



الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية

العمادة

رقابة مجلس الخدمة المدنية على الوظيفة العامة

رسالة معدّة لنيل شهادة الماستر البحثي في القانون العام

إعداد

سامية محمد صادق

لجنة المناقشة

الدكتور محمود أحمد سيف الدين	الأستاذ المشرف	رئيساً
الدكتور مروان محي الدين القطب	أستاذ	عضواً
الدكتور مجتبى بشير مرتضى	أستاذ مساعد	عضواً

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذا البحث، وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط.

كلمة الشكر

"إنَّ درجة السلم ليس هدفها أبداً أن يستقر المرء عليها، بل لتمسك قدمه لوقت يكفي لأن يتمكن من الصعود درجة أعلى بقدمه الأخرى،" (توماس هاكسلي). فأنتقد بشكري وامتناني إلى كل من كان داعماً لي في اعتلاء سلم العلم والعمل سعياً نحو النجاح.

كثير هم أصحاب الفضل في إتمام عملي هذا. أبدأ بشكر جامعتي التي نهلت منها المعرفة والعلم، بفضل كوكبة من الأساتذة الأفاضل الذين زرعوا في قلوبنا وعقولنا حب القانون والعدالة، ليغدو إحقاق الحق ونبذ الظلم والفساد نظام لحياتنا وليس فقط مجرد كتابات تُملأ بها أوراق الإمتحان.

أقدم بجزيل الشكر إلى أساتذتي الموقرين في لجنة المناقشة رئاسة وأعضاء، لتفضلهم عليّ بقبول مناقشة هذه الرسالة. هم أهل لسد خللها وتهذيب نتايجها، والإبانة عن مواطن القصور فيها.

ثم أتوجه بالشكر إلى من رعاني في إعداد هذا البحث، أستاذي ومشرفي الفاضل الدكتور محمود أحمد سيف الدين. هو صاحب الفضل على البحث والباحث، مذ كان الموضوع عنواناً وفكرة إلى أن صار رسالة. فله مني الشكر كله والتقدير والعرفان.

والشكر كل الشكر لمجلس الخدمة المدنية، فهو من النحل الكادح والعامل. أعبر عن امتناني لكل الذين ساهموا معي في إنجاح هذا العمل، من رئيسه الكريمة (وقت إعداد هذه الرسالة) القاضية فاطمة الصايغ عويدات، التي كانت مرجع اقتديت به وتشرّفت بمحاورتها ومنحتني شرف الإستفادة من خبرتها. كما أخص بالشكر المراقب أول (وقت إعداد هذه الرسالة) والتي أصبحت رئيسة لمجلس الخدمة المدنية) نسرين مشموشي التي لم تبخل عليّ بأي مساعدة.

إنه صرح الإستقامة والنزاهة وطريق الخلاص والنهوض بالإدارة العامة وموظفيها، للانتقال من حقبة الفساد والمحسوبية إلى حقبة واعدة قوامها الموظف الكفو صاحب المؤهلات اللازمة. إن هذا المجلس، هو القادر على إعطاء كل ذي حق حقه، عبر مواكبته للوظيفة العامة بكل أركانها.

وأختم بشكر كل من مدّ لي يد العون من موظفي الجامعة اللبنانية والمكتبة وتحديداً السيد نظير فواز. أشكر كل أفراد عائلتي الذين قدموا الدعم والمساعدة في مشوار بحثي، ومستمرون في دعمي لنيل أهداف

أسمى. فإن هذا العمل المتواضع هو خطوة في مشوار التحصيل والتعلّم، "فليست قيمة الإنسان بما بلغ إليه، بل بما يتوق للبلوغ إليه".

سامية محمد صادق

إهداء

إلى ملاكي الحارس، إلى الحاضرة روحاً والغائبة جسداً، إلى الطّيف الفائض حباً، إلى من أكّد وأجتهّد
لنيل رضاها

إلى روحك يا غاليتي يا أمي الحبيبة

إلى عائلتي التي كانت ومازالت مشعل ينير الدرب ويقوّم الخطى. إلى الأب الحنون والمكافح، وأمي
الثانية ذات القلب النابض بالمحبة، إلى زهرات الربيع أخواتي الغاليات، إلى عائلة زوجي عائلتي الثانية

إليكم يا أسرتي الغالية

إلى السند الذي لا يميل، والحب الذي لا ينضب، إلى رفيق الدّرب وحبّيب الفؤاد

إلى زوجي الحبيب

إلى أجمل عطايا الله، إلى من هي منّي وأنا بها اكتملت، إلى برعم الأمل الواعد بغدٍ أفضل

إلى إبنتي تالين

أهديكم عملي المتواضع

رقابة مجلس الخدمة المدنية على الوظيفة العامة في الإدارات العامة

مقدمة

القسم الأول: دور مجلس الخدمة المدنية في اختيار وتعيين الموظف العام

الفصل الأول: دور مجلس الخدمة المدنية في اختيار الموظف العام

المبحث الأول: أساليب اختيار الموظف العام والمبادئ التي ترعاها

المبحث الثاني: سلطة مجلس الخدمة المدنية في تنظيم المباراة أو الامتحان

الفصل الثاني: دور مجلس الخدمة المدنية في إقامة الرابطة الوظيفية مع المرشحين الناجحين ومفاعيل إغفال هذا الدور

المبحث الأول: صلاحية مجلس الخدمة المدنية في التعيين والتثبيت والتعاقد

المبحث الثاني: آثار إغفال الإدارة لدور مجلس الخدمة المدنية في تعيين وتثبيت الموظف العام والتعاقد معه

القسم الثاني: دور مجلس الخدمة المدنية في الشؤون الذاتية للموظف العام

الفصل الأول: رقابة مجلس الخدمة المدنية على المعاملات الصادرة خلال الحياة الوظيفية

المبحث الأول: المعاملات الصادرة خلال الحياة الوظيفية بموافقة مجلس الخدمة المدنية

المبحث الثاني : المعاملات التي تستوجب استشارة أو استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية وتلك التي تتم بقرار أو اقتراح منه

الفصل الثاني: أصول رقابة مجلس الخدمة المدنية والمنازعات الإدارية والقضائية الناشئة عنها

المبحث الأول : عناصر الرقابة وكيفية ممارستها

المبحث الثاني : المنازعات القضائية والإدارية المتعلقة بالدور الرقابي لمجلس الخدمة المدنية

المقدمة

الوظيفة العامة هي عصب القطاع العام، كونها الوسيلة الأبرز لتقديم الخدمات العامة للمواطنين. إنها "عمل يرتقي فيه المواطن إلى أسمى درجات العطاء العام، هي الخدمة العامة المجردة من الأهواء والنوازع، الخدمة المنزهة عن الأطماع، خدمة الناس والمواطنين والسهر على حاجاتهم ومصالحهم، وتوفير الأمن والسلامة والسكينة لهم."¹ إنها "كيان قانوني قائم في إدارة الدولة، مؤلف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة، توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محددة، ويطلق على شاغلها إسم "الموظف العام".²

الموظف العام هو كل من وُلّي مهمة تأدية الخدمة العامة. فليس الموظف من ينتمي فقط إلى الملاك الدائم، بل إنه كل من يساهم بصورة دائمة في تحقيق مرفق عام إداري، تديره السلطة العامة بوسائل القانون العام عن طريق شغله لعمل دائم³.

