م.ب

قرار رقم: ٢٠٢٢/١١-٢٠٢٣
تاريـــخ: ٢٠٢٢/١٠/١٨

رقم الملف: ٢٠٢٢/١١
و ٢٠٢٢/١٢

طالب الرأي: رئيس الجامعة اللبنانية.
الموضـوع: بيان الرأي في تسديد تعويضات المدربين مشاهرة.

ان الهيئة الاستشارية القانونية في الجامعة اللبنانية،

بعد الاطّلاع على كتاب رئيس الجامعة اللبنانية رقم ٥٠٢/ ر تاريخ ٢٠٢٢/٧/٢٠ والذي طلب بموجبه ابداء الرأي في تسديد تعويضات المدربين مشاهرة.

وبما ان طالب الرأي يدلي بما يلي:

- دأبت الجامعة اللبنانية على تسديد تعويضات المدربين(متعاقدين بالساعة على مهام إدارية وفنية) وذلك بموجب عقود مصالحة وبعد موافقة كل من هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل وديوان المحاسبة، مما يستغرق وقتاً لتتمكن الجامعة من صرف التعويضات لهؤلاء المدربين، الامر الذي يلحق اضراراً معيشية بهم.
- انه وفي ظل الأزمة الاقتصادية الخانقة لم يعد بإمكان المدربين المتعاقدين بالساعة (عقود مصالحة) الاستمرار في العمل بحيث تخلى العديد منهم عن العمل وغادر الجامعة، وهدد البقية منهم بإضراب مفتوح الى حين تقاضي التعويضات المتوجبة، وتقدموا بشكوى الى وزير العمل الذي وجّه كتاباً الى الجامعة اللبنانية طالباً منها دفع التعويض مشاهرة لأن مبدأ تسديد الأجر شهرياً هو مبدأ دستوري وحق اساسي من حقوق العامل لا يجوز التهاون به وأي اتفاق على تأخير الدفع هو باطل بطلاناً مطلقاً. واستند الوزير في مطالعته الى

المادة ٢٢ من القانون رقم ١٩٨١/١٤ والتي توجب تسجيل كل متعاقد في الضمان الاجتماعي مما يعني إخضاعه لقانون العمل وللأجر الشهري لأن اشتراكات الضمان تحتسب على أساس هذا الأجر.

كما ان هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل قد سبق لها ان أوجبت على الجامعة اللبنانية دفع حقوق المدربين شهرياً .

- ان الاعتمادات الناتجة عن هذه العقود مدرجة في موازنة الجامعة اللبنانية، وان كافة عقود هؤلاء المدربين هي سابقة على قانون منع التعاقد بكافة اشكاله في الإدارات العامة.
- ان الجامعة اللبنانية تطلب معرفة ما إذا كان بإمكانها تطبيق كتاب وزير العمل وتسديد التعويضات المتوجبة لهؤلاء المتعاقدين بالساعة شهرياً من الاعتمادات الملحوظة في الموازنة لتغطية نفقات هذه العقود، دون اللجوء الى إجراء عقود مصالحة التي تستغرق أشهراً مديدة.

وبما ان هذه الهيئة أصدرت بتاريخ ٢٠٢٢/٧/٢٦ القرار رقم ٢٠٢١/١١-٢٠٢٢ تضمن ان الملف بحالته الراهنة لا يمكن هذه الهيئة من ابداء الرأي بشأنه وترى ضرورة في ايداع نسخة عن احد أو بعض العقود العائدة للمدربين المتعاقدين بالساعة وبيان ما هو البند أو الباب من موازنة الجامعة الذي سيتم لحظ التعويضات المطلوب امكانية تسديدها شهرياً.

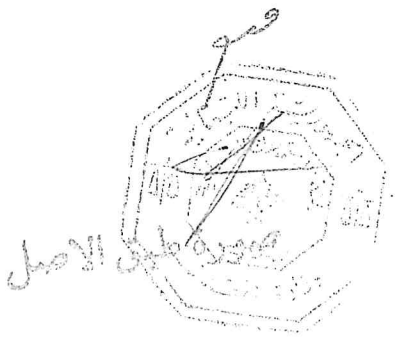
وبما ان الجامعة اللبنانية أودعت هذه الهيئة نسخة عن عقد اتفاق تدريب بالساعة وعن كتاب المراقب المركزي لعقد النفقات في الجامعة اللبنانية تاريخ ٢٠٢٢/٩/٢١ الذي يوضح بموجبه النقاط المتعلقة بالبنود التي يتم دفع تعويضات المدربين في الاعتمادات المرصدة فيها.

