



الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
العمادة

منازعات الوظيفة العامة في مرحلة انقضاء الرابطة الوظيفية
تقرير أعد لنيل شهادة الماستر المهني في القانون العام

إعداد

روان خليل داغر

لجنة المناقشة

الدكتور عصام نعمة إسماعيل	الأستاذ المشرف	رئيساً
الدكتور مروان القطب	أستاذ	عضواً
الدكتور محمود سيف الدين	أستاذ	عضواً

٢٠١٩

مقدمة

إن علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أبدية لا تنقضي إلا عن طريق واحد بوفاة الموظف العام بل على العكس من ذلك فإن الرابطة الوظيفية تنقضي بطرق عديدة ، منها توقف الموظف عن شغل الوظيفة العامة عند بلوغه سناً معيناً أو عند بلوغ خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً و عندها يتوقف الموظف عن شغل الوظيفة العامة و هذا ما يطلق عليه بالسن القانونية للتقاعد، و يعرف سن التقاعد تعريفات عدة نذكر منها : السن التي ينسحب فيها العامل نهائياً من الهيئة العاملة و يتوقف مجهوده الانتاجي. أو هي السن التي يقدر فيه المشرع أن الموظف أصبح غير قادر على أداء العمل المناط به بكفاية و فاعلية بسبب تقدمه في العمر. فالسن القانونية للتقاعد لا ترتبط دائماً بالقدرة على الإنتاج أو كفاية العمل وإنما ترتبط أيضاً بمدة الخدمة الوظيفية و عليه فقد تدخل المشرع ونصّ في قوانين الوظيفة العامة على الإحالة على التقاعد و ظروفها وعواملها.

والحكمة من تحديد سن قانونية للتقاعد تعود الى أسباب عدة، من ناحية يحق للموظف العام أن يأخذ قسطاً من الراحة بعد خدمة طويلة كرس خلالها سنين شبابه في العمل الوظيفي لينصرف الى الاهتمام بنفسه وبشؤون أسرته ومن ناحية أخرى يجب على الموظف إفراح المجال أمام العناصر الشابة الجديدة لتأخذ دورها في الخدمة حيث تكون هذه الاخيرة بحاجة إلى ديمومة نشاطها بصورة مستمرة و متجددة، ووضع الاستمرار بهذا الشكل لا يتحقق إلا بالعناصر الشابة الذين يمتلكون قدرة عضلية وذهنية عالية للمحافظة على دوام سير المرافق العامة بانتظام وإطراد.

كما يحق للموظف الذي بلغت خدمته حداً معيناً أن يقدم طلباً لإحالاته على التقاعد واحترام رغبته في ترك العمل، لأن موقفه هذا جاء من عناء السنين الطويل في خدمة الإدارة فمن حقه متى شاء أن يترك العمل الوظيفي إذا بلغت خدماته حداً معيناً.

والإحالة على التقاعد تعد وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة إذا ما تم اتخاذها عند حدوث واقعة بلوغ السن القانونية المحددة لإنهاء الخدمة أو بناء على طلب يتقدم به الموظف بإرادته المنفردة ودون تدخل من جانب الجهة الإدارية التابع لها.

واستناداً إلى ما تقدم تُعرف الإحالة على التقاعد بأنها : إنهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائياً من الملاك على أن يخصص له راتب تقاعدي ويطبق هذا التدبير على الموظفين الذين بلغوا سناً معيناً وقضوا في الخدمة المدة القانونية وفقاً لأحكام القوانين النافذة.

وهي الخروج من خدمة الوظيفة بعد بلوغ السن مع الحصول على معاش تقاعدي.

كما يمكن أن تتدخل الإدارة بإحالة الموظف على التقاعد بإرادتها المنفردة وفي غير ما ذكرناه سابقاً ولأسباب تأديبية فإن مثل هذه الحالة سوف تثبت عليها صفة الجزاء التأديبي فيُحرم الموظف المحال على التقاعد من إمتيازات الوظيفة العامة التي كان يشغلها.

والإحالة على التقاعد تشبه الإستقالة من حيث أن كل منهما طريق للخروج من الوظيفة بصفة نهائية بواسطة الطلب الذي يتقدم به الموظف إلى الإدارة. كذلك يمكن أن تكون الإحالة على التقاعد بسبب إنتهاء خدمة الموظف بقوة القانون أي بمجرد حدوث وقائع معينة نصّ عليها المشرع في المرسوم الإشتراعي رقم 112 الصادر بتاريخ 12-6-1959 (نظام الموظفين) سنعرض هذا الأمر بالتفصيل في هذه الدراسة، بحيث سنعالج جزءاً من منازعات الوظيفة العامة، فما هي أشكال المنازعات الناشئة في مرحلة إنقضاء الرابطة

الوظيفية و هل استطاع المرسوم الإشتراعي رقم 47 الصادر بتاريخ 29-6-1983 (نظام التقاعد و الصرف من الخدمة) إنصاف أصحاب الحق من موظفين أو أفراد عائلاتهم (في حال وفاتهم) بالحصول على تعويض بعد خدمة طويلة كرسوا خلالها حياتهم للعمل الوظيفي؟

للإجابة على هذه الإشكالية لابد من شرح أسباب إنتهاء خدمة الموظف وربطها بالمنازعات الحاصلة لمعرفة ما إذا كانت القوانين تطبق بطريقة صحيحة و لمعرفة مدى ملاءمة هذه القوانين مع إزدياد وتنوع المنازعات التي يمكن أن تنشأ.

تهدف هذه الدراسة إلى تبيان النظام القانوني الذي يحكم إنتهاء خدمة الموظف العام و تبيان الآثار المترتبة على إنتهاء الخدمة.

كما تهدف إلى معرفة مدى إمكانية إيجاد نصوص قانونية قادرة على التعامل مع متطلبات العصر الذي نعيش وبما ينسجم مع تطورات الوظيفة العامة فيما يخص إنتهاء خدمة الموظف.

تبرز هذه الدراسة أهمية موضوع "منازعات الوظيفة العامة في مرحلة إنقضاء الرابطة الوظيفية" من خلال الربط بين الجانب النظري والعملي، أي بين نص القاعدة القانونية وبين تطبيقها على أرض الواقع. بالإضافة الى تبيان الأسباب القانونية لإنهاء خدمة الموظف العام سواء كانت إختيارية، حكومية، من قبل الإدارة أو بقوة القانون وربطها بالقواعد القانونية المنصوص عنها في المرسوم الإشتراعي رقم 47 سنة 1983 نظام التقاعد والصرف من الخدمة.

تعتمد هذه الدراسة على أسلوب البحث التحليلي والإستنباطي وذلك من خلال تحليل مضمون النصوص القانونية التي تناولت موضوع إنتهاء خدمة الموظف العام وإنزال القاعدة القانونية على أرض الواقع من خلال تطبيقها على النزاعات الناتجة عن إنتهاء الخدمة من خلال العرض لأراء مجلس الخدمة المدنية ومجلس شورى الدولة وطلبات الإستشارات المقدمة لهيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل، وذلك تطبيقاً للمادة 63 من نظام الموظفين (المرسوم الإشتراعي رقم 112 الصادر بتاريخ 12-6-1959) التي تنص على ما يلي : تنتهي خدمة الموظف و يخرج نهائياً من الملاك في كل من الحالات التالية : الإستقالة، الصرف من الخدمة أو الإحالة على التقاعد والعزل.

كما أن المادة 67 من ذات النظام التي تنصّ على ما يلي : يصرف الموظف من الخدمة أو يحال على التقاعد في الأحوال التي ينص عليها القانون أو بقرار من مجلس تأديبي أو في كل من الاحوال التالية : بلوغ السن القانونية، إلغاء الوظيفة، عدم الكفاءة المسلكية وإعادة تنظيم الدوائر .

سنبحث تلك الأسباب بطريقة مفصلة بعد عرض موجز للتدريب المهني وسنعمد إلى تقسيم هذا الموضوع إلى فصلين، بحيث سيتضمن الفصل الأول الإنهاء الحكمي والإختياري للخدمة وكيفية إنهاء الخدمة من قبل الإدارة بينما يتناول الفصل الثاني إنهاء الخدمة بقوة القانون.

القسم الأول: ماهية وزارة المالية بوصفها مكان التدريب

سنقوم في هذا القسم بالتحدث عن الهيكلية الإدارية للوزارة وطبيعة التدريب فيها (الفصل الأول) كما سنقوم بشرح الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب والخبرات المكتسبة والمعوقات التي واجهتها (الفصل الثاني).

الفصل الأول: الهيكلية الإدارية للوزارة وطبيعة التدريب.

إن التحدث عن الهيكلية الإدارية للوزارة هو أمر ضروري قبل الدخول في موضوع الرسالة، وذلك لمعرفة المراحل التي تمر بها المعاملة التي قد يتحول مضمونها لموضوع نزاع. لذلك سنعرض الهيكلية الإدارية والمراحل التي تمر بها المعاملة في المبحث الأول بينما سيتضمن المبحث الثاني آلية وطبيعة التدريب.

المبحث الأول: الهيكلية الإدارية لوزارة المالية والمراحل التي تمر بها المعاملة في دائرة صرف معاشات التقاعد

تشمل وزارة المالية برئاسة الوزير "علي حسن خليل" في لبنان عدة مديريات : مديرية المالية العامة، مديرية الشؤون العقارية، مديرية اليانصيب الوطني وإدارة الجمارك. والمديرية التي تم فيها التدريب المهني هي مديرية المالية العامة التي تتألف من دوائر مركزية وأخرى إقليمية، بحيث تضم الدوائر المركزية عدة مصالح وهي : الديوان، مصلحة الواردات، مصلحة الصرفيات، مصلحة الخزينة ومصلحة المحاسبة العامة.

وبما أن الرسالة تتناول منازعات الوظيفة العامة في مرحلة إنقضاء الرابطة الوظيفية وما يترتب عنها من حقوق مالية للموظفين (معاشات التقاعد وتعويضات الصرف) كان لا بد أن يتم التدريب في مصلحة الصرفيات التي تتألف من أربع دوائر: الدائرة الإدارية، دائرة التدقيق و الصرف، دائرة صرف معاشات التقاعد و دائرة صرف رواتب الموظفين والأجراء في الإدارات العامة. ويرتبط برئيس مصلحة الصرفيات الموظفون الماليون المكلفون بالتدقيق في معاملات الصرف في الوزارات.

تعنى الدائرة الإدارية بشؤون القلم أما دائرة التدقيق و الصرف تتولى التدقيق في معاملات تصفية النفقات والمقصود بالنفقات : نفقات الإدارات العامة وليس المؤسسات العامة والبلديات التي تتمتع بالإستقلال المالي والإداري، فأى نفقة تعقد في وزارة ما تخضع للتدقيق في مصلحة الصرفيات وذلك للحصول على حوالة الصرف. أما دائرة صرف الرواتب فإسمها يدل على مهمتها بصرف رواتب الموظفين والأجراء في الإدارات العامة و دائرة صرف معاشات التقاعد تقوم بصرف المعاشات فلا يصرف أي معاش تقاعدي أو تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة إلا بعد تقديم طلب التخصيص في قلم مديريةية الصرفيات في وزارة المالية أو في الإدارة التي كان الموظف ينتسب إليها ضمن المهلة القانونية (5 سنوات، اعتباراً من اليوم التالي الذي أنهيت فيه خدمة الموظف).

المراحل التي تمر بها معاملة الموظف المدني:

يسجل صاحب العلاقة طلب تخصيصه بمعاش تقاعدي في قلم مديرية الصرفيات أو في إدارته التي تحيله إلى قلم مديرية الصرفيات حيث يتم تسجيل الطلب و ادخاله في النظام الممكن ومن ثم يتحول إلى دائرة صرف الرواتب من أجل تنظيم جدول الخدمة وهو جدول يحدد سنوات الخدمة والأشهر والأيام وآخر راتب تقاضاه الموظف مضافاً إليه جزء من الدرجة الأخيرة التي لم يستفد منها وتحديد الذمة المالية في حال وجودها (ضم خدمات، رواتب مدفوعة دون وجه حق...) ومن ثم يتحول الجدول إلى مديرية الصرفيات للتأشير على جدول الخدمة ومن ثم تقوم لجنة التقاعد (تتولى تصفية حقوق الموظف الذي تنتهي خدمته ويتم اخراجه من الملاك، و عي لجنة خاصة في وزارة المالية تدعى لجنة التقاعد تُعين بمرسوم و تتخذ قراراتها بأكثرية الأصوات) بتنظيم المضبطة وتصفية الحق ووضع مشروع القرار بتخصيص معاش التقاعد (قيمة المعاش وتاريخ بدء الإستحقاق) أو تعويض الصرف. ومن ثم يقوم مدير المالية العام بإصدار القرار وإبلاغه وفقاً للأصول إلى دائرة صرف معاشات التقاعد فتقوم مديرية الصرفيات بتحويل المبلغ إلى حساب المستفيد في المصرف.

أما المتطوع في السلك العسكري:

يقدم طلب التخصيص في إدارته حيث يتم تسجيله ويتم تنظيم جدول الخدمة ومن ثم تقوم لجنة تقاعد العسكريين (يشارك في هذه اللجنة مندوب عن وزارة المالية) بتنظيم المضبطة وتصفية الحق ووضع مشروع القرار بتخصيص معاش التقاعد (قيمة المعاش ومتمماته وتاريخ بدء الإستحقاق) أو تعويض الصرف. ويقوم مدير المالية العام بإصدار القرار و إبلاغه وفقاً للأصول إلى دائرة صرف معاشات التقاعد فيقوم مدير الصرفيات بتحويل المبلغ المستحق إلى حساب المستفيد في المصرف.

وهناك حالة خاصة ألا وهي الإعتلال بحيث يقدم الموظف طلب تخصيصه بمعاش الاعتلال إلى إدارته مرفقاً بتقرير طبي يبيّن حالته الصحية وتسير معاملته وفق الخطوات التالية:

يُقدم طلب التخصيص مع التقرير الطبي إلى الإدارة التي تقوم بالتحقيق بذلك ومن ثم إرسال الطلب والتحقيق والتقرير إلى وزارة المالية فيعرض التقرير على اللجنة الطبية الدائمة في وزارة الصحة العامة لتحديد ما إذا كانت علة الموظف متأتية عن الوظيفة أو ان العلة مقعدة ولا تحوجه إلى معونة جسدية من الغير أو أن العلة تحوجه إلى معونة من الغير أو أنه أصبح عاجزاً عن كسب العيش بسبب هذه العلة. ويحق لصاحب العلاقة الإطلاع على ملفه قبل اجتماع اللجنة الطبية الدائمة التي تنظر في أمره وأن يطلب إليها الاستماع إلى الطبيب الذي يختاره، كما يحق له ولوزارة المالية الاعتراض على قرار اللجنة الطبية الدائمة أمام لجنة خاصة تعين بمرسوم مؤلفة من 3 أطباء اختصاصيين ومن مندوب عن كل من مجلس الخدمة المدنية ووزارة المالية. وعلى اللجنة التي تبت في طلبات الاعتراض إصدار قرارها خلال شهر من تاريخ تعيينها.

المبحث الثاني: آلية وطبيعة التدريب

خلال مدة التدريب في مديرية الصرديات استحصلت على الكثير من المعلومات بفضل الأستاذ "هادي رياشي" الذي ساعدني بتحليل المرسوم الإشتراعي رقم 1983\47 (نظام التقاعد والصراف من الخدمة) والذي زودني بالعديد من المراجعات المقدمة أمام مجلس شورى الدولة بالإضافة إلى العديد من الإستشارات الصادرة عن هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل فضلاً عن آراء مجلس الخدمة المدنية والتي ساعدتني في القسم الثاني من البحث.

وقد قامت وزارة المالية باعتماد تنظيم جديد لعمل دائرة التقاعد يستفيد من التقنيات المعلوماتية الحديثة. وقامت أيضاً بمكننة المعلومات الخاصة بمعاشات التقاعد، فباتت لكل متقاعد صفحة الكترونية خاصة به تدخل عليها جميع المعلومات المتعلقة به وبالمستفيدين من أفراد عائلته، والتي يجري تحديثها بشكل دوري. هذا الأمر أسهم في بناء قاعدة معلومات الكترونية لدى الوزارة عن المتقاعدين. واستدعى تحقيق ذلك تزويد دائرة صرف معاشات التقاعد بالموظفين المؤهلين وبالتجهيزات وبرامج المعلوماتية الحديثة بما يمكنها من تقديم خدمات متميزة ذات كفاءة لجميع المتقاعدين والمستفيدين من المعاشات التقاعدية، وبما يعينها على تسهيل معاملاتهم وقضاء مصالحهم بأسرع وقت وبأفضل الوسائل.

على هذا المسار الإصلاحي عمدت الوزارة وتسهيلاً لأموال المتقاعدين إلى توطين المعاشات التقاعدية في المصارف التجارية فباتت معاشات المتقاعدين أو المتسفيدين تصل مباشرة إلى حساباتهم في المصارف ذلك خلافاً للطريقة التي كانت معتمدة في الماضي والتي كانت تستنزف وقت وجهد وكرامة ومال المتقاعدين فضلاً عن تعقيدات وكونها غير شفافة. وقد أدى الوضع الجديد إلى إفساح المجال أمام المتقاعدين والمستفيدين من المعاشات التقاعدية للاستفادة من الخدمات والتسهيلات التي تقدمها المصارف لهم بسبب توطين تلك المعاشات لديها.

إن سعي وزارة المالية إلى تنظيم ملفات التقاعد وتسهيل معاملات المتقاعدين والمستفيدين من معاشات التقاعد يحول دون اسفاده من ليس له حق في معاشات التقاعد وهو الأمر الذي يسهم في منع الهدر ويصون المال العام، وهو مال المواطنين.

وفي هذا الإطار، يشكل التزام المستفيدين من معاشات التقاعد بالقوانين المرعية الإجراء جزءاً أساسياً من ممارستهم لمواطنيتهم وتعبيراً عن غيرتهم على المال العام. لذا فمن واجبهم الوطني المبادرة إلى إعلام وزارة المالية عن التغييرات التي تطرأ على أوضاعهم العائلية. وفي هذا السبيل فقد عمدت وزارة المالية إلى تسهيل إجراءات تصريحهم عن التغييرات الحاصلة على أوضاعهم العائلية من خلال تقليص عدد المستندات الواجب تقديمها وعبر اعتماد إدارة البريد لإرسال معظم التصاريح إلى دائرة صرف معاشات التقاعد في وزارة المالية.

ويمكن لمقيمين في الخارج الاستفسار عن المستندات المطلوبة لتيويوم المعلومات عبر البعثات الدبلوماسية اللبنانية في الخارج وارسالها إلى دائرة صرف معاشات التقاعد في وزارة المالية عبر البريد.

وعلى المعوقين تجديد تقاريرهم الطبية الصادرة عن اللجنة الطبية الدائمة في وزارة الصحة العامة مرة كل 3 سنوات من تاريخ صدور التقرير.

وتعتمد مديرية الصرديات نظام Oracle .

والمستندات الواجب تقديمها للاستفادة من معاش التقاعد:

نص إنهاء خدمة، نموذج اقرار المتقاعد، صورة لوجهي الهوية أو بيان قيد إفرادي لا يعود تاريخه لأكثر من 3 أشهر، بيان قيد عائلي لا يعود تاريخه لأكثر من 3 أشهر، إفادات مدرسية عن الأولاد الذكور الذين تجاوزوا 18 من العمر مصدقة أو إفادات جامعية مصدقة، نموذج طلب توطین المعاش (الذي يتضمن إسم المصرف والفرع ورقم الحساب المطلوب تحويل المعاش إليه)، صورة عن إيصال تقديم التصريح الثاني عن الثروة بالنسبة للموظفين الذين يفرض القانون عليهم ذلك.

والمستندات الواجب تقديمها للاستفادة من تعويض الصرف:

نص إنهاء خدمة، صورة لوجهي الهوية أو بيان قيد إفرادي لا يعود تاريخه لأكثر من 3 أشهر، نموذج طلب توطین، صورة عن إيصال تقديم التصريح الثاني عن الثروة.

كما أنه يجدر التمييز بين حالتين : وفاة الموظف و وفاة المتقاعد.

فعند وفاة الموظف يُقدّم طلب التخصيص من قبل أحد أفراد العائلة الذين تنطبق عليهم شروط الإستحقاق، أما في حالة وفاة المتقاعد يُقدّم أحد أفراد عائلته من المستحقين طلب إعادة التخصيص.

المستندات الواجب تقديمها لإعادة تخصيص معاش التقاعد للمستفيدين:

صورة لوجهي دفتر التقاعد للمتقاعد، بيان قيد عائلي لا يعود تاريخه لأكثر من 3 أشهر، وثيقة وفاة أصلية، شهادة أيتام وأرامل، إقرار من مستفيد، إفادات مدرسية عن أولاده الذكور مصدقة أو إفادات جامعية مصدقة، نموذج طلب توطین المعاش، صورة عن الملف (مضبطة وقرار التخصيص) إذا كان المتقاعد من السلك العسكري وتقاعد قبل عام 2004.

المستندات المطلوبة من البنات الأرامل والمطلقات:

صورة لوجهي دفتر التقاعد للمتقاعد، وثيقة وفاة أصلية لزوجها أو حكم طلاق ووثيقة طلاق أصلية، بيان قيد عائلي أصلي جديد لزوجها لا يعود تاريخه لأكثر من 3 أشهر، بيان قيد عائلي أصلي جديد لوادها أو والدتها لا يعود تاريخه لأكثر من 3 أشهر يبين أن الإبنة المطلقة عادت إلى قيوده، شهادة أيتام وأرامل، إقرار منة مستفيد، إفادات مدرسية عن أولاده الذكور مصدقة أو إفادات جامعية مصدقة، نموذج طلب توطین المعاش، صورة عن الملف (مضبطة وقرار التخصيص)، تقرير من اللجنة الطبية الدائمة في وزارة الصحة العامة عن أبنائها المعوقين.

كما أن رئيسة دائرة التدقيق والصرف السيدة "رنا بو كروم" شرحت لي مهام دائرتها لناحية التدقيق في معاملات تصفية النفقات. فتصفية النفقة تعني إثبات ترتب الدين على الدولة، تحديد مقداره، استحقاقه وعدم سقوطه بحكم مرور الزمن أو بأي سبب آخر. ويتولى محاسب مديرية المالية العامة تصفية النفقات التي تصرف من باب الديون المتوجبة الأداء. وتبنى التصفية على المستندات التي من شأنها إثبات الدين وهذه المستندات تُحدد بالنسبة لكل نوع من أنواع النفقات بقرار من وزير المالية وتجري التصفية عفواً وإذا تعذر ذلك فبناء على طلب الدائن وعلى المصفي أن ينجز التصفية خلال 5 أيام على الأكثر من تاريخ تسلمه الأوراق الثبوتية المتعلقة بها.

كما أن التصفية تتم على السند المتضمن تفصيل الدين.

والمقصود بصرف النفقة إصدار حوالة تجيز دفع قيمتها. ويتولى إصدار حوالات الصرف رئيس مصلحة الصرفيات في وزارة المالية الذي يمكنه تفويض صلاحياته إلى موظفين تابعين لمصلحته شرط أن يكونوا

من الفئة الثالثة على الأقل. ومعاملة الصرف تنجز في مهلة 7 أيام من تاريخ ورودها إلى أمر الصرف وتمدد هذه المهلة 10 أيام فيما خصّ معاملات صرف الرواتب أما إذا احتاج الأمر بالصرف إلى إيضاحات خطية من الإدارة المختصة فيعطى مهلة 5 أيام تبدأ من تاريخ ورود هذه الإيضاحات إليه. كما أنه لا يجوز إصدار الحوالة إلا بعد التثبت من اقتران معاملة عقد النفقة بتوقيع المرجع الصالح للعقد وتأشير مراقب عقد النفقات وانطباق تنسيب النفقة على معاملة العقد وصحة حسابات النفقة وانطباق معاملة التصفية على القوانين والأنظمة.

تنظم الحوالة باسم الدائن ولو عين وكيلاً أو مندوباً عنه للقبض وباسم الورثة في حال وفاته وباسم رئيس مصلحة الخزينة إذا كانت الدولة صاحبة الدين وباسم المحتسب إذا كان صاحب الدين بلدية أو مؤسسة عامة.

تبلغ إلى المرجع الصالح لإصدار الحوالة قرارات الحجز وذكوك التنازل المتعلقة بديون مترتبة على الدولة ويوقع الحوالة المرجع الصالح لإصدارها ويرسلها إلى المحتسب المختص لتأمين دفعها.

أما لناحية نوع المعاملات التي تجري في هذه الدائرة هي عبارة عن جميع النفقات (ملابس، قرطاسية، تصليحات، تجهيزات تقنية.....).

الفصل الثاني: طبيعة الأعمال المنفذة خلال فترة التدريب و الخبرات المكتسبة

سنقوم في هذا الفصل بالحديث عن الأعمال المنفذة خلال فترة التدريب في المبحث الأول منه بينما سيتضمن المبحث الثاني الخبرات المكتسبة.

المبحث الأول: طبيعة الأعمال المنجزة

سنعرض في هذا المبحث الأعمال المنفذة خلال فترة التدريب إن كانت على الصعيد العملي أو على الصعيد البحثي والتحليلي والمعوقات التي واجهتنا خلال تلك الفترة.

البند الأول: على الصعيد العملي

لم يسمح لي بالمساهمة بأي عمل لأن برامج المعلوماتية المعتمدة في الوزارة معقدة وتحتاج إلى تدريب طويل وهذا هو المعوق الوحيد الذي واجهني خلال فترة التدريب.

البند الثاني: على الصعيد البحثي والتحليلي

كما ذكرت سابقاً أنني استحصلت على الكثير من المعلومات بفضل الأستاذ "هادي رياشي" الذي ساعدني بتحليل المرسوم الإشتراعي رقم 1983\47 (نظام التقاعد والصراف من الخدمة) والذي زودني بالعديد من المراجعات المقدمة أمام مجلس شورى الدولة بالإضافة إلى العديد من الإستشارات الصادرة عن هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل فضلاً عن آراء مجلس الخدمة المدنية وبعد الإطلاع على جميع ما حصدت من المعلومات وتحليلها تم إدارجها ضمن خطة تعالج الإشكالية المطروحة ضمن القسم الثاني من البحث.

فالقرار رقم 621 تاريخ 19-5-2014 الصادر عن مجلس شورى الدولة (أحمد الحصري\الدولة) والقرار 82 تاريخ 10-11-2015 (أنطوان بركات\الدولة) تم استخدامهما عند تحليل فكرة إعادة نظر وزارة المالية في تخصيصات تعويضات الصراف من الخدمة ومعاشات التقاعد في حال ثبوت خطأ مادي أو سهوفي التخصيص وحقها في استرداد التعويضات العائلية في حال كان منح التعويض صدر نتيجة غش متعمد من قبل الموظف.

بالإضافة إلى قرار رقم 48 تاريخ 16-2-2017 (فدى مصباح الصمد\الدولة) المتعلق بإفادة زوجة الموظف المتقاعد والمتوفي في المعاش التقاعدي العائد للأخير وذلك بنسب متفاوتة تختلف باختلاف ما إذا كانت الزوجة تتعاطى عملاً مأجوراً أو لا، كذلك قرار روز خطار المستخدم بالدراسة التحليلية للحرمان من الراتب التقاعدي لمن له دخل من مصدر آخر.

ورأي مجلس خدمة المدنية رقم 1935 تاريخ 13-8-2002 والمتعلق بفكرة حظر العمل على المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن القانونية. والرأي رقم 2131 تاريخ 9-8-2004 المتعلق بالعجز الصحي.

المبحث الثاني: الخبرات المكتسبة

لقد اكتشفت خلال فترة التدريب أن العمل في الإدارات العامة ليس بتلك السهولة قياساً بالشق النظري الذي اكتسبناه خلال سنوات الدراسة. فالتدريب أعطاني فكرة عن طبيعة الأعمال والمهام وسير المعاملات داخل مديرية الصرفيات وساعدني على صياغة المعلومات المكتسبة لتصب في منحها القانوني.

بالإضافة إلى ذلك تعلمت كيفية احتساب الحقوق فيما خص الأسلاك المدنية، فُحْتَسَب على أساس الخدمات الفعلية التي أداها الموظف في الملاكات الدائمة وسدد عنها المحسومات التقاعدية ووفقاً لراتب شهري محدد. وتكون 6% نسبة المحسومات التقاعدية التي تقتطع كل شهر من راتب الموظف طوال مدة خدمته الفعلية. وتحتسب المدة الفعلية من تاريخ مباشرة العمل مباشرة العمل وليس من تاريخ صدور مرسوم التعيين.

وتعتبر خدمات فعلية من أجل احتساب معاش التقاعد أو تعويض الصرف المدة التي قضاها الموظف اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل في الملاك الدائم لأول مرة بما في ذلك: مدة التمرين، المدة التي يكون فيها الموظف موضوعاً مؤقتاً خارج الملاك، شرط أن يكون قد أدى المحسومات التقاعدية، الخدمات التي تقاضى عنها الموظف نص راتب شرط أن يسدد المحسومات التقاعدية عن النصف الآخر. ويضاف إلى معاش القاعد أو معاش الإعتلال التعويض العائلي عن المستحقين من أفراد عائلته والتعديل الذي يمكن أن يطرأ على المعاش من جراء غلاء المعيشة. ولا تعتبر خدمات فعلية ولا تدخل بالتالي في احتساب معاش التقاعد أو تعويض الصرف: الخدمات الوزارية التي يؤديها الموظف (إذا عين وزيراً) إلا إذا احتفظ له بوظيفته القديمة في ملاكه بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء وثابر على تأدية المحسومات التقاعدية عنها، المدة التي قضاها الموظف في الاستدياع، مدة الإجازة دون راتب، الخدمة التي أداها الموظف قبل إكماله سن 18 سنة لمن دخل الخدمة قبل 13-1-1955 وقبل إكمال العشرين من العمر لمن دخل الخدمة بعد 13-1-1955، الخدمة التي أداها المدرس قبل إكمال سن 18 سنة لمن دخل الخدمة من المدرسين بعد 13-1-1955، الخدمة التي أداها الموظف بعد بلوغه السن القانونية.