إن هذه الوظيفة التي يؤديها الموظف العام تتم من خلال الإدارة العامة، التي تعني الخدمة العامة، أي التي تعود على المجتمع بالنفع العام.⁴ تتفّذ الإدارة العامة بموجب الوظيفة العامة السياسة العامة المرسومة من قبل الدولة، في نطاق المصلحة العامة المنشودة.⁵

إن أهمية عمل الوظيفة العامة تجعلها بحاجة لرقابة مستمرة لضمان إتمامه بما هو في صالح الخدمة العامة بما ينسجم مع النصوص والمبادئ القانونية. تتولى ثلاثة أجهزة مركزية شؤون الوظيفة العامة في لبنان بصورة مباشرة هي: مجلس الخدمة المدنية، التفيتش المركزي والمجلس التأديبي العام.⁶

رغم أهمية دور هذه الأجهزة إلا أن هذه الدراسة ستتحصر برقابة مجلس الخدمة المدنية على الوظيفة العامة ضمن نطاق الإدارة العامة دون باقي الأجهزة. فمجلس الخدمة المدنية هو جهاز مركزي أنشئ

¹ خالد قباني؛ كلمته في مقدمة تقرير أعمال مجلس الخدمة المدنية عن سنة ٢٠١٠، تاريخ ١٢/٠٣/٢٠١١.

² منصور منصور؛ المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، الطبعة الثانية ١٩٧٩، وكالة المطبوعات، ص ٨٠.

³ مجلس شورى الدولة؛ قرار رقم ٥٨ تاريخ ١٣/١٠/٢٠٠٥، فؤاد طباجة/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية www.legiliban.ul.edu.lb.com، التابع للجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية.

⁴ طارق المجذوب؛ الإدارة العامة: العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، سنة ٢٠٠٥، ص ١١.

⁵ فوزي حبيش؛ الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، الطبعة الرابعة، ٢٠٠٨، مكتبة صادر ناشرون ش.م.م، ص ٢٨.

⁶ إجتهد القضاء الإداري في لبنان، الوظيفة العامة؛ الجزء الثالث، ١٩٨٢، ص ٧.

لدى رئاسة مجلس الوزراء بموجب المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤، بالاستناد إلى التفويض البرلماني المعطى للحكومة بموجب القانون الصادر بتاريخ ١٢/١٢/١٩٥٨^١. ذلك بعد بروز الحاجة لوجود هيئة تعنى بضبط العمل الإداري وتهتم بشؤون الموظفين العموميين الذاتية، لاسيما للاحية التعيين والترقية والعزل وإنهاء الخدمة، بعد ارتفاع مستوى الفساد الإداري لا سيما أثناء ولاية الرئيس بشاره الخوري الثانية.^٢

إنه هيئة متخصصة مهمتها إدارة شؤون الموظفين، ويتولى وضع السياسات الوظيفية واقتراح التشريعات وتحديد النظم والإجراءات التي تحكم وتنظم علاقة الموظفين بالدولة، وتحديد مسؤولياتهم وحقوقهم وواجباتهم وسائر شؤونهم الذاتية.^٣

عرف مجلس الخدمة المدنية تغيرات عدة على مستوى هيكلية. وقد حددت المادة الأولى المعدلة من القانون رقم ٩٧ تاريخ ١٨/٠٦/١٩٩٩^٤ هذه الهيكلية المعدلة على الشكل التالي: الهيئة، إدارة الموظفين، إدارة الأبحاث والتوجيه (التي حلت محل إدارة الإعداد والتدريب الملغاة بموجب المادة الأولى من القانون رقم ٢٢٢ تاريخ ٢٩/٠٥/٢٠٠٠^٥، بعد أن فصل عنها المعهد الوطني للإدارة والإنماء واستبدل بالمعهد الوطني للإدارة بموجب المادة ٢ من القانون ٢٢٢/٢٠٠٠ المذكور. يذكر أن المعهد الوطني للإدارة هو معهد منفصل متخصص له أنظمتها الخاصة وقانونه الذي ينظمه، وخاضع لوصاية مجلس الخدمة المدنية ولقانون إنشائه وأنظمتها مع الإبقاء على استقلاليتها المالية والإدارية (المادة ٢ من القانون

^١ المرسوم الاشتراعي رقم ١١٤؛ المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية، الصادر بتاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩، المنشور في الجريدة الرسمية في ٢٠/٠٦/١٩٥٩، العدد ٢٩.

^٢ إيفات أنطوان؛ أجهزة الرقابة وأصول الإجراءات التأديبية: مجلس الخدمة المدنية - الهيئة العليا للتأديب، الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا من فرع الإعداد لوظائف الفئة الثالثة الإدارية، قسم الإدارة العامة والقانون في المعهد الوطني للإدارة، د.د.ن، سنة ٢٠١٥، ص ١.

^٣ مجلس شوري الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٣١ تاريخ ١٢/٠٧/١٩٩٤، حنا فؤاد ديب/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٤ القانون رقم ٩٧، الصادر في تاريخ ١٨/٠٦/١٩٩٩، المتعلق بتعديل تنظيم مجلس الخدمة المدنية، المنشور في الجريدة الرسمية في ٢٨/٠٦/١٩٩٩، العدد ٣٠.

^٥ القانون رقم ٢٢٢؛ تاريخ ٢٩/٠٥/٢٠٠٠، المتضمن إنشاء مؤسسة عامة باسم معهد الإدارة العامة (الذي أصبح المعهد الوطني للإدارة) وتعديل بعض أحكام قانون إنشاء وتنظيم مجلس الخدمة المدنية الواردة في المراسيم الاشتراعية الرقم ١١٢ و ١١٤ و ١١٥ تاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩ وتعديلاتها (والذي ألغى إدارة الإعداد والتدريب المنشأة في مجلس الخدمة المدنية لتنتقل مهامها إلى هذا المعهد)، المنشور في الجريدة الرسمية في ٠٨/٠٦/٢٠٠٠، العدد ٢٥.

٢٠٠٠/٢٢٢ (المذكور.)، والمديرية الإدارية المشتركة (المادة ٢٠ من القانون ٩٧ تاريخ ١٨/٠٦/١٩٩٩ المذكور).

بالرغم من كون النظام الفرنسي المرجعية الأساسية للنظم والقوانين اللبنانية لا سيما الإدارية منها إلا أن الواقع اللبناني يتميز عن الفرنسي لناحية أجهزة الخدمة المدنية المعنية بشؤون الوظيفة العامة. ففي لبنان هناك جهاز واحد للخدمة المدنية، يتولى كل ما له علاقة بالوظيفة العامة في الإدارات العامة (وهي موضوع هذه الدراسة) والمؤسسات العامة وموظفيها والبلديات الكبرى والبلديات التي تخضعها الحكومة لرقابته بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. واستثنى من نطاق صلاحياته القضاء والجيش والأفراد المدنيين الملحقين بالجيش، وقوى الأمن الداخلي والأمن العام والأفراد المدنيين الملحقين بقوى الأمن الداخلي والأمن العام (المادة ١ من المرسوم الاشتراعي ٥٩/١١٤ المتضمن إنشاء وتنظيم مجلس الخدمة المدنية).

