الاولى من المرسوم رقم ١٩٦٦/٥٢٥٧ لجهة ان يكون هذا التكليف بدون اي تعويض، مع الاشارة الى ان هذا المرسوم لم ينص على نحو صريح على خضوع المكلفين بموجبه للاحكام القانونية والتنظيمية المطبقة على الموظفين الاداريين الذين يكلفون بمساعدتهم.

بناءً عليه،

لما كان الدوام الرسمي في الادارات العامة قد جرى تحديده بموجب المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

ولما كان لا يجوز تجزئة او تعديل هذا الدوام واعتماد ٣٥ ساعة اسبوعياً لبعض العاملين في الادارة العامة و٢٧ ساعة اسبوعياً لآخرين، كأفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي المكلفين بمساعدة الموظفين الاداريين في وزارة التربية والتعليم العالي، وبالتالي تمييزهم عن غيرهم من الموظفين الاداريين في الادارة نفسها ، الامر الذي من شأنه حال حصوله ان يخرق مبدأ المساواة في تطبيق الدوام الرسمي على الموظفين .

ولما كان قد صدر عن رئيس مجلس الوزراء التعميم رقم ٩٩/١٢ تاريخ ١٩٩٩/٢/١٥ الذي طلب بموجبه الى جميع المسؤولين ورؤساء الوحدات المباشرين التشدد في مراقبة تقيد العاملين لديهم بالدوام الرسمي، وعدم التغيب عن العمل الا بعذر مشروع والتقيد بالاصول المعتمدة في حال الاضطرار الى الخروج من مركز العمل قبل انتهاء الدوام وذلك تحت طائلة المسؤولية، بحيث يستفاد منه ان الخروج اثناء الدوام الرسمي لا يحصل الا في حالة الضرورة فقط والا تعرض الشخص المعني للمساءلة ، الامر الذي يؤكد اهمية التقيد بالدوام الرسمي لجميع العاملين في الادارة.

ولما كان لا يمكن اعتبار التكليف بمساعدة الموظفين الاداريين التي يؤمنها افراد الهيئة التعليمية وفقاً لاحكام المرسوم رقم ٥٢٥٧ تاريخ ١٩٦٦/٨/١٠ بمثابة اعمال نظارة، حيث ان المكلفين بمساعدة الموظفين الاداريين يقومون بتنفيذ الاعمال المطلوبة منهم في اطار الادارة العامة وليس في اطار المدرسة الرسمية، وبالتالي يطبق عليهم الدوام الرسمي الذي يطبق على الموظفين الاداريين، دون اي تمييز بينهم.

ولما كان ما ورد في الكتاب موضوع طلب بيان الرأي حول الحرص على ألا يؤدي انقطاع المعلم او المدرس عن اسداء التعليم، اثناء تكليفه بمساعدة الموظفين الاداريين، الى افتقاده للمهارات المطلوبة لقيامه بهذا التعليم، وذلك لتبرير تعاقد هؤلاء المعلمين او المدرسين للتدريس في الثانويات الرسمية والخاصة والمعاهد العليا، يستدعي ومن باب اولى عودة هؤلاء المدرسين والمعلمين المكلفين بمساعدة الموظفين الاداريين الى وظائفهم الاساسية لإسداء التعليم طالما ان الثانويات هي بحاجة الى خدماتهم التدريسية، وبالتالي عدم اللجوء الى التعاقد معهم بغية تفرغهم لممارسة مهامهم التعليمية لسد حاجة القطاع التعليمي اليهم،هذا من جهة، ومن جهة أخرى إتاحة المجال أمام امكانية ايجاد فرص عمل جديدة للراغبين بالتوظيف في التعليم الرسمي او الخاص.

ولا بد من الاشارة في هذا المجال الى ان مجلس الخدمة المدنية وفي عدة قرارات وكتب صادرة عنه — في معرض دراسته المعاملات المتعلقة بتكليف افراد الهيئة التعليمية مساعدة الموظفين الاداريين في المديريات والمصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي– اوصى الوزارة المذكورة بـ:

١ – مراعاة إمكانية ملء المراكز الشاغرة في الوظائف الإدارية في ملاك الوزارة بالأصالة سواء بواسطة النقل من إدارات عامة أخرى أو من خلال التعيين بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية .

٢ – مراعاة معايير موضوعية عند اختيار افراد الهيئة التعليمية لتكليفهم لمدة محددة مساعدة الموظفين الإداريين، كمثل توافر الاختصاصات أو عدمها بحيث لا يؤدي التكليف الى حدوث نقص في عدد الذين يتولون تدريس هذه الاختصاصات في المدارس والثانويات الرسمية، وتجنب تكليف المعينين حديثاً من أفراد الهيئة التعليمية– وإن كان قد مضى على تعيينهم خمس سنوات كما ينص عليه المرسوم رقم ١٩٦٦/٥٢٥٧– وذلك نظراً لأهمية بقاء العناصر الشابة المؤهّلة والمواكبة لبرامج وطرق التدريس الحديثة في مؤسسات التعليم الرسمي.

ولما كان الطابع الظرفي المؤقت للتكليف لا يبرر عدم الالتزام بالدوام الرسمي المطبق على الموظفين في الادارة العامة.

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية ان أبدى بكتابه رقم ٧٤٥٥ تاريخ ١٩٦٧/٨/٢١ أن افراد الهيئة التعليمية المكلفين مساعدة الموظفين الاداريين في مختلف المديريات والمصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي استناداً الى احكام المرسوم رقم ٦٦/٥٢٥٧ يخضعون لدوام الموظفين الاداريين، كما رأى في كتابه رقم ٢٧٧ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٨ ان افراد الهيئة التعليمية الذين يكلفون بأعمال ادارية، وفي ظل عدم وجود نص صريح يحدد دوامهم ، وعلى ضوء الغاية المتوخاة من الحاقهم، يستتبع خضوعهم في دوامهم للاصول المطبقة على الموظفين الذين يتولون معاونتهم في الاعمال الادارية، كما انهم يخضعون للاسس ذاتها التي يخضع لها الاداريون لناحية الاجازات الادارية وساعات التدريس وسائر الشؤون المرتبطة بمعاونة الاداريين.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية رأى في كتابه رقم ٢٧١٧ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٨، وجوب التزام اساتذة التعليم الثانوي وسائر أفراد الهيئة التعليمية في ملاك التعليم الرسمي المكلفين بمساعدة الموظفين الاداريين في مختلف المديريات والمصالح التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي، ومن بينها المديرية العامة للتربية، بالدوام الرسمي المحدد

بـ/٣٥/ ساعة اسبوعياً وعدم جواز التعاقد معهم للتدريس خلال الدوام الرسمي في مؤسسات تربوية رسمية او خاصة.

وفضلاً عما تقدم فان اعتماد آلية تخفيض عدد ساعات العمل لمن يخضع للدوام الرسمي الذي يخضع له الموظف الاداري من شأنه مخالفة قاعدة موازاة الصيغ بحيث لا يمكن الخروج عن نص تشريعي الا بنص تشريعي صريح مماثل في الصيغة.

لذلك فإن مجلس الخدمة المدنية وفي ضوء كل ما تقدم ، أكد رأيه المبين بكتابيه رقم ٦٧/٧٤٥٥ ورقم ٢٠١٧/٢٧١٧ المذكورين اعلاه.

١٣ – ٩ : اعتماد دوام العمل الرسمي لدى المركز التربوي للبحوث والإنماء: الرأي رقم ١٦٩٣ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٧ **(المركز التربوي للبحوث والإنماء)**

بشأن طلب المركز التربوي للبحوث والإنماء بكتابه رقم ٥٣٨٣/م ٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٥ بيان الرأي حول ما إذا كان نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ يطال المادة ٢٨ من المرسوم رقم ٣٠٨٨ تاريخ ١٩٧٢/٤/١١ (نظام موظفي ومستخدمي المركز التربوي للبحوث والإنماء ...) التي حددت دوام عمل المركز بـ ٤٠ ساعة أسبوعياً، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المركز التربوي للبحوث والانماء بكتابه رقم ٥٣٨٣/م ٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٥ افاد انه تقدم بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٠ بمشروع مرسوم الى وزارة المالية يرمي الى رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في المركز التربوي للبحوث والانماء والى تحويل سلاسل رواتب الموظفين واعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدين وللأجراء الدائمين والمؤقتين وللأجراء بالفاتورة ، وأن المادة الخامسة من هذا المشروع، تنص على ان دوام العاملين في المركز هو عينه المعمول به منذ إنشائه والمحدد بـ ٤٠ ساعة عمل اسبوعياً سنداً للمادة ٢٨ من المرسوم رقم ٧٢/٣٠٨٨.

وأنه بتاريخ ٢٠١٨/١/١١ قام المركز التربوي بتقديم مشروع المرسوم أعلاه مرة ثانية الى وزارة المالية متضمناً بعض التعديلات بناءً لطلب وزارة المالية.

واضاف المركز التربوي للبحوث والانماء إن مشروع المرسوم المذكور، ما زال عالقاً لدى الوزارة المذكورة دون الموافقة عليه أو رفضه رسمياً بحجة أن القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ عدّل الدوام من ٣٢ الى ٣٥ ساعة اسبوعياً، مما يوجب على المركز التربوي اعتماد ٣٥ ساعة دوام في الاسبوع.

وتطرق المركز الى المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ التي بموجبها تمّ تعديل دوام العمل الرسمي من ٣٢ ساعة الى ٣٥ ساعة اسبوعياً (وليس يومياً) معتبراً أن ذلك يثبت بأن التعديل أعلاه يطال فقط دوام العمل الذي كان ٣٢ ساعة اسبوعياً دون سواه ليصبح ٣٥ ساعة اسبوعياً، في حين أنه بموجب المادة ٢٨ من المرسوم رقم ٧٢/٣٠٨٨ تم تحديد دوام المركز بـ ٤٠ ساعة عمل اسبوعياً، وقد أوضح المركز بأن تحديد ساعات عمل المركز منذ العام ١٩٧٢ بما يفوق ساعات عمل الدوام الرسمي كما نصّ عليه قانون إنشائه، يعود لطبيعة مهامه، التي عددها في متن كتابه المذكور اعلاه.

ورأى المركز التربوي للبحوث والانماء أنه لم يصدر اي نص يعدّل دوام الـ٤٠ ساعة المعتمد لديه ، وان تعديل الدوام على نحو ما ورد في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ طال حصراً دوام الـ٣٢ ساعة اسبوعياً فقط الذي يطبق في الادارات العامة.

واشار المركز الى انه يقوم بتنفيذ دورات تدريبية على المناهج التعليمية يفوق عددها سنوياً الـ ١٨٤٠ دورة ويتم هذ التدريب خارج اوقات الدوام الرسمي، وان المركز باشر بإطلاق عملية تطوير المناهج التي تتطلب ساعات عمل تزيد على الـ٤٠ ساعة دوام فضلاً عن ساعات العمل الاضافي في المركز.

وخلص بالنتيجة بأن كل ما تقدم، يستوجب قانوناً وواقعاً الابقاء على دوام الـ٤٠ ساعة عمل اسبوعياً ليتمكن المركز من تنفيذ مهامه.

بناء عليه،

لما كان النظام العام للمؤسسات العامة بموجب المادة ٤٠ منه استثنى من احكامه المركز التربوي للبحوث والانماء الذي ظل خاضعاً لقانون انشائه وانظمته الخاصة.

ولما كان المركز المذكور لا يخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية باستثناء الحالة الوحيدة المنصوص عليها في المادة ١٣ من المرسوم رقم ٧٢/٣٠٨٨ التي اشترطت بشكل صريح موافقة مجلس الخدمة المدنية لجهة عدم جواز التقيد بمبدأ التعيين في الدرجة الاخيرة عند تعيين المتعاقدين المتفرغين في وظائف الملاك الفني دون سواها.

إلا أنه وفي مطلق الاحوال، لما كان يتبين من العودة الى نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ انه عدّل دوام العمل الرسمي من ٣٢ ساعة الى ٣٥ ساعة اسبوعياً موزعة على ايام الاسبوع من الاثنين الى الجمعة، وفقاً للتفصيل المبين في متن المادة المذكورة .

ولما كان هذا التعديل الذي ورد في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ طال دوام العمل الرسمي الذي كان محدداً ب٣٢ ساعة أسبوعياً، وجعله ٣٥ساعة اسبوعياً على نحو ما هو مبين في متن المادة ٢٣ المذكورة اعلاه.

ولما كان يتبين من مجمل احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ان المشترع قد اتجه الى اتخاذ إجراءات إصلاحية لا سيما على صعيد تحديد ساعات دوام العمل وتوزيعها على ايام الاسبوع.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ١٤٧ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٤ وضع آلية لتطبيق القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تضمنت اعتماد دوام العمل الرسمي المحدد بموجب المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ في المؤسسات العامة للحفاظ على المال العام في ضوء السياسة المالية التي تنتهجها الحكومة لترشيد الانفاق وضبط المالية العامة، وصدر سنداً لقرار مجلس الوزراء المذكور تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/٢٩ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥.

ولما كان يقتضي على المؤسسات العامة المعنية – ومن بينها المركز التربوي للبحوث والانماء- التقيد بما ورد في قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/١٤٧ وفي التعميم رقم ٢٠١٧/٢٩ الصادر سنداً للقرار المذكور.

لذلك، وفي ضوء كل ما سبق عرضه، فإنه على المركز التربوي للبحوث والانماء اعتماد الدوام الرسمي المحدد بموجب المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

١٣ – ١٠ : عدم الموافقة على وضع نظام عمل إضافي دائم لدى المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية:
الرأي رقم ٢٧٤٥ تاريخ ٢٠١٨/١١/٢ **(المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية)**

بشأن طلب المؤسسة العامة للأسواق الإستهلاكية بكتابها رقم ٢٠١٨/١٦٩ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٤ الموافقة على مشروع قرار بوضع نظام عمل دائم لديها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة ان المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية أحالت الى وزارة المالية، بكتابها رقم ٧٨ تاريخ ٢٠١٨/٤/١٨ مشروع قرار نقل اعتماد من جزء الى جزء من ضمن موازنتها للعام ٢٠١٨، الغاية منه تغذية نقص الاعتمادات الاساسية لتغطية النفقات المرتقبة، ومنها "رواتب المتعاقدين"، "تعويضات عن اعمال اضافية"، "منحة انتاج"، وذلك وفقاً لما ورد في كتاب وزارة المالية رقم ٥٨٥/ص١٦ تاريخ ٢٠١٨/٨/٨.

وتبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ٥٨٥/ص١٦ المشار اليه اعلاه، وافقت على طلب المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية نقل اعتمادات في موازنة المؤسسة للعام ٢٠١٨، مشترطة التقيّد بالملاحظات الواردة في متن الكتاب المذكور لجهة ضم المستندات التبريرية المتعلقة بنظام العمل الدائم لدى المؤسسة الذي على اساسه اعطيت تعويضات الأعمال الإضافية ونسخة عن عقود المتعاقدين واسس تحويل تعويضاتهم.

وتبين ان مدير عام رئاسة مجلس الوزراء، بكتابه رقم ١٤٩٥/ص تاريخ ٢٠١٨/٩/١٢، طلب من المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية التقيد بما ورد في كتاب وزارة المالية رقم ٥٨٥/ص١٦ المشار اليه آنفاً لجهة ضم نظام للعمل الدائم لدى المؤسسة بعد إعداده.

وتبين ان المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية أودعت مجلس الخدمة المدنية مشروع قرار يرمي الى وضع نظام عمل دائم في المؤسسة، ينص في مادته الاولى الى انه "اضافة الى ساعات الدوام الرسمي، يعمل جميع العاملين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية، بصورة دائمة ومستمرة خارج اوقات الدوام الرسمي لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١ وذلك تأميناً لحسن سير العمل فيها وذلك ضمن وخارج نطاق عملهم.
يقوم المرجع الصالح بالتكليف بالعمل الاضافي خطياً، شرط ان يتم التكليف قبل المباشرة بالعمل" .

بناءً عليه،

لما كان طلب المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية وضع نظام عمل دائم لغاية ٢٠١٨/١٢/٣١، ينطوي على إمكانية تكليف جميع العاملين لديها (من مستخدمين ومتعاقدين...) القيام بأعمال إضافية خارج أوقات الدوام الرسمي واعتماد الحد الأقصى لعدد الساعات المسموح به، وبالتالي إعطاء التعويض عن الأعمال التي تم التكليف بها على هذا النحو.

ولما كان يتبيّن من حيثيات مشروع القرار موضوع البحث أنه مبني على المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ (نظام العمل الاضافي والمكافآت النقدية في الادارات العامة)، وعلى نظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية، وعلى طبيعة عمل المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية التي تستدعي العمل بصورة دائمة ومستمرة سيّما وانها تعمل بدوامات متعددة بين الساعة الثانية بعد منتصف الليل ولغاية الساعة الثامنة مساء، ونظراً للنقص الحاصل في عدد المتعاقدين لدى المؤسسة.

ولما كانت المواد ٢،٣،٥،٧ و٨ من المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١ (نظام العمل الاضافي والمكافآت النقدية في الادارات العامة)، تنص على ما يلي:

"المادة ٢: مفهوم العمل الإضافي:

يقصد بالعمل الإضافي العمل الذي يقوم به الموظف خلال الساعات التي تتجاوز ساعات الدوام الرسمي.

المادة ٣: شروط التكليف بالعمل الإضافي وإجراءاته:

يشترط لتكليف الموظفين بالعمل الإضافي ما يلي:

أولاً: شروط التكليف:

١ – أن تكون الأنظمة المطبقة في الوحدة المختصة تفرض العمل باستمرار في أثناء الدوام وخارجه، وفي هذه الحالة، تضع الإدارة نظام عمل دائم تحدد فيه الأصول والقواعد التي تعتمد لتنفيذ العمل الإضافي، يصدر بقرار من الوزير المختص بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية.

– أو –

أن يكون العمل الإضافي غير داخل في المهام الموكولة إليهم بحكم وظائفهم ولكنه من شأنه أن يؤدي بشكل أكيد إلى تعجيل أو تسهيل عمل المرفق العام وزيادة إنتاجيته وأن يكون التكليف مبنياً على حاجة ملحة تحدد بتقرير من رئيس الوحدة.

– أو –

أن يكون العمل الإضافي داخلاً في المهام الموكولة إليهم بحكم وظائفهم وأن يكون ملحاً ويتوجب القيام به من قبل الموظفين أنفسهم ، على أن يتم التكليف وفقاً للأحكام المنصوص عليها في نظام الموظفين.

٢ – أن يكون للعمل الإضافي ، في جميع الأحوال ، اعتمادات مخصصة في الموازنة.

المادة ٥: كيفية التكليف بالعمل الإضافي:

١ – عندما تدعو الحاجة يتم التكليف بالعمل الإضافي للموظفين في الإدارات العامة كل في الوحدة الإدارية التي يتبع لها، ولا يجوز أن تتجاوز نسبة المكلفين ٥٠ % من عدد الموظفين، إلا إذا كان العمل يتطلب الديمومة والاستمرارية على مدار السنة.

٢ – يكون قرار التكليف لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر قابلة للتجديد حسب مقتضيات العمل.

٣ – يجب أن لا يزيد عدد ساعات التكليف عن ١٠٠ ساعة شهرياً كحد أقصى.

المادة ٧: يتولى التفتيش المركزي مراقبة الأعمال الإضافية والتحقق من أدائها وفقاً للأصول المحددة في هذا المرسوم.

المادة ٨: بدل التعويض عن الأعمال الاضافيّة:

يحدد بدل التعويض عن كل ساعة اضافية نهارية بجزء من مئة وخمسين (١/١٥٠) من الراتب."

ولما كان يتبين من النصوص القانونية المعروضة اعلاه، ان احكام المرسوم رقم ٢٠٠٠/٣٣٧٩ تُطبق على الادارات العامة.

ولما كانت المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية تخضع بموجب المرسوم رقم ٥٧٣٥ تاريخ ١٩٩٤/٩/٢٩ (إنشاء مؤسسة عامة تدعى "المؤسسة العامة للأسواق الشعبية وحماية المستهلك") للنظام العام

للمؤسسات العامة، كما يخضع العاملون لديها لنظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية المصدق بموجب القرار الصادر عن السيد رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٥/٦٠ تاريخ ١٩٩٥/٩/١٢.

ولما كانت المادة الثامنة من نظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية المشار اليه أعلاه تنص في الفقرتين الثانية والثالثة منها على ما يلي:

"٢- يمكن منح المستخدمين تعويضاً عن ساعات العمل الاضافية التي تجاوز ساعات دوامهم الرسمي، اذا كلفهم المدير خطياً بعمل اضافي شرط ان يتم التكليف قبل المباشرة بالعمل.

يجب ان يكون العمل الاضافي غير داخل في المهام الموكلة اليهم بحكم وظيفتهم. اما اذا كان العمل الاضافي داخل في مهامهم، فيجب ان يتم خارج اوقات الدوام الرسمي، وتبلغ ادارة التفتيش المركزي صورة عن التكليف وعن شروطه واسبابه الموجبة.

٣- يحدد بدل التعويض عن كل ساعة اضافية بما يعادل بدل ساعة ونصف الساعة «١/١٠٠ من اساس راتب المستخدم الشهري، وذلك ضمن الاعتمادات المرصدة لهذه الغاية في الموازنة».

ولما كان يتبيّن ان بدل التعويض عن كل ساعة اضافية نهارية في الادارات العامة وفقاً لنص المادة الثامنة من المرسوم ٢٠٠٠/٣٣٧٩ المذكورة آنفاً يختلف عن ذلك المحدد في نص الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من نظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية المشار اليها اعلاه.

ولما كانت المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية تتمتّع بالشخصية المعنوية وبالاستقلالين المالي والاداري، وبالتالي فإن الأحكام المتعلقة بالعمل الاضافي والوارد النص عليها في المرسوم رقم ٢٠٠٠/٣٣٧٩، يقتضي لتطبيقها في المؤسسة المذكورة أن يصار أولاً الى ادراجها في النصوص القانونيّة التي ترعى عملها.

ولما كان لم يتبين، وبعد مراجعة النصوص القانونية والاحكام التي ترعى نظام العمل في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية ونظام المستخدمين والمتعاقدين لديها، وجود نصّ قانوني يجيز وضع نظام للعمل الاضافي الدائم لدى المؤسسة، على غرار ما هو منصوص عليه في المرسوم رقم ٣٣٧٩ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١١.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية – وبناءً على كل ما تقدم – رأى انه يتعذّر في الحالة الراهنة السير بمشروع القرار موضوع البحث.

ولما كان القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) ينص في مادتيه الثالثة والعشرين والخامسة والعشرين على ما يلي:

«المادة الثالثة والعشرون:

يُعدّل دوام العمل الرسمي من ٣٢ إلى ٣٥ ساعة أسبوعياً موزعة كما يلي: أيام الإثنين والثلاثاء والأربعاء والخميس من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة والنصف، ويوم الجمعة من الساعة الثامنة صباحاً وحتى الساعة الخامسة عشرة على أن تُعطى ساعتان للصلاة».

«المادة الخامسة والعشرون: العمل الإضافي:

– يُعين الحد الأقصى لعدد ساعات التكليف بالعمل الإضافي بخمس وثلاثين ساعة شهرياً كحد أقصى.

– يتحمل الرؤساء المباشرون والتسلسليون والتفتيش المركزي مسؤولية مراقبة الأعمال الإضافية والتحقق من أدائها وفقاً للأصول، ويتوجب على كافة الإدارات المعنية والعاملين فيها تسهيل عمل المفتشين وتمكينهم من القيام بمهامهم».

وعليه، لا بد لهذا المجلس، وفي معرض دراسته للمعاملة، من الاشارة الى كتابيه رقم ٢٣٦٤ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٩ وبذات الرقم تاريخ ٢٠١٨/٣/٢ الموجهين الى المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية، اللذين رأى فيهما ان الدوام الرسمي الذي يقتضي تطبيقه على العاملين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية هو الدوام المحدد في المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بـ ٣٥ ساعة اسبوعياً، الامر الذي مفاده أنه يبقى للإدارة المعنية، وفي ظل قيام حاجة ملحة تستوجبها ضرورة استمرارية المرفق العام وحسن سير العمل فيه وتأدية الخدمة العامة وعلى النحو المتقدم بيانه آنفاً والتي قد لا يكفي دوام العمل الرسمي لتلبيتها، تطبيق أحكام المادة الثامنة من نظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية لجهة تكليف عدد من العاملين لديها بالعمل الإضافي بالحد الأقصى المسموح به (٣٥ ساعة شهرياً) على نحو لا يتجاوز مقدار العمل

الذي يقتضي انجازه، على أن يعود للمرجع المختص تقدير هذه الحاجة والضرورة التي تمليها وان يتم التكليف على قدرها.

وانطلاقاً من مجمل أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لاسيما المتقدم بيانها أعلاه، فان هذا المجلس رأى أن المشترع اتجه إلى إجراءات إصلاحية في هذا المجال، حيث ونتيجة لزيادة الرواتب والأجور في القطاع العام عُدّلت ساعات الدوام الرسمي وخفضت ساعات العمل الإضافي مع الإشارة إلى أن بقاء الموظفين والمستخدمين في الإدارات والمؤسسات العامة لفترة أطول من الدوام الرسمي المحدد قانوناً يستتبع نفقات إضافية غير تلك الناتجة عن تعويضاتهم عن ساعات العمل الإضافي.

ولما كان المنحى المتقدم بيانه أعلاه ينطلق من حرص هذا المجلس على تطبيق الأحكام القانونية على النحو المتوافق والغاية التي توخاها المشترع لا سيما من أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، والقواعد التي ترعى الوظيفة العامة والتي توجب أن تكون الرواتب والتعويضات مقابلة لخدمة عامة فعلية تحقق هدف المرفق العام الذي تتولاه كل ادارة أو مؤسسة عامّة، ومن تطبيق مبدأ الحفاظ على المال العام وعلى ضوء السياسة المالية التي تنتهجها الحكومة لترشيد الإنفاق وضبط المالية العامة على نحو ما ورد في التعميم رقم ٣ الصادر عن رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٨/١/٢٣.

لذلك، فإن هذا المجلس، واستناداً إلى المعطيات الواقعية والقانونية التي تطرحها المعاملة ولمجمل الأسباب المبينة أعلاه، رأى:

أولاً: عدم الموافقة – في الحالة الحاضرة – على نظام العمل الإضافي الدائم.

ثانياً: ان إمكانية اللجوء إلى التكليف بالعمل الإضافي سنداً للمادة الثامنة من نظام المستخدمين والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية، تبقى قائمة على النحو الوارد في متن هذا الكتاب وضمن حدود عدد الساعات الإضافية المحدد في المادة ٢٥ من القانون ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١.

ثالثاً: أما بشأن ما تدلي به المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية عن طبيعة عملها التي تستدعي العمل بصورة دائمة ومستمرة وبدوامات متعددة بين الساعة الثانية بعد منتصف الليل ولغاية الساعة الثامنة مساء، فإنه يبقى من الممكن إفادة العاملين لديها من تعويض ساعات الليل سنداً لأحكام المادة العاشرة من نظام المستخدمين

والمتعاقدين في المؤسسة العامة للأسواق الاستهلاكية التي نصت على أن يستفيد مستخدمو المؤسسة من تعويض ساعات الليل وفقاً للأحكام المطبقة على موظفي الدولة الدائمين.

١٤ رواتـــب

١٤ – ١ : شمول أحكام قراري مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ ورقم ٢٤ تاريخ ٢٠١٢/١٢/٤ الموظفين الذين كانوا في الخدمة بتاريخ ١٩٩٩/١/١ وتتوافر فيهم شروط الاستفادة وتقاعدوا بعد هذا التاريخ: الرأي رقم ١٣٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٠ (**رئاسة مجلس الوزراء**)

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٣٥٣/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٥/١٤ بيان الرأي في طلب وزارة المالية تطبيق قراري مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ ورقم ٢٤ تاريخ ٢٠١٢/١٢/٤ على الموظفين السابقين الذين كانوا في الخدمة بتاريخ ١٩٩٩/١/١ وتقاعدوا، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان وزارة المالية بكتابها رقم ١٣٤٧/ص الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٣ أوردت مضمون قراري مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ ورقم ٢٤ تاريخ ٢٠١٢/١٢/٤ وحيثيات صدورهما، وأفادت أن هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل وعند طلب رأيها في ما إذا كان قرارا مجلس الوزراء المذكورين يشملان الموظفين الذين تقاعدوا اعتباراً من ١٩٩٩/١/١، رأت بكتابها رقم ٦٣٣/إ/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢٩ (رقم الاستشارة ٢٠١٧/٦٤٨) أنه يعود لمقام مجلس الوزراء اتخاذ القرار المناسب بهذا الشأن حفاظاً على حقوق المتقاعدين.

كما تبين أن وزارة المالية بكتابها أعلاه طلبت عرض الموضوع على مجلس الوزراء مع اقتراح الموافقة على استفادة المتقاعدين ابتداءً من ١٩٩٩/١/١ من مفاعيل القرارين رقم ٢٠١١/٧٩ ورقم ٢٠١٢/٢٤ ، عملاً بمبدأي العدالة والمساواة ومن اجل استقرار الاوضاع الادارية.

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات أبدت بكتابها رقم ٦٣٣/إ/٢٠١٧ (رقم الاستشارة ٢٠١٧/٦٤٨)، بأن المتقاعد هو كالموظف في وضع نظامي وان حقه في المعاش هو امتداد نظامي للحقوق التي كان يستمدها الموظف من القوانين والانظمة السارية المفعول يوم احالته الى التقاعد وانه عملاً بمبدأ العدالة

والمساواة ومن اجل استقرار الاوضاع الادارية، وفي ظل عدم ذكر المتقاعدين من بين المستفيدين من احكام القرار رقم ٢٠١١/٧٩ ابتداءً من تاريخ ١٩٩٩/١/١، فانه يعود لمقام مجلس الوزراء اتخاذ القرار المناسب حفاظاً على حقوق المتقاعدين، ذلك ان السند القانوني لتحويل معاشهم وفقاً لأحد الجدولين رقم ٨ و١٠ الملحقين بالقانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ لا يمكن ان يستند إلا لقرار صادر عن مجلس الوزراء يقر لهم الحق بهذا التحويل.

وتبين أن الأمانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٣٥٣/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٥/١٤ أودعت مجلس الخدمة المدنية الملف المتعلق بطلب وزارة المالية الموافقة على استفادة المتقاعدين ابتداء من ١٩٩٩/١/١ من مفاعيل قراري مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ ورقم ٢٠١٢/٢٤ للإطلاع وبيان الرأي.

بناء عليـه،

بما انه بتاريخ ١٩٩٨/١١/٥ صدر القانون رقم ٧١٧ المتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وتحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية وتعديل أسس احتساب المعاشات التقاعدية، وأُرفق به جداول سلسلة الرواتب المذكورة والتي من بينها الجداول رقم ٤ و٥ و٨ و١٠ المخصصة لوظائف الفئات الثانية والثالثة والرابعة الوارد تسمياتها في مطلع كل منهم ومن بينها الفنيين والسلك الخاص في الطيران المدني.

وبما أن مجلس شورى الدولة، ونتيجة مراجعات تقدم بها موظفون في إدارات عامة، أصدر قرارات عدة أعلن فيها حق المستدعين بتحويل رواتبهم وفقاً للجدولين رقم ٨ المخصص لرواتب الفئة الرابعة — الرتبة الاولى ورقم ١٠المخصص لرواتب الفئة الرابعة – الرتبة الثانية (الفنيون والسلك الخاص في الطيران المدني) بدلاً من الجدولين رقم ٧ المخصص لرواتب الفئة الرابعة — الرتبة الاولى – ورقم ٩ المخصص لرواتب الفئة الرابعة — الرتبة الثانية – من القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧.

وبما أن مجلس الوزراء بقراره رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ قرر الموافقة على اقتراح وزارة المالية بتحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ ورقم ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ

١٩٩٨/١١/٥ وتعديلاته، على ان يطبق هذا التحويل على الفنيين الذين صدرت لصالحهم احكام عن مجلس شورى الدولة وكذلك على باقي الفنيين في مختلف الادارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم احكام من مجلس شورى الدولة وذلك وفقاً لمضمون كتاب هذه الوزارة رقم ٢٦٨٦/ص١ تاريخ ٢٠١١/٩/٢١.

وبما أن مجلس الوزراء عاد واتخذ القرار رقم ٢٤ تاريخ ٢٠١٢/١٢/٤ الذي قرر بموجبه الموافقة على تحديد تاريخ استفادة الموظفين والمتعاقدين الفنيين من احكام قرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ تاريخ ٢٠١١/١١/١ (تحويل رواتب بعض الموظفين الفنيين وفقاً للجدولين رقم ٨ ورقم ١٠ الملحقين بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥) ابتداءً من تاريخ ١٩٩٩/١/١.

وبما أن رئاسة مجلس الوزراء تطلب بيان الرأي في طلب وزارة المالية الموافقة على استفادة المتعاقدين ابتداء من ١٩٩٩/١/١ من مفاعيل قراري مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ ورقم ٢٠١٢/٢٤.

وبما أنه، وعلى أثر صدور أحكام عن مجلس شورى الدولة، أصدر مجلس الوزراء القرار رقم ٢٠١١/٧٩ المتعلق بتحويل رواتب الموظفين الفنيين تطبيقاً للقرارات الصادرة عن مجلس شورى الدولة وعلى الفنيين في مختلف الإدارات العامة الذين هم في حالات مشابهة ولم يصدر لصالحهم قرارات عن المجلس المذكور، كما صدر عن مجلس الوزراء القرار رقم ٢٠١٢/٢٤ الذي حدد تاريخ استفادة الموظفين والمتعاقدين الفنيين من أحكام القرار رقم ٢٠١١/٧٩ على أنه ابتداءً من ١٩٩٩/١/١ .

وبما أن التاريخ المحدد لاستفادة الموظفين والمتعاقدين المشمولين بأحكام قراري مجلس الوزراء من الجدولين المذكورين هو تاريخ نفاذ القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ والذي يُعمل به عملاً بأحكام المادة الأخيرة منه اعتباراً من ١٩٩٩/١/١.

وبما أن الموظفين المشمولين بأحكام قراري مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ ورقم ٢٠١٢/٢٤ هم الموظفون والمتعاقدون الذين صدرت لصالحهم أحكام عن مجلس شورى الدولة والموظفون والمتعاقدون الذين هم في أوضاع مماثلة لأوضاع من صدرت لصالحهم تلك الأحكام، وذلك بإفادتهم من الجدولين المذكورين وبالتالي تحويل

رواتب الموظفين على أساس الرواتب المدرجة فيهما وإعادة احتساب تعويضات المتعاقدين الشهرية بحيث لا تقل عن رواتب الوظائف المماثلة مهامها لمهامهم التعاقدية، وذلك اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ كون هذين الجدولين ملحقين بالقانون رقم ١٩٩٨/٧١٧، الأمر الذي مقتضاه شمول أحكام قراري مجلس الوزراء أعلاه الموظفين الذين كانوا في الخدمة اعتباراً من تاريخ ١٩٩٩/١/١ وتتوافر فيهم شروط الاستفادة (أي صدور أحكام لصالحهم أو أن يكونوا في حالات مشابهة لمن صدرت أحكام لصالحهم) وتقاعدوا بعد هذا التاريخ.

وبما أن من شأن عدم افادة الموظفين الذين تقاعدوا اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ من الجدولين رقم ٨ و١٠ المرفقين بالقانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ ان يخلق تمييزاً بين من هم في أوضاع متماثلة لا سيما بينهم وبين زملائهم الذين استمروا في الخدمة واستفادوا من تحويل رواتبهم سنداً لقراري مجلس الوزراء رقم ٢٠١١/٧٩ ورقم ٢٠١٢/٢٤، الأمر الذي مقتضاه – واعمالاً لمبدأ المساواة – تطبيق قراري مجلس الوزراء على الموظفين السابقين الذين كانوا في الخدمة بعد تاريخ ١٩٩٩/١/١ وإن كانوا قد تقاعدوا قبل صدور القرارين رقم ٢٠١١/٧٩ ورقم ٢٠١٢/٢٤ .

وبما أن موضوع المعاملة من شأنه أن يرتب أعباء مالية على الخزينة العامة، كونه يتناول مجموعة من الموظفين السابقين الذين كانوا في الخدمة الفعلية بتاريخ ١٩٩٩/١/١ وتقاعدوا لاحقاً، الأمر الذي يستدعي وانسجاماً مع ما اقترحته وزارة المالية بكتابها رقم ١٣٤٧/ص الموجه إلى رئاسة مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٨/٤/٢٣ عرض الملف على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأن تطبيق القرارين رقم ٧٩ و ٢٤ على المتقاعدين المذكورين.

١٤ – ٢ : النتائج المالية المترتبة عن الفترة الممتدة بين تاريخ إخلاء السبيل وتاريخ استئناف العمل:

الرأي رقم ٢٠١٧/١٨٣٨ تاريخ ٢٠١٨/١٠/١٦ (وزارة العدل – المديرية العامة لوزارة العدل)

بشأن طلب المديرية العامة لوزارة العدل بكتابها رقم ٢٩٧٤/ق تاريخ ٢٠١٨/٢/٥ بيان الرأي حول النتائج المالية المترتبة على الفترة الممتدة بين تاريخ إخلاء السبيل وتاريخ استئناف العمل، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

بما انه يتبين ان الموظفين لدى قلم محكمة الدرجة الأولى الجزائية في بعلبك السيدين --- قد اوقفا عن العمل نتيجة ملاحقتهما جزائياً بجرم تزوير احكام وخلاصات احكام وان انقطاعهما استمر منذ تاريخ ٢٠١٥/٨/٨، ثم اخلي سبيلهما ولم يصدر الحكم بشأنهما بعد.

وبما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٨٣٨ تاريخ ١٥/١/ ٢٠١٨ أن رأى ان فترة انقطاع السيدين --- عن عملهما بسبب توقيفهما عدلياً وحتى اخلاء سبيلهما، هي فترة يستحقان عنها نصف راتب، ولا تعاد لهما انصاف رواتبهما الا اذا صدر حكم يمنع المحاكمة عنهما او بتبرئتهما او اذا حوكما بعقوبة غير عقوبة الحبس، كما رأى انه يعود للإدارة المعنية صلاحية تمكين صاحبي العلاقة من استئناف عملهما على ان يبقى كل منهما تحت الرقابة المسلكية، ويتقاضيا نصف راتبهما، ولا تعاد لهما انصاف رواتبهما الا اذا صدر حكم بمنع المحاكمة عنهما او بتبرئتهما او اذا حوكما بعقوبة غير عقوبة الحبس، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة ١٨ من نظام الموظفين.

