

سعادة محافظ مدينة بيروت القاضي زياد شبيب المحترم

الموضوع: غياب الأجير جوزف الخوري لأسباب مرضية

المرجع: المعاملة رقم ٢٧٥٨١

بالإشارة إلى الموضوع والمرجع أعلاه، تبين ما يأتي:

1- في الوقائع

إن الأجير جوزف الخوري قد حسم منه أجر ٣٠ يوماً لتغيّبه عن العمل خلال شهر تشرين الثاني ٢٠١٦ وقد تمّ حسم الأجر بموجب القرار رقم ٣٧٧٧/ب تاريخ ١٦/١٢/٢٠١٦. وبعد صدور القرار تقدّم بمراجعة استرحامية سجلت تحت رقم ٢٧٥٨٨ تاريخ ١٩/١٢/٢٠١٦ يطلب بموجبها استرداد قرار حسم الأجر لكون غيابه كان لأسباب مرضية وقد أبرز تقريرين طبيين موقعين من الدكتور هوبرتو سعد العنتوري، الأول: بتاريخ ١/١١/٢٠١٦ يمنحه الراحة والعلاج بالحقن والعلاج الفيزيائي لمدة أسبوعين بسبب الآلام الحادة في الظهر الناتجة عن ديسك، والثاني: بتاريخ ١٥/١١/٢٠١٦ ويمدد له فترة العلاج لمدة أسبوعين.

2- في القانون

عملاً بالمادة ١١٧ من نظام موظفي بلدية بيروت تطبق على الإجازات المرضية التي يستفيد منها الأجراء أحكام المادة ٣٦ من نظام موظفي بلدية بيروت التي تنصّ على أنه: "يحق للموظف المتغيب لأسباب صحية ان يتقاضى راتبه كاملاً لمدة شهر واحد على الأكثر ، على ان يعلم رئيسته فوراً بعنوانه الحالي وبالاسباب الداعية للتغيب ، وان يرسل اليه تقريراً طبياً يذكر نوع المرض ويحدد مدة التغيب على وجه التقريب . واذا تمتنع 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 على عشرة ايام ، فعلى الرئيس ان يطلب من مصلحة الصحة انتداب طبيب لمعاينة الموظف المتغيب ووضع تقرير عنه.

يستفاد من هذه المادة ما يأتي:

- على الموظف إبلاغ رئيسه بأسباب تغيبه وأن يرسل تقريراً طبياً.
- إذا امتنع الموظف عن إرسال تقرير طبي يتعرض لعقوبة تأديبية.
- على رئيس الموظف أن يطلب من مصلحة الصحة انتداب موظف لمعاينة الموظف المتغيب في حال تجاوزت مدة التغيب عشرة أيام.

واستناداً إلى هذه المادة، فإن الأجير الذي يمتنع عن إرسال التقرير الطبي فور مرضه يتعرض لعقوبة تأديبية، وأن موجباً مفروضاً على رئيس الموظف أن يعمد في اليوم العاشر لغياب الأجير أن يرسل إلى مصلحة الصحة لانتداب موظف لمعاينة الموظف المتغيب.

وحيث أن الثابت أن الأجير جوزف الخوري لم يبلغ عن غيابه ما يوجب معاقبته تأديبياً، كما أن الرئيس المباشر للأجير الخوري لم يقوم بواجب طلب انتداب موظف من مصلحة الصحة لمعاينته.

وعليه فإن تقصير الأجير يوجب معاقبته تأديبياً، ولكن لا يمكن اعتبار أن غيابه غير مشروع، ولا تطبق عليه الفقرة الثانية من المادة ١٢٨ التي اعتبرت الأجير مستقياً إذا انقطع عن عمله بدون إجازة قانونية أو عذر مشروع مدة أسبوع، وهذا ما استقرّ عليه اجتهاد مجلس الخدمة المدنية، في أكثر من رأي نستعرض منها ما يأتي:

1- مجلس الخدمة المدنية الرأي الصادر بالكتاب رقم ١٩٦٩ تاريخ ٢٠٠٨/٨/١٣

الموجه إلى التفتيش المركزي:

لما كان التقرير الطبي الذي استحصلت عليه صاحبة العلاقة بتاريخ ٢٠٠٨/٣/٦ إضافة إلى ما ورد أعلاه يخالف الأصول التي تنص عليها الفقرة (١) من المادة / ٣٩ / من نظام الموظفين من حيث أنه لم يتضمن تحديداً لنوع المرض ولا لمدة التغيب الضرورية لشفائها على وجه التقريب،

لذلك واستناداً إلى ما تقدم فانه لا يمكن إعطاء إجازة صحية للسيدة (--) بالإستناد إلى التقرير الطبي موضوع البحث للسببين المذكورين أعلاه .