في حين يوجد في فرنسا ثلاثة أجهزة للخدمة المدنية تشرف على الوظيفة العامة مرتبطة بالحكومة الفرنسية، تتألف من مندوبين عن الهيئات النقابية ومندوبين عن الإدارة^١. هذه الأجهزة هي^٢ : المجلس الأعلى للخدمة المدنية في الدولة المعني بالوظيفة العامة للدولة التي تشمل الوزارات الوطنية والمؤسسات الإدارية العامة باستثناء مؤسسات الأمن الاجتماعي العامة^٣، والمجلس الأعلى للخدمة المدنية الإقليمية أو المحلية المعني بالوظيفة العامة الإقليمية، التي تشمل السلطات الإقليمية بالمعنى الضيق (المناطق والإدارات والبلديات، بما في ذلك المجتمعات التي تتمتع بمركز خاص والمجتمعات المحلية) والمؤسسات العامة المحلية^٤، والمجلس الأعلى للخدمة المدنية في المستشفيات المعني بالوظيفة العامة الإستشفائية

¹ "Chaque conseil supérieur comprend des représentants de l'administration et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires "

www.fonction-publique.gov.fr

² Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2017 p.506.

³ Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE) : concerné par la fonction publique de l'État qui regroupe les ministères et les établissements publics administratifs (EPA) nationaux à l'exclusion des EPA nationaux de sécurité sociale. (loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général)

⁴ Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) : concerné par la fonction territoriale publique qui regroupe les collectivités territoriales stricto sensu (régions,=

التي تشمل المستشفيات الحكومية دور الرعاية للمسنين وغيرها من المؤسسات الطبية - الاجتماعية: المساعدة الاجتماعية للطفل، والقصر والبالغين ذوي الإعاقة أو غير المتزنين سلوكياً، وإعادة التأهيل الاجتماعي.^١

يمارس مجلس الخدمة المدنية في لبنان رقابته على شؤون الوظيفة العامة، من خلال المشاركة في اختيار الموظفين العموميين وتعيينهم ومتابعة شؤونهم الذاتية أثناء تأدية مهامهم الوظيفية، لحين صرفهم من الخدمة أو إحالتهم على التقاعد^٢. مؤدياً دوره بما ينسجم مع مبادئ العدالة والجدارة والاستحقاق والمساواة وتكافؤ الفرص، ساعياً إلى رفع مستوى الموظفين المسلكي وتطوير أدائهم وتقييمه للتأكد من كفاءة كل منهم.

تتخذ هذه الرقابة أشكال عدّة، فقد تكون من خلال اشتراط موافقة مجلس الخدمة المدنية على بعض المعاملات وتكون هذه الموافقة ملزمة للإدارة، قد تكون من خلال استطلاع رأيه دون أن تلزم الإدارة بهذا الرأي، كما أنه قد يقدم الإقتراحات والإستشارات أو تفسير نصوص إدارية تتعلق بشؤون الوظيفة العامة.^٣ كما يمارس هذا المجلس سلطة وصاية على كل من تعاونية موظفي الدولة^٤(المادة ٢ من قانون إنشاء تعاونية موظفي الدولة) والمعهد الوطني للإدارة (المادة ٢ من القانون ٢٠٠٠/٢٢٢ السابق ذكره).

=départements, communes, y compris collectivités à statut particulier et collectivités d'outre-mer) et le EPA locaux (loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du Statut général).

^١ Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) : concerné par la fonction publique hospitalière qui regroupe les hôpitaux publics d'hébergement pour personnes âgées et les autres établissements medico-sociaux : aide sociale à l'enfance, mineurs et adultes handicapés ou inadaptés, réadaptations sociale (loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre VI du Statut général).

^٢ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

^٣ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

^٤ قانون إنشاء تعاونية موظفي الدولة الصادر بالمرسوم رقم ١٤٢٧٣ تاريخ ١٠/٢٩/١٩٦٣ بناء على المادة ٥٨ من الدستور.

إنها ليست بالرقابة القضائية، حيث أن هذه الأخيرة تبقى من صلاحية مجلس شورى الدولة. خلافاً لما هو الحال في فرنسا حيث يوجد لدى مجالس الخدمة لجنة طعون لها صلاحيات ذات طابع قضائي في كل ما يخص شؤون الموظفين العاميين.¹

إن دراسة رقابة مجلس الخدمة المدنية على الهيئات الخاضعة لصلاحياته مسألة واسعة جداً من هنا تم حصر هذه الدراسة برقبته على الإدارات العامة مستثنين بذلك البلديات والمؤسسات العامة (رغم وجود بعض التقارب بينها وبين الإدارة العامة للاحية ممارسة الرقابة عليها ودورها).

الغاية من رقابة مجلس الخدمة المدنية على الإدارات العامة هي الحرص على حسن تطبيق النصوص القانونية وحسن سير العمل فيها. إنها وسيلة لضمان حقوق الموظفين وتنمية الموارد البشرية في الإدارات العامة وتطويرها بغية تمكينها من تنفيذ سياسات وتوجهات الدولة بكفاءة عالية، والعمل على رفع مستوى الخدمات المقدمة للمواطن. فعمل هذا المجلس غير محصور فقط بتطبيق ومراقبة تطبيق مجموعة من القواعد والإجراءات المختلفة في أنظمة الخدمة العامة، بل في كيفية تكييف عمل الإدارة مع التطورات الحاصلة والحرص على القيام بكل ما هو في صالح المصلحة العامة والوظيفة العامة.

إن معالجة مسألة رقابة مجلس الخدمة المدنية على الإدارات العامة لا تتوقف عند حدود ممارسة هذه الرقابة بل تمتد لتشمل حالات تجاوز هذه الصلاحية ومخالفاتها وما قد يترتب عن ذلك من منازعات قضائية.

رغم الأهمية التي يحظى بها عمل هذا المجلس إلا أن ندرة المعلومات والمراجع التي تفصل هذا الدور بصورة وافية، صعب عملية دراسة هذا الموضوع. نتيجة لذلك، فقد اعتمد كمصدر للمعلومات، الآراء والحالات العملية الواردة في تقارير مجلس الخدمة المدنية السنوية وقرارات مجلس شورى الدولة التي عالجت في بعض القضايا المطروحة عليه دور مجلس الخدمة المدنية، بالإضافة إلى النصوص القانونية التي تنظم هذا الدور. كما تم الاستناد على ما هو وارد في بعض المراجع التي تعالج موضوع الوظيفة العامة.

¹ يوسف سعد الله الخوري؛ الوظيفة العامة في التشريع والإجتهاد، الموظف العام - اختياره - تعيينه - أوضاعه، مجموعة القانون الإداري، الجزء الخامس، الكتاب الأول، ٢٠٠٤، د.د.ن، ص ٢٠٤ .

إن أهمية دور مجلس الخدمة المدنية قد تبلورت مع مرور الوقت بحيث بات يشكل الضمانة الأساسية للمواطنين الرّاعيين في الدخول إلى الوظيفة العامة ساعياً إلى تحييد نفسه عن التدخلات السياسية والتمسك بالكفاءة دون سواها. بالإضافة إلى ما لدوره من أهمية في إطار التأكد من سلامة قرارات الإدارات العامة وصدورها وفقاً للأنظمة والقوانين التي ترعى الوظيفة العامة، كونه على دراية تامة بشؤون الإدارة العامة ما يجعله الأجدر في إبداء الإقتراحات التي تخدم هذه الإدارة.