والراتب الشهري الذي يعتمد في احتساب معاش التقاعد أو تعويض الصرف هو الراتب الأساسي الأخير الذي تقاضاه الموظف + 24\1 من قيمة الدرجة التي كان سيستحقها وذلك عن المدة التي قضاها في الخدمة الفعلية بعد تاريخ تدرجه الأخير. ويحسب الشهر جزء من إثني عشر من السنة واليوم جزء من ثلاثين من الشهر. والتعويضات ولو احق الراتب مهما كان نوعها لا تدخل في حساب الراتب الأساسي الأخير.

كيفية احتساب الحقوق المترتبة - أمثلة تطبيقية -

1- احتساب معاش التقاعد لموظف لم تتجاوز خدمته الفعلية في الملاكات الدائمة 40 سنة

"هلا" موظفة دائمة من الفئة الثالثة من مواليد 20-8-1938 باشرت عملها بتاريخ 5-2-1966 واستمرت بعملها دون انقطاع حتى بلوغها السن القانونية 64 عاماً في 20-8-2002. تكون خدمتها الفعلية الخاضعة لشرعة التقاعد 36 سنة و 6 أشهر و 15 يوماً أي ما يعادل 13,155 يوماً.

راتب "هلا" الأساسي الأخير كان = 1,590,000 ل.ل.

آخر تدرج حصلت عليه "هلا" كان بتاريخ 5-2-2002 وقيمة الدرجة = 60,000 ل.ل.

المدة التي تستحق عنها نسبة 24\1 بعد تاريخ تدرجها الأخير هي إذاً 6 أشهر و 15 يوماً أي ما يعادل 195 يوماً.

لاحتساب معاش التقاعد يحدد أولاً الراتب الذي سيعتمد لتصنيفية المعاش

$$\begin{aligned} \text{الراتب المعتمد} &= (\text{الراتب الأساسي الأخير} + \text{قيمة نسبة الدرجة التي لم يستفد منها}) * 85\% \\ \text{قيمة نسبة الدرجة} &= 60,000 (\text{قيمة الدرجة}) * 195 \text{ يوماً} \setminus 720 \text{ يوماً} (24 \text{ شهراً} * 30 \text{ يوماً}) = \\ &= 16,250 \text{ ل.ل.} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{يكون الراتب الأخير المعتمد في حساب معاش التقاعد} &= (\text{الراتب الأساسي الأخير} + \text{قيمة نسبة الدرجة}) * 85\% \\ &= 1,365,312 \text{ ل.ل.} \end{aligned}$$

معاش التقاعد = الراتب المعتمد * مدة الخدمة \ 40

$$\text{معاش التقاعد} = 1,365,312 * 13155 \setminus 14400 (40 \text{ سنة}) = 1,247,269 \text{ ل.ل.}$$

2- احتساب معاش التقاعد لموظف تجاوزت خدمته الفعلية في الملاكات الدائمة 40 سنة

في هذه الحالة يضاف إلى معاش التقاعد تعويض صرف يساوي 85% من راتب ثلاثة أشهر عن كل سنة خدمة فعلية بعد الأربعين.

فريد موظف دائم من الفئة الثالثة مدة خدمته : 41 سنة وعشرة أشهر و15 يوماً

$$\text{معاشه التقاعدي} = 1,501,312 \text{ ل.ل.}$$

بما أن خدمته زادت عن 40 سنة خدمة فعلية فإنه يُعطى إضافة إلى مستحقاته تعويض صرف عن كامل فترة الخدمة التي زادت عن الأربعين سنة أي عن مدة السنة وعشرة أشهر وخمسة عشر يوماً

احتساب تعويض الصرف:

$$\text{التعويض عن سنة} = 1,501,312 * 1 * 3 = 4,503,936 \text{ ل.ل.}$$

$$\text{التعويض عن الأشهر} = (1,501,312 * 10 * 3) \setminus 12 = 3,753,280 \text{ ل.ل.}$$

$$\text{التعويض عن الأيام} = (1,501,312 * 15 * 3) \setminus 360 = 187,664 \text{ ل.ل.}$$

$$\text{مجموع تعويض الصرف الذي يُعطى للمتقاعد إضافة إلى المعاش} = 8,444,880 \text{ ل.ل.}$$

3- احتساب تعويض الصرف

تعويض الصرف = (الراتب الأساسي الأخير + قيمة نسبة الدرجة) * 85% * عدد الأشهر المحسوبة وفقاً لما يلي :

من سنة حتى 10 سنوات خدمة فعلية يعطى راتب شهر عن كل سنة خدمة فعلية

ما بين 10 و 30 سنة خدمة فعلية يعطى راتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية

أكثر من 30 سنة خدمة فعلية يعطى راتب 3 أشهر عن كل سنة خدمة فعلية

لو افترضنا أن فريد (المثال السابق) اختار تعويض الصرف بدلاً عن معاش التقاعد، يصفى تعويض صرفه على الشكل التالي:

التعويض عن السنوات :

$$\begin{aligned} \text{من سنة حتى 10 سنوات} &= 10 * 1,501,312 = 15,013,120 \text{ ل.ل.} \\ \text{من 10 سنوات حتى 30 سنة} &= 20 * 1,501,312 = 30,026,240 \text{ ل.ل.} \\ \text{عن السنوات بعد الثلاثين} &= 11 * 1,501,312 = 16,514,432 \text{ ل.ل.} \\ \text{التعويض عن الأشهر} &= 12 \setminus (3 * 10 * 1,501,312) = 3,753,280 \text{ ل.ل.} \\ \text{التعويض عن الأيام} &= 360 \setminus (3 * 15 * 1,501,312) = 187,664 \text{ ل.ل.} \\ \text{مجموع تعويض الصرف} &= 128,549,840 \text{ ل.ل.} \end{aligned}$$

4- احتساب المحسومات التقاعدية

المحسومات التقاعدية = (نصف راتب الشهر الأول من خدمة الموظف) + (6% من الراتب الشهري الأساسي في كل حين وطوال فترة الخدمة) + (القسط الشهري الأول من كل زيادة تظراً على الراتب بما فيها التدرج).

5- احتساب معاش الإعتلال

1- علة الموظف بسبب الوظيفة والخدمة الفعلية تقل عن عشرين سنة.

-إذا كانت لعة لا توجه إلى معونة جسدية من الغير:

معاش الإعتلال = ثلث الراتب الشهري الأساسي الأخير + 50\1 من هذا الراتب عن كل سنة خدمة بعد السنة العاشرة شرط ألا يتجاوز هذا المعاش الراتب الأخير.

-إذا كانت العلة توجه إلى معونة جسدية من الغير:

معاش الإعتلال = نصف الراتب الشهري الأساسي الأخير + 50\1 من هذا الراتب عن كل سنة خدمة بعد السنة العاشرة شرط ألا يتجاوز هذا المعاش الراتب الأخير.

" فؤاد " موظف دائم فئة رابعة رتبة أولى خدمته الفعلية 16 سنة وراتبه الأخير 740,000 ل.ل. أصيب فؤاد بعلّة دائمة أثناء الوظيفة وبسببها مما اضطره للتوقف عن العمل.

خصص " فؤاد " معاش اعتلال يتقاضاه لبقية حياته.

كيف يحتسب هذا المعاش علماً بأن علة فؤاد لا توجه لمساعدة جسدية من الغير؟

$$\text{ثلث الراتب الأخير} = 3 \setminus 740,000 = 246,666 \text{ ل.ل.}$$

$$\text{قيمة الإضافة} = (6 * 740,000) \setminus 50 = 88,800 \text{ ل.ل.}$$

قيمة معاش الإعتلال = 335,466 ل.ل.

لو كانت علة فؤاد تحوجه إلى مساعدة الغير الجسدية لاحتسب معاشه على الشكل التالي:

نصف الراتب الأخير = 740,000 \ 2 = 370,000 ل.ل.

قيمة الإضافة = (6 * 740,000) \ 50 = 88,800 ل.ل.

قيمة معاش الإعتلال = 458,800 ل.ل.

2- علة الموظف بسبب الوظيفة والخدمة الفعلية عشرون سنة على الأقل.

-إذا كانت العلة لا تحوجه إلى معونة جسدية من الغير:

معاش الإعتلال = 2\1 الراتب الشهري الأساسي الأخير + 50\1 من هذا الراتب عن كل سنة بعد السنة العاشرة شرط ألا يتجاوز هذا المعاش الراتب الأخير.

-إذا كانت العلة تحوجه إلى معونة جسدية من الغير:

معاش الإعتلال = 3\2 الراتب الشهري الأساسي الأخير + 50\1 من هذا الراتب عن كل سنة بعد السنة العاشرة شرط ألا يتجاوز هذا المعاش الراتب الأخير.

3- العلة لم تنشأ عن قيام الموظف بالوظيفة

إذا كانت العلة تحوجه لمعونة جسدية من الغير وتجاوزت خدمته الفعلية خمس سنوات

معاش الإعتلال = ثلث الراتب الشهري الأساسي الأخير.

القسم الثاني: منازعات الوظيفة العامة في مرحلة انقضاء الرابطة الوظيفية

بما أن الوظيفة العامة في لبنان تؤمن العديد من الإمتيازات والمنافع للموظف، ومنها على سبيل المثال استقراره بوظيفة دائمة وتخصيصه بمعاش تقاعدي له ولورثته من بعده حسب الشروط المحددة في القانون، أو بتعويض صرف عند انتهاء خدماته، وكذلك الإستفادة من تعويض عائلي طالما كان يستحقه واستمرار الإنتساب إلى تعاونية موظفي الدولة بعد التقاعد كان لا بدّ في هذا القسم شرح كيفية انتهاء خدمة الموظف بشكل حكمي، إختياري، من قبل الإدارة وبقوة القانون وربطه بالمنازعات الناشئة عنه ففي الفصل الأول سنعرض الإنهاء الحكمي والإختياري للخدمة والإنهاء من قبل الإدارة بينما سيتضمن الفصل الثاني إنتهاء خدمة الموظف بقوة القانون.

الفصل الأول : الإنهاء الحكمي والإختياري للخدمة والإنهاء من قبل الإدارة

تؤلف الوظيفة العامة في عصرنا "مهنة" حقيقية يدعى الموظفون إلى ممارستها والبقاء فيها طيلة مدة حياتهم الوظيفية، و هم بالفعل يجهدون ويسعون إلى الإستمرار فيها أطول مدة ممكنة من عمرهم وهناك حالات عديدة في متناول الموظف أو الإدارة يمكن سلوكها من أجل إنهاء الخدمة الوظيفية. وهذه الحالات واردة في نصوص قانونية صريحة، وهي لا يمكن اعتمادها إلا بوجود مثل هذه النصوص و وفقاً لها، لأنها تشكل استثناء من القاعدة العامة التي تقتضي بأن يخرج الموظف من الملاك نهائياً فقط عندما يبلغ السن القانونية مبدئياً و طالما أنهل من فيبيل الإستثناء، فإنه يُقتضى أخذها على سبيل الحصر لا على سبيل التعداد أو المثال. إلى ذلك يمكن أن يكون خروج الموظف من الملاك نهائياً ناتجاً عن تحقيق أو حصول بعض الوقاعات المعينة التي يعتبرها القانون سبباً كافياً لإنهاء الخدمة. فكيف يتم إنهاء خدمة الموظف عند بلوغه السن و بناء على طلبه و كيف يتم إنهاؤها من قبل الإدارة.

المبحث الأول : الإنهاء الحكمي لخدمة الموظف

إن السبيل لإنهاء خدمة الموظف بشكل طبيعي هو بلوغه السن القانونية فيحال عندئذ حكماً على التقاعد أو يصرف من الخدمة فتنتقطع العلاقة نهائياً بينه و بين إدارته . وقد نصت المادة 68 من نظام الموظفين على ما يلي:

- 1- يحال حكماً على التقاعد، أو يصرف من الخدمة كل موظف أكمل الرابعة والستين من عمره.
 - 2- أما الذين يقومون بأعمال تتطلب جهوداً جسدية غير عادية فيحالون حكماً على التقاعد، أو يصرفون من الخدمة عند إكمالهم الستين من العمر.
- وتحدد هذه الوظائف بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية، خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا المرسوم الإشتراعي.

- ويحالون حكماً على التقاعد أو يصرفون من الخدمة إذا انقضى على تاريخ دخولهم الخدمة أربعون سنة للمعنيين بعد 13 كانون الثاني 1995، وإثنان وأربعون سنة قبل هذا التاريخ.
- 3- تجري الإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية، بعد استطلاع رأي الإدارة المختصة ووزارة المالية.
- 4- ينقطع حكماً عن العمل الموظف المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن القانونية، أو قضائه في الخدمة المدة القانونية. وإذا استمر في العمل لا يترتب له أي أجر، أو راتب، أو تعويض، أو بدل أتعاب عن الخدمات التي يؤديها بعد بلوغه حد السن، أو حد المدة القانونية للخدمة، ويتعرض للملاحقة الجزائية.
- 5- لا يجوز التعاقد مع الموظف المحال على التقاعد أو المصروف من الخدمة بسبب بلوغه السن القانونية المنصوص عليها في هذا المرسوم الإشتراعي، كما لا يجوز استخدامه للعمل في أية إدارة عامة أو مؤسسة عامة أو بلدية.
- 6- يستثنى من أحكام الفقرة الخامسة أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية الحائزون رتبة أستاذ، أو من تتوفر فيهم شروط رتبة الأستاذ والذين يمكن للجامعة اللبنانية أن تتعاقد معهم للإشراف على أطروحات الدكتوراه اللبنانية في مختلف حقول الإختصاص فيها، اعتباراً من بلوغهم السن القانونية، ولغاية إكمالهم الثامنة والستين من العمر، وذلك بعد أخذ موافقة مجلس الوزراء المسبقة على اقتراحات الجامعة اللبنانية.

نعالج هذه الحالات للإنتهاء الحكمي لخدمات الموظف وذلك في البنود الآتية:

البند الأول : إنهاء الخدمة حكماً

- 1- إن بلوغ الموظف السن القانونية المحددة حالياً، بالنسبة إلى موظفي الملاك الإداري العام، وموظفي السلك الدبلوماسي، وموظفي السلك التعليمي بأربع وستين سنة، يؤدي حكماً إلى قطع علاقة الموظف بالإدارة. وكل عمل يأتيه الموظف بعد بلوغه السن القانونية إنما يحصل من شخص غير ذي صفة. ويعتبر باطلاً كل ما يأتيه من أعمال.
- 2- إن بلوغ الموظف السن القانونية يؤدي حكماً إلى إحالته على التقاعد، أو صرفه من الخدمة، وما يصدر من قرارات لتكريس هذه الواقعة لا تنشئ وضعاً وإنما تعلن عنه، أي أن لها مفعولاً اعلانياً وبالتالي فهي ذات مفعول رجعي يرتد أثرها إلى تاريخ بلوغ السن القانونية، ولا قيمة لتاريخ إصدار تلك القرارات لهذه الجهة. ولذلك، فإنه يتوجب على الموظف أن يترك عمله ببلوغه السن القانونية، دون أن ينتظر صدور قرار إحالته على التقاعد أو صرفه من الخدمة.
- 3- تسري أحكام بلوغ السن القانونية على الموظف الذي قضى المدة القانونية في الخدمة والمحددة بأربع وأربعين سنة إذا كان معيناً بعد 13/01/1955، وبست وأربعين سنة لمن كان معيناً قبل 13/01/1955. وإذا كان من اختلاف بين بلوغ السن القانونية والمدة القصوى للعمل في الوظيفة، فإن إنهاء الخدمة يجب أن يحصل – برأينا – في أقرب الأجلين¹.

البند الثاني: مفاعيل إنهاء الخدمة

¹ - عبد اللطيف قطيش - نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً - منشورات الحلبي - الطبعة الاولى - 2013 - ص 217.

- 1- على الموظف الذي بلغ السن القانونية أو قضى في الخدمة المدة القانونية القصوى، على النحو المبين آنفاً، أن ينقطع عن متابعة العمل، وإذا هو استمر في العمل فإنه لا يترتب له أي أجر، أو راتب، أو تعويض، أو بدل أتعاب عن الخدمات التي يؤديها بعد ذلك.
- 2- لا يقتصر الأمر على عدم إعطاء الموظف المعني أية تعويضات أو بدلات عن متابعة العمل في الإدارة خلافاً للأحكام المبينة آنفاً وحسب، وإنما يمكن ملاحقته جزائياً بموجب المادة 375 من قانون العقوبات التي تنص على ما يلي: "... وكل شخص ندب إلى خدمة عامة بالانتخاب (رؤساء وأعضاء المجالس البلدية مثلاً) أو بالتعيين (الموظفون، مثلاً) وانتهت مدته (بسبب بلوغه السن القانونية أو غير ذلك من أسباب) يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات، إذا مضى في ممارسة وظيفته خلافاً للقانون".

البند الثالث: كيفية إنهاء الخدمة

تجري الإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية، بعد استطلاع رأي الإدارة المختصة ووزارة المالية (الفقرة (3) من المادة 68)، أما وسيلة الإحالة فلقد حددتها الفقرة (3) من المادة 66 من نظام الموظفين التي نصت على أن " يحال الموظف على التقاعد ويصرف من الخدمة بمرسوم أو بقرار من السلطة التي لها حق التعيين). فأقرت بذلك مبدأ الموازنة في الصيغ والصلاحيات فالسلطة التي لها حق إدخال الموظف إلى الخدمة هي نفسها التي لها حق إخراجها منها.

ويبدو ظاهراً وجود اختلاف بين النصين المعروضين آنفاً، مما يقتضي إعادة النظر في صياغتهما لإزالة هذا الاختلاف الظاهر على الأقل لدى العمل على تعديل نظام الموظفين، لاسيما وأن النصين يتناولان الموضوع نفسه، مما يقتضي توحيدهما في نص واحد.

البند الرابع: إنهاء خدمة الذين يقومون بأعمال جسدية غير عادية

يخضع الموظفون الذين يقومون " بأعمال جسدية غير عادية " لدى إنهاء خدماتهم بسبب بلوغهم السن القانونية لنفس الأحكام التي يخضع لها الموظفون الآخرون، وإنما الفارق الوحيد بين هؤلاء وأولئك هو تقصير حد بلوغ السن القانونية وجعله ستين سنة بدلاً من أربع وستين سنة، وجعل المدة القانونية في الخدمة للإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة أربعين سنة للمعنيين بعد 13/01/1955، واثنين وأربعين سنة للمعنيين قبل هذا التاريخ.

وقد ترك المشرع أمر تحديد الوظائف التي تتطلب القيام بأعمال جسدية غير عادية بإصدار مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية.

البند الخامس: حظر العمل على المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن

نصت الفقرة (5) من المادة 68 من نظام الموظفين، موضوع البحث، على عدم جواز التعاقد مع الموظف المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن القانونية، وكذلك على عدم جواز استخدامه للعمل في أية إدارة أو مؤسسة عامة أو بلدية. وتطبيقاً لهذه المادة رأى مجلس الخدمة المدنية: "أنه ليس ثمة نص قانوني يعين الحد الأقصى للسنة القانونية للشخص غير الموظف الذي يؤدي خدمات في القطاع العام عن طريق التعاقد. ولما كانت عقود التدريس التي تجري بين وزارة التربية والتعليم العالي كفريق أول وبين المتعاقد كفريق ثانٍ، تُنشئ علاقة نظامية بين الفريقين المشار إليهما، وتتم وفقاً للأحكام النظامية التي ترعى أصول التعاقد مع المدارس والثانويات الرسمية، إلا أنها لا تتضمن ما يشير إلى تحديد حد أقصى لسنة التعاقد. ولما كانت أصول

العلاقة النظامية تفرض الخضوع للمبادئ القانونية التي تقضي عند غياب النص الخاص، أعمال النص العام الذي يرفع شروط التوظيف العامة ومنها شرط السن. وينطبق هذا الشرط على المتعاقدين والأجراء وكل من يعمل في خدمة الإدارة العامة، الذين ينزلون منزلة الموظف عند وجود حظر يطاله فيطبق عليهم ما يطبق عليه. لذلك لا يمكن معاملة المتعاقد بأفضل مما يعامل به الموظف بحيث لا يجوز للشخص الذي بلغ السن القانونية أن يتعاقد أو أن يستمر في عمله كمتعاقد للتدريس في المدارس والثانويات الرسمية بعد بلوغه السن المذكور¹. فالموظف المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن القانونية ينقطع حكماً من العمل، وأنه إذا استمر في العمل، لا يترتب له أي أجر أو راتب أو تعويض أو بدل أتعاب عن الخدمات التي يؤديها بعد بلوغه حد السن، ويتعرض للملاحقة الجزائية².

إن هذا الحظر الشامل على استخدام الموظفين المنتهية خدمتهم بسبب بلوغهم السن القانونية غير مبرر على إطلاقه، فقد تحددت السن القانونية لإنهاء خدمة الموظفين بأربع وستين سنة، وفي الأعم الأغلب من الحالات نجد ان هؤلاء المحالين على التقاعد أو المصروفين من الخدمة، في هذه السن، ما يزالون قادرين على العطاء، وبالإمكان الاستفادة من خبراتهم الإدارية التي اكتسبوها خلال فترة طويلة من العمل في الإدارات العامة. هذا، علماً بأن بعض القوانين قد عينت بلوغ السن القانونية لإنهاء الخدمة بثمان وستين سنة، فكيف يصح لمن كان قاضياً أن يستمر في العطاء حتى بلوغه هذه السن ولا يصح ذلك لمن كان موظفاً إدارياً. إضافة إلى ذلك بعض الأنظمة قد حددت بلوغ السن القانونية لإنهاء الخدمة بستين سنة.... وعليه، فإن كم المناسب إعادة النظر في هذا النص لدى العمل على تعديل نظام الموظفين، لا سيما وان الفقرة (6) من المادة 68 من نظام الموظفين قد استثنت أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية الحائزين رتبة أستاذ، أو من تتوفر فيهم شروط رتبة أستاذ من أحكام الفقرة (5) موضوع البحث، وأباح التعاقد مع هؤلاء الأساتذة للإشراف على أطروحات الدكتوراه، وذلك لغاية إكمالهم الثامنة والستين من عمرهم³.

البند السادس: ضم الخدمات

السؤال الذي يطرح نفسه هنا، هو مدى حق الموظف في طلب ضم خدمات سابقة أداها في القطاع العام إلى خدماته اللاحقة وإدخالها تالياً في حساب التقاعد أو تعويض الصرف؟

يتفق العلم و الإجتهد على أنه لا حق للموظف بضم خدمات سابقة إلى خدمات لاحقة له، إلا إذا ورد نصٌ صريح يعطيه هذا الحق، وعلى أن يتقيد بالشروط التي يفرضها هذا النص لهذه الغاية⁴.

فالخدمات المؤقتة لا تُضم إلى الخدمات الدائمة اللاحقة إلى بموجب نص صريح بالقانون، الأمر يعني إنتفاء كل صلة بين الخدمة ف الملاك المؤقت والخدمة في الملاك الدائم والأمر كذلك أيضاً بالنسبة إلى الخدمات التقاعدية أو اليومية (أجير). وفي هذا الإطار، قرر مجلس شوري الدولة مثلاً إنه إذا نص القانون على إعطاء الموظف المعين درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة فعلية، فإنه يكون قد شمل كامل خدماته التي مارسها فعلاً لدى الإدارة المعنية، تعاقدية كانت (contracuelles) أم مؤقتة (provisoires). و لو كان الأمر خلاف ذلك لكان نصّ صراحة على درجة تدرج عن كل ثلاث سنوات خدمة مؤقتة... دون التعاقدية منها⁵.

وكذلك فإن ضم الخدمات اليومية إلى الخدمات الدائمة لا يتم إلا بموجب نص تشريعي صريح وفقاً لأحكام قانون الموظفين و للمبادئ العامة. والخدمات الفعلية التي تُضم إليها الخدمات المؤقتة أو التعاقدية أو اليومية

1-مجلس خدمة مدنية، الرأي رقم 661 تاريخ 4-7-2002.

2-مجلس خدمة مدنية، الرأي رقم 1935 تاريخ 13-8-2002.

3-عبد اللطيف قطيش، نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً ص 220.

4-قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 25-6-1997، حبوش، مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد 12، 1998، م 2، ص 631.

5- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 24-4-1997، خالد قوبر، مجلة القضاء الإداري، العدد 12، م 2، ص 453.

السابقة إنما هي تلك التي قضاها الموظف في ملاكٍ خاضعٍ لشرعة التقاعد، وعلى أن تُستوفى عنها المحسومات التقاعدية القانونية وفق الشروط التي يحددها القانون¹. فعلى هذا الأساس، قرر مجلس شورى الدولة، أن الطالب الذي يقضي فترة زمنية معينة في كلية التربية في الجامعة اللبنانية (خمس سنوات) قبل تعيينه، بعد تخرجه، في ملاك التعليم الثانوي، لا يحق له المطالبة بضمّها فيما بعد إلى خدماته الفعلية في الملاك المذكور و ذلك لأنه، بحسب القانون، لا يتقاضى عن هذه الفترة أي راتب. وبالتالي فهو لا يكون خاضعاً لمحسومات تقاعدية². فما لم ينص القانون صراحة على خلاف ذلك، إذا كانت الخدمات السابقة المطلوب ضمّها، مؤداة في وظيفة غير خاضعة لشرعة التقاعد، فإنه لا مجال لضمّها إلى الخدمات اللاحقة في وظيفة خاضعة لشرعة التقاعد³.

والحق بضم الخدمات، متى توفرت شروطه المحددة في القانون، يجب أن يتم عفواً من قبل الإدارة. وكذلك الأمر إذا نقل الموظف من ملاكٍ لآخر خاضعين كليهما لشرعة التقاعد، فضم الخدمات في الأول إلى الخدمات في الثاني يتم حكماً (d'office) دون الحاجة إلى أي طلب أو تدبير آخر و لا يسري مرور الزمن العشري عليه إلا من تاريخ تصفية علاقة الموظف بالإدارة العامة، سواء عند إنتهاء الخدمة، أم عند التقاضي بنتيجة رفض ضم هذه الخدمات⁴. ويجب الطعن في قرار رفض ضم الخدمات (وهو قرار إداري) ضمن المهلة القانونية، تحت طائلة رد المراجعة شكلاً⁵. وفيما خص الموظف المستقيل طوعاً أو المعتبّر مستقياً، فإن القانون اللبناني ميّز بينهما بالنسبة إلى إمكانية ضم خدماتهما في حال إعادتهما إلى الوظيفة. لقد نصت المادة 53 من المرسوم الإشتراعي رقم 59\112 (نظام الموظفين) على أنه "للموظف المستقيل الذي يعاد إلى الوظيفة الحق في أن يضم خدماته السابقة إلى خدماته الجديدة، شرط أن يطب ذلك في خلال ثلاثة أشهر من تاريخ استئنافه الخدمة، وأن يعيد إلى الخزينة المحسومات التقاعدية التي تناولها عن خدماته القديمة. وإذا كان لم يسترجع هذه المحسومات وكان يستحقها في حينه، ضُمت خدماته السابقة حكماً إلى خدماته اللاحقة، ولا يستفيد من أحكام هذه المادة الموظف المعتبّر مستقياً، وبالعقل و استناداً إلى هذه الأحكام، قرر مجلس شورى الدولة أنه لا يحق للموظف المُعتبّر مستقياً أن يضم خدماته القدية إلى خدماته الجديدة⁶.

و أخيراً نشير إلى أن الإجتهد يعتبر أنه إذا كان قانون الوظيفة العامة يعطي الموظف حق ضم خدمات مؤقتة أداها في خدمة الدولة بنتيجة تثبيته، فإن قبضه تعويض الصرف من الخدمة عنها، لا يسقط حقه بالضم إذا كان النص القانوني يوجب إعادة ما يكون قبضه إلى صندوق الخزينة⁷.

المبحث الثاني : طلب الإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة قبل بلوغ السن القانونية

نصت المادة 69 من نظام الموظفين على ما يلي : " للموظف الذي بلغت خدماته الفعلية من الملاكات الدائمة عشرين سنة على الأقل، أن يطلب صرفه من الخدمة، أو إحالته على التقاعد.

تقبل السلطة الصالحة للتعيين طلب إنهاء الخدمة بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية.

1- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 18-2-1998، عدنان خطاب، مجلة القضاء الإداري، العدد 13 ، 1999، م 2، ص 325.

2- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 25-6-1997، حبوش مذكور أعلاه.

3- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 6-1-1998، مورييس الأسمر، مجلة القضاء الإداري، العدد 13 ، 1999، م 1، ص 222.

4- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 12-3-1998، فهد، مجلة القضاء الإداري، العدد 12 ، 1998، م 2، ص 385.

5- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 2-4-1998، حمزة، مجلة القضاء الإداري، العدد 13 ، 1999، م 2، ص 430.

6- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 18-2-1998، قرار عدنان خطاب، مذكور أعلاه.

7- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 11-4-1970، مبارك، المجموعة الإدارية للإجتهد والتشريع، 1971، ص 76.