وبما ان المواد ١٦ – فقرة ٤ و١٧ – فقرة ١ و١٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (نظام الموظفين) تنص على ما يلي :

« المادة ١٦ – الفقرة ٤: لا يجوز لاحد ان يتقاضى راتب وظيفة ما لم يكن معيناً بصورة قانونية فيها وقائماً فعلياً بمهامها، مع مراعاة الاحوال الخاصة المنصوص عليها في القانون. ويعتبر الرؤساء المباشرون مسؤولين شخصياً عن دفع رواتب الموظفين الذين لا يقومون بالفعل بمهام وظائفهم.

المادة ١٧ – الفقرة ١: يستحق راتب الموظف الجديد اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل .

المادة ١٨: الحالات التي يدفع فيها نصف الراتب:

١ – يتقاضى الموظف الموقوف عن العمل نصف راتبه اعتباراً من اليوم الذي يلي تاريخ ابلاغه المرسوم او القرار القاضي بتوقيفه عن العمل، او اعتباراً من تاريخ انقطاعه الفعلي عن العمل اذا كان قد انقطع عنه قبل تبلغه المرسوم او القرار. ولا يدفع له النصف الاخر الا اذا برأه مجلس التأديب او حكم عليه بعقوبة من الدرجة الاولى او اذا عدلت الادارة عن إحالته على مجلس التأديب بعد انقضاء خمسة عشر يوما على تاريخ ايقافه عن العمل.

٢ – يتقاضى الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية نصف راتبه، ولا يدفع له النصف الاخر الا اذا منعت محاكمته، او برىء او حكم بعقوبة غير عقوبة الحبس» .

وبما انه يتبين من الاحكام القانونية المعروضة اعلاه لا سيما من احكام البند٢ من المادة ١٨ اعلاه ان الموظف الموقوف عدلياً يستمر بتقاضي نصف راتب ولا يدفع له النصف الاخر الا عند تحقق إحدى الحالات الوارد النص عليها في متنه، اي عند صدور حكم بمنع محاكمته او ببراءته او بعقوبة غير عقوبة الحبس، بحيث يدفع له النصف الاخر عن الفترة السابقة، وبالتالي ان استحقاق الراتب كاملاً معلق على تحقق احدى الحالات المنصوص عليها في البند ٢ من المادة ١٨.

وبما ان الاحكام القانونية المشار اليها آنفاً لم تتضمن نصاً يرعى الحالة التي يُخلى فيها سبيل الموظف الموقوف والفترة التي تفصل بين إخلاء سبيله واستئنافه العمل ولحين صدور حكم عن القضاء يقضي بمنع المحاكمة او بالبراءة او بعقوبة غير عقوبة الحبس، الامر الذي مقتضاه العودة الى المبادئ والقواعد العامة التي ترعى استحقاق الراتب ومسؤولية السلطة العامة.

وبما ان مبدأ « لا أجر دون عمل » يشكّل المبدأ العام الذي يرعى استحقاق الموظف للراتب بحيث لا يجوز تقاضي راتب وظيفة ما لم يكن الموظف قائماً فعلياً بمهامها على ما كرسته المادة ١٦ من نظام الموظفين علماً ان ما تضمنته هذه المادة من عبارة «مع مراعاة الاحوال الخاصة المنصوص عليها في القانون» لا ينطبق على الحالة الراهنة المتعلقة بالفترة الواقعة بعد اخلاء السبيل وقبل الالتحاق بالعمل، لعدم انضوائها تحت هذه الاحوال، وبالتالي فإن هذا المجلس يرى تطبيق المبدأ العام بعدم جواز استحقاق الراتب عن الفترة الفاصلة بين تاريخ اخلاء السبيل وتاريخ الالتحاق بالعمل، اما الفترة التي تلي تاريخ الالتحاق بالعمل ولحين صدور الحكم في القضية فيستمر الموظف المعني في تقاضي نصف راتب باعتبار ان تقاضي الراتب كاملاً مرهون بتحقق احدى الحالات المنصوص عليها في البند الثاني من المادة ١٨ من نظام الموظفين وفق ما سبقت الاشارة اليه اعلاه.

وبما انه اذا كان كل من صاحبي العلاقة قد وضع نفسه تحت تصرف الادارة بعد اخلاء سبيله عندما طلب بتاريخ ٢٠١٦/٦/٢١ الالتحاق بالعمل كونه لم يتبلغ اي قرار بالتوقف عن العمل وان الادارة قد تأخرت في البت في الطلب أو تأخرت في تمكينه من استئناف العمل، فإن هذا الامر يندرج في اطار القواعد العامة التي

ترعى مسؤولية الادارة عن اعمالها والتي يعود للقضاء المختص اعلانها حال تحقق شروط انعقادها وترتيب النتائج القانونية والمالية.

ولا بد لهذا المجلس وفي معرض المعاملة الراهنة من الاشارة الى الامرين التالين:

– التأكيد وفي ضوء استقلال الملاحقة التأديبية عن الملاحقة الجزائية ، على ضرورة احالة صاحبي العلاقة الى الهيئة العليا للتأديب بعد اتباع الأصول والإجراءات المقتضاة وذلك استناداً إلى أحكام القانون رقم ٥٤ تاريخ ١٩٦٥/١٠/٢ المتعلق بإنشاء الهيئة العليا للتأديب وتعديلاته لا سيما منها القانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ الذي ألغى جميع المجالس التأديبية الخاصة وأخضع جميع الموظفين لسلطة الهيئة المذكورة ، وكذلك الى التعميم رقم ٢٠١٧/٢٢ تاريخ ٢٠١٧/١/١٢ الذي تضمن الطلب إلى جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات والمصالح المستقلة التابعة للدولة والبلديات ضرورة التقيد بالأحكام القانونية المنصوص عنها في القانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ .

– ضرورة استصدار الحكم القضائي من القضاء العدلي سيما وانه قد مرّت اكثر من ثلاث سنوات على الملاحقة والتوقيف واخلاء السبيل واستئناف العمل وذلك لاقتضاء الفصل في وضع الموظف الذي يحق له معرفة مصير الملاحقة، ولأجل مصلحة الادارة وحسن سير المرفق العام تجاه اي مخالفة او تجاوز من الموظف.

١٤ – ٣ : مشروع مرسوم رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدين والأجراء لديها: القرار رقم ٩٨١ تاريخ ٢٠١٨/١١/٥ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١١٧٣/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٥ الموافقة على مشروع مرسوم رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس وتحويل سلسلة رواتب المستخدمين وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدين والأجراء لديها وتعديل أسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة وإفادة العاملين في المصلحة من بعض العاملين والمنافع، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مجلس إدارة مصلحة استثمار مرفأ طرابلس بقراره رقم ١٢/١ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٧ وافق على مشروع المرسوم وكلّف مدير المصلحة رفعه إلى الجهات المختصة لإقراره حسب الأصول.

وتبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ١٤٦/ص١٦ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٩ أبدت ملاحظاتها على المواد المدرجة في مشروع المرسوم موضوع قرار مجلس الإدارة رقم ٢٠١٧/١٢/١ والمحال إليها بكتاب وزارة الأشغال العامة والنقل رقم ١٣٥٥/ص تاريخ ٢٠١٧/١٢/٤، واعتبرت أن مشروع المرسوم تضمن أموراً لا تتصل بموضوع تحويل سلاسل رواتب المستخدمين دون بيان الأساس القانوني لها، منها :

– إعطاء المستخدمين والأجراء والمتعاقدين من مختلف الفئات والرتب في المصلحة ثلاث درجات استثنائية تدخل في أساس الراتب، وإعادة العمل بتعويض الصندوق وتعويض الحراسة والتي كان المرسوم رقم ٢٤٤٩ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ قد ألغاها بموجب الفقرة أ من المادة الثانية منه، واستحداث تعويض بدل ضجيج وغبار مقداره ٣٠ ٪ من الحد الأدنى للأجور النافذ في كل حين، وإفادة المستخدمين من منحة زواج ومنحة ولادة وفقاً للنسب المطبقة في الإدارات العامة وتعديل أسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة وافادة المتعاقدين والأجراء من فروقات تعويض الصرف من الخدمة، بالإضافة إلى تعديل قيمة التعويض العائلي بحيث يتم احتسابه على أساس الحد الأدنى البالغ ٦٧٥,٠٠٠ ل.ل.

كما أشارت وزارة المالية إلى أن الجداول المرفقة بمشروع المرسوم تضمنت ما يلي:

– فروقات في الدرجات لبعض الفئات والرتب في سلاسل رتب ورواتب مصلحة استثمار مرفأ طرابلس عن تلك المماثلة لها في سلاسل رتب ورواتب الملاك الإداري العام، مما يستدعي إعادة النظر في سلاسل الرتب والرواتب للمصلحة كي تكون متوافقة مع السلاسل الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وإلغاء الفروقات الحاصلة.

– زيادة ٣٠ ٪ عن الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وقد بررت المصلحة هذه الزيادة بتعديل ساعات العمل الأسبوعي ورفعها من ٣٥ إلى ٣٨ ساعة وباستمرار نظام التفرغ لمستخدمي المصلحة، الأمر لا يتوافق مع تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/٢٩ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥ .

وتبين أن مدير المصلحة بكتابه رقم ٢٤٠/ص تاريخ ٢٠١٨/٣/٢ عرض على مجلس الإدارة ما أبدته وزارة المالية على مشروع المرسوم المودع لديها، وأفاد بأن المصلحة بينت في الفذلكة الأساس القانوني لكل ما هو وارد في مشروع السلسلة، لا سيما لجهة ان الفروقات في الدرجات كانت موجودة بين سلاسل رواتب المؤسسات العامة وسلاسل رواتب الملاك الإداري العام، وهذه الفروقات عائدة بشكل أساسي إلى خضوع موظفي الملاك الإداري العام لشرعة التقاعد واستفادة العاملين في المؤسسات العامة من تعويض الصرف، وأن

زيادة ٣٠ % في جداول الرواتب هي ناتجة عن زيادة ساعات العمل إلى ٣٨ ساعة أسبوعياً والعمل يوم السبت بسبب طبيعة العمل في المرافىء، وأشار مدير المصلحة أنه سبق لسلطة الوصاية أن وافقت على ما ورد في مشروع المرسوم، وان سائر الأحكام الواردة فيه كتعويض ضجيج وغبار ومنحة ولادة ومنحة زواج وتعويض نهاية الخدمة، سوف تنظر فيها المراجع المختصة للتثبت من صحتها وقانونيتها، وخلص بالنتيجة إلى التأكيد على ما ورد في مشروع سلسلة رواتب مستخدمي المصلحة دون إجراء أي تعديل.

وتبين أن مجلس الإدارة، في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٨/٣/٥ اتخذ القرار رقم ٥/١ الذي أكد بموجبه على مشروع المرسوم المقترن بموافقته السابقة الصادرة بالقرار رقم ٢٠١٧/١٢/١، وكلف مدير المصلحة إعادة عرضه على سلطة الوصاية للتصديق عليه، ومن ثم إحالته لجانب رئاسة الحكومة ومجلس الخدمة المدنية ومجلس شورى الدولة وبعدها لمقام مجلس الوزراء لإقراره حسب الأصول.

وتبين أن مصلحة استثمار مرفأ طرابلس بكتابها رقم ٣٥٩/ص تاريخ ٢٠١٨/٤/١٢ أودعت وزارة الأشغال العامة والنقل الملف ذي الصلة، وقامت الوزارة بدورها بإيداعه لدى رئاسة مجلس الوزراء طالبة الموافقة على مشروع المرسوم وأشارت إلى اقتران قراري مجلس الإدارة رقم ٢٠١٧/١٢/١ ورقم ٢٠١٨/٥/١ المذكورين أعلاه تباعاً بمصادقتها رقم ١٣٣٢/ص تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٣ ورقم ٤٥٠/ص تاريخ ٢٠١٨/٤/٤، باعتبار أنه يجوز للمصلحة – استناداً إلى سلطتها اللامركزية – أن تضمن مشروع السلسلة بعض الأمور التي تتطلبها طبيعة وخصوصية العمل في المرفأ وحسن سير العمل فيه، لا سيما وأنها تملك القدرة المالية لتغطية قيمة الزيادات والتعويضات التي يتضمنها المشروع.

بناء عليه ،

بما أن مشروع المرسوم موضوع المعاملة تضمن أحكاماً تتعلق برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس وتحويل سلاسل رواتب مستخدميها وآلية إعطاء المتعاقدين والأجراء لديها زيادة غلاء معيشة، كما تضمن أحكاماً تتعلق بتعديل بعض أحكام تعويض الصرف وإفادة العاملين في المصلحة من بعض التقديمات الاجتماعية والصحية بالإضافة إلى زيادة ساعات الدوام في المصلحة عن عدد ساعات الدوام

الرسمي الوارد النص عليه في القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، كما أُلحقت بهذا المشروع جداول تحويل سلاسل الرواتب العائدة إلى مختلف فئات المستخدمين في المصلحة.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية، وبعد الإطلاع على مشروع المرسوم المشار إليه، أبدى ما يلي:

أولاً: في ما خص طريقة التحويل المعتمدة في جداول الرواتب الملحقة بمشروع المرسوم:

بما أن القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ المتعلق بتحويل رواتب موظفي الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة، نص في المادتين الرابعة عشرة والسابعة عشرة منه على آلية لإعطاء زيادة غلاء معيشة للمستخدمين والمتعاقدين والأجراء في المؤسسات العامة، كما عدّل في المادة الثالثة والعشرين منه دوام العمل الرسمي.

وبما أن المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي:

« أ – يعطى المستخدمون والمتعاقدون والأجراء الدائمون والمؤقتون والأجراء بالفاتورة (الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر) في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس الراتب الشهري الذي يتقاضاه كا منهم وتحتسب وفق الآلية الآتية:

١ – تنزل من الراتب الشهري قيمة الزيادة التي أضيفت سنداً لأحكام القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١.

٢ – تضاف إلى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة:

- ١٠٠ % على الشطر الأول منه حتى ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية، على ألا تقل الزيادة عن ٣٧٥ ألف ليرة لبنانية.
- ٩ %على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.
- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.

٣ – يحتسب الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الفقرة السابقة وأساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه المستفيد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى أساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١.

٤ – لا يجوز أن يتدنى أساس الراتب الشهري للمستخدمين والتعويض الشهري للمتعاقدين، بنتيجة زيادته على النحو المبين أعلاه، عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم في الملاك الإداري العام بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقة بهذا القانون، مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً.

ب – تحول سلاسل رواتب مستخدمي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وفقاً للأسس المبينة في البند أ أعلاه وذلك بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزيري المالية والوصاية».

وبما أن مشروع المرسوم ينص في المادة الثانية منه على ما يلي :

« تحوّل سلاسل رواتب مستخدمي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس وفقاً لما هو مبين في الجداول رقم ١ و٢ و٣ و٤ و٥ و٦ و٧ و٨ و٩ و١٠ الملحقة بهذا المرسوم، ويخصص لكل من المستخدمين المعنيين الراتب الجديد المقابل لراتبه القديم، والدرجة الجديدة المقابلة لدرجته القديمة مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج ودون تعديل في الرتبة ».

وبما أن المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، تنص في البند ٤ من الفقرة أ على عدم جواز تدني أساس الراتب الشهري للمستخدمين والتعويض الشهري للمتعاقدين بنتيجة زيادته وفق الآلية والأسس المذكورة في متنها، عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم في الملاك الإداري العام بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقة بالقانون، كما تنص في الفقرة ب على تحويل سلال رواتب المستخدمين وفق الأسس المبينة في الفقرة أ.

وبما أنه يتبين، وبنتيجة مقارنة جداول رواتب المستخدمين في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس الملحقة بالمرسوم رقم ٢٤٤٩ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ (تعديل سلاسل الرواتب في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس) مع

الجداول الملحقة بالقانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (تحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام) ومقارنة الجداول الملحقة بالمرسوم رقم ٢٧٧٤ تاريخ ٢٠٠٩/١٠/٣٠ (تعديل سلاسل الرواتب في المصلحة) مع الجداول الملحقة بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في الإدارات العامة والمؤسسات العامة وإعطاء زيادة غلاء معيشة)، أن رواتب الفئة الثانية سواء في السلك الإداري أو في السلك الفني ورواتب الفئة الخامسة من السلك الإداري في ملاك المصلحة هي مماثلة على التوالي لرواتب الفئة الثانية في السلكين المذكورين ولرواتب الفئة الخامسة في الملاك الإداري العام، في حين يتبين أن رواتب سائر الفئات تختلف عن رواتب موظفي الملاك الإداري العام المماثلة أو المشابهة فئاتهم ووظائفهم لفئات ووظائف مستخدمي المصلحة.

وبما أنه، وتطبيقاً لأحكام البند ٤ من الفقرة أ من المادة الرابعة عشرة أعلاه، يقتضي أن لا يتدنى راتب المستخدم عن راتب الموظف الدائم المماثلة أو المشابهة وظيفته لمهام المستخدم، بحيث يتم إضافة زيادة غلاء المعيشة على الراتب وفق النسب المئوية والآلية المحددة في الفقرة أ أعلاه ثم مقارنة المبلغ الناتج عن الإضافة والاحتساب مع أساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه المستخدم بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١، فإذا كان هذا المبلغ أعلى من أساس الراتب، يكون « الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى أساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه المستخدم بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ »، على أن يُصار في مطلق الأحوال إلى مقارنة الراتب بعد زيادة غلاء المعيشة إليه مع راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهام المستخدم، في الملاك الإداري العام بعد تحويلها، بحيث لا يتدنى الراتب الذي سيتقاضاه المستخدم عن الراتب المذكور، مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً.

وبما أن سلاسل رواتب بعض المستخدمين في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس في فئات محددة مختلفة في الأساس عن سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام سواء لجهة قيمة الراتب أو قيمة الدرجة وفق ما هو مبين أعلاه، وبالتالي فإن إعمال قاعدة عدم جواز تدني راتب المستخدم بعد إجراء الإضافة والاحتساب وفق الآلية المنصوص عليها في الفقرة أ من المادة الرابعة عشرة، عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب لراتب الوظيفة المماثلة لمهام المستخدم، ليس من شأنه المس بالحقوق المكتسبة التي استقرت في رواتب المستخدمين بموجب

النصوص المعمول بها لدى المصلحة، ويقتضي بالتالي الحفاظ عليها في مشروع المرسوم وفق الأسس المنصوص عليها في المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أنه وبعد دراسة الجداول الملحقة بمشروع المرسوم، تبين أن المصلحة أدرجت في العامود الثاني الوارد تحت عنوان « الراتب النافذ بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ » في الجداول التالية: ١و٢و٣و٦و٧و٨و٩ الرواتب المدرجة في الجداول الملحقة بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤ المعمول به اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١، وأنها أدرجت في سائر الجداول ٤و٥و١٠ وفي العامود المذكور الرواتب المدرجة في الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، كما لم تخصص في الجداول عاموداً لزيادة غلاء المعيشة التي استفاد منها العاملون في القطاع العام اعتباراً من تاريخ ٢٠١٢/٢/١، كما عمدت إلى إضافة نسبة ٣٠ ٪ (وأحياناً أكثر) على الرواتب والدرجات المدرجة في الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ عند تحديد قيمة الرواتب والدرجات الجديدة، وحافظت على الفروقات في الرواتب بين مختلف فئات الوظائف في ملاكها التي كانت قائمة بموجب الجداول الملحقة بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤، وأعادت تكوين بعض الأرقام المدرجة في الجداول بما يحافظ على تلك الفروقات، إلا أنه يتبين أن إعادة تكوين الأرقام المشار إليها أدى في بعض الجداول إلى تحويل للرواتب بما يخالف المعايير التي اعتمدت عند تحويل الرواتب في الملاك الإداري العام وفق الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ (كما هو الحال عند اعتماد قيمة درجة مختلفة عن تلك المحددة في الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وذلك قبل إضافة نسبة ٣٠ ٪ عليها).

وبما أنه، وبغية الحفاظ على معايير تحويل الرواتب وفق الأرقام المدرجة في الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، فإنه يقتضي تصحيح الأرقام المدرجة في بعض الجداول الملحقة بمشروع المرسوم وفق ما سيرد لاحقاً في الفقرة أدناه، كما يقتضي الاستعاضة عن عنوان العامود المخصص لـ «الراتب النافذ بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ » بعبارة « أساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١ » وإضافة عامود يرد بعده مباشرة يُخصص لـ « غلاء معيشة ٢٠١٢/٢/١ ».

وبما أنه يتبين – وسنداً لما تقدم – وبعد العودة إلى الجداول الملحقة بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤ النافذ اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ – أن الجداول رقم ١و٢و٣و٩ هي متطابقة مع الجداول رقم ٣و٤و٥و١١ الملحقة

بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣، وأن المصلحة اعتمدت في تنظيم سائر الجداول على تلك الملحقة بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ وأضافت درجات يختلف عددها باختلاف الفئة مع حفاظها على المعايير المعتمدة في القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣.

وبما أنه يتبين من الجداول رقم ١و٢و٣و٩ المقترحة أن العامودين الثاني والثالث يتضمنان الرواتب والدرجات المذكورة في الجداول رقم ١و٢و٣و٩ الملحقة بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤، وأن العامودين المخصصين للراتب الجديد والدرجة الجديدة يتضمنان المبالغ المعادلة لقيمة الرواتب الجديدة والدرجات الجديدة المدرجة في الجداول رقم ٣و٤و٥و١١ الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ مضافاً إليها نسبة ٣٠% (أو أكثر)، الأمر الذي مقتضاه استبدال الجداول المقترحة بجداول مماثلة للجداول رقم ٣و٤و٥و١١ الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أنه يتبين أن تكوين الجداول رقم ٤ و٥ و٦ و٧ و٨ و١٠ الملحقة بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤ قد تم وفقاً لما يلي:

الجدول رقم ٤: اعتماد الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ مع فارق أن راتب الدرجة الأولى فيه يقارب راتب الدرجة الخامسة من الجدول رقم ٥ (إضافة مبلغ ٢٠٠ ألف ل.ل. على رواتب الجدول رقم ٤ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٠/٢٤٤٩).

الجدول رقم ٥: اعتماد الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ٧ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ مع فارق أن راتب الدرجة الأولى فيه يقارب راتب الدرجة الرابعة من الجدول رقم ٧ (إضافة مبلغ ٢٠٠ ألف ل.ل. على رواتب الجدول رقم ٥ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٠/٢٤٤٩).

الجدول رقم ٦: اعتماد الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ مع فارق أن راتب الدرجة الأولى فيه تقارب راتب الدرجة الثالثة من الجدول رقم ٨ (إضافة مبلغ ٢٠٠ ألف ل.ل. على رواتب الجدول رقم ٦ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٠/٢٤٤٩).

الجدول رقم ٧: اعتماد الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ٩ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ مع فارق أن راتب الدرجة الأولى فيه يقارب راتب الدرجة السادسة من الجدول رقم ٩ (إضافة مبلغ ٢٠٠ ألف ل.ل. على رواتب الجدول رقم ٧ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٠/٢٤٤٩).

الجدول رقم ٨: اعتماد الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ١٠ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ مع فارق أن راتب الدرجة الأولى فيه يقارب راتب الدرجة الثالثة من الجدول رقم ١٠ (إضافة مبلغ ٢٠٠ ألف ل.ل.) على رواتب الجدول رقم ٨ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٠/٢٤٤٩).

الجدول رقم ١٠: اعتماد الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ١١ الملحق بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ مع فارق أن راتب الدرجة الأولى فيه يقارب راتب الدرجة الخامسة من الجدول رقم ١١ (بإضافة مبلغ ٢٠٠ ل.ل.) على رواتب الجدول رقم ١٠ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٠/٢٤٤٩).

وبما أنه يقتضي إدخال تصحيحات على الأرقام المدرجة في الجداول رقم ٤ و٥ و٦ و٧ و٨ و١٠ بالاستناد إلى الجداول رقم ٥ و٧ و٨ و٩ و١٠ و١١ الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، باعتماد الأرقام ذاتها المدرجة في هذه الجداول أو بإعادة تكوين أرقامها بما ينسجم مع المبادىء والمعايير التي وضعت على أساسها الأرقام المذكورة، مع الحفاظ على الحقوق المكتسبة التي استقرت في رواتب مستخدمي المصلحة، وذلك وفق ما سيرد لاحقاً في فقرة التصحيحات.

ثانياً: في ما خص دوام العمل في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس:

بما أن المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ عدلت دوام العمل الرسمي من ٣٢ ساعة إلى ٣٥ ساعة أسبوعياً.

وبما أن دوام العمل الرسمي المعمول به حالياً في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس هو ذاته دوام العمل الرسمي الذي كان معمولاً به في الإدارات العامة (٣٢ ساعة عمل أسبوعياً) قبل نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أنه يتبين أن المصلحة تقترح في المادة الثامنة من مشروع المرسوم تفرغ المستخدمين والمتعاقدين والأجراء الدائمين للعمل، بحيث ينقطعون عن أي عمل آخر مأجور أو أية مهنة أو وظيفة في الإدارات والمؤسسات العامة أو الخاصة باستثناء التعليم في الجامعات والمدارس ومعاهد التعليم المهني والتقني الرسمية والخاصة، كما تقترح تحديد دوام العمل في المصلحة بـ ٣٨ ساعة عمل أسبوعياً وتوزيعه على ستة أيام من الإثنين

إلى السبت، مع إمكانية تعديل التوزيع ضمن حدود الـ ٣٨ ساعة أسبوعياً بقرار يصدر عن مجلس الإدارة بناء على اقتراح مدير المصلحة حسب طبيعة العمل في المرفأ.

وبما أن المصلحة أوضحت في الأسباب الموجبة المرفقة بمشروع المرسوم، أن زيادة الدوام تستتبع إقرار زيادة نسبة ٣٠ ٪ على رواتب المستخدمين في مختلف الفئات والرتب، وأنه سيتم صرفها من موازنة المصلحة التي تغطى من الواردات المحصلة نتيجة العمل خلال ساعات العمل الرسمية المضافة وخلال يوم السبت.

وبما أن مجلس الوزراء بقراره رقم ١٤٧ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٤ وضع آلية لتطبيق القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تضمنت اعتماد دوام العمل الرسمي المحدد بموجب المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ في المؤسسات العامة وإلغاء التعويض الشهري المقطوع الذي يُحدد بنسبة من قيمة الراتب الأساسي لمختلف الفئات، وذلك للحفاظ على المال العام في ضوء السياسة المالية التي تنتهجها الحكومة لترشيد الإنفاق وضبط المالية العامة، وصدر سنداً لقرار مجلس الوزراء المذكور تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٩ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥ .

وبما أن وزارة المالية بكتابها رقم ١٤٦/ص٢٠١٨/١٦، وعند دراسة الجداول الملحقة بمشروع المرسوم أشارت إلى وجود فروقات في الدرجات لبعض الفئات أو الرواتب في الجداول المرفقة بمشروع المرسوم مع تلك المماثلة لها في سلسلة رتب ورواتب الملاك الإداري العام، ورأت توحيد سلاسل الرواتب في المصلحة مع تلك الواردة في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وإلغاء الفروقات الحاصلة كما اعتبرت أن زيادة ٣٠ % عن الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المبررة بزيادة ساعات العمل واستمرار تفرغ مستخدمي المصلحة لا يتوافق مع تعميم رئاسة مجلس الوزراء رقم ٢٩ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥.

وبما أن ما أبدته وزارة المالية بكتابها المبين أعلاه هو الموقف نفسه الذي اعتمدته عند دراستها جميع سلاسل رواتب المستخدمين في المؤسسات العامة حيث رأت إلغاء الفروقات بين قيمة الرواتب والدرجات المدرجة فيها وبين تلك المدرجة في الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، وعدم إضافة أية زيادة مئوية على قيمة الرواتب والدرجات.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية، وفي ضوء ما تقدم، رأى أنه يقتضي تحديد دوام العمل الرسمي في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس بما يتوافق وأحكام المادة ٢٣ أعلاه واعتماد المعايير التي تم على أساسها تحديد الرواتب المدرجة في الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وبالتالي عدم الموافقة على زيادة نسبة ٣٠ ٪ على قيمة الرواتب والدرجات على النحو المبين في مشروع المرسوم، مع الإشارة إلى أن المجلس اعتمد هذا المنحى عند إجراء رقابته على مشاريع المراسيم المتعلقة برفع الحد الأدنى وتحويل سلال رواتب مستخدمي المؤسسات العامة التي عرضت عليه.

ثالثاً: في ما خص إعطاء المستخدمين ثلاث درجات استثنائية:

بما أن مشروع المرسوم المرفق بالمعاملة تضمن في المادة التاسعة منه أحكاماً تتعلق بإعطاء مستخدمي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس والمتعاقدين والأجراء فيها من مختلف فئات العاملين بتاريخ نفاذ المرسوم، ثلاث درجات استثنائية تدخل في أساس الراتب أو التعويض الذي يعتبر راتباً أو أجراً.

وبما أن المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تنص على ما يلي:« يُعطى موظفو الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفو الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية، العاملون بتاريخ نفاذ هذا القانون ثلاث درجات استثنائية تدخل في أساس الراتب ويحتفظون بحقهم بالقدم المؤهل للتدرج».

وبما أن نص المادة التاسعة المشار إليها آنفاً الذي أعطى موظفي الإدارات العامة وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية العاملين بتاريخ نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ثلاث درجات استثنائية، هو نص خاص واستثنائي تناول فئة معينة محددة بذاتها خصها المشترع بدرجات استثنائية، وأن الفقة والاجتهاد الإداريين استقرا على اعتبار أن الأحكام التي تتعلق بإعطاء الدرجات الاستثنائية هي أحكام خاصة وذلك لكونها تتناول الإفادة من درجات تتطلب نصاً قانونياً يجيزها ويحدد فئات وطرق الاستفادة منها حصراً تبعاً لاختلاف مفهوم هذه الدرجات عن مفهوم الدرجات العادية التي ينالها الموظف بفعل استمراره في الخدمة الفعلية.

وبما أنه وفق المبادىء العامة لتفسير القوانين فإنه يقتضي تفسير وتطبيق الأحكام القانونية الاستثنائية والخاصة بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصر مفعولها في إطار صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص

المشترع على استثناء محدداً الأوضاع التي تشمله، فعلى الإدارة أن تعمد إلى تطبيقه حرفياً ولا يجوز القياس أو التوسع في التفسير والتطبيق أو إعطاء النص مدلولاً يتخطى الإطار الذي رسمه المشترع أو إضافة أوضاع غير مشمولة به.

وبما أن الدرجات الاستثنائية المعطاة بموجب نص المادة التاسعة تقتصر حصراً على موظفي الملاك الإداري العام في الإدارات العامة دون أن يشمل النص بأحكامه فئاتٍ أخرى في القطاع العام كالموظفين والمستخدمين في المؤسسات العامة (غير الجامعة اللبنانية) أو البلديات أو العاملين بصفة مختلفة كالمتعاقدين أو الأجراء لدى أي شخص من أشخاص القانون العام.

وبما أنه يعود للمشترع أن يحدد الفئات المستفيدة من هذه الدرجات الاستثنائية فلو أراد إفادة أي من العاملين لدى أشخاص القانون العام الآخرين لأورد نصاً صريحاً بهذا المعنى على غرار ما ورد في نص المادة التاسعة لجهة إفادة موظفي الملاك الإداري العام في الجامعة اللبنانية، وهي مؤسسة عامة، من هذه الدرجات الاستثنائية.

وبما أن إعطاء الدرجات الاستثنائية، واستناداً إلى التعليل المبين أعلاه، ورد في نص خاص واستثنائي هو نص المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الذي أعطى درجات استثنائية لفئات معينة، انحصرت بموظفي الملاك الإداري العام وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية دون غيرهم من المستخدمين في ملاكات المؤسسات العامة، وبالتالي فإن النص لا يشمل الموظفين والمستخدمين في ملاك المؤسسات العامة الأخرى ولا الموظفين في ملاك البلديات واتحادات البلديات كما لا يشمل المتعاقدين أو الأجراء لدى أي منها.

وبما أنه إذا كان إعطاء الدرجات الاستثنائية الثلاثة قد اقتصر على موظفي الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية دون غيرهم من العاملين في القطاع العام، فإن هذا الأمر ناجم عن النصوص التشريعية الواردة في القانون لهذه الجهة، وعلى الإدارة موجب الالتزام بتنفيذ وتطبيق أحكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبر عنه المشترع صراحة في هذه الأحكام، وبالتالي

فإنه يتعذر إعطاء مستخدمي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس المعنيين بمشروع المرسوم المقترح درجات استثنائية لعدم وجود نص تشريعي يجيز ذلك.

وبما ان رأي هذا المجلس استقر على المنحى المبين أعلاه في أكثر من كتاب صادر عنه بهذا الشأن لا سيما الكتاب رقم ٢٤٦٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٩ المتضمن الجواب على طلب وزارة المالية بيان الرأي حول كيفية تطبيق بعض المواد من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ومن بينها أحكام المادتين التاسعة والرابعة عشرة منه، كما أن هذا المجلس قد أبدى رأيه المبين أعلاه عند دراسته مشاريع المراسيم المودعة لديه لإجراء رقابته عليها والمتعلقة برفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في مختلف المؤسسات العامة وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين فيها وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدين والأجراء لديها.

وبما أنه، وفضلاً عما تقدم، فإن مجلس الوزراء أصدر بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٤ القرار رقم ١٤٧ الذي تضمن آلية تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المؤسسات العامة حيث نص على عدم إعطاء «المستخدمين ثلاث درجات استثنائية تبعاً لأن المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أعطت فقط لموظفي الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية العاملين بتاريخ نفاذ القانون، هذه الدرجات الاستثنائية».

وبما أنه بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٥، صدر عن دولة رئيس مجلس الوزراء التعميم رقم ٢٠١٧/٢٩ المتضمن آلية تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على المعنيين به كما على المؤسسات العامة، ونص على أن «لا تعطى للمستخدمين ثلاث درجات استثنائية تبعاً لأن المادة التاسعة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أعطت فقط موظفي الإدارات العامة من مختلف الفئات والرتب وموظفي الملاك الإداري في الجامعة اللبنانية العاملين بتاريخ نفاذ القانون هذه الدرجات الثلاثة الاستثنائية» وذلك تطبيقاً لقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/١٤٧ المذكور أعلاه.

وبما أنه، واستناداً إلى القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ولقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/١٤٧ ولتعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/٢٩ ولإجتهاد مجلس الخدمة المدنية المستقر في هذا الشأن، يقتضي حذف المادة التاسعة من مشروع المرسوم موضوع البحث.

رابعاً : في ما خص تعديل بعض أحكام احتساب تعويض الصرف:

بما أن النص النافذ الذي يرعى احتساب تعويض الصرف في المصلحة هو نص المادة الخامسة من المرسوم رقم ٢٤٤٩ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ التالي:

«١ – يبقى تعويض الصرف من الخدمة لمستخدمي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس خاضعاً للأحكام القانونية والنظامية المطبقة عليه قبل العمل بهذا المرسوم، ويجري احتسابه على أساس:

أ – راتب شهر عن كل سنة خدمة فعلية لغاية العاشرة.

ب – راتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية بعد العاشرة ولغاية الثلاثين.

ج – راتب ثلاثة أشهر عن كل سنة خدمة فعلية بعد الثلاثين.

٢ – يقتطع معدل ٣ ٪ (ثلاثة بالمئة) من راتب المستخدم الشهري كمساهمة في تحمل الكلفة الناتجة عن هذا المرسوم.

٣ – تحول هذه المقتطعات إلى احتياطي تعويض نهاية الخدمة في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس ويُخصص لتسديد تعويض نهاية الخدمة لمستخدميها المنتسبين إلزامياً أو إختيارياً إلى فرع تعويض نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ولتغطية تعويضات نهاية الخدمة لغير المنتسبين منهم إلى هذا الفرع.

٤ – يتقاضى المستخدم تعويض الصرف من الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي. أما الفرق بين تعويض الصرف المستحق له بحكم هذا المرسوم والتعويض الذي تقاضاه من الصندوق فيُؤدى من موازنة المصلحة».

وبما أن مصلحة استثمار مرفأ طرابلس تقترح بموجب المادة الخامسة من مشروع المرسوم إضافة الفقرات التالية إلى النص المدرج أعلاه:

«٢ – تضاف إلى الراتب الشهري الأخير لدى احتساب تعويض الصرف بتاريخ إنتهاء الخدمة نسبة واحد من أربع وعشرين من قيمة الدرجة الأخيرة عن كل شهر يكون المستخدم قد قضاه في الخدمة الفعلية بعد تدرجه الأخير.

٣ – يحتسب الشهر في احتساب تعويض الصرف جزءاً من اثني عشر من السنة، واليوم جزئاً من ثلاثين من الشهر.

٧ – أولاً: تطبق أحكام هذه المادة على تعويض صرف المتعاقدين والأجراء في المصلحة عن سنوات خدمتهم في المصلحة، وذلك ضمن الشروط التالية:

أ – أن يكونوا في الخدمة الفعلية بتاريخ صدور هذا المرسوم أو بعد هذا التاريخ.

ب – أن يكونوا قد سبق أن عينوا وفقاً للأصول في الملاك الدائم لأجراء المصلحة أو جرى التعاقد معهم وفقاً للأصول لشغل وظائف ملحوظة في ملاك المصلحة.

ج – أن يتقدموا إلى المصلحة بطلب الاستفادة مرفقاً بالمستندات الثبوتية اللازمة.

د – أن يؤدوا إلى صندوق المصلحة محسومات تعويض الصرف عن تلك الخدمات وفقاً للبند الرابع من هذه المادة (٣ ٪) خلال مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ إبلاغهم موافقة المصلحة على توافر شروط الاستفادة وصحة الاحتساب.

ثانياً : تحسب محسومات تعويضات الصرف من الخدمة المترتبة عن تطبيق الأحكام المنوه عنها في – أولاً – من هذا البند على اساس التعويض الذي يعتبر راتباً أو أجراً النافذ بتاريخ طلب الاستفادة.

ثالثاً : يحق للأجراء الدائمين والمتعاقدين لدى المصلحة ضم خدماتهم السابقة في المصلحة مهما كان نوعها مؤقتة أو يومية، إلى سنوات الخدمة التي تدخل في احتساب تعويض الصرف من الخدمة، على أن يؤدوا محسومات تعويض الصرف عن تلك السنوات وفقاً لما جاء في الفقرة السابقة.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية وفي ما خص الأحكام المقترح إضافتها بموجب المادة الخامسة أعلاه أبدى ما يلي :

١ – وفي ما خص أحكام البندين ٢ و٣ المضافين:

بما أن المادة ١٢ من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) تنص على ما يلي :

«خلافاً لأي نص آخر ، ومن أجل تحديد قيمة الراتب الشهري الذي يعتمد في احتساب المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف ، تُضاف إلى الراتب الأساسي الأخير للموظف المعني نسبة واحد من أربع وعشرين من قيمة الدرجة الأخيرة عن كل شهر يكون الموظف قد قضاه في الخدمة الفعلية بعد تدرّجه الأخير» .

وبما أن المادة ٦٠ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/٤٧ تنص في فقرتها الثانية على ما يلي: «يحسب الشهر جزءاً من اثني عشر من السنة واليوم جزءاً من ثلاثين من الشهر».