فالهدف من هذه الرسالة إلى التعريف بمجلس الخدمة المدنية ودوره الرقابي بالاستناد إلى النصوص التشريعية واجتهادات مجلس شورى الدولة، والتأكيد على دينامية هذا الدور وتطوره مع تطور الوظيفة العامة. بالإضافة إلى إظهار ما لهذا المجلس من إمكانيات ومؤهلّات تخوّله أن يكون مرجعاً إدارياً لا يتم تجاوزه. الأمر الذي يؤكد على ضرورة تطوير القوانين المنظمة لعمله، بما يعزز دوره ويجعله أكثر فعالية وإلزامية للإدارات والمؤسسات العامة وغيرها من الهيئات الخاضعة لصلاحيته.

إن الإضاءة على دور هذا المجلس يعيد إلى الأذهان الجهود التي يبذلها في خدمة الوظيفة العامة. كما تشير هذه الدراسة إلى أن أعمال الإدارة واختيار موظفيها خاضع لرقابة جهاز متكامل، هو الضمانة لوصول أصحاب المؤهلات، ومن هم أهل لأداء الخدمة العامة، إلى الوظيفة العامة. ما يجعل البحث في هذا الدور أمر شديد الأهمية لإظهار كل ما يقدمه هذا المجلس للإدارات العامة، من خلال إشكالية تمت على أساسها هذه الدراسة، مفادها: كيف تتجسّد رقابة مجلس الخدمة المدنية على الشؤون الذاتية للموظف العام في الإدارات العامة؟ ما هي قواعد وأصول هذه الرقابة؟ هل هي شاملة لكل مراحل الحياة الوظيفية للموظف؟ هل كل قرارات هذا المجلس الصادرة في سبيل ممارسة هذه الرقابة ذات طبيعة قانونية واحدة ونفس درجة الإلزامية؟ ماهي عناصر هذه الرقابة؟ ما مدى تكريس القانون واجتهاد مجلس شورى الدولة لدور مجلس الخدمة المدنية؟ وما هي مفاعيل إغفال هذا الدور الرقابي؟

وقد اعتمدت في هذه الرسالة مناهج بحثية عدّة، فقد اعتمد المنهج الاستقرائي الذي من خلاله تم الاستناد لبعض المفاهيم التي من خلالها تم التوصل لاستنتاجات شاملة. بالإضافة إلى المنهج الاستنباطي والذي بموجبه تم الانطلاق من بعض المفاهيم والقواعد العامة ليصار إلى تطبيقها على حالات خاصة.

تمت معالجة الإشكالية والفرضيات المذكورة من خلال قسمين، الأول يتناول دور مجلس الخدمة المدنية في المرحلة السابقة لدخول الموظف العام إلى الوظيفة وذلك في اختياره وتعيينه، والثاني يعالج هذا الدور في الشؤون الذاتية للموظف العام خلال الحياة الوظيفية.

القسم الأول: دور مجلس الخدمة المدنية في اختيار وتعيين الموظف العام

يعتبر الموظف العام الركيزة الأساسية التي تمكّن الإدارة من أداء عملها على أكمل وجه، الأمر الذي يجعل من عملية اختياره وتعيينه في الوظيفة مسألة بالغة الأهمية. إن مجلس الخدمة المدنية، بوصفه الجهاز الإداري المؤتمن على الوظيفة العامة، وانطلاقاً من الدور الرقابي الذي يمارسه، يسعى إلى الإبقاء على أعمال الإدارة وخياراتها، ومن بينها اختيار الموظفين العموميين، متوافقة ومبدأً شرعية. فيحرص على اختيار من هم على القدر المطلوب من الكفاءة، ومن تتوفر فيهم الشروط اللازمة لممارسة الوظيفة العامة بما يخدم الإدارة ويزيد من إنتاجيتها ويحسن أداءها ويطور عملها.

تتم عملية اختيار الموظفين، من حيث المبدأ، من خلال مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية، إضافةً إلى طرق أخرى تشكّل استثناءً على هذا المبدأ (الفصل الأول)، هذا ولا يقتصر دور مجلس الخدمة المدنية على اختيار المرشحين للوظيفة العامة، بل أناط به المشرع اللباني صلاحيات هامة في مرحلة تعيين هؤلاء المرشحين وتثبيتهم في الوظيفة العامة والتعاقد معهم (الفصل الثاني).

الفصل الأول: دور مجلس الخدمة المدنية في اختيار الموظف العام

تعتبر عملية اختيار الموظفين العموميين الوسيلة التي تتيح لمواطن عادي أن يصبح موظف عام، مهمته تقديم الخدمات العامة للمواطنين باسم الدولة. من هنا يجب أن تتم عملية الاختيار هذه بشكل يضمن وصول الشخص المناسب للوظيفة العامة.

تتنوع الأساليب التي من خلالها تختار الإدارة موظفيها، إلا أنه ورغم هذا التنوع تبقى المباراة الطريقة المثلى بين جميع الطرق، حتى على صعيد التعاقد، وتشكل المبدأ العام لاختيار الموظفين. هذا وتحكم عملية اختيار الموظفين عدّة مبادئ وأحكام، يسعى مجلس الخدمة لإتمام هذه العملية بموجبها (المبحث الأول). فضلاً عن التزامه بالأصول والقواعد التي تحكم سلطته في إجراء المباراة والامتحان (المبحث الثاني).

المبحث الأول: أساليب اختيار الموظف العام والمبادئ التي ترعاها

سنعرض في هذا المبحث لأساليب اختيار الموظف العام (المطلب الأول) وللمبادئ العامة التي تحكم عمل مجلس الخدمة المدنية في عملية الاختيار هذه (المطلب الثاني).

المطلب الأول : مساهمة مجلس الخدمة المدنية في أساليب اختيار الموظف العام

إن اختيار الموظفين العموميين يتم من حيث المبدأ عن طريق المباراة (الفقرة الأولى) وقد يتم بطرق أخرى كالامتحان، بل وبدون مباراة أوامتحان بالنسبة لموظفي الفئتين الأولى والثانية، (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: المباراة المنظمة من قبل مجلس الخدمة المدنية

سنعرض أولاً لتعريف، مراحل وقواعد المباراة ومن ثم موقف المشرع منها.

أولاً- تعريف المباراة

تولى الفقه تعريف المباراة في ظل غياب التعريف التشريعي الواضح لها. فقد عرّفها الدكتور يوسف سعد الله الخوري بأنها: "حالة من التنافس بين المرشحين للوظائف المنوي ملؤها في سلك أو ملاك وظيفي معين. ويفوز بالنتيجة في هذا التنافس، فيشغل الوظائف المعنية، أولئك الذين، من بين المرشحين، يحتلون المراتب الأولى أو الأفضل في قائمة النجاح المعلنّة من قبل اللجنة الفاحصة، سواء كانت المباراة جارية على أساس مسابقات خطية أم على أساس الألقاب".^١

ثانياً- مراحل المباراة

لقد عرف تنظيم المباراة مرحلتين : الأولى كانت قبل صدور نظام الموظفين (المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩)^٢ حيث كان اختيار الموظفين مناط بكل وزارة أو إدارة على حدة، والتي كانت تجري بنفسها مباريات خاصة بها وفق أسس وشروط تضعها بنفسها بصورة مستقلة عن أي مرجعية أخرى، الأمر الذي أظهر نوع من التفاوت في المستويات والأساليب المعتمدة لاختيار الموظفين.

^١ يوسف سعد الله الخوري؛ مرجع سابق، ص ٣٢٦.