في حال رفض مجلس الخدمة المدنية الطلب، يعرض الموضوع على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه. وفي حال رفضه، يمكن للحكومة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء أن تمنح الموظف حق استيفاء 50% من قيمة تعويض الصرف المستحق له بتاريخ تقديم الطلب، شرط :

- 1- إن يخصص المبلغ لتملك عقار أو أكثر، أو لإنشاء بناء أو لإكماله.
- 2- أن تحصر ممارسة حق الموظف باستيفاء القسم المذكور من تعويض الصرف بمرة واحدة.
- 3- أن توضع إشارة تأمين أولى على العقار لمصلحة الدولة حفظاً لحقوقها تجاه الموظف. تسقط إشارة التأمين حكماً عند تسديد كامل المبلغ، أو بعد مرور سنة من تاريخ انتهاء خدمة الموظف، واستيفاء الإدارة الكامل حقوقها ".
الإدارة الكامل حقوقها "

أجازت المادة 69 من نظام الموظفين، موضوع البحث، للموظف الذي بلغت خدماته الفعلية في الملاكات الدائمة عشرين سنة على الأقل أن يطلب صرفه من الخدمة أو إحالته على التقاعد، مما يشير إلى الإتجاه التنازلي من تحديد شروط طلب إنهاء الخدمة، فبعد أن كان هذا الأمر متاحاً للموظف الذي أكمل الخامسة والخمسين من عمره وبلغت خدمته الفعلية ثلاثين سنة، غداً متاحاً له ذلك إذا بلغت خدماته الفعلية خمساً وعشرين سنة بمعزل عن عمره. بموجب التعديل الصادر سنة 1982 (القانون لموضع موضع التنفيذ بالمورسوم رقم 58 تاريخ (1982/12/15). ثم استعويض عن تلك الأحكام بالنص القانوني المعروض آنفاً، وفقاً لما جاء في القانون رقم 711 تاريخ 1998/11/05.

حول النص المذكور يمكن تسجيل الملاحظات التالية :

1- تم تعليق قبول السلطة الصالحة للتعيين لطلب إنهاء خدمة الموظف على موافقة مجلس الخدمة المدنية، فإذا لم يوافق المجلس على الطلب يعرض الموضوع على مجلس الوزراء، بمعنى أن مجلس الوزراء هو الذي يبيت بالخلاف بين مقدم الطلب ومجلس الخدمة المدنية، ومن المحبذ أن مسألة كهذه يقتضي أن يتم البت بها بناء على استطلاع مجلس الخدمة المدنية وليس بناء على موافقته¹.

2- أعطي الموظف حق الاستفادة من سلفة على حساب تعويض الصرف المستحق له بتاريخ تقديم الطلب ثم أنه بعد إنتهاء خدمته يعود له الخيار ثانية بين تعويض الصرف ومعاش التقاعد، حيث أنه لو صحّ أن اختيار تعويض الصرف يبقى قائماً تجاه الموظف صاحب العلاقة، فلا مبرر عندئذ لإمهاله سنة للتسديد. وعليه، يقتضي إعادة النظر في هذه المادة لدى العمل على تعديل نظام الموظفين².

وإلى جانب هذه الملاحظات يمكن تفصيل الأحكام المرعية الإجراء حالياً بخصوص الإنهاء الاختياري للخدمة على النحو التالي:

البند الأول: طلب الإحالة على التقاعد

إذا بلغت الخدمات الفعلية للموظف عشرين سنة وطلب إحالته على التقاعد فإن للسلطة الصالحة لتعيينه أن تقبل هذا الطلب بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية. وفي حال رفض المجلس الطلب يعرض الموضوع على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه. بمعنى أن لمجلس الوزراء الكلمة الفصل في الموضوع فإن قبل الطلب أحيل الموظف على التقاعد، وإذا رفض الطلب يبقى الموظف في وظيفته.

¹ - عبد اللطيف قطيش - نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً ص 222.
² - عبد اللطيف قطيش - نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً ص 222.

البند الثاني: طلب الصرف من الخدمة

- 1- إذا توافرت في الموظف الشروط المبينة آنفاً وطلب الاستفادة من تعويض الصرف فالسلطة الصالحة لتعيينه أن تقبل هذا الطلب بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، على النحو المبين بالنسبة لطلب الإحالة على التقاعد، وفي حال رفض المجلس الطلب يعرض الموضوع على مجلس الوزراء حيث للحكومة أن توافق على الطلب، أو أن تتخذ مرسوماً في مجلس الوزراء تمنح الموظف حق الاستفادة من 50% من قيمة تعويض الصرف المستحق له بتاريخ تقديم الطلب، شرط أن يخصص المبلغ لتملك عقار أو أكثر، أو لإنشاء بناء أو لإكمال. وأن توضع إشارة تأمين على العقار لمصلحة الدولة حفظاً لحقوقها.
- 2- لا يستطيع الموظف المطالبة بالاستفادة من سلفة على حساب ما يستحق له من تعويض صرف سوى مرة واحدة.
- 3- تم تحديد أشكال استيفاء السلفة المعطاة للموظف على حساب تعويض الصرف المستحق له :
 - أ- إما باقتطاعها كاملة من تعويض الصرف المستحق للموظف عند انتهاء خدمته، إذا اختار الموظف تعويض الصرف بدلاً من معاش التقاعد، وتسقط، عندئذ، إشارة التأمين على العقار.
 - ب- أما إذا اختار الموظف معاش التقاعد، فيستفاد من النص أنه يقتضي أن تكون الإدارة قد استوفت كامل حقوقها بعد مرور سنة على تاريخ إنتهاء خدمة الموظف، وتسقط، عندئذ، إشارة التأمين على العقار.

البند الثالث: لناحية تقديم الطلبات

- قد نظم المرسوم الإشتراعي رقم 47 (نظام التقاعد و الصرف من الخدمة) مسألة تقديم طلبات المعاش و تعويضات الصرف فهي معفاة من رسوم الطوابع، تقدم إما الى وزارة المالية مباشرة، أو بواسطة الإدارة التي كان ينتمي إليها الموظف، ويعتمد تاريخ تسجيل الطلب سواء كان ذلك في وزارة المالية أو الإدارة المعنية. (المادة 40)
- يقدم طلب المعاش وتعويض الصرف في مهلة خمس سنوات من اليوم الذي أنهيت فيه خدمة الموظف، وتبدأ المهلة للذين إنتقل إليهم حق الموظف من اليوم التالي لوفاته. (المادة 41)
- إذا لم يقدم صاحب الحق في المعاش طلبه في المهلة المذكورة في المادة السابقة، خصص له المعاش من تاريخ تسجيل طلبه، ما لم يتبين بصورة قاطعة أن قوة القاهرة حالت دون تقديمه. (المادة 42)
- يرد طلب تعويض الصرف الذي لا يقدم ضمن المهلة المذكورة ما لم يتبين بصورة قاطعة أن قوة القاهرة حالت دون تقديمه. (المادة 43)
- إن الطلب الذي يقدمه أحد افراد العائلة ضمن المهلة القانونية يحول دون سقوط حقوق الباقيين (المادة 44) و تبت اللجنة المنصوص عليها في المادة 15 من المرسوم الاشتراعي 83/47 في حالات القوة القاهرة. وينضم إلى اللجنة في هذه الحالة مندوب عن مجلس الخدمة المدنية. (المادة 45)
- لا يجوز التنازل عن المعاشات أو تعويضات الصرف كما أنه لا يجوز حجزها إلا مقابل دين الدولة، أو نفقة طعام مثبتة بموجب حكم، على ألا يمارس الحجز إلا ضمن الحدود المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية، بحيث تُرجح نفقة الطعام على دين الدولة. (المادة 54)
- يجوز لصاحب الإستحقاق أن يعترض على المعاش أو على مقدار تعويض الصرف المخصص له خلال ستة أشهر من تاريخ تبليغه النص القاضي بتخصيصه. (المادة 55)
- كما أنه يحق لوزارة المالية في أي وقت كان إعادة النظر في تخصيصات تعويضات الصرف من الخدمة و معاشات التقاعد في حال ثبوت خطأ مادي أو سهو في التخصيص. (المادة 56)

كذلك يحق لها استرداد التعويضات العائلية المقدمة للموظف، في حال كان قرار منح التعويض صدر نتيجة غش متعمد فيكون الموظف تسبب بإيقاع الإدارة في الخطأ، والقاعدة القانونية أن الغش يفسد كل شيء، وقد إستقر الإجتهد على اعتبار أنه يشذ عن المبدأ المذكور في المادتين 237 و 238 من قانون المحاسبة العمومية الحالة التي يكون فيها الموظف قد تقاضى التعويض الذي لا يستحقه نتيجة غش باشره أو شارك الإدارة به.¹

وإن التوفيق بين مضمون احكام المادتين 237 و 238 من قانون المحاسبة العمومية من ناحية و المبادئ المعتمد عليها في الحق الإداري في ما خص رجوع الإدارة عن قرارات مرتبة لنتائج مالية من ناحية أخرى يؤدي إلى القول بأن المادتين المذكورتين أعلاه لا يمكن تطبيقهما في الحالة التي يتثبت فيها وجود غش بادر به صاحب العلاقة لإيقاع الإدارة بالخطأ، أم في حالة مشاركة صاحب العلاقة الإدارة الخطأ الذي وقعت فيه، بحيث يكون من حق الإدارة استرداد ما دفعته تحت هذا الوصف دون التقيد بقاعدة مرور الزمن.²

إن معاشات و تعويضات الصرف تدمج في قسم النفقات من موازنة الدولة، و تدمج المحسومات التقاعدية في قسم الإيرادات منها، و يمكن أن ينشأ بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، صندوق مستقل للتقاعد، تحدد شروط تمويله و أصول إدارته و توظيف موجوداته في مرسوم إنشائه.(المادة 57)

وقد رأى مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم 3617 تاريخ 17-8-2000 أن: "إنهاء خدمة أي من الموظفين العاملين يقتضي أن يبني على مصلحة الإدارة. أي أن على الإدارة المعنية عند موافقتها على إنهاء خدمات أساتذة التعليم الثانوي أن تأخذ بعين الإعتبار إنعكاسات هذه الموافقة على سير العمل في المدارس الثانوية الرسمية في ضوء الحاجة لخدماتهم وأن لا تؤدي إلى نقص في الجهاز التعليمي لديها وبالتالي تبرير اللجوء إلى التعاقد.

فإذا لم يتبين من ملف المعاملات أن موافقة الإدارة على إنهاء خدمة أصحاب العلاقة، هي مبنية على حيثيات أخذت المصلحة العامة بعين الإعتبار خاصة وأنه لم يرفق بالمعاملة إفادة صادرة عن الرئيس المباشر لكل من أصحاب العلاقة أو من مديرية التعليم الثانوي تبين أنه يمكن الإستغناء عنهم دون بديل أو إن تركهم الخدمة لا يشكل نقصاً في الحاجة إليهم. ولما كانت القوانين والأنظمة المرعية الإجراء قد أناطت بمجلس الخدمة المدنية في معرض رقابته على أوضاع الموظفين صلاحية مطابقة المعاملات التي ترده على القوانين والأنظمة المرعية ومدى إنطباقها على مصلحة الإدارة طالبة التنفيذ.

ولما كان يتبين لهذا المجلس أن هناك عدداً لا يستهان به من أساتذة التعليم الثانوي من ذوي الإختصاص يلجأون إلى إنهاء خدماتهم قبل بلوغهم السن القانونية، وإن وزارة التربية والتعليم العالي عند عرض معاملاتهم على هذا المجلس لا تبدي أي رأي في مدى انعكاس ذلك على سير العمل في المدارس الرسمية

وبما أنه لا يسع هذا المجلس والحالة ما تقدم، درس المعاملات المذكورة إلا في حال قدمت الإدارة المعنية الأسباب التي أدت إلى موافقتها على إنهاء خدمات أصحاب العلاقة والتي تبرر إمكانية الإستغناء عنهم دون أن يؤثر ذلك على حسن سير العمل في المدارس الثانوية الرسمية.³

البند الرابع : لناحية تصفية معاشات التقاعد و تعويضات الصرف

نصّت المادة الخامسة من المرسوم الإشتراعي رقم 1983\47 على: لا تعتمد في حساب المعاش أو تعويض الصرف كل خدمة تؤدي :

1- قبل إكمال الثامنة عشرة من العمر لمن دخل الخدمة قبل تاريخ 13 كانون الثاني سنة 1955.

¹ - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني رقم 621 تاريخ 19-5-2014 احمد الحصري – الدولة

² - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني رقم 82 تاريخ 10-11-2015 اللواء انطوان بركات – الدولة

³ - مجلس خدمة مدنية – الرأي رقم 3617 تاريخ 17-8-2000

- 2- قبل إكمال العشرين من العمر لمن دخل الخدمة بعد تاريخ 13 كانون الثاني سنة 1955.
3- قبل إكمال الثامنة عشرة من العمر، لمن دخل الخدمة من المدرسين بعد تاريخ 13 كانون الثاني سنة 1955

- 4- بعد بلوغ السن القانونية
5- بعد قضاء المدة القانونية في الخدمة.

تتكون المحسومات التقاعدية من :

- 1- نصف راتب الشهر الأول من خدمة الموظف
2- ستة بالمئة من الراتب
3- القسط الشهري الأول من كل زيادة تطراً على الراتب.(المادة 6)

تعتمد في حساب معاش التقاعد وتعويض الصرف الخدمات التالية :

- 1- الخدمات التي دفعت عنها المحسومات التقاعدية بما فيها الخدمات التي تقاضى عنها الموظف نصف راتب شرط أن يدفع المحسومات التقاعدية عن النصف الآخر.
2- الخدمات التي أُديت لحكومة لبنان الكبير وحكومة الجمهورية اللبنانية والتي أداها سابقة للمفوضية العليا ولدوائر المصالح المشتركة موظفون لبنانيون خاضعون للتشريع التقاعدي اللبناني، وكذلك الخدمات التي أُديت لإحدى الحكومات في سوريا ولبنان ابتداءً من أول تشرين الأول سنة 1918 حتى إنشاء الجمهورية اللبنانية في 23 ايار 1926 .
3- الخدمات التي أداها اللبنانيون بعد 31 تشرين الأول 1918 في جيوش الشرق الخاصة ، والقناصة اللبنانية، في أراضي سوريا ولبنان.
4- مدات الاستيداع براتب لمن أُحيلوا اليه بمقتضى القوانين السابقة .
5- الخدمات التي أداها موظفون لبنانيون في إحدى الحكومات السورية قبل أول تشرين الأول سنة 1943 شرط أن يكونوا قد تقيّدوا بأحكام المادة 24 من قانون موازنة 1949 .
6- الخدمات المؤداة في الدوائر البلدية بوظائف مماثلة لوظائف الدولة التي يرتب لها القانون معاشاً تقاعدياً شرط أن يكون أصحابها قد تقيّدوا بمنطوق المادة 54 من قانون موازنة سنة 1951.

يشترط لتطبيق أحكام البنود 5،4،3،2 و6 أن يدفع أصحاب تلك الخدمات إلى الخزينة كامل المحسومات التقاعدية المتوجبة عنها.(المادة 7)
كذلك ينشأ الحق في المعاش أو تعويض الصرف :
- للموظف، منذ اليوم الذي تنتهي فيه خدمته،
- لأفراد عائلته، منذ اليوم التالي لوفاته،
وإذا كان الراتب أو المعاش قد قبض مسبقاً في أول الشهر خصص المعاش اعتباراً من أول الشهر التالي.(المادة 8)

يصفى المعاش التقاعدي على أساس جزء من أربعين من الراتب الشهري الأخير، محسوباً وفقاً لأحكام المادة 12 جديدة من هذا المرسوم الإشتراعي مضروباً بعدد سنوات الخدمة لغاية الأربعين سنة فقط ويضاف إلى ذلك تعويض صرف يعادل راتب ثلاثة أشهر عن كل سنة خدمة بعد الأربعين.(المادة 9)

كذلك يصفى تعويض الصرف، على أساس راتب شهر عن كل سنة خدمة فعلية لغاية العاشرة، وراتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية بعد العاشرة ولغاية الثلاثين، وراتب ثلاثة أشهر عن كل سنة خدمة فعلية بعد الثلاثين.(المادة 10)

يحسب الشهر جزءاً من إثني عشر من السنة، واليوم جزءاً من ثلاثين من الشهر.(المادة 11)

و خلافا لأي نص آخر، ومن أجل تحديد قيمة الراتب الشهري الذي يعتمد في احتساب المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف، تضاف 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 تدرجه الأخير. و خلافا لأي نص آخر يعتمد في تصفية معاشات الإعتلال أو معاشات التقاعد أو تعويضات الصرف لموظفي السلك الخارجي العاملين في الخارج الراتب الذي يتقاضاه أمثالهم في لبنان. (المادة 12) حيث رأت هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل على أنه وفق المادة 9 من نظام التقاعد و الصرف من الخدمة (المرسوم الاشتراعي رقم 47-83) على أن تتم تصفية المعاش على أساس الراتب الأخير للموظف. و إن المادة 12 من النظام ذاته تنص، بدورها، على أن يعتمد في تصفية المعاش و تعويض الصرف الراتب الأخير من الخدمة الفعلية. و حيث أن النصوص الأنفة الذكر هي بمنتهى الوضوح، فيقتضي احتساب المعاش الذي يستحق لورثة المرحوم ا.ع. على أساس الراتب الأخير من الخدمة الفعلية الذي كان يتقاضاه المتوفى بتاريخ وفاته و في الوظيفة التي كان يشغلها بتاريخ حصول الوفاة (موظف دبلوماسي، فئة ثانية، في مدينة الاسكندرية) لا في وظيفة ما في الإدارة المركزية لم يكن يشغلها بتاريخ حصول الوفاة¹.

واعتبرت المادة 13 أنه:

- 1- عند نقل الموظف من ملاك خاضع لشرعة التقاعد إلى ملاك غير خاضع لها أو بالعكس، تصفى حقوقه فوراً على أساس خدماته في ملاك السابق، دون أن يحق له ضمها إلى خدماته في ملاك الجديد.
- 2- إلا أنه يحق للموظف التابع لملاك دائم غير خاضع لشرعة التقاعد والمنقول إلى وظيفة تابعة لملاك دائم خاضع لشرعة التقاعد، أن يطلب، خلال شهر من تاريخ مباشرته العمل في وظيفته الجديدة، ضم خدماته السابقة إلى الملاك الدائم غير الخاضع لشرعة التقاعد، إلى خدماته الجديدة، فإذا لم يفعل، تصفى حقوقه على النحو الوارد في البند (1).
- 3- لا تطبق أحكام البند (2) على الأطباء في وزارة الصحة العامة المنتمين إلى الملاك (ب).

تصفى المعاشات وتعويضات الصرف من الخدمة لجنة في وزارة المالية تدعى " لجنة التقاعد " تعين بمرسوم، وتتألف من خمسة أعضاء من الفئة الثالثة على الأقل ومن مقرر، تتخذ اللجنة قراراتها بأكثرية الأصوات ويخصص المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف بقرار من مدير المالية العام استناداً إلى مضبطة لجنة التقاعد. (المادة 15)

وفيما خصّ كيفية احتساب المحسومات التقاعدية المترتبة عن ضم خدمات عملاً بالقانون رقم 717-1998، فقد رأت هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل أنه: " بما أن المادة 9 (اولا) من القانون رقم 717 تاريخ 5 تشرين الثاني 1998 (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور و تحويل سلاسل رواتب موظفي الملاك الإداري العام ...) أعطت الموظف الذي عين أو يعين في الملاكات الدائمة الخاضعة لنظام التقاعد، حق ضم خدماته السابقة لهذا التعيين في الإدارات العامة و في الجامعة اللبنانية أو مجلس النواب مهما كان نوعها: مؤقتة أو تعاقدية أو يومية، إلى خدماته اللاحقة في هذه الملاكات ضمن شروط حددتها المادة 9 (اولا: 1, 2, 3, 4).

وبما أنه يستفاد من النص أعلاه، أن الطريقة الواجب اتباعها لاحتساب المحسومات التقاعدية المترتبة على ضم الخدمات السابقة للتعين في الإدارات العامة هي على أساس الراتب النافذ بتاريخ طلب ضم الخدمات، أي على أساس الراتب الحالي في حال تقديم طلب ضم الخدمات قبل 1-1-1999 (تاريخ العمل بالقانون 717-1998 و على أساس الراتب الجديد المحول بموجب القانون رقم 717-1998 في حال قدم طلب ضم

¹ - شكري صادر - انطوان بريدي -إستشارة رقم 432-1999 تاريخ 8-10-1999 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل ص 14151.

الخدمات اعتباراً من 1-1-1999 (تاريخ العمل بالقانون رقم 717-1998) (المادة 15). وبما أنه يقتضي الإشارة أخيراً ، إلى أن طلب ضم الخدمات السابقة يجب أن يقدم إلى وزارة المالية مرفقاً بالمستندات الثبوتية اللازمة عملاً بنص الفقرة 3 من المادة 9 من القانون رقم 717-1998¹.

كما رأت الهيئة أنه بالإستناد إلى المادة 54 من نظام التقاعد و الصرف من الخدمة ، و بغية تحسين و حماية المعاش التقاعدي ، فإنها تحظر التنازل عن المعاش التقاعدي، إذ نصت صراحة و حرفياً على ان "لا يجوز التنازل عن المعاشات أو تعويضات الصرف كما أنه لا يجوز حجزها إلا مقابل دين للدولة، أو نفقة طعام مثبتة بموجب حكم، على ألا يمارس الحجز إلا ضمن الحدود المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية". حيث أن المادة 860 من قانون أصول المحاكمات المدنية و في الفقرة 16 منها حظرت إلقاء الحجز على المعاش التقاعدي إذ نصت حرفياً على أن "لا يجوز إلقاء الحجز على تعويضات الصرف من الخدمة لموظفي القطاع العام و معاشات تقاعدهم، على أنه يجوز حجزها لغاية النصف من أجل دين للدولة أو نفقة طعام مثبتة بحكم مع ترجيح نفقة الطعام على دين الدولة". حيث أن من خصائص الوكالة غير القابلة للعزل منع الموكل من الرجوع عنها لتعلق حق الغير بها. و حيث أن الوكالة غير القابلة للعزل تخفي، في أكثر الأحيان، تنازلاً مستتراً فهي لا تصلح للإعتداد بها نظراً للحظر الذي أرسته المادتين اللانفتي الذكر حفاظاً على المعاش التقاعدي و بهدف تحسينه من عمليات التنازل غير المباشرة التي من شأنها، إذا ما اعتبرت قانونية ، تفريغ المعاش التقاعدي من الغاية التي وجد من أجلها².

وكذلك رأت الهيئة عدم شمول حكم مرور الزمن بطلبات إعادة النظر بالمعاش التقاعدي أو بتعويض الصرف بعد تخصيصها، مستندةً إلى المواد 40 إلى 43 من نظام التقاعد و الصرف من الخدمة التي إن دلت على شيء إنما تدلّ على أن المشرع قد حصر حكم و مفاعيل مرور الزمن بطلبات تخصيص المعاشات و تعويض الصرف من الخدمة ، و أنه ليس للقاضي بشكل عام ، و لهذه الهيئة بشكل خاص ، أن تمد حكم مرور الزمن، و هو حكم مرهق، خارج حدود الدائرة التي رسمها المشرع ، بل يعود هذا الأمر إلى المشرع نفسه.

و حيث إذا كانت المفاعيل المالية لإعادة النظر بالمعاش التقاعدي أو تعويض الصرف للضابط المتقاعد صاحب العلاقة، هي عرضة للسقوط بمرور الزمن، فإن اجتهاد هذه الهيئة قد استقر على القول بجواز أن لا تتمسك الدولة بمفاعيل مرور الزمن في حال كان قد تم لمصلحتها ، و ذلك في علاقتها مع أبنائها الموظفين، مدنيين كانوا أم عسكريين³.

المبحث الثالث : الإستقالة

الإستقالة تعني ترك الموظف لوظيفته بإرادته الذاتية و بحرية و بصفة نهائية و ذلك بموجب طلب خطي يقدمه لهذه الغاية إلى الجهة الإدارية المختصة يعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصورة نهائية.

¹ - شكري صادر - انطوان بريدي - إستشارة رقم 3045-1998 تاريخ 30-12-1998 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع و الإستشارات في وزارة العدل - منشورات صادر - ص 14148.

² - شكري صادر - انطوان بريدي - إستشارة رقم 565-2001 تاريخ 5-9-2001 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع و الإستشارات في وزارة العدل ص 14156.

³ - شكري صادر - انطوان بريدي - إستشارة رقم 622-2005 تاريخ 13-5-2005 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع و الإستشارات في وزارة العدل ص 5\14188.

وقد عرّف عنها مجلس شوري الدولة اللبناني بأنها "معاملة إقالة أو توقف عن العمل تتم بناء لمبادرة صادرة عن الموظف ... فهي عمل إختياري طوعي ..." و تابع المجلس معتبراً أن إجراءات عملية الإقالة هذه " تنقسم إلى مرحلتين هما تقديم الإستقالة و قبولها من السلطة المختصة و هاتان المرحلتان مطابقتان لمبدئين أساسيين في القانون العام : مبدأ عدم جواز التصرف بإرادة الإنسان و مبدأ إستمرارية المرفق العام دون انقطاع ..."¹

وترعى الإستقالة أحكام المادة 64 من نظام الموظفين التي نصّ على ما يلي :

- 1- للموظف أن يقدم إستقالته خطياً إلى الإدارة التي ينتمي إليها وعليه أن يثابر على القيام بوظيفته إلى أن تبت الإدارة في طلبه.
- 2- تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها الحق التعيين، وإذا لم ترفض الإستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، أُعتبرت مقبولة حكماً.
- 3- لا يجوز الرجوع عن المرسوم أو القرار القاضي بقبول الإستقالة، أو تعديله بعد صدوره.
- 4- لا يستفيد الموظف المستقيل من حقوقه في معاش التقاعد أو تعويض الصرف، بل تدفع له المحسومات التقاعدية المقتطعة من رواتبه.
- 5- لا يجوز إعادة الموظف المستقيل إلى الخدمة إلا إذا توفرت فيه جميع شروط التعيين باستثناء شرط السن.

ويعاد في هذه الحالة إلى رتبته ودرجته السابقتين على أن يعيد دفعة واحدة إلى الخزينة كامل المبالغ التي تقاضاها بموجب الفقرة السابقة.

البند الأول: تقديم طلب الإستقالة

يجب أن يكون طلب الإستقالة خطياً، فالإستقالة الصحيحة و السليمة مشروطة بوجود طلب فعلي صريح صادر عن الموظف بعبارات واضحة لا لبس و لا غموض فيها (en termes non equivoques)²، و مقدم إلى الإدارة التي ينتمي إليها. غير أنه، إذا كان الموظف في الخارج، فبإمكانه تقديم إستقالته إلى القنصل الذي يعتبر، قانوناً، صلة الوصل بين إدارات الدولة الني يمثلها و مواطنيه الموجودين في الخارج لجهة تقبل الطلبات. و بالتالي إن طلب الإستقالة المقدم إليه يكون، في هذه الحالة، مقدماً إلى المرجع الصالح³. فالإستقالة الشفهية لا قيمة لها بالمطلق⁴.

كما أنها يجب أن تكون صادرة عن إرادة حرّة. وهذا يعني أن الموظف يجب أن يكون مقتنعاً و راغباً من ذاته و بصدق و رضى صحيح و سليم، بتقديم طلب إستقالته⁵ و لذا فالإستقالة الخطية التي يقدمها

¹- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 1-6-1998، الأشقر، مجلة القضاء الإداري في لبنان الصادرة عن مجلس شوري الدولة إعباراً من 1985، العدد 13، 1991، م 2، ص 539.

²- قرار مجلس شوري اللبناني، 1-6-1998 قرار الأشقر. محكمة الإستئناف الإدارية في ليون 14-12-1989 Hospices civils de Lyon مجموعة (T) ص 762.

³- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 7-2-1996، بركات، مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد العاشر، 1997، ص 443.

⁴- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 15-7-1960، كاردونا Dame Cardona، مجموعة، ص 481. و 11-4-1973، برونلان

Brulant، مجموعة ص 294.

⁵- محكمة الإستئناف في ليون 14-12-1989 قرار Hospices civils de Lyon.

الموظف تحت تأثير الإكراه المادي أو المعنوي، أو تحت وسائل من الضغط و الإكراه و التضليل بطريقة غير شرعية لا يمكنه مقاومتها و من شأنها أن تفقده "صوابه" و حسن التقدير، تكون باطلة¹. وكذلك، لا تكون مقبولة و تكون باطلة، الإستقالة التي يقدمها الموظف يشكو من إنبهار أو إحباط نفسي خطير² (un etat grave de depression nerveuse).

غير أن العلم و الإجتهد متفقان على القول بأن الإكراه لا يكون سبباً للإبطال إلا إذا كان غير مشروع. فهما يعتبران أنه يمكن إستعمال الإكراه أو بعض الضغوط الإدارية لإجراء عملٍ محقٍ، أو القيام بواجب، أو لنيل مصلحة مشروعة، أو لتطبيق القانون. و القضاء يقدر وحده، و بسطانه المطلق، الطابع الشرعي أو غير الشرعي للإكراه³.

البند الثاني: مفاعيل قبول الاستقالة

يسري مفعول الإستقالة من تاريخ قبولها و ليس من تاريخ تقديمها⁴. و بالنسبة للموظف، لا يسري هذا المفعول إلا من تاريخ تبليغ المرسوم أو قرار قبول إستقالته، باعتباره قراراً فردياً، مع الإشارة إلى أنها، سنداً للفقرة الثانية من المادة 64 السالف ذكرها، تصبح نهائية حكماً إذا لم تبت الإدارة في الطلب المثبت لها في غضون شهرين من تاريخ تقديم الإستقالة⁵. و عليه، و طالما أن الإستقالة لم تقبل بعد أو لم تصبح نهائية حكماً على النحو المذكور أعلاه، فإنه يتوجب على الموظف المستقسل أن يستمر في القيام بأعمال وظيفته، تحت طائلة إعتباره مسؤولاً مسلياً و إمكانية فرض عقوبة تأديبية عليه. و تأسيساً على ذلك، إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قبول الإستقالة و أذرت الموظف بوجوب متابعة أعماله فإنه يكون ملزماً بذلك تحت طائلة عزله من الوظيفة (revocation)، وفق ما يقضي به الإجتهد الفرنسي⁶. و بعد قبولها، تصبح الإستقالة نهائية و لا يمكن الرجوع عنها : فلا الإدارة يمكنها الرجوع عن قرارها بقبول الإستقالة و لا الموظف يمكنه العودة عن طلب إستقالته⁷.