ولما كان رأي مجلس الخدمة المدنية قد استقر على أن غياب الموظف بالاستناد إلى التقارير الطبية التي تأخذها الإدارة بالاعتبار - وان كانت هذه التقارير مخالفة للقوانين والأنظمة المرعية - ينزل منزلة الغياب دون سند قانوني وليس الغياب دون عذر مشروع المنصوص عنه في المادة / ٦٥ / من نظام الموظفين بحيث لا تنطبق عليه أحكام هذه المادة إلا أن ذلك يستدعي عدم استحقاق راتب الموظف عن مدة الغياب المذكور وبالتالي عدم دفعه باعتباره انه لم يكن في الخدمة الفعلية أو في وضع قانوني وفق ما نصت عليه الأحكام القانونية التي ترعى استحقاق راتب الموظف .

2- مجلس الخدمة المدنية الرأي الصادر بكتابه رقم ٢٥١٧ تاريخ ٢٠١٠/٨/٥ الموجه إلى وزارة التربية والتعليم العالي:

لما كان يتبين من حيثيات قرار هيئة التفتيش المركزي رقم ٢٠٠٩/١٠٢ تاريخ ٢٠٠٩/٥/١٩ ، ان صاحب العلاقة قد غاب عن مركز عمله بصورة متكررة لفترات تجاوزت أحيانا الخمسة عشر يوماً وكان يقوم بتغطية هذا الغياب بموجب تقارير طبية مخالفة للاصول القانونية.

كما يتبين من حيثيات القرار المذكور ان صاحب العلاقة كان يستأنف عمله استناداً لموافقة وزارة التربية والتعليم العالي التي أصدرت القرارات القاضية بعدم استحقاق راتبه عن فترات غيابه المذكورة أعلاه وعدم احتسابها من خدماته الفعلية وبحسم راتبه تأديبياً . ولما كان موقف مجلس الخدمة المدنية قد استقر على ان غياب الموظف بموجب تقارير طبية غير مستوفية لكافة الشروط المطلوبة قانوناً وتأخذها الإدارة بالاعتبار، ينزل منزلة الغياب دون سند قانوني وليس الغياب دون عذر مشروع المنصوص عنه في المادة / ٦٥ / من نظام الموظفين بحيث لا ينطبق على الموظف المعني أحكام المادة / ٦٥ / الأنفة الذكر إنما يتعرض للعقوبات التأديبية لمخالفته القوانين والأنظمة النافذة التي ترعى إعطاء الإجازات الصحية، على أن يقوم المرجع المختص في الإدارة المعنية باتخاذ الإجراءات اللازمة لجهة إصدار القرار اللازم بعدم استحقاق راتب الموظف المعني عن مدة التقرير الطبي وعدم احتسابه من خدماته الفعلية الخاضعة للمحسومات التقاعدية وفرض العقوبات بحق المخالف في حال رأت ذلك الإدارة المعنية .

استناداً لما تقدّم،

- 1- إن قرار حسم الأجر هو موافق لاجتهاد مجلس الخدمة المدنية بسبب خطأ الأجير جوزف الخوري في التصريح عن الغياب لعة المرض، ويمكن أن يغني هذا الحسم للأجر عن فرض عقوبة تأديبية. وعليه يقتضي ردّ طلبه بالرجوع عن قرار حسم الأجر.
- 2- إن هذا الغياب وإن جرى بصورة مخالفة للأصول القانونية، إلا أنه لا يعد غياباً بدون عذر مشروع -على ما استقر اجتهاد مجلس الخدمة المدنية- ولا تطبق عليه أحكام المادة ١٢٨ من نظام موظفي بلدية بيروت ولا يعتبر بذلك مستقيلاً حكماً من العمل.

هذا ما تبين أرفعه إلى سعادتك لاتخاذ ما ترونه مناسباً من إجراءات.

بيروت في ١٢ كانون الثاني ٢٠١٧

د. عصام نعمة إسماعيل