^٢ إن نظام الموظفين هو المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩، المنشور في الجريدة الرسمية في تاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩، العدد ٢٧.

فكان يتم اختيار الموظف بصورة مختلفة من إدارة الى أخرى بالرغم من كون الوظيفة أو المهمة هي نفسها ولكن في إدارات مختلفة^١.

أما المرحلة الثانية بدأت مع صدور نظام الموظفين، إذ بات من الشروط الأساسية التي فرضها القانون للدخول إلى وظائف القطاع العام النجاح في مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية لمختلف الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الكبرى...، وهو في هذا الإطار يقوم باتخاذ ما يلزم من تدابير وإجراءات تنفيذاً لنص المادة ٨ من نظام الموظفين. إذ يقوم هذا المجلس بإعدادها وتحديد أسسها ومبادئها وموادها وكيفية إجرائها وتنظيم كل ما له علاقة بها. وتؤكد هذا الأمر أيضاً، المادة ٥٤ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٣/٠٤/٢٠٠٤ (قانون الموازنة العامة لعام ٢٠٠٤)^٢ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٣ تاريخ ٠٥/٠٩/٢٠٠٨ (تعديل المادة ٨٧ من نظام الموظفين)^٣، مما يحول دون قيام كل إدارة على حدة بإجراء المباراة الخاصة بها واختيار موظفيها بمفردها^٤.

إن النجاح في المباراة إذاً هو السبيل الذي فرضه المشرع في نظام الموظفين، المادة ٥ منه، للدخول إلى الفئتين الرابعة والثالثة، كذلك بالنسبة للدخول إلى الفئة الثانية في المراكز الفنية الشاغرة (المادة ١١ فقرة ٢ من نظام الموظفين).

^١ فوزي حبيش؛ مرجع سابق، ص ٦٠.

^٢ القانون رقم ٥٨٣، المتعلق بإخضاع مباراة التعيين في المؤسسات العامة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية (موازنة ٢٠٠٤ - المادة ٥٤)، الصادر بتاريخ ٢٣/٠٤/٢٠٠٤ المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٤/٠٤/٢٠٠٤، العدد ٢٣. المادة ٥٤ منه: "إخضاع مباراة التعيين في المؤسسات العامة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية. مع مراعاة أحكام التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة وأحكام القوانين والأنظمة بما فيها الأحكام المتعلقة بالرواتب والأجور التي ترعى كلا من المؤسسات العامة الأخرى والمجالس والهيئات والصناديق العامة التي لا تخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية، يتم التعيين والتعاقد في هذه المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة باستثناء مصرف لبنان - بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للشروط المطلوبة للتعين أو الاستخدام في كل منها".

^٣ القانون رقم ٢٣، المتعلق بتعديل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩ وتعديلاته (نظام الموظفين)، تاريخ ٠٥/٠٩/٢٠٠٨، المنشور في الجريدة الرسمية في ٠٩/٠٩/٢٠٠٨، العدد ٣٦. المادة الأولى منه: "يتعاقد الوزير مع لبنانيين لمدة محدودة وللقيام بعمل معين يتطلب معارف أو مؤهلات خاصة، ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية وفي نطاق العدد المحدد فيها، وذلك بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول".

^٤ موقع مجلس الخدمة المدنية الالكتروني www.csb.gov.lb

ويكون والحال هذه قد "أخضع التشريع اللبناني الشريحة الأكبر من موظفي الدولة لطريقة المباراة باعتبار أن الفئة الرابعة (كاتب ، محرر) والفئة الثالثة (رئيس دائرة، رئيس قسم...) تضمّان الغالبية العظمى من الموظفين ومن بينهم يتم الترفيع الى الفئات الأعلى مبدئياً".^١

ثالثاً- قواعد إجراء المباراة

"تجري المباريات على أساس المسابقات ويمكن إجراؤها على أساس الألقاب. لا يجوز إجراء مباراة على أساس الألقاب إلا إذا كانت لوظيفة غير إدارية ومن الفئة الثالثة على الأقل، أو إذا كان القانون ينص على ذلك" (المادة ٢ من النظام العام للمباريات والامتحانات التي تجريها إدارة الموظفين^٢ في مجلس الخدمة المدنية).^٣

لقد عرفت المباريات على أساس الألقاب تطوراً أساسياً تمثل في إقرار مجلس الخدمة المدنية إدخال المسابقات الخطية إليها، لا سيما في الوظائف الهندسية. كما أن مجلس الخدمة المدنية "يصبو مستقبلاً لأن تشمل المباريات - للوظائف كافة - بما فيها الوظائف الطبية والصيدلية، مسابقات خطية وذلك توحيداً للمعايير وضماناً للموضوعية والحيادية وتكافؤ الفرص أمام المرشحين من أصحاب الكفاءات والشهادات الرفيعة، يكفل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب".^٤

"لابد أن يكون هناك عامل منافسة بين المرشحين للقول بأن عملية اختيار الموظفين الجارية هي "مباراة" : إذا كان عدد المرشحين المتقدمين يوازي عدد المراكز الشاغرة المنوي إشغالها، فإننا لا نكون عندها بصدد مباراة كونه لا وجود للخاسرين فيها وبالتالي لا وجود لعامل المنافسة بين المرشحين.

^١ يوسف سعد الله الخوري، مرجع سابق، ص ٣٢٧-٣٢٨.

^٢ تتألف إدارة الموظفين من مديرية المراقبة والدراسات، مديرية المباريات، مصلحة تصنيف الوظائف وتحديد رواتبها ومصلحة الملفات الشخصية (المادة ٣ من القانون ٩٧ المتضمن تعديل تنظيم مجلس الخدمة المدنية).

^٣ النظام العام للمباريات والامتحانات التي تجريها إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية، القرار رقم ٢٨٣٦ تاريخ ١٥/١١/١٩٦٥، الصادر عن رئيس مجلس الخدمة المدنية فريد الدحاح، منشور في الجريدة الرسمية العدد ٩٥.

^٤ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

إلا انه وفي حال توفرت جميع شروط المباراة، ولكن الادارة قد أطلقت على عملية اختيار الموظفين تسمية غير "المباراة" حتى تخرجها من نطاق رقابة مجلس الخدمة المدنية إلا ان هذه التسمية لا تقيّد مجلس الخدمة المدنية بحيث تبقى عملية الاختيار هذه تحمل صفة "المباراة" رغم تغير التسمية".^١

تعتمد في المباريات قاعدة "التصفية والانتقاء"، حيث تقسم المباراة (لا سيما التي تستقطب أعداد كبيرة من المرشحين) إلى مرحلتين:

- المرحلة الأولى: وهي ما يعرف بمرحلة التصفية، وترتكز على المهارات العملية (comp).
أواللغوية (اختبار اللغات الأجنبية) أوالثقافة العامة (QCM)، وهدفها تقليص ما أمكن من أعداد المرشحين من خلال الكشف المبكر على المستوى العام للذكاء وللمعارف والمهارات لديهم، بما يسهل عملية إجراء المباراة في مراحلها التالية، ويقلل من الكلفة المالية لها، كما يقلّص من الفترة الزمنية لحين إصدار النتائج، وهذا من شأنه تسريع عملية التعيين ومد الإدارة بالعناصر المطلوبة لتسيير عملها.