و حتى لو عاد الموظف عن إستقالته ضمن المهلة القانونية، و كان قرار بولها قد صدر قبل طب العودة و لم يُطعن في هذا القرار ضمن مهلة المراجعة القضائية، فإنه يبقى قراراً إدارياً نافذاً ينتج كافة مفاعيله القانونية طالما أنه لم يطعن فيه وفقاً للأصول⁸. أما إذا عاد الموظف عن إستقالته ضمن المهلة القانونية، قبل صدور القرار بقبولها من قبل السلطة المختصة، و مع ذلك صدر هذا القرار مستنداً في ذلك إلى طلب الإستقالة المسحوب، فإن هذا القرار إذا طعن فيه ضمن المهلة القانونية لمراجعة، يكون مبنياً على واقعة مغلوطة و مستوجباً للإبطال لعله تجاوز حد السلطة⁹. و خلاصة القول أنه يمكن سحب طلب الإستقالة من قبل الموظف حتى تاريخ قبولها من قبل السلطة المختصة، إلا إذا كان القانون ينص صراحة على أن الإستقالة مقبولة

1- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 19-7-1991، بالو Paloux، مجموعة (T)، ص 999.

2- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 12-12-1984، Guillon، مجلة القانون العام 1985، ص 523.

3- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 8-3-1995، مطوط، مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد التاسع 1996، م 1، ص 351. و 26-6-1966، يعقوب، مجلة القضاء الإداري، العدد العاشر، 1997، م 2، ص 738.

4- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 20-10-1994، منصور، مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد التاسع، 1996، م 1، ص 5.

5- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 18-2-1998، مصطفى خطاب، مجلة القضاء الإداري، العدد 13، 1999، م 2، ص 325.

6- المحكمة الإدارية في نانت Nantes، 19-11-1973، أوليفيه Ollivier، مجموعة ص 824.

7- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 20-10-1994، منصور، مجلة القضاء الإداري العدد 9، 1996، م 1، ص 5.

8- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 18-3-1998، نجيب، مجلة القضاء الإداري في لبنان، العدد 13، 1999، م 2، ص 390.

حكماً بعد مضي مقت معين. ففي هذه الحال لا يكمن إذا انقضت المهلة المحددة في القانون لا سحبها من قبل صاحب العلاقة، و لا رفضها من قبل الإدارة¹.

و يقضي مجلس شوري الدولة لإبطال قرار الإدارة برفض طلب الإستقالة الذي يقدمه لها الموظف عملاً بأحكام القانون، إذا ثبت له أن ليس ثمة مبر له سوى حرمانه من تعويض الصرف الذي يمنحه له.

وبالنسبة لنتائج إبطال مرسوم أو قرار إعلان الإستقالة فالعلم و الإجتهد متوافقان على القول بأن من نتائج هذا الإبطال، إعتبار الإستقالة كأنها لم تكن مع ما يترتب من نتائج قانونية على ذلك، إن لجهة الوضع المسلكي للموظف، وإن لجهة إعادته إلى الوظيفة مع تسوية وضعه و منحه تعويضاً يوازي راتبه عن المدة الفاصلة التي حرم خلالها من الراتب من جراء خطأ الإدارة².

وفيما يتعلق بتأثير الإستقالة على راتب الموظف، قضى مجلس شوري الدولة إستناداً إلى صراحي المادة 19، فقرتها الأولى، بأن هذا الراتب يُطع عنه إعتباراً من اليوم التالي لتاريخ إبلاغه المرسوم أو القرار بقبول إستقالته.

ونشير بخصوص الفقرة (4) من المادة 64 من نظام الموظفين، موضوع البحث إلى بعض الملاحظات:

1- إن حرمان الموظف من " حقوقه " في معاش التقاعد أو تعويض الصرف يستبطن عقوبة لا تستند إلى ما يبرره، بل أنه يتعارض مع مبدأ الحرية المعطى للإنسان في تقرير تصرفاته ما دامت تقع في دائرة ما أجازها القانون.

2- إستدرك المشرع هذا العسف تجاه الموظف المستقيل بحرمانه من " حقوقه " في معاش التقاعد أو تعويض الصرف وقرن ذلك بضرورة أن تبلغ خدماته الفعلية في الملاكات الإدارية الدائمة مدة عشرين سنة على الأقل حتى يتمكن من الاستحصال على تلك الحقوق.

وحول المرجع الذي يتقدم منه الموظف بطلب إستقالته، رأى مجلس الخدمة المدنية بأن إنهاء خدمة الموظف في إدارته تفرض حكماً إنهاء خدمته في إدارة المشروع الأخضر³، إلا أن مجلس الوزراء قضى باعتبار الموظف المعني لا يزال مستخدماً في المشروع الأخضر، ومستقيلاً من وزارة الزراعة فقط، على أن تصرف جميع الرواتب والمخصصات من تاريخ التوقف عن صرفها، ولم يأت قرار مجلس الوزراء، على ذكر المعاش التقاعدي الذي استمر الموظف على تقاضيه خلال الفترة الماضية. فطلبت إدارة المشروع الأخضر من مجلس الخدمة المدنية إبداء الرأي في كيفية إعادة موظف مستقيل إلى الوظيفة بعد أن استقال منها وصفت حقوقه عن خدماته وهو منقطع كلياً عن العمل. فرأى المجلس أنه يقتضي صدور قرار عن السلطة الصالحة للتعيين في المشروع الأخضر يومي إلى إعتبار خدمات الموظف المعني مستمرة في المشروع الأخضر، و صرف رواتبه والمخصصات العائدة له من تاريخ التوقف عن صرفها، وذلك تقيداً بقرار مجلس الوزراء المشار إليه آنفاً⁴. تحركت هيئة التفتيش المركزي التي رأت بأن " مفاعيل إستقالة الموظف المعني من ملاك وزارة الزراعة تنسحب تلقائياً إلى وظيفته في المشروع الأخضر الملحق بها بحيث يجب إعتباره مستقيلاً منها أيضاً. إلا أن هيئة التشريع والإستشارات رأت بأن قضية الموظف المعني

¹-قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 1-6-1998، الأشقر، المذكور سابقاً.

²- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 17-10-1996، دوير، مجلة القضاء الإداري، العدد 12، 1998، م1، ص58.

³-مجلس الخدمة المدنية الكتاب رقم 7443\578 تاريخ 18-4-1984.

⁴-مجلس الخدمة المدنية الكتاب رقم 64 تاريخ 8-5-1992.

قد عرضت على مجلس الوزراء بصفته مرجع البت بالمنازعة بين الإدارة ومجلس الخدمة المدنية، ويفتضي، بالتالي، تنفيذ قرار مجلس الوزراء، بإصدار قرار عن المرجع الصالح للتعيين في المشروع الأخضر يقضي باعتبار خدمة الموظف المعني مستمرة، والتقييد بالآلية التي حددها مجلس الخدمة المدنية بموجب كتابه رقم 64 تاريخ 1992/05/08.

وحول رجوع الموظف عن طلب إستقالته و البت به سلباً أم ايجاباً رأت هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل، أن المادة 64 من المرسوم الاشتراعي رقم 122 تاريخ 12-6-1959 -و هو القانون المتعلق بالوظيفة العامة في لبنان- أشارت إلى حالة الإستقالة من الوظيفة بناء على طلب الموظف، و قد أوردت صراحة في الفقرة الثالثة منها أنه لا يجوز الرجوع عن المرسوم أو القرار القاضي بقبول الإستقالة أو تعديله بعد صدوره. وأنه يُستفاد من المادة السالفة الذكر، و بصورة عكسية (a contrario) أنه يمكن للموظف الذي تقدم باستقالته، العزوف عنها في مهلة أقصاها صدور المرسوم الأيل إلى قبول الإستقالة، أو بمعنى آخر، يحق لمجلس الوزراء قبول طلب رجوع الموظف عن استقالته إن لم يكن المرسوم القاضي بقبول الإستقالة قد صدر¹.

وكان لمجلس الخدمة المدنية رأياً مؤدياً، أن مغايراً معتبراً أن الإستقالة المقدمة من قبل أصحاب العلاقة تعتبر سناً لأحكام المادة 64/ من نظام الموظفين (البند 2) مقبولة حكماً كونها لم ترفض في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، لأنه وإن كان مفعول التعيين يسري ابتداء من تاريخ مباشرة العمل ولا يجوز أن يحدث أي مفعول رجعي (المادة 13/ فقرة 3/ من نظام الموظفين) فإنه لا يمكن مجارة الموظف في أوضاعه الخاصة وجعل الوظيفة رهناً لإرادته وظروفه بحيث تبقى أبوابها مشروعة له بانتظار الإنتهاء من مشاريعه وما قد يقرره هو في هذا المجال فيدخلها ساعة يشاء لذلك نرى عدم الموافقة على طلب صاحب العلاقة حفاظاً على استقرار العمل الإداري وانتظامه وثباته².

البند الثالث: إعادة الموظف المستقيل إلى الخدمة

سبقت الإشارة إلى المادة 63 من نظام الموظفين التي حددت الحالات التي تنتهي فيها خدمة الموظف، ويخرج نهائياً من ملاك الإدارة العامة، وذكرت الإستقالة في مقدمة هذه الحالات وإنهاء خدمة الموظف تعني شطب اسمه من الملاك الإداري العام، وفقدانه صفة الموظف وسائر المنافع المتعلقة بالوظيفة.

ومن البديهي أن عودة الموظف السابق (المستقيل) إلى الوظيفة، إذا لم يحدد لها القانون شروطاً خاصة ومعينة، ويستثنى منها من الأحكام العامة (للتوظيف)، فإنها تعتبر كتعيين جديد، يخضع لجميع الشروط المتعلقة بتعيين الموظفين الجدد، ولا يميز الموظف السابق عند دخوله الوظيفة مجدداً عن الشخص الذي يدخلها لأول مرة. وعلى هذا الرأي استقر الاجتهاد، كما جاء في إحدى مطالعات هيئة التشريع والاستشارات.

وأي استثناء على هذا المبدأ العام يجب أن يتم بنص صريح ومحدد. وهذا ما نصت عليه الفقرة (5) من المادة 64 من نظام الموظفين، موضوع البحث، فقد أجازت إعادة الموظف المستقيل إلى الخدمة إذا توافرت فيه جميع شروط التعيين باستثناء شرط السن³، أي أنه يخضع لجميع شروط التعيين العامة الخاصة (باستثناء شرط السن) بما فيها شرط المباراة (أو الامتحان).

1- شكري صادر - أنطوان بريدي، إستشارة رقم 1200-1994 تاريخ 19-5-1994، م.إ.، ص 14195.

2- مجلس خدمة مدنية الرأي رقم 6646 تاريخ 12-2-1995.

3- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 12-5-1954، "دوما"، مجموعة، ص 266.

كما جاء في مرسوم التقاعد و الصرف من الخدمة أن استيفاء الموظف المستقيل للشروط العامة والخاصة للعودة إلى الوظيفة العامة يمنحه الحق بضم خدماته السابقة إلى خدماته الجديدة شرط أن يطلب ذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ استئنافه الخدمة وعليه إعادة جميع المبالغ التي سبق وتقاؤها، من معاشات تقاعد، أو تعويض صرف، أو محسومات تقاعد، وذلك دفعة واحدة (أي بدون تقسيط) إلى الخزينة العامة. وعندئذ يعاد إلى رتبته ودرجته السابقين. وإذا كان لم يسترجع المحسومات و كان يستحقها في حينه ضمت خدماته السابقة حكماً إلى خدماته اللاحقة. (ملاحظة: لا تطبق هذه الأحكام على الموظف المعتبر مستقيل). (المادة 49)

لا يجوز الجمع بين معاش و أي راتب أو تعويض أو أجر شهري أو يومي يدفع من خزينة الدولة و يوقف صرف المعاش طيلة وجود صاحبه في الوظيفة بينما يجوز الجمع بين معاش التقاعد و مخصصات أعضاء السلطة التشريعية و أعضاء الحكومة. (المادة 46)

إذا أعيد المتقاعد إلى الخدمة في وظيفة خاضعة لشرعة التقاعد، صفي معاشه مجدداً عند إحالته على التقاعد ثانية على أساس خدماته الفعلية كلها على ألا يقل معاشه الجديد عن المعاش السابق. (المادة 47)

ولا يحق للمتقاعد أن يجمع بين معاش تقاعدي و راتب آخر من خزينة الإدارات أو المؤسسات العامة، باستثناء قدامى القوى حيث رأت هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل أنه استناداً إلى الفقرة الأولى من المادة 121 من قانون الدفاع المدني التي نصت على ما يلي: "عندما يعين قدماء العسكريين في الوظائف المذكورة في المادة 121 ، يمكنهم الجمع بين راتب الوظيفة التي يعينون فيها و معاشهم التقاعدي". وكذلك المادة 120 من القانون عينه التي نصت على ما يلي: "يعطى قدماء العسكريون أفضلية ... في إشغال الوظائف في ملاكات الدولة و البلديات و المؤسسات العامة و المؤسسات التي تؤمن الدولة معظم مواردها ...". وحيث أن النصوص المذكورة أعطت أفضلية في إشغال ملاكات الدولة لقدماء العسكريين. وإن إمكانية جمع قدماء العسكريين بالمعنيين بالأفضلية في الفئة الرابعة من ملاكات الدولة بين راتب الوظيفة المعينين فيها و معاشهم التقاعدي و ذلك لأن التعداد الحاصل في المادة 120 السالفة الذكر هو على سبيل المثال لا الحصر و يمكن استخلاص مبدأ عام منه كان من الواجب أن يُكرس في المرسوم التطبيقي المذكور في هذه المادة و الذي لم يصدر حتى تاريخه بسبب تقصير الإدارة. ولا يمكن تحميل صاحب العلاقة العبء الناتج عن تقصير الإدارة في إصدار المرسوم التطبيقي الذي يذكر على سبيل الحصر جميع الوظائف التي لقدماء العسكريين أفضلية في إشغاله طالما أن المبدأ المعبر عنه في الفقرة الأولى من المادة 120 السالفة الذكر واضح بما فيه الكفاية، بحيث يمكن الجمع بين راتب مدرب رئيسي في المديرية العامة للدفاع المدني و المعاش التقاعدي¹.

المبحث الرابع : إنهاء الخدمة من قبل الإدارة

هناك حالات تخضع و لا بدّ لتقدير الإدارة وحدها و من شأنها أن تؤدي إلى استصدار هذه الاخيرة قراراً أو مرسوماً بإنهاء خدمة الموظف دون أي مبادرة أو طلب من هذا الأخير و دون أي الزام قانوني يقيد الإدارة بإنهائها بصورة حتمية.

¹- شكري صادر – انطوان بريدي، استشارة رقم 1985\837 تاريخ 12-7-1985 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع و الإستشارات في وزارة العدل ص 14138.

البند الأول: عدم الكفاءة المهنية للموظف

عالج المشرع اللبناني هذه الحالة في المادة 71 من المرسوم الإشتراعي رقم 112/95 (نظام الموظفين) تحت عنوان "عدم الكفاءة المسلكية" في حين أنه يقصد "عدم الكفاءة المهنية" وذلك لأن العبارة الأولى قد تفسر بأنها تعني الشأن التأديبي وتحديد الخطأ أو الأخطاء المسلكية التي قد يرتكبها الموظف وتؤدي بالنتيجة وبموجب قرار تأديبي إلى صرفه من الخدمة في حين أنه يتبين من قراءة النص وأحكامه بأن الأمر غريب تماماً عن الحقل التأديبي ويتعلق بالكفاءة المهنية أو العلمي المطلوبة من الموظف كي يقوم بمهام وظيفته على نحو فعال.

نصت المادة 71 من نظام الموظفين على ما يلي :

1- يتثبت مجلس الخدمة المدنية من كفاءة الموظفين المسلكية بقرار من هيئته أو بناء على طلب الإدارات المختصة، أو إدارة التفتيش المركزي، وذلك إما عن طريق إمتحانات مسلكية جماعية تنظمها إدارة الموظفين لموظفين من إحدى الفئتين الرابعة والخامسة، يشغلون وظائف متشابهة، أو عن طريق تحقيق شخصي تقوم به لجنة مؤلفة من مندوب عن إدارة التفتيش المركزي. ومندوب عن مجلس الخدمة المدنية، ومندوب عن الإدارة التي ينتمي إليها الموظف، مع موظف أو مجموعة من الموظفين من أية فئة كانوا، ويرأس اللجنة أعلى أعضائها رتبة.

2- يصرف من الخدمة أو يحال على التقاعد كل موظف أثبت الإمتحان أو التحقيق أنه لا يملك المعارف الأساسية التي لا بدّ له منها للقيام بوظيفته قياماً حسناً.

3- تقرر الصرف من الخدمة أو الإحالة على التقاعد السلطة التي لها حق التعيين، بناء على إنهاء مجلس الخدمة المدنية. وإذا انقضى شهران على إنهاء المجلس ولم يصدر مرسوم أو قرار بالصرف من الخدمة أو الإحالة على التقاعد، فيحق لمجلس الخدمة أن يقرر ذلك في هيئته، وتعتبر قراراته نهائية في هذا الموضوع. وتصفى حقوق الموظفين الذي اتخذت هيئة المجلس بحقهم تدبيراً بالصرف من الخدمة أو بالإحالة على التقاعد، وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة.

أما الجهات التي لها الحق في طلب التثبيت من الكفاءة المسلكية، فهي: هيئة مجلس الخدمة المدنية، الإدارات المختصة، إدارة التفتيش المركزي.

أولاً : طرق التثبيت من الكفاءة المهنية

يتم التثبيت من الكفاءة المسلكية وفقاً للمادة 71 من نظام الموظفين:

- عن طريق امتحانات مسلكية تنظمها إدارة الموظفين لموظفين من إحدى الفئتين الرابعة أو الخامسة والذي يشغلون وظائف متشابهة.
- عن طريق تحقيق شخصي مع موظف أو مجموعة موظفين من أية فئة كانوا تجريه لجنة مؤلفة من مندوب عن كل من: مجلس الخدمة المدنية، وإدارة التفتيش المركزي والإدارة المختصة.

ثانياً : نتيجة التثبيت من الكفاءة المهنية

يصرف من الخدمة أو يحال على التقاعد كل موظف أثبت الإمتحان أو التحقيق عدم كفاءته المسلكية، تقرر الصرف أو الإحالة على التقاعد الجهة التي لها حق التعيين، بناء على إنهاء مجلس الخدمة المدنية، وتعطى هذه الجهة مهلة شهرين لإصدار مرسوم أو قرار بالصرف أو الإحالة على التقاعد، وبانقضاء هذه المهلة يحق لهيئة مجلس الخدمة المدنية أن تتخذ قراراً نهائياً في الموضوع.

إن قول المادة 71 من نظام الموظفين بأن قرارات مجلس الخدمة المدنية تعتبر نهائية، لا يحرر هذه الأخيرة من الرقابة القضائية و بالتالي من الطعن فيها لعلة تجاوز حد السلطة، لأن النص لم يحظر صراحة هذه المراجعة¹. و على هذا يعتبر مجلس شورى الدولة : "إن قرار صرف الموظف من الخدمة لعدم الكفاءة المهنية لا يكون شرعياً إلا إذا كان مستنداً إلى عدم أهليته و كفاءته لممارسة مهام وظيفته²، على أن يقرر ذلك في ضوء حالته العامة أو أدائه العام، لا في ضوء عدم التزامه بموجب وظيفي أو مهني أو فردي معين³.

وينبغي الحكم على هذا الموظف بهذا الشأن ، بالمقارنة مع تصرف و أداء زملائه الموظفين الآخرين الذين هم في الرتبة ذاتها و المكلفون بوظائف و مهام مشابهة⁴. ومن هذا المنطلق ، يكون غير مشروع ومستوجباً الإبطال لعلة وجود "خطأ ساطع في التقدير" (Erreure manifeste d'appréciation)، قرار صرف موظف طلب منه القيام بمهام تفوق قدراته الذاتية و لا تتناسب مع رتبته، لا سيما و أنه لم يجر إعداد و تدريبه مسبقاً على هذا النوع من المهام⁵.

ولا يجوز أن يتم الصرف من الخدمة لعدم الكفاءة المهنية استناداً إلى وقائع و أفعال تشكل أخطاء مسلكية⁶، من ذلك مثلاً، صرف شرطي "لعدم كفاءته المسلكية" هدد زميلا له بسلاحه النظامي. و لا يجوز ذلك أيضا استناداً إلى انتماء الموظف السياسي أو ال آرائه السياسية⁷، ولا بالإستناد إلى حالته الجسدية أو الصحية. فعدم أهلية أو صلاحية الموظف لتأمين مهام وظيفته لسبب صحي ثابت طبيياً، يخضع لقواعد أخرى نص عليها القانون و تقضي بإعطائه إجازة مرضية وفقاً للأصول المحددة صراحة في النص، لهذه الغاية⁸. كذلك لا يجوز صرف الموظف من الخدمة لعدم الكفاءة المهنية بحجة أنه استفاد من إجازات متنوعة و متعددة خلال سنة واحدة، في حين أنه لم يوجه إليه أية ملاحظة أو أي انتقاد بشأن عمله أو طريقة قيامه بمهام وظيفته، و لم يضع نفسه يوماً في موقف غير قانوني أو غير شرعي⁹.

و على عكس ما تقدم، اعتبر مجلس شورى الدولة أنّ ثمة عدم كفاءة مهنية، في حالاتٍ عديدة نذكرها:

- في شخص مدير أحد المستشفيات الذي كان سلوكه السبب في حصول مشادات عنيفة و خلافات قوية بينه و بين مجالس الإدارة و المستخدمين و الجهاز الطبي و التمريضي، في كل المستشفيات التي عين فيها تباعاً¹⁰.
- في شخص طبّاح (cuisinier) في دار للعجزة، أهمل بصورة مستمرة و دون أي مبرر واجباته الأساسية في الحرص على عدم صنع وجبات الطعام بمواد و منتجات لم تعد صالحة للاستهلاك، و ذلك بالرغم من لفت نظره مراراً إلى هذا الأمر.

فالسرف من الخدمة لعدم الكفاءة المهنية، لا يمكن أن يتم إلا بعد تأمين الضمانات الكافية للموظف صاحب العلاقة، وفق الأصول المعمول بها في الشأن التأديبي (مثلاً حق الإطلاع على الملف، حق الدفاع ... الخ)

¹- يوسف سعد الله الخوري - مجموعة القانون الإداري - الوظيفة العامة في التشريع و الاجتهاد (الموظف العام واجباته مسؤولياته حقوقه نهاية خدمته) - الطبعة الأولى - 2004 - الجزء السادس - الكتاب الثاني - ص 706.

²- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 31-5-1968، "دوبيرييه Dme Duperre"، مجموعة، ص 346.

³- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 19-2-1954، "كوتور Couture"، مجموعة، ص 116.

⁴- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 27-2-1957، "باشلين Bachelin"، مجموعة (T)، ص 943.

⁵- المحكمة الإدارية في ليون، 1-4-1993، "لاكروا Lacroix"، مجموعة (T)، ص 836.

⁶- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 26-6-1987، "كورتوا Courtois" RFDA، 1988، ص 493.

⁷- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 8-7-1991، "أماتو Amato"، مجموعة (T)، ص 763.

⁸- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 25-2-1972، "فاروجيا Farrugia"، مجموعة، ص 167.

⁹- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 10-1-1958، "كاريراس" مجموعة، ص 21.

¹⁰- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 19-12-1979، وزير الصحة "بومييه"، مجموعة، ص 21.

و تأمين هذه الضمانات، واجب قائم بذاته، و تُلزم الإدارة باحترامه، بوجود نص يفرضه، أو بدون نص لا فرق. وأخيراً يجب أن يكون القرار الإداري المتخذ بهذا الشأن، معللاً.

البند الثاني : إنهاء الخدمة لأسباب تأديبية (العزل)

إن إنهاء خدمة الموظف لأسباب تأديبية يعود الإختصاص بشأنه إلى الهيئة العليا للتأديب و ذلك عملاً بأحكام المادتين 55 و 56 من المرسوم الإشتراعي 59/112. فإنهاء الخدمة إذاً عقوبة تأديبية محصور أمر فرضها بالمجلس التأديبي المختص بعد أن تكون الإدارة قد أحالت الموظف إليه نتيجة لارتكابه مخالفات مسلكية فادحة تستوجب ذلك. و قرار الهيئة العليا للتأديب ينفذ فوراً بدون مرسوم أو قرار من السلطة الصالحة للتعيين و هذا ما جاء في مضمون نص المادة 60 من نظام الموظفين.

نصت المادة 73 من نظام الموظفين على ما يلي :

- 1- يعزل الموظف بقرار من مجلس التأديب إذا أخلّ إخلالاً فادحاً بإحدى واجباته المسلكية المحددة في القوانين والأنظمة النافذة ولا سيما في المادتين (14) و (15) من هذا المرسوم الإشتراعي.
- 2- يفقد الموظف المعزول حقه في تعويض الصرف وفي التقاعد، ولا يفقد حقه في استرجاع المحسومات التقاعدية إلا إذا قرر مجلس التأديب ذلك في قرار العزل.
- 3- لا يجوز في أي حال من الأحوال إعادة الموظف المعزول إلى الخدمة في أية وظيفة دائمة أو مؤقتة من وظائف الإدارات أو المؤسسات العامة أو البلديات.

ويعتبر القضاء الإداري أن العزل الذي يشكل العقوبة التأديبية الأقصى و الأشد لا يمكن و لا يصح إنزاله بالموظف إلا إذا كان هذا الأخير قد أخلّ إخلالاً فادحاً بإحدى واجباته المسلكية. و عليه إذا تبين أن الأسباب التي يستند إليها قرار العزل لا تشكل الإخلال الفادح المشار إليه فإن مجلس شورى الدولة يعتبر حينذاك ان هذا القرار لا يركز على أساس صحيح و يقضي حتماً بإبطاله من جهة و التعويض على الموظف صاحب العلاقة بالراتب الذي استحق له من تاريخ فصله من الخدمة حتى تاريخ إعادته إليها من جهة أخرى. فمثلاً لا يعد إخلالاً فادحاً يستوجب العزل "عدم احتراس و عدم دراية و دقة الموظف" و لكن يعتبر إخلالاً فادحاً بالواجبات المسلكية و يستوجب بالتالي العزل " إقدام شرطي على سرقة جاكيت من محل تجاري " ¹.

البند الثالث : إعادة تنظيم الدوائر

نصت المادة 72 من نظام الموظفين على ما يلي :

- 1- يعين رئيس الوزراء، بناء على اقتراح رئيس مجلس الخدمة المدنية، ورئيس إدارة التفتيش المركزي، لجنة أو لجاناً تتولى القيام بدراسات في داخل الوحدة الإدارية التي تعينها الوزارة المختصة، أو هيئة مجلس الخدمة المدنية، أو هيئة التفتيش المركزي، أو مجلس الوزراء، وتتناول هذه الدراسة المهام الموكولة إلى الوحدة الإدارية المعنية من جهة، و عدد الموظفين اللازمين للقيام بهذه المهام، وكفاءاتهم العلمية والمسلكية من جهة ثانية، بغية أن تحدد الوظائف الفائضة.
- 2- على اللجنة أن تقدم تقريرها في الموعد الذي يحدده رئيس الوزراء، وعلى الوزارة أو الإدارة المختصة أن تضع، بالإشتراك مع التفتيش المركزي. في مهلة شهر من تاريخ تبليغها تقرير اللجنة، جدول بأسماء و عدد من موظفي الوحدة يعادل الفائض المحدد في تقرير اللجنة، وإن لم يفعل ذلك، فعلى رئيس

¹ - يوسف سعد الله الخوري - مجموعة القانون الإداري - الوظيفة العامة في التشريع و الاجتهاد (الموظف العام واجباته مسؤولياته حقوقه نهاية خدمته)-ص712.

إدارة التفتيش المركزي أن يؤلف فوراً لجنة من ثلاثة موظفين على الأقل، لإعداد الجدول المطلوب في مهلة شهرين على الأكثر. ويحق للوزارة، أو الإدارة المختصة أن تعترض على الجدول في مهلة أسبوعين، فيعرض الأمر على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار النهائي.

3- إذا تبين أن في الوحدة الإدارية عدداً من الموظفين لا تتوفر فيهم الكفاءات المطلوبة للقيام بوظائفهم طبقت عليهم أحكام المادة 71 من هذا المرسوم الاشتراعي.

4- ينقطع الموظفون المدرجة أسماؤهم في الجدول المشار إليه في الفقرة (2) من هذه المادة عن مزاوله أعمالهم. ويثابرون على تقاضي رواتبهم كاملة لمدة ستة أشهر. وإن لم يلحقوا في غضون هذه الأشهر السنة بوظيفة شاغرة يستوفون شروط التعيين فيها، باستثناء شرطي السن والمباراة، صرفوا حكماً من الخدمة، أو أحيلوا على التقاعد في نهاية المدة المذكورة.

أجازت هذه المادة إنهاء خدمات موظفين في حال تم إعادة تنظيم الدوائر، محددة شروط هذا الإنهاء:

أولاً : تحديد الفائض

1- **اللجنة التي تتولى الدراسة :** يعين رئيس مجلس الوزراء، بناء على اقتراح رئيس مجلس الخدمة المدنية ورئيس إدارة التفتيش المركزي اللجنة (أو اللجان) التي تتولى دراسة الوضع الوظيفي في وحدة إدارية معينة.

2- **الجهة التي تعين الوحدة الإدارية التي تتطلب الدراسة :** تبادر إلى تعيين الوحدة الإدارية المعنية أي من الجهات التالية : الوزارة المختصة، هيئة التفتيش المركزي، مجلس الوزراء.