<u>فعلى ما تقدم</u>

بعد الاطِّلاع على الملف الراهن ومرفقاته، والملف رقم ٢٠٢٢/١٢،

وعلى تقرير العضو المقرر،

وبعد المذاكرة حسب الأصول،



بما ان رئيس الجامعة اللبنانية يطلب ابداء الرأي بشأن تسديد تعويضات المدربين مشاهرة وبالتالي ما اذا كان بالإمكان تطبيق كتاب وزير العمل بشأن تسديد التعويضات المتوجبة للمتعاقدين بالساعة شهرياً دون اللجوء إلى إجراء عقود مصالحة تستغرق أشهراً عديدة.

وبما انه يتبين من مجمل معطيات ملف الرأي الراهن ان المدربين المتعاقدين بالساعة مع الجامعة اللبنانية على مهام ادارية وفنية يتقاضون لقاء تنفيذ أعمالهم الواردة في عقودهم تعويضاتهم تُؤدى لهم سنوياً أو فصلياً وذلك بموجب مصالحات تستدعي عقودها استصدار موافقة من هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل ومن ديوان المحاسبة بحيث يستغرق إنجازها وقتاً تتأخر معه لتصل إلى مرحلة صرفها لهم من الادارة المختصة في الجامعة، وان معظمهم ما زال مستمراً في تأدية مهامه والحضور يومياً إلى مركز عمله رغم الظروف الاقتصادية والمالية الراهنة بحيث تبين من كتاب وزير العمل تاريخ ٢٠٢٢/٧/١٣ الموجه إلى رئيس الجامعة اللبنانية انهم ولغاية هذا التاريخ لم يتقاضوا تعويضاتهم وبدل النقل منذ بداية العام ٢٠٢٢ وانهم مجبرين على تأمين حضور يومي والقيام بموجباتهم التعاقدية، كما تبين من الملف ان استمرارهم في العمل جاء تلبية لحاجة الجامعة الملحة لخدماتهم في ضوء الشغور الحاد في اشغال وظائف ملاكاتها الادارية والفنية وازدياد عدد الطلاب فيها، في حين ان البعض منهم توقف عن العمل وترك الجامعة بسبب عدم قدرته على الاستمرار في انتظار قبض تعويضاته وتأمين متطلباته المعيشية.

وبما ان الراتب او الأجر هو حق من حقوق العامل يتوجب على رب العمل تأديته مقابل موجب القيام بالعمل، بحيث يقتضي ان يكون كافياً لتلبية الحاجات المعيشية للعامل وعائلته بعد الاخذ بالاعتبار نوع العمل ومدته والظروف الاقتصادية والمالية وغيرها من الاعتبارات التي تدخل في تحديد قيمة هذا الحق،

لذلك تضمنت الشرعات الدولية والتشريعات المتعلقة بالعمل احكاماً توجب إعادة النظر في تحديد الحد الادنى للرواتب والأجور كلما دعت الظروف الاقتصادية (المادة ٤٦ من قانون العمل اللبناني).

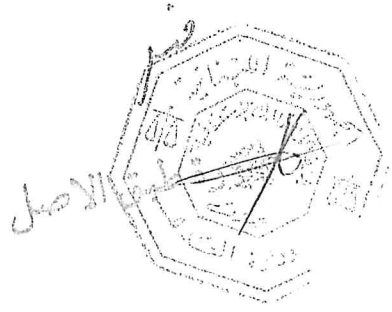
ولذلك قضت القاعدة العامة التي ترعى توقيت ايفاء الراتب أو الأجر شهرياً بدفعه في مواعيد دورية متقاربة لا يفصل بينها وبين تأدية الخدمة فاصلٌ زمني تنعكس مدته آثاراً سلبية على العامل في حياته المعيشية.

صورة طبق الاصل

وبما ان المشترع اللبناني كرس القاعدة العامة اعلاه باحكام قانونية أوجبت تصفية وصرف ودفع الرواتب والتعويضات والاجور وملحقاتها شهرياً للعاملين في القطاعين العام والخاص، فالمادة ١٦ من نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ تنص على ان " تُصفى الرواتب وتوابعها مشاهرة "، والمادة ٢٣٧ من قانون المحاسبة العمومية الصادر بـالقانون المنفذ بالمرسوم رقم١٤٩٦٩ تاريخ ١٩٦٣/١٢/٣٠ تنص على " ان تؤدى في كل شهر المخصصات والرواتب والتعويضات الشهرية الخاصة بالوظيفة أو الملحقة بالراتب" ، والمادة ٤٧ من قانون العمل تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ تنص على انه يجب ان تدفع الأجور" مرة في الشهر للمستخدمين ومرتين للعمال على الاقل "، والمادة ٢٢ من قانون موازنة العام ٢٠١٨ تاريخ ١٩٨١/٧/١٥ التي تنص على وجوب تسجيل كل متعاقد في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مما يعني اخضاعه لقانون العمل وللأجر الشهري باعتبار ان اشتراكات الصندوق تحتسب على اساس الاجر الشهري.