- المرحلة الثانية: وهي مرحلة اختبار المرشحين في طبيعة المؤهل العلمي، وتشتمل على مسابقات تختبر المعارف المهنية ذات الصلة بالوظيفة وبمهامها الأساسية، وتركز أكثر على المهارات التحليلية.^٢

رابعاً- تأكيد المشرّع على اعتماد المباراة في اختيار الموظف العام

إن أهمية المباراة وسلامة التوظيف الحاصل بالإستناد إليها أدت الى صدور قانون يجعلها مفروضة حتى في حالة التعاقد، وذلك بموجب القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٠٩/٠٥ المتعلق بتعديل المادة ٨٧ من نظام الموظفين^٣. فقد قضى هذا القانون بإخضاع جميع أشكال التعيين والتعاقد لمباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية، حرصاً من المشرّع على احترام مبدأ المساواة بين الموظفين، ومراعاة تكافؤ الفرص منعاً

^١ يوسف سعد الله الخوري؛ مرجع سابق، ص ٣٣١.

^٢ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

^٣ القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٠٩/٠٥ المتعلق بتعديل المادة ٨٧ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٠٦/١٢ وتعديلاته نظام الموظفين والذي نشر في الجريدة الرسمية في ٢٠٠٨/٠٩/٠٩.

من اللجوء إلى أسلوب الإنتقاء أو الإستتساب في التعيين، أو التعاقد الذي تجريه الإدارات العامة (أو المؤسسات العامة).^١

كما صدر عن رئيس مجلس الوزراء التعميم رقم ٢٥/٢٠٠٨ بتاريخ ١٦/٩/٢٠٠٨ الذي تضمن الطلب من مجلس الخدمة المدنية ومن جميع الإدارات العامة وجوب التقيد بالأحكام المذكورة أعلاه وعدم إجراء أي تعاقد إلا من خلال مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للأصول؛ كما كلف التفتيش المركزي مراقبة حسن تطبيق هذا التعميم واتخاذ التدابير والإجراءات القانونية الواردة أعلاه على أن يتحمل كل مخالف لأحكام هذا التعميم ومراقب عقد النفقات المسؤولية بأمواله الخاصة، فضلاً عما يستوجبه القانون والانظمة المرعية الإجراء من تدابير بهذا الصدد. وعليه إن كل تعاقد مهما كان نوعه أو شكله يتم خلافاً للأحكام الجديدة للمادة ٨٧ من نظام الموظفين يعتبر بالنتيجة باطلاً بطلاناً مطلقاً وعديم الوجود.^٢

نشير أيضاً للمادة ٥٤ من القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٣/٤/٢٠٠٥ (قانون الموازنة العامة والموازنات الملحق لعام ٢٠٠٤) والتي أصبح بموجبها أيضاً كل تعيين وتعاقد يتطلب مباراة في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة التي لا تخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية (باستثناء مصرف لبنان) يتم بموجب مباراة يجريها هذا المجلس وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين أو الاستخدام في كل منها.^٣

الجدير ذكره أن اجتهاد مجلس شورى الدولة اللبناني، حتى قبل حدوث التعديلات المذكورة أعلاه، كان يفرض على جميع الإدارات العامة الراغبة في استخدام متعاقدين الاستحصال على موافقة مجلس الخدمة المدنية على هذا التعاقد، بعد أن ترفع له جميع المستندات والبيانات المتعلقة بالموضوع ويقوم بدراستها

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٤٠٧٠ تاريخ ١٦/٢/٢٠١٢، وزارة الصحة، رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مجلة تصدر عن مجلس الخدمة المدنية، المجلد الأول (٢٠١٠-٢٠١١-٢٠١٢)، ص ٢٦٨.

^٢ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

^٣ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٣٠٢ تاريخ ٢٦/١٢/٢٠١٧، وزارة المالية، تقرير رئيس مجلس الخدمة المدنية السنوي عن أعمال المجلس خلال العام ٢٠١٧ نشر في ملحق الجريدة الرسمية، تاريخ ١٣/١٢/٢٠١٨، العدد ٥٣، ص ١٦٢.

وإن أي تعاقد غير مرفق بهذه الموافقة كان يعتبر ملغى وغير نافذ^١. إن ذلك ليس سوى دليل على ثقة مجلس شورى الدولة بمجلس الخدمة المدنية، وحرصه على ضبط مسألة التعاقد وترفيعها عن المحسوبيات، والحوّل دون إجراء عقود لا تأتلف مع حاجة الإدارة العامة.

كما اعتبر مجلس الخدمة المدنية أن التعاقد بدلاً من تعاقد جرى فسخه، يعتبر تعاقدًا جديدًا يخضع لأحكام القانون رقم ٢٣/٢٠٠٨، بالتالي يحتاج مباراة جديدة يجريها مجلس الخدمة المدنية لهذه الغاية^٢. رغم اعتماد المباراة كقاعدة عامة وشاملة لمختلف وظائف القطاع العام إلا أن الأمر لا يخلو من بعض الإستثناءات عليها.

الفقرة الثانية: دور مجلس الخدمة المدنية في الإستثناءات على مبدأ المباراة

ليست المباراة الأسلوب الأوحى المعتمد في اختيار الموظفين العموميين، حيث عرفت الوظيفة العامة عدة أساليب لهذا الاختيار. وتتوعد هذه الأساليب بتنوع الأنظمة الإجتماعية والسياسية المعتمدة في الدولة. يذكر من بعض أساليب الاختيار هذه، التي وإن لم تعد تلقى الصدى الواسع في مجال الوظيفة العامة، إلا أن ذلك لا ينفي تصنيفها كأساليب لاختيار الموظفين العموميين: انتخاب الموظف لملء مركز معين، الاختيار الاستثنائي الذي يتيح للإدارة صلاحية اختيار موظفيها بصورة استثنائية، قد يكون هذا الاختيار محرر من القيود أو قد يكون مفروض عليه بعضها^٣.

ومن بين طرق اختيار الموظفين أيضاً والتي وردت في نظام الموظفين اللبناني، يذكر الإمتحان وهو شبيه بالمباراة (المادة ٦ من نظام الموظفين)، كما أن التعيين في وظائف الفئة الأولى والثانية لا يخضع للمباراة بل يتم من خلال الترقّع من الدرجة الأدنى إلى الأعلى بالتالي فإن اختيار موظفي هاتين الفئتين يشكل هو أيضاً استثناء على المباراة (المادة ١١ و ١٢ من نظام الموظفين).

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢٦٩، تاريخ ١٨/١١/١٩٨٥، الدكتور نجيب البايح/الدولة اللبنانية، قرار رقم ٢٧٠، تاريخ ٢٥/١١/١٩٨٥، منى ابراهيم/الدولة اللبنانية، وقرار رقم ١٢٦، تاريخ ١٤/٠٧/١٩٨٦، وصال اليازجي/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٢ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٩٧٢ تاريخ ١٩/٠٤/٢٠١٧، وزارة العمل، تقرير مجلس الخدمة المدنية السنوي لعام ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ١٦٤.

^٣ يوسف سعد الله الخوري، مرجع سابق، ص ٣٢٥.

سنعرض في هذه الفقرة لأسلوبَي الإمتحان والتعيين بالاختيار في الفئتين الأولى والثانية نظراً لورودهما بشكلٍ صريح في نظام الموظفين اللبناني.