3- **مضمون الدراسة :** تتناول هذه الدراسة المهام الموكولة إلى الوحدة الإدارية المعنية، وعدد الموظفين اللازمين للقيام بهذه الأعمال وكفاءاتهم العلمية والمسلكية. وفي ضوء ذلك يتم تحديد العدد الفائض من الموظفين في الوحدة الإدارية المعنية¹.

ثانياً : تقرير اللجنة

على الإدارة المختصة أن تضع، بالاشتراك مع إدارة التفتيش المركزي، في مهلة شهر من تاريخ تبلغها تقرير اللجنة جدولاً بأسماء الموظفين الفائضين، وفي حال التأخر يتولى رئيس إدارة التفتيش المركزي تاليف لجنة من ثلاثة موظفين لإعداد الجدول المطلوب في مهلة شهرين وللإدارة المختصة أن تعترض عليه في مهلة أسبوعين، ويعود لمجلس الوزراء، اتخاذ القرار النهائي.

ثالثاً : عدم الكفاءة المسلكية

إذا تبين وجود موظفين في الوحدة الإدارية المعنية لا تتوفر فيهم الكفاءات المطلوبة تم إخضاعهم لإجراءات التثبيت من الكفاءة المسلكية على النحو المبين سابقاً.

رابعاً: مصير الموظفين الفائضين

ينقطع الموظفون المدرجة اسماؤهم في جدول الفائضين في الوحدة الإدارية المعنية عن مزاوله أعمالهم، لكن يثابرون هؤلاء الموظفون على تقاضي رواتبهم كاملة لمدة ستة أشهر، وإذا لم يلحقوا بوظيفة شاغرة في خلال هذه المدة، وكانوا لا يستوفون شرط التعيين فيها، باستثناء شرطي السن والمباراة، صرفوا من الخدمة حكماً أو أحيلوا على التقاعد وفقاً للأصول النافذة.

¹ - عبد اللطيف قطيش - نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً - ص 228.

الفصل الثاني: إنهاء الخدمة بقوة القانون

فيما عدا بلوغ السن القانونية هناك حالات يكون فيها على الإدارة إنهاء خدمة الموظف و شطبه من ملاكاتها بمجرد حصول أو حدوث واقعات فرض القانون فيها هذا التدبي. وهذه الحالات سنعرضها في ثلاثة مباحث هي:

- 1- الإستقالة الحكيمة أو اعتبار الموظف مستقيل.
- 2- التجريد الكلي أو الجزئي من الحقوق المدنية، والإدانة في جريمة جنائية.
- 3- العجز الصحي النهائي عن العمل والوفاة.

سنبحث هذه الحالات باختصار تباعاً.

المبحث الأول : الإستقالة الحكيمة أو اعتبار الموظف مستقيلاً

لقد بحثنا سابقاً الإستقالة الإختيارية التي هي رهن بإرادة الموظف الحرة في ترك الوظيفة العامة. أما هنا نبحث وجهاً آخرأ من الإستقالة حيث تدخل المشرع ليفرضها على الموظف رغماً عن إرادته إذا ما تحققت شروط معينة و في حالات معينة.

نصت المادة 65 من نظام الموظفين على ما يلي :

- 1- يعتبر مستقيلاً :
 - أ - الموظف المعين أو المنقول الذي لا يتسلم وظيفته بدون سبب مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه المرسوم أو القرار القاضي بتعيينه أو بنقله.
 - ب - الموظف الذي ينقطع عن عمله بدون إجازة قانونية، ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل.
 - ج- الموظف الذي لا يستأنف عمله بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على تاريخ انتهاء إجازته.
 - د- الموظف الذي يضرب عن العمل، ويجوز في هذه الحالة تعيين بديل عنه ممن تتوفر فيهم شروط التعيين للوظيفة التي كان يشغلها، باستثناء شرط المباراة. ويجوز في هذه الحالة تعيين بديل عنه ممن تتوفر فيهم شروط التعيين للوظيفة التي كان يشغلها باستثناء شرط المباراة.
- 2- تكرر الإستقالة في الحالات الأتفة الذكر بمرسوم أو بقرار صار عن السلطة التي لها حق التعيين.
- 3- تطبق على الموظف المعتبر مستقيلاً أحكام الفقرتين 3 و 4 من المادة السابقة (المادة 64 من نظام الموظفين).

ولا يجوز إعادة الموظف المعتبر مستقيلاً إلى الخدمة إلا إذا توفرت فيه جميع شروط التعيين، باستثناء شرط السن، على ألا يقل الفرق، في مطلق الأحوال، بين سنة وسن التقاعد المحددة للوظيفة المرشح لها عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي.

يعين الموظف المعتبر مستقيلاً، والمعاد إلى الخدمة، في الدرجة الأخيرة من الرتبة الأخيرة في الفئة. و المشرع الفرنسي عالج الموضوع ذاته في المادة 69 من القانون رقم 16 تاريخ 11\11\1984 (نظام موظفي الدولة)، تحت عنوان "التخلي" أو "ترك" العمل أو الوظيفة.

البند الأول : حالات يعتبر فيها الموظف مستقياً

استناداً إلى النصوص التشريعية المار ذكرها، يعتبر الإجتهد الإداري أنه:

1- أ- إذا رفض الموظف الإنتقال إلى مركز عمله في المكان الجديد المخصص له، بدون عذر مشروع، اعتبر مستقياً من الخدمة و لا يحق له بالتالي المطالبة بتعويض الصرف¹. فحتى يعتبر الموظف مستقياً من الوظيفة، يشترط أن يكون قد تمّن عن استلام الوظيف المنقول إليها بدون سبب مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه المرسوم أو القرار القاضي بنقله إليها.

ب- و يعد الموظف مستقياً حكماً إذا ترك وظيفته بدون إجازة قانونية و لم يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تركه لها². من ذلك مثلاً، امتناع الموظف عن ممارسة أعماله و ترك الوظيفة احتجاجاً على قرار رفض طلب إستقالته الإختيارية³. و الموظف المستقيل يفقد حقه بالتعويض⁴.

و لكن يكون المرسوم القاضي بإعتبار الموظف مستقياً بسبب انقطاعه عن العمل، مخالفاً للقوانين، إذا كان سبق لهذا الموظف أن تقدم بطلب صرفه من الخدمة إستناداً إلى حق منحه إياه القانون، و أثبتت ظروف القضية أن المرسوم المذكور كان نتيجة للطلب و ليس للإنتطاع عن العمل⁵. و كذلك لا مجال لاعتبار الموظف مستقياً سبب تغيبه بدون إجازة و عدم إستئنافه عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تركه الوظيفة، إذا ثبت من الإفادة الصادرة عن قيادة الجيش مثلاً إنه انتقل إلى مكان خارج وظيفته بناء لإيعاز من القيادة العسكرية بسبب الحوادث الثورية التي حلت في مقر وظيفته، و كان خلال مدة الحوادث هذه على اتصال مع القيادة المذكورة لتلقي التعليمات منها. فيكون تغيبه حاصلًا إذا بعذر مشروع⁶.

و أيضاً إذا انقطع الموظف عن مركز عمله الأساسي لأسباب أمنية و في ظروف إستثنائية و من ثم قام بتأمين العمل في مركز آخر بناء لقرار إداري من المرجع المختص، فإن ذلك لا يعتبر تغيباً عن العمل بالمعنى المقصود في المادة 65 أعلاه و على هذا الأساس يكون مرسوم الصرف المبني على هذه الواقعة مشوباً بعيب تجاوز حدّ السلطة و مستوجباً الإبطال⁷.

و في هذا لإطار، نشير إلى قرار صدر عن مجلس الوزراء اللبناني أثناء الحرب اللبنانية الأخيرة (1975-1990) برقم 6 تاريخ 17-10-1979 و قضى بتطبيق تدابير إستثنائية على الموظفين المتغيبين عن عملهم بسبب الحوادث الأمنية الضاغطة، و باستبعاد تطبيق المادة 65 من نظام الموظفين، أخذاً بعين الإعتبار الظروف الإستثنائية السائدة آنذاك. و ظل معمولاً بهذا القرار في كل الإدارات العامة حتى إلغائه بموجب القرار رقم 25 تاريخ 17-11-1982 المعمم بتاريخ 22-12-1982 و هنا اعتبر مجلس شوري الدولة إنه إذا كان ينبغي مراعاة الأوضاع الأمنية بشأن الموظفين المتغيبين، قبل صدور القرار القاضي بإلغاء التدابير الإستثنائية المشار إليها، فإنه من غير الجائز، بعد هذا التاريخ، التماذي في التغيب عن العمل دون عذر مشروع، لاسيما و أن الأوضاع الأمنية

1-قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 6-11-1995، Centre hospitalier de Brignoles، مراجعة رقم 154732

2- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 5-6-1996، فرحات، مجلة القضاء الإداري، العدد 10، 1997، م2، ص671.

3- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 15-5-1981، مو Meaux، DA، 1981، ص95.

4- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 6-11-1958، قرار بردويل، المجموعة الإدارية للإجتهد و التشريع الصادرة عن المحامي جوزيف الشدياق، ص239.

5- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 23-4-1958، سليمان، المجموعة الإدارية للإجتهد و التشريع، 1958، ص172.

6- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 19-12-1958، باغي، المجموعة الإدارية للإجتهد و التشريع، 1959، ص9.

7- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 8-12-1988، غصن، مجلة القضاء الإداري، العدد 5، 1990، 1991، ص344.

في تلك الفترة لم تعد تحول دون التحاق الموظفين بمراكز أعمالهم، أو – على الأقل – دون وضع أنفسهم بتصرف الإدارة عند وجود حالات خاصة. و بالتالي يكون اعتبار الموظف مستقبلاً لتغيبه المتماذي دون عذر مشروع مدة غير معقولة، واقعاً في محله القانوني¹.

ج- و يعتبر الموظف مستقبلاً من الخدمة إذا لم يعد إلى ممارسة أعمال وظيفته خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إنتهاء إجازته الإدارية، حتى لو طلب تجديد هذه الإجازة و إنما انقطع عن العمل مدة طويلة قبل معرفة النتيجة التي آل إليها طلبه المذكور².

د- و يعتبر الموظف مستقبلاً من الخدمة، إذا لم يبرر انقطاعه عن العمل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إنتهاء إجازته المرضية المسموح بها بموجب المادة 39 من قانون الموظفين³. و لكن إذا ثبت أن الموظف مصاب بمرض عضال و هو موجود خارج البلاد في إجازة خاصة تعذر عليه العودة إلى لبنان لمزاولة عمله الوظيفي كالسابق، فلا يمكن اعتباره مستقبلاً وفقاً للمادة 65 موضوع البحث إلا لم تكن مثل هذه الحالة المرضية قائمة و إذا انعدم بالتالي كل عذر مانع يسمح للموظف بالعودة أعمال وظيفته⁴.

و من هذا المنطلق أبطل مجلس شوري الدولة مثلاً، المرسوم الذي يعتبر الموظف مستقبلاً من الوظيفة و لا يعتبره مصروفاً من الخدمة بسبب المرض، إذا كان هذا الموظف قد تقدم بتقرير طبي وفقاً للأصول، يثبت فيه مرضه، و إذا كانت اللجنة الطبية المختصة قد أعطت تقريراً تجزم فيه أنه غير صالح للخدمة⁵.

ذلك أنه من أجل إعتبار لموظف مستقبلاً حكماً، على النحو المتقدم بيانه، يجب أن يكون إنقطاعه عن العمل بدون عذر مشروع، الأمر الذي لا يمكن تطبيقه على وضع الموظف عندما يكون تحت مراقبة اللجنة الطبية⁶.

و إذا أهمل الموظف إبلاغ رئيسه غيابيه بسبب المرض، فإن ذلك يعتبر خطأ مسلكياً و يستوجب ملاحقته تأديبياً، لا اعتباره مستقبلاً عملاً بمنطوق المادة 65 من نظام الموظفين⁷.

هـ- و يعتبر مستقبلاً من الخدمة أيضاً الموظف الذي ينقطع عن العمل لمدة تتجاوز الخمسة عشر يوماً بعد إنتهاء مدة وضعه خارج الملاك، دون عذر مشروع...⁸

2- و في المقابل و على سبيل المثال، لا يشكل تغيباً أو تخلياً عن الوظيفة يستوجب إعتبار الموظف مستقبلاً، و إنما يعتبر غياباً غير مشروع أو بالأحرى خطأ مسلكياً يستوجب إنزال عقوبة تأديبية:

- أ- تغيب موظف عن وظيفته مدة أربعة أيام دون إجازة أو إذن من رئيسه⁹.
- ب- توقف الموظف عن القيام بمهام وظيفته بالرغم من حضوره يومياً إلى مركزه و البقاء فيه بعض الوقت¹⁰.

1- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 10-7-1996، اللقيس، مجلة القضاء الإداري، العدد 10، 1997، م2، ص796.

2- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 10-2-1994، الصيفي، مجلة القضاء الإداري، العدد 8، 1995، م1، ص236.

3- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 25-3-1999- حداد، مجلة القضاء الإداري، العدد 13، 1999، م2، ص408.

4- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 1-3-1963، الجردي، المجموعة الإدارية للإجتهد و التشريع، 1964، ص20.

5- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 1-5-1965، الأدهمي، المجموعة الإدارية للإجتهد و التشريع، 1965، ص178.

6- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 30-10-1967، الشعار، المجموعة الإدارية للإجتهد و التشريع، 1967، ص253.

7- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 13-5-1968، شعيا، المجموعة الإدارية للإجتهد و التشريع، ص148.

8- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 7-12-1995، مقداد، مجلة القضاء الإداري، العدد 10، 1997، م1، ص201.

9- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 11-12-1963، نافانان Dme Navenant مجموعة، ص620.

10- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 27-2-1981، يافي Mme Yaffi مجموعة، ص118.

ج- رفض الموظف القيام بمهام وظيفته التي تشكل خطراً على صحته وفقاً لما جاء في تقرير طبي بهذا الشأن، بالرغم من حضوره صباح كل يوم وفي الموعد المحدد لبدء الدوام¹.

د- رفض الموظف تنفيذ و إنجاز العمل المطلوب منه² أو التأخر في الحضور و تأخير المعاملات³، أو الغياب بحجة إصابته بوعكة صحية⁴، أو - في السياق ذاته - رفضه إستقبال لجنة طبية أو المثول أمامها و الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة⁵.

3- الموظف الذي يتغيب خمسة عشر يوماً عن وظيفته دون عذر مشروع (القانون اللبناني) أو يغيب و يتخلى عن وظيفته مدة غير معقولة دون عذر مشروع أيضاً (القانون الفرنسي) ، إنما يقطع بتصرفه هذا و بإرادته الذاتية، العلاقة التي تربطه بالإدارة، و يضع نفسه خارج نطاق تطبيق القوانين و الأنظمة الراعية لعمله أو لوضعه الوظيفي⁶.

مع الإشارة إلى أن تعي الموظف عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً و الداعي لاعتباره مستقبلاً، هو التغيب الحاصل طيلة هذه المدة بصورة متتابعة متواصلة⁷. و يُعتبر الموظف مستقبلاً في نهاية المدة المذكورة التي تبدأ من تاريخ انقطاعه عن الخدمة بدون سبب مشروع، إذ في نهايتها يظهر الدليل على رغبته في الانفصال عن الوظيفة⁸.

4- و قرار اعتبار الموظف مستقبلاً و شطبه نهائياً من الملاك للسبب موضوع البحث لا يشكل بحد ذاته عقوبة تأديبية أو هو يرتدي الطابع التأديبي، و بالتالي فإنه لا يخضع للأصول التأديبية المقررة بها الشأن⁹. هذا هو المبدأ، غير أن الإجتهد يعتبر أن مثل هذا التدبير و إن يكن لا يشكل عقوبة تأديبية، إلا أنه نظراً لخطورته و لطابعه المصيري بالنسبة إلى الموظف يتعين على الإدارة عدم اتخاذه قبل تأمين حق الدفاع لصاحب العلاقة فلقد جاء: " ... و بما أنه و على فرض أن التدبير المطعون فيه (مرسوم اعتبار الموظف مستقبلاً) لا يشكل عقوبة تأديبية، فإن مثل تلك التدابير التي توصف بأنها إدارية أو غير تأديبية يمكن أن تخضع للقانون التأديبي و ذلك فيما يتعلق ببعض عناصرها إذ أن بسط بعض القواعد الخاصة بالحقل التأديبي إلى تدابير مجردة من هذا الطابع ما رده أنه يوجد وفق العمل و الإجتهد فئة جديدة من التدابير التي تقع بين التدابير التأديبية و التدابير الإدارية التسلسلية.

"و بما أن مجلس شوري الدولة يطبق قاعة إطلاع الموظف على الملف لكل تدبير يهدف إلى معاقبة تصرف عام... متخذ بالنسبة للشخص و ينطوي على جسامة وافية.

"... و بما أن هذا المفهوم لتدبير غير تأديبي أصبح شرطاً أساسياً لتطبيق حق الدفاع في الوظيفة العامة..."¹⁰.

واعتبار الموظف مستقبلاً من الخدمة للانقطاع غير المشروع و غير المبرر عن العمل، لا يستقيم عند تقدمه بطلب صرفه من الخدمة سنداً للمادة 69 من نظام الموظفين لتجاوز خدماته مدة 25 سنة

1- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 22-10-1975، فيفي، AJDA، 1976، ص319، تعليق سالون Salon.

2- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 4-1-1985، لوكين Loquin، مراجعة رقم 50480.

3- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 10-1-1964، دومارسي Demarcy، AJDA، 1965، ص214.

4- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 2-2-1998، DA-Kervadec، 1998، ص244، تعليق مونيول C. Moniolle.

5- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 18-10-1978، كانافا Canava، مجموعة، ص860.

6- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 26-6-1989، شاردون Mme Chardon، مراجعة رقم 94393.

7- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 13-8-1959، شقير، المجموعة الإدارية للإجتهد و التشريع، 1959، ص146.

8- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 26-11-1968، فؤاد الخوري، المجموعة الإدارية للإجتهد و التشريع، 1969، ص42.

9- قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 30-1-1991، كاميه Mme Camier، مجموعة، ص1025.

10- قرار مجلس شوري الدولة اللبناني، 13-7-1994، الدكتور ربيعة طيارة فواز، مجلة القضاء الإداري، العدد 8، 1995، م2، ص575.

في الملاك الدائم والذي توقف عن العمل بعد انقضاء فترة خمسة أشهر على تاريخ موافقة مجلس الوزراء على طلبه و قبل صدور المرسوم المكرس لقبول الطلب. إذ بمجرد أن يكون مجلس الوزراء الذي يملك حق قبول طلب الصرف من الخدمة أو رفض الطلب ، وقد فعل ذلك إذ اتخذ بجلسته المنعقدة بتاريخ 20-3-1991 موقفاً صريحاً من طلب صاحب العلاقة وقرر الموافقة على مشروع مرسوم يرمي إلى صرفه من الخدمة بناء على طلبه. وفي ضوء قرار مجلس الوزراء المشار إليه و في ضوء مثابرة الموظف صاحب العلاقة على العمل حتى تاريخ 13-8-1991 أي طيلة فترة خمسة أشهر تقريباً بعد قبول طلبه من قبل المرجع المختص، لا يمكن اعتبار توقف صاحب العلاقة عن العمل بعد تاريخ 13-8-1991 انقطاعاً عن العمل بدون سبب مشروع يبرر اعتباره بحكم المستقيل، لأن إنهاء خدمته يُرد إلى سبب مشروع و إلى موافقة المرجع المختص و لأن صدور المرسوم المكرس لقبول الطلب يُفترض أن يصدر – في غياب نص صريح – ضمن المهلة المعقولة المألوفة في الحقل الإداري والتي يقدرها الاجتهاد الإداري الفرنسي في هذه الحالة بالذات بأربعة أشهر¹.

وإن مجلس شوري الدولة اللبناني أكد في أحد قراراته أن المرسوم القاضي باعتبار الموظف مستقيلاً من الخدمة بسبب انقطاعه عن العمل، مخالف للقانون إذا سبق لهذا الموظف أن تقدم بطلب صرفه من الخدمة استناداً إلى حق خوله إياه القانون و أثبتت ظروف القضية أنه كان نتيجة للطلب و ليس للانقطاع عن العمل².

وفي القضية المتعلقة بالموافقة على تكليف معلم بمساعدة الموظفين الإداريين رغم انقطاعه عن مركز عمله بدون عذر مشروع، إعتبر مجلس الخدمة المدنية أن موافقة السيد الوزير على استئناف صاحب العلاقة لعمله لم يستند إلى أي نص قانوني أو أسباب واقعية مبررة³.

البند الثاني : الحالة التي يعتبر فيها الموظف الذي يضرب عن العمل مستقيلاً

إذا كان للإضراب في القطاع الخاص مفاعيله القانونية، فإنه أياً تكن ضخامة الشركات الخاصة داخل بلد من البلدان فإنها تبقى دون الدولة، فلا تضاهيها كرب عمل، فالدولة هي أكبر رب عمل في المجتمع ككيان سياسي، نظراً للأعداد الكبيرة للعاملين لديها من موظفين، ومستخدمين، وأجراء، ومتعاقدين سواء في الإدارات العامة المدنية، أو في الأجهزة الأمنية والعسكرية، فضلاً عن الجهاز القضائي، والعاملين في المؤسسات العامة ذات طابع الصناعي والتجاري، أو الشركات المختلطة، وسواها.

وهؤلاء العاملون في القطاع العام ككل، بأعدادهم الوافرة، يؤدون دوراً على جانب كبير من الأهمية، في مختلف الأصعدة، وفي جميع المجالات، مما يجعلهم يحتلون موقعاً طاعياً في واقع المرافق العامة المعاصرة.

ولذلك فإن القوانين والأنظمة التي تحكم عمل هؤلاء العاملين في القطاع العام هي على جانب كبير من الخطورة في انعكاساتها على سير العمل في المرافق العامة كافة، فليس من السهل إباحة حرية التوقف الجماعي عن العمل فيها دون أية ضوابط، أي إباحة حرية الإضراب⁴.

¹- شكري صادر – انطوان بريدي- إستشارة رقم 622-1993 تاريخ 13-2-1993 – مجموعة اجتهادات هيئة التشريع و الإستشارات في وزارة العدل ص 14182.

²-قرار مجلس شوري الدولة اللبناني-رقم 190 تاريخ 23-4-1985 –ي.س.-الدولة – المجموعة الإدارية 1985 ص172.

³- مجلس خدمة مدنية الرأي رقم 1170 تاريخ 4-5-2002.

⁴- عبد اللطيف قطيش – نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً ص 206.

1- تنظيم الإضراب في فرنسا

في تتبع مسار هذه المسألة في واقع ما جرت عليه الأمور، في فرنسا، نجد أنها مرت في مرحلتين:

المرحلة الأولى : الإضراب محظور بصورة مطلقة :

في بدايات القرن العشرين عرفت الحركة النقابية نمواً متعاضماً في الحياة الاجتماعية في فرنسا، وتزايدت الإضرابات في القطاع العام، ولاسيما الإضراب الذي شمل إدارة البريد، والذي لاقى دعماً، في حينه، من مجلس النواب في الجمعية الوطنية الفرنسية. وقد تصدت الحكومة لهذه الحركات وقمعتها بقسوة حيث عمدت إلى تسريح ما بين خمسمائة إلى ستمائة موظف.

وقد أقام عدد من هؤلاء الموظفين الدعوى أمام مجلس شورى الدولة لإبطال قرارات الفصل من الخدمة مستندين في ذلك على نص المادة 65 من القانون الصادر في 1905/04/22 الذي يقضي بإطلاع الموظف على ملفه الخاص قبل اتخاذ أية عقوبة تأديبية بحقه. وكان من بين المدعين السيد Winkell فُعرفت القضية باسمه.

وقد رد مجلس الشورى الدعوى مستنداً في ذلك إلى مطالعة مفوض الحكومة لديه الأستاذ Tradieu والتي جاء فيها قوله : " عندما تجد الدولة نفسها مسوقة لأن تحل محل المبادرة الحرة للأفراد في تنظيم مرفق عام، فإن ذلك غالباً ما يحصل بهدف إشباع الحاجات العامة لجميع المواطنين في فرنسا، والقاطنين فيها، حيث لا يتيسر للمبادرة الحرة للأفراد إشباع تلك الحاجات بصورة كاملة، وغير متقطعة. فاستمرارية العمل هي جوهر المرفق العام، والإضراب يقع في تناقض مباشر مع مفهوم المرفق العام نفسه " .

وإلى جانب إعتبرات السلطة الإستئنافية للإدارة التي رآها متناسبة مع مفهوم المرفق العام، فقد بحث مفوض الحكومة Tradieu عن السند القانوني لتأييد رأيه الداعم لقرارات فصل الموظفين المضربين، فوجده في " عقد الوظيفة العامة " فالإضراب من شأنه أن يضع حداً، وبصورة تلقائية، لعقد العمل، متبنياً، في ذلك، رأي محكمة التمييز الفرنسية. فالمضرب عن العمل يضع نفسه، وبمحض خياره الحرّ، خارج الخدمة وقرار الفصل لا يكون، في هذه الحالة، سوى تكريس للمفاعيل القانونية للإضراب. وقد تبنى مجلس الشورى وجهة نظر مفوض الحكومة لديه، وإعتبر قرار الفصل واقعاً في محله القانوني، و ردّ دعوى الإبطال¹.

المرحلة الثانية : الاعتراف بحق الإضراب :

منذ أن صدر الدستور الفرنسي بتاريخ 1946/10/27، فقد أقر للمواطنين كافة بحق الإضراب. وتكرس هذا الحق في مقدمة الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ 1958/10/05. وبذلك، غدا الإضراب مبدأ ذا قيمة دستورية.

ثم إن القوانين الصادرة في 1946/10/19 و 1952/04/28 أقرت للموظفين حرية العمل النقابي على أن يتم إيداع أنظمة النقابة، ولائحة بأسماء الهيئة الإدارية للنقابة، لدى السلطات الرئاسية للموظفين.

وغدا لكل فئات المستخدمين حق اللجوء إلى الإضراب، على ألا تتم إساءة استعمال هذا الحق بالخروج به عن دائرة المطالب المهنية، وامتد مثل هذا الحق ليشمل الموظفين كافة. كما صار ينظر إلى منع الإضراب كما لو أنه يمس حق حرية التعبير عن الرأي. وتتدخل الإجهاد الإداري في هذه المسألة و اعتبر أن للإدارة

¹ - عبد اللطيف قطيش - نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً ص 208.

بما لها من حقوق إصدار الأنظمة، أن تصدر الأنظمة الملائمة لممارسة حق الإضراب، على أن تتوازن فيه حقوق حرية التعبير عن الرأي، ومبدأ إستمرارية العمل في المرافق العامة¹.

2- الإضراب في لبنان، تشريعاً وممارسة :

ما تزال النصوص القانونية المرعية الإجراء في لبنان تعتبر الإضراب من الأعمال المحظرة على الموظف، وكذلك التحريض عليه، ويترتب على الإضراب اعتبار الموظف مستقياً من الخدمة.

ولتلافي أية ضغوطات قد تتعرض لها الإدارة من جراء حركة إضرابات واسعة فقد أعطاها المشتري صلاحية تعيين بدلاء عن الموظفين المضربين من بين من تتوافر فيهم شروط التعيين للوظيفة التي كان يشغلها الموظفون المضربون باستثناء شرط المباراة، مما يتيح للإدارة ملء المراكز الوظيفية التي شغرت من جراء الإضراب بسهولة وسرعة بالنظر إلى إعفائها من إجراءات المباراة التي تتطلب فترة طويلة من الزمن².

على صعيد الممارسة :

من المعروف أنه تجتاح لبنان منذ فترة قصيرة من الزمن موجات التظاهرات والإضرابات التي كانت تقتصر في السابق على المعلمين والأساتذة في المدارس الحكومية (والخاصة) واتسعت لتشمل أساتذة الجامعة اللبنانية بفروعها كافة، ثم اتسعت دائرة الإضرابات في الآونة الأخيرة لتشمل الموظفين الإداريين كافة، وهو أمر لم يكن مألوفاً من قبل.

وبمقابل ذلك لم تعد الدولة إلى مواجهة حركة الإضرابات بتطبيق الأحكام القانونية النافذة في هذا المجال. ونحن نرى أن ضغط الواقع سيكون أقوى من النص، بما يقضي بأن تقبل الدولة ما قبلت به الدولة المتقدمة، على غرار ما حصل في فرنسا على النحو الذي عرضنا له آنفاً، وتعديل النصوص القانونية المعمول بها حالياً باعتماد نصوص قانونية قابلة للتطبيق، من حيث أنها توازن بين مبدأ إستمرارية العمل في المرافق العامة وحق حرية التعبير. وبدلاً من أن يبقى الإضراب ممارسة واقعية فإنه من الأوفق تنظيم حق الإضراب ووضع شروط واضحة ودقيقة لممارسته مع الأخذ بالإعتبار عدداً من الأمور مثل طبيعة المرافق العامة وفترات عملها. وعليه، فإننا نقترح إجراء التعديل اللازم على نظام الموظفين لدى إعادة النظر في أحكامه.

البند الثالث : تكريس الاستقالة

إنطلاقاً مما تقدم و لإنهاء خدمة الموظف من جرّاء إعتباره مستقياً من الخدمة لا يعتبر من الطرق العادية لإنهاء الخدمة، بل هو تدبير يتضمن إلى حد ما نوعاً من العقوبة طالما أنه يؤدي إلى حرمان الموظف من تعويض الصرف أو المعاش التقاعدي بل هو على حد ما ذهب إليه الإجتهد الإداري الفرنسي يخفي عزلاً حقيقياً للموظف³، فإنه يتعين على الإدارة أن توجه إنذاراً خطياً للموظف المنقطع عن الخدمة، و تنبهه فيه بوضوح إلى أنه قد يواجه بذلك خطر شطبه نهائياً من الملاك دون اتباع الأصول التأديبية بهذا الشأن إذا لم يعد إلى عمله، و ذلك لإلزامه بتحديد موقفه النهائي قبل إعتباره مستقياً.