وبما انه من الراهن ان غالبية عقود المتعاقدين مع الدولة والمؤسسات العامة والبلديات تضمنت بنوداً تقضي بتعويضات شهرية لقاء قيامهم بموجباتهم التعاقدية، وان أجور الاجراء وفق الانظمة الخاصة بكل ادارة عامة او مؤسسة عامة او بلدية تُؤدى شهرياً ويتم دفعها بموجب جداول شهرية وان كانت قيمتها تحدد وتحتسب على اساس عدد الأيام أو عدد ساعات العمل الفعلية، حتى ان القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢٠١٧/٨/٢١ (رفع الحد الادنى للرواتب والأجور واعطاء زيادة غلاء معيشة...) شمل باحكامه أجراء بالفاتورة يتقاضون تعويضات شهرية بنصه في المادة ١١ على ان " يُضاف إلى الأجر الذي يتقاضاه الاجراء الدائمون والمؤقتون والاجراء بالفاتورة الذين يتقاضون تعويضات شهرية تعتبر بمثابة راتب أو أجر في الادارات العامة وفي الجامعة اللبنانية ... زيادة غلاء معيشة تحتسب وفقاً الآلية الآتية: " تنزل من الأجر الشهري...".

وبما انه وان كانت الاستعانة بالمتعاقدين بالساعة المدربين موضوع الرأي الراهن قد تمت من قبل الجامعة اللبنانية تلبية لحاجة مؤقتة او طارئة للقيام بمهام فنية وادارية نظراً للشغور الحاد في ملاكاته والبالغ ٨٩٪ ولحين ملء الشواغر في الوظائف الملحوظة في هيكليتها، فإنه يتبين ان تأدية هذه المهام استمرت لسنوات اتصفت معها عقودهم بطابع الاستمرارية تأميناً لسير المرفق العام على غرار سائر المتعاقدين والاجراء في القطاع العام، مما يقتضي معه مساواة المدربين بهم لجهة دفع اجورهم شهرياً.



وبما انه ينبني على ما تقدم من المعطيات الواقعية المتمثلة بالظروف الاقتصادية والمالية الراهنة وانعكاسها على قدرة المدربين المتعاقدين بالساعة الذين لا يتقاضون تعويضاتهم عن المهام المنفذة منهم طيلة أشهر السنة مع استمرارهم في العمل تلبية لحاجة الجامعة في عدم تعطيل المرفق العام ، وعلى المعطيات القانونية المتعلقة بالقواعد والمبادىء القانونية العامة والنصوص التشريعية والعقود والقرارات التي تتضمن موجب التسديد الشهري للرواتب والأجور والتعويضات في القطاع العام المعروضة اعلاه، اقتضاء القول باحقية المتعاقدين مع الجامعة اللبنانية والمطلوب ابداء الرأي بامكانية تسديد مستحقاتهم مشاهرة بتقاضي تعويضاتهم شهرياً، وبالتالي عدم اللجوء إلى عقود المصالحة واجراءاتها.

وبما ان احقية الدفع الشهري للمستحقات المدربين المتعاقدين بالساعة مع الجامعة اللبنانية على النحو اعلاه يستوجب وقبل مباشرة هذا الاجراء قيام المراجع المختصة في الجامعة بما يلي:

أولا : تعديل المادة الواردة في كل من عقودهم والمتعلقة بـ " تحديد التعويض السنوي للعقد بـ " (المادة الثانية من نسخة عقد اتفاق تدريب بالساعة المبرزة في الملف) على نحو تنص على " تحديد التعويض الشهري للعقد على ان تُحتسب على اساس عدد الساعات المنفذة فعلياً "، باعتبار انه لا يمكن تسديد هذا التعويض سلفاً قبل تنفيذ المهام المتعاقد عليها، اذ ان تحديد التعويض أو طريقة تسديده هو من العناصر الجوهرية في الرابطة التعاقدية التي يرتبط بها المتعاقد مع الجامعة والتي تحدد حقوق وواجبات الطرفين المتعاقدين.

ثانياً: وجوب لحظ هذه التعويضات الشهرية من موازنة الجامعة تحت البند المتعلق بالرواتب والاجور المفرد في قسم النفقات، واتخاذ الاجراءات القانونية بهذا الشأن، بعد تحديد عدد المتعاقدين المدربين بالساعة العاملين حالياً واحتساب التعويضات التي تتوجب على تنفيذها، وذلك تجنباً للجوء إلى عقود المصالحات وما ينتج عنها من تأخير في سير المعاملات المتعلقة بها ومن اضرار تلحق بالمتعاقد وفق ما تقدم بيانه.