أولاً- الإمتحان

تختلف المباراة عن الامتحان لناحية مبدأ أساسي ألا وهو أنه في المباراة يؤخذ بعين الاعتبار التراتبية بين الناجحين. ففي المباراة يتم اختيار أفضل الناجحين أو أكثرهم تفوّقاً، فلا يتم الاكتفاء بنيل المرشح المعدل المطلوب للنجاح فقط حتى يعتبر ناجحاً، في حين أنه في الامتحان يعتبر ناجحاً كل مرشح نال معدل النجاح المطلوب دون الأخذ بعين الاعتبار التراتبية ضمن لائحة الناجحين^١.

إلا أن الامتحان كما المباراة يجريان بتنظيم وإشراف مجلس الخدمة المدنية. يختلف اختيار الموظفين باختلاف فئة الوظيفة المنوي الدخول إليها. فوظائف الفئة الخامسة يجري التعيين فيها بناءً على امتحان منظم من قبل إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية (المادة ٦ من نظام الموظفين).

كما "أن مجلس الخدمة المدنية، تحقيقاً لمبدأي العدالة والمساواة اشترط دائماً الالتزام بتسلسل مراتب النجاح عند التعيين حتى إذا كان ذلك نتيجة لامتحان كما هو الحال بالنسبة للمباراة".^٢

ثانياً- التعيين بالاختيار دون مباراة أو امتحان في الفئتين الأولى والثانية

إن التعيين في الفئتين الأولى والثانية لا يتم من حيث المبدأ عن طريق المباراة. فمراكز الفئة الثانية الشاغرة يتم ملؤها، من حيث المبدأ "بالإختيار من بين موظفي الدرجة الخامسة من الفئة الثالثة (ثمانية سنوات) الذين أنهوا بنجاح دورة تدريبية في المعهد الوطني للإدارة وأدرجت اسمائهم في جدول الترفيع". (المادة ١١- فقرة ١ من نظام الموظفين).

إن انتفاء شرط المباراة لإتمام هذا التعيين لا ينفي دور مجلس الخدمة المدنية، فموظفي هذه الفئة يتم تعيينهم بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية^٣ (المادة ١١- فقرة ٤ من نظام الموظفين).

^١ يوسف سعد الله الخوري؛ مرجع سابق، ص ٣٢٦.

^٢ فوزي حبيش؛ مرجع سابق، ص ٧٠.

^٣ تتمتع هيئة مجلس الخدمة المدنية بصلاحيات شاملة لجميع القضايا التي أناطتها بها القوانين والأنظمة النافذة، لا سيما لجهة تقديمها للاقتراحات والآراء إلى مجلس الوزراء بشأن تعديل القوانين والأنظمة النافذة والأنظمة المتعلقة بتنظيم الإدارات والمؤسسات العامة وأساليب عملها وتحديد عدد الوظائف فيها (المادة ٩ من مرسوم إنشاء وتنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٥٩/١١٤).

أما المراكز الشاغرة في الفئة الأولى فتملاً "بالاختيار من بين موظفي الدرجة الرابعة (ست سنوات خدمة) من الفئة الثانية المدرجة أسماؤهم في جدول الترفيع" (المادة ١٢ فقرة ١ من نظام الموظفين).

يلعب مجلس الخدمة المدنية دوره أيضاً في التعيين في الفئة الأولى بحيث أنه لا بد من أن يسبق صدور مرسوم التعيين، استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية (المادة ١٢ من نظام الموظفين) كما أنه هو من يبت بجدول الترفيع (المادة ٢٣ من نظام الموظفين).

فالتعيين إذاً في هاتين الفئتين لا ينبثق عن مباراة تجرى لهذه الغاية بل بموجب الاختيار، من هنا نجد أن المشرع قد أحاط هذا التعيين بضمانات عدة (ستبحث لاحقاً)، كما أنه قد يفتح القانون المجال لإجراء هذا التعيين بالاستناد إلى المباراة وذلك ضمن شروط جرى تحديدها في نظام الموظفين (الأمر الذي ستم معالجته عند البحث في التعيين).

هذا لجهة أساليب اختيار الموظفين وما لمجلس الخدمة المدنية من دور فيها. يبقى أن نبث في المبادئ التي تحكم عمل مجلس الخدمة المدنية في اختيار الموظفين العموميين، والتي ستكون موضوع المطلب الثاني من هذا المبحث.

المطلب الثاني: المبادئ التي تحكم عمل مجلس الخدمة المدنية عند اختيار الموظف العام

يحرص مجلس الخدمة المدنية من خلال أجهزته إلى إجراء المباريات بصورة مطابقة للأنظمة والمبادئ المحددة في القانون، بحيث يضمن حقوق جميع المرشحين ليكونوا متساوين أمام القانون.

تحقيقاً لهذه الغاية تقوم مصلحة المباريات والملفات الشخصية (دائرة المباريات في إدارة الموظفين) بوضع الأنظمة والمبادئ الأساسية التي تركز عليها المباريات والإمتحانات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية، وتنظّمها وتحدّد موادها بالاتفاق مع الإدارات المختصة. (المادة ٢٣ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧/٦١). تشكل هذه المبادئ الضمانة التي تحققها المباراة.

أبرز هذه المبادئ:

- مبدأ المساواة.
- مبدأ الشفافية.
- مبدأ الحياد والتجرد.
- مبدأ الاستحقاق والجدارة.

الفقرة الأولى: مبدأ المساواة

يسعى مجلس الخدمة المدنية إلى تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المرشحين للدخول الى الوظيفة العامة. اذ يعمل على عدم التفريق بين جنس وآخر أو بين مذهب وآخر أو عرق وآخر، كما انه يمنع التفريق بين المرشحين على اساس آرائهم السياسية، كل المرشحون إذاً سواسية ما من أمر يميّز بينهم سوى مؤهلاتهم وقدراتهم العلمية. وتحقيقاً لمبدأ المساواة يسعى مجلس الخدمة المدنية لتأمين الأجواء الملائمة لجميع المرشحين بصورة تبعث الطمأنينة في نفوسهم، سواء عند تقديم طلب الترشيح أو في قاعات الإمتحان.^١

وقد أبدى مجلس الخدمة المدنية رفضه ومعارضته لاقتراحات أو مشاريع القوانين الإستثنائية للتعين دون الخضوع إلى المباراة أو بموجب مباراة محصورة بفئة معينة من الموظفين دون غيرهم، معتبراً أن تجاوز شرط المباراة أو عدم مراعاة مبدأ المساواة فيها، من خلال حصر إجراءات فئة دون الأخرى حتى لو بصورة إستثنائية ولمرة واحدة فقط، مخالفاً للدستور، كما أنه يخالف مبدأ المباراة المحصورة التي ينظمها مجلس الخدمة المدنية لملء وظائف الفئة الثالثة غير الفنية. كون المباراة المحصورة التي تناولها المرسوم رقم ٥٠٣٥^٢ تشمل الفئة الثالثة غير الفنية بصورة شاملة وليس عدد محصور من الموظفين.^٣

فالمادة ١٢ من الدستور اللبناني تنص على أنه: "لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على الآخر إلا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون". فضلاً عن مخالفته للقوانين المرعية الإجراء التي تضمن تكافؤ الفرص والمساواة الذين بموجبها يفسح المجال أمام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة ممن تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات المطلوبة للاشتراك في المباريات. كما أنه يؤدي إلى تغليب المصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة.