“...la mise en demeure doit prendre la forme d’un document écrit notifié a l’interesse et l’informant du risque qu’il encourt d’une radiation des cadres sans

¹ - عبد اللطيف قطيش - نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً ص 208.

² - عبد اللطيف قطيش - نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً ص 209.

³ - قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 30-4-1926، روسو Delle Rousseau، مجموعة، ص 42.

procedure disciplinaire préalable, s'il ne prend ou ne reprend pas son service dans le délai qui lui est imparti".¹

و بدون ذلك، يكون اعتبار الموظف مستقياً واقعاً في غير موقعه القانوني مستوجباً للإبطال لعله تجاوز حد السلطة.²

و في هذا المجال يعتبر الإجتهد أن عبء إثبات توجيه الإنذار يقع على عاتق الإدارة. و أن كتاب الإنذار يجب أن يكون موقعاً من السلطة الإدارية المختصة³. و أن اعتبار الموظف مستقياً لا يمكن أن يتم قبل إبلاغه كتاب الإنذار وفقاً للأصول⁴. و يكون للمرسوم أو للقرار المتخذ بهذا الشأن مفعول رجعي يعود تاريخه إلى نهاية المدة المحددة لهذه الغاية و التي - كما أشرنا سابقاً - يظهر في نهايتها الدليل الأكيد لرغبة الموظف في الإنفصال عن الوظيفة⁵. فلهذا المرسوم أو القرار مفعول إعلاني فقط و هذا من الاختلافات الجوهرية بين النص القاضي بقبول الاستقالة بناء على طلب الموظف، حيث يسري مفعول هذا النص في اليوم التالي لتاريخ تبليغه قرار قبول استقالته باعتباره نصاً إنشائياً على غير ما هو عليه بالنسبة لاعتبار الموظف مستقياً. ولذا، فإن قطع الراتب عن الموظف يتم إعتباراً من تاريخ نهاية المدة المذكورة، لا من تاريخ المرسوم أو القرار بتكريس هذه الاستقالة⁶.

وإذا قام الموظف بعد إنذاره بتقديم مبررات و أعمار لغيبه، فعلى الإدارة أن تأخذهل بعين الإعتبار، و إذا وجدتها غير مقنعة يتوجب عليها إنذاره من جديد و وفق الأصول ذاتها⁷.

و إذا تم إنذار موظف مستفيد من إجازة مرضية انتهت مدتها، و لم يعد خلال الخمسة عشر يوماً، و قام هو على أثر ذلك بتقديم تقرير طبي جديد يفرض الغياب عن العمل مدة إضافية فإنه يكون بذلك قد أفصح عن الأسباب التي تحول دون رجوعه إلى العمل، و على هذا الأساس إذا قامت الإدارة بالرغم من ذلك باتخاذ القرار باعتباره مستقياً و بشطبه نهائياً من الملاك، فإن قرارها هذا يكون مشوباً بعيب مخالفة القانون و مستوجباً للإبطال⁸.

كما أن انقطاع الموظف عن عمله بدون إجازة قانونية أو عذر مشروع، مدة خمسة عشر يوماً متواصلة، لا يؤدي حكماً إلى اعباره مستقياً من الخدمة فلا بد لجعل هذه الإستقالة حاصلة و قائمة و نافذة ، من تكريسها بمرسوم عملاً بالفقرة 2 من المادة 65 من المرسوم الإشتراعي 59\112. و في حال عدم صدور هذا المرسوم فإن الموظف يبقى منتياً إلى ملاكه، و مرتبطاً بإدارته فقط، و عملاً بالمادة 19 من المرسوم الإشتراعي المشار إليه، لا تستحق له رواتبه عن فترة غيابه غير المبرر و غير المشروع لعدم قيامه بالخدمة الفعلية خلالها⁹.

و أن مرسوم أو قرار اعتبار الموظف مستقياً يجب أن يصدر عن السلطة التي لها حق التعيين¹⁰.

كما يجب إسناد المرسوم المعلن للإستقالة بسبب انقطاع الموظف عن عمله بدون إجازة أو بدون عذر مشروع، إلى وقائع صحيحة. فإذا جاء المرسوم القاضي بعتبار الموظف مستقياً مسنداً إلى وقائع غير

1- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 11-12-1998، كازاغراندا Casadranda، DA، 1999، ص44..

2- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 24-4-1989، دوفال Duvalle، مراجعة رقم 75186.

3- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 14-4-1995، نوغ Nogues، مجموعة (T)، ص 875.

4- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 22-2-1995، مينكون M. Mencon، مراجعة رقم 112410.

5- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 5-6-1996، فرحات، مجلة القضاء الإداري، العدد 10، 1997، م2، ص671.

6- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 10-1-1994، قرار الصيفي المذكور سابقاً.

7- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 24-4-1989، قرار Duvalle، المذكور سابقاً.

8- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي، 14-6-1989، بولغان Boulegane، مراجعة رقم 82826.

9- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 10-1-1994، قرار الصيفي المذكور سابقاً.

10- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني، 23-11-1994، زغيب، مجلة القضاء الإداري، العدد 9، 1996، م1، ص97.

صحيحة، فإنه يكون مستوجباً الإبطال لعله تجاوز حدَّ السلطة¹ و في هذه الحالة، تعتبر الإستقالة غير حاصلة و كأنها لم تكن مع ما يترتب على ذلك من نتائج قانونية على وضع الموظف المسلكي و منها إعادته إلى الوظيفة مع تسوية وضعه و منحه تعويضاً يوازي راتبه عن المدة الفاصلة التي حرم خلالها من الراتب من جرّاء خطأ الإدارة².

و فسّر مجلس الخدمة معنى تكريس الإستقالة، مبيناً أنه ورد في المادة/65 بند 2/ من نظام الموظفين ما حرفيته: "تُكرس الإستقالة في الحالات الآنفه الذكر، بمرسوم أو بقرار صادر عن السلطة التي لها حق التعيين". والتكريس في اللغة "هو تثبيت لشيء موجود أصلاً"، بمعنى قيام السلطة التي لها حق التعيين، بعمل إداري من شأنه تثبيت حالة ناشئة بتاريخ سابق، وهي حالة: "اعتبار الموظف المعين الذي لا يتسلم وظيفته مستقبلاً من الخدمة"، وإن الإمتناع عن ذلك، لا ينفي وجود الإستقالة الحاصلة بقوة القانون وإن المرسوم الصادر في هذا الخصوص، له مفعول إعلاني، وإن الغاية من إصداره هي أولاً تطبيق قاعدة موازاة الصيغ بالنسبة لنص التعيين ونص الصرف من الخدمة. وهي ثانياً إنفاذاً للفقرة الثالثة من المادة/66/ من نظام الموظفين التي تنص على إحالة الموظف المصروف من الخدمة بمرسوم أو بقرار عن السلطة التي لها حق التعيين.

وإن القول بخلاف ما تقدم يؤدي إلى اعتبار المهل الواردة في البند الأول من المادة/65/ المتقدم ذكرها غير ذات معنى، بما يتنافى مع طبيعة العمل الإداري وانتظامه واستقراره، كما يعطي القضية المثارة معياراً شخصياً، وذلك بعكس ما تتمتع به النصوص القانونية من موضوعية وتجرد، وهذا ما قد يفضي إلى نوع من التمييز وعدم المساواة بين الموظفين ممن تنطبق عليهم الحالات الواردة في البند 1 من المادة المذكورة، خاصة في حال قيام الإدارة بإصدار مرسوم الإقالة بالنسبة للبعض، و الإمتناع عن ذلك للبعض الآخر³.

وتطبق على الموظف الذي يعتبر مستقبلاً الأحكام التي تقضي بعدم جواز الرجوع عن القرار الإداري الصادر عن السلطة التي لها حق التعيين بتكريس الإستقالة. كما تطبق عليه الأحكام التي تقضي بعدم استفادته من حقوقه في معاش التقاعد أو تعويض الصرف إذا كانت خدماته الفعلية دون العشرين سنة، وتدفع له فقط المحسومات التقاعدية المقطوعة من رواتبه.

وبخصوص إعادة الموظف الذي يعتبر مستقبلاً إلى الخدمة، فإن المشتري كان واضحاً لناحية أنه لا يجوز إعادة الموظف المعتبر مستقبلاً إلى الخدمة إلا إذا توفرت فيه جمع شروط التعيين باستثناء شرط السن، على غرار ما هو عليه الأمر بالنسبة إلى الموظف المستقيل. ولكن بالنسبة إلى الموظف المعتبر مستقبلاً فإنه يجب ألا يقل الفرق، في مطلق الأحوال، بين سنه و سن التقاعد المحددة للوظيفة المرشح لها عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي. وهذه المدة هي، حالياً، عشرون سنة، مما يعني أنه يجب ألا يزيد عمره على أربع وأربعين سنة. ومثل هذا الأمر ليس مطلوباً بالنسبة إلى الموظف المستقيل.

يعين الموظف المعتبر مستقبلاً، والمعاد إلى الخدمة، في الدرجة الأخيرة من الرتبة الأخيرة في الفئة. وهذا يستدعي تسجيل الملاحظة التالية: إن عبارة "الرتبة" تثير التباساً في هذا المقام مما يقتضي إعادة النظر في صياغة هذه الفقرة لدى العمل على تعديل نظام الموظفين في ضوء الملاحظات التي سبق وأشير إليها سابقاً. والدرجة الأخيرة الواردة في هذا المقام هي بمقابل الدرجة الأولى وفقاً لسلسل الدرجات المعمول بها حالياً.

¹ - قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 11-12-1998، ساموي Samoy، DA، 1999، ص 44.

² - قرار مجلس شوري الدولة الفرنسي، 25-3-1996، بيكار Mme Picard، مجموعة، ص 101.

³ - مجلس خدمة مدنية الرأي رقم 1052 تاريخ 31-8-2000.

وتجدر الإشارة إلى ان الموظف الذي صرف بسبب غير تأديبي و تقاضى عن خدماته تعويض الصرف، يحق له في حالة اعادته الى الوظيفة، أن يطلب إدخال هذه الخدمات في حساب معاشه أو تعويضه الجديد، شرط أن يتقدم بطلبه في مهلة ثلاثة أشهر من تاريخ استئنافه الخدمة، و أن يعيد التعويض الذي قبضه إلى الخزينة.

وإذا لم يقدم الموظف الطلب في المهلة المذكورة، أعطي عند صرفه ثانية تعويض صرف جديد أو معاش تقاعد تعتمد في حسابه خدماته الأخيرة دون سواها. وإذا كان الموظف لم يقبض تعويض الصرف عن خدماته السابقة، و كان مستحقاً له في حينها، ضمت خدماته السابقة حكماً إلى خدماته اللاحقة.

المبحث الثاني: الإستقالة الحكمية بسبب قضايا جزائية

إن الوظيفة تشترط بمن يتولاها أن يكون على قدرٍ من المسؤولية الأخلاقية بحيث يبتعد عن ارتكاب أفعال تعتبر حاطة من مقام الوظيفة لا سيما عندما يكون لهذه الأفعال الصفة الجرمية.

ولهذا أحسن المشترع عندما قضى بالإقالة الحكمية لمن يرتكب جرمًا جزائياً أو يجرد من حقوقه المدنية.

البند الأول: التجريد الكلي أو الجزئي من الحقوق المدنية

إستنادا إلى الأحكام التشريعية التي بموجبها لا يمكن تعيين شخص لتولي وظيفة عامة إلا إذا كان متمتعاً بحقوقه المدنية (المادة الخامسة من نظام الموظفين اللبناني، المرسوم الاشتراعي 59_112)، أو إلى تلك التي تقضي صراحة بوجود إنهاء خدمة الموظف العامل في حال فقدة حقوقه المدنية يعتبر الإجتهد أنه لا يجوز أن يستمر الموظف في وظيفته، أيأ تكن هذه الوظيفة، إذا لم يكن متمتعاً بكامل حقوقه المدنية.

فالتجريد المدني يوجب حكماً العزل و الإقصاء عن جميع الوظائف والخدمات العامة، والحرمان من كل معاش، وذلك سندا للمادة 49 من قانون العقوبات اللبناني التي تنص على الآتي :

التجريد المدني يوجب حكماً:

- 1- العزل والإقصاء عن جميع الوظائف والخدمات العامة والحرمان من أي معاش تجريه الدولة .
ومن هذا المنطلق إعتبر مجلس شوري الدولة أنه لا يصح الإدلاء في هذا المجال بأن النصوص الواردة في نظام الموظفين (المرسوم الاشتراعي 59-112) ولو أنها صادرة بتاريخ لاحق لقانون العقوبات، قد ألغت المادة 49 وذلك :
- لعدم وجود نص صريح بهذا الإلغاء، من جهة،
- ولعدم وجود تناقض أو عدم ائتلاف بين النصوص المتعلقة بالعزل والواردة في نظام الموظفين، وبين نص المادة 49 المذكورة من جهة أخرى.
- 2- وإنهاء الخدمة يجب أن يتم حتى ولو كان الموظف لم يفقد إلا جزءاً من حقوقه المدنية فقط.
- 3- وإنهاء الخدمة لهذا السبب، لا يرتدي طابع العقوبة التأديبية، وبالتالي ليس على الإدارة اتباع الأصول التأديبية لهذه الغاية.
- 4- وهو يفرض نفسه إلزاماً على الإدارة، بمعنى أنه لا يمكنها الإمتناع عن إنهاء خدمة الموظف المحكوم بهذه العقوبة.
- 5- وطبعاً، لا يجوز للإدارة بالمقابل، أن تستند في تدبيرها هذا، إلى الحكم القضائي إلا اعتباراً من التاريخ الذي يصبح فيه نهائياً ومبرماً.
- 6- وهنا أيضاً، إذا لم يكن هنالك من مانع قانوني (حكم جزائي مثلاً) فإنه يمكن إعادة الموظف المذكور إلى الخدمة.

وقد رأت هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل أن عقوبة التجريد المدني كما عرّفها قانون العقوبات تكون إما عقوبة أصلية من العقوبات الجنائية السياسية أو عقوبة فرعية يُقضى بها حكماً عندما يُحكم بإحدى العقوبات التالية: بالأشغال الشاقة المؤبدة أو الإعتقال المؤبد أو بالأشغال الشاقة المؤقتة أو بالإعتقال المؤقت أو بالإبعاد أو بالإقامة الجبرية على ما هو وارد في المادة 63 من قانون العقوبات. وإن جميع هذه العقوبات الأصلية هي عقوبات جنائية، وإن العقوبة الفرعية لا يمكن وصفها إلا بما تتصف به العقوبة الأصلية. سواء فرضت عقوبة التجريد المدني بصورة أصلية أو بصورة فرعية فإن نتائجها تبقى هي لا تقبل التجزئة. وقد جاء في المادة 49 من قانون العقوبات "إن التجريد المدني يوجب حكماً العزل والإقصاء عن جميع الوظائف و الخدمات العامة و الحرمان من كل معاش تجريه الدولة"، وتجاه هذا النص و بالإستناد إلى المبادئ المشروحة أعلاه، يكون من شأن عقوبة التجريد المدني توقيف حق المتقاعد في المعاش سحابة مدة العقوبة¹.

البند الثاني: الإدانة بجريمة جنائية أو شائنة

إذا أدين الموظف بجناية أو محاولة جنائية من أي نوع كانت، أو بجنحة شائنة أو محاولة جنحة شائنة، كالسرقة، والإحتيال، وسوء الإئتمان، والإختلاس، والرشوة، والإغتصاب، والتزوير، والشهادة الكاذبة، وأي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات، أو بجريمة من الجرائم المتعلقة بزراعة المواد المخدرة أو الإتجار بها، وذلك بموجب حكم إكتسب الدرجة القطعية وقوة القضية المحكمة، صادر عن الجهة القضائية المختصة، فإنه يطرد من الوظيفة، وإن لم يقض هذا الحكم بحرمانه من حقوقه المدنية، ذلك أن إدانة شخص بهذا النوع من الجرائم يجعله في وضع لا يأتلف، بل يتعارض كلياً مع صفته كموظف².

ومع أن نظام الموظفين اللبناني لم يتضمن نصاً صريحاً يقضي بطرد الموظف وإنهاء خدمته في مثل هذه الحال، ألا أن اشتراطه في المادة الخامسة منه بأن يبرز المرشح لدخول الوظيفة العامة نسخة عن سجله العدلي تثبت أنه متمتع بحقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية أو بمحاولة جنائية من أي نوع كانت، أو بجنحة شائنة

أو محاولة جنحة شائنة... يفيد بشكل طبيعي وبديهي أن الوقوع في هذا المحذور بعد دخول الوظيفة، يؤدي بالتأكيد إلى صرفه من الخدمة، أو حتى إلى طرده أو عزله منها مع حرمانه في هذه الحال، من تعويض الصرف والمعاش التقاعدي³.

و هذا ما أكدته المادة 36 من المرسوم الاشتراعي 83/47 (نظام التقاعد و الصرف من الخدمة) فنصت على أنه: يفقد نهائياً الحق في الحصول على معاش التقاعد أو تعويض الصرف، وحتى ولو تمت تصفيتهما، كل موظف ثبت عليه بحكم قضائي:

- 1- أنه اختلس أموال الدولة.
- 2- أنه اختلس الأمانات المودعة لديه، أو المواد المسلمة اليه، التي ينبغي أن يقدم حساباً عنها.
- 3- أنه ارتشى في أمور تتعلق بوظيفته.
- 4- أنه زور في مستندات رسمية ساعدت على اختلاس أموال الدولة.

¹ - شكري صادر - انطوان بريدي-إستشارة رقم 772-1955 تاريخ 27-10-1955 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل ص 14115.

² - يوسف سعد الله الخوري - مجموعة القانون الاداري - الوظيفة العامة في التشريع و الاجتهاد (الموظف العام واجباته مسؤولياته حقوقه نهاية خدمته)-ص 734.

³ - يوسف سعد الله الخوري - مجموعة القانون الاداري - الوظيفة العامة في التشريع و الاجتهاد (الموظف العام واجباته مسؤولياته حقوقه نهاية خدمته)-ص 735.

ليس للعفو العام و لا الخاص أن يعيد الحقوق المفقودة(المادة 37). كما أنه يقطع نهائياً حق التقاعد في المعاش عند فقدان الجنسية اللبنانية أو الحرمان منها أو عند صدور حكم بعقوبة جنائية يقضي بمصادرة أمواله المنقولة و غير المنقولة. أما عند صدور حكم بعقوبة جنائية غير المذكورة أعلاه، فيعطى أفراد عائلة صاحب الإستحقاق معاشه كما لو توفي، وإذا استعاد فيما بعد حقوقه، صُرف له معاشه اعتباراً من تاريخ زوال الأسباب التي دعت إلى وقف استحقاقه وألغيت من التاريخ نفسه تخصيصات عائلته (المادة 38). كذلك يقطع نهائياً حق كل من أفراد العائلة في الحصول على المعاش : عند فقدانه الجنسية اللبنانية أو الحرمان منها أو عند صدور حكم بعقوبة جنائية يقضي بمصادرة أمواله المنقولة و غير المنقولة. أما عند صدور حكم بعقوبة جنائية غير المذكورة أعلاه ، فيتوقف صرف المعاش سحابة مدة العقوبة فقط على أن تعاد الحصة إلى صاحبها اعتباراً من تاريخ زوال السبب الذي دعا إلى وقفها (المادة 39).

وتأسيساً على ذلك ذهب مجلس شورى الدولة إلى القول بأنه يمكن للسلطة المختصة أن تسترد مرسوم تعيين الموظف المحكوم عليه، بمفعول رجعي فيعتبر هذا التعيين بالتالي كأنه لم يكن أبداً فلقد جاء مثلاً : "إن المرسوم الذي به تسترد الدولة مرسوماً أول كان قد قضى بتعيين المستدعي في الوظيفة وذلك لسبب إدانته بجرم شائن أثناء ممارستها، وينسحب في مفاعيله إلى الماضي، يتفق مع نص المادة 13، فقرتها السادسة، من نظام الموظفين يكون واقعاً في موقعه القانوني¹.

وقد يقضي الحكم الجزائي بحرمان الموظف صراحة من إشغال أي منصب عام أو أية وظيفة عامة، فمثل هذا الحكم يؤدي حكماً وتلقائياً إلى طرد الموظف من وظيفته، وقد يكون هذا المنع مطلقاً ودائماً، كما قد يكون مرحلياً ومؤقتاً (لمدة خمس سنوات مثلاً) وفي هذه الحال، تكون السلطة الإدارية المختصة ملزمة بطرد الموظف، تقبداً منها بقوة القضية المحكمة. وهذا يعني أنها ليست مقيدة بهذا الحكم إلا من تاريخ اكتسابه الصورة القطعية النهائية². غير أنه إذا استفاد الموظف المحكوم من عفو خاص، أعفاه من العقوبة الأصلية ومن التدابير الإحترازية والعقوبات الفرعية والإضافية الملازمة للعقوبة الأصلية أو الناتجة عن الحكم الصادر بحقه، فإن هذا العفو يكون قد أعاد له الحق بالإستفادة من الحقوق الناتجة عن إنهاء خدماته (معاش تقاعدي أو تعويض صرف ... الخ) فلقد جاء :

- "... بما أن المرسوم ... منح المستدعي عفواً خاصاً من عقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة كما أعفاه من التدابير الإحترازية والعقوبات الإضافية والفرعية الملازمة للعقوبة الأصلية أو الناتجة عن الحكم الصادر بحقه.
- " وبما أن العقوبات الإضافية والفرعية هي تلك التي نصت عليها المادة 42 من قانون العقوبات ومنها التجريد المدني.
- " وبما أن المادة 103 من قانون العقوبات العسكري اعتبرت التجريد العسكري نتيجة حتمية للتجريد المدني ويؤدي إلى الحرمان نهائياً من كل معاش تقاعدي أو تعويض صرف ومن كل مكافأة عن الخدمات السابقة وسقوط الحق في استعادة المحسومات التقاعدية التي أدت طوال تلك الخدمات.
- " وبما أن المرسوم المذكور عندما أعفى المستدعي من العقوبات الإضافية والفرعية يكون قد أعاد له الحق بالإستفادة من الحقوق الناتجة عن إنهاء خدماته.
- "... وبما أنه يقتضي والحالة هذه إحالة المستدعي على الإدارة المختصة لتصفية حقوقه التقاعدية وفق الأحكام القانونية والنظامية...³.

¹- يوسف سعد الله الخوري - مجموعة القانون الاداري - الوظيفة العامة في التشريع و الاجتهاد (الموظف العام واجباته مسؤولياته حقوقه نهاية خدمته)-ص 735.

²- يوسف سعد الله الخوري - مجموعة القانون الاداري - الوظيفة العامة في التشريع و الاجتهاد (الموظف العام واجباته مسؤولياته حقوقه نهاية خدمته)-ص 736.

³- يوسف سعد الله الخوري - مجموعة القانون الاداري - الوظيفة العامة في التشريع و الاجتهاد (الموظف العام واجباته مسؤولياته حقوقه نهاية خدمته)-ص 737.

وكان رأي مجلس الخدمة المدنية: " أنه وفقاً لنص المادة 180/عقوبات، إن الوصف القانوني للجرم (جنائية، جنحة، أم مخالفة) لا يتغير إذا أبدلت من العقوبة المنصوص عليها (وليس إبدال الوصف القانوني للجرم) عقوبة أخف عند الأخذ بالأسباب أو الأعدار المخففة ... ، الأمر الذي يُبقي الجرم الذي أُدين به صاحب العلاقة مندرجاً تحت وصف " الجنائية ". وبما أن الحكم الصادر بحق صاحب العلاقة، يعتبر حكماً مبرماً غير قابل للطعن بأي طريق من طرق الطعن العادية وغير العادية. وبما أنه من شروط التوظيف العامة المنصوص عليها في الفقرة (هـ) من المادة الرابعة من نظام الموظفين، أن يكون الشخص المعين في إحدى الوظائف العامة، متمتعاً بحقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجنائية . وذلك مراعاة لشروط التوظيف العامة، لجهة كون الشخص المعين غير محكوم عليه بجنائية، لذا فإنه يقتضي توافرها طيلة مدة قيامه بأعباء الوظيفة، تحت طائلة فقدان حقه بالبقاء فيها، وهذا ما استقر عليه أيضاً الاجتهاد الإداري : بما أنه فضلاً عن حالات فقدان الجنسية والحقوق المدنية يقتضي إضافة الحالة التي أوجدها المشتري في نظام الموظفين العام وفي الأنظمة المشابهة كنظام موظفي وأجراء بلدية بيروت وهي الآلية إلى منع الوظيفة العامة على مرتكبي الجنايات أو الجنح الشائنة بغض النظر عما إذا كان استتبع الحكم بها الحرمان من حق تولي الوظائف العامة أم لا.

لذا فالموظف الذي يفقد جنسيته اللبنانية أو حقوقه المدنية بعد دخوله الوظيفة لا يعود من مسوغ قانون لبقائه في الخدمة لأن القيام بالوظيفة العامة إنما يقتصر عملاً بأحكام قانون الموظفين والمبادئ العامة للقانون على اللبناني شرط أن يكون أهلاً لذلك من وجهة التمتع بالحقوق المدنية. وإن مشيئة المشتري هذه يجب أن تعطي مفاعيلها أيضاً كما في حالات فقدان الحقوق المدنية المنصوص عليها في قانون العقوبات فيتم إخراج الموظف من الخدمة لدى الحكم عليه بإحدى الجنح الشائنة ودون أن تكون سلطة التعيين الصالحة ملزمة بسلوك الطريق التأديبي¹.

وفي رأي ثانٍ صادرٍ عن مجلس الخدمة المدنية ومتصل بقضية إدانة موظف في مؤسسة كهرباء لبنان بجنحة استمداد الطاقة بطريقة غير مشروعة، جاء فيه: " لما كان القاضي المنفرد الجزائي في شحيم قد جرم السيد (.....) بتاريخ 2004/6/10 بجنحة مع وقف تنفيذ العقوبة . رأت هيئة التشريع والإستشارات بالإستشارة رقم 2005/211 تاريخ 2005/3/19 أن " أثر الأحكام الجزائية الصادرة مع وقف التنفيذ بسبب ارتكاب إحدى الجنح الشائنة على شروط الإستخدام في المؤسسات العامة والتوظيف في الإدارات العامة هو نفسه أثر الحكم الصادر دون وقف التنفيذ". ولما كان هذا المجلس، وسنفاً لأحكام المادة / 172 / عقوبات التي تعتبر الحكم لاغياً عند انقضاء فترة التجربة في حال لم ينقض وقف التنفيذ، قد اعتبر بكتابه رقم 4854 تاريخ 2002/1/16 أن الحكم الصادر بحق الموظف مع وقف التنفيذ يطرح مسألة وضع الموظف في فترة التجربة أي قبل ثبوت الحكم عليه بصورة نهائية وقطعية، وهي فترة لم يعالجها نظام الموظفين، كما لم يتطرق إليها أي من النصوص المتعلقة بالخدمة العامة، فالحكم هنا هو بمثابة الحكم اللاغى، إلا أنه يبقى معلقاً على شرط واقف، وهو مرور خمس سنوات دون نقض قرار وقف التنفيذ أو دون ارتكاب جريمة أخرى من قبل صاحب العلاقة، ولا يجوز، وفقاً لمقتضيات العدالة والإنصاف، الحكم مسبقاً على الشخص المعني " بفقدانه منحة وقف التنفيذ " وافترض ارتكابه جريمة أخرى خلال فترة التجربة (حسبما تنص المادة / 171 / عقوبات)، ولما كان الحكم الصادر بحق صاحب العلاقة عن القاضي المنفرد الجزائي في شحيم بتاريخ 2004/6/10 قد إستند إلى أحكام القانون رقم 97/623 تاريخ 1997/4/23 (تشديد العقوبات على جرائم التعدي على الكهرباء والهاتف والمياه)، ولما كانت الفقرة (1) من المادة / 2 / من القانون رقم 97/623 المذكور أعلاه، تنص على ما يلي: " يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة قدرها مليون ليرة لبنانية على الأقل أو بإحدى هاتين العقوبتين من أقدم قصداً بصورة غير نظامية على استمداد المياه أو الهاتف أو الطاقة الكهربائية (تعليق) ". ولما كان يُستفاد

¹ - مجلس خدمة مدنية الرأي رقم 746 تاريخ 2002-3-12.

مما تقدم أن الجرم المنصوص عليه في الفقرة (1) من المادة الثانية من القانون رقم 97/623 المشار إليه، وتبعاً لعقوبته، يعتبر جنحة، أما تسميته فهي "استمداد" وليس "سرقة" ولو كان القصد غير ذلك لتضمن القانون المذكور أحكاماً تتعلق بتعديل قانون العقوبات لهذه الجهة.

ولما كان القانون رقم 97/623 هو قانون خاص بالجرائم المتعلقة بالتعدي على الكهرباء والهاتف والمياه ويتضمن العقوبات المحددة لكل جرم، وقد نصت المادة الرابعة منه على إلغاء كافة الأحكام المخالفة أو التي لا تتألف مع أحكامه، الأمر الذي يستفاد منه أن المشترع قد حصر بالقانون المذكور الأحكام التي ترعى حالات التعدي على الكهرباء والهاتف والمياه كافة، والتسميات والأوصاف المعتمدة لحالات التعدي المذكورة، دون العودة إلى أي قانون آخر، وهو لو أراد العكس لكان عمداً إلى تعديل قانون العقوبات لهذه الجهة وفق ما سبقت الإشارة إليه أعلاه أو إلى إدخال هذا النص في صلب أحكام القانون المذكور. لذلك رأت هيئة مجلس الخدمة المدنية أن جنحة استمداد المياه أو الهاتف أو الطاقة الكهربائية ليست من عداد الجنح المحددة حصراً في الفقرة (هـ) من المادة / 4 / من نظام الموظفين ولا تحول دون تمكين من أدين بها من الاستمرار في العمل¹.