ولا بد لهذه الهيئة وفي معرض ابداء الرأي الراهن من الاشارة الى ما سبق ان ابدته في اكثر من رأي سابق صادر عنها حول مسألة " معالجة الشغور في الوظائف الادارية والفنية بان هناك ضرورة لقيام المراجع المختصة في الجامعة اللبنانية بتعديل الهيكلية التنظيمية في الادارة المركزية المشكو من اقتصارها على مصلحتين وعدة دوائر فقط بحيث يلحظ هذا التعديل إضافة وظائف وموظفين تتلاءم اعدادها مع الخدمات الواجب تأديتها ومن ثم ملء هذه الوظائف وفق القواعد التي ترعى التعيين في الوظيفة العامة والمكرسة بالنصوص القانونية بعد دراسة يتم من

مطابق للأصل

خلالها ارتقاب الحاجةالآنية والمستقبلية للجامعة بهدف تلبية هذه الخدمات وتحقيق الاستقرار والاستمرارية وبالتالي تأمين المصلحة العامة لمرفق عام التعليم العالي.

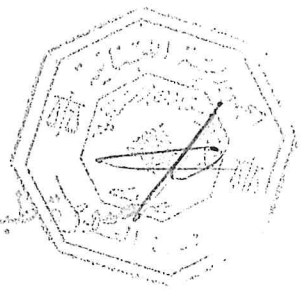
وبما انه اذا كان المتعاقدون المدربون بالساعة والاجراء لدى الجامعة اللبنانية يحوزون خبرات وكفاءات معرفيه خاصة ويشكلون ركناً اساسياً فيها ويؤدون دوراً مهماً في تسيير الاعمال الادارية والمالية على النحو الذي يؤهلهم لتولي مراكز شاغرة في الوظائف الفنية والادارية ، فإن تحقيق ملء هذا الشغور من بين هؤلاء لا يمكن ان يتم إلا عبر مباراة محصورة يجيزها المشترع باعتبار ان المباراة المفتوحة هي القاعدة كشرط من شروط التعيين ويقتضي للخروج عنها استصدار نص تشريعي يجيزها ويشمل بها من ترى الجامعة فائدة من الاشتراك في المباراة المحصورة من بين العاملين لديها(متعاقدون مدربون بالساعة، اجراء...) تمهيداً لتعيينهم في هذه الوظائف، وذلك على غرار مباريات محصورة عدة سبق وأجريت استناداً إلى قوانين خاصة صدرت لهذه الغاية، كالقانون رقم ٨٢/٣٢ تاريخ ٨٢/٩/١٤ والقانون رقم ٤٥ تاريخ ٩٩/٢/٢٣ وغيرها من القوانين المتعلقة باجازة اجراء مباريات وامتحانات محصورة في الجامعة اللبنانية لملء الملاكات الادارية والفنية فيها.

وان خل أزمة الشغور الحاد في الملاك الاداري للجامعة اللبنانية ولا سيما في الفئة الثالثة منه والمتضمنة الدوائر الادارية والفنية، يكون بالمبادرة إلى ملء هذه الوظائف عن طريق التعيين وفق المسارات القانونية المعروضة اعلاه او اختيار منها ما تراه المراجع المختصة في الجامعة ملائماً لهذه الغاية وهي التالية:

<u>أولاً</u> : التعيين استناداً إلى نص المادة ٨٠ من القانون رقم ١٤٤ تاريخ ٢٠١٩/٧/٣١ بعد التحقق من انتهاء عملية المسح الوظيفي الشامل الوارد في النص المذكور.

<u>ثانياً</u>: التعيين استناداً الى نص المادة ٣٢ بند ٢ من القانون النافذ حكماً رقم ٦ تاريخ ٢٠٢٠/٣/٥ في الوظائف التي شغرت بانتهاء خدمة شاغليها بعد صدور هذا القانون.

<u>ثالثاً</u>: التعيين استناداً إلى نص تشريعي يُستصدر لإجازة إجراء مباراة محصورة بالمتعاقدين المدربين بالساعة وغيرهم من العاملين الذين ترى الجامعة اللبنانية اشراكهم فيها."



لذلـــــــك ،

ترى :

ابداء ما تقدم أعلاه.

رأياً صدر بتاريخ ١٨/ ١٠ /٢٠٢٢.

العضو المقرر	العضـو	الرئيـس
فاطمة الصايغ	عبد الرضا ناصر	فادي الياس

صورة طبق الاصل