فضلاً عن أن الموافقة على اقتراحات ومشاريع القوانين الإستثنائية هذه من شأنه أن يدفع من هم في أوضاع مماثلة من موظفي الإدارات العامة بالمطالبة بالاستفادة أيضاً من أحكامها، وتجاوز المباراة أو عدم الالتزام بمبادئها، لا سيما المساواة وتكافؤ الفرص، كونها تخص فئة دون الأخرى. الأمر الذي يؤدي

^١ تقرير مجلس الخدمة المدنية السنوي لعام ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ١١.

^٢ المرسوم رقم ٥٠٣٥؛ المتعلق بتحديد تسميات وظائف الفئة الثالثة غير الفنية الممكن ملؤها عن طريق المباراة المحصورة، تاريخ ٢٠٠١/٠٣/٠٩، المنشور في الجريدة الرسمية رقم ١٢، تاريخ ٢٠٠١/٠٣/١٥.

^٣ المادة ٢ من المرسوم ٢٠٠١/٥٠٣٥: "يُنظم مجلس الخدمة المدنية المباريات المحصورة وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية النافذة، ولا يجوز في جميع الحالات، لأي سبب كان، أن تجري أكثر من مباراة واحدة للغاية ذاتها".

الى تعطيل النصوص القانونية التي ترعى الوظيفة العامة وينعكس سلباً على حسن سير العمل في هذه الإدارات. فعندما يشعر الموظف العام بالتمييز في التعاطي مع الموظفين سينعكس ذلك سلباً على أدائه.

لذلك رفض مجلس الخدمة المدنية هذه القوانين كونها حتى ولو اعتمدت مبدأ المباراة، باعتبارها تخالف

قواعد التوظيف العامة والمبادئ التي كفلها الدستور والتي تقوم على:^١

- مبدأ تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين الراغبين في الخدمة العامة،

- مبدأ العمومية والشمول والمساواة التي يقتضي أن تتسم بها القوانين،

- أن مثل هذه القوانين الاستثنائية تقف عائقاً أمام تطعيم الإدارة بالكفاءات الشابة والاختصاصات الجديدة التي يمكن أن تشكل دعماً للإدارة. كما يسعى مجلس الخدمة المدنية إلى إقامة نوع من المساواة ما بين المرشحين من ذوي الاحتياجات الخاصة وباقي المرشحين، وفتح المجال أمامهم للمشاركة في المباريات، بالإضافة إلى أنه خصّهم بعناية خاصة، وذلك من خلال التشديد على ما ورد في القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ المعني بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة. فقد اعتبر هذا المجلس أن العودة إلى القانون رقم ٩٧/٦٠٦ بإجراء امتحان كفاءة للمعوق لم يعد يتوافق مع روحية واهداف القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ الأنف الذكر، والقاضي بدمج المعوق في المجتمع وإشعاره أن كرامته الشخصية محفوظة

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٥٣٤ تاريخ ٣٠/٩/٢٠١٠ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٧١.

الرأي رقم ٢٥٤٧ تاريخ ١٧/٨/٢٠١١ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٧٤.

الرأي رقم ٢٧٥٧ تاريخ ٢٢/١٠/٢٠١٠ وزارة السياحة، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

الرأي رقم ٢٥٥٢ تاريخ ١٩/٧/٢٠١٠ وزارة الزراعة، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٨٠.

الرأي رقم ٣٢٥٠ تاريخ ٢٨/١٠/٢٠١٠ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٨١.

الرأي رقم ٣٥٢٤ تاريخ ٢٥/١٠/٢٠١١ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٨٤.

الرأي رقم ٦١٥ تاريخ ٩/٥/٢٠١٢ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٩٤.

وله من حقوق إسوة بالآخرين، الأمر الذي يمكّنه من إبراز طاقاته وإمكاناته من خلال اشتراكه في المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية ويؤكد على حقه بالعمل والتوظيف والتقديمات الاجتماعية.

إن مجلس الخدمة المدنية بات يخصص في أنظمة المباريات التي يعلن عنها بنوداً تسمح للشخص المعوق الإشتراك بالمباريات حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار أحكام المادتين رقم ٦٨ و ٦٩ من القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠، شرط أن يرفق المعوق نسخة عن بطاقته الخاصة الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية، وأن لا تحول الإعاقة دون ممارسة المرشح لمهام الوظيفية المتقدم إليها بشكل كفوء وسليم.^٢

كما نصت المادة ٧٣ من القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ على تخصيص وظائف في القطاع العام للأشخاص المعوقين نسبة ثلاثة بالمئة (٣%) على الأقل من العدد الإجمالي للفئات والوظائف جميعها.

الفقرة الثانية: مبدأ الشفافية

إن هذا المبدأ يفرض على مجلس الخدمة المدنية وجوب إحاطة المرشحين بكل ما يتعلق بالمباراة بشكل واضح. فالإعلان عن المباراة يجب أن يكون بشكل مفصل ووافٍ يتيح لكل من تتوفر به الشروط المطلوبة أن يأخذ علماً بها ويؤمن اشتراك أكبر عدد ممكن منهم لملء المراكز الشاغرة. فيجب إذاً تحديد الشروط العامة والخاصة المفروضة للمشاركة في المباراة وما تتطلبه من مؤهلات وخبرات وشهادات علمية، بالإضافة الى تحديد المستندات المطلوبة لتقديم الطلبات مع ذكر موعد مكان وآلية تقديمها. كما انه يجب ان يحدد لطالب الاشتراك في المباراة المواد المطلوب درسها بشكل واضح خالٍ من الالتباس

^١ نص المادة ٦٨ من القانون ٢٢٠/٢٠٠٠: "مدى الحقوق بالعمل والتوظيف: أ- للمعوق كما لسائر أفراد المجتمع الحق في العمل وفي التوظيف، يكفلها ويفعلها القانون".

ب- تلتزم الدولة العمل على مساعدة الأشخاص المعوقين للدخول في سوق العمل ضمن مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص".

أما نص المادة ٦٩: "شروط التوظيف: أ- لا تشكل الإعاقة بحد ذاتها حائلاً دون الترشيح لأي عمل أو وظيفة.

ج- يعتبر بحكم الملغى كل نص يشترط لأي عمل أو وظيفة سلامة البنية أو الجسد أو عدم الإصابة بإعاقة أو عاهة أو علة أو ما شابه ذلك من تعابير وألفاظ مما يؤدي إلى الحؤول دون قبول طلب المعوق.

د- تعتبر الامتحانات المتعلقة بالكفاءة، وفترة التدرج المعمول بها، كافية لقبول أو رفض التوظيف، على أن تراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من إجراء الامتحانات متى كان معمولاً بها."

^٢ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢١٨٥ تاريخ ١٧/٠٧/٢٠١٢ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٣٠٢.

وذلك بالاتفاق مع الادارات المختصة وكل ما من شأنه ضمن حسن سير المباراة (المادة ٤ من النظام العام للمباريات والامتحانات التي تجريها إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية).^١

كما يتمثل هذا المبدأ بتمكين المرشح من مواكبة كل ما يصدره المجلس من إعلانات خاصة بالمباريات. وقد سهل هذا الامر قيام مجلس الخدمة المدنية منذ مطلع العام ٢٠٠٦ بتحديث الصفحة الإلكترونية العائدة له، ان لجهة الشكل أو التنظيم والمواضيع والأبواب على الموقع: www.csb.gov