من جهتها رأت هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل أنه لا أثر لإعادة الإعتبار على فقدان الموظف نهائياً الحق بالمعاش التقاعدي بسبب جرم الرشوة الذي أدين به، وذلك تطبيقاً للمادة 36 من المرسوم الإشتراعي رقم 47 تاريخ 29-6-1983 التي نصت على ما يلي: "يفقد نهائياً الحق في الحصول على معاش التقاعد أو تعويض الصرف، حتى ولو تمت تصفيتهما، كل موظف ثبت عليه بحكم قضائي :

- 1- أنه اختلس أموال الدولة.
- 2- أنه اختلس الأمانات الخاصة المودعة لديه، أو المواد المسلمة إليه التي ينبغي أن يقدم حساباً عنها.
- 3- أنه ارتشى في أمور تتعلق بالوظيفة.
- 4- أنه زور في مستندات رسمية ساعدت على اختلاس أموال الدولة.

و حيث أن المجلس العدلي قرر بتاريخ 15-1-1974 تجريم الرائد ن. بالجناية المنصوص عنها في المادة 352 من قانون العقوبات. فإن قرار الهيئة الإتهامية في بيروت بإعادة الإعتبار إلى الرائد ن. عن الحكم الصادر بحقه بتاريخ 15-1-1974 عن المجلس العدلي

وحيث أن المادة 161 من قانون العقوبات نصت في فقرتها الأولى و الثانية على ما يلي: "إعادة الإعتبار تبطل للمستقبل مفاعيل جميع الأحكام الصادرة. وتسقط العقوبات الفرعية أو الإضافية و التدابير الإحترازية و ما ينجم عنها من فقدان الأهلية". حيث أن قانون العقوبات عدّد العقوبات الفرعية أو الإضافية و التدابير الإحترازية و ليس بينها فقدان الحق بالتقاعد المنصوص عنه في المادة 36 من المرسوم الإشتراعي رقم 47 تاريخ 29-6-1983.

حيث أن كلمة "نهائياً" الواردة في المادة المذكورة تعني سقوط الحق بالتقاعد للمستقبل عندما يثبت عليه بحكم قضائي أنه ارتكب الجرائم المنصوص عنها في المادة 36 المذكورة مما يجعل منها حالة أو عقوبة خاصة حددها القانون و بالتالي فهي تختلف عن العقوبات الفرعية أو الإضافية أو التدابير الإحترازية التي تسقط عند إعادة الإعتبار².

¹ - مجلس خدمة مدنية الرأي رقم 219- 2884 تاريخ 19-9-2005.
² - شكري صادر - انطوان بريدي - إستشارة رقم 500- 1992 تاريخ 15-9-1992 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل ص 14146.

المبحث الثالث : أحكام العجز الصحي النهائي عن العمل والوفاء

قد يصادف الموظف أثناء العمل تعرضه لحادث صحي بسبب العمل أو لأي سبب آخر، يجعل من المتعذر عليه إكمال وظيفته، وكذلك قد توافيه المنية، ما يؤدي إلى انقطاع علاقته الوظيفية، وهي أمور سوف نعالجها في بندين:

البند الأول: حالة العجز الصحي النهائي

إذا تعرض الموظف لحادث أو مرض يمنعه نهائياً من الإستمرار في عمله و القيام بمهام وظيفته فلا بد عندئذ من إنهاء خدمته نهائياً بعد اتباع أصول معينة تنص عليها عادة أنظمة الموظفين.

فلقد نصت المادة 39 من المرسوم الاشتراعي 59/112: "

1- يحق للموظف المتغيب لأسباب صحية أن يتقاضى راتبه كاملاً لمدة شهر واحد على الأكثر، على أن يُعلم رئيسه فوراً بعنوانه الحالي وبالسبب الداعية للتغيب، وأن يرسل إليه تقريراً طبياً يذكر نوع المرض ويحدد مدة التغيب على وجه التقريب. وإذا تمتع الموظف عن إرسال التقرير الطبي تعرض للعقوبات التأديبية، وحق للإدارة أن ترسل طبيباً لمعاينته على نفقته الخاصة، وتحسم النفقة التي يقتضيها ذلك من راتب الموظف.

وإذا زادت مدة التغيب على عشرة أيام، فعلى الرئيس أن يطلب من وزارة الصحة العامة انتداب طبيب لمعاينة الموظف المتغيب ووضع تقرير عنه.

2- إذا تجاوز التغيب شهراً بدون انقطاع، أو شهراً على مراحل عديدة خلال ثلاثة أشهر، لا تعطى الإجازة براتب كامل إلا بناء على رأي اللجنة الطبية الرسمية ولمدة أقصاها ثلاثة أشهر قابلة للتجديد، على أن لا يتجاوز مجموع الإجازات تسعة أشهر خلال خمس سنوات متواصلة.

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

4- إذا تجاوز التغيب مدة تسعة أشهر خلال سنة أو ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة، يعرض الموظف في نهاية المدة على اللجنة الطبية للنظر في أمره، فإذا كان قابلاً للشفاء في مدة سنتين، أعطي إجازة بنصف راتب لمدة سنة على الأكثر ثم أحيل على الإستيداع بدون راتب لمدة سنة أخرى ولا يعاد بعدئذ إلى عمله إلا بناء على رأي اللجنة الطبية.

وإذا لم يكن قابلاً للشفاء في مدة سنتين، أو رأت اللجنة الطبية في غضون هذه المدة أو في نهايتها أنه غير قادر على استئناف عمله، صرف من الخدمة أو أحيل على التقاعد وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة.

5- يحق للموظف المقيم خارج لبنان بحكم وظيفته، أو الغائب عنه غياباً قانونياً، أن يستحصل على إجازة صحية أو يطلب تمديد إجازة صحية سابقة، ضمن الشروط المشار إليها في الفقرتين (2) و(4) من هذه المادة، بالاستناد إلى تقارير طبية يصدقها رئيس البعثة السياسية أو الفئصلية اللبنانية أو تصدقها الدوائر الصحية المحلية حيث لا يوجد بعثة لبنانية.

وكما أن المرسوم الاشتراعي رقم 83/47 (نظام التقاعد و الصرف من الخدمة) نصّ في المادة 16 على أن كل موظف يصرف:

1- لعدة مقعدة نشأت بصورة أكيدة ومباشرة عن قيامه بالوظيفة ولا يعزى سببها إلى ارتكابه خطأ جسيماً.

2- لعجزه عن مواصلة الخدمة من جراء مخاطرته بحياته لإنقاذ حياة الغير، أو بسبب خطر استهداف له، أو اعتداء أو حادث تعرض له، وذلك أثناء قيامه بالوظيفة أو بسببها، يُعطى معاش اعتلال وفقاً للاسس التالية:

أولاً- ثلث راتبه الأخير إذا كانت خدمته الفعلية دون العشرين سنة وكانت علته لا تحوجه معونة الغير الجسدية، ونصف هذا الراتب إذا كانت علته تحوجه إليها.

ثانياً- نصف راتبه الأخير إذا كانت خدمته الفعلية 20 سنة على الأقل وكانت علته لا تحوجه إلى معونة الغير الجسدية، وثلثا هذا الراتب إذا كانت علته تحوجه إليها.

ويضاف في الحالتين جزء من خمسين من الراتب الأخير عن كل سنة خدمة فعلية بعد العاشرة على ألا يتجاوز مجموع المعاش الراتب الشهري الذي كان يتقاضاه الموظف عند صرفه بسبب العلة.

كما أن كل موظف يصرف لعدة مقعدة، لم تنشأ عن قيامه بالوظيفة وتحوجه إلى معونة الغير الجسدية، يعطى معاش اعتلال يعادل ثلث راتبه الأخير إذا تجاوزت خدمته الفعلية خمس سنوات (المادة 17).

يمكن الجمع بين معاشي الإعتلال والتقاعد، بينما كان النص القديم : إذا كان معاش الإعتلال الذي يحق للموظف أن يطالب به أقل من معاش التقاعد العادي، خصص له المعاش الأعلى (المادة 20).

يعتبر الموظف بحكم المقعد ومحتاجاً إلى معونة الغير الجسدية، إذا أصيب بالجنون، أو الفالج الكلي أو العمى التام أو بما يشابهها من العلل التي تجعل المصاب بها عاجزاً عن القيام بشؤونه الذاتية بنفسه (المادة 21).

ولأجل تطبيق الأحكام المتعلقة بمعاش الإعتلال، تجري الإدارة التي كان ينتمي إليها الموظف تحقيقاً عن الظروف التي حصل فيها الحادث أو المرض .

تعرض وزارة المالية ملف الموظف مع نتيجة هذا التحقيق على لجنة طبية دائمة تعين بمرسوم بناء على إنهاء رئيس مجلس الخدمة المدنية واقتراح وزير المالية والصحة العامة، كل فيما خصه، ومن ثلاثة أطباء ومندوب عن كل من مجلس الخدمة المدنية ووزارة المالية، من الفئة الثالثة على الأقل مهمتها تقرير:

1- إذا كانت العلة متأتية عن الوظيفة

2- إذا كانت العلة مقعدة

3- إذا كانت العلة تحوج المصاب بها إلى معونة الغير الجسدية

4- العجز عن كسب العيش

يحق لصاحب العلاقة أن يطلع على ملفه قبل اجتماع اللجنة وأن يطلب إليها الإستماع إلى الطبيب الذي يختاره.

ولو وزارة المالية وللموظف حق الاعتراض على قرار اللجنة الطبية أمام لجنة ثانية خاصة تعين بمرسوم من ثلاثة أطباء إختصاصيين ومن مندوب عن كل من مجلس الخدمة المدنية ووزارة المالية من الفئة الثالثة على الأقل.

وعلى هذه اللجنة أن تعطي قرارها خلال شهر من تاريخ تعيينها ولا يعتمد في تخصيص معاشات الإعتلال إلا على قرارات هاتين اللجنتين (المادة 22).

إذا صرف الموظف لأحد الأسباب المذكورة في المادة 16 من المرسوم 47-83 أعطي علاوة على تعويض الصرف المستحق له تعويضاً اضافياً يوازي راتب خمسة عشر شهراً إذا كانت مدة خدمته خمس عشرة

سنة و ما دون، أما إذا تجاوزت مدته خمس عشرة سنة فيقطع تعويضاً إضافياً يوازي راتب شهر عن كل سنة خدمة فعلية، على ألا يتجاوز هذا التعويض مقدار راتب شهرهما بلغت خدمته (المادة 62).

إن صرف الموظف من الخدمة بسبب حالته الصحية لا يفقده بالمقابل الحق بإجازات صحية تبلغ في مجموعها ثمانية عشرة شهراً، وذلك لأنه بحسب نص المادة 39 ذاتها، يجوز أن تمتد الإجازات الصحية للموظف إلى ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة قبل عرضه على اللجنة الطبية لأخذ رأيها بصرفه من الخدمة¹.

إذا تجاوز تغيب الموظف تسعة أشهر خلال سنة أو ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة، يعرض الموظف في نهاية المدة على اللجنة الطبية للنظر في أمره. فإذا كان قابلاً للشفاء في مدة سنتين أعطي إجازة بنصف راتب لمدة سنة ولا يعاد بعدئذ إلى عمله إلا بناء على رأي اللجنة الطبية، وإذا لم يكن قابلاً للشفاء في مدة سنتين، أو رأت اللجنة الطبية في غضون هذه المدة أو في نهايتها أنه غير قادر على استئناف عمله، صُرف من الخدمة أو أُحيل على التقاعد وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة. وعليه يعتبر الإجتهد أن المرسوم القاضي بصرف الموظف من الخدمة لأسباب صحيه دون عرضه على اللجنة الطبية للنظر في قابليته للشفاء، دون الحفاظ حقه بالأجازات المرضية براتب كامل، يكون مستوجباً للإبطال لهذه الجهة².

ولا يجوز صرف أي موظف بسبب إصابته بإعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تحول دون قيامه بالوظيفة التي يتولاها وبأية وظيفة أخرى ضمن الإدارة³.

ورأى مجلس الخدمة المدنية أنه وفق الفقرة (د) من البند (1) من المادة (4) من نظام الموظفين والذي يتضمن أنه يشترط في كل طالب وظيفة عامة أن يبرز شهادة من اللجنة الصحية الرسمية تثبت أنه سليم من الأمراض والعاهات التي تحول دون قيامه بأعباء وظيفته. فإن هذا الشرط المذكور أعلاه هو شرط مانع للتعيين وللبقاء في الخدمة، وقد أصبح السيد (-) اعتباراً من تاريخ صدور قرار اللجنة الطبية الرسمية فاقداً لأهليته الوظيفية ولا يعود من مسوغ قانوني لبقائه في الخدمة باعتبار أنه أصبح بالتاريخ المذكور، خارج الوظيفة بقوة القانون، ولا صلاحية لأي جهة إجازة إبقاء موظف في الخدمة بعد فقده لأحد شروط التوظيف العامة لتعلق ذلك بالنظام العام⁴.

البند الثاني: الوفاة

ما من شك بأن خدمة الموظف تنتهي حكماً بوفاته، وإذا كان نظام الموظفين (المرسوم الإشتراعي 59/112) لم يشر صراحة إلى هذه الحالة، فإن قانون نظام التقاعد والصرف من الخدمة (المرسوم 83/47) لحظ من جهته الأحكام الضرورية لهذه الغاية وذلك في معرض تحديده لحقوق ورتبة الموظف المتوفي في معاش التقاعد أو تعويض الصرف (المواد 4 و 24 و ما يليها من القانون المذكور). يقطع راتب الموظف المتوفي في اليوم التالي لتاريخ وفاته، حيث ينشأ حق وراثته في تقاضي تعويض الصرف أو المعاش التقاعدي وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية المرعية بهذا الشأن.

وإذا كان الموظف المتوفي قد قبض قبل وفاته، الراتب أو المعاش مسبقاً في أول الشهر فيخصص المعاش التقاعدي لورثته اعتباراً من أول الشهر التالي، بعد الوفاة هذا ومن حق الورثة بحسب القانون، أن يطلبوا خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وفاة الموظف، الإستفادة من معاش التقاعد أو تعويض الصرف. وإذا امتنعوا عن تقديم مثل هذا الطلب، فيخصص لهم معاش تقاعدي إذا كان الموظف مورثهم من مستحقي هذا المعاش، أي إذا كانت خدمته في الوظيفة لا تقل عن عشرين سنة (المادة 4 من المرسوم الإشتراعي 83/47) لأنه

1- يوسف سعد الله الخوري - مجموعة القانون الإداري - الوظيفة العامة في التشريع و الاجتهاد (الموظف العام واجباته ومسؤولياته حقوقه نهاية خدمته)-ص 611.

2- يوسف سعد الله الخوري - مجموعة القانون الإداري - الوظيفة العامة في التشريع و الاجتهاد (الموظف العام واجباته ومسؤولياته حقوقه نهاية خدمته)-ص 612.

3- المرجع نفسه ص 613.

4- مجلس خدمة مدنية الرأي رقم 2131 تاريخ 9-8-2004.

إذا كانت الخدمة تقل عن عشرين سنة فإن ما يستحق للموظف عندئذ ولورثته إذاً في حال وفاته، تعويض صرف فقط (المادة 3 من القانون ذاته).

أما إذا حصل خلاف بين الورثة حول هذا الأمر، فيُعطى كل منهم حسب طلبه (المادة 4 من المرسوم الاشتراعي 83/47) ويوزع المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف أنصبة متساوية على مستحقيه.

ونشير إلى أن قرار إنهاء خدمة الموظف بسبب الوفاة له الطابع الإعلاني لا الإنشائي وبالتالي فإن له مفعولاً رجعيًا أي أنه يعود إلى تاريخ وفاة الموظف. وطبعاً، تستند الإدارة اللبنانية إلى وثيقة الوفاة الصادرة عن الجهات الرسمية بالموضوع، وغالباً ما تكفي بها لأنها تشكل بحد ذاتها القرار بإعلان الوفاة.

حقوق أفراد العائلة :

اعتبر نظام التقاعد و الصرف من الخدمة أنه إذا توفي الموظف، وكانت مدة خدمته دون العشر سنوات، أعطي اللبنانيون من أصحاب الحق من أفراد عائلته كامل تعويض الصرف الذي كان يستحقه بتاريخ الوفاة. وإذا كانت خدماته قد تجاوزت العشر سنوات، يحق لأفراد عائلته الاستفادة من المعاش التقاعدي إذا اختاروا هذا المعاش. ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن يتدنى المعاش التقاعدي عن الحد الأدنى الرسمي للأجور النافذ في أي وقت (المادة 25).

إن أفراد عائلة الموظف (ذكراً أو أنثى) أو المتقاعد المتوفي (ذكراً أو أنثى) الذين لهم الحق في المعاش أو التعويض هم اللبنانيون فقط من :

- الزوجة أو الزوج إذا كان لا يتعاطى عملاً مأجوراً.

- في حال كان الزوج أو الزوجة يتعاطى عملاً مأجوراً فلا يستحق عندها سوى الفرق بين الأجر أو الراتب الذي يتقاضاه من جراء عمله وحصته من معاش تقاعد مورثه.

- الأولاد الذكور الذين لم يتموا الثامنة عشرة من عمرهم، والأولاد الذين يتابعون دراستهم، وذلك حتى أكمالهم الخامسة والعشرين من عمرهم، والأعلاء منهم العاجزون عن كسب العيش حتى ولو تجاوزوا هذه السن وكانت علتهم مثبتة بتقرير من اللجنة الطبية الدائمة المنصوص عليها في المادة 22 من المرسوم الاشتراعي رقم 47 تاريخ 29-6-1983.

- البنات العازبات شرط أن لا يتعاطين عملاً مأجوراً، والأرامل والمطلقات شرط أن لا يكون للأرملة أو المطلقة دخل أو نفقة أو مال من زوجها.

- يقطع المعاش عن البنات المطلقات أو الأرامل إذا كان ابناؤهن الذكور قد أتموا الثامنة عشرة من عمرهم أو الخامسة والعشرين في حال كانوا يتابعون دراستهم إلا إذا كان هؤلاء في كلا الحالتين أعلاء عاجزين عن كسب العيش وكانت علتهم مثبتة بتقرير من اللجنة الطبية الدائمة المنصوص عليها في المادة 22 من المرسوم الاشتراعي رقم 47 تاريخ 29-6-1983.

- الأب والأم في حال توافر الشروط الآتية:

● العجز عن كسب العيش المثبت بمستندات رسمية.

● أن لا يكون للأبوين مصدر آخر للدخل.

● أن لا يكون للأبوين ولد آخر بالغ سن الرشد قادراً على إعالتهم.

- في حال تقاضى أحد المذكورين أعلاه، معاشاً تقاعدياً خلافاً لأحكام هذا القانون، عوقب وفقاً لأحكام الفقرة (3) من المادة 655 من قانون العقوبات، ويتوجب عليه إعادة المبالغ التي تقاضاها دون وجه حق مع الفوائد القانونية.

- لا يلاحق ويستفيد كذلك من تقسيط المبالغ المقبوضة دون وجه حق الأشخاص الذين يتقدمون بطلب لتسوية أوضاعهم في مهلة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ نشر هذا القانون.

يُقطع المعاش عن الأولاد الذكور الأعلّاء المتأهلين إذا كان أبناؤهم الذكور قد أتموا الثامنة عشرة من عمرهم أو الخامسة والعشرين في حال كانوا يتابعون الدراسة، إلا إذا كان هؤلاء في كلتا الحالتين أعلّاء عاجزين عن كسب العيش وكانت علتهم مثبتة بتقرير من اللجنة الطبية الدائمة المنصوص عليها في المادة 22 من المرسوم الاشتراعي رقم 47 نظام التقاعد و الصرف من الخدمة (المادة 26).

يوزع المعاش أو تعويض الصرف أنصبة متساوية على مستحقه، وفي حال تعدد الزوجات، تعطى جميع الزوجات الشرعيات حصة واحدة .

"في حال وفاة الموظف عن غير مستحقي المعاش أو تعويض الصرف يُدفع كامل التعويض المستحق له إلى الأشخاص المعددين أدناه على سبيل الحصر، و يُوزع في ما بينهم على الوجه التالي:

أ- الزوج و الأولاد و الأصول المباشرّون:

- عند وجود الزوج أو الزوجات الشرعيات والأولاد معاً، ينال الزوج رقم التعويض الأساسي المستحق، ويقسم الباقي بالتساوي بين الأولاد، وإذا كان المتوفي المعيل الوحيد في لبنان للوالدين، أو لأحدهما وكان دخله أو دخل الحي منهما لا يساوي الحد الأدنى للأجور على الأقل - فينال الوالدين معاً أو الحي منهما حصة مقطوعة تساوي عشر التعويض الأساسي.

وإذا كان بين الأولاد من توفي قبل صاحب التعويض حلت فروعه محله في الحصة التي كانت ستؤول إليه لو كان حياً. تُوزع هذه الحصة بين الفروع بالتساوي وفي حال وجود أكثر من زوجة شرعية توزع حصة الزوج بالتساوي بين الزوجات الشرعيات.

- في حال عدم وجود أولاد، يوزع التعويض ما بين الزوج أو الزوجات الشرعيات و أصول المتوفي. وينال الزوج أو الزوجات الشرعيات ثلثي التعويض، وينال الأصول المباشرّون الثلث المتبقي بالتساوي. وفي حال عدم وجود أصول مباشرّين يحل الأصول من الدرجة الثانية (جد أو جدة) محل الأصول المباشرّين في الحصة المستحقة لهؤلاء ويتقاسمونها بالتساوي.

- أما في حال وجود زوج فقط، أو زوجات شرعيات، دون أصول من أية درجة كانت، أو فروع، أو إخوة، أو فروع للإخوة، ينال الزوج أو الزوجات الشرعيات بالتساوي كامل التعويض.

ب- الأصول و الإخوة

إذا لم يكن للمتوفي زوج أو أولاد يؤول تعويضه لأصوله المباشرّين وإخوته دون سواهم فينال الأصول نصف التعويض يقسم بينهم بالتساوي، وفي حال وجود أصول دون إخوة، أو إخوة دون أصول، تنال الفئة الموجودة على قيد الحياة كامل التعويض ويوزع بين أفرادها بالتساوي.

يحل الأصول من الدرجة الثانية مكان الأصول المباشرّين في الحصة المخصصة لهم، ويوزع بينهم التعويض بالتساوي. ويحل فروع إخوة المتوفي محلهم في الحصة التي كانت ستؤول إلى الأخ أو الأخت، كما لو كان على قيد الحياة (المادة 27).

و تجدر الإشارة أنه إذا توفي الموظف أو المتقاعد عن زوجة أو زوجات حوامل، أُعيد توزيع المعاش عن الولادة أنصبة متساوية على المستحقين (المادة 28).

وإذا تبين عند التصفية، أن أحد أفراد العائلة ممن لهم حق في المعاش، مفقود منذ أكثر من سنتين، وزع المعاش على الموجودين فقط من أفراد العائلة. وإذا عاد خصصت له حصته من تاريخ مطالبته بها. أما إذا كان مفقوداً من مدة تقل عن السنتين، احتفظ بحصته لغاية انقضاء السنتين ثم وزعت على المستحقين أنصبة

متساوية. أما نصيب المفقود في تعويض الصرف، فيحتفظ به إلى ما بعد انقضاء سنتين ثم تطبق عليه أحكام الفقرة السابقة من هذه المادة (المادة 29).

يُقطع المعاش نهائياً عن الأولاد الذكور عند إتمامهم الثامنة عشرة من عمرهم إلا في الحالات التالية :

1- إذا كانوا في حالة الدراسة، فيثابر على إعطائهم معاشهم حتى إكمالهم دراستهم شرط أن يقطع عنهم عند إكمالهم الخامسة والعشرين من عمرهم على الأكثر وأن لا يتعاطوا عملاً مأجوراً. وتطبق هذه القاعدة على الذين تجاوزوا الثامنة عشرة من العمر عند وفاة مورثهم، إذا كانوا ما زالوا في حالة الدراسة.

2- إذا كانوا مصابين بعلّة تقعدهم عن العمل وتكون علتهم قد ثبتت بمعرفة اللجنة الطبية المنصوص عنها في المادة 22 من هذا المرسوم الإشتراعي ويعاد النظر في أمرهم كل ثلاث سنوات على الأكثر (المادة 30).

كذلك يُقطع المعاش عن الزوجات والأمهات والبنات الشرعيات عند تزوجهن أو تعاطيهن عملاً مأجوراً، ويعاد تخصيص المعاش في حال طلاقهن أو تركهن العمل. وتطبق أحكام هذه الفقرة على الحالات القائمة بتاريخ بدء العمل بها (المادة 31).

ويُقطع المعاش نهائياً عن الأب والأم عند انعدام أحد الشروط المنصوص عليها في البند (4) من المادة 26 من المرسوم الإشتراعي رقم 47 نظام التقاعد و الصرف من الخدمة (المادة 32).

لا يقطع المعاش عن الموظفة المتقاعدة عند تزوجها. وإذا توفيت انتقل معاشها إلى مستحقيه (المادة 33).

في حال وفاة أحد أفراد العائلة ممن يتقاضون معاشاً تقاعدياً أو في حال قطع المعاش عن أحدهم لأي سبب كان ينال باقي أفراد العائلة المستفيدين من المعاش التقاعدي كامل هذا المعاش، ويعاد توزيعه بينهم بالتساوي (المادة 34).

وإذا استحق لأحد أفراد العائلة معاشان خصص له المعاش الأوفر مقداراً، وطبقت على المعاش الأقل أحكام المادة السابقة (المادة 35). أما إذا توفي الموظف للأسباب المذكورة في المادة 16 من المرسوم رقم 47-83 أعطي اللبنانيون من أفراد عائلته المنصوص عليهم في المادة 26 من المرسوم ذاته، قيمة التعويضات المحددة له.

وقد حددت هيئة التشريع والإستشارات الزوجة شرعية وفق المادة 23 من القرار رقم 60 ل ر تاريخ 13-3-1926 نصت على التالي : "إذا ترك أحد الزوجين طائفته بقي الزواج و الصكوك المتعلقة بنظام الأحوال الشخصية خاضعة للقانون الذي احتفل بموجبه بالزواج أو تمت أو عقد وفقاً له هذه الصكوك". "أما إذا ترك الزوجان طائفتها فيكون زواجهما وكذلك الصكوك أو الموجبات المتعلقة بالأحوال الشخصية تابعة لقانون نظامهما الجديد ابتداء من التاريخ قيد فيه تركهما لطائفتيهما في سجلات الأحوال الشخصية". "غير أنه لا يمكن في هذه الحالة أن تنزع عن الأولاد صفة الأولاد الشرعيين بمجرد ترك الأبوين طائفتيهما".

وإذا كان الموظف من الطائفة المارونية، يبقى زواجه خاضعاً لأحكام الزواج لدى الطائفة المارونية و هذه الأحكام تمنع الطلاق و تعدد الزوجات. و حيث أن عقد الزوج زواجاً ثانياً قبل انحلال زواجه مع الزوجة الأولى يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته النظام العام. وان اعتناق الزوج الدين الإسلامي لتبرير زواجه الثاني لا يمكن التوقف عنده لأنه يشكل تحايلاً على القانون لتلافي تطبيق أحكامه الإلزامية المرتبطة بالانتظام العام بدليل أنه عاد و اعتنق الدين المسيحي مع زوجته الثانية حتى وفاته وهذا الدين لا يسلم بتعدد الزوجات. حيث والحال هذه لا تعتبر الزوجة الثانية زوجة شرعية!

¹ - شكري صادر - انطوان بريدي - إستشارة رقم 623-1985 تاريخ 11-2-1985 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل ص 14136.

أما بخصوص شرط عدم تعاطي عمل مأجور، فلقد رأت هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل، أن المادة 16 من نظام التقاعد و الصرف من الخدمة (مرسوم اتراعي رقم 47-1983) حددت أفراد عائلة الموظف الذين لهم الحق في المعاش و التعويض ومنهم في فقرتها الأولى "الزوجة أو الزوجات الشرعيات شرط أن لايتعاطين عملاً مأجوراً". و حيث أن المادة 31 من ذات النظام نصت على أن "يقطع المعاش نهائياً عن الزوجات عند تعاطيهن عملاً مأجوراً".

وحيث أن المشتري في المادة المذكورة عندما عدد أفراد العائلة الذين لهم الحق في المعاش التقاعدي أو تعويض اعتمد الفقر و العجز عن كسب العيش كمقياس لمنح هذا الحق فاشتترط في الزوج أن يكون فقيراً عاجزاً عن كسب العيش و في الأولاد الذكور أن يكونوا تحت الثامنة عشرة من عمرهم أو أعلاء فقراء عاجزون عن كسب العيش و في البنات أن يكن عاجزات لا يتعاطين عملاً مأجوراً و في الأب والأم أن يكونا فقيرا الحال و عاجزين عن كسب العيش ولا ولد آخر راشد ميسور يعيلهما. وحيث يتبين من هذا التعداد أن المبرر لمنح الحق هو العوز و الفقر و العجز عن كسب العيش. كما أن المشتري عندما اشتترط في الزوجة و الإبنة غير المتزوجة كي تستحق المعاش أو التعويض أن لا تتعاطى عملاً مأجوراً يكون قد سلم بقريضة أنها تكون بحالة العجز عن كسب العيش و العوز. وحيث أن تعاطي العمل المأجور و الحال هذه و انسجاماً مع نية المشتري لا يعني فقط اتخاذ هذا العمل صورة الإستخدام لدى الغير لقاء أجر محدد بل يعني كل عمل تتعاطاه الزوجة و يدر عليها دخلاً كمقابل له إذ أن هذا الدخل ينفي عن الزوجة صفة العوز و العجز عن كسب العيش اللذين يشكلان أساساً لإعطائهما الحق بالتعويض. لذا فإن استثمار مطعم تملكه الزوجة و تديره بنفسها يدر عليها ريعاً ينفي عنها صفة العجز عن كسب العيش و العوز و يعتبر من قبيل تعاطي العمل المأجور و يحجب عنها استحقاق أي حصة في تعويض زوجها الموظف السابق المتوفي¹. وإن شرط استحقاق المعاش أو التعويض هو عدم ممارسة الزوجة لأي عمل مأجور بحيث يتوقف المعاش أو التعويض طالما هي تمارس مثل هذا العمل، و يعودان إلى السريان إذا ما توقفت عن هذا الامر، وإن المعاش يعتبر بالتالي سارياً في الفترة التي تكون الزوجة منقطعة فيها عن القيام بأي عمل مأجور. فالزوجة التي تتعاطى عملاً مأجوراً بتاريخ وفاة زوجها الموظف تبقى معتبرة من أصحاب الحق في المعاش و ات تفقد بالتالي حقها بهذا المعاش، و كل ما في الأمر أن المعاش يعلق صرفه طيلة فترة عملها ثم يعاد صرفه لها عند توقفها عن العمل².