وبما أن الأحكام التي تقترح مصلحة استثمار مرفأ طرابلس، في مشروع المرسوم، إضافتها إلى تلك التي ترعى تعويض الصرف من الخدمة لديها، مماثلة للأحكام الوارد النص عليها في المادة ١٢ وفي الفقرة الثانية من المادة ٦٠ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/٤٧ ، ويتفق مع السياق الذي درجت عليه المؤسسات العامة الخاضعة لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة لجهة تضمين نصوصها أحكاماً مماثلة للأحكام المطبّقة على موظفي الملاك الإداري العام، وبالتالي فإن هذا المجلس لم يرَ مانعاً من الموافقة عليها.
٢ – في ما خص اقتراح تطبيق أحكام احتساب تعويض الصرف المطبق على المستخدمين في ملاك مصلحة استثمار مرفأ طرابلس على المتعاقدين والأجراء لديها:

بما أنه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٨٤٢ تاريخ ٢٠١٧/٥/٢٧ وعند طلب مصلحة استثمار مرفأ طرابلس إبداء الرأي في مدى خضوع المتعاقدين لديها إلى منطوق المادة الخامسة من المرسوم رقم ٢٠٠٠/٢٤٤٩ لجهة استفادتهم من فروقات تعويض الصرف، أن أبدى رأيه بأن المتعاقدين في المؤسسات العامة يخضعون لفرع تعويض نهاية الخدمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عملاً بأحكام قانون الضمان الاجتماعي والمادة ٢٢ من القانون رقم ٨١/١٤ تاريخ ١٩٨١/٧/١٥ (قانون الموازنة لعام١٩٨١)، كما رأى مجلس الخدمة المدنية عدم إمكانية إفادة المتعاقدين في المصلحة من أحكام المادة ٥ من المرسوم رقم ٢٠٠٠/٢٤٤٦ لعدم وجود نص يجيز ذلك.

وبما أن المرسوم رقم ٢٤٤٩ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ المتضمن الأحكام التي ترعى احتساب تعويض الصرف من الخدمة في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس صدر تطبيقاً لأحكام المادة العاشرة من القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١٠/٥ التي تضمنت أحكاماً منها أن تعمد المؤسسات العامة إلى تضمين المراسيم المتعلقة بأصول

تطبيق القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ تعديلاً لأسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة سنداً للأسس التي وضعها القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧.

وبما أن المراسيم الصادرة تطبيقاً لأحكام القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ تضمنت أسساً جديدة لاحتساب تعويض صرف المستخدمين لدى المؤسسات العامة، بحيث يستفيد المستخدم بالإضافة إلى تعويض الصرف من الخدمة الذي يتقاضاه من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المحتسب وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، من الفرق بين التعويض المستحق له بحكم هذه المراسيم والتعويض الذي تقاضاه من الصندوق الذي يؤدى له من موازنة المؤسسة، على أن تقتطع مساهمة من راتبه الشهري لتحمل المؤسسة الكلفة الناتجة عن تأدية الفرق.

وبما أن المتعاقدين والأجراء في المؤسسات العامة يتقاضون فقط عند صرفهم من الخدمة التعويض المحتسب وفق الأسس المحددة في قانون الضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن الأحكام المدرجة في المراسيم أعلاه والتي يستفيد بموجبها المستخدمون من فرق تعويض الصرف من موازنة المؤسسة العامة التي يعملون فيها، لا تشمل المتعاقدين والأجراء، وأن إفادتهم من هذه الأحكام تستوجب نصاً تشريعياً لهذه الغاية.

وبما أنه – وسنداً لما تقدم – يقتضي حذف الفقرة ٧ من المادة الخامسة المقترحة في مشروع المرسوم.

خامساً: في ما خص تعويض النقل المؤقت:

بما أن المادة السابعة عشرة من مشروع المرسوم تنص على ما يلي:

«أ – يعطى تعويض نقل مؤقت يدفع شهرياً لجميع العاملين في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس.

ب – يستحق التعويض المذكور في الفقرة السابقة عن كل يوم حضور فعلي بمبلغ ٨٠٠٠ ل.ل.

ج – يمكن تعديل تعويض النقل المؤقت في المصلحة بموجب قرار يصدر عن مجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير وبعد مصادقة سلطة الوصاية».

وبما أنه صدر بتاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٤ المرسوم رقم ٥٣٨ المتعلق بتحديد مقدار تعويض النقل المؤقت للعاملين في القطاع العام الذي ينص في مادته الأولى على ما يلي:

«يُعدل تعويض النقل المؤقت المنصوص عليه في القانون رقم ٢٦٦ تاريخ ١٩٩٣/١٠/٢٣ والمحدد بالمرسوم رقم ٥٨٦٠ تاريخ ٢٠٠١/٧/١٠ بحيث يصبح ثمانية آلاف ليرة لبنانية عن كل يوم حضور فعلي».

وبما أن تعويض النقل المؤقت المحددة قيمته بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٨/٥٣٨ يطبق على جميع العاملين في القطاع العام ومن بينهم العاملين في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس من دون الحاجة لاستصدار أي نص في هذا الشأن، وبالتالي فإنه لا داعي لإدراج مادة في مشروع المرسوم لتحديد قيمة هذا التعويض بثمانية آلاف ليرة لبنانية .

أما لجهة تعديل قيمة التعويض المذكور فإن هذا الأمر، وعملاً بقاعدة موازاة الصيغ، يستوجب استصدار مرسوم يطبق على جميع العاملين في القطاع العام، الأمر الذي يحول دون إمكانية تعديله بموجب قرار يصدر عن مجلس الإدارة بناء على اقتراح مدير المصلحة وبعد مصادقة سلطة الوصاية وفق ما تقترحه في البند ج من المادة السابعة عشرة، الأمر الذي مقتضاه حذف هذه المادة من مشروع المرسوم لعدم اللزوم.

سادساً: في ما خص بدل ضجيج وغبار والتعويض الخاص لمتولي الحراسة:

بما أن مشروع المرسوم تضمن في المادة السادسة عشرة منه إفادة المستخدمين والمتقاعدين والأجراء لدى مصلحة استثمار مرفأ طرابلس من بدل ضجيج وغبار مقداره ٣٠ % من الحد الأدنى للأجور النافذ في أي حين، كما تضمن في المادة الثامنة عشرة منه إعطاء من يتولى أعمال الحراسة في المصلحة تعويضاً خاصاً مقابل عمله في أيام الأعياد وفق الأسس المحدة في متن هذه المادة.

وبما أن القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ ألغى بموجب المادة الثانية منه جميع التعويضات والعلاوات باستثناء تلك الوارد النص عليها حصراً في المادة المذكورة والتي لم يرد ضمنها تعويض الغبار والضجيج وتعويض الحراسة.

وبما ان المؤسسات العامة ومن بينها مصلحة استثمار مرفأ طرابلس – وتطبيقاً لأحكام المادة العاشرة من القانون رقم ١٩٩٨/٧١٧ – ضمت المراسيم التي استصدرتها سنداً لهذا القانون لإعطاء زيادة غلاء معيشة ولتحويل سلاسل الرواتب لديها، أحكاماً مماثلة لأحكام المادة الثانية أعلاه، وقد تضمن المرسوم رقم

٢٠٠٠/٢٤٤٩ في ما خص المصلحة المذكورة هذه الأحكام، الأمر الذي مقتضاه، وسنداً لما تقدم، حذف المادتين السادسة عشرة والثامنة عشرة من مشروع المرسوم موضوع البحث.

وبما أنه – وفي ضوء كل ما سبق عرضه – يقتضي إجراء ما يلي على مشروع المرسوم موضوع البحث:

أولاً: على العنوان والحيثيات:

– في العنوان: إعادة صياغته بحيث يصبح كما يلي: «رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس وتحويل سلاسل رواتب المستخدمين وإعطاء زيادة غلاء معيشة للمتعاقدين والأجراء لديها وتعديل أسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة».

– إضافة حيثيتين تكونان الرابعة والخامسة تبنيانه تباعاً على القانون رقم ٧١٧ تاريخ ١٩٩٨/١١/٥ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وتحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام...) وعلى المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ (نظام التقاعد والصرف من الخدمة).

– ذكر عنوان القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ كاملاً في الحيثية الرابعة الحالية وإضافة حيثية تليها مباشرة تبنيه على القانون رقم ٢٧ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٠ (إفادة المضمونين المتقاعدين من تقديمات فرع ضمان المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي).

– إضافة حيثية ترد بعد الحيثية المخصصة للمرسوم رقم ١٩٩٥/٧٠٧٨ تبنيه على المرسوم رقم ٢٧٧٤ تاريخ ٢٠٠٩/١٠/٣٠ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وتعديل سلاسل الرواتب في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس وإعطاء المتعاقدين والأجراء في المصلحة زيادة غلاء معيشة).

ثانياً: على المواد المدرجة في متنه:

– في المادة الثانية: إضافة عبارة «تعتبر الجداول المنوه عنها أعلاه جزءاً لا يتجزأ من هذا المرسوم» إلى آخرها.

– إضافة مادة تكون الثالثة بالنص التالي:

« المادة الثالثة: اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ يوقف صرف غلاء المعيشة وتعتبر المبالغ المقبوضة كسلفة عن بدل غلاء معيشة للمستفيدين من هذه السلسلة من تاريخ ٢٠١٢/٢/١ ولغاية ٢٠١٧/٨/٢١ غير خاضعة لموجب الاسترداد.

كما لا يستحق بأي حال من الأحوال أي فروقات على تعويضات أو أجور مهما كان نوعها على مبالغ السلفة المقبوضة اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١ ولغاية ٢٠١٧/٨/٢١».

– في المادة الثالثة الحالية: حذف عبارة «وبدل ضجيج وغبار وتعويض الحراسة» وعبارة « كما تلغى زيادة غلاء المعيشة المنصوص عليها في المرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٠١٢/١/٢٦ وتعديلاته».

– إضافة مادة تكون الخامسة بالنص التالي: «لا يستفيد المهندس من جداول الرواتب المخصصة للمهندسين إلا في حال كان يشغل وظيفة تتضمن من بين شروطها شرط حيازة شهادة في الهندسة»، وإعادة ترقيم المواد اللاحقة تبعاً لذلك.

– في المادة الخامسة الحالية: حذف الفقرة ٧ من المادة الخامسة للسبب المبين في القسم رابعاً أعلاه.

– في المادة السادسة الحالية: إعادة صياغة نصها بما يتوافق والمادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بحيث يذكر مضمونها وفقاً لما يلي:

«يعطى المتعاقدون والأجراء الدائمون والمؤقتون في مصلحة استثمار مرفأ طرابلس زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس التعويض أو الأجر الشهري الذي يتقاضاه كل منهم وتحتسب وفق الآلية الآتية:

١ – تنزل من التعويض أو الأجر الشهري قيمة الزيادة التي أضيفت سنداً لأحكام القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ .

٢ – تضاف إلى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة:

- ١٠٠ ٪ على الشطر الأول منه حتى ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية، على ألا تقل الزيادة عن ٣٧٥ ألف ليرة لبنانية.
- ٩ ٪ على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.
- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.

٣ – يحتسب الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الفقرة السابقة وأساس التعويض أو الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه المستفيد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى أساس التعويض أو الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ .

٤ – لا يجوز أن يتدنى أساس التعويض الشهري للمتعاقدين، بنتيجة زيادته على النحو المبين أعلاه، عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم في الملاك الإداري العام بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقة بهذا المرسوم، مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً».

– في المادة السابعة الحالية: الاستعاضة عن عبارة «مرفأ طرابلس راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذة في المصلحة في أي حين » الواردة في آخر المقطع الأول بعبارة « مرفأ طرابلس راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذ في القطاع العام في أي حين».

– في المادة الثامنة الحالية : حذف المقطع الأول والاستعاضة عن المقطع الثاني بما يلي: «تطبيقاً لأحكام المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، يعدل دوام العمل الرسمي في المصلحة من ٣٢ ساعة أسبوعياً إلى ٣٥ ساعة أسبوعياً».

– إضافة مادة تلي المادة السابقة مباشرة تتعلق بالعمل الإضافي بالنص التالي: «تطبيقاً لأحكام المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، يعين الحد الأقصى لعدد ساعات التكليف بالعمل الإضافي بخمس وثلاثين ساعة شهرياً كحد أقصى ويتحمل الرؤساء المباشرون والتسلسليون والتفتيش المركزي مسؤولية مراقبة الأعمال الإضافية والتحقق من أدائها وفقاً للأصول، ويتوجب على وحدات مصلحة استثمار مرفأ طرابلس كافة والعاملين فيها تسهيل عمل المفتشين وتمكينهم من القيام بمهامهم».

– إضافة مادة ترد بعد المادة المخصصة للعمل الإضافي تتعلق بإفادة المستخدمة المتزوجة من الدوام النصفي، يكون نصها وفقاً لما يلي:

«الدوام النصفي للمستخدمة المتزوجة:

- يمكن للمستخدمة المتزوجة الاستفادة من دوام نصفي وذلك لدواع خاصة لمدة أقصاها ثلاث سنوات خلال فترة خدمتها، ويقصد بالدوام النصفي أن تعمل المستفيدة من هذا الدوام نصف عدد الساعات المحددة قانوناً، على أن يكون تدوير الساعة لصالح الإدارة.
- يعطى الدوام النصفي بقرار من مدير مصلحة استثمار مرفأ طرابلس بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وذلك بناء على طلب معلل من صاحبة العلاقة.
- تحدد مدة الدوام النصفي بإثني عشر شهراً متتالية يمكن تجديدها للمدة ذاتها، ولا يجوز تكليف المستخدمة بالعمل الإضافي طيلة مدة إفادتها من الدوام النصفي.
- يقدم طلب الاستفادة من الدوام النصفي خطياً قبل شهر من تاريخ بدء الإفادة منه ويقدم طلب تجديده خطياً عند الاقتضاء، قبل شهر من تاريخ إنتهائه.

- يستحق للمستفيدة من الدوام النصفي، نصف الراتب، أما التعويضات العائلية وتقديمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وغيرها من التعويضات أو التقديمات فتثابر على الإفادة منها كاملة على أن تؤدي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس والمستخدمة المعنية – كل في ما خصها – المساهمة المتوجبة عليها قانونياً لصالح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- يحظر على المستفيدة من هذا الدوام أن تتعاطى أي عمل مأجور أو أية مهنة من أي نوع كانت وفق ما تفرضه المادة الثالثة عشرة من نظام مستخدمي مصلحة استثمار مرفأ طرابلس، وذلك تحت طائلة العودة عن هذا التدبير في أي وقت تثبت فيه مخالفتها هذا الحظر، فضلاً عن ترتب المسؤولية المسلكية وفقاً للأنظمة النافذة.
- خلافاً لأي نص آخر، تحسب سنة الدوام النصفي نصف سنة خدمة فعلية بالنسبة للتدرج وتعويض الصرف».

– إضافة مادة ترد مباشرة بعد المادة السابقة بالنص التالي «لا يعود راتب المستخدم إلى السريان بعد توقفه لأي سبب كان إلا بمعاودة هذا المستخدم عمله وفقاً للأصول».

– المادة التاسعة الحالية: حذفها للسبب المبين في متن هذا القرار.

– في المادة الحادية عشرة: حذف عبارة « وتعويض الحراسة وبدل الضجيج والغبار ».

– في المادة الثانية عشرة الحالية: الاستعاضة عن عبارة «الذي يعتبر راتباً أو أجراً» الواردة في السطر الأول بعبارة «أو أجراً».

– حذف المقطع التالي « يحدد بدل التعويض العائلي الشهري للعاملين في المصلحة (ذكر أو أنثى) كما يلي:

* عن الزوج أو الزوجة ٢٠ ٪ من الحد الدنى للأجور النافذ في أي وقت.

* عن كل ولد معال ١١ ٪ من الحد الأدنى المذكور أعلاه على ألا يتجاوز مقدار التعويض عن الأولاد نسبة ٥٥ ٪ منه »، والاستعاضة عنه بما يلي « يحدد بدل التعويض العائلي الشهري للعامل في المصلحة (ذكر أو أنثى) وفقاً للأسس المطبقة على موظفي الدولة في هذا الشأن ».

– في المادة الثالثة عشرة الحالية: الاستعاضة عن عبارة « بعد التقاعد (الملغاة) » الواردة في السطر الأخير بعبارة « بعد انتهاء خدمة كل منهم لبلوغه السن القانونية، والتي اقتطعتها المصلحة اعتباراً من تاريخ نفاذ القانون رقم ٢٧ تاريخ ٢٠١٧/٢/١٠ من راتب كل منهم الأساسي الشهري ».

– في المادة الرابعة عشرة الحالية: الاستعاضة عن عبارة « تعادل راتبه عن شهرين » الواردة في السطر الأول بعبارة « تعادل ضعفي الراتب الأساسي ».

– في المادة الخامسة عشرة الحالية: الاستعاضة عن عبارة « تعادل راتبه عن شهر » الواردة في السطر الأول بعبارة « بقيمة نصف الراتب الشهري الأساسي »، وذلك انسجاماً مع ما ورد في الأسباب الموجبة لجهة تضمين مشروع المرسوم منحة ولادة بنفس الشروط والنسب المطبقة في الإدارات العامة.

– المواد السادسة عشرة والسابعة عشرة والثامنة عشرة: حذفها للسبب المبين في متن هذا القرار.

– إعادة ترقيم المواد اللاحقة.

ثالثاً: على الجداول الملحقة به:

– في الجدول رقم ١: الاستعاضة عنه بجدول مماثل للجدول رقم ٣ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ للسبب المبين في متن هذا القرار.

– في الجدول رقم ٢: الاستعاضة عنه بجدول مماثل للجدول رقم ٤ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ للسبب المبين في متن هذا القرار.

– في الجدول رقم ٣: الاستعاضة عنه بجدول مماثل للجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ للسبب المبين في متن هذا القرار.

– في الجدول رقم ٤:

- إعادة تكوين الأرقام المدرجة فيه بحيث يُدرج في العامود الثاني الرواتب المدرجة في الجدول رقم ٤ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٩ التي تتدرج قيمتها من ١,٣٥٠,٠٠٠ إلى ٢,٥٧١,٠٠٠ ويُضاف عامود يخصص لزيادة غلاء المعيشة اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١ وتعتمد قيمة الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على أن يقابل راتب الدرجة الأولى في الجدول المعاد تكوينه راتب الدرجة الخامسة وقيمة هذه الدرجة، أي يقابل قيمة راتب الدرجة الأولى البالغة ١,٣٥٠,٠٠٠ الراتب البالغة قيمته ٢,٨٤٠,٠٠٠ والدرجة البالغة قيمتها ٨٠,٠٠٠ على أن يصار إلى إعادة تحديد قيمة الرواتب والدرجات القديمة والجديدة المقابلة للدرجات ١٨ و١٩ و٢٠ و٢١ و٢٢ وفقاً لما يلي:

الدرجة	أساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١	قيمة الدرجة القديمة	الراتب الجديد ل.ل.	قيمة الدرجة الجديدة
١٨	٢,٣١٩,٠٠٠	٦٣,٠٠٠	٤,٦٨٥,٠٠٠	١٤٠,٠٠٠
١٩	٢,٣٨٢,٠٠٠	٦٣,٠٠٠	٤,٨٢٥,٠٠٠	١٤٠,٠٠٠
٢٠	٢,٤٤٥,٠٠٠	٦٣,٠٠٠	٤,٩٦٥,٠٠٠	١٤٠,٠٠٠
٢١	٢,٥٠٨,٠٠٠	٦٣,٠٠٠	٥,١٠٥,٠٠٠	١٤٠,٠٠٠
٢٢	٢,٥٧١,٠٠٠	٦٣,٠٠٠	٥,٢٤٥,٠٠٠	١٤٠,٠٠٠

– في الجدول رقم ٥:

- إعادة تكوين الأرقام المدرجة فيه، بحيث تُدرج في العامود الثاني الرواتب المدرجة في الجدول رقم ٥ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤ التي تتدرج قيمتها من ٨٢٨,٠٠٠ إلى ١,٥٨٤,٠٠٠ ويضاف عامود يخصص لزيادة غلاء المعيشة اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١ وتعتمد قيمة الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ٧ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على أن يقابل راتب الدرجة الأولى في الجدول المعاد تكوينه راتب الدرجة الرابعة وقيمة هذه الدرجة، أي يقابل قيمة راتب الدرجة الأولى البالغة ٨٢٨,٠٠٠ الراتب البالغة قيمته ١,٧٨٠,٠٠٠ والدرجة البالغة قيمتها ٦٠,٠٠٠ على أن يصار إلى إعادة تحديد قيمة الرواتب والدرجات القديمة والجديدة المقابلة للدرجات ١٩ و ٢٠ و ٢١ و ٢٢ وفقاً لما يلي:

الدرجة	أساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١	قيمة الدرجة القديمة	الراتب الجديد ل.ل.	قيمة الدرجة الجديدة
١٩	١,٤٦٤,٠٠٠	٤٠,٠٠٠	٣,٢٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠
٢٠	١,٥٠٤,٠٠٠	٤٠,٠٠٠	٣,٣٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠
٢١	١,٥٤٤,٠٠٠	٤٠,٠٠٠	٣,٤٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠
٢٢	١,٥٨٤,٠٠٠	٤٠,٠٠٠	٣,٥٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠

- في الجدول رقم ٦:

- إعادة تكوين الأرقام المدرجة فيه بإضافة عامود يكون الثالث يخصص لغلاء المعيشة اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١ واعتماد قيمة الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ٨ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، على أن يقابل راتب الدرجة الأولى في الجدول المعاد تكوينه راتب الدرجة الثالثة وقيمة هذه الدرجة أي يقابل قيمة راتب الدرجة الأولى البالغ ٩١٠,٠٠٠ الراتب البالغة قيمته ١,٩٦٠,٠٠٠ والدرجة البالغة قيمتها ٦٠,٠٠٠ (علماً أنه جرى اعتماد الرواتب المدرجة في الجدول رقم ٦ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤ عند تحديد الأرقام المدرجة في العامود الثاني من الجدول رقم ٦ المقترح وهذا يتوافق مع المنحى الذي اعتمده هذا المجلس في إعادة تكوين الجدولين رقم ٤ و٥) على أن يصار إلى إعادة تحديد قيمة الرواتب والدرجات القديمة والجديدة المقابلة للدرجات ٢٠ و ٢١ و ٢٢ وفقاً لما يلي:

الدرجة	أساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١	قيمة الدرجة القديمة	الراتب الجديد ل.ل.	قيمة الدرجة الجديدة
٢٠	١,٦١٨,٠٠٠	٤٠,٠٠٠	٣,٤٤٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠
٢١	١,٦٥٨,٠٠٠	٤٠,٠٠٠	٣,٥٤٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠
٢٢	١,٦٩٨,٠٠٠	٤٠,٠٠٠	٣,٦٤٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠

- في الجدول رقم ٧:

- إعادة تكوين الأرقام المدرجة فيه، بإضافة عامود يكون الثالث يخصص لغلاء المعيشة اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١ واعتماد قيمة الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ٩ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، على أن يقابل راتب الدرجة الأولى في الجدول المعاد تكوينه راتب الدرجة السادسة وقيمة هذه الدرجة، أي يقابل قيمة راتب الدرجة الأولى البالغ ٧٥٠,٠٠٠ الراتب البالغة قيمته ١,٤٧٥,٠٠٠ والدرجة البالغة قيمتها ٥٠,٠٠٠ (علماً أنه جرى اعتماد الرواتب المدرجة في الجدول رقم ٧ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤ عند تحديد الأرقام المدرجة في العامود الثاني من الجدول رقم ٧ المقترح وهذا ما يتوافق مع المنحى الذي اعتمده هذا المجلس في إعادة تكوين الجدولين رقم ٤ و٥) على أن يصار إلى إعادة تحديد قيمة الرواتب والدرجات القديمة والجديدة المقابلة للدرجات ١٧ و ١٨ و ١٩ و ٢٠ و ٢١ و ٢٢ وفقاً لما يلي:

الدرجة	أساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١	قيمة الدرجة القديمة	الراتب الجديد ل.ل.	قيمة الدرجة الجديدة
١٧	١,٢٥٠,٠٠٠	٣٥,٠٠٠	٢,٤٠٠,٠٠٠	٧٥,٠٠٠
١٨	١,٢٨٥,٠٠٠	٣٥,٠٠٠	٢,٤٧٥,٠٠٠	٧٥,٠٠٠
١٩	١,٣٢٠,٠٠٠	٣٥,٠٠٠	٢,٥٥٠,٠٠٠	٧٥,٠٠٠
٢٠	١,٣٥٥,٠٠٠	٣٥,٠٠٠	٢,٦٢٥,٠٠٠	٧٥,٠٠٠
٢١	١,٣٩٠,٠٠٠	٣٥,٠٠٠	٢,٧٠٠,٠٠٠	٧٥,٠٠٠
٢٢	١,٤٢٥,٠٠٠	٣٥,٠٠٠	٢,٧٧٥,٠٠٠	٧٥,٠٠٠

– في الجدول رقم ٨:

- إضافة عامود يكون الثالث يخصص لغلاء المعيشة اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١ واعتماد الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ١٠ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على أن يقابل راتب الدرجة الأولى من الجدول المعاد تكوينه راتب الدرجة الثالثة وقيمة هذه الدرجة، أي يقابل قيمة راتب الدرجة الأولى البالغة ٧٧٥,٠٠٠ الراتب البالغة قيمته ١,٥٢٠,٠٠٠ والدرجة البالغة قيمتها ٤٥,٠٠٠ (علماً أنه جرى اعتماد الرواتب المدرجة في الجدول رقم ٨ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤ عند تحديد الأرقام المدرجة في العامود الثاني من الجدول رقم ٨ المقترح، وهذا يتوافق مع المنحى الذي اعتمده هذا المجلس في إعادة تكوين الجدولين رقم ٤ و٥) على أن يصار إلى إعادة تحديد قيمة الرواتب والدرجات القديمة والجديدة المقابلة للدرجات ٢٠ و ٢١ و ٢٢ وفقاً لما يلي:

الدرجة	أساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١	قيمة الدرجة القديمة	الراتب الجديد ل.ل.	قيمة الدرجة الجديدة
٢٠	١,٣٨٨,٠٠٠	٣٥,٠٠٠	٢,٥٨٠,٠٠٠	٧٥,٠٠٠
٢١	١,٤٢٣,٠٠٠	٣٥,٠٠٠	٢,٦٥٥,٠٠٠	٧٥,٠٠٠
٢٢	١,٤٥٨,٠٠٠	٣٥,٠٠٠	٢,٧٣٠,٠٠٠	٧٥,٠٠٠

– في الجدول رقم ٩:

- الاستعاضة عنه بجدول مماثل للجدول رقم ١١ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

– في الجدول رقم ١٠:

- إعادة تكوين الأرقام المدرجة فيه بحيث تدرج في العامود الثاني الرواتب المدرجة في الجدول رقم ١٠ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠٠٩/٢٧٧٤ التي تتدرج من ٦٥٥,٠٠٠ إلى ١,٢٥٩,٠٠٠ ويضاف عامود يكون الثالث يخصص لغلاء المعيشة اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١ وتعتمد قيمة الرواتب والدرجات المدرجة في الجدول رقم ١١ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، على أن يقابل راتب الدرجة الأولى في الجدول المعاد تكوينه راتب الدرجة الخامسة وقيمة هذه الدرجة، أي يقابل قيمة راتب الدرجة الأولى البالغة ٦٥٥,٠٠٠ الراتب البالغة قيمته ١,٠٩٠,٠٠٠ والدرجة البالغة قيمتها ٤٠,٠٠٠، بحيث يكون راتب الدرجة ١٨ النافذ بتاريخ ٢٠١٨/٥/١ هو ١,١٣١,٠٠٠ وقيمة الدرجة القديمة هي ٣٢,٠٠٠ وراتب هذه الدرجة الجديدة هو ١,٩٠٥,٠٠٠ والدرجة الجديدة ٥٥,٠٠٠، على أن يتم المحافظة على قيمة الدرجة القديمة وقيمة الدرجة الجديدة عند إعادة تكوين الرواتب اللاحقة، على أن يصار إلى إعادة تحديد قيمة الرواتب والدرجات القديمة والجديدة المقابلة للدرجات ١٨ و ١٩ و ٢٠ و ٢١ و ٢٢ وفقاً لما يلي:

الدرجة	أساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١	قيمة الدرجة القديمة	الراتب الجديد ل.ل.	قيمة الدرجة الجديدة
١٨	١,١٣١,٠٠٠	٣٢,٠٠٠	١,٩٠٥,٠٠٠	٥٥,٠٠٠
١٩	١,١٦٣,٠٠٠	٣٢,٠٠٠	١,٩٦٠,٠٠٠	٥٥,٠٠٠
٢٠	١,١٩٥,٠٠٠	٣٢,٠٠٠	٢,٠١٥,٠٠٠	٥٥,٠٠٠
٢١	١,٢٢٧,٠٠٠	٣٢,٠٠٠	٢,٠٧٠,٠٠٠	٥٥,٠٠٠
٢٢	١,٢٥٩,٠٠٠	٣٢,٠٠٠	٢,١٢٥,٠٠٠	٥٥,٠٠٠

– الاستعاضة عن عنوان العامود الثاني في جميع الجداول بعبارة « أساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١ » وتكوين العامود المخصص لغلاء المعيشة في ٢٠١٢/٢/١ وإدراجه فيها.

وبما ان مشروع المرسوم موضوع البحث يتفق – في ما عدا ذلك – والأحكام القانونية المرعية بهذا الشأن، ولا سيما أحكام القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ .

وبما ان طلب الإدارة يكون موافقاً لحاجاتها وواقعاً موقعه القانوني، ويقتضي بالتالي الموافقة عليه شرط مراعاة ما تقدم .

لهذه الأسباب، تقرر الهيئة بالإجماع، الموافقة على مشروع المرسوم موضوع المعاملة المسجلة لدى هذا المجلس برقم ١١٦٨ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٦ والمحفوظة صورة عنه لدى المجلس شرط التقيد بما ورد أعلاه.

١٤ – ٤ : تحديد قيمة الراتب الشهري لبعض طلاب دورة الإعداد الثالثة والعشرين في المعهد الوطني للإدارة بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ طوال فترة تواجدهم في المعهد وقبل صدور مرسوم تعيينهم وإلحاقهم بالإدارات العامة: الرأي رقم ٢٠١٥/٣٣٥ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٢ **(المعهد الوطني للإدارة)**

بشأن طلب المعهد الوطني للإدارة بكتابه رقم ٢١/ص١/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٩ بيان الرأي بتحديد قيمة الراتب الشهري لبعض طلاب دورة الإعداد الثالثة والعشرين لديه بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ طوال فترة تواجدهم في المعهد وقبل صدور مرسوم تعيينهم وإلحاقهم بالإدارات العامة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن المعهد الوطني للإدارة بكتابه رقم ٢١/ص١/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٩ أفاد ان رواتب بعض الموظفين المنتدبين من طلاب دورة الاعداد الثالثة والعشرين اعلى من راتب الدرجة الاولى من الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام وهم السيدات والسادة:

الاسم والشهرة	الوظيفة التي كان يشغلها قبل الالتحاق بدورة الاعداد	اساس الراتب قبل صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١ آب ٢٠١٧
---	أستاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي	١,٩٦٣,٠٠٠ل.ل.
---	مدرِّسة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي	١,٧٥٢,٠٠٠ل.ل.
---	مدرِّس تربية رياضية في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي	١,٥٦٣,٠٠٠ل.ل.
---	مدرِّس في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي	١,٤٥٧,٠٠٠ل.ل.

وتبين ان الموظف المنتدب --- تقدم بكتابه رقم ٢٠١٨/٩ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٢ يطلب فيه تحديد قيمة راتبه بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، على اساس وجوده في الفئة الثالثة من الملاك الاداري العام منذ دخوله المعهد بتاريخ ٢٠١٥/٢/٢، وان مديرية الصرفيات في وزارة المالية اقترحت بكتابها رقم ٢٠١٨/٦٢١ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٢ المسجل في قلم المعهد تحت الرقم ٢٠١٨/١٣ تاريخ ٢٠١٨/١/١٤ عرض الموضوع على مجلس الخدمة المدنية لابداء الرأي لناحية تحديد رواتب الطلاب الواردة اسماؤهم اعلاه، بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وتبين أن المعهد الوطني للإدارة يطلب في ضوء ما تقدم تحديد قيمة الراتب لكل من اصحاب العلاقة بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وطوال فترة وجودهم في المعهد وذلك قبل صدور مرسوم تعيينهم والحاقهم بالادارات العامة.

بناء عليه ،

بما انه جرى بموجب المرسوم رقم ٥٥٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/١١ تعيين كل من الناجحين في المباراة التي اجرتها ادارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية ، موظفين (ومن بينهم اصحاب العلاقة) 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 .

وبما ان المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ نصت 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.

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

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

د- 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.

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 ».

كما أن المادة الثالثة من المرسوم المذكور نصت على ما يلي :

« أ- يعين حكماً طالب فرع الاعداد الذي انهى فيه دروسه بنجاح، واستوفى جميع الشروط المطلوبة منه، موظفاً بإحدى وظائف الفئة الثالثة الادارية المحجوزة بموجب المرسوم رقم ٨٦٧١ تاريخ ٢٠١٢/٨/٩ وتعديلاته ,

ب-يعين الطالب الموظف وغير الموظف، خريج الدورة الثالثة والعشرين ، في الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة الادارية. أما في حال كان راتب الطالب الموظف أعلى من راتب الدرجة الاولى المذكورة ، فيعين عندئذ في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه. وإذا لم يكن لراتبه مقابل في سلسلة رواتب الوظيفة الجديدة ، فيعين في الدرجة التي يعلو راتبها راتبه مباشرة ، على ان يؤخر تدرجه بنسبة ما يلحق راتبه من زيادة.

اما افراد الهيئة التعليمية في التعليم الرسمي غير الجامعي خريجو الدورة المذكورة ، وفي حال كانت درجتهم تفوق الدرجة الاولى من الفئة التي يعينون فيها، فيعينون في الدرجة المماثلة لدرجتهم في الفئة التي ينتمون اليها ويحتفظون بحق القدم المؤهل للتدرج.

ج- تحسب المدة التي يقضيها الطالب الموظف وغير الموظف ، في المعهد من اصل خدماته الفعلية، على ان تستوفى عنها المحسومات التقاعدية العائدة لهذه المدة .

د-تبقى وظيفة الطالب الموظف شاغرة في إدارته الاصلية الى حين صدور مرسوم تعيينه بعد التخرج في إحدى وظائف الفئة الثالثة الادارية الملحوظة للدورة المذكورة ومباشرته العمل فيها.

هـ-يصرف من الخدمة الطالب غير الموظف الراسب في الدورة /٢٣/ المشار اليها أعلاه، وذلك بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية ، أما الطالب الموظف الذي يرسب في الدورة، فيعاد حكماً الى وظيفته الاصلية ».

وبما ان اوضاع طلاب الدورة الثالثة والعشرين المعينين بموجب المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ (موظفين وغير موظفين) لجهة حقوقهم وواجباتهم ورواتبهم وتعويضاتهم ، تخضع للاحكام الذي نص عليها المرسوم المذكور لا سيما في المادتين الثانية والثالثة منه .

وبما انه يتبين ان كلاً من السادة --- كانوا من افراد الهيئة التعليمية عند تعيينهم طلاباً في المعهد الوطني للادارة في الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الاعداد – قسم الادارة العامة والقانون التي تعد لوظائف الفئة الثالثة الادارية ، وبالتالي فان الاحكام التي ترعى كلا من اصحاب العلاقة هي تلك المتعلقة بالموظف المنتدب.

وبما انه يتبين مما تقدم ان الموظف المعين طالباً في المعهد الوطني للادارة ، تطبق عليه وضع الموظف المنتدب المنصوص عليه في نظام الموظفين مع الاخذ بعين الاعتبار الاوضاع التي جرى تنظيمها بموجب المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ ومنها ان رواتب طلاب الدورة المذكورة وتعويضاتهم (موظف وغير موظف) تصرف من الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية في موازنة المعهد الوطني للادارة .

وبما انه يتبين من العودة الى احكام الانتداب المنصوص عليها في نظام الموظفين ان الموظف المنتدب الذي يعفى مؤقتاً من مهام وظيفته الاصلية يحتفظ بحقه في تقاضي راتبه وبحقه في التدرج في ادارته الاصلية ، وبالتالي فان اسس احتساب رواتبه طيلة فترة الانتداب والسلاسل التي تعتمد لهذه الغاية هي تلك المعتمدة في ادارته الاصلية .

وبما انه يتبين من كتاب المعهد الوطني للادارة رقم ٢١/ص١/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٩ ان اساس الراتب الذي كان يتقاضاه كل من السادة --- (وهم من افراد الهيئة التعليمية) عند التحاقهم بالمعهد والمدرج في السلسلة الموحدة لافراد الهيئة التعليمية الملحقة بالقانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ (رفع الحد الادنى

للرواتب والاجور في الادارات العامة وفي الجامعة اللبنانية...) يزيد عن راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام.

وبما انه يقتضي وعملا باحكام الفقرة ج من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ ان يستمر كل من اصحاب العلاقة بتقاضي الراتب المذكور اعتبارا من تاريخ التحاقه بالمعهد لحين تعيينه في احدى وظائف الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام.

وبما أنه بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ صدر القانون رقم ٤٦ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور واعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في الادارات العامة....) الذي تضمن تحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الاداري العام وفقاً لما هو مبين في الجداول الملحقة به ومن بينها الجدول رقم ١٧ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب افراد الهيئة التعليمية في التعليم ما قبل الجامعي .

وبما أن المادة الاخيرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ نصت على انه «يعمل بهذا القانون في سائر مواده فور نشره في الجريدة الرسمية».

وبما أنه قد جرى نشر القانون المذكور في الجريدة الرسمية (العدد رقم ٣٧ الصادر بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١) وبالتالي فان العمل بأحكامه يبدأ اعتباراً من ٢٠١٧/٨/٢١.

وبما ان كلا من اصحاب العلاقة ، وبتاريخ صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ ، كان يتقاضى راتبه على اساس السلسلة الموحدة لافراد الهيئة التعليمية الملحقة بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣.

وبما ان الاحكام القانونية اعلاه قد ميّزت بين الموظفين المعينين طلاباً في المعهد تبعاً لما إذا كانت رواتبهم أقل او أعلى من راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام:

١ – إذا كان راتب الطالب الموظف أقل من راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام، أعطي راتب الدرجة الاولى من السلسلة المذكورة عملاً بأحكام المقطع الاول من الفقرة ب من

المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ مما يستتبع مستقبلاً تدرجه على هذه السلسلة وفقاً للأصول المرعية الإجراء باعتبار ان راتبه قد أدرج عليها.

٢ – إذا كان راتب الطالب الموظف في ادارته الأصلية أعلى من راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام، فيستمر الطالب الموظف في هذه الحال بتقاضي راتبه مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج عملاً بأحكام المقطع الاخير من الفقرة ب من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩، مما يستتبع مستقبلاً استمرار تدرجه على السلسلة المدرَج عليها راتبه أي على سلسلة افراد الهيئة التعليمية في التعليم ما قبل الجامعي، وان القول بخلاف ذلك وإدراجه وهو لا يزال في المعهد، على سلسلة رواتب الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام يستدعي إعطاء هذا الطالب الموظف – وبحسب القواعد المعتمدة في هذا الشأن – «راتب الدرجة الأقرب الى راتبه» وكذلك «تأخير أو تقريب تدرجه بنسبة ما لحق راتبه من زيادة او نقصان»، وهو ما لا يتفق من جهة مع احكام المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ التي نصت في الفقرة ب منها بوضوح على استمرار الطالب الموظف المعني بتقاضي راتبه وعلى احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج وفق ما سبق تفصيله اعلاه، ومن جهة اخرى، لما كان ثمة داعٍ لتضمين الفقرة ب من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ التي ترعى التعيين وبالتالي المرحلة اللاحقة للمعهد، احكاماً تنص على تعيين الطالب الموظف الذي يكون راتبه أعلى من راتب الدرجة الاولى من سلسلة رواتب الفئة الثالثة الادارية، في الدرجة التي يوازي راتبها راتبه وإذا لم يكن لراتبه مقابل في سلسلة رواتب الوظيفة الجديدة فيعين في الدرجة التي يعلو راتبها راتبه مباشرة على ان يؤخر تدرجه بنسبة ما يلحق راتبه من زيادة.

وبما ان الاحكام القانونية اعلاه حفظت حق طلاب المعهد الذين كانوا موظفين (سواء في ملاك التعليم الرسمي، أو في الملاك الاداري العام) قبل التحاقهم بالمعهد، في التدرج في ملاكهم الاصلي، بحيث يستتبع استفادة كل منهم من كل تعديل يطرأ على رواتبهم في ملاكهم الاصلي، كما حفظت حقهم بالعودة حكماً الى الوظيفة الاصلية في حال رسوبهم في الدورة.

وبما انه يقتضي والحال ما تقدم ان يتم تحويل رواتب اصحاب العلاقة موضوع المعاملة على اساس الجدول رقم ١٧ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وافادتهم من قيمة الدرجات الاستثنائية المنصوص عليها في المادة ٩ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لحين صدور المرسوم رقم ٢٨٩٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ (تعيين طلاب الدورة

الثالثة والعشرين في وظائف من الفئة الثالثة في ملاكات بعض الادارات العامة) وإبلاغهم إياه وفقاً للاصول وذلك عملاً باحكام الفقرة ج من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٤/٥٥٩ المذكور اعلاه .

١٤ – ٥ : تعويضات شهرية:

أ – عدم الموافقة على تعديل قيمة التعويض الشهري لمتعاقدين لدى مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بسبب استحصالهم على شهادة دكتوراه بعد التعاقد معهم:الرأي رقم ٢٠٨ تاريخ ٢٠١٨/٢/٧ **(وزارة الزراعة)**

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتابها رقم ٢٠١٧/٣/١٣٤٨٦ تاريخ ٢٠١٨/١/١٢ الموافقة على تعديل التعويض الشهري لخمسة متعاقدين مع مصلحة الابحاث العلمية الزراعية بصفة مساعد باحث، تقني كيمائي، تقني ميكروبيولوجيا ومهندس زراعي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من الوقائع المدرجة في ملف المعاملة ان الاشخاص المدرجة اسماؤهم ادناه قد جرى التعاقد معهم للعمل لدى مصلحة الابحاث العلمية الزراعية بموجب عقود اتفاق جُددت تباعاً لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١، وان المصلحة المذكورة تقترح تعديل التعويض الشهري لكل منهم بحيث يصبح كما يلي:

الاسم	الصفة	الصفة المطلوبة	الراتب الحالي	الراتب المطلوب تحويله
--	مساعد باحث	دكتوراه في سموم الغذاء	١,٤٩١,٠٠٠	١,٩٢٦,٠٠٠
--	تقني كيميائي	دكتوراه في علوم الارض والبيئة	١,٣٥٦,٠٠٠	١,٧١٩,٠٠٠
--	تقني ميكروبيولوجيا	دكتوراه في العلوم البيولوجية	١,٣٥٦,٠٠٠	١,٧١٩,٠٠٠
---	تقني كيميائي	Doctorat en genie procedee et de l'environnement	١,٣٥٦,٠٠٠	١,٧١٩,٠٠٠
---	مهندس زراعي	دكتوراه في التنوع البيولوجي والزراعة	١,٣٥٦,٠٠٠	١,٧١٩,٠٠٠

وتبين ان مصلحة الابحاث العلمية الزراعية استندت في طلبها المذكور الى ان كلاً من اصحاب العلاقة قد استحصل على شهادة دكتوراه في اختصاصه، وانه بالنظر الى كفاءتهم وخبرتهم وقدرتهم العلمية التي يتمتعون بها بحيث باتوا يشكلون ركيزة العمل الفني والمخبري والبحثي في المصلحة.

بناء عليه،

لما كان التعديل المقترح على عقود اتفاق اصحاب العلاقة لجهة تعديل التعويض الشهري لكل منهم وفقاً لما هو وارد اعلاه يعتبر بمثابة تعديل جوهري في مضمون العقد باعتبار ان التعويض الشهري هو من العناصر الجوهرية في العقد.

ولما كانت مصلحة الابحاث العلمية الزراعية وعندما تعاقدت لأول مرة مع اصحاب العلاقة وتم تحديد تعويضهم الشهري لقاء التعاقد المذكور، انما تم في حينه على اساس المهام التي تم التعاقد عليها مع الأخذ بعين الاعتبار الشهادات التي يحملها كل منهم والمطلوبة لهذا التعاقد، وبالتالي فان حيازته على شهادة دكتوراه بعد تعاقده لأول مرة ليس من شأنه تعديل التعويض الشهري باعتبار ان هذا التعويض جاء متناسباً مع المهام المتعاقد عليها في حينه وان أي تعديل في هذا الشأن هو تعديل جوهري.

ولما كانت المادة ١٨ من القانون رقم ٧٨/٩ تاريخ ١٩٧٨/١٢/٢١ المعدلة بموجب القانون رقم ٧٩/٢١ تاريخ ١٩٧٩/١٢/٢٦ قد اصبحت كما يلي: «يستفيد حكماً القضاة والموظفون الداخلون في ملاكات الدولة الحاليون والذين يعينون فيما بعد، الحائزين او من يحوز شهادة دكتوراه دولة او ب.أش.د من درجة تدرج استثنائية مع احتفاظهم بالقدم المؤهل للتدرج وذلك بدون حاجة الى استصدار نص آخر...».

ولما كان البند ١ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ١٨٥٧ تاريخ ١٩٦٩/١٢/٧ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور من مصلحة الابحاث العلمية الزراعية...) نص على إلغاء الدرجة الاستثنائية للمستخدمين العاملين لدى المصلحة والمنصوص عليها في المادة ١٨ من القانون رقم ٧٨/٩ وتعديلاته المشار اليه اعلاه.

ولما كان يستفاد مما تقدم ان المستخدمين العاملين في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية الحائزين او من يحوز منهم على شهادة دكتوراه دولة او ب.أش.د لم يعد يستفيد من درجة تدرج استثنائية، فانه من باب اولى لا يمكن للمتعاقد بان يعامل معاملة افضل من المستخدم في المصلحة، وبالتالي ان يستفيد من درجة تدرج استثنائية او تعديل تعويضه الشهري لهذا السبب لمخالفته النصوص القانونية النافذة المرعية الإجراء.

ولما كان مجلس الخدمة المدنية، وبالاستناد الى كل ما سبق عرضه، وانسجاما مع رأيه الثابت بهذا الشأن، لا يسعه الموافقة على تعديل التعويض الشهري لأصحاب العلاقة على النحو المقترح .

واستطراداً، لما كان قد صدر بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ القانون رقم ٤٦ المتعلق برفع الحد الادنى للرواتب والاجور واعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والمتعاقدين والاجراء في الادارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الاداري العام وافراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والاسلاك العسكرية، ويقع بالتالي على عاتق المرجع المختص في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية العمل على استصدار النصوص الآيلة الى تحويل رواتب العاملين لديها بما ينسجم مع احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المشار اليه اعلاه.

ب – تصحيح التعويضات الشهرية لمتعاقدين للتدريس في المدارس الزراعية الرسمية في وزارة الزراعة:

الرأي رقم ٨٩ – ٩٠ – ٢٣٨ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٦ (**وزارة الزراعة**)

بشأن طلب وزارة الزراعة بكتبها رقم ٢٠١٧/٣/١٢٥٠٢ تاريخ ٢٠١٨/١/٨ ورقم ٢٠١٧/٣/١٢٥٠٣ تاريخ ٢٠١٨/١/٨ ورقم ٣/٢٦٦ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٢ بيان الرأي بإعادة النظر بالتعويض الشهري المستحق لمتعاقدين بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين أن كلاً من السيدين --- هو متعاقد سنوي بصفة مهندس زراعي في التعليم الزراعي الفني الرسمي التابع لمصلحة التعليم والارشاد الزراعي، والسيدة --- متعاقدة تعاقداً سنوياً بصفة مجازة في العلوم للتدريس في المدرسة الزراعية الفنية – الفنار التابعة للمصلحة المذكورة.

ولما كانت الفقرة ب من المادة ٩ من القانون رقم ٨٧/٨ تاريخ ١٩٨٧/٥/٢ (تنظيم التعليم الزراعي الرسمي الفني والمهني) تنص على ما يلي: «تطبق على المدراء وأفراد الهيئة التعليمية الداخلين في الملاك والمتعاقدين في المدارس الزراعية الرسمية كافة القوانين والانظمة المتعلقة بالرواتب والاجور والتعويضات واجور ساعات التدريس وعدد ساعات التدريس الاسبوعية ودوام العمل وغيرها من القوانين والانظمة المطبقة على المدراء وافراد الهيئة التعليمية والمتعاقدين في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني».

ولما كان مجلس الخدمة المدنية أبدى موافقته بموجب كتابه رقم ١٩٤٧ تاريخ ١٩٩٤/٥/٢٤ على استفادة المدراء وافراد الهيئة التعليمية في الملاك الدائم والمتعاقدين في المدارس الزراعية الفنية من كافة التعويضات سواء أكانت علاوة تعليم او تعويضات خاصة كتلك المنصوص عنها في القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ١٩٩٤/٢/٢٢ والتي تطبق في وزارة التعليم المهني والتقني (سابقاً) على مختلف افراد الهيئة التعليمية، كما أبدى هذا المجلس بموجب كتابه رقم ٢٣٣٧ تاريخ ٢٠١٠/١/٩ رأيه بالموافقة على أحقية المتعاقدين بموجب عقود سنوية في التعليم الزراعي الرسمي بالاستفادة من احكام القانون رقم ٢٥٠ تاريخ ٢٠٠٠/٨/١٤ لجهة البدل المالي المدموج بأساس الراتب عملاً بأحكام القانون رقم ٢٠٠٣/٥٥١، وتقاضي الرواتب المماثلة لرواتب زملائهم الداخلين في الملاك الذين يقومون بالمهام ذاتها.

ولما كان يتبين ان هذا المجلس عاد وأبدى رأيه بموجب كتابه رقم ٣٣٤٩ تاريخ ٢٠١٠/١١/٢٣ بعدم أحقية المتعاقدين للتدريس في المدارس الزراعية الرسمية بالاستفادة من احكام القانونين رقم ٢٥٠ تاريخ ٢٠٠٠/٨/١٤ ورقم ٢٠٠٣/٥٥١ مؤكداً الآراء الصادرة عنه بكتبه رقم ٣٦٦٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٩ ورقم ٢٠٠٠/٣٦٦٢ تاريخ ٢٠٠١/١١/١٩ ورقم ٤١٨٧ تاريخ ٢٠٠٤/٢/١٩ وبقراره رقم ٧٧٤ تاريخ ٢٠٠١/٧/١٣، على اعتبار ان المنافع التي يستفيد منها افراد الهيئة التعليمية، (سواء في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني او في ملاك المدارس الزراعية) بموجب نصوص قانونية (ومنها القانونين رقم ٢٠٠٠/٢٥٠ ورقم ٢٠٠٣/٥٥١) لا تسري حكماً على المتعاقدين العاملين في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني وفي المدارس الزراعية الرسمية حتى ولو كانت وظائفهم متشابهة، حيث ان ذلك يتطلب وجود نص خاص بهم من شأنه افادتهم من منافع موازية او مماثلة لتلك التي استفاد منها افراد الهيئة التعليمية في الملاك الرسمي.

ولما كان قد صدر بتاريخ ٢٠١٨/٨/٢١ القانون رقم ٤٦ الذي تضمن في المادة الثانية عشر منه (الفقرة الثانية) ما يلي:

«لا يجوز ان تتدنى التعويضات الشهرية للمتعاقدين وفقاً للأصول بعقود سنوية لدى مصلحة التعليم والارشاد الزراعي للتدريس في المدارس الزراعية الرسمية، عن راتب الدرجة الموازية او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهامهم في ملاك التعليم الزراعي الرسمي بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقة بهذا القانون».

ولما كانت الغاية التي توخاها المشترع من احكام المادة الثانية عشر أعلاه هي تحقيق المساواة بين المتعاقد في التعليم الزراعي الرسمي بموجب عقود سنوية وفقاً للأصول وبين الموظف الذي يماثله في الوظيفة لجهة الراتب الاساسي الذي حول وفق الجدول رقم ١٧ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المتعلق بتحويل سلاسل رواتب افراد الهيئة التعليمية في التعليم الرسمي لما قبل الجامعي.

ولما كان واستناداً الى الاحكام القانونية المعروضة اعلاه فان التعويض الشهري لكل من المتعاقدين في التعليم الزراعي (ومنهم السادة ---) يجب ان يوازي راتب الوظيفة المماثلة لمهامه في ملاك التعليم الزراعي الرسمي وفقاً للجدول رقم ١٧ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

ولما كان تصحيح التعويض الشهري للمتعاقدين في التعليم الزراعي الرسمي اصحاب العلاقة ولمن هم في وضعية مماثلة، يقتضي ان يكون اعتباراً من تاريخ بدء العمل بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، أي اعتباراً من تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ وهو تاريخ نشره في الجريدة الرسمية وفق نص المادة ٣٦ من القانون المذكور.

لذلك، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملات الواردة بكتب وزارة الزراعة رقم ٢٠١٧/٣/١٢٥٠٢ تاريخ ٢٠١٨/١/٨ ورقم ٢٠١٧/٣/١٢٥٠٣ تاريخ ٢٠١٨/١/٨ ورقم ٣/٢٦٦ تاريخ ٢٠١٨/١/٢٢، ورأى سنداً لما تقدم، انه من حق اصحاب العلاقة ومن هم في وضعية مماثلة تصحيح تعويضهم الشهري بما يوازي راتب من يماثلهم في الوظيفة في ملاك التعليم الزراعي الرسمي وفقاً للجدول رقم ١٧ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وذلك اعتباراً من ٢٠١٧/٨/٢١ ودون ان يترتب على ذلك أي مفعول رجعي عن الفترة السابقة لبدء العمل بهذا القانون.

ج – عدم إمكانية إعطاء المتعاقد تعويضاً شهرياً عن مدة توقيفه: الرأي رقم ١٨٩٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/٧ **(وزارة الاقتصاد والتجارة)**

بشأن طلب وزارة الاقتصاد والتجارة بكتابها رقم ٣٧٤٦ – ٢٠١٨/٣٦٥٨ تاريخ ٢٠١٨/٧/٥ بيان رأي بالوضع الوظيفي لمتعاقد لديها خلال الفترة الممتدة بين تاريخ إخلاء سبيله وموعد محاكمته، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن السيد ---، المتعاقد على مهام مراقب مساعد لدى وزارة الاقتصاد والتجارة، أوقف عدلياً بتاريخ ٢٠١٦/١١/٩، وكان يتقاضى خلال فترة توقيفه نصف راتبه استناداً الى نص الفقرة الثانية من المادة ١٨ من نظام الموظفين.

وتبين أنه بتاريخ ٢٠١٨/٣/٩ أخلي سبيل صاحب العلاقة وحدد موعد محاكمته بتاريخ ٢٠١٨/٥/٨ ثم أجل لغاية ٢٠١٨/١٠/٣٠، غير أنه لم يستأنف عمله في الوزارة المذكورة لغاية تاريخه وبقي يتقاضى نصف راتبه.

وتبين أن وزارة الاقتصاد والتجارة تطلب رأي مجلس الخدمة المدنية حول الوضع الوظيفي لصاحب العلاقة خلال الفترة الممتدة بين تاريخ إخلاء سبيله وموعد محاكمته لا سيما لجهة عودته الى ممارسة مهامه الوظيفية والاستمرار في اقتطاع نصف راتبه، ليتسنى للإدارة على ضوء ذلك اتخاذ القرار المناسب.

بناءً عليه،

بما أن الفقرة ٢ من المادة ١٨ من نظام الموظفين تنص على أن يتقاضى الموظف الموقوف عدلياً بصورة احتياطية نصف راتبه، ولا يدفع له النصف الآخر إلا إذا منعت محاكمته أو برئ أو حُكم بعقوبة غير عقوبة الحبس.

وبما أن وضع المتعاقد ليس وضعاً نظامياً يخضع للنظام العام للموظفين إنما هو وضع تعاقدي يرعاه العقد الذي هو – عملاً بالمبادئ القانونية العامة– شرعة المتعاقدين، وملزم للطرفين في كل ما لا يخالف الأحكام

القانونية الالزامية أو الانتظام العام، وبالتالي تكون علاقة المتعاقد بالإدارة المعنية ناجمة عن العقد الجاري بينهما «وضمن الحدود المذكورة فيه» وليس له حقوق ولا عليه موجبات الا تلك التي أشار اليها العقد صراحةً (شورى لبنان رقم ٤٩٥ تاريخ ١٩٩٧/٤/٢٢ م٠ق٠إ العدد ١٢- المجلد ٢ ص٤٤٢).

وبما أن المادة الثالثة من عقد الاتفاق الأساسي العائد للسيد --- قد عددت- حصراً – المواد من نظام الموظفين التي يخضع لها صاحب العلاقة في ما يتعلق بحقوقه وواجباته، ولم تلحظ بين بنودها بنداً يتعلق بتطبيق أحكام المادة ١٨من النظام المذكور.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية يرى أن تطبق على المتعاقد أحكام نظام الموظفين في حدود ما هو وارد في عقده.

وعليه، لا يمكن أن يستفيد السيد --- عن مدة توقيفه عدلياً من أحكام المادة ١٨ من نظام الموظفين المذكورة، لعدم ذكرها من بين البنود الواردة في عقده وفق ما سبقت الإشارة إليه، وبالتالي لا يمكن إعطاء السيد --- أي تعويض عن مدة توقيفه.

وبما أنه يتبين من كتاب وزارة الاقتصاد والتجارة رقم٣٧٤٦-٢٠١٨/٣٦٥٨ تاريخ ٢٠١٨/٧/٥ أنه لم يصدر لغاية تاريخه أي حكم بحق السيد ---.

وبما أنه يتبين انه تم تجديد التعاقد مع السيد --- لغاية ٢٠١٧/١٢/٣١ بموجب عقد الاتفاق رقم ٦٩/ع/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٧/١١/٩ المقترن بموافقة هذا المجلس بقراره رقم ٤٤٩ تاريخ ٢٠١٧/٥/٥.

وبما أن الحكم القضائي النهائي بحق السيد --- لم يصدر لغاية تاريخه، الأمر الذي يستدعي توصية الادارة العمل على ابلاغ هذا المجلس في حينه نسخة عن الحكم الصادر بحق صاحب العلاقة إضافة الى نسخة عن كامل ملف المعاملة، وذلك تمكيناً لمجلس الخدمة المدنية من بيان رأيه في حينه في الوضع التعاقدي لصاحب العلاقة.

د – احتساب تعويضات المتعاقدين الأطباء والصيادلة أعضاء اللجنة الطبية في صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية: الرأي رقم ٢٤٧٥ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١١ **(صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية).**

بشأن طلب رئيس مجلس إدارة صندوق تعاضد أفراد الهيئة التلعيمية في الجامعة اللبنانية بكتابه رقم ٥٧/ص تاريخ ٢٠١٨/٨/١٤ بيان رأيه في الآلية الواجب اعتمادها لاحتساب تعويضات المتعاقدين الأطباء والصيادلة أعضاء اللجنة الطبية في الصندوق، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن رئيس مجلس إدارة صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية عرض بكتابه رقم ٥٧/ص تاريخ ٢٠١٨/٨/١٤ أن إدارة الصندوق أجرت عقوداً مع بعض الأشخاص للعمل لدى الصندوق، من ضمنهم طبيب عدد ٢، صيدلي عدد ٢ وطبيب أسنان عدد ١ وذلك استناداً إلى موافقة مجلس الوزراء بقراراته رقم ٦٧ تاريخ ١٩٩٨/٧/١ ورقم ١١ تاريخ ٢٠٠٥/٨/٢٥ ورقم ٢٧ تاريخ ٢٠٠٦/٥/٢٦ ورقم ٤٥ تاريخ ٢٠١٢/٣/٢١ ونتيجة لمباريات أجراها مجلس الخدمة المدنية، وأن هؤلاء المتعاقدين يشكلون أعضاء اللجنة الطبية في الصندوق، كما تبين من الكتاب أعلاه أنه يُسمح للأطباء أعضاء اللجنة الطبية بممارسة أو بمزاولة مهنتهم لحسابهم الخاص وفقاً لشروط العقد وذلك استناداً إلى نص المادة ١٧ من المرسوم رقم ٨٦٨١ تاريخ ١٩٩٦/٦/٢٩ وأنهم حالياً متفرغون للعمل في الصندوق بداوم كامل (٣٥ ساعة أسبوعياً استناداً إلى نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦).

وتبين من كتاب صندوق التعاضد رقم ٥٧/ص/٢٠١٨ أعلاه، أنه تم احتساب تعويضات أعضاء اللجنة الطبية في صندوق التعاضد وفقاً لرواتب الأطباء أعضاء اللجنة الطبية في تعاونية موظفي الدولة، كونها مؤسسة عامة وجهة ضامنة رسمية ذات طابع اجتماعي وخدماتي، وأن الأطباء المذكورين أعضاء اللجنة الطبية في الصندوق يستفيدون من الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ كونهم يشغلون وظائف تتضمن من بين شروطها حيازة شهادة في الطب أو في الصيدلة وذلك استناداً إلى المادة السادسة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المذكور أعلاه.

بناء عليه،

بما أن رئيس مجلس إدارة الصندوق يطلب بيان الرأي في إمكانية اعتماد الآلية التي اتبعتها تعاونية موظفي الدولة لجهة احتساب تعويضات الأطباء المتعاقدين أعضاء اللجنة الطبية في الصندوق والتي استندت إلى الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ الخاص بتحويل سلاسل رواتب الأطباء والصيادلة في الملاك الإداري العام، على أن يُصار في حال تخطي التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه الطبيب قبل ٢٠١٧/٨/٢١ الراتب الأعلى في الجدول رقم ٥ إلى تخصيص تعويض جديد مقابل عن طريق إضافة الدرجات التي حصل عليها سابقاً، وذلك وفقاً للجدول المدرج في متن الكتاب.

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

وبما أن المسألة المثارة في كتاب رئيس صندوق التعاضد لأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية يتعلق بالآلية الواجب اعتمادها لاحتساب تعويضات الأطباء والصيادلة أعضاء اللجنة الطبية في الصندوق.

وبما أن تعيين أعضاء اللجنة الطبية يتم عملاً بأحكام المادة ١٧ من المرسوم رقم ٨٦٨١ تاريخ ١٩٩٦/٦/٢٩ المتعلق بنظام المنافع والخدمات التي يقدمها الصندوق، عن طريق التعاقد وبموجب قرار يصدر من مجلس الإدارة، ويسمح لهم بممارسة أو بمزاولة مهنتهم لحسابهم الخاص وفقاً لشروط العقد.

وبما أنه – وسنداً إلى ملف المعاملة – تم التعاقد بين صندوق التعاضد لأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية وعدد من الأطباء والصيادلة الذين نجحوا في مباريات أجراها مجلس الخدمة المدنية بعد موافقة مجلس الوزراء على التعاقد، وقد تم تنظيم عقد مع كل منهم تضمنت بنوده مهام المتعاقد وتعويضه الشهري وحقوقه وواجباته.

وبما أن المادة ١٤ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجوروإعطاء زيادة غلاء المعيشة للموظفين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) تنص على ما يلي:

« أ – يعطى المستخدمون والمتعاقدون والأجراء الدائمون والمؤقتون والأجراء بالفاتورة (الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر) في المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل زيادة غلاء معيشة تضاف إلى أساس الراتب الشهري الذي يتقاضاه كل منهم وتحتسب وفق الآلية الآتية:

١ – تنزل من الراتب الشهري قيمة الزيادة التي أضيفت سنداً لأحكام القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١.

٢ – تضاف إلى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة:

- ١٠٠ % على الشطر الأول منه وحتى ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية، على ألا تقل الزيادة عن ٣٧٥ ألف ليرة لبنانية.
- ٩ % على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.
- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.

٣ – يحتسب الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الفقرة السابقة وأساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه المستفيد بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى أساس الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١.

٤ – لا يجوز أن يتدنى أساس الراتب الشهري للمستخدمين والتعويض الشهري للمتعاقدين، بنتيجة زيادته على النحو المبين أعلاه، عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامهم في

الملاك الإداري العام بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقة بهذا القانون، مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً.

ب – تحول سلاسل رواتب مستخدمي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وفقاً للأسس المبينة في البند أ أعلاه وذلك بموجب مراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء ووزيري المالية والوصاية».

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

وبما أنه وسنداً لأحكام المادة ١٤ أعلاه، فإن لا يجوز أن يتدنى التعويض الشهري للمتعاقد في المؤسسات العامة ومنها صندوق التعاضد لأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، وبعد إعادة احتسابه نتيجة إضافة الزيادة وفق الآلية المدرجة في متنها، عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة في الملاك الإداري العام المماثلة أو المشابهة مهامها للمهام التعاقدية المدرجة في الجداول الملحقة بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦، الأمر الذي مقتضاه أن القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ اعتمد سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام معياراً لتحديد كيفية احتساب تعويضات المتعاقدين في المؤسسات العامة، بحيث يتماثل وضعهم مع أوضاع المتعاقدين في الإدارات العامة حيث تضمنت المادة العاشرة نصاً مماثلاً لنص الفقرة ٤ من البند أ من المادة ١٤ المذكورة أعلاه.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية – وعند طلب وزارة المالية بكتابها رقم ٣٧٦٤/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ بيان رأيه بشأن تحديد التعويض الشهري للمتعاقدين في القطاع العام على أثر صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦،

أبدى رأيه بكتابه رقم ٢٤٧٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٦ بشأن احتساب التعويضات الشهرية للمتعاقدين في القطاع العام الذين أدرجتهم وزارة المالية بكتابها المشار إليه في مجموعات ثلاث وفق أوضاعهم .

وبما أن المتعاقدين المعنيين بالمعاملة موضوع البحث هم في وضع تعاقدي، وأن علاقة كل منهم بصندوق التعاضد لأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية ناتجة عن العقد الذي حدَّد حقوقه وواجباته وضمن الحدود المذكورة صراحة في العقد.

وبما أنه يتبين أن تحديد قيمة التعويض الشهري لكل من المتعاقدين المذكورين أعلاه عند تنظيم التعاقد معه لأول مرة لم يستند إلى الجدول المخصص لرواتب الأطباء والصيادلة في الإدارات العامة الملحق بقانون سلسلة الرتب والرواتب النافذ في حينه، كما لم يستند إلى أسس احتساب تعويضات الأطباء والمتعاقدين لدى تعاونية موظفي الدولة، لا سيما وأن هؤلاء يخضعون لنظام التعاقد بالتفرغ لدى التعاونية الصادر بقرار هيئة مجلس الخدمة المدنية رقم ٥ تاريخ ٢٠٠٤/٥/١٣، وذلك خلافاً لأعضاء اللجنة الطبية في الصندوق الذين يستفيدون من أحكام المادة ١٧ من المرسوم رقم ١٩٩٦/٨٦٨١ التي تسمح لهم بممارسة أو بمزاولة المهنة لحسابهم الخاص.

وبما أنه يتبين أن ما يقترحه صندوق التعاضد لأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية بكتابه رقم ٥٧/ص/٢٠١٨ لجهة إعطاء المتعاقدين الذين تفوق تعويضاتهم الشهرية قبل ٢٠١٧/٨/٢١ قيمة راتب الدرجة الأعلى في الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ (والصحيح بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣) تعويضاً جديداً يوازي راتب الدرجة الأعلى مضافاً إليه المبلغ الناتج عن حاصل ضرب عدد الزيادات الدورية التي استحقها كل منهم اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل لدى الصندوق بقيمة أعلى درجة في الجدول رقم ٥ المذكور، يتعارض مع اسس احتساب الزيادة المقررة للمتعاقدين في المؤسسات العامة سنداً لأحكام المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أنه يتبين من كتاب الصندوق المشار إليه أعلاه أن أعضاء اللجنة الطبية هم متفرغون للعمل في الصندوق بدوام كامل، حدِّد بـ ٣٥ ساعة أسبوعياً استناداً إلى نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ كما ورد في الكتاب المذكور.

وبما أنه، وانسجاماً مع رأي مجلس الخدمة المدنية المبين في كتابه رقم ٢٠١٧/٢٤٧٠، فإنه يقتضي لتحديد قيمة التعويض الشهري المستحق لكل من المتعاقدين أصحاب العلاقة لقاء قيامه بمهامه التعاقدية خلال الدوام الرسمي بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تطبيق الآلية المحددة لاحتساب التعويضات الشهرية للمتعاقدين موضوع المجموعة الثالثة المبينة في كتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١٧/٢٤٧٠، أي بإضافة الزيادة وفق النسب المحددة على الشطور والآلية المدرجة في متن المادة ١٤ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ إلى التعويض الشهري الذي كان يتقاضاه المتعاقد بتاريخ صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بعد تنزيل قيمة الزيادة المضافة بموجب القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣، على ألا يتدنى التعويض الشهري الجديد في مطلق الأحوال عن راتب الدرجة المحددة نتيجة احتساب سنوات الخدمة لموظف باشر عمله بذات تاريخ مباشرة المتعاقد (حالة السيدة ---).

وبما أن رئيس صندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية أورد في كتابه رقم ٥٧/ص/٢٠١٨ اعتماد الجدول رقم ٥ الملحق بالقانون رقم ٢٠١٧/٤٦ المخصص للأطباء والصيادلة المنتمين إلى الفئة الثالثة في الملاك الإداري العام، وذلك انسجاماً مع نص المادة السادسة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، فإنه يقتضي إدراج تعويضات المتعاقدين بعد احتسابها بإضافة الزيادة المشار إليها إلى التعويض الحالي الذي يتقاضونه وفق ما هو مبين أعلاه، على الجدول رقم ٥ المشار إليه على أن يقرب أو يؤخر تاريخ استحقاق كل منهم للزيادة الدورية بنسبة ما يلحق تعويض الشهري الجديد من زيادة أو نقصان، على أن يصار إلى إفادته عند استحقاقه الزيادة الدورية من قيمة الدرجة المقابلة للتعويض الجديد المدرجة على الجدول رقم ٥ .

وبما أنه لا يمكن في معرض المعاملة مخالفة النصوص التشريعية التي وردت صراحة في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وتجاوز نسب الإضافات التي وردت فيه على النحو المبين في المادة ١٤ منه، لأن صدور هذا القانون كان الأساس والمبرر الذي يجيز التعديل في تعويضات المتعاقدين في القطاع العام والتي يقتضي أخذها بالاعتبار والالتزام بها عند تحديد قيمة تعويضاتهم.

وبما أن القول بخلاف ذلك من شأنه أن يؤدي إلى مخالفة مبدأ الشرعية كما من شأنه مخالفة مبدأ المساواة بين المتعاقدين في الحالة الراهنة موضوع هذه المجموعة وسائر المتعاقدين في باقي الإدارات العامة والذين هم في أوضاع قانونية مماثلة، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً .

ولا بد لهذا المجلس من التأكيد على ما أورده في كتابه رقم ٢٠١٧/٢٤٧٠ لجهة أنه، إذا كان بعض المتعاقدين لا سيما في المجموعة الثالثة قد استفادوا فقط من الزيادة المقررة على الشطور، فإن هذا الأمر ناجم عن النصوص التشريعية، وأن على الإدارة موجب الالتزام بتنفيذ وتطبيق أحكام القانون النافذ على النحو الذي شرعت له ووفق ما عبّر عنه المشترع صراحة في هذه الأحكام، وليس للإدارة المختصة كما ليس لهذا المجلس أن يجري الرقابة على أعمال السلطة التشريعية.

هـ – احتساب تعويضات الباحثين المتعاقدين مع مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية: الرأي رقم ٣٠٣٦ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٢ (**مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية**)

بشأن طلب مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٣٠٣٦ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٢ بيان الرأي في احتساب تعويضات الباحثين المتعاقدين مع المصلحة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية رقم ٢٠١٨/٧٩٢ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٢ انه تم تعديل تعويضات الباحثين المتعاقدين لديكم استناداً الى احكام الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٣٠٠٦ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية) التي تنص على انه لا يجوز ان يتدنى اساس التعويض الشهري للمتعاقدين بنتيجة زيادته، عن راتب الدرجة الموازية او الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهامهم في الملاك الاداري العام بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقة بهذا المرسوم، مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً.

وتبين أن مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية تطلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية بشأن أحقية الباحثين المتعاقدين لديها في تعديل تعويضاتهم على قاعدة الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٠٠٦

الآنف الذكر مع احتساب سنوات خدمتهم من تاريخ مباشرتهم العمل والزيادات التي طرأت عليها على ان يكون اساس راتب التعديل راتب الباحث المتعاقد المحدد في عقده عند مباشرته العمل.

بناءً عليه،

لما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٢٥ تاريخ ١٩٩٥/١٢/١٣ وافق في حينه على اقتراح وزارة الزراعة لجهة إعادة النظر في شروط التعاقد مع اثني عشر بحاثاً من حملة شهادة الدكتوراه في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية لجهة التعاقد على اساس راتب شهري مقطوع لكل منهم وقدره ١,٣٠٠,٠٠٠ ل.ل.

ولما كان مجلس الوزراء بقراره رقم ٩ تاريخ ١٩٩٧/٣/١٩ قرر الموافقة لمصلحة الابحاث العلمية الزراعية على التعاقد مع عشرين بحاثاً بتعويض شهري قدره مليونا ليرة لبنانية، حيث جاء في حيثيات القرار المذكور ان التعويض الشهري الذي قرره مجلس الوزراء سابقاً للتعاقد مع البحاثين والبالغ ١,٣٠٠,٠٠٠ ل.ل. لم يغرِ احداً من حملة شهادة الدكتوراه للعمل في المصلحة.

ولما كان يتبين ان مصلحة الابحاث العلمية الزراعية، وسنداً لقرار مجلس الوزراء الآنف الذكر تعاقدت مع عدد من الباحثين بتعويض شهري قدره مليونا ليرة لبنانية، واستمرت في تحديد التعويض الشهري بمبلغ مليوني ليرة لبنانية في عقود الاتفاق التي انجزتها وآخرها كان في العام ٢٠١١ .

وبما انه، عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١، يستفيد المتعاقدون من زيادة دورية كل ٢٤ شهراً يقضونها في الخدمة الفعلية، وتحدد بما يوازي درجة تدرج الموظف الدائم الذي يتقاضى راتباً يوازي أو يقارب تعويض المتعاقد.

وبما أن الزيادة الدورية تشكّل قيمة مالية تضاف بشكل دوري إلى تعويض المتعاقد عن الفترة الزمنية التي يقضيها في الخدمة الفعلية تساوي قيمة الدرجة في سلسلة الرواتب التي يتدرج فيها الموظف، وبالتالي فإن تحديد قيمة التعويض الشهري للمتعاقد يتم بالاستناد إلى التعويض الشهري الملحوظ في عقد اتفاقه الأساسي مضافاً

إليه الزيادات الدورية المستحقة تبعاً لسنوات خدمته وذلك وفقاً لسلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامه، طالما أن المشترع اعتمد راتب الدرجة مقياساً للموازاة والمقاربة وسنوات الخدمة أساساً لتحديد الدرجة.

وبما أن احتساب التعويض الشهري للمتعاقد بالكيفية المتقدم بيانها، ليس من شأنه المس بالحقوق المكتسبة التي استقرت في تعويض المتعاقد والذي حُدّد في عقده الأساسي بمبلغ يتجاوز قيمة راتب الدرجة التي يعيّن فيها الموظف وفق القواعد العامة للتعيين (في الدرجة الأخيرة سابقاً والأولى حالياً المنصوص عليها في المادة ١٣ من نظام الموظفين)، ذلك أن هذه الحقوق أُعطيت لبعض المتعاقدين بموجب نصوص وردت في قوانين أو مراسيم أو قرارات لمجلس الوزراء وأدرجت في عقودهم التي يجري تجديدها وفقاً للأصول، ويقتضي بالتالي الحفاظ عليها وأخذ قيمتها بالاعتبار في احتساب التعويض عند تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أن اقتصار احتساب تعويض المتعاقد على سنوات خدمته الفعلية فقط وإغفال الحقوق الناجمة عن تحديد قيمة التعويض عند التعاقد، يخالف مبدأ الحقوق المكتسبة كما من شأنه تعطيل أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ لجهة ما اعتمده من إضافة على تعويض المتعاقد مما يفرغ عبارة «يُضاف إلى التعويض الشهري ...» من مضمونها، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

وبما ان مصلحة الابحاث العلمية الزراعية قد ادرجت في كتابها رقم ٢٠١٨/٧٩٢ جدولاً يبين التعويضات الشهرية لاصحاب العلاقة على النحو التالي:

الاسم والشهرة	تاريخ مباشرة العمل	اساس الراتب قبل التعديل
---	١٩٩٨/١/١	٢,٨٣٠,٠٠٠
---	١٩٩٨/١/٢	٢,٨٣٠,٠٠٠
---	٢٠٠٤/١٠/١	٢,٣٢٦,٠٠٠
---	٢٠١٠/٧/١٤	٢,٣٨٩,٠٠٠
---	٢٠١٠/٧/٢٦	٢,٣٨٩,٠٠٠
---	٢٠١١/٣/١	٢,٣٨٩,٠٠٠
---	٢٠١١/٣/١	٢,٣٨٩,٠٠٠
---	٢٠١١/٣/١	٢,٣٨٩,٠٠٠
---	٢٠١١/٤/١٨	٢,٣٨٩,٠٠٠

ولما كانت الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٣٠٠٦ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ تنص على ما يلي: «لا يجوز ان يتدنى اساس التعويض الشهري للمتعاقدين، بنتيجة زيادته على النحو المبين اعلاه، عن راتب الدرجة الموازية او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهامهم في الملاك الاداري العام بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقة بهذا المرسوم ، مع الاخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت.

ولما كانت الفقرة ٢ من المادة الثانية من المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٠٠٦ الآنف الذكر تنص على انه «تفتح القمة في جميع الجداول، ويستمر المستخدم الذي بلغ الدرجة الاعلى في الجدول العائد لسلسلة رواتب وظيفته في الاستفادة كل سنتين من درجة تدرج تعادل قيمتها قيمة هذه الدرجة الاعلى».

لذلك، وسنداً لكل ما تقدم، فان مجلس الخدمة المدنية رأى ان تعويضات الباحثين المتعاقدين لدى مصلحة الابحاث العلمية الزراعية تحتسب على الجدول رقم ٩ الملحق بالمرسوم رقم ٢٠١٨/٣٠٠٦ الآنف الذكر بحيث يصار الى اعطاء كل منهم التعويض الاقرب الى راتبه في الخانة المدرجة تحت عنوان «اساس الراتب النافذ بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١» وتصبح درجته القديمة هي الدرجة العائدة لهذا التعويض على ان يؤخر او يقدم تدرجه بنسبة ما لحق تعويضه من زيادة او نقصان.

و – احتساب تعويضات السائقين المعتبرين من الفائض في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك والمتعاقدين مع مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بعد صدور المرسوم رقم ٣٠٠٦ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨:
الرأي رقم ٣٠٣٧ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٢ **(مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية)**

بشأن طلب مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٢٠١٨/٧٩٣ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٢ بيان الرأي في احتساب تعويضات السائقين المعتبرين من الفائض في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك والمتعاقدين مع مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بعد صدور المرسوم رقم ٣٠٠٦ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه سبق لمصلحة سكك الحديد والنقل المشترك ان أودعت مجلس الخدمة المدنية لائحة بأسماء المتعاقدين (سائقين/قاطعي تذاكر) المعتبرين من الفائض الذين يمكنها الاستغناء عن خدماتهم ومن بينهم اصحاب العلاقة الواردة اسماؤهم في متن الكتاب رقم ٢٠١٨/٧٩٣.

وتبين انه تطبيقاً لأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٠ تاريخ ٢٠٠١/٤/٥ المتعلق بالفائض جرى التعاقد مع كل من اصحاب العلاقة للقيام بمهام سائق لدى مصلحة الابحاث العلمية الزراعية بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول.

وتبين ان عقود اتفاق اصحاب العلاقة يتم تجديدها سنوياً وفقاً للأصول بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية.

وتبين أن مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٢٠١٨/٧٩٣ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٢ أفادت انه بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والاجور وتحويل سلاسل رواتب الملاك الاداري العام) فان هؤلاء الاشخاص قد خضعوا حكماً أسوةً بالمتعاقدين في القطاع العام الى إعادة احتساب تعويضاتهم وجرى تصنيفهم في الجدول رقم ٧ من المرسوم رقم ٣٠٠٦ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ (سائق من الفئة الخامسة) وطبقت عليهم احكام الفقرة الرابعة من المادة الثالثة من المرسوم المذكور التي تنص على انه لا يجوز ان يتدنى اساس التعويض الشهري للمتعاقدين عن راتب الدرجة الموازية او الاقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة او المشابهة لمهامهم في الملاك الاداري العام بعد تحويلها وفقاً للجداول الملحقة بهذا المرسوم مع الأخذ بالاعتبار الزيادات التي حصلت سابقاً.

وتبين أن مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية تطلب من مجلس الخدمة المدنية التأكيد على صحة القاعدة التي اعتمدتها في احتساب تعويضات السائقين المتعاقدين لديها عملاً بمبدأ المساواة بين الجميع وتطبيقاً لأحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ المشار اليه اعلاه.

بناءً عليه،

بما انه سبق لمجلس الخدمة المدنية بكتابيه رقم ٢٤٦٨ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٩ ورقم ٢٤٧٠ تاريخ ٢٠١٧/١٠/١٦ الموجهين الى وزارة المالية ان أبدى رأيه في كيفية تطبيق احكام القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ على المتعاقدين في القطاع العام،

وبما ان هذا المجلس، وفي معرض اجراء رقابته على مشاريع تجديد عقود الاتفاق مع المتعاقدين لدى المصلحة وافق بقراره رقم ٤٦٤ تاريخ ٢٠١٨/٦/١ على تجديد التعاقد مع ٢٠٣ متعاقداً لديها للعام ٢٠١٨ طالباً تطبيق احكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ على اصحاب العلاقة وذلك بما ينسجم مع ما تضمنه كتابا هذا المجلس رقم ٢٠١٧/٢٤٦٨ ورقم ٢٠١٧/٢٤٧٠ لهذه الجهة.

وبما أن المواد العاشرة والرابعة عشرة والخامسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وبعد تحديدها تعويضات المتعاقدين الشهرية وفق النسب المئوية الواردة في متنها وأسس احتساب هذه التعويضات، كرست في الفقرة ٤ منها قاعدة عامة مفادها عدم جواز تدني تعويضات المتعاقدين الشهرية عن راتب الدرجة الموازية أو الأقرب في سلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابه لمهامهم بعد تحويلها،

وبما انه يتبين من العودة الى عقود الاتفاق الاساسية لأصحاب العلاقة انه جرى اعتماد الجدول رقم ٧ الملحق بالمرسوم رقم ١٨٥٧ تاريخ ١٩٩٩/١٢/٧ والمتعلق برواتب وظائف الفئة الخامسة لأجل تحديد التعويض الشهري المستحق لكل منهم.

وبما أنه، عملاً بقرار مجلس الوزراء رقم ١٢ تاريخ ١٩٨٩/٤/١١، يستفيد المتعاقدون من زيادة دورية كل ٢٤ شهراً يقضونها في الخدمة الفعلية، وتحدد بما يوازي درجة تدرج الموظف الدائم الذي يتقاضى راتباً يوازي أو يقارب تعويض المتعاقد.

وبما أن الزيادة الدورية تشكّل قيمة مالية تضاف بشكل دوري إلى تعويض المتعاقد عن الفترة الزمنية التي يقضيها في الخدمة الفعلية تساوي قيمة الدرجة في سلسلة الرواتب التي يتدرج فيها الموظف، وبالتالي فإن تحديد

قيمة التعويض الشهري للمتعاقد يتم بالاستناد إلى التعويض الشهري الملحوظ في عقد اتفاقه الأساسي مضافاً إليه الزيادات الدورية المستحقة تبعاً لسنوات خدمته وذلك وفقاً لسلسلة رواتب الوظيفة المماثلة أو المشابهة لمهامه، وهي في الحالة المعروضة سلسلة رواتب وظائف الفئة الخامسة في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك.

وبما أن احتساب التعويض الشهري للمتعاقد بالكيفية المتقدم بيانها آنفاً، ليس من شأنه المس بالحقوق المكتسبة التي استقرت في تعويض المتعاقد والذي حُدّد في عقده الأساسي بمبلغ يتجاوز قيمة راتب الدرجة التي يعيّن فيها الموظف وفق القواعد العامة للتعيين (في الدرجة الأخيرة سابقاً والأولى حالياً المنصوص عليها في المادة ١٣ من نظام الموظفين)، ذلك أن هذه الحقوق أُعطيت لبعض المتعاقدين سنداً لنصوص وردت في قوانين أو مراسيم أو قرارات لمجلس الوزراء (وفي الحالة المعروضة سنداً لأحكام المرسوم رقم ٢٠٠١/٥٢٤٠ المتعلق بالفائض) وأدرجت في عقودهم التي يجري تجديدها وفقاً للأصول، ويقتضي بالتالي الحفاظ عليها وأخذ قيمتها بالاعتبار في احتساب التعويض عند تطبيق أحكام القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما ان الفقرة ب من المادة ١٥ من نظام المستخدمين لدى مصلحة الابحاث العلمية الزراعية قد نصت على ما يلي:
«يعطى العاملون في المصلحة راتب الشهر الثالث عشر على اساس التعويض الشهري المبني على اساس الراتب لكل من المستخدم والمتعاقد والاجير».

وبما ان المادة السادسة من المرسوم رقم ٣٠٠٦ تاريخ ٢٠١٧/٥/١٨ المذكور اعلاه تنص على انه «تحتسب الرواتب الاساسية للمستخدمين في المصلحة على اساس مجموع الرواتب السنوية بما فيها راتب الشهر الثالث عشر مقسمة على اثني عشر. وتلغى الاستفادة من راتب الشهر الثالث عشر بعد صدور هذا المرسوم».

وبما ان دائرة المحاسبة في مصلحة الابحاث العلمية الزراعية بكتابها رقم ٢٠١٨/٧٩٢ المرسل الى هذا المجلس بواسطة الفاكس بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٧ أفادت ان السائقين اصحاب العلاقة استفادوا من الزيادات الدورية المستحقة لهم من تاريخ مباشرة عملهم في المصلحة على اساس الدرجة التي تتناسب مع تعويضهم وفقاً لجداول سلسلة الرتب والرواتب المعتمدة في المصلحة، وانه بعد صدور المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٠٠٦ تم احتساب

راتب الشهر الثالث عشر ضمن مجموع تعويضاتهم الشهرية سنداً لرأي مجلس الخدمة المدنية بهذا الشأن، ومن ثم جرى تطبيق احكام المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٨/٣٠٠٦ لجهة تعديل تعويضاتهم الشهرية مع إلغاء الاستفادة نهائياً من راتب الشهر الثالث عشر تباعاً.

وبما أنه، وتبعاً لما تقدم، فان مجلس الخدمة المدنية يرى ان المبدأ الذي تعتمده مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية في احتساب تعويضات المتعاقدين السائقين المعتبرين من الفائض في مصلحة سكك الحديد والنقل المشترك يقع موقعه القانوني الصحيح.

١٤ – ٦ تكوين أجور الأجراء بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١: الرأي رقم ١٣٧٥ تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٤ **(وزارة المالية)**

بشأن طلب وزارة المالية بكتابها رقم ١٦٣٢/ص١ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ بيان الرأي بشأن تكوين أجور الأجراء بعد صدور القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن وزارة المالية بكتابها رقم ١٦٣٢/ص١ تاريخ ٢٠١٨/٥/١٨ وبعد أن عرضت نصي المادتين ١١ و ١٦ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ أوردت أن كتباً عدة وردتها من وزارات وإدارات عامة تتعلق بكيفية تطبيق المادتين المذكورتين وأن الاتحاد العمالي العام بكتابه رقم ٢٠١٨/٥٤ تاريخ ٢٠١٨/٤/٣ اقترح سلسلة للأجراء تبدأ بأجر شهري موازٍ لراتب الدرجة الأولى من الجدول المخصص لوظائف الفئة الخامسة في الملاك الإداري العام، كما جرى احتساب زيادة دورية تعادل قيمتها ٥ % من الأجر الشهري عن كل سنتي خدمة فعلية، واعتبرت وزارة المالية أن السلسلة المقترحة تخطت قيمة سلسلة الفئة الخامسة المحددة في القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

كما تبين أن وزارة المالية تطلب بيان الرأي في الطريقة الأنسب لإعادة تكوين أجور الأجراء في ظل القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ تمهيداً لتوحيد التطبيق سنداً لرأي مجلس الخدمة المدنية، وقد أوردت الوزارة في كتابها مثالاً حيث رأت أن « إعادة تكوين الوضع المالي للأجراء يتم وفقاً للمثال الرقمي أدناه وقد أخذ على أساس أجير لديه ٢٠ سنة خدمة فعلية:

السنة	الأجر الشهري	غلاء المعيشة	احتساب ٥ % على غلاء المعيشة دون مفعول رجعي	التعويض + غلاء المعيشة + فرق الدرجة ٥ % على غلاء المعيشة
٢٠١٢/٢/١	٦٣١,٠٠٠	٢٠٢,٠٠٠	صفر	٨٣٣,٠٠٠
٢٠١٢/١١/١	٦٦٣,٠٠٠	٢٠٢,٠٠٠	١٠,٠٠٠	٨٧٥,٠٠٠
٢٠١٤/١١/١	٦٩٦,٠٠٠	٢٠٨,٠٠٠	١٥,٠٠٠	٩١٩,٠٠٠
٢٠١٧/١١/١	٧٣١,٠٠٠	٢١١,٠٠٠	٢٣,٠٠٠	٩٦٥,٠٠٠

يكون بتاريخ ٢٠١٧/٨/٢٠ غلاء المعيشة يوازي ٢١١,٠٠٠ ل.ل.

وبتاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ ومع صدور القانون رقم ٤٦ لا سيما المادة ١٦ منه تم اعتماد قيمة ٩٥٠,٠٠٠ ل.ل. بدلاً من ٥٠٠,٠٠٠ ل.ل. لاحتساب أجور الأجراء.

ولما كان الحد الأدنى قد حدد بتاريخ صدور القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ بقيمة ٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.، وأن ما يستحق للأجير هو الفرق أي ٤٥٠,٠٠٠ ل.ل. عما كان معمولاً به في ظل القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣، وأنه بعد حصول الأجير على غلاء المعيشة بتاريخ ٢٠١٢/٢/١،يستحق له الفرق بين مبلغ ٤٥٠,٠٠٠ ل.ل. وما كان قد حصل عليه من غلاء معيشة:

فيكون الأجر الجديد = ٩٦٥،٠٠٠ + ٤٥٠,٠٠٠ – ٢١١,٠٠٠ = ١,٢٠٤,٠٠٠ ل.ل.».

بناء عليه ،

بما أن وزارة المالية تطلب بيان الرأي بشأن تكوين أجور الأجراء في ضوء أحكام المادتين ١١ و١٦ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أن المادتين الحادية عشرة والسادسة عشرة من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة الموظفين والمتعاقدين والأجراء في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات واتحادات البلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل وتحويل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في وزارة التربية والتعليم العالي والأسلاك العسكرية) تنصان على ما يلي:

« المادة الحادية عشرة: يُضاف إلى الأجر الذي يتقاضاه الأجراء الدائمون والمؤقتون والأجراء بالفاتورة (الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو اجر) في الإدارات العامة وفي الجامعة اللبنانية وفي المكتب التنفيذي للمشروع الأخضر ومجلس الجنوب زيادة غلاء معيشة، تحتسب وفق الآلية الآتية:

١ – تنزل من الأجر الشهري قيمة الزيادة التي أضيفت بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١.

٢ – تُضاف إلى الرصيد زيادة غلاء معيشة بنسبة:

- ١٠٠ % على الشطر الأول منه حتى ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية، على الأقل الزيادة عن ٣٧٥ ل.ل. ألف ليرة لبنانية.
- ٩ % على الشطر الثاني منه الذي يزيد عن ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية ولا يتجاوز المليون وخمسماية ألف ليرة لبنانية.
- لا شيء على الشطر الذي يتجاوز المليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.

٣ – يُحتسب الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الفقرة السابقة والأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١، ويكون هذا الفرق هو الزيادة التي تضاف إلى الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٣/١/٣١.

٤ – من أجل احتساب قيمة الأجر اليومي يقسم الأجر الشهري الجديد على ثلاثين ويُدوَّر كسر الألف ليرة إلى ألف ليرة لصالح المستفيد.

المادة السادسة عشرة:

– اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون، يعتمد كأساس في احتساب أجور الأجراء في الإدارات العامة والمكتب التنفيذي للمشروع الأخضر ومجلس الجنوب والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذ في القطاع العام في أي حين وذلك بدلاً من الحد الأدنى للأجور النافذ في القطاع العام في أي حين، كما توحد اعتباراً من تاريخ نفاذ هذا القانون طريقة احتساب الزيادة الدورية التي تستحق للأجير عن كل ٢٤ شهراً يقضيها في الخدمة الفعلية في الإدارات أو المؤسسات العامة أو البلديات أو اتحادات البلديات، بحيث تعادل قيمتها خمسة بالمئة من أجره.

– يُعاد، تبعاً لما تقدم، تكوين الوضع المالي للأجراء المعنيين دون أن يترتب على ذلك أية مبالغ عن المادة السابقة لتاريخ نفاذ هذا القانون، ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن تتدنى أجورهم عن الأجور التي كانوا يتقاضونها».

وبما أنه سبق لوزارة المالية بكتابها رقم ٣٧٦٣٢/ص١ تاريخ ٢٠١٧/٩/١٥ وبشأن تطبيق أحكام المادتين ١١ و ١٦ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، أن طلبت من مجلس الخدمة المدنية من جملة ما طلبته بيان

الرأي في كيفية تطبيق الأسس الجديدة لاحتساب الأجر الشهري للأجراء في القطاع العام وأن هذا المجلس بكتابه رقم ٢٤٦٩ تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٧ أبدى ما يلي:

« بما أن المادة السادسة عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ نصت على اعتماد راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة النافذ في القطاع العام في أي حين، كأساس لاحتساب أجور الأجراء في الإدارات العامة والمكتب التنفيذي للمشروع الأخضر ومجلس النواب والمؤسسات العامة والبلديات واتحادات البلديات، كما نصت على نسبة زيادة دورية موحدة هي ٥ % من الأجر، تستحق للأجير عن كل ٢٤ شهراً يقضيها بالخدمة الفعلية.

وبما أنه وعملاً بالأحكام المعروضة أعلاه فإنه ولاحتساب الأجرة اليومية للأجراء يُعتمد راتب الدرجة الأولى في الفئة الخامسة البالغ ٩٥٠،٠٠٠ ل.ل. عند أي استخدام جديد، كون راتب الدرجة المذكورة أصبح الحد الأدنى المعتمد لاحتساب أجورهم بدلاً من الحد الأدنى الرسمي المحدد في المادة الأولى من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦.

وبما أن الأجرة اليومية تحدد نتيجة قسمة الحد الأدنى للأجور النافذ على ٣٠ مع الأخذ بالاعتبار تخصيص بعض فئات من الأجراء بإضافات نص عليها النظام العام للأجراء، فتكون الأجرة اليومية الجديدة للأجراء هي ٣٢ ألف ليرة لبنانية نتيجة تدوير الكسر لصالح المستفيد (الفقرة الرابعة من المادة ١٧ من النظام العام للأجراء، والفقرة الرابعة من المادة ١١ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦)، على أن يستفيد الأجير كل ٢٤ شهراً من الخدمة الفعلية من زيادة دورية تعادل ٥ % من أجره.

وبما أن المادة الحادية عشرة من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ نصت على أسس احتساب زيادة غلاء المعيشة المضافة إلى الأجور ، بحيث يُنزّل من الأجر الشهري قيمة الزيادة المضافة بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١، وتحدد قيمة زيادة غلاء المعيشة وفق النسب المحددة في الفقرة الثانية من المادة الحادية عشرة وتُضاف إلى الأجر، ويكون الفرق بين المبلغ الإجمالي الناتج عن الإضافة المتكونة نتيجة تطبيق الشطور والأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ هو الزيادة التي تضاف إلى الأجر.

وبما أن المقارنة تتم بين المبلغ المتكون نتيجة إضافة زيادة غلاء المعيشة وفق الشطور إلى الأجر الأخير دون الإضافة المقررة بموجب القانون رقم ٢٠٠٨/٦٣، وبين الأجر الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١، الأمر الذي من شأنه عدم احتساب الزيادة الدورية عن سنوات الخدمة من ٢٠١٢/١/٣١ لغاية صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وبالتالي فإنه يقتضي إضافة الزيادات الدورية التي استحقت للأجير بعد ٢٠١٢/١/٣١ بنسبة ٥ % عن كل ٢٤ شهراً من الخدمة الفعلية إلى الفرق المتكون نتيجة تطبيق الفقرة ٣ من المادة الحادية عشرة والمعتبر الزيادة التي يقتضي إضافتها إلى الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١، دون أن يترتب له أية مبالغ مالية عن المدة السابقة لتاريخ نفاذ القانون، على أن لا يتدنى الأجر المعاد تكوينه عن قيمة راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة في الملاك الإداري العام ».

وبما أن هذا المجلس رأى التأكيد على مضمون كتابه رقم ٢٠١٧/٢٤٦٩ لجهة أسس احتساب الأجر الشهري للأجراء، وأوضح طريقة الاحتساب وفقاً لما يلي:

– تُنزل من الأجر الشهري الذي كان يتقاضاه الأجير عند نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، قيمة الزيادة المضافة بموجب القانون رقم ٦٣ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١.

– تحدد قيمة زيادة غلاء المعيشة وفق النسب المئوية على الشطور المحددة في البند رقم ٢ من المادة ١١، وذلك باحتساب ١٠٠ % على الشطر الأول حتى ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية على ألا تقل هذه النسبة عن ٣٧٥ ألف ليرة لبنانية و٩% على الشطر بين ٤٠٠ ألف ليرة لبنانية ومليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية.

– تضاف قيمة زيادة غلاء المعيشة المحددة بموجب الفقرة السابقة إلى الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه الأجير عند نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بعد تنزيل قيمة الزيادة المضافة بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣ منه.

– تحدد قيمة الفرق الناتج عن المجموع المتكون اعلاه والأجر الشهري الذي تقاضاه الأجير بتاريخ ٢٠١٢/١/٣١ (بدون زيادة غلاء المعيشة)، وتضاف إلى الأجر الشهري الذي تقاضاه الأجير قبل نفاذ القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ بعد تنزيل الإضافة المقررة بالقانون رقم ٢٠٠٨/٦٣، كما يضاف إلى الأجر قيمة الزيادة الدورية المحددة بـ ٥ % من قيمة الأجر عن كل ٢٤ شهراً قضاها في الخدمة اعتباراً من ٢٠١٢/٢/١، على ألا يتدنى الأجر المعاد تكوينه في مطلق الأحوال عن قيمة راتب الدرجة الأولى من سلسلة رواتب الفئة الخامسة في الملاك الإداري العام، أي أن لا يتدنى عن ٩٥٠,٠٠٠ ل.ل.، وبذلك يتم إعادة تكوين الأجر الشهري الجديد الذي وضع القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ أسس احتسابه بموجب المادتين ١١ و١٦ منه.

١٥ شروط التوظيف العامة والخاصة

١٥ – ١ عدم الموافقة على التعاقد لعدم استيفائه شرط اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية: الرأي رقم ٢٠١٧/٢٧٢ تاريخ ٢٠١٨/٢/١٩ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٠٣/م.ص تاريخ ٢٠١٨/١/٢٤ إبداء الرأي بطلب وزارة الإعلام الموافقة على التعاقد مع --- للقيام بمهام إدارة قطاع الإذاعات الأجنبية في مديرية الإذاعة اللبنانية لدى الوزارة المذكورة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين انه سبق لوزارة الاعلام ان طلبت بكتابها رقم ٢٠١٦/٢٦٩٢/٦٩ تاريخ ٢٠١٧/١/٢٤ الموافقة على التعاقد مع السيدة --- على مهام خبيرة في الشؤون الفرنسية، ولم تتضمن المعاملة في حينه من أي اشارة تبين طبيعة العلاقة التي تربط السيدة --- بوزارة الاعلام لمعرفة ما إذا كانت المسألة المعروضة تتعلق بتعاقد جديد ام بتعديل تعاقد قائم.

وتبين ان مجلس الخدمة المدنية أعاد المعاملة بكتابه رقم ٢٧٢ تاريخ ٢٠١٧/٢/٤ الذي طلب فيه إيداعه نسخة عن آخر عقد منظم وفقاً للأصول مع صاحبة العلاقة في حال كانت هذه الاخيرة متعاقدة مع وزارة الاعلام وفي حال العكس فان هذا المجلس أكّد بكتابه المذكور رأيه الثابت لجهة ان أي تعاقد جديد يقتضي ان يتم من خلال مباراة يجريها هذا المجلس وفقاً للأصول وذلك سنداً للقانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ .

وتبين ان وزارة الاعلام بكتابها رقم ١/١٥ تاريخ ٢٠١٨/١/٩ الموجه الى رئاسة مجلس الوزراء طلبت الموافقة على التعاقد مع السيدة --- لإدارة قطاع الاذاعات الاجنبية في الاذاعة اللبنانية وأرفقت بكتابها المشار اليه مشروع عقد اتفاق للتعاقد معها .

وتبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٣٠٣/م.ص تاريخ ٢٠١٨/١/٢٤ أحالت ملف المعاملة على هذا المجلس للاطلاع وبيان الرأي.

بناءً عليه،

لما كانت وزارة الاعلام أرفقت بكتابها الموجه إلى رئاسة مجلس الوزراء تحت الرقم ١٥ تاريخ ٢٠١٨/١/٩ مشروع عقد اتفاق يرمي الى تعاقد الدولة اللبنانية ممثلة بشخص السيد وزير الاعلام مع السيدة --- للقيام بمهام دائرة قطاع الاذاعات الاجنبية في مديرية الاذاعة اللبنانية – المديرية العامة للإعلام على أن يعمل به اعتباراً من تاريخ تصديقه من آخر مرجع مختص ولغاية ٢٠١٨/١٢/٣١ مما يفيد ان الوزارة المعنية هي بصدد إجراء تعاقد جديد مع صاحبة العلاقة.

ولما كان 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».

ولما كان دولة رئيس مجلس الوزراء في التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ الصادر عنه بتاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦ الذي تضمن ما يلي: «يطلب الى مجلس الخدمة المدنية والى جميع الادارات العامة وجوب التقيد بأحكام المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وعدم اجراء اي تعاقد 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 تعاقد وزارة الاعلام على مهام ادارة قطاع الاذاعات الاجنبية في الاذاعة اللبنانية ، وبالاستناد الى ما تقدم يستدعي لانجازه اجتياز مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والانظمة المرعية الاجراء عملاً بالقانون رقم ٢٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ وتعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٨/٢٥ المذكور اعلاه.

ولما كان التعاقد يقع مخالفاً والحال هذه للاحكام القانونية المشار اليها آنفاً والتي ترعى التعاقد في الادارات العامة ، كما يخالف تعميم دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٨/٢٥ المذكور ، ويتعذر بالتالي السير به.

١٥ – ٢ : اشتراط توافر شروط التعيين في الوظيفة العامة عند تعيين أجير في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني تطبيقاً لأحكام المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٤ :

الرأي رقم ١١٢ تاريخ ٢٠١٨/٣/٢ (**وزارة الداخلية والبلديات**)

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ٢٠١٦/٢٢٧٤٢ تاريخ ٢٠١٨/١/٩ بيان الرأي في إمكانية تعيين السيد --- الأجير في المديرية العامة للدفاع المدني اسوة بزملائه الذين عينوا بموجب المرسوم رقم ٤١٣٥ تاريخ ٢٠١٦/١٠/١٨، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المدير العام للدفاع المدني رقم ١٩٢٦/د.م تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٠ ، ما يلي:

- أن السيد --- أوقف بتاريخ ٢٠٠٧/٤/٢٧ من قبل قوى الأمن الداخلي لأسباب أمنية غير واضحة ، وأخلي سبيله بموجب قرار صادر عن المجلس العدلي بتاريخ ٢٠١٠/٧/٥ لقاء كفالة مالية ولم يصدر عن القضاء حكم في القضية التي كان موقوفاً بصددها.
- أوقف مجدداً للاسباب ذاتها بموجب مذكرة توقيف صادرة عن المجلس العدلي بتاريخ ٢٠١٤/١١/٢٨ لحين صدور القرار رقم ٢٠١٥/١ تاريخ ٢٠١٥/١/٩ والقاضي بإعلان براءة المستدعي لعدم كفاية الدليل.
- أوقف لدى مفرزة بيت الدين القضائية بناءً على اشارة النائب العام الاستئنافي في جبل لبنان بتاريخ ٢٠١٦/١٢/٩ لحين إخلاء سبيله بموجب مذكرة صادرة عن جانب الهيئة الاتهامية في جبل لبنان رقم ٢٠١٧/٣٥٦ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢١ لقاء كفالة مالية دون صدور حكم نهائي بالقضية لغاية تاريخه.

بناء عليه،

لما كانت الفقرة ٤ من المادة الرابعة من المرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١٩٩٤/١١/٣ وتعديلاته (النظام العام للاجراء) 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 هذا الشرط هو من الشروط النظامية التي يقتضي توافرها في كل من يقوم بخدمة عامة طيلة مدة قيامه بها.

ولما كانت المادتان ٢٨ و ٣٢ من المرسوم رقم ٩٤/٥٨٨٣ المذكور أعلاه تنصان على ما يلي:

«المادة ٢٨: يسرح الأجير في أي وقت كان شرط إنذاره قبل شهر إذا كانت مدة خدمته الفعلية تزيد عن ستة اشهر وتقل عن ثلاث سنوات، وقبل شهرين إذا كانت تلك المدة تزيد عن الثلاث سنوات، ويتم التسريح بقرار معلل ».

«المادة ٣٢: بالإضافة الى الحالات المبينة في المادة ٩٤ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ –نظام الموظفين– يسرح الأجير بدون إنذار في كل من الحالات التالية:

١ – إذا انتحل جنسية كاذبة

٢ – إذا تغيب بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية. ويعتبر بدون عذر شرعي، الغياب الذي يستمر شهراً كاملاً بدون إعلام الإدارة التي يتبعها الأجير، عن أسبابه، حتى ولو قدم فيما بعد عذراً مشروعاً لهذا التغيب.

٣ – إذا لم يستلم عمله بدون سبب مشروع خلال أسبوع من قرار نقله.

٤ – إذا اعتدى على رؤسائه.

٥ – إذا اضرب أو حرض غيره على الإضراب».

ولما كانت حالة الأجير الموقوف عدلياً، كما هي الحالة المعروضة، لم يلحظها النظام العام للأجراء، كما هو الشأن بالنسبة لوضع الموظف الموقوف عدلياً والذي عالجته المادة ١٨ من نظام الموظفين، وبالتالي فإن المدة التي يكون موقوفاً خلالها الاجير لا يستحق له عنها اي اجر ولا تحتسب من خدماته الفعلية.

ولما كان يتبين ان السيد --- قد اوقف واخلي سبيله ثلاث مرات لقاء كفالة مالية ولم يصدر حكم بحقه.

ولما كان يتبين من كتاب المديرية العامة للدفاع المدني رقم ١٩٢٦/د.م تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٠ ان السيد --- ما زال في الخدمة لغاية تاريخه، كأجير بصفة مساعد فني اول.

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة أنه لم يصدر لغاية تاريخه حكم نهائي بحق السيد --- في القضية التي اوقف بسببها صاحب العلاقة لدى مفرزة بيت الدين القضائية حيث اخلي سبيله لقاء كفالة مالية بموجب مذكرة صادرة عن جانب الهيئة الاتهامية في جبل لبنان رقم ٢٠١٧/٣٥٦ تاريخ ٢٠١٧/٦/٢١.

ولما كان تعيين السيد --- في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني يوجب ان تتوفر فيه جميع الشروط التي تؤهله للتعيين بوظيفة في ملاك المديرية العامة المذكورة ، وهي تلك المنصوص عليها في المرسوم رقم ٤٠٨٢ تاريخ ٢٠٠٠/١٠/١٤ (تنظيم وزارة الداخلية والبلديات) ووجود مركز شاغر للوظيفة المقترح تعيينه فيها في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني، اضافة الى أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وغير محكوم عليه بأي من الجنايات او الجنح المنصوص عليها في الفقرة هـ من المادة ٤ من نظام الموظفين، وبالتالي فإن معطيات الملف بحالته الراهنة لا تحول دون امكانية تعيين صاحب العلاقة في ملاك المديرية العامة للدفاع المدني، حال توافر الشروط المفروضة للتعيين طالما انه لم يصدر حتى تاريخه اي حكم قضائي اكتسب قوة القضية المحكمة والذي يشكل وحده المانع القانوني لهذا التعيين، على ان يصار الى إيداع مجلس الخدمة المدنية نسخة عن الحكم بهذا الشأن في حال صدوره.

١٥ – ٣ : اقتراح قانون يتعلق بالمتعاقدين بالساعة في التعليم الأساسي الرسمي في مرحلتي الروضة والمتوسطة لإدخالهم إلى ملاك التعليم الأساسي: الرأي رقم ١٧٨ تاريخ ٢٠١٨/٣/٩ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٣٦/م.ص تاريخ ٢٠١٨/١/١٢ بيان الرأي في اقتراح قانون يتعلق بالمتعاقدين بالساعة في التعليم الأساسي الرسمي في مرحلتي الروضة والمتوسطة لإدخالهم إلى ملاك التعليم الأساسي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان اقتراح القانون موضوع البحث ينص في مواده التالية على ما يلي :

المادة الاولى: تجري دورة تدريبية خاصة بالمتعاقدين الفعليين بالساعة في التعليم الاساسي الرسمي وفقاً للإجراءات التالية:

أ- يخضع المتعاقدون الفعليون في التعليم الاساسي لدورتين تأهيلية واختصاص في دار المعلمين تجريان على مرحلتين صيفيتين خلال سنتين متتاليتين، مدة كل دورة ثلاثة اشهر فيما خص غير حملة الاجازات.

ب – وفيما يخضع حملة الاجازات لدورة تدريبية في كلية التربية لمدة سنة واحدة .

المادة الثانية : يخضع المتعاقدون بنهاية الدورات لامتحان وفقاً للمناهج التي يدرسونها في المدارس، وحسب مادة التدريس التي يدرسها كل متعاقد.

المادة الثالثة : يخضع المتعاقدون لامتحان بإشراف لجنة مؤلفة من ممثلين عن مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي ووزارة التربية والتعليم العالي والمركز التربوي للبحوث والانماء.

المادة الرابعة : تحدد مواد الدورة التأهيلية والامتحانات بقرار يصدر عن وزير التربية والتعليم العالي بناء على اقتراح اللجنة المشار اليها اعلاه .

المادة الخامسة : يعطى المتعاقدون الناجحون المعينون درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات دراسية قضوها قبل تعيينهم في الملاك الدائم ، وتصفى حقوقهم عن خدماتهم السابقة.

المادة السادسة : اشراك المستعان بهم ، وخريجي كلية التربية بهذا الاقتراح.

المادة السابعة : اشراك المتعاقدين الذين تجاوزوا السن القانوني بهذا الاقتراح او الحاقهم بالادارات العامة مع ترك حرية القرار لهم بالاختيار.

المادة الثامنة : يشمل هذا الاقتراح جميع المتعاقدين من حملة الاجازات الجامعية التعليمية والفنية.

المادة التاسعة : تصفى حقوق الراسبين في هذا الاقتراح وفقاً للقانون.

وقد ورد في الاسباب الموجبة لاقتراح القانون المرفق:

- ان عدد المتعاقدين اصبح كبيراً جداً مما يترك جدلاً وأثاراً على مسار التعليم الرسمي في لبنان، وعلى استقرار حياة المتعاقدين من الناحية الاجتماعية والنفسية والمادية والطبابة. الامر الذي يستوجب حلاً شاملاً وجذرياً عبر إلغاء بدعة التعاقد وتعزيز ملاك التعليم الرسمي من أجل النهوض بالمدارس الرسمية وملء الشواغر، وتأمين الاستقرار لهؤلاء المتعاقدين.
- لقد وصل عدد المتعاقدين الى ما يقارب ستة عشر ألف متعاقد، واصبحوا يشكّلون ما يقارب نصف مجموع افراد الهيئة التعليمية في التعليم الاساسي، وان هناك حاجة فعلية لهم في المدارس الرسمية.
- إن إجراء دورات تدريبية عبر دور المعلمين وكلية التربية يعمل على سد الشواغر في المدارس الرسمية من جهة، وتحسين كفاءة الاساتذة وزيادة قدراتهم التعليمية والخبراتية.
- إن اغلب المتعاقدين قد أمضوا سنوات من عمرهم في خدمة وعطاء المدرسة الرسمية، وان هناك مشاكل اجتماعية تتفاقم مع تقدمهم بالسن وبلوغ بعض هؤلاء الاساتذة السن القانوني ولم يثبتوا في ملاك التعليم الرسمي.
- إن الهدف من اعدادهم عبر دور المعلمين وكلية التربية هو مواكبة التحديث المستمر في التعليم، وان معظم هؤلاء المتعاقدين قد مضى الكثير من السنوات على تخرجهم من الجامعات والتحاقهم بالتعاقد مع المدارس الرسمية وغياب خطة متكاملة من قبل الدولة طوال هذه المدة، يستوجب اعدادهم وتدريبهم قبل إمتحانهم وفقاً للمناهج التي يدرسونها.
- المرسوم رقم ٢٦٣٦ تاريخ ١٩٨٥/٨/٢٢، الصادر تطبيقاً للقانون رقم ٢١ تاريخ ١٩٨٢/٨/٣، الذي أجاز للحكومة تحديد الشروط العائدة للتعيين والتثبيت والتأهيل التربوي المتعلقة بالمتعاقدين، قضى بتعيين المتعاقدين العاملين حينذاك في المدارس الرسمية الابتدائية والمتوسطة، الناجحين في امتحان بعد انهائهم دورة تدريبية يخضعون لها.
- ان إخضاع تعيين المتعاقد في وظيفة مدرس لشرطي متابعته دورة مسبقة، ونجاحه في إمتحان نهاية الدورة، قد كرسه القانون رقم ٣٤٢ تاريخ ١٩٩٤/٦/١٦.

وتبين ان هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل باستشارتها رقم ٢٠١٨/١٢٤ تاريخ ٢٠١٨/٢/١ اعتبرت ان القانون المقترح هو من القوانين الاستثنائية وان اجتهاد الهيئة مستمر على عدم جواز السير بالقوانين الاستثنائية الا عند توفر مصلحة المرفق العام في اصدارها،

كما تبين للهيئة المذكورة من الاسباب الموجبة ان عدد هؤلاء المتعاقدين يقارب ستة عشر ألف متعاقد ، وان هاجس المشترع يتجه نحو تأمين استقرار المتعاقدين دون التطرق الى مصلحة المرفق العام، واعتبرت الهيئة انه لم يتبين وجود دراسات تثبت حاجة المرفق العام التربوي لهذا العدد الهائل من الموظفين والى وجود شغور في الملاك التربوي، وانه لم يتم ابراز أي جدول يثبت ما هي حاجات المرفق العام فيما يتعلق بكل مادة او درجة او صف فئة تعليمية، إضافة الى انه لم يتبين ما اذا كان قد لحظ اعتمادات لهذا العدد من التوظيفات، ورأت الهيئة بالنتيجة، عدم جواز السير بإقتراح القانون الحاضر.

بناء عليه،

لما كان اقتراح القانون موضوع البحث يهدف الى تعيين المتعاقدين في التعليم الاساسي في مرحلتي الروضة والمتوسطة في ملاك التعليم الرسمي الاساسي دون خضوعهم لمباراة تجري بهذا الشأن وفقاً للأصول.

ولما كان استثناء شرط المباراة من الشروط المطلوبة للتعيين المقترح ، يخالف ما يلي :

- احكام الدستور: فقد نصت المادة ١٢ من الدستور على ما يلي: «لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لاحد على الاخر، الا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عنها القانون».
- النصوص التشريعية : فقد نصت المادة ٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)، على وجوب اجراء مباراة خاصة لكل من رتبتي الفئة الرابعة، حيث ان وظيفة مدرس في ملاك المديرية العامة للتربية هي من وظائف الفئة الرابعة، وان يكون المرشح لهذه الوظيفة من حملة الاجازات وما فوق وفقاً لاحكام المادة ٥ من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (انصاف حملة الاجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام).

- المبادىء القانونية العامة : اذ أن مبادىء العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص توجب افساح المجال أمام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة ممن تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات المطلوبة للاشتراك في المباريات.

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم ٩٣٣ تاريخ ٢٠١٧/٦/٦ أن ابدى رأيه بإقتراح قانون تضمن أحكاماً مماثلة لاقتراح القانون موضوع البحث، يتعلق بتثبيت المتعاقدين بالساعة للتدريس في المدارس الرسمية الابتدائية في الملاك التعليمي في وزارة التربية والتعليم العالي–المديرية العامة للتربية حيث أبدى هذا المجلس رأيه بعدم السير بإقتراح القانون المذكور لمخالفته أحكام الدستور والنصوص التشريعية والمبادئ القانونية العامة.

ولما كان ما ورد في الاسباب الموجبة لاقتراح القانون المرفق لجهة أن" اخضاع تعيين المتعاقد في وظيفة مدرس لشرطي متابعته دورة مسبقة، ونجاحه في امتحان في نهاية الدورة، قد كرسه القانون رقم ٣٤٢ تاريخ ١٩٩٤/٦/١٦"، لا يمكن القياس عليه، باعتبار أن القانون رقم ٩٤/٣٤٢ المتعلق بالاجازة للحكومة تثبيت المدرسين المتعاقدين مع وزارة التربية والتعليم العالي وفقاً للشروط المبينة في متنه، له طابع استثنائي طبق لمرة واحدة وانتهت مفاعيله بانتهاء العمل به، وبالتالي فإن ما تضمنه من احكام لا تشكل قاعدة يمكن تكريسها لتعيين المتعاقدين للتدريس بالساعة في المدارس الرسمية في ملاك التعليم الرسمي، وفقاً للاحكام الواردة في اقتراح القانون موضوع البحث.

لذلك فإن مجلس الخدمة المدنية، وسنداً لكل ما تقدم، أبدى رأيه بعدم السير بإقتراح القانون موضوع البحث للاسباب المعروضة اعلاه ولتلك المبينة بكتابه رقم ٩٣٣ تاريخ ٢٠١٧/٦/٦ المذكور آنفاً .

وبالاضافة الى ما تقدم، أبدى مجلس الخدمة المدنية الملاحظات التالية على اقتراح القانون المرفق:

- ان إقتراح القانون لم يحدد في متنه العام الدراسي الذي يقتضي ان يكون اصحاب العلاقة قد تعاقدوا خلاله وعدد سنوات التعاقد المطلوب توفرها كحد أدنى في المتعاقد، حتى يصبح بإمكانه الاستفادة من احكام اقتراح القانون.

- لا يتضمن أن عدد ساعات التدريس بالتعاقد المطلوب توفرها في العام الدراسي لاحتسابها سنة خدمة فعلية هو ٥٤٠ ساعة، حيث انه يقتضي المحافظة على ذات الاسس المعتمدة في هذا الشأن تجنباً لما قد يترتب من مشاكل ونزاعات حال اعتماد اسس مغايرة.
- ان النص في المادة السادسة على «اشراك المستعان بهم، وخريجي كلية التربية بهذا الاقتراح» قد اتى من خارج سياق الاحكام المدرجة في المواد الاولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة من اقتراح القانون موضوع البحث، وليس ثمة ما يبرر هذا التوسيع في قاعدة المعنيين باقتراح القانون سيما وان هذا التوسيع قد يصعب تحديده وضبطه.
- مخالفته لجميع النصوص القانونية من خلال السماح بإشراك المتعاقدين الذين تجاوزوا السن القانونية بالاستفادة من احكام اقتراح القانون او الحاقهم بالادارات العامة.
- لم يتضح الهدف من شموله جميع المتعاقدين من حملة الاجازات الجامعية والتعليمية والفنية، وكيف تم التعاقد معهم، باعتبار ان ذلك سيؤدي إلى شموله المتعاقدين السابقين على صدور القانون وكذلك المتعاقدين الذين قد يتم التعاقد معهم بعد صدور هذا القانون، وان ذلك يخالف الغاية من إصدار مثل هذه القوانين التي لها طابع استثنائي لجهة انها تعالج المشاكل السابقة على صدورها.

١٥ – ٤ : مشروع القانون بالإجازة للحكومة تثبيت المدرّسين المتعاقدين مع وزارة التربية والتعليم العالي لإسداء ساعات تدريس في مرحلتي الروضة والتعليم الأساسي: الرأي رقم ١٢٣٩ تاريخ ٢٠١٨/٩/٤ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٥٨٥٦ تاريخ ٢٠١٨/٥/٢ بيان الرأي في مشروع القانون بالإجازة للحكومة تثبيت المدرّسين المتعاقدين معها لإسداء ساعات تدريس في مرحلتي الروضة والتعليم الأساسي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن مشروع القانون موضوع البحث ينص على ما يلي:

١ – يُعتبر متعاقداً، من اجل تطبيق احكام هذا القانون، كل من تثبت السجلات الممسوكة في المدارس الرسمية، التي تصدق المنطقة التربوية المختصة على صحتها، انه قام ، بعد موافقة وزير التربية والتعليم العالي، بإسداء ساعات تدريس في هذه المدارس، وايا كان مصدر دفع بدلات تعاقده.

٢ – ان يكون المتعاقد قد استمر في عمله في المدارس الرسمية خلال العام الدراسي ٢٠١٧–٢٠١٨ ولا يزال مستمراً في هذا العمل بتاريخ صدور هذا القانون.

٣ – ان لا يكون سن المتعاقد قد تجاوز الاربع والاربعين سنة بتاريخ بدء التعاقد معه، وان لا يكون قد تخطى الثامنة والخمسين بتاريخ نشر هذا القانون.

٤ – ان يخضع، اذا كان يحمل اجازة جامعية، الى دورة اختصاص تربوي تجري بمدة ثلاثة اشهر وذلك في صيف العام ٢٠١٨، يخضع في نهايتها لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفق النظام المعمول به لدى هذا المجلس، فيثبت في وظيفة مدرس، بمرسوم بناء على اقتراح وزير التربية والتعليم العالي ، حال نجاحه في هذه المباراة بترتيب على لائحة الناجحين ضمن الحاجة للتعيين في القضاء العامل فيه، التي تحددها وزارة التربية والتعليم العالي على ضوء الاحصاءات المبيِّنة لعدد افراد الهيئة التعليمية الذين يقتضي تعيينهم في هذا القضاء، وفي حال رسوبه يُفسخ التعاقد معه لقاء تعويض مقداره راتب شهر عن كل سنة خدمة لغاية خمس سنوات ، فإذا تخطت هذا العدد، فراتب شهرين اثنين عن كل من السنوات اللاحقة.

يُعفى من الدورة المنصوص عليها في الفقرة اعلاه حملة الاجازة في التربية ، او الاجازة التعليمية في التربية ، حال رغبوا في هذا الاعفاء ،ويبقون خاضعين لموجب اجراء المباراة.

٥ – ان يخضع، اذا كان لا يحمل اجازة جامعية، الى دورتين اولاهما تأهيلية وثانيتهما دورة اختصاص، تجريان على مرحلتين بمدة ثلاثة اشهر لكل منهما، وذلك في صيف العام ٢٠١٩ ثم في صيف العام الذي يليه٢٠٢٠؛ تجري في نهاية الدورة الاولى مباراة محصورة بالمتعاقدين الذين تابعوها، تتناول المواد التي أُسدي تعليمها إبان هذه الدورة، ليُفسخ التعاقد مع الراسب فيها، وليستمر مع الناجح بنتيجتها حتى اعلان نتائج الدورة الثانية، فان نجح هذا المتعاقد بموجب هذه النتائج الاخيرة ثُبت في وظيفة مدرس، بمرسوم بناء على اقتراح وزير التربية والتعليم العالي، اذا كان ترتيب اسمه على لائحة الناجحين ضمن الحاجة للتعيين في القضاء العامل فيه، المحددة في الجدول المرفق بهذا القانون ، اما اذا رسب يفسخ التعاقد معه لقاء تعويض مقداره راتب شهر عن كل سنة خدمة لغاية خمس سنوات، فاذا تخطت هذا العدد، فراتب شهرين اثنين عن كل من السنوات اللاحقة، ويستحق هذا التعويض ايضاً لمن فُسخ التعاقد معه لرسوبه في الدورة التأهيلية آنفة الذكر.

٦ – يُحدد برنامج كل من دورتي التأهيل والاختصاص بقرار يصدر عن وزير التربية والتعليم العالي بناء على اقتراح مشترك يصدر عن عميد كلية التربية في الجامعة اللبنانية ورئيس المركز التربوي للبحوث والانماء بالاستناد

الى تقرير تضعه لجنة مؤلفة من اربعة اساتذة في التربية يختار هذا العميد اثنين منهم، ويختار الاثنين الآخرين رئيس المركز.

٧ – تُنفذ دورتا التأهيل والاختصاص في كل قضاء في دار المعلمين والمعلمات الموجودة فيه، وفي حال عدم وجودها ، في اي من ابنية المدارس الرسمية التي يحددها المدير العام للتربية، وتؤمن الاعتمادات المالية اللازمة لتغطية النفقات المترتبة عن هاتين الدورتين في موازنة الدولة– وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية، لتحوَّل وفق الحاجة الى كلية التربية في الجامعة اللبنانية التي يناط بها الاشراف الاداري على الدورتين المذكورتين وعقد مختلف النفقات اللازمة لتنفيذهما.

٨ – يُعطى المثبت في وظيفة مدرس، بالاستناد الى احكام هذا القانون، درجة واحدة عن كل ثلاث سنوات خدمة، وتُعتبر سنة الخدمة مؤلفة من ٣٧٥ ساعة تدريس بالتعاقد من اجل تطبيق مختلف أحكام هذا القانون، ويُحتفظ للمثبت بالاقدمية للتدرج عند الاقتضاء.

٩ – يستحق المعاش التقاعدي للمثبتين في وظيفة مدرس بالاستناد الى هذا القانون اذا بلغت خدمتهم الفعلية ١٥ سنة على الاقل ويُحتسب هذا المعاش وفق الاحكام القانونية المنصوص عليها في نظام التقاعد والصرف من الخدمة.

وقد ورد في الاسباب الموجبة لمشروع القانون موضوع البحث ان العام ٢٠٠٨ هو آخر سنة تم فيها اجراء مباراة من اجل التعيين في وظيفة مدرس متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية استناداً الى احكام القانون رقم ٤٤٢ الصادر بتاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩، وان التعيين من بين الناجحين في المباراة المشار اليها اعلاه جرى بموجب ستة مراسيم متتالية صدر أولها في ٢٠١٠/١/٣١ تحت الرقم ٣١٢٧ وآخرها في ٢٠١٢/١١/١٦ تحت الرقم ٩٣٢٣، وقد بلغ اجمالي عدد المعينين بمقتضى هذه المراسيم ٣٥٢١ مدرساً متمرناً، واعتبرت الاسباب الموجبة ان الحاجة لمدرسين في الملاك الآنف الذكر استجدت عاماً تلو آخر منذ سنة ٢٠٠٢ ولم يتم اجراء اي مباراة لتلبية هذه الحاجة باستثناء تلك التي سبق ذكرها فاقتضى حسن سير العمل في المدارس الرسمية في مرحلة التعليم الاساسي، اللجوء للتعاقد بخاصة وان عدداً لا يستهان به من افراد الهيئة التعليمية في هذه المرحلة قد بلغوا السن القانونية وانتهت خدمتهم حكماً عاماً تلو الاخر، وان عدداً اخر منهم قد عين وفق الاصول بوظيفة استاذ تعليم ثانوي او استاذاً في ملاك الجامعة اللبنانية ، فضلاً عمن انهيت خدمتهم بناء لطلبهم لاسباب خاصة بهم.

كما ورد ان عدد المتعاقدين للتدريس بالساعة في المدارس الرسمية تنامى عاماً تلو آخر فبلغ في العام الدراسي المنصرم ٩٥٦٣ متعاقداً في مرحلة التعليم الاساسي المعنية بمشروع القانون، وذلك في فترة الدوام العادي، صرفت مستحقاتهم من الموازنة العامة، والى جانبهم متعاقدون آخرون، في الفترة ذاتها ، وصل عددهم الى ١٨٠٠ دفعت بدلات تعاقدهم من الهبات المقدمة لصالح برنامج التعليم الشامل، وبالاضافة اليهم جميعاً حوالي ١٢٠٠ متعاقد صرفت مستحقات بدلاتهم من صناديق مجالس الاهل، مع الاشارة الى ان العديد من المتعاقدين امضوا اكثر من ١٠ سنوات متواصلة في تعاقدهم وبلغ عددهم في العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧ ٣٣٦٨ متعاقداً باستثناء المنطقة التربوية في بعلبك الهرمل وكان معدل عدد ساعات التدريس التي اسندت اسبوعياً الى كل منهم اكثر من ٢٠ ساعة.

وأوضحت الاسباب الموجبة لمشروع القانون ان العديد من المتعاقدين المذكورين آنفاً على اختلاف مصادر دفع بدلات تعاقدهم قد اشترك في دورات التدريب، وفي الامتحانات الرسمية وفق القواعد المنصوص عليها في الانظمة النافذة، فاكتسبوا بالتالي خبرة تراكمت ، مما استدعى العمل على إيجاد تشريع يحقق الاستفادة من هذه الخبرة من جهة، والاستقرار الاجتماعي والوظيفي لمن يثبت امتلاكه لمتطلبات تعيينه مدرساً من بينهم على ضوء احكام وشروط خاصة تأخذ بعين الاعتبار اعمار هؤلاء المتعاقدين، وضرورة تأهيلهم المسبق للتباري في ما بينهم ليصار على ضوئه التعيين في حدود الحاجات المحققة.

بناء عليه،

بما انه سبق ان احيل على مجلس الخدمة المدنية عدة اقتراحات قوانين ترمي الى تثبيت المدرسين المتعاقدين في التعليم الرسمي الاساسي في مرحلة التعليم الثانوي وفي مرحلتي الروضة والتعليم الاساسي في ملاك التعليم الرسمي في وزارة التربية والتعليم العالي، وكان مجلس الخدمة المدنية يبدي في كل مرة رأيه بعدم الموافقة على هذه الاقتراحات، وذلك لعدة اسباب اهمها انها تهدف الى ادخال المتعاقدين المعنيين باقتراحات القوانين المذكورة الى ملاك التعليم الرسمي دون خضوعهم لمباراة تجري وفقاً للاصول.

وبما ان مشروع القانون موضوع البحث يهدف الى تثبيت المدرسين المتعاقدين مع وزارة التربية والتعليم العالي في مرحلتي الروضة والتعليم الاساسي بوظيفة مدرس في ملاك الوزارة المذكورة وفقاً للاحكام الواردة في متنه، وان مجلس الخدمة المدنية وبعد اطلاعه على كامل الملف، رأى إبداء ما يلي على مشروع القانون:

١ – ان مشروع القانون موضوع البحث بنصه على اجراء مباريات محصورة بالمتعاقدين المشمولين بأحكامه وفقاً للآلية المبينة في متنه، يجعل تطبيقه — حال نفاذه – على حساب قواعد التوظيف العامة ولا سيما على حساب مبدأي المنافسة وتكافؤ الفرص امام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة والذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للتعيين بوظيفة مدرس المبينة في القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩، مما يجعله مخالفاً لأحكام المادة ١٢ من الدستور اللبناني التي تنص على ما يلي: لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لاحد على الآخر الا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون.

٢ – ان مشروع القانون المرفق قد اخضع حملة الاجازة الجامعية الى دورة اختصاص تربوي وبعدها لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية ، ونص على إعفاء حملة الاجازة في التربية او الاجازة التعليمية في التربية من دورة الاختصاص هذه، الامر الذي يخلق تمييزاً بين حملة الاجازات الجامعية بالرغم من انهم جميعاً متعاقدون للتدريس في مرحلتي الروضة والتعليم الاساسي وعلى ذات المهام التدريسية ، مما يشكل مخالفة لمبدأ المساواة، الذي يقتضي ان يسود بين هؤلاء المتعاقدين الذين هم في وضع قانوني مشابه.

٣ – ان مشروع القانون المذكور نص على اخضاع من لا يحمل اجازة جامعية الى دورتين: الاولى دورة تأهيلية والثانية دورة اختصاص تربوي، وفقاً للتفصيل المبين في متنه، الامر الذي من شأنه ان يفسح المجال امام من لا يحمل اجازة جامعية للدخول الى ملاك التعليم، مما يشكل مخالفة لأحكام المادة الخامسة من القانون رقم ٣٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٨/٦ (انصاف حملة الاجازة والكفاءة الداخلين في ملاك التعليم العام) التي نصت على انه «لا يجوز ان يدخل الى ملاك التعليم ، كما لا يجوز التعاقد في جميع مراحل التعليم الا لحملة الاجازات وما فوق....» وبالتالي، وفي حال السير بهذه الاحكام، يكون التشريع وفي ما خص الدخول الى ملاك التعليم قد عاد الى ما قبل صدور القانون رقم ٢٠٠١/٣٤٤ الامر الذي يتعارض والمبادئ التي ترعى التشريع ومنها وجوب تحديث وتطوير القوانين على نحو يؤمن متطلبات المرفق العام الذي ترعاه هذه القوانين.

٤ – ان النص في مشروع القانون موضوع البحث على اعتبار ان سنة الخدمة مؤلفة من ٣٧٥ ساعة تدريس بالتعاقد، يخالف القواعد والاسس المعتمدة في هذا الشأن ، اذ ان عدد ساعات التدريس بالتعاقد المطلوب

توفرها في العام الدراسي لاحتسابها سنة خدمة فعلية هو ٥٤٠ ساعة، حيث يقتضي المحافظة على هذه الاسس تجنباً لما قد يترتب من اشكاليات ونزاعات حال اعتماد قواعد واسس مغايرة.

٥ – ان النص على ان الحق بالمعاش التقاعدي للمثبتين في وظيفة مدرس بالاستناد الى مشروع القانون موضوع البحث يترتب في حال بلوغ خدمتهم الفعلية ١٥ سنة على الاقل، يتعارض واحكام التقاعد والصرف من الخدمة المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٨٣/٦/٢٩ التي نصت المادة ٤ منه على ان «يستحق معاش التقاعد عن الخدمات الفعلية التي تبلغ مدتها عشرين سنة على الاقل...»، مما من شأن هذه المخالفة ان تؤدي الى ضرب الاساس المعتمد في حساب معاش التقاعد، وهذا ما لا يمكن الاخذ به .

٦ – بالاضافة الى ما تقدم، لم يرفق بمشروع القانون موضوع البحث دراسة صادرة عن المراجع المختصة في وزارة التربية والتعليم العالي تثبت حاجة المرفق العام التربوي للعدد الوارد في الاسباب الموجبة، كما لم يتبين وجود تحديد للعدد المطلوب لكل اختصاص في كل قضاء حيث يقتضي ان تُضم الى الملف دراسة مفصلة وعلمية تبين مدى الحاجة المطلوبة بهذا الشأن، وان تخضع هذه الدراسة الى تحقيق تجريه ادارة الابحاث والتوجيه وفقاً للأصول.

وبما ان المصلحة العامة ومصلحة مرفق عام التعليم الرسمي تقضيان باعتبار ان المباريات متاحة أمام جميع الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، ومن بينهم المتعاقدون المعنيون بمشروع القانون موضوع البحث، ورفد قطاع التعليم بأفضل العناصر، وهذا ما جرى مراعاته في مشروع قانون يتعلق بمباراة القبول في شهادة الكفاءة في كلية التربية سبق لرئاسة مجلس الوزراء ان أودعته هذا المجلس بكتابيها رقم ٢٩٨٦/م.ص تاريخ ٢٠١٤/١١/١١ ورقم ٣١١٣/م.ص تاريخ ٢٠١٤/١١/٢٤ وأبدى مجلس الخدمة المدنية موافقته عليه بكتابه رقم ٣٢٤٤ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٣ ، حيث يمكن الاستئناس بما تضمنه من احكام لأجل اعداد مشروع قانون يتعلق بمباراة التعيين بوظيفة مدرس في التعليم الاساسي.

وبما ان اعتماد المباراة المفتوحة للتعيين في الوظيفة العامة يشكل قاعدة راسخة مستقرة وثابتة عمد المشترع الى التمسك بها وتعميمها على وظائف جميع اشخاص القانون العام ولم تعد تقتصر على الوظائف الملحوظة في ملاكات الادارات العامة، فالقانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ (الموازنة العامة والموازنات الملحقة لعام ٢٠٠٤) اخضع في المادة ٥٤ منه التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس

والهيئات والصناديق العامة – باستثناء مصرف لبنان – لمباراة وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين او الاستخدام في كل منها، والقانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ عدّل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ بحيث اصبح التعاقد في الادارات العامة يتم بموجب مباراة تجرى وفقاً للأصول.

وبما انه استناداً الى القاعدة التي ترعى التثبيت في الوظيفة العامة والمكرسة في المادة ١٠ من نظام الموظفين فان التثبيت يرتبط مباشرةً بمرحلة التمرين والتدريب لموظفين معينين وفقاً للأصول بعد نجاحهم في المباراة المؤهلة لهذا التعيين. فالتثبيت وضع قانوني تنتهي بموجبه فترة التمرين وهي مرحلة غايتها اختبار الموظف المتمرن والتحقق من كفاءته واستحقاقه للوظيفة.

وبما أنه عندما يستعمل القانون كلمات او عبارات ذات معنى تقني فيجب أن تؤخذ بمعناها التقني المعطى لها، وبالتالي فإن اعتماد كلمة «التثبيت» على نحو ما ورد في مشروع القانون المقترح كطريقة للدخول الى ملاك الوظيفة العامة (السلك التعليمي) بدلاً من التعيين لا يقع موقعه القانوني الصحيح.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية استقر في أكثر من رأي سابق صادر عنه، على عدم السير بمشاريع او اقتراحات القوانين الاستثنائية التي تطال فئة معينة من العاملين في الادارة العامة، لأن هذه المشاريع او الاقتراحات تكون دائما مخالفة لأحكام الدستور وللقوانين المرعية الاجراء لا سيما لجهة عدم مراعاة مبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص والاستحقاق والجدارة في تولي الوظائف العامة وفق ما سبق بيانه.

وبما انه لا يمكن الرد على ما تقدم بان موازاة الصلاحيات والصيغ تجيز للمشترع صلاحية تعديل أو إلغاء نص قانوني بنص قانوني مماثل في الصيغة، إذ ان التعديل والإلغاء يبقى مشروطاً بمراعاة القواعد الدستورية والنصوص القانونية المستقرة ومصلحة المرفق العام الامر غير المتوافر في المشروع المقترح.

وبما انه استناداً الى ما تقدم فان هذا المجلس وبحكم ائتمانه على الوظيفة العامة والعاملين فيها وانطلاقاً من حرصه على حسن تطبيق القوانين والانظمة النافذة واستقرارها وعلى ان تأتي القرارات المتعلقة بالتعيين وبإشغال الوظائف العامة ومن بينها الوظيفة موضوع المعاملة – وظيفة مدرس في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – متوافقة ومبدأ الشرعية، وتجنباً للطعن بالقانون لمخالفته قواعد دستورية تتعلق بالاستحقاق والجدارة

والمساواة، وبالنظر لكون احكام المشروع تفتقد الى الشمولية والاستقرار لانطلاقه من اعتبارات تتعلق بفئة معينة شرع لأجلها.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية، واستناداً الى ما تقدم، أبدى رأيه بعدم السير بمشروع القانون موضوع المعاملة.

١٥ – ٥ : إمكانية السماح لمدرّسة متمرنة في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية– الالتحاق بدورة إعداد لاحقة تجريها كلية التربية في الجامعة اللبنانية للمدرسين المتمرنين لتعذر اتمامها الدورة بسبب وضعها الصحي: الرأي رقم ١٧١٤ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٨ (**وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية**)

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٣٥٧٤ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢١ بيان الرأي في امكانية السماح لمدرّسة متمرنة بالالتحاق بدورات الاعداد اللاحقة التي ستجريها كلية التربية في الجامعة اللبنانية للمدرسين المتمرنين لتعذر اتمامها الدورة بسبب وضعها الصحي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية رقم ٣٥٧٤ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢١ ومن مستندات المعاملة ان السيدة --- عينت بوظيفة مدرّسة متمرنة في وزارة التربية والتعليم العالي– المديرية العامة للتربية بموجب المرسوم رقم ٣٦٣٤ تاريخ ٢٠١٠/٣/٢٠(تعيين مدرسين متمرنين في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي–المديرية العامة للتربية) وألحقت بمدرسة تنورة الرسمية– قضاء راشيا ، وما زالت تمارس اعمال التدريس في هذه المدرسة لغاية تاريخه.

وتبين ان السيدة --- لم تستطع اجراء الدورة الاعدادية في كلية التربية تنفيذاً لاحكام المرسوم رقم ٢٠١٠/٣٦٣٤ المذكور اعلاه بسبب الوضع الصحي الحاد الذي كانت تعاني منه حينها في المفاصل مما ادى الى ملازمتها الفراش وحصولها على اجازات صحية براتب كامل لمدة شهرين بناء على تقارير طبية مصادق عليها من قبل اللجنة الطبية الرسمية، مما ادى الى تغيبها طيلة فترة الدورة الاعدادية التي اجرتها كلية التربية للمدرسين المتمرنين.

وتبين ان غياب السيدة --- عن الدورة الاعدادية المذكورة قد منعها من اكمال هذه الدورة وحرمها من التقدم الى الامتحان النهائي المقرر الذي تغيبت عنه، مما قد يفقدها وظيفتها وذلك تطبيقاً لاحكام المادتين ١٦ و١٧ من القرار رقم ٥٦ تاريخ ٢٠١١/١/١٩ (منهج ونظام التقييم والامتحانات لدورة اعداد مدرسين حلقة اولى وحلقة ثانية متمرنين... بموجب المرسوم رقم ٣٦٣٤ تاريخ ٢٠١٠/٣/٢٠) حيث تنص هاتان المادتان على حرمان الطالب المتدرب من تقديم الامتحان النهائي في كل مقرر، تجاوزت نسبة غيابه فيه ٣٠% من عدد الحصص المقررة، وشمول هذا الحرمان الدورتين العادية والاستثنائية، وكذلك حرمانه، حكماً، من تقديم الامتحان النهائي لمقرر ما ، واعتبار الطالب المتدرب الذي نال صفراً على علامة التقويم المستمر ، راسباً، او الذي لم يتقدم بأي من النشاطات العائدة لهذا التقويم.

وتبين ان السيدة --- كانت قد تقدمت بطلب استرحام لدى مديرية التعليم الابتدائي بتاريخ ٢٠١١/٩/٩ تطلب فيه قبول طلب اعادة اجراء دورة اعدادية في كلية التربية او اجراء دورة استثنائية تؤهلها كي تصبح مدرسة في ملاك التعليم الرسمي.

وتبين ان وزير التربية والتعليم العالي بكتابه رقم ١١/٩٤١٣ الموجه لجانب كلية التربية في الجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٠١١/١٠/٣١ أمل النظر بإمكانية السماح لصاحبة العلاقة بالتقدم للامتحانات النهائية الدورة الثانية حرصاً على مستقبلها الوظيفي.

وتبين ان عمادة كلية التربية في الجامعة اللبنانية بكتابها رقم ٧٠٥/ص/٢٠١١ الموجه لجانب وزير التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠١١/١١/١٧ وبعد أن عرضت لوضع صاحبة العلاقة، أملت النظر بإمكانية السماح للسيدة --- بالالتحاق بالدورات الاعدادية اللاحقة التي ستجريها الكلية للمدرسين المتمرنين في السنوات المقبلة.

وتبين ان معالي وزير التربية والتعليم العالي بإحالته رقم ١١/١١٦٧٢ تاريخ ٢٠١١/١٢/٧ لم ير مانعاً من الموافقة على طلب كلية التربية الآنف الذكر.

وتبين ان ادارة مدرسة تنورة الرسمية، افادت بالكتاب رقم ٦٧ تاريخ ٢٠١٨/٤/٢٧ ان المدرسة تبلَّغت موافقة السيد الوزير الآنفة الذكر، الا انه لم يتبين وجود اي مستند او توقيع يفيد بتبلغ السيدة --- موافقة السيد وزير التربية والتعليم العالي بالحاقها بالدورات الاعدادية اللاحقة في كلية التربية، مشيرة الى ان مدير المدرسة الذي كان مكلفاً بمهام الادارة وقتذاك قد انهيت خدمته لبلوغه السن القانونية.

وتبين ان وزير التربية والتعليم العالي بإحالته رقم ١١/٤٠٥٤ تاريخ ٢٠١٨/٦/١٣ طلب عرض الملف العائد للسيدة --- على مجلس الخدمة المدنية لبيان رأيه.

بناء عليه،

لما كان المرسوم رقم ٣٦٣٤ تاريخ ٢٠١٠/٣/٢٠ المذكور اعلاه اعتبر بعض المتعاقدين للتدريس بالساعة الفائزين في المباريات المحصورة التي جرت استناداً لأحكام القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ وتعديلاته ، ومن بينهم السيدة --- ، معينين بوظيفة مدرس متمرن في الحلقتين الاولى والثانية من مرحلة التعليم الاساسي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي- المديرية العامة للتربية .

ولما كانت المادة الثانية من المرسوم رقم ٣٦٣٤ تاريخ ٢٠١٠/٣/٢٠ 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 الحلقتين الاولى والثانية من مرحلة التعليم الاساسي في القضاء الذي تقدم اليه .... ويعتبر الراسبون منهم مصروفين من الخدمة ...».

ولما كانت المادة ١١ من المرسوم رقم ١٨٣٣ تاريخ ١٩٧٩/٣/١٦ (تنظيم كلية التربية في الجامعة اللبنانية) تنص على ما يلي: «يحدد النظام الداخلي لكلية التربية وللثانويات النموذجية الملحقة بها وبرنامج العمل ونظامه في مركز الابحاث والدراسات العالية بقرار من مجلس الجامعة اللبنانية بناء على اقتراح مجلس الكلية المذكورة»، الامر الذي يستفاد منه ان اوضاع المدرسين المتمرنين الخاضعين لدورة اعداد في كلية التربية بموجب

المرسوم رقم ٢٠١٠/٣٦٣٤ ، ومن بينهم السيدة --- ، يقتضي ان تخضع للأنظمة المعمول بها في الكلية المذكورة.

ولما كان يتبين من الوقائع المعروضة اعلاه ان عدم تمكن السيدة --- من الخضوع للدورة الاعدادية في كلية التربية في الجامعة اللبنانية وحرمانها من التقدم الى الامتحان النهائي للمقرر الذي تغيبت عنه، مرده الى وضعها الصحي المتأزم الذي كانت تعاني منه والناجم عن اصابتها بمرض في المفاصل استدعى ملازمتها الفراش لمدة شهرين وذلك بناء على تقارير طبية مصادق عليها من اللجنة الطبية الرسمية.

ولما كانت كلية التربية ووزارة التربية والتعليم العالي، هما الجهتان المخولتان اتخاذ الاجراءات اللازمة المترتبة بعد صدور المرسوم رقم ٢٠١٠/٣٦٣٤ في ما خص حالة السيدة --- لجهة امكانية متابعتها دورة الاعداد في كلية التربية، وذلك في ضوء الاحكام والانظمة التي ترعى هذه الحالة في كلية التربية.

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة ان عمادة كلية التربية في الجامعة اللبنانية ووزير التربية والتعليم العالي في حينه، وانطلاقاً من صلاحياتهما، أبديا موافقتهما في العام ٢٠١١ على السماح للسيدة --- بالالتحاق بدورات الاعداد اللاحقة التي ستجريها كلية التربية للمدرسين المتمرنين في السنوات المقبلة.

ولما كان مدير مدرسة --- الرسمية افاد بكتابه رقم ٢٠١٨/٦٧ المذكور اعلاه بأنه لم يتبين وجود اي مستند او توقيع يثبت تبلغ السيدة --- موافقة السيد وزير التربية والتعليم العالي بإلحاقها بالدورات الاعدادية اللاحقة في كلية التربية.

ولما كان عدم متابعة السيدة --- دورة اعدادية في كلية التربية يجعل من المتعذر تثبيتها لعدم توفر الشرط الذي يفرضه القانون لهذه الغاية.

ولما كان يتبين ان صاحبة العلاقة ما زالت مثابرة على القيام بعملها التدريسي وتشارك بشكل مستمر في الدورات التدريبية وفي التصحيح بالامتحانات الرسمية وقد حازت على تنويهات خلال الاعوام الدراسية السابقة، وذلك وفقاً لما افادت به ادارة مدرسة تنورة الرسمية بكتابها رقم ٢٠١٨/٦٧ المذكور اعلاه.

ولما كان سبق لمجلس كلية التربية، وفي حالة مماثلة، ان وافق على طلب الاسترحام الذي تقدمت به احدى المدرسات المتمرنات، السيدة ---، (التي كانت قد اعتبرت مصروفة من الوظيفة بموجب المرسوم رقم ٢٨٦٩ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ وذلك لعدم متابعتها دورة الاعداد للمدرسين الملحقين بكلية التربية) وانه على ضوء موافقة مجلس كلية التربية على المبررات التي ادلت بها صاحبة العلاقة والمتصلة بوضعها الصحي في حينه، ورجوعه عن قراره المتعلق باعتبار السيدة --- راسبة، صدر المرسوم رقم ٣٦٨٠ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢١ الذي قضى بحذف اسم السيدة --- من المرسوم رقم ٢٨٩٦ تاريخ ٢٠١٨/٥/٣ المذكور اعلاه .

ولما كان يعود لمجلس كلية التربية ان يتخذ القرار المناسب لجهة امكانية الموافقة على طلب السيدة --، بحيث يصار، في حال موافقته، الى التنسيق مع وزارة التربية والتعليم العالي لأجل إلحاق السيدة --- وكذلك السيدة --- بدورة في كلية التربية وذلك تطبيقاً لأحكام المادة الثانية من المرسوم رقم ٣٦٣٤ تاريخ ٢٠١٠/٣/٢٠ باعتبار ان تثبيت كل منهما بوظيفة مدرس متوقف على شرط نجاحها في الدورة المشار اليها.

١٥ – ٦ : الرد على سؤال نيابي بشأن التوظيف في القطاع العام:الرأي رقم ٣٦٢٩ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٢٧ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٨٨٥/م.ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٧ بيان الرأي بالسؤال النيابي المتعلق بالتوظيف في القطاع العام، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن المديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء أودعت مجلس الخدمة المدنية بكتابها رقم ١٨٨٥/م.ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٧ نسخة عن السؤال النيابي حول توظيف أكثر من ٥٠٠٠ شخصاً خلافاً للقانون.

وتبين أن النائب --- بكتابها تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٢ إلى دولة رئيس مجلس النواب، أوردت تصريح وزير المالية بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٤ المتضمن:

« هناك نقاش كبير حصل في الفترة الماضية حول الاحتياط، والخلط بينه وبين حساب الخزينة وإن الانفاق حصل خارج الموازنة، كلا، ما حصل أنه كان هناك توظيف لأكثر من ٥٠٠٠ موظف جديد سنة ٢٠١٨. هم من خلقوا هذه الأعباء الإضافية. ونحن في حاجة ماسة لنتخذ قراراً واضحاً للالتزام بالمواد القانونية لسلسلة

الرتب والرواتب والموازنة العامة ايضاً، التي فيها إصلاحات، وأهمها وقف التوظيف العشوائي، وقف عمليات الهدر والفساد».

وانطلاقاً من التصريح المذكور توجهت النائب --- إلى الحكومة بالسؤال المتضمن ما يلي:

١ – من هي الوزارات التي قامت بالتوظيفات في عام ٢٠١٨ وفي الفترة السابقة لموعد إجراء الانتخابات النيابية؟ من هي الجهة التي قررت التوظيف الذي ذكره وزير المالية في تصريحه؟ وكيف تم اختيار هؤلاء الموظفين. وفي اية إدارات تم تعيينهم؟ وما هو عددهم في كل إدارة؟ وما هي الوظائف التي يتولونها؟ ولأية أقضية ودوائر انتخابية ينتمون؟

٢ – كيف تم هذا التوظيف في حين أن المادة ٢١ من قانون سلسلة الرتب والرواتب رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ منعت جميع حالات التوظيف والتعاقد في القطاع العام؟ وبمعنى أدق هل تم أخذ موافقة مجلس الوزراء على هذا التوظيف وإجراء تحقيق من قبل إدارة الأبحاث والتوجيه بشأنه وفق ما تفرضه المادة المذكورة؟

٣ – وطالما أن هذه التوظيفات تشكل عبئاً على الموازنة ومخالفة لأحكامها وفق ما صرح به وزير المالية، لماذا لا تطبق الحكومة بشأنها أحكام المادة ١٣ من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ وتحديداً للبندين ٥ و ٦ منها التي تمنع تصفية وصرف الرواتب التي لم يُرصد لها اعتماد خاص في الموازنة وتعتبر التعيين المخالف للأصول القانونية غير نافذ ولا يترتب عليه أي حق مكتسب؟

٤ – هل تم إنجاز المسح الشامل للوظائف الذي نصت عليه المادة ٢١ من قانون سلسلة الرتب والرواتب رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١؟ وفي حال عدم إنجازه ما هو سبب تجاوز مهلة الستة أشهر التي حددتها المادة المنوه عنها لأجل ذلك؟ وما هو الوقت الإضافي المتوقع لإنجاز هذا المسح؟

٥ – لماذا لا يزال الكثيرون ممن نجحوا في المباريات التي نظمها مجلس الخدمة المدنية – وبعض الهيئات المختصة الأخرى – دون تعيين حتى تاريخه في الوظائف التي ترشحوا إليها؟ أليست الإدارة العامة بحاجة إلى توظيفهم؟ وإذا كانت الإدارة لا تحتاجهم لماذا تم إجراء المباريات التي اشتركوا فيها؟ ولماذا تم تفضيل الـ ٥٠٠٠ شخص الذين أشار إليهم وزير المالية على هؤلاء؟

بناء عليه،

بما أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ١٨٨٥/م.ص تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٧ تطلب إيداعها صيغة الجواب المناسب على السؤال النيابي المعروض مضمونه أعلاه والمتعلق بمعرفة الوزارات والجهات التي قررت وقامت بإجراء التوظيف في العام ٢٠١٨ وأعداد الموظفين وكيفية اختيارهم والوظائف التي يتولونها في ظل أحكام المادة ٢١ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وما إذا كان قد تم تطبيق هذه الأحكام، ومصير الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية وبقائهم دون تعيين « وتفضيل الـ ٥٠٠٠ موظف جديد والمشار إليهم في تصريح وزير المالية على التعيين»، وذلك تمكيناً للحكومة من وضع الرد اللازم عليه.

أولاً: في المسألة المتعلقة بالتوظيف الذي تم بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ :

بما أنه لا بد من الإشارة بداية إلى أن التوظيف الذي يتم خلافاً للأصول القانونية لا يبلغ إلى مجلس الخدمة المدنية ولا يكون موضوع رقابة على كيفية إجرائه والجهة التي قامت به وبالتالي تنتفي معه إمكانية قيام هذا المجلس بالإفادة عن حالات هذا التوظيف بصورة محددة ودقيقة.

وبما أن مجلس الخدمة المدنية، وفي معرض رده على السؤال الموجه بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٩ من لجنة المال والموازنة في مجلس النواب والكتاب الموجه من رئيس اللجنة بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٢ والمتضمن الإفادة عن التوظيف والاستخدام والتعاقد في الإدارات العامة والمؤسسات العامة بعد تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١، أجاب بكتابه رقم ٦١٩/س/و تاريخ ٢٠١٨/١٠/٩ عن حالات التوظيف والاستخدام والتعاقد في الإدارات العامة والمؤسسات العامة التي جرت بعد صدور القانون رقم ٢٠١٧/٤٦، وأن الكتاب المذكور أرسل إلى رئيس اللجنة النائب إبراهيم كنعان بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٩ مرفقاً بالمعلومات والمستندات التي توفرت لدى هذا المجلس ضمن الصلاحيات المحددة له قانوناً.

وبما أن رئيس التفتيش المركزي واستناداً إلى التكليف الصادر عن لجنة المال والموازنة إلى إدارة التفتيش المركزي، وجه التعميم رقم ٢٠١٨/٥ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٨ إلى جميع الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات، طلب بموجبه إيداعه « بيانات واضحة ودقيقة بأعداد الموظفين الدائمين والمتعاقدين والأجراء والمستخدمين

وغيرهم والإفادة عن أي تعاقد جرى مع هذه الجهات مهما كان شكله من شهر آب ٢٠١٧ ... »، وأنه لغاية تاريخه لم تستكمل المعلومات والبيانات المطلوبة بسبب امتناع بعض المراجع المعنية عن تنفيذ مضمون التعميم.

وبما أن أمين عام مجلس الوزراء وجه بتاريخ ٢٠١٨/١٢/٨ الكتاب رقم ٢٠٠/ص إلى جميع المراجع الإدارية المعنية في القطاع العام لتزويد الأمانة العامة لرئاسة مجلس الوزراء بجدول عن الموظفين والعاملين على اختلاف أوضاعهم (الداخلين بالملاكات – المتعاقدين – الأجراء...).

كما أنه، وإضافة إلى المعلومات المقدمة من مجلس الخدمة المدنية والمشار إليها أعلاه ولحين استكمال تنفيذ تعميم رئيس التفتيش المركزي وكتاب الأمين العام لمجلس الوزراء المبينين آنفاً، فإن هذا المجلس يرى أنه للوقوف على المعلومات الدقيقة عن حالات التوظيف أو التعاقد أو الاستخدام التي تتم دون مباراة في الأوضاع التي تفرض النصوص القانونية اجتياز مباراة ودون عرض هذه الحالات على مجلس الخدمة المدنية ودون إبلاغها منه بوصفه المرجع المختص الذي يتولى شؤون الوظيفة العامة، يمكن العودة إلى سجلات وزارة المالية كونها المرجع المختص بصرف رواتب وتعويضات وأجور جميع العاملين في الإدارات العامة سواء كان دخولهم إلى الإدارة قد تم وفق الأصول القانونية الواجبة المراعاة او عبر الاستخدام خارج الإطار القانوني كعمال الفاتورة أو الأجراء بالفاتورة بأجر شهري ومقدمي الخدمات وعمال غب الطلب والعمال الموسميين، بالإضافة إلى أن وزارة المالية هي المرجع المختص بصرف مساهمة الدولة في موازنات عدد من المؤسسات العامة، وأن رقابتها تشمل جميع المؤسسات العامة والبلديات.

ثانياً: في المسألة المتعلقة بعدم تعيين الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية وتفضيل الـ ٥٠٠٠ موظف جديد في العام ٢٠١٨ على تعيينهم:

بما أن اعتماد المباراة شرطاً للتعيين أو للتعاقد أو للاستخدام في الوظيفة العامة أصبح يشكل قاعدة راسخة مستقرة وثابتة عمد المشترع إلى تكريسها في أحكام المرسومين الاشتراعيين رقم ١١٢ (نظام الموظفين) ورقم ١١٤ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) الصادرين بتاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ ، وإلى التمسك بها وتعميمها على وظائف جميع اشخاص القانون العام ولم تعد تقتصر على الوظائف الملحوظة في ملاكات الإدارات العامة، فالقانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٣ (الموازنة العامة والموازنات الملحقة لعام ٢٠٠٤) اخضع في المادة ٥٤

منه التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة – باستثناء مصرف لبنان – لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين أو الاستخدام في كل منها، والقانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٥ عدل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ بحيث أصبح التعاقد في الإدارات العامة يتم بموجب مباراة تجرى وفقاً للأصول، وقد صدر التعميم رقم ٢٠٠٨/٢٥ تاريخ ٢٠٠٨/٩/١٦ متضمناً أن كل تعاقد مهما كان نوعه أو شكله يتم خلافاً للأحكام الجديدة للمادة ٨٧ يُعتبر باطلاً وعديم الوجود، كما صدر التعميم رقم ١٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/١٠ ليؤكد على كل المؤسسات العامة والمصالح والصناديق العامة والمجالس والهيئات غير الخاضعة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية، باستثناء مصرف لبنان، وجوب التقيد بأحكام المادة ٥٤ من القانون رقم ٢٠٠٤/٥٨٣ وطلب من التفتيش المركزي مراقبة حسن التطبيق.

لذلك، حرص المجلس عند دراسته طلبات إجراء مباريات لملء المراكز الشاغرة في الفئات الثالثة والرابعة والخامسة في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات، على وضع أنظمة للمباريات تتضمن، إضافة إلى الشروط العامة والخاصة المتعلقة بالوظيفة، تدابير تتيح وتسهل ممارسة حق الترشح للوظيفة بما يتوافق والقاعدة الدستورية التي تضمن حق اللبنانيين في تولي الوظائف العامة دون تمييز بينهم، ووضع معايير موضوعية تتعلق بالاستحقاق والجدارة أساساً للنجاح، والالتزام عند السير بإجراءات المباراة بمبدأي المساواة وتكافؤ الفرص. وعلى هذه الأسس والمعايير، أجرى مجلس الخدمة المدنية وفي الفترة المشمولة بالمعاملة الراهنة مباريات للتعيين في وظائف والتعاقد على مهام، وردت في الكتاب رقم ٦١٩/س/و المشار إليه أعلاه، بعد أن تمت بناء على طلب وإلحاح الإدارات العامة والمؤسسات العامة بملء الشواغر لديها واستناداً إلى موافقة مجلس الوزراء على إجرائها، وتم إبلاغ نتائجها إلى الجهات المعنية بها في المهل المحددة، كما أجرى المجلس رقابته على مشاريع المراسيم ومشاريع القرارات العائدة لها، غير أن مراسيم تعيين وقرارات استخدام المرشحين الناجحين في هذه المباريات لم تصدر لأسباب معزوة إلى عدم التوازن الطائفي بين الناجحين، فانضمت إلى سابقات لها لم تقترن بدورها بالتعيين للعلة ذاتها، مما أثر سلباً على حقوق الناجحين في التعيين ضمن المهل المحددة للعمل باللوائح، وعلى مصلحة الإدارة في تلبية حاجتها لملء الشغور الذي تعانيه كما على المصلحة العامة وواجب الدولة في تأمين فرص العمل لمواطنيها، وان هذا المجلس وتفادياً للنتائج الناجمة عن التأخر والامتناع عن التعيين وبهدف الحفاظ على المال العام الذي يُوجب الاقتصاد والتوفير في نفقات إجراء مباراة أخرى للوظيفة ذاتها وتفادياً للجوء إلى

التوظيف العشوائي لسد الشغور، وفي إطار الصلاحيات المناطة به وأمام هذا الواقع لم يكن أمامه الا اعتبار أن المباشرة من قبل الإدارة في معاملات التعيين وإحالتها إلى مجلس الخدمة المدنية لإجراء رقابته عليها قبل مرور المهلة القانونية للعمل بلائحة الناجحين في المباراة بمثابة قطع لهذه المهلة، وإلى اتخاذ موقف بعدم إجراء أية مباريات مفتوحة لحين إعطاء مشاريع مراسيم التعيين المذكورة مجراها القانوني.

وبما أنه يبقى الحل لقضية المئات من الناجحين في مباريات أجراها هذا المجلس والمعلقة آمالهم على التعيين في تطبيق الأحكام القانونية والدستورية تطبيقاً صحيحاً فالمادة ٩٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٢ أوجبت مراعاة أحكام المادة ٩٥ من الدستور في تعيين الموظفين، والمادة ٩٥ التي أحيل إليها ألغت قاعدة التمثيل الطائفي ونصت على اعتماد الاختصاص والكفاءة في الوظائف العامة باستثناء وظائف الفئة الأولى. فتكون قاعدة التمثيل الطائفي في الوظائف التي أجريت مباريات لاشغالها في الفئات الثالثة والرابعة والخامسة، قد الغيت ويقتضي إصدار المراسيم والقرارات ذات الصلة تجنباً لمخالفة الأحكام القانونية والدستورية لعلة تجاوز حد السلطة وتجنباً لاشغال هذه الوظائف خلافاً للأصول وعبر التوظيف العشوائي على ما ورد في السؤال موضوع المعاملة.

مع الإشارة إلى أن عدد الـ ٥٠٠٠ موظفاً جديداً والوارد في السؤال النيابي المستند إلى تصريح وزير المالية يشمل في معظمه التوظيف في الأسلاك العسكرية والذي يخرج عن صلاحيات مجلس الخدمة المدنية سواء لجهة إجراء المباريات أو الرقابة على نصوص التعيين، وبالتالي فإن التوظيفات موضوع السؤال النيابي والمطروحة اعدادها ليست كلها واقعة في الأسلاك الإدارية والفنية في الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات.

ثالثاً: في المسألة المتعلقة بتطبيق المادة ٢١ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦:

بما أن المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ تنص على ما يلي: «على الحكومة إنجاز مسح شامل يبين الوظائف الملحوظة في الملاكات والوظائف التي تحتاج إليها الإدارة للقيام بالمهام الموكل إليها، وتحديد أعداد الموظفين والمتعاقدين والعاملين فيها بأي صفة كانت، وتحديد الحاجات والفائض والكلفة الحالية والمستقبلية للموارد البشرية بما في ذلك إنهاء الخدمة بما يتيح تقدير النفقات المتوسطة الأجل واقتراح الإجراءات الملائمة لتقليص وضبط إرشاد كتلة الإنفاق على الرواتب والأجور وملحقاتها».

وبما أنه يتبين أن مجلس الوزراء أصدر بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٢٦ القرار رقم ٤٣ تضمن ما يلي: « قرر المجلس تشكيل لجنة وزارية ... مهمتها إنجاز مسح شامل يبين الوظائف الملحوظة في الملاكات والوظائف التي تحتاج إليها الإدارة للقيام بالمهام الموكلة إليها، وتحديد أعداد الموظفين والمتعاقدين والعاملين فيها بأي صفة كانت، وتحديد الحاجات والفائض والكلفة الحالية والمستقبلية للموارد البشرية بما في ذلك كلفة إنهاء الخدمة بما يتيح تقدير النفقات المتوسطة الأجل واقتراح الإجراءات اللازمة لتقليص وضبط وإرشاد كتلة الإنفاق على الرواتب والأجور وملحقاتها.

يُجاز للجنة الاستعانة بمن تراه مناسباً من القطاعين العام والخاص لإنجاز مهمتها... وإنجاز التوصيف الوظيفي في إطار هيكلة الإدارة وتطويرها وتقديم تقريرها إلى مجلس الوزراء وتقديم نسخة عنه إلى مجلس النواب ».

وبما أن مجلس الوزراء بادر بموجب القرار رقم ٤٣ أعلاه إلى تطبيق أحكام المادة ٢١ بتأليف اللجنة وتحديد مهامها، وان ما تقدم يشكل ولغاية تاريخه المعطى المتوافر لدى مجلس الخدمة المدنية لهذه الجهة، كما وأن هذا المجلس إذ يُعرب عن استعداده للمساهمة والتعاون في تطبيق المادة ٢١ من القانون رقم ٢٠١٧/٤٦ وقرار مجلس الوزراء رقم ٢٠١٧/٤٣ المشار إليهما وفي إطار الصلاحيات المناطة به قانوناً، يُشير إلى أنه لم يتلقَ أي كتاب بهذا الشأن.

وبما أنه لجهة ما ورد في سياق السؤال موضوع المعاملة حول ما إذا كان قد تم إنجاز المسح الشامل للوظائف ووضع تقرير به، وعن كيفية التعامل مع من قام بإدخال أشخاص إلى القطاع العام خلافاً للقانون، فإن الجواب عليه معلق على قيام المراجع المعنية بتزويد التفتيش المركزي والأمانة العامة لمجلس الوزراء بالمعلومات المطلوبة بموجب التعميم والكتاب المشار إليهما أعلاه تمكيناً من إجراء هذا المسح ومن الوقوف على كيفية حصول التوظيفات وفي أي من اجهزة وأسلاك القطاع العام تم إجراؤها.

١٦ صلاحيــة

١٦ – ١ تعود الصلاحية في تقرير استرداد امتياز كهرباء بحمدون إلى مؤسسة كهرباء لبنان، إلى مجلس الوزراء: الرأي رقم ٦٨٩ تاريخ ٢٠١٨/٣/٩ **(رئاسة مجلس الوزراء)**

بشأن طلب رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٧٨٥/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٣/٦ بيان الرأي في تحويل انشاءات امتياز كهرباء بحمدون إلى مؤسسة كهرباء لبنان، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أن رئاسة مجلس الوزراء بكتابها رقم ٧٨٥/م.ص تاريخ ٢٠١٨/٣/٦ تطلب ابداء الرأي في الملف المتعلق بطلب وزارة الطاقة والمياه الموافقة على مشروع مرسوم يرمي الى تحويل إمتياز كهرباء بحمدون الى مؤسسة كهرباء لبنان .

بناءً عليه ،

لما كان البند –١– من المادة التاسعة من المرسوم رقم ٧٧١٦ تاريخ ١٩٦٧/٧/٤ (تحديد سلسلة فئات ورتب ورواتب واجور وظائف الملاك الدائم لمصلحة كهرباء لبنان وشروط الإستخدام في هذه الوظائف) المتعلقة بشروط خاصة بإستخدام الأجراء التابعين لمشاريع مستردة ينص على ما يلي:

"١– لا يجوز عند انتهاء معاملة تسلم وتسليم المشروع المسترد الإحتفاظ بخدمات كل أجير يتبين انه لم يمض على التحاقه بالمشروع المسترد سنة على الأقل قبل موافقة مجلس الوزراء على مبدأ استرداد المشروع .

ولما كان يتبين ممّا تقدم ان الموافقة على مبدأ استرداد المشروع تعود لمقام مجلس الوزراء .

ولما كان لم يتبين من المستندات المرفقة بالمعاملة الحاضرة ان مجلس الوزراء قد وافق على مبدأ استرداد مشروع إمتياز بحمدون .

ولما كانت النصوص القانونية النافذة لا تولي مجلس الخدمة المدنية صلاحية في هذا الشأن .

لذلك ، أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة كونه يعود لمقام مجلس الوزراء أمر تقرير المناسب.

١٦ – ٢ : شمول صلاحية الهيئة العليا للتأديب المساعدين القضائيين في وزارة العدل: الرأي رقم ٢٠١٧/١٨٣٦ تاريخ ٢٠١٨/٤/٣ **(وزارة العدل)**

بشأن طلب وزارة العدل بكتابها رقم ٢٤٣٩/ق تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٦ بيان الرأي في إحالة مساعدة قضائية لدى محكمة الدرجة الأولى الجزائية في طرابلس – الجنح دون ستة أشهر ومخالفات السير، على الهيئة العليا للتأديب، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين أنه سبق لوزارة العدل بموجب كتابها رقم ٢٤٣٩/ق تاريخ ٢٠١٧/٧/٨ أن أحالت على مجلس الخدمة المدنية ملف السيدة --- لبيان الرأي حول وضعها الوظيفي والتدابير الواجب اتخاذها بهذا الشأن.

وتبين أن السيدة --- ملاحقة جزائياً بجرم تزوير واختلاس أموال، وقد أحيلت أمام المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين وأوقفت عن العمل اعتباراً من ٢٠٠٩/٦/٢٣ لحين البت بوضعها من قبل المجلس المذكور بموجب قرار رئيس هيئة التفتيش القضائي رقم ٥٤ تاريخ ٢٠٠٩/٦/١٩، وهي تتقاضى أنصاف الرواتب منذ ٢٠٠٩/٦/٢٣ ولم يبت بوضع صاحبة العلاقة حتى تاريخه لا جزائياً ولا مسلكياً.

وتبن أن السيدة --- كانت قد تقدمت بتاريخ ٢٠١٤/٧/١٥ بطلب استرحام لأجل إعادتها إلى وظيفتها إلا أن المديرية العامة لوزارة العدل ردت الطلب.

وتبين أن مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ١٨٣٦ تاريخ ٢٠١٨/١/١٥، اعتبر أن المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين المنصوص عليه في المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٥٠ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ (قانون القضاء العدلي) قد أُلغي بموجب القانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ الذي عدّل بعض أحكام القانون رقم ٥٤ تاريخ ١٩٦٥/١٠/٢ المتعلق بإنشاء الهيئة العليا للتأديب، وان المساعدين

القضائيين، تبعاً لما تقدم، يحالون على الهيئة العليا للتأديب، وتطبق عليهم أصول وإجراءات المحاكمة المعمول بها لدى الهيئة المذكورة.

كما اعتبر هذا المجلس ان القرار رقم ٢٠٠٩/٥٤ الذي تضمن الإحالة على مجلس تأديبي غير قائم قانوناً بفعل إلغائه بموجب نص تشريعي صريح، ليس من شأنه أن يرتب أية آثار قانونية كونه غير مستند إلى أي أساس قانوني صحيح يجيزه، ورأى بالنتيجة أنه يقتضي وتصحيحاً للوضع، إصدار القرار من المرجع المختص بهذا الشأن يتضمن إحالة صاحبة العلاقة على الهيئة العليا للتأديب وفق الأصول المرعية الإجراء.

بناء عليه،

بما أن وزارة العدل أودعت مجلس الخدمة المدنية استشارة هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل رقم ٢٠١٨/١٤٩ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٠ بعد أن أبدى هذا المجلس رأيه في القضية موضوع المعاملة بموجب الكتاب رقم ١٨٣٦ تاريخ ٢٠١٨/١/١٥.

وبما أن الاستشارة رقم ٢٠١٨/١٤٩ المشار إليها أعلاه تضمنت أن المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٥٠ المذكور أعلاه هي نص خاص أنشأ مجلساً تأديبياً خاصاً بالمساعدين القضائيين وهذه المادة وما يليها لم تلغ بموجب المادة ٣ من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ النصوص الخاصة المخالفة له، معتبرة ان الغاء اي نص خاص يستلزم ذكره بشكل خاص، وان الإلغاء غير حاصل حاضراً، ورأت الهيئة بالنتيجة أن المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين المنصوص عليه في المادة ١٢١ وما يليا من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٥٠ هو المرجع التأديبي المختص فيما خصهم وليس الهيئة العليا للتأديب.

وبما أن إلغاء قانون ساري المفعول ينشأ عن صدور قانون لاحق يتضمن أحكاماً صريحة وواضحة تنص على الإلغاء، أو أحكاماً تتعارض مع الأحكام التي يتضمنها النص السابق.

وبما أن المادتين ١ و٣ من القانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ (تعديل بعض الأحكام المتعلقة بالهيئة العليا للتأديب وتحديد صلاحياتها)، تنصان على ما يلي:

المادة ١: تعدل الفقرة أولاً من المادة الثالثة عشرة من القانون رقم ٦٥/٥٤ تاريخ ١٩٦٥/١٠/٢ بحيث تصبح على الشكل الآتي:

أولاً: ينشأ لدى رئاسة مجلس الوزراء هيئة عليا للتأديب تتفرغ للنظر بصورة دائمة بالمخالفات التي يحال عليها بسببها الموظف بالمفهوم المحدد في ما يأتي:

– تشمل سلطة هذه الهيئة جميع العاملين في الإدارات العامة وفي البلديات والمؤسسات العامة والمصالح المستقلة التابعة للدولة والبلديات، من موظفين ومستخدمين دائمين ومؤقتين ومتعاقدين على أنواعهم وأجراء ومتعاملين، ويحق للهيئة أن تنزل بهم العقوبات كافة الواردة في سلاسل العقوبات الخاصة بهم.

– تُستثنى من سلطة الهيئة فئات الموظفين التالية التي تخضع بحكم القانون لسلطة مجالس تأديبية خاصة بالنظر لطبيعة مهامها:

١ – أعضاء هيئتي مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي.

٢ – القضاة.

٣ – رجال الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة والضابطة الجمركية والمدنيين العاملين في الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة.

٤ – أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية.

.

.

.

المادة ٣: تُلغى جميع النصوص التي تخالف أحكام هذا القانون أو لا تتفق ومضمونه.

وبما أنه يتبين من الأحكام القانونية المعروضة أعلاه لا سيما أحكام المادة ١٣ المعدلة أن المشترع وضع قاعدة عامة تقضي بالصلاحية الشاملة للهيئة العليا للتأديب للنظر بصورة دائمة بالمخالفات التي يحال بسببها جميع العاملين لدى أشخاص القانون العام بحيث تشمل سلطة الهيئة انزال العقوبات كافة الواردة في سلم

العقوبات الخاصة بالموظفين والمتعاقدين والمستخدمين والأجراء والمتعاملين، واستثنى من الخضوع لسلطة الهيئة فئات أوردها حصراً.

وبما ان الاستثناء المشار إليه أعلاه ورد صراحة في عبارة «تستثنى من سلطة الهيئة فئات الموظفين التالي التي تخضع بحكم القانون لسلطة مجالس تأديبية خاصة».

وبما أنه وفق المبادىء العامة لتفسير القوانين، فإنه يقتضي تفسير وتطبيق الأحكام القانونية الاستثنائية والخاصة بصورة ضيقة ضمن النطاق المحدد لها وحصر مفعولها في إطار صراحة النص وحرفيته، وعندما ينص المشترع على استثناء محدداً الفئات والأوضاع التي تشمله، فعلى الإدارة أن تعمد إلى تطبيقه حرفياً ولا يجوز التوسع في التفسير والتطبيق أو إعفاء النص مدلولاً يتخطى الإطار الذي رسمه المشترع أو إضافة أوضاع غير مشمولة به.

وبما أن الفئات المستثناة المحددة بموجب نص المادة ١٣ تقتصر حصراً على أعضاء هيئتي مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي، القضاة، رجال الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة والضابطة الجمركية والمدنيين العاملين في الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة، وأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية، دون أن يشمل النص بأحكامه فئات أخرى في القطاعه العام كالمساعدين القضائيين.

وبما أن عدم شمول التعداد الوارد في البنود الأربع من المادة ١٣ المعدلة بموجل القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ للمساعدين القضائيين الذين كانوا يخضعون لمجلس تأديبي خاص بموجب المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٨٣/١٥٠، إنما يعني ان المشترع اراد اخضاعهم للصلاحية الشاملة التي أولاها للهيئة العليا للتأديب، وبالتالي إلغائه للمجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين.

وبما أنه إضافة إلى الإلغاء الناجم عن النصوص القانونية على النحو المشار إليه أعلاه فإن المادة ٣ من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ قد نصت صراحة على إلغاء جميع النصوص التي تخالف أحكام هذا القانون أو لا

تتفق مع مضمونه، وأنه يبدو جلياً وواضحاً أن أحكام المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٨٣/١٥٠ تتعارض وأحكام المادة ١٣ المعدلة بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ .

وبما أن ما يؤكد المنحى المتقدم بيانه أعلاه، هو التعميم رقم ٢٠١٧/٢ الصادر عن دولة رئيس مجلس الوزراء بتاريخ ٢٠١٧/١/١٢ والذي تضمن بعد عرضه نص المادة الأولى من القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ أن هذا القانون «يلغي جميع النصوص التي سبقته ويصبح واجب التطبيق لارتباطه بعمل المؤسسات والانتظام العام.
لذلك، يُطلب إلى جميع الإدارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات والمصالح المستقلة التابعة للدولة والبلديات ضرورة التقيد بالأحكام القانونية المنصوص عنها في القانون رقم ٢٠١ تاريخ ٢٠٠٠/٥/٢٦ ».

وبما ان ما تضمنته الاستشارة موضوع المعاملة الراهنة من أن المجلس التأديبي الخاص بالمساعدين القضائيين لا يزال قائماً لأن نص المادة ١٢١ من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٥٠ لم يُلغَ بموجب القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١، وأن الإلغاء يستلزم ذكره بشكل خاص، من شأنه إضافة أحكام غير منصوص عليها في القانون وبالتالي وضع استثناء لم ينص عليه المشترع، الأمر الذي لا يستقيم قانوناً.

وبما أن القول بأن إلغاء أي من المجالس التأديبية الخاصة يستلزم ذكره بنص خاص، على نحو ما أوردت هيئة التشريع والاستشارات في الاستشارة المرفقة، يشكل تعطيلاً لأحكام النصوص التشريعية الواردة في القانون رقم ٢٠٠٠/٢٠١ .

وبما أن هذا المجلس وانطلاقاً من حرضه على أن تأتي القرارات الصادرة عن الإدارة متوافقة ومبدأ الشرعية وتجنباً لتعريض قرارات الإحالة إلى مجالس التأديب للمساعدين القضائيين ومن بعدها قرارات هذه المجالس للطعن وللإبطال كونها صادرة عن مجالس غير قائمة قانوناً، يرى توصية الإدارة المختصة بوقف العمل بجميع المجالس التأديبية المتعلقة بالمساعدين القضائيين. كما يرى في الحالة الراهنة ضرورة الإسراع في إصدار قرار إحالة صاحبة العلاقة على الهيئة العليا للتأديب وفق الأصول المقررة بهذا الشأن لا سيما وأنها موقوفة عن العمل منذ العام ٢٠٠٩ وهي تتقاضى نص رواتبها لحين البت بوضعها، وذلك حفاظاً على مصلحة الإدارة بدفع رواتب دون خدمة مقابلة وعلى مصلحة صاحبة العلاقة التي يقتضي تحديد وبت مصير الملاحقة التأديبية بحقها.

لذلك،

وسنداً للتعليل المبين أعلاه، ولما انتهى إليه الرأي الوارد في الكتاب رقم ١٨٣٦ تاريخ ٢٠١٨/١/١٥، رأى المجلس أن التدبير الواجب اتخاذه موضوع كتاب وزارة العدل رقم ٢٤٣٩/ق، هو إصدار القرار بإحالة صاحبة العلاقة أمام الهيئة العليا للتأديب.

١٦ – ٣ عدم شمول رقابة مجلس الخدمة المدنية عناصر شرطة بلدية الميناء: الرأي رقم ٢٣١٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٤ **(وزارة الداخلية والبلديات)**

بشأن طلب وزارة الداخلية والبلديات بكتابها رقم ١٦٢٢٤ تاريخ ٢٠١٨/٨/٨ بيان رأي في إعطاء عناصر شرطة بلدية الميناء ثلاث درجات استثنائية، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر على ان المواضيع المتعلقة بأسلاك عسكرية وشبه عسكرية في الادارات العامة والمؤسسات العامة والبلديات غير مشمولة برقابته.

ولما كان عناصر شرطة بلدية الميناء هم من سلك شبه عسكري في البلدية المذكورة.

لذلك، وسنداً لما تقدم، فإن قرار مجلس بلدية الميناء رقم ١٧٥ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٧ المتعلق بإعطاء عناصر شرطة بلدية الميناء ثلاث درجات استثنائية غير مشمول برقابة مجلس الخدمة المدنية.

الا انه، ولكل غاية مفيدة، أرفق مجلس الخدمة المدنية نسخة عن الكتاب رقم ٢٣١٧ تاريخ ٢٠١٨/٩/٤ المتضمن رأي المجلس في اعطاء موظفي بلدية الميناء ثلاث درجات استثنائية.

١٧ ضم خدمات

١٧ – ١ جواز ضم خدمات سابقة مؤداة في مؤسسة مياه لبنان الشمالي لمستخدم في المؤسسة الوطنية للاستخدام الى خدماته اللاحقة: الرأي رقم ٣٠٦٣ تاريخ ٢٠١٨/١٢/٢١ **(المؤسسة الوطنية للاستخدام)**

بشأن طلب المؤسسة الوطنية للاستخدام بكتابها رقم ٦٨٧/ص تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٣ بضم خدمات سابقة لمستخدم لديها مؤداة في مؤسسة مياه لبنان الشمالي، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كانت المادة الثانية من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٧ (انشاء مؤسسة عامة تدعى المؤسسة الوطنية للاستخدام) التي اخضعت المؤسسة الوطنية للاستخدام لوصاية وزارة العمل ولرقابة التفتيش المركزي ووزارة المالية وديوان المحاسبة المؤخرة، تنص على عدم خضوع المؤسسة المذكورة لرقابة مجلس الخدمة المدنية.

الا انه لكل غاية مفيدة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من ملف المعاملة ان السيد --- جرى تعيينه سابقاً بوظيفة قارئ تأشيرة في ملاك مؤسسة مياه لبنان الشمالي – دائرة استثمار المنية بالقرار رقم ٣٦٠ الصادر عن رئيس مجلس الادارة – المدير العام للمؤسسة بتاريخ ٢٠١٣/٦/٧، وذلك بنتيجة اجتيازه بنجاح مباراة أجراها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية.

وتبين انه بتاريخ ٢٠١٨/٨/١ صدر القرار رقم ٢/٣١٠ الذي عين بموجبه صاحب العلاقة برتبة اختصاصي درجة اولى في المؤسسة الوطنية للاستخدام براتب شهري قدره /٢,٢٠٠,٠٠٠/ل.ل. وذلك بعد نجاحه ايضاً في مباراة اجراها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية، وقد باشر السيد --- عمله في المؤسسة المذكورة بتاريخ ٢٠١٨/٨/١.

وتبين ان صاحب العلاقة باستدعائه المؤرخ في ٢٠١٨/١٠/١٠ طلب من مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام ضم خدماته السابقة في مؤسسة مياه لبنان الشمالي الى خدماته اللاحقة في المؤسسة الوطنية للاستخدام، متعهداً تسديد جميع الاشتراكات والمبالغ المالية المتوجبة عليه حال الموافقة على ضم هذه الخدمات.

وتبين ان المؤسسة الوطنية للاستخدام بكتابها رقم ٦٨٧/ص تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٣ تطلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية بشأن مسألة ضم خدمات السيد ---، كي يبنى في ضوئه على الشيء مقتضاه.

بناءً عليه،

لما كنت المادة ٤٣ من المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ وتعديلاته (النظام العام للمؤسسات العامة) تنص على انه «يحق للمستخدم او الاجير المنقول من مؤسسة عامة الى مؤسسة عامة اخرى، خلال مهلة ثلاثة اشهر من تاريخ مباشرته العمل في المؤسسة المنقول اليها ،ان يطلب ضم خدماته في المؤسسة المنقول منها وذلك من اجل حساب تعويض صرفه من الخدمة.
يجري الضم بقرار من مدير عام او مدير المؤسسة بعد موافقة سلطة الوصاية ووزير المالية ...».

ولما كانت المادة ٥ من المرسوم رقم ٩٤١٣ تاريخ ١٩٩٦/١٠/١٥ (اجازة نقل المستخدمين والاجراء في المؤسسات العامة ...) تنص في فقرتها ١ على انه «تطبق على المستخدم او الاجير المنقول احكام المادة ٤٣ من المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة) مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج».

ولما كان يتبين ان السيد --- الذي باشر عمله في ٢٠١٨/٨/١ في المؤسسة الوطنية للاستخدام قد تقدم بتاريخ ٢٠١٨/١٠/١٠ بطلب لضم خدماته السابقة في مؤسسة مياه لبنان الشمالي الى خدماته اللاحقة في المؤسسة الوطنية للاستخدام أي خلال مهلة الثلاثة اشهر المنصوص عنها في المادة ٤٣ الآنفة الذكر.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية رأى استناداً الى ما تقدم والى الوقائع المدرجة في الملف، انه من حق صاحب العلاقة ضم خدماته السابقة في مؤسسة مياه لبنان الشمالي الى خدماته اللاحقة في المؤسسة الوطنية للاستخدام.

١٨ غياب عن العمل

١٨ – ١ عدم الموافقة على استئناف معلم لعمله بعد انقطاع عنه لمدة جاوزت الخمسة عشرة يوماً على انتهاء مدة وضعه في الاستيداع: الرأي رقم ٣١٢٣ تاريخ ٢٠١٨/١١/١٩ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٨٨٩٨ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٥ بيان الرأي في امكانية استئناف السيد ---، معلم في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي- المديرية العامة للتربية- عمله بعد انقضاء اكثر من خمسة عشر يوماً على انتهاء مدة وضعه في الاستيداع ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من مستندات المعاملة ان السيد --- وضع في الاستيداع بناء على طلبه لأجل متابعة دراسته في الخارج لغاية ٢٠١٢/٦/٣٠ بموجب القرار رقم ٥٧١ تاريخ ٢٠١١/٨/٢٥ ، ومن ثم وضع بالاستيداع للغاية ذاتها لغاية ٢٠١٣/٦/٣٠ بموجب القرار رقم ٥٨٨ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٨.

وتبين ان السيد --- تقدم بطلب سجل لدى ديوان التربية ولدى مديرية التعليم الابتدائي على التوالي بتاريخ ٢٠١٨/٨/٣٠ وبتاريخ ٢٠١٨/٩/٣، مبدياً فيه استعداده لاستئناف عمله ، وذلك بعد ان عاد نهائياً الى لبنان وبعد نيله شهادة الماجستير في هندسة تكنولوجيا المعلومات، مستنداً في طلبه الى أحكام الفقرة ٤ من المادة ٦٦ من نظام الموظفين التي تنص على امكانية اعادة الموظف الى الخدمة في حال انه لم يكن صرف من الخدمة او احيل على التقاعد بحكم من المجلس التأديبي او لبلوغه السن القانونية ، مشيراً الى انه غير مصروف من الخدمة بحكم من المجلس التأديبي، ولم تتم احالته على التقاعد ، وانه لم يصدر مرسوم اعتباره مستقيلاً من الخدمة.

بناء عليه،

لما كان السيد --- وضع بالاستيداع بموجب القرارين رقم ٥٧١ تاريخ ٢٠١١/٨/٢٥ ورقم ٥٨٨ تاريخ ٢٠١٢/١٠/٨، لمدة انتهت بنهاية العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٢.

ولما كان يقتضي على السيد --- ان يضع نفسه بتصرف ادارته بعد انتهاء مدة وضعه في الاستيداع .

ولما كان صاحب العلاقة لم يستأنف عمله بعد انتهاء مدة وضعه بالاستيداع ولم يضع نفسه بتصرف ادارته، وبقي منقطعاً عن عمله منذ ٢٠١٣/٧/١، الامر الذي جعله في وضع وظيفي غير نظامي.

ولما كان لا يتبين من مستندات المعاملة وجود أي سبب مشروع من شأنه ان يبرر انقطاع السيد --- عن عمله طيلة الفترة الممتدة من ٢٠١٣/٧/١ ولغاية تقدمه بطلب استئناف عمله في ٢٠١٨/٨/٣٠.

ولما كان لا يمكن الاستناد الى احكام الفقرة ٤ من المادة ٦٦ من نظام الموظفين لأجل اعادة صاحب العلاقة الى الوظيفة لعدم انطباق احكامها على حالته الوظيفية ، باعتبار ان انقطاعه عن عمله منذ ٢٠١٣/٧/١ كان غير مبرر كما أنه لم يصدر اي نص بانهاء خدمته حتى يمكن اعادته الى الخدمة.

ولما كان دولة رئيس مجلس الوزراء بتعميمه رقم ٢٠٠٨/٢٨ تاريخ ٢٠٠٨/٩/٢٤ الموجه إلى جميع الإدارات العامة قد أشار إلى انه ، وبموجب أحكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين، فان «الموظف المنقطع عن وظيفته أو عمله يعتبر مستقيلاً وما المرسوم الذي يكرس هذه الاستقالة سوى إعلان عن قيامها » مضيفاً في تعميمه المذكور أن عدم المبادرة إلى استصدار المرسوم المتضمن اعتبار الموظف المنقطع مستقيلاً « يشكل تجاوزاً للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالموضوع ».

ولما كانت العلاقة الوظيفية بين السيد --- وإدارته تعتبر منقطعة منذ ٢٠١٣/٧/١ وذلك سنداً للوقائع المدرجة في الملف وللاحكام القانونية ذات الصلة ،الامر الذي يوجب تطبيق احكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين بحقه، التي تنص في الفقرة ج منها على ان يعتبر مستقيلاً من الخدمة الموظف الذي لا يستأنف عمله بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على تاريخ انهاء اجازته.

لذلك أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة، ورأى ، سنداً لما تقدم ، عدم امكانية الموافقة على استئناف السيد --- عمله في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي- المديرية العامة للتربية والطلب بالمقابل من المرجع المختص في الوزارة العمل على اعداد مشروع مرسوم يرمي الى اعتبار صاحب العلاقة مستقيلاً من الخدمة اعتباراً

من ٢٠١٣/٧/١ واحالته على مجلس الخدمة المدنية مع كافة المستندات اللازمة لاجراء الرقابة عليه وفقاً للاصول.

١٩ نقـل

١٩ – ١ : عدم الموافقة على نقل موظفة في ملاك وزارة البيئة من وظيفة مترجم إلى وظيفة رئيس قسم اللوازم في الملاك المذكور: الرأي رقم ٢١٥٩ تاريخ ٢٠١٨/٨/٨ **(وزارة البيئة)**

بشأن طلب وزارة البيئة بكتابها رقم ٤٠٣٩/ب/٢٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٧/٣١ بيان الرأي في مشروع قرار نقل الآنسة --- مترجم في ملاك وزارة البيئة وتعيينها بوظيفة رئيس قسم اللوازم في الملاك المذكور، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين انه جرى بموجب المرسوم رقم ٥٤١١ تاريخ ٢٠١٠/١١/١٠ تعيين الآنسة --- بوظيفة محرر في ملاك وزارة البيئة وباشرت عملها في الملاك المذكور بتاريخ ٢٠١٠/١١/٢٥، كما يتبين انه جرى بموجب المرسوم رقم ٩٨٩٩ تاريخ ٢٠١٣/٢/١٨ تعيين الآنسة --- بوظيفة مترجم في ملاك وزارة البيئة وذلك بعد نجاحها في المباراة المحصورة على اساس الالقاب لبعض الوظائف الشاغرة في ملاك وزارة البيئة.

ولما كان يتبين من الجدول رقم ٢ الملحق بالمرسوم رقم ٢٢٧٥ تاريخ ٢٠٠٩/٦/١٥ (شروط التعيين في بعض الوظائف الخاصة بوزارة البيئة) ان شروط التعيين الخاصة لكل من وظيفتي مترجم ورئيس قسم اللوازم هي على الشكل التالي:

مترجم : اجازة جامعية في الترجمة، يجيد استعمال الكومبيوتر ويتقن اللغة العربية.

رئيس قسم اللوازم: الشروط المطلوبة للتعيين في الفئة الثالثة في الملاك الاداري العام.

ولما كان يتبين ان الفقرتين٣ و٥ من المادة ٧ من نظام الموظفين تنصان على ما يلي:

«٣- على الراغبين في الاشتراك في المباراة المؤهلة لوظائف الفئة الثالثة ان يكونوا حائزين اجازة في الحقوق على الاقل او شهادة جامعية معادلة لها.

٥- يحق للموظف الذي قضى عشر سنوات في فئة ما ان يشترك في المباراة المؤهلة لاشغال وظيفة في الفئة التي تعلوها اياً كانت الشهادات التي يحملها...».

ولما كان يتبين من القرار رقم ٢/١١١ الصادر عن رئيس ادارة الموظفين بالوكالة في مجلس الخدمة المدنية بتاريخ ٢٠١٢/٢/٢٣ (تنظيم مباراة محصورة على اساس الالقاب لبعض الوظائف الشاغرة في ملاك وزارة البيئة) ان التعيين بوظيفة رئيس قسم اللوازم المقترح نقل صاحبة العلاقة اليها، يتطلب:

«- حيازة اجازة في الحقوق على الاقل او شهادة جامعية معادلة لها.

(الاجازة في الاقتصاد او في ادارة الاعمال او في العلوم السياسية والادارية او في الادارة العامة).

او من بين موظفي الفئة الرابعة في ملاك وزارة البيئة ولا يزال ، وقضى مدة لا تقل عن عشر سنوات خدمة فعلية في فئته اياً كانت الشهادات التي يحملها».

كما يتبين من القرار المذكور ان الاشتراك في المباراة على اساس الالقاب التي جرت في حينه لوظيفة مترجم في ملاك وزارة البيئة والتي اجتازتها صاحبة العلاقة بنجاح ، يتطلب حيازة اجازة جامعية في الترجمة.

ولما كان موقف مجلس الخدمة المدنية المبدئي قد استقر على ان نقل الموظف يستتبع تعيينه في الوظيفة المنقول اليها مما يستوجب ان تتوفر لديه الشروط المطلوبة لاشغال هذه الوظيفة .

ولما كان لم يتبين حيازة الآنسة --- اياً من الاجازات المحددة لاشغال وظيفة رئيس قسم اللوازم في ملاك وزارة البيئة.

ولما كانت شروط التعيين المحددة لوظيفة مترجم تختلف عن تلك المحددة لوظيفة رئيس قسم اللوازم في ملاك وزارة البيئة وفق ما سبق بيانه اعلاه، كما ان المباراة الخاصة لاشغال وظيفة مترجم تختلف عن تلك المطلوبة لاشغال وظيفة رئيس قسم في الملاك الاداري العام- ومنها رئيس قسم اللوازم في وزارة البيئة- تبعاً لاختلاف طبيعة كل من هاتين الوظيفتين .

لذلك أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة ورأى، سنداً لكل ما تقدم، عدم الموافقة على مشروع القرار موضوع البحث.

١٩ – ٢ عدم الموافقة على نقل مدرّسة من ملاك المديرية العامة للتربية إلى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني كون النقل المقترح يخفي ترفيعاً: الرأي ١٧٠٥ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٣ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/١٤١١ – ٦/١٤٣٥٧ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢١ الموافقة على مشروع مرسوم نقل السيدة ---، مدرسة في وزارة التربية والتعليم العالي – ملاك المديرية العامة للتربية – الى مثل وظيفتها في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني – مدرسة بريتال الفنيّة دون تعديل في الرتبة والراتب، مع احتفاظها بحقها في القدم المؤهل للتدرج (مركز شاغر)، ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين من الملف الشخصي المرفق بالمعاملة انه بموجب المذكرة الادارية رقم ٧٥/م/٢٠١٧ الصادرة عن السيد وزير التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠١٧/٧/٤ الحقت السيدة --- بالمديرية العامة للتعليم المهني والتقني – مدرسة بريتال الفنيّة، وكلفت القيام بمهام إدارتها، وذلك من اجل حسن سير العمل في المدرسة المذكورة لجهة تكليف احد افراد الهيئة التعليمية بإدارتها، حيث أنه سيبدأ التدريس فيها لأول مرة اعتباراً من العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٧، وفق ما هو وارد في حيثيات المذكرة المشار اليها.

ولما كان يتبين ان السيدة ---، باستدعائها المسجل في قلم المديرية العامة للتعليم المهني والتقني برقم ٦/١٤٣٥٧ تاريخ ٢٠١٧/١٢/١٩ طلبت نقلها من ملاك المديرية العامة للتربية الى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة وجود كتاب صادر عن مديرة متوسطة بريتال الرسمية، والمسجل في قلم المنطقة التربوية في بعلبك – الهرمل برقم ١٩٣ تاريخ ٢٠١٨/١/٣٠ تفيد فيه ان صاحبة العلاقة تقوم بتدريس مادة التربية المدنية في المدرسة المذكورة بمعدل أربع وعشرين ساعة اسبوعياً، وأنه لا مانع من مغادرة السيّدة --- حيث أنه تمّ توزيع ساعاتها وتأمينها من خلال التعاقد.

ولما كان موقف مجلس الخدمة المدنية ثابت على ان تأمين البديل عن اي فرد من افراد الهيئة التعليمية الذين ينقلون من مديرية عامة الى مديرية عامة ضمن وزارة التربية والتعليم العالي، او يكلفون او يلحقون لمساعدة الموظفين الاداريين، يجب ان يكون من بين افراد الهيئة التعليمية في الملاك، وليس من خلال التعاقد.

ولما كانت الفقرة ب من المادة الثانية من المرسوم ٨٥٨٨ تاريخ ٢٠١٢/٨/٢ المتعلق بتحديد الشروط الخاصة لتعيين مديري المجمعات والمدارس والمعاهد المهنية والفنية الرسمية، اشترطت في من يعين مديراً لمدرسة فنية ان يكون من بين الموظفين التابعين للملاك التعليمي في المديرية العامة للتعليم المهني والتقني، وان تتوفر لديه الشروط الخاصة التالية:

ب- مدير مدرسة فنية: ان يكون على الاقل:

- من موظفي الفئة الثالثة.

- حائزاً على شهادة الاجازة التعليمية الفنية او الاجازة الفنية او الاجازة التعليمية او الاجازة الجامعية او ما يعادل اي منها، ولديه خبرة تعليمية في احدى المعاهد او المدارس الفنية او في كليهما لمدة خمس سنوات حتى تاريخ الاعلان عن الترشيح، ثلاث منها كحد ادنى في مرحلة البكالوريا الفنية.

أو

-حائزاً على شهادة الامتياز الفني او ما يعادلها، ولديه خبرة تعليمية او ادارية في احد المعاهد او المدارس الفنية او في كليهما لمدة سبع سنوات حتى تاريخ الاعلان عن الترشيح، على ان تكون خمس منها على الاقل خبرة تعليمية تتضمن ثلاث سنوات تدريس كحد ادنى في مرحلة البكالوريا الفنية.

كما ان الفقرة ١ من المادة الثالثة من المرسوم رقم ٢٠١٢/٨٥٨٨ الآنف الذكر تنص على ان يلحق بكلية التربية بالجامعة اللبنانية لمتابعة دورة اعداد في الادارة التربوية لا تقل مدتها عن ستة اشهر، المرشح لتولي مهام الادارة في المجمعات والمدارس والمعاهد المهنية والفنية الرسمية بقرار من وزير التربية والتعليم العالي من بين ثلاثة مرشحين اجتازوا بنجاح اختبار الاهلية في حال توافرهم، بناء على اقتراح المدير العام للتعليم المهني والتقني.

ولما كانت السيدة --- عينت بوظيفة مدرس متمرن في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية، اختصاص اجتماعيات – تربية في بعلبك، بموجب المرسوم رقم ٩٣٢٣ تاريخ ٢٠١٢/١١/١٦

وباشرت عملها في متوسطة بريتال الرسمية الثانية بتاريخ ٢٠١٣/١/٢٦، وجرى تثبيتها في ٢٠١٥/٠١/٢٦ بالقرار رقم ١٠٤٤/م/٢٠١٧ تاريخ ٢٠١٧/١١/١٥ وفقا للأصول، بالتالي فإن النقل المقترح من شأنه، في حال نفاذه، جعل صاحبة العلاقة موظفة من الفئة الثالثة، وهو الامر الذي يخفي ترفيعاً لها من الفئة الرابعة (مدرس) الى الفئة الثالثة (مدير مدرسة فنية).

ولما كانت الخبرة التعليمية المطلوبة لتعيين مدير مدرسة فنية قد جرى تحديدها في نص الفقرة ب من المادة الثانية من المرسوم ٢٠١٢/٨٥٨٨ بخمس سنوات حتى تاريخ الاعلان عن الترشيح، بالإضافة الى الشروط المذكورة في النصوص المشار اليها آنفاً، حيث يتبيّن من المعاملة ومن الملف الشخصي المرفق بها ان هذه الشروط غير متوفرة في صاحبة العلاقة كي يُصار الى نقلها وتعيينها مديراً لمدرسة فنية وفقاً لما هو مقترح.

لذلك، فإن مجلس الخدمة المدنية، وعلى ضوء معطيات ملف المعاملة، وبالاستناد الى كل ما تقدم، رأى انه يتعذر قانوناً السير بمشروع المرسوم موضوع البحث.

كما أوصى هذا المجلس المرجع المختص في وزارة التربية والتعليم العالي، العمل على الغاء المذكرة رقم ٧٥/م/٢٠١٧ الصادرة عن السيّد وزير التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠١٧/٧/٤ المشار اليها أعلاه، لمخالفتها القوانين والأصول المعتمدة في نقل أفراد الهيئة التعليميّة من المديريّة العامة للتربية إلى المديرية العامة للتعليم المهني والتقني.

١٩ – ٣ عدم الموافقة على نقل اختصاصية بيئية في ملاك وزارة البيئة وتعيينها بوظيفة رئيسة الدائرة الإقليمية في محافظة لبنان الشمالي: الرأي رقم ٢١٣٨ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٧ **(وزارة البيئة)**

بشأن طلب وزارة البيئة بكتابها رقم ٤٠٣٨/ب[٢٠١٨] تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٧ بيان الرأي بمشروع قرار نقل موظفة ضمن ملاك الوزارة، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان يتبين أن مشروع القرار يرمي الى نقل السيدة ---، اختصاصي بيئي في ملاك وزارة البيئة وتعيينها بوظيفة رئيس الدائرة الاقليمية في محافظة لبنان الشمالي في الملاك المذكور، دون تعديل في الراتب مع احتفاظها بحقها في القدم المؤهل للتدرج.

ولما كان يتبين لدى مراجعة الملف الشخصي للسيدة --- ان صاحبة العلاقة من مواليد صيدا – محافظة الجنوب نقل قيد نفوسها بداعي الزواج الى الاشرفية– بيروت وهي تسكن حالياً في منطقة الجديدة – قضاء المتن، كما يتبين ان السيدة --- عينت بوظيفة اختصاصي بيئي متمرن في ملاك وزارة البيئة بموجب المرسوم رقم ٦٧٤٨ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٩ وباشرت عملها في الملاك المذكور بتاريخ ٢٠١١/١١/١٢.

ولما كان يتبين لدى مراجعة النظام المعلوماتي لادارة الملف الشخصي الخاص بمجلس الخدمة المدنية /دائرة الملفات الشخصية ان ملاك وزارة البيئة يحتوي على العديد من الموظفين الذين يشغلون وظائف من الفئة الثالثة وهم يتحدرون من محافظة الشمال او يسكنون في نطاقها ومنهم من لديه الاقدمية في اشغال وظيفته اكثر من صاحبة العلاقة.

ولما كان لم يتبين لهذا المجلس الاسباب القانونية والوقائعية التي حفزت الادارة لاتخاذ تدبير النقل وبالتالي لاختيار صاحبة العلاقة دون سواها من الموظفين الذين تتوفر فيهم المؤهلات لاشغال وظيفة رئيس الدائرة الاقليمية في محافظة لبنان الشمالي.

وبما ان مجلس الخدمة المدنية يراعي، في كافة التعيينات والمناقلات التي يجريها، بحكم ائتمانه على الوظيفة العامة وعلى العاملين فيها بموجب قانون انشائه، اماكن سكن الاشخاص المعنيين حرصاً منه على مصلحة الادارة ومصلحة الموظف في آن .

ولما كان مجلس الخدمة المدنية – ونظراً لان صاحبة العلاقة هي ربة عائلة وتقيم في منطقة يبعد نطاقها الجغرافي نسبياً عن نطاق الوظيفة المقترح نقلها اليها، ونظراً لصعوبة المواصلات ولضغط السير اليومي الذي يشهده الاوتوستراد الساحلي بين بيروت وطرابلس سواء ذهاباً او اياباً الامر الذي يتطلب قضاء ساعات لاجتياز هذا الاوتوستراد في الاتجاه الواحد مما يكبد الموظف جهداً نفسياً ومادياً يؤثر على مستوى ادائه ويحد من قدرته على انجاز المهام المطلوبة منه وظيفياً على الوجه التام ، ونظراً لوجود موظفين يشغلون وظائف من الفئة الثالثة في ملاك وزارة البيئة يتحدرون من محافظة الشمال وتتوفر فيهم المؤهلات المطلوبة لاشغال وظيفة

رئيس الدائرة الاقليمية في محافظة لبنان الشمالي- رأى عدم الموافقة على مشروع القرار موضوع البحث .

١٩ – ٤ عدم الموافقة على نقل مدرّس من ملاك المديرية العامة للتربية إلى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني لكون البديل غير مؤمن: الرأي رقم ٥٥٢ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٩ **(وزارة التربية والتعليم العالي)**

بشأن طلب وزارة التربية والتعليم العالي بكتابها رقم ١١/٢٥٦٨ – ٦/١٤٠١١ تاريخ ٢٠١٨/١/٣٠ الموافقة على مشروع مرسوم نقل السيد ---، مدرس في وزارة التربية والتعليم العالي – ملاك المديرية العامة للتربية الى مثل وظيفته في ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني – معهد عين الذهب الفني دون تعديل في الرتبة والراتب مع احتفاظه بحقه في القدم المؤهل للتدرج (مركز شاغر)، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

لما كان سبق لرئيس ادارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية بكتابه رقم ٥٥٢ تاريخ ٢٠١٨/٢/٢٨ ان أعاد المعاملة للعمل على استكمالها وذلك بعرضها على مدير عام التربية لإبداء مطالعته الخطية بشأنها وضم إفادة صادرة عن المرجع المختص حيث مركز عمل صاحب العلاقة في المديرية العامة للتربية تبين إمكانية الاستغناء عن خدماته في المرفق التربوي الذي يعمل فيه وكيفية تأمين البديل عنه – عند الاقتضاء – وكذلك بيان مدى حاجة معهد عين الذهب الفني – المقترح النقل اليه- الى خدمات السيد --- وماهية المهام التي سيقوم بها في هذا المعهد، وكذلك بيان ما إذا كان الاعتماد اللازم متوفراً لتغطية نفقات النقل المقترح.

ولما كان يتبين من مستندات المعاملة ان مديرة مدرسة القرقف الرسمية (مركز عمل صاحب العلاقة) أفادت بكتابها رقم ٢٠١٨/١٢٨ الموجه الى رئاسة المنطقة التربوية في الشمال بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢٠ ان السيد --- يقوم بتدريس ٢٠ حصة تعليمية في مادة الرياضيات بصفوف الحلقة الثالثة بما فيها صف التاسع اساسي، وان البديل غير مؤمن لا من التعاقد ولا من الملاك، وبالتالي فهي تقترح عدم الموافقة على النقل المقترح نظراً للضرورة الى خدمات صاحب العلاقة التدريسية.

ولما كانت رئاسة المنطقة التربوية في الشمال بإحالتها رقم ٩٢٩/١٠٤ الموجهة الى مديرية التعليم الابتدائي بتاريخ ٢٠١٨/٣/٢١ أكدت على كتاب مديرة مدرسة القرقف الرسمية المشار اليه لجهة عدم الموافقة على هذا النقل للأسباب المبينة في متنه.

ولما كان سبق لمجلس الخدمة المدنية، وفي اكثر من كتاب صادر عنه في قضايا مماثلة، ان رأى انه يقتضي على المراجع المختصة لدى وزارة التربية والتعليم العالي بوصفها المؤتمنة على حسن سير العمل في المرفق التعليمي، درس الطلبات المقدمة من افراد الهيئة التعليمية الذين يرغبون في النقل الى ملاك المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في ضوء المعايير التي ترعى حسن سير العمل في المدارس الرسمية وتأمين عام دراسي منظم للتلامذة بحيث لا يأتي نقل أي من افراد الهيئة التعليمية في ملاك المديرية العامة للتربية على حساب المدارس والتلامذة.

لذلك، وفي ضوء ما أبدته مديرة مدرسة القرقف الرسمية ورئيسة المنطقة التربوية في الشمال، رأى مجلس الخدمة المدنية عدم الموافقة على النقل المقترح.

١٩ – ٥ عدم جواز نقل مركز عمل طالب في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية يخضع لدورة إعداد تمهيداً للتعيين بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي: الرأي رقم ٢٨١٠ تاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٦ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٩٦٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٦ بيان الرأي بنقل مركز عمل طالب في شهادة الكفاءة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية بموجب المرسوم رقم ٨٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/١ للتعيين بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي، من قضاء إلى آخر، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للتربية رقم ٣/٩٦٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/٢٦ ومن مستندات المعاملة ، ان السيد --- تقدم بتاريخ ٢٠١٨/٩/٥ باستدعاء اورد فيه انه تزوج في شهر حزيران ٢٠١٧ وانه لم يتقدم ضمن مهلة الاشهر الثلاثة اللاحقة لزواجه بطلب نقل مركز عمله من قضاء عكار الى قضاء بعبدا حيث مكان سكنه، وانه يطلب الموافقة على نقله.

وتبين ان السيد وزير التربية والتعليم العالي بكتابه رقم ١١/١٠٢٢٦ تاريخ ٢٠١٨/٩/١٩ طلب عرض الموضوع على مجلس الخدمة المدنية للنظر في ما اذا كان تريث السيد --- في تقديم طلب النقل الى حين انهائه بنجاح دراسته لشهادة الكفاءة يشكل مبرراً يسوّغ قانوناً قبول هذا الطلب على الرغم من انقضاء اكثر من ثلاثة اشهر على تاريخ حصول زواجه.

بناء عليه،

بما أن المادة الاولى من القانون رقم ٤٤١ تاريخ ٢٠٠٢/٧/٢٩ (اصول التعيين بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في المدارس الرسمية) تنص على ما يلي :

«تعتمد في تعيين اساتذة التعليم الثانوي او في التعاقد معهم الاحكام التالية:

١ – يتم التعيين بمرسوم بناء على اقتراح وزير التربية والتعليم العالي ضمن نطاق القضاء الذي اختار المرشح العمل فيه وفي حدود المراكز الشاغرة في مدارس القضاء....

٢ – يمكن نقل استاذ التعليم الثانوي ضمن نطاق القضاء بقرار معلل من وزير التربية والتعليم العالي بعد انقضاء اربع سنوات على تعيينه في المدرسة، كما يجوز نقله من القضاء الى قضاء آخر في ذات المحافظة بقرار معلل من وزير التربية والتعليم العالي وذلك بعد انقضاء ست سنوات على الاقل على تعيينه او التعاقد معه في القضاء المنقول منه.

ولا يجوز النقل من محافظة الى محافظة أخرى الا بقرار معلل من وزير التربية والتعليم العالي شرط ان يكون صاحب العلاقة قد امضى سبع سنوات على الاقل في مدارس المحافظة المنقول منها.

٣ – يمكن لأي من الزوجين بعد تعيينه في الملاك ان يطلب نقله الى القضاء الذي يقيم فيه مع زوجه وذلك خلال ثلاثة اشهر على الاكثر من تاريخ الزواج. أما من يكون متزوجاً عند تعيينه في الملاك فتطبق عليه في النقل احكام البند ٢ اعلاه...».

وبما أن الأحكام القانونية المعروضة أعلاه نصت صراحة على أن التعيين يتم بمرسوم ضمن نطاق القضاء الذي اختار المرشح العمل فيه واشترطت للاستفادة من الحق في النقل اكتساب طالب النقل صفة أستاذ تعليم

ثانوي بموجب مرسوم تعيينه بعد إنهائه بنجاح دورة في كلية التربية وتوافر الشروط الأخرى الواردة في البند الأول من المادة الأولى أعلاه.

وبما أنه لو أراد المشترع أن يجيز النقل لطلاب كلية التربية الذين لم تصدر مراسيم تعيينهم أساتذة تعليم ثانوي، سواء ضمن نطاق القضاء نفسه أو من محافظة إلى محافظة أخرى أو من قضاء إلى قضاء آخر بسبب الإقامة مع الزوج، لأورد نصاً صريحاً بهذا الشأن الأمر غير المتوافر في الحالة الراهنة.

وبما أنه يتبين من ملف المعاملة ان السيد --- تزوج بعد صدور المرسوم رقم ٢٠١٧/٨٩ الذي تضمن قبوله طالباً في كلية التربية لتعيينه بوظيفة استاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي، وأن مرسوم التعيين بهذه الوظيفة لم يصدر بعد.

وبما أن صاحب العلاقة ليس في وضع يجيز له الاستفادة من أحكام الفقرة ٣ من المادة الأولى المذكورة أحكامها أعلاه لعدم انطباقها عليه في الحالة الراهنة.

وبما أنه بإمكان صاحب العلاقة وعند صدور مرسوم تعيينه طلب تطبيق أحكام النقل المنصوص عليها في البند ٢ من المادة الاولى من القانون رقم ٢٠٠٢/٤٤١.

٢٠ واجبات وأعمال محظرة

٢٠ – ١ السماح لمدير ثانوية رسمية بالتدريس بالتعاقد في إحدى الثانويات الرسمية التي لا يتولى إدارتها:

الرأي رقم ١٩٦٦ تاريخ ٢٠١٨/٨/٣١ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٦٠١٨ تاريخ ٢٠١٨/٧/١٠ بيان الرأي بالسماح لمديري الثانويات الرسمية بالتدريس بالتعاقد في إحدى الثانويات الرسمية التي لا يتولى إدارتها، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

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) تنص على ما يلي: «يجوز لموظفي الدولة والمؤسسات العامة والبلديات ان 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 الادارة التابعين لها».

كما تنص المادة ٤ من المرسوم رقم ٦٤/٤٤ على الشروط التي يقتضي توفرها لإعطاء الترخيص المنصوص عليه في المادة الثانية أعلاه، وذلك بان:

١ – يتم إلقاء الدروس خارج أوقات الدوام الرسمي.

٢ – ان لا يتجاوز مجموع عدد ساعات التدريس من نظري وعملي لكافة المواد ١٦٠ساعة في السنة في مختلف مؤسسات التعليم العالي أو ٣٠٠ساعة في السنة في مختلف المدارس الثانوية.

ولما كان مدير الثانوية الرسمية في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية هو من موظفي الدولة، وبالتالي فانه مشمول بأحكام المادة الثانية من المرسوم رقم ٦٤/٤٤ المذكور اعلاه،

ولما كان يمكن السماح لمدير الثانوية الرسمية التعاقد للتدريس في إحدى مؤسسات التعليم العالي في لبنان او احدى مدارس التعليم الثانوي وذلك بعد حصوله على الترخيص المنصوص عليه في المادة الثانية المذكورة اعلاه.

ولما كان إعطاء هذا الترخيص مشروط بأن يكون التدريس خارج أوقات الدوام الرسمي المحدد للمدير وفقاً للنصوص القانونية النافذة، وبعد ان يتقيد بالموجبات المفروضة عليه كمدير في الثانوية التي يتولى ادارتها، وفقاً للنظام الداخلي المطبق في الثانويات الرسمية لجهة ان يحضر يومياً الى الثانوية صباحاً قبل بدء الدروس بنصف ساعة والتوقيع على سجل الدوام عند حضوره، وان يتواجد عند نهاية الدوام الرسمي والتوقيع عند مغادرته.

كما يشترط ان لا يتجاوز مجموع عدد ساعات التدريس الحد المنصوص عليه في المادة ٤ من المرسوم رقم ٦٤/٤٤ المذكور اعلاه.

ولما كان إعطاء بدل الادارة لمدير المدرسة الرسمية المحددة بـ ١٥% من الراتب، ليس من شأنه ان يحول دون إمكانية السماح للمدير بالتدريس خارج أوقات الدوام الرسمي، وفقاً لما بينّاه اعلاه، باعتبار ان بدل الادارة يعطى للمدير لقاء قيامه بمهام الادارة ، وفقاً لما هو منصوص عليه في المادة الاولى من القانون رقم ٧٣ تاريخ ٢٠٠٩/٤/٢٣ (تحديد شروط إعطاء مديري المدارس الرسمية تعويض ادارة)، كما ان الشروط التي حددت لتولي مهام الادارة والمنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون رقم ٢٠٠٩/٧٣ لم تحظّر على المدير ممارسة التدريس خارج اوقات الدوام الرسمي لقاء توليه مهام الادارة.

إلا انه لا يجوز للمدير ان يدّرس في الثانوية الرسمية التي يتولى إدارتها، باعتبار ان هذا الامر من شأنه أن يتعارض ومبدأ الرقابة التسلسلية على الموظف لأنه يكون بنفس الوقت رئيساً ومرؤوساً.

لذلك رأى مجلس الخدمة المدنية انه يمكن السماح لمديري الثانويات الرسمية بالتدريس في احدى الثانويات الرسمية وفقاً للأصول المذكورة اعلاه.

٢٠ – ٢ احترام بنود العقد لجهة تحديد مركز العمل:الرأي رقم ٢٢٩٤ تاريخ ٢٠١٨/٩/٥ **(التفتيش المركزي)**

بشأن طلب المديرية العامة للأحوال الشخصية بكتابها رقم ٢٨١٦/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٨/٧ بيان الرأي بالتراجع عن تغيير مركز عمل متعاقد، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان المديرية العامة للأحوال الشخصية بكتابها رقم ٢٨١٦/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٨/٧ تعرض ما يلي:

- ان السيد --- تقدم بتاريخ ٢٠١٧/٩/٢٥ بطلب لتغيير مركز عمله من وزارة الداخلية والبلديات – المديرية العامة للأحوال الشخصية الى وزارة الاعلام.

- ان وزارة الاعلام ، وسنداً لكتاب مجلس الخدمة المدنية رقم ١٠٠٧ تاريخ ٢٠١٨/٤/٣٠، نظمت مشروع عقد اتفاق للتعاقد مع صاحب العلاقة الا ان هذا الاخير لم يوقع مشروع العقد المذكور بسبب عدم موافقته على متطلبات العمل المحددة من ادارة الوحدة المعنية في وزارة الاعلام لا سيما الدوام، وبالتالي فان هذه الوزارة قررت عدم السير بملف التعاقد مع السيد ---.
- ان السيد --- كان يسعى منذ العام ٢٠٠٩ الى تغيير مركز عمله من المديرية العامة للأحوال الشخصية الى المديرية العامة للإعلام، إضافة الى انه خلال العام ٢٠٠٨ تقدم بطلب لتغيير مركز عمله الى ادارة المناقصات في التفتيش المركزي وعدل فيما بعد عن ذلك.

وأضافت المديرية العامة للأحوال الشخصية بكتابها المذكور اعلاه ان تصرف السيد --- ينم عن استهتار بالإدارة كما انه اتهمها ولمرات عدة بتعمد الإجحاف بحقه الوظيفي، وختمت كتابها بانتفاء حاجتها الى خدماته مع التمني بإيجاد مركز عمل له.

ولما كان التصرف المنسوب للسيد --- الوارد في كتاب المديرية العامة للأحوال الشخصية الآنف الذكر، يشكل مخالفة مسلكية يُسأل عنها صاحب العلاقة وان التمني بإيجاد مركز عمل آخر من شأنه ان يؤدي الى التغاضي عن المساءلة حول مخالفة بنود العقد ولا يشكل حلاً إدارياً مقبولاً نظراً لإمكانية استمرار هذه المخالفة في مركز العمل الآخر وهذا ما سبق وان جرى مع وزارة الاعلام حيث رفض صاحب العلاقة توقيع العقد بسبب عدم موافقته على متطلبات العمل والدوام في الوزارة المذكورة مما انتهى بها الى العدول عن التعاقد معه، الامر الذي يستدعي اجراء التحقيق اللازم في مدى تقيده ببنود عقده وبالتالي مدى تقيده بالقوانين والانظمة النافذة وايداع مجلس الخدمة المدنية النتيجة لإجراء المقتضى.

٢١ وضع خارج الملاك

٢١ – ١ بدء سريان مفعول قرار تجديد الوضع خارج الملاك من تاريخ انتهاء مدة العمل بالقرار السابق:
الرأي رقم ١٧٨٨ تاريخ ٢٠١٨/٩/٥ **(وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية)**

بشأن طلب المديرية العامة للتربية بكتابها رقم ٣/٥٢٢٢ تاريخ ٢٠١٨/٦/٢٨ تسوية وضع السيد -- – خارج الملاك عن الفترة الممتدة من ٢٠١٤/١٠/١ ولغاية ٢٠١٤/١٢/١٥ ، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين ان السيد --- استاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية والتعليم العالي – المديرية العامة للتربية بكتابه المؤرخ في ٢٠١٨/٤/٢٤ يطلب تسوية وضعه خارج الملاك عن الفترة الممتدة من ٢٠١٤/١٠/١ ولغاية ٢٠١٤/١٢/١٥ كونه كان في خدمة الجامعة اللبنانية خلال هذه الفترة.

وتبين ان السيد --- وضع خارج الملاك لأجل إلحاقه بالجامعة اللبنانية – كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية – الفرع الخامس لغاية ٢٠١٤/٩/٣٠ بموجب القرار رقم ١٣٥١/م/٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٢٢، ومن ثم جدد وضعه خارج الملاك للغاية ذاتها حتى تاريخ ٢٠١٥/٩/٣٠ بموجب القرار رقم ٦٦٨ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٥.

وتبين ان الفترة الممتدة ما بين ٢٠١٤/١٠/١ ولغاية ٢٠١٤/١٢/١٥ كان صاحب العلاقة خلالها في خدمة الجامعة اللبنانية وفقاً لما أفاد به مدير كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية – الفرع الخامس بإفادته رقم ١٣١/ص تاريخ ٢٠١٨/٥/٨.

بناءً عليه،

لما كان يتبين من الملف الشخصي، ان السيد --- وضع خارج الملاك لأول مرة بموجب القرار رقم ١٣٥١/م/٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٢٢ لأجل إلحاقه بالجامعة اللبنانية – كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية – الفرع الخامس، وجرى تجديد وضعه خارج الملاك بموجب قرارات متلاحقة صادرة وفقاً للأصول.

ولما كان يتبين ان رئيس الجامعة اللبنانية بكتابه رقم ٥٦١/ر الموجه الى وزارة التربية والتعليم العالي بتاريخ ٢٠١٤/٦/١٨ (أي قبل انتهاء العمل بالقرار رقم ١٣٥١/م/٢٠١٣ المشار اليه اعلاه) والموقع من عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية، أفاد بأن الدكتور --- هو استاذ متفرغ في الكلية المذكورة وان هذه الكلية تنوي تجديد التعاقد بالتفرغ معه للعام الجامعي ٢٠١٤-٢٠١٥.

ولما كان السيد --- استمر في العمل بانتظام في كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية في الجامعة اللبنانية وذلك من ٢٠١٤/١٠/١ تاريخ انتهاء العمل بالقرار رقم ١٣٥١/م/٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٢٢ ولغاية ٢٠١٤/١٢/١٥ تاريخ صدور القرار رقم ٦٦٨ المذكور اعلاه، وفقاً لإفادة مدير كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية – الفرع الخامس في الجامعة اللبنانية المؤرخة في ٢٠١٨/٥/٨.

ولما كان قرار الوضع خارج الملاك، عند صدوره لأول مرة، هو من الاعمال الادارية الانشائية التي لا يمكن إعطاؤها مفعولاً رجعياً، أما قرارات تجديد هذا الوضع، وكونها قرارات متتابعة، فان كلاً منها يبدأ من تاريخ انتهاء العمل بالقرار السابق.

لذلك، فان مجلس الخدمة المدنية وفي ضوء كل ما تقدم وتبعاً لحيثيات القضية المعروضة، رأى ان تجديد وضع السيد -- خارج الملاك، وان كان قد تأخر صدوره الى ٢٠١٤/١٢/١٥، إلا ان مفاعيله تبدأ في ما خص صاحب العلاقة اعتباراً من تاريخ انتهاء العمل بقرار وضعه خارج الملاك السابق الصادر برقم ١٣٥١/م/٢٠١٣ تاريخ ٢٠١٣/١٠/٢٢، وبالتالي فان صاحب العلاقة في وضع وظيفي صحيح وليس ثمة ما يدعو لإجراء أي تسوية في هذا الشأن.

٢١ – ٢ تعود الصلاحية في إجابة طلب وضع موظف من الفئة الرابعة خارج الملاك أو رفضه إلى الوزير:
الرأي رقم ٢٤٧٨ تاريخ ٢٠١١٨/٩/١٢ **(وزارة الداخلية والبلديات – المديرية العامة للأحوال الشخصية)**

بشأن طلب المديرية العامة للأحوال الشخصية بكتابها رقم ٢٣٨١/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٨/٢٧ بيان الرأي بوضع موظفة خارج الملاك، أبدى مجلس الخدمة المدنية ما يلي:

تبين من كتاب المديرية العامة للأحوال الشخصية رقم ٢٣٨١/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٨/٢٧ ومن المستندات المرفقة أن السيدة --- المعينة بوظيفة محرر في ملاك المديرية العامة للاحوال الشخصية بموجب المرسوم رقم ٥٤١١ تاريخ ٢٠١٠/١١/١٠ ، جرى تعيينها بوظيفة محرر متمرن لدى هيئة ادارة السير والاليات والمركبات بموجب القرار رقم٢٠١٦/٣١١ تاريخ ٢٠١٦/١٢/٣١ وذلك بعد نجاحها في المباراة التي اجراها مجلس الخدمة المدنية اعتبارا من تاريخ ٢٠١٥/١٢/١٢ للتعيين في بعض المراكز الشاغرة في ملاك هيئة ادارة السير والاليات والمركبات.

وتبين ان صاحبة العلاقة تقدمت بتاريخ ٢٠١٧/١/٣ بكتاب الى هيئة ادارة السير والآليات والمركبات تطلب بموجبه الموافقة على التريث بمباشرتها العمل لحين البت بطلب وضعها خارج الملاك الذي رفعته الى المديرية العامة للاحوال الشخصية وفقا للاصول.

وتبين ان المديرية العامة للاحوال الشخصية بكتابها رقم ٢٣٨١/م.ع تاريخ ٢٠١٨/٨/٢ الموجه الى هيئة ادارة السير والآليات والمركبات اشارت الى ان طلب صاحبة العلاقة وضعها خارج الملاك المقدم في ٢٠١٧/١/٣ لم يعط المجرى التنفيذي في حينه وطلبت افادتها عن امكانية التحاق صاحبة العلاقة بهيئة ادارة السير والآليات والمركبات ليصار الى اتخاذ التدابير اللازمة.

وتبين ان هيئة ادارة السير والآليات والمركبات بكتابها رقم ٢٠١٨/٣٨٦٧٣ تاريخ ٢٠١٨/٨/١٤ افادت انها لا ترى مانعاً من التحاق السيدة --- لديها مقترحة عرض الموضوع على مجلس الخدمة المدنية.

وتبين أن المديرية العامة للأحوال الشخصية تطلب في ضوء ما تقدم بيان الرأي في هذا الشأن.

بناء عليه ،

لما كانت الفقرة ١ من المادة ٥٠ من نظام الموظفين وتعديلاته نصت على ما يلي : «يجوز وضع الموظف مؤقتاً خارج الملاك لاجل الحاقه باحدى الادارات العامة او المؤسسات العامة او البلديات او شركات الاقتصاد المختلط اللبنانية او المؤسسات الدولية او الدول ».

كما ان الفقرة ٣ من المادة ٥٠ المذكورة نصت على ما يلي : «يوضع الموظف من الفئة الثالثة وما دون مؤقتاً خارج الملاك بناء على طلبه بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية تحدد فيه مدة الوضع خارج الملاك . ويحق للادارة ان ترجع عن هذا التدبير في اي وقت بالطريقة ذاتها...».

ولما كانت المديرية العامة للأحوال الشخصية أفادت بان صاحبة العلاقة تقدمت بتاريخ ٢٠١٧/١/٣ بطلب وضعها خارج الملاك من اجل الحاقها بهيئة ادارة السير والاليات والمركبات وان الطلب المذكور لم يعط المجرى التنفيذي في حينه.

ولما كان طلب صاحبة العلاقة وضعها خارج الملاك من اجل الحاقها بهيئة ادارة السير والآليات والمركبات للقيام بمهام محرر يجد سنده القانوني في الفقرة ١ من المادة ٥٠ التي اجازت وضع الموظف مؤقتاً خارج الملاك لاجل الحاقه باحدى المؤسسات العامة سيما وان صاحبة العلاقة قد اجتازت بنجاح المباراة التي جرت للتعيين بوظيفة محرر في هيئة ادارة السير والاليات والمركبات.

ولما كان الوضع خارج الملاك يتم بقرار يصدر عن السيد وزير الداخلية والبلديات الذي تعود له صلاحية اجابة طلب صاحبة العلاقة وضعها خارج الملاك او رفض هذا الطلب.

لذلك أعاد مجلس الخدمة المدنية المعاملة للاطلاع وعرض الموضوع على السيد وزير الداخلية والبلديات لتقرير المناسب في ضوء ما سبق بيانه ، ليصار في حال موافقته العمل على اعداد مشروع قرار يكون معداً للصدور عنه يتعلق بوضع السيدة --- خارج الملاك لاجل الحاقها بهيئة ادارة السير والآليات والمركبات ، وعرضه على رقابة هذا المجلس مرفقاً بالمستندات اللازمة لاجراء المقتضى.