كما أن معاش الموظف المتقاعد الذي يتزوج بعد إحالته على التقاعد ينتقل - في ظل العمل بالمرسوم الإشتراعي رقم 47-83 - بعد وفاته إلى أفراد عائلته الحاصلين من هذا الزواج و بعد توفر سائر الشروط المفروضة في أصحاب الحق لتقاضي حصتهم من معاش مورثهم³.

واعتبر مجلس شوري الدولة أن المادة 26 من نظام التقاعد و الصرف من الخدمة كرسست قاعدة إفادة زوجة الموظف المتقاعد و المتوفي في المعاش التقاعدي العائد للأخير وذلك بنسب متفاوتة تختلف باختلاف ما إذا كانت الزوجة تتعاطى عملاً مأجوراً أو لا. فهذه القاعدة قائمة و مستمرة لا يمكن العدول عنها مع وجود أشخاص آخرين يستحقون المعاش التقاعدي مع الزوجة، وبالتالي لا يمكن حصر المعاش التقاعدي بمستحق له دون الآخرين الذين يستحقون جزءاً منه وذلك بغض النظر عن ما إذا كانوا قد تقدموا بطلب للإستفادة منه أم لا، لا سيما وإن القانون لم يحدد مهلة زمنية لتقديم طلب الاستفادة⁴.

1- شكري صادر - انطوان بريدي -إستشارة رقم 623-1985 تاريخ 11-2-1985 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل ص 14136.

2- شكري صادر - انطوان بريدي - إستشارة رقم 374-1999 تاريخ 9-9-1999 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل ص 14151.

3- شكري صادر - انطوان بريدي -إستشارة رقم 1360-1987 تاريخ 29-11-1987 مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل ص 14140.

4- قرار مجلس شوري الدولة رقم 48 تاريخ 17-10-2016 فدى مصباح الصمد-الدولة

البند الثالث: دراسة تحليلية للحرمان من الراتب التقاعدي لمن له دخل من مصدر آخر¹

إن مجلس شورى الدولة اللبناني بقرار حديث له تحت الرقم 2013/63 تاريخ 2013/10/25 الذي رد بموجبه المراجعة في الأساس وضمن حيثيات حكمه تفسيراً للمادة 26 من نظام التقاعد والصرف من الخدمة بالرغم من وضوح المادتين المذكورتين ولعل ما دفع المجلس إلى إصدار حكمه الأتف الذكر ما اتجهت إليه نية المشتري اللبناني بتضييق نطاق المستفيدين من المعاش التقاعدي وتعويض الصرف من الخدمة وحصره بمن ليس لديه دخل أو إيراد من أي نوع كان .

تقدمت السيدة روز خطار بتاريخ 2010/7/5 بمراجعة أمام مجلس شورى الدولة تحت رقم 2010/16592 تطلب بموجبها إبطال قرار وزير المالية رقم 1060/ص1 تاريخ 2010/6/21 والمتضمن رفض تخصيصها بالمعاش التقاعدي العائد لزوجها المتوفي بسبب استكمال الملف لدى دائرة التقاعد وإلزامها بتأدية هذا المعاش.

وقد أدلت السيدة خطار بأنها أرملة الموظف المتقاعد السيد سليم الخوري الذي أنهيت خدماته وخصص له معاشاً تقاعدياً بتاريخ 1973/12/1 وبسبب الأحداث الأمنية انتقلت مع عائلتها إلى أستراليا حيث تقيم بصورة نهائية وقد توفي زوجها بتاريخ 2008/8/13

وأضافت بأنها تقدمت من الإدارة المختصة بجميع المستندات من أجل تخصيصها بالمعاش التقاعدي بصفتها أحد أفراد عائلة المتقاعد المتوفي إلا أن وزارة المالية رفضت إعادة التخصيص طالبة منها تقديم مستند رسمي صادر عن الإدارة المختصة في دولة أستراليا تفيد بموجبه بأنها لا تتقاضى معاشاً تقاعدياً آخر من الدولة المذكورة وقد استندت الوزارة إلى رأي هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل رقم 154 تاريخ 2005/3/8 الذي يعتبر أن ابنة المتقاعد المتوفي أو زوجته لا تستفيد من معاش مورثها التقاعدي عند تحقق أي دخل لها متأت ليس فقط من العمل المأجور إنما أيضاً من مزاوئها لأي عمل لحسابها الخاص.

فقضى مجلس شورى الدولة أن استحقاق المستدعية روز خطار للمعاش التقاعدي تحدد في ضوء النص المذكور بقوله أن شرط استحقاق المعاش أو التعويض يكون في عدم ممارسة الزوجة لأي عمل مأجور بحيث يتوقف المعاش أو التعويض طالما هي تمارس مثل هذا العمل.

وان المعنى المقصود بالعمل المأجور يشمل أيضاً أي دخل آر له صفة الإستمرار مهما كان مصدره وإن نظام التقاعد عندما نص على شروط استفاة عائلة المتقاع المتوفي لم يميز بين لبنانيين مقيمين في لبنان أو في الخارج وبالتالي لم يميز بين دخل محرز في لبنان أو خارج الاراضي اللبنانية.

وفسر المجلس العمل المأجور بأنه يشمل أيضاً أي دخل آخر له صفة الإستمرار مهما كان مصدره وتبنى بذلك رأي هيئة التشريع والإستشارات رقم 154 تاريخ 2005/3/8 التي اعتبرت أنه لا يحق للزوجة أن تستفيد من معاش مورثها التقاعدي عند تحقق أي دخل لديها متأت ليس فقط من العمل المأجور وإنما أيضاً من مزاوئها لأي عمل لحسابها الخاص وتكون الهيئة بهذه الإستشارة أوردت بصيغة مطلقة دون ضوابط تفسير مفهوم الدخل المقصود ومقداره. إلا أن المجلس لم يأخذ بعين الإعتبار الرأي الصادر عن الهيئة بالإستشارة رقم 2005/750 تاريخ 2005/10/25 وبتاريخ لاحق للإستشارة الأولى والتي تبنت بموجبها مفهوماً ضيقاً للعمل المأجور محصوراً ضمن دائرة الأجر أو الراتب واستبعاد كل مفهوم آخر أوسع فأبدت أن الشرط بعدم استحقاق المعاش التقاعدي أو الفرق هو بقيام الزوج أو الزوجة بالعمل المأجور وبأنه يستحق للزوج أو الزوجة المعاش كاملاً في حال كان يتقاضى عملاً أوسع كأن يكون صاحب مؤسسة تجارية.

أو ما أخذ به مجلس الخدمة المدنية برأيه رقم 1491 تاريخ 2007/7/13 فاعتبر العمل المأجور بصرف النظر عن طبيعته أو نوعه أو نشاطه بأنه العمل المتصف بالإستمرارية مع رب عمل ويتخذ طابع العمل الأول والرئيسي الذي يعتمد الشخص في سبيل كسب العيش ويتقاضى عنه تعويضاً بمثابة راتب أو أجر يستحق بشكل مباشر.

¹ - رجاء الشريف - تعريف العمل المأجور في القرار رقم 63 تاريخ 2013-10-25 الصادر عن مجلس شورى الدولة.

إن مجلس شورى الدولة بقراره رقم 2014-2013/63 نعى منحاً متطوراً إذ لم يقف عند الحدود المرسومة بموجب نظام إنشاء المجلس بإحقيق مبدأ الشرعية بحيث لا يتعارض القرار الإداري والقواعد القانونية والتنظيمية التي ترعاه. لأن المجلس يتمتع بصلاحيه التأكد من مدى انطباق القرار الإداري الصادر عن وزارة المالية على القوانين والأنظمة النافذة وإبطال القرار المذكور إذا كان مشوباً "بعيب من عيوب تجاوز حد السلطة المحددة في المادة 108 من نظام المجلس الآنفة الذكر أو الحكم بعدم إبطاله حال توافقه والنصوص المرعية الإجراء.

فهو فسّر المادة 26 من المرسوم الإشتراعي رقم 47 تاريخ 1983/6/29 لجهة توافقها وقرار الإدارة بعدم استحقاق المعاش التقاعدي ويكون المجلس بتفسيره السالف الذكر قد توافقت ربما مع نية المشرع اللبناني عند وضعه نظام التقاعد والصرف من الخدمة في لبنان بمنح أفراد عائلة المتقاعد المتوفي والذين كان من المفترض أن يكونوا على عهدته في حياته، الحق بمعاش تقاعدي يؤمن لهم متطلبات الحياة والدلالة على ذلك:

- استثناء الأولاد الذكور عند تحقق شروط القدرة على كسب العيش و البنات العازبات شرط أن لا يتعاطين عملاً مأجوراً والارامل والمطلقات شرط أن لا يكون للأرملة أو المطلقة دخل أو نفقة أو مال من زوجها.
- اعتبار أن الزوجة تستحق المعاش التقاعدي كاملاً بانتفاء أي دخل لها وبالمقابل يستحق لها الفرق بين الدخل الذي تتقاضاه والمعاش التقاعدي.
- إن المحسومات التقاعدية التي تحصل من الموظف التقاعدي أثناء خدمته لا تؤمن إيراداً متواصلًا للموظف المتقاعد وعائلته من بعده عند وفاته.
- عدم اعتبار حقاً عينياً بدلالة أن النص حظر التنازل عن المعاشات أو تعويضات الصرف من الخدمة.
- إن المعاش التقاعدي عبء على عاتق الدولة تتحمله لتأمين الأمن الاجتماعي للموظف الدائم طيلة حياته بعد بلوغه سن التقاعد ومن بعده لأفراد عائلته الذين يستوفون الشروط المحددة للإستحقاق المعاش التقاعدي وهذا ما كرسته المادة 57 من قانون التقاعد إذ نصت على أن المعاشات وتعويضات الصرف تدمج في قسم النفقات من موازنة الدولة وتدمج المحسومات التقاعدية في قسم الإيرادات منها ولم تعتبرها ذمة لصالح الموظف يتم توظيفها وتوزيع الإيرادات الناتجة عنها.

وختاماً إن اختصاصات القضاء الإداري واجبة التطبيق ولعل من الأجدى تعديل المادة 26 من نظام التقاعد والصرف من الخدمة باستبدال عبارة العمل المأجور بعبارة دخل من أي نوع كان ليتوافق واجتهاد مجلس شورى الدولة حفاظاً على المال العام وتخفيفاً من أعباء الخزينة اللبنانية.

خاتمة

عرضنا من خلال هذه الدراسة لموضوع هام في الحياة العملية وهو منازعات الوظيفة العامة في مرحلة ما بعد انقضاء الرابطة الوظيفية سواء كان هذا الإنهاء راجعاً لأسباب اختيارية، حكومية، من قبل الإدارة أو بقوة القانون.

شرحنا الأسباب وقسمناها على ثلاثة فصول وعرضنا النزاعات الناشئة عنها من خلال آراء مجلس خدمة مدنية وقرارات مجلس شورى الدولة والإستشارات المعروضة على هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل.

فتوصلنا إلى عدة نتائج وهي أن المشرع اللبناني قد توسع في تحديد أسباب انتهاء الخدمة على عكس غيره من المشرعين الذين أغفلوا ذكر العديد منها كالإستقالة الحكومية أو العزل الذي لم ينص عنهما القانون الكويتي مثلاً.

بالإضافة إلى حسن تطبيق القواعد القانونية المنصوص عنها في المرسوم الإشتراعي رقم 47 سنة 1983 (نظام التقاعد والصراف من الخدمة) والرسوم الإشتراعي رقم 112 سنة 1959 (نظام الموظفين).

و يجدر التنويه بما صدر عن هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل لناحية رأيها الإيجابي حول اقتراح القانون الرامي إلى تصفية حقوق الموظف المفقود أو إحالته على التقاعد بعد مرور 10 سنوات على صدور القانون رقم 434 تاريخ 15-5-1995، وذلك بتعديل البند 3 من المادة 20 من المرسوم الإشتراعي رقم 112 سنة 1959 (نظام الموظفين).

و بالرغم من أن اقراح القانون لم ترفق به الأسباب الموجبة إلا أن الهيئة ارتأت إلى إبداء رأي إيجابي بهذا الخصوص لأن البند 3 من المادة 20 من نظام الموظفين بنصه المعدل بالقانون رقم 434 تاريخ 15-5-1995، أثار ويثير مشاكل مستعصية في التفسير لجهة أخذ التاريخين المعتمدين فيه كحد أقصى لدفع رواتب الموظف المفقود والمنقطعة أخباره والمختفية آثاره أثناء الخدمة إلى أصحاب الإستحقاق، وهو تاريخ انقضاء عشر سنوات على فقده المقرر قضائياً من قبل القضاء المختص بالنسبة للطائفة التي ينتمي إليها المفقود، إذ يبقى منطلق هذا التاريخ رهينة إرادة من ورثة المفقود يبادر على همته إلى طلب إعلان فقدان الموظف أمام المرجع القضائي المختص، علماً أن مثل هذه المهمة يتحمل أن تبرد أو أن تثقل ترجيحاً للخيار الآخر (الإستمرار في صرف رواتب الموظف المفقود حتى تاريخ بلوغه سن التقاعد)¹.

بالإضافة إلى ملاحظات الهيئة الصائبة حول اقتراحي القانونين الراميين إلى تعديل المادة 26 من المرسوم الإشتراعي رقم 47 تاريخ 29-6-1983 (نظام التقاعد والصراف من الخدمة) المعدلة بموجب القانون رقم 324 تاريخ 21-4-2001، وذلك بحذف الفقرة المتعلقة بالأرامل و المطلقات و الفقرة المتعلقة بالأولاد الذكور.

إن المعاش أو التعويض الممنوح لبعض أفراد عائلة الموظف يهدف إلى مساعدته على تأمين معيشته ولذا تنتفي الحاجة لهذا التعويض أو المعاش عندما يكون المستفيد من هؤلاء قادراً على تحقيق معيشته إما عبر العمل (وضع الأزواج والأولاد الذكور والبنات) وإما بواسطة دخل أو نفقة أو مال (وضع الأرامل والمطلقات)

¹ - شكري صادر - انطوان بريدي - مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل ص 14215.

إما عبر أولاده (وضع الأبوين والأرامل والمطلقات).

إن إلغاء الفقرة المتعلقة بالأرامل والمطلقات يحدث نوعاً من التعارض بين حالتين متشابهتين: وضع الأرامل والمطلقات ووضع الأب والأم، فيحرم الأبوين من المعاش أو التعويض في حال وجد لهما ولد آخر بالغ سن الرشد قادر على إعالتهما بينما تستفيد الأرامل والمطلقات حتى لو كان لديهن ولد قادر على إعالتهن.

و من شأن الإلغاء المنوه عنه، الإخلال بأحد المبادئ المنبثقة من روحية نظام التقاعد والصرف من الخدمة المتمثل بمساواة أفراد عائلة الموظف غير القادرين على تأمين معيشتهم أو لحين صيرورتهم قادرين على ذلك إما بنفسهم إما بواسطة ولد معيل.

كما أن القول بعدم اعتماد البنات الأرامل على أولادهن في حياتهن يتعارض مع روحية شرائع الأحوال الشخصية المعمول بها والقوانين الوضعية التي تكفل التضامن الإجتماعي ضمن العائلة الواحدة والذي يتجلى بالنفقة المفروض تأديتها للأولاد وللأب وللأم وللزوجة.

كما أن اقتراح القانون الرامي لتعديل المادة 26 من المرسوم رقم 47 (نظام التقاعد والصرف من الخدمة) بحذف الفقرة المتعلقة بالأولاد الذكور، يحرّمهم وهم في سن لا يسمح لهم بتأمين معيشتهم من المعاش أو التعويض ومفرقاً بينهم وبين البنات العازبات و باقي أفراد العائلة، مع ان علة منح جميع أفراد العائلة المعددين في المادة 26 الحالية التعويض أو المعاش هي واحدة..

حيث أن اقراح القانون يضيف أيضاً على الشروط المطلوبة لاستفادة الأبوين من المعاش أو التعويض أن لا يكون للولد البالغ القادر على الإالة هذين الوالدين محل إقامة دائم في لبنان وأن لا يكون ميسوراً، إن مفهوم "الميسور" غامض و مطاط و مبالغ فيه و يقتضي الإكتفاء بالقدرة على الإعالة كذلك لا يفيد اشتراط محل إقامة دائم للولد في لبنان باعتبار أن علة النص في منح المساعدة للوالدين إذا لم تتوفر لهما معيشتهم من ولد آخر أينما كان مقيماً¹.

بالإضافة إلى تعديل الفقرة 5 من المادة 68 من المرسوم الإشتراعي 112 سنة 1959 (نظام الموظفين) التي تنص على عدم جواز التعاقد مع الموظف المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن، فإن هؤلاء المحالين على التقاعد أو المصروفين من الخدمة في هذه السن، ما يزالون قادرين على العطاء و بالإمكان الإستفادة من خبراتهم التي اكتسبوها خلال فترة طويلة من العمل لاسيما و أن الفقرة 6 من المادة عينها استثنت أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية الحائزين على رتبة أستاذ أو من تتوفر فيهم شروط رتبة أستاذ من أحكام الفقرة 5 و أبحاث التعاقد مع هؤلاء الأساتذة للإشراف على أطروحات الدكتوراه، وذلك لغاية إكمالهم الثامنة و الستين من عمرهم.

¹ - شكري صادر - انطوان بريدي - مجموعة اجتهادات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل ص 14156\3.

لائحة المراجع

مراجع باللّغة العربية :

الكتب :

- الخوري يوسف سعد الله : الوظيفة العامة في التشريع و الإجتهد (الموظف العام واجباته، مسؤوليته، حقوقه، نهاية خدمته) الطبعة الأولى 2004 – الجزء السادس- الكتاب الثاني.
- قطيش عبد اللطيف : نظام الموظفين نصاً و تطبيقاً – منشورات الحلبي – الطبعة الأولى -2013.

القوانين والمراسيم الإشتراعية :

- المرسوم الإشتراعي رقم 340 تاريخ 1-3-1943 (قانون العقوبات).
- المرسوم الإشتراعي رقم 112 تاريخ 12-6-1959 (نظام الموظفين العام).
- المرسوم الإشتراعي رقم 141 تاريخ 12-6-1959 (حفظ بعض الوظائف لقدماء الجيش و قوى الأمن الداخلي والأمن العام).
- المرسوم رقم 3950 تاريخ 27-4-1960 (نظام التعويضات والمساعدات).
- القانون رقم 75 تاريخ 26-12-1967 (إعادة تنظيم الجامعة اللبنانية).
- المرسوم الإشتراعي رقم 47 تاريخ 29-6-1983 (نظام التقاعد و الصرف من الخدمة).
- المرسوم الإشتراعي رقم 52 تاريخ 29-7-1983 (نظام صندوق تعاضد القضاة واستثناء القضاة من أحكام قانون تعاونية موظفي الدولة وقانون الضمان الإجتماعي).
- المرسوم الإشتراعي رقم 90 تاريخ 16-9-1983 (أصول المحاكمات المدنية).
- المرسوم الإشتراعي رقم 150 تاريخ 16-9-1983 (قانون القضاء العدلي).
- المرسوم الإشتراعي رقم 102 تاريخ 16-9-1983 (قاون الدفاع المدني).
- القانون 122 تاريخ 9-3-1992 (إفادة المتقاعدين والموظفين السابقين الذين تقاضوا تعويض صرف من الخدمة من تقديرات تعاونية موظفي الدولة).
- المرسوم رقم 8229 تاريخ 1-4-1996 (النظام الأساسي لصندوق تعاضد أفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية).
- القوانين 716، 717، 718 و 723 تاريخ 5-11-1998 (رفع الحد الأدنى للرواتب والأجور وتحويل سلاسل رواتب الملاك الإداري العام وأفراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية والسلك العسكري والسلك القضائي).
- القانون رقم 146 تاريخ 29-10-1999 (تعديل المرسوم الإشتراعي 52\1983).

الإجتهدات والقرارات :

1. بريدي انطوان – صادر شكري : مجموعة إجتهدات هيئة التشريع والإستشارات في وزارة العدل – منشورات الحقوقية صادر – 14.

2. شدياق جوزيف : المجموعة الإدارية للإجتهد والتشريع
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – سليمان – 1958-4-23.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – بردويل – 1958-11-6.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – ياغي - 1958-12-19.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – شقير – 1959-8-13.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – الجردي – 1963-3-1.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – الأدهمي – 1965-5-1.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – الشعار – 1967-10-30.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – شعيا – 1968-5-13.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – فؤاد الخوري – 1968-11-26.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – مبارك – 1970-4-11.
 - قرار مجلس شورى الدولة اللبناني رقم 190 – ي.س. \ الدولة – 1985-4-23.

- قرارات مجلس شورى الدولة اللبناني
- قرار رقم 621 – أحمد الحصري \ الدولة – 2014-5-19.
- قرار رقم 82 – اللواء أنطوان بركات \ الدولة – 2015-11-10.
- قرار رقم 48 – فدى مصباح الصمد \ الدولة – 2016-10-17.

مجلة القضاء الإداري في لبنان الصادرة عن مجلس شورى الدولة اعتباراً من 1985

العدد 5:

- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – غصن - 1988-12-8.

العدد 8:

- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – الصيفي – 1994-2-10.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – ربيعة طيارة فواز – 1994-7-13.

العدد 9:

- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – منصور – 1994-10-20.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – زغيب – 1994-11-23.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – مطوط – 1995-3-8.

العدد 10:

- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – مقداد - 1995-12-7.

- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – بركات – 7-2-1996.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – فرحات – 5-6-1996.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – يعقوب – 26-6-1996.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – اللقيس – 10-7-1996.

العدد 12:

- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – دويعر – 17-10-1996.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – قوبر – 24-4-1997.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – حبوش – 25-6-1997.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – فهد – 12-3-1998.

العدد 13:

- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – موريس الأسمر – 6-1-1998.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – عدنان خطاب – 18-2-1998.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – مصطفى خطاب – 18-2-1998.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – نجيب – 18-3-1998.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – حمزة – 2-4-1998.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – الأشقر – 1-6-1998.
- قرار مجلس شورى الدولة اللبناني – حداد - 25-3-1999.

آراء مجلس خدمة مدنية:

- كتاب رقم 7443\574 تاريخ 18-4-1984.
- كتاب رقم 64 تاريخ 8-5-1992.
- رأي رقم 6646 تاريخ 12-2-1995.
- رأي رقم 3617 تاريخ 17-8-2000.
- رأي رقم 1052 تاريخ 31-8-2000.
- رأي رقم 746 تاريخ 12-3-2002.
- رأي رقم 1170 تاريخ 4-5-2002.
- رأي رقم 661 تاريخ 4-7-2002.
- رأي رقم 1937 تاريخ 13-8-2002.
- رأي رقم 2131 تاريخ 9-8-2004.
- رأي رقم 2884\219 تاريخ 19-9-2005.

مراجع باللّغة الفرنسية:

مراجعات امام مجلس شورى الدولة الفرنسي:

- مراجعة رقم 50480 – Loquin – 1985-1-4.
- مراجعة رقم 75186 – Duvalle – 1989-4-24.
- مراجعة رقم 82826 – Boulegane – 1898-6-14.
- مراجعة رقم 94393 – Mme Chardon – 1989-6-26.
- مراجعة رقم 112410 – Mencon – 1995-2-22.
- مراجعة رقم 154732 – Centre Hospitalier de Brignoles – 1995-11-6.

قرارات مجلس شورى الدولة الفرنسي:

مجموعة:

- قرار – Delle Rousseau – 1926-4-30.
- قرار – Couture – 1954-2-19.
- قرار – Dumas – 1954-5-12.
- قرار – Carrerras – 1958-1-10.
- قرار – Dame Cardona – 1960-7-15.
- قرار – Dme Navenant – 1963-12-11.
- قرار – Dme Duperre – 1968-5-31.
- قرار – Farrugia – 1972-2-25.
- قرار – Brulant – 1973-4-11.
- قرار – Ollivier – 1973-11-19.
- قرار – Canava – 1978-10-18.
- قرار – وزير الصحة \ Paumier – 1979-1-19.
- قرار – Mme Yaffi – 1981-2-27.
- قرار – Mme Camier – 1991-11-30.
- قرار – Mme Picard – 1996-3-25.

مجموعة (T):

- قرار – Bachelin – 1957-2-27.
- قرار – Amato – 1991-7-8.
- قرار – Paloux – 1991-7-19.
- قرار – Lacroix – 1993-4-1.
- قرار – Nogues – 1995-4-14.

محكمة الإستئناف الإدارية في Lyon مجموعة (T):
قرار – Hospices civils de Lyon – 1989-12-14.

مجلة القانون العام :
قرار – Guillon – 1984-12-12.

Actualite Juridique \ Droit administrative (AJDA)

- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي – Demarcy – 1964-1-10.
- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي – Sieur Fifi – 1975-10-22.

Droit administratif \ Revue pratique de droit administratif jusqu'en 1961 (DA)

- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي – Meaux – 1981-5-15.
- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي – Kervadec – 1998-2-2.
- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي – Casadranda – 1998-12-11.
- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي – Samoy – 1998-12-11.

Revue Francaise de droit administratif (RFDA)

- قرار مجلس شورى الدولة الفرنسي – Courtois – 1987-6-26.

فهرست

٢مقدمة
٤القسم الأول: ماهية وزارة المالية بوصفها مكان التدريب
٤الفصل الأول: الهيكلية الإدارية للوزارة وطبيعة التدريب
٤المبحث الأول: الهيكلية الإدارية والمراحل التي تمر بها المعاملة
٦المبحث الثاني: آلية وطبيعة التدريب
٩الفصل الثاني: طبيعة الأعمال المنفذة خلال فترة التدريب والخبرات المكتسبة
٩المبحث الأول: طبيعة الأعمال المنجزة
٩البند الأول: على الصعيد العملي
٩البند الثاني: على الصعيد البحثي التحليلي
١٠المبحث الثاني: الخبرات المكتسبة
١٤القسم الثاني: منازعات الوظيفة العامة في مرحلة انقضاء الرابطة الوظيفية
١٤الفصل الأول: الإنهاء الحكمي والإختياري للخدمة والإنهاء من قبل الإدارة
١٤المبحث الأول: الإنهاء الحكمي للخدمة
١٥البند الأول: إنهاء الخدمة حكماً
١٥البند الثاني: مفاعيل إنهاء الخدمة
١٦البند الثالث: كيفية إنهاء الخدمة
١٦البند الرابع: إنهاء خدمة الذين يقومون بأعمال جسدية غير مادية
١٦البند الخامس: حظر العمل على المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن
١٧البند السادس: ضم الخدمات
١٨المبحث الثاني: طلب لإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة قبل بلوغ السن
١٩البند الأول: طلب الإحالة على التقاعد
٢٠البند الثاني: طلب الصرف من الخدمة
٢٠البند الثالث: لناحية تقديم الطلبات

٢١	البند الرابع:لناحية تصفية معاشات التقاعد.....
٢٤	المبحث الثالث:الإستقالة
٢٥	البند الأول:تقديم طلب الإستقالة.....
٢٦	البند الثاني:مفاعيل قبول الإستقالة.....
٢٨	البند الثالث:إعادة الموظف المستقيل إلى الخدمة.....
٢٩	المبحث الرابع:إنهاء الخدمة من قبل الإدارة
٣٠	البند الأول:عدم الكفاءة المهنية للموظف.....
٣٠	١-طرق التثبت من الكفاءة المهنية.....
٣٠	٢-نتيجة التثبت من الكفاءة المهنية.....
٣٢	البند الثاني:إنهاء الخدمة لأسباب تأديبية.....
٣٢	البند الثالث:إعادة تنظيم الدوائر.....
٣٣	١-تحديد الفائض.....
٣٣	٢-تقرير اللجنة.....
٣٣	٣-عدم الكفاءة المسلكية.....
٣٣	٤-مصير الموظفين الفائضين.....
٣٤	الفصل الثاني:إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون
٣٤	المبحث الأول:الإستقالة الحكمية أو اعتبار الموظف مستقيل
٣٥	البند الأول:حالات يُتبر فيها الموظف مستقيل.....
٣٨	البند الثاني:الحالة التي يعتبر فيها الموظف الذي يضرب عن العمل مستقيل.....
٤٠	البند الثالث:تكريس الإستقالة.....
٤٣	المبحث الثاني:الإستقالة الحكمية بسبب قضايا جزائية
٤٣	البند الأول:التجريد الكلي أو الجزئي من الحقوق المدنية.....
٤٤	البند الثاني:الإدانة بجريمة جنائية شائنة.....
٤٨	المبحث الثالث:أحكام العجز الصحي النهائي عن العمل والوفاة
٤٨	البند الأول:حالة العجز الصحي.....

٥٠البند الثاني:الوفاء
٥٥البند الثالث:دراسة تحليلية للحرمان من الراتب التقاعدي لمن له دخل من مصدر آخر
٥٧الخاتمة
٥٩لائحة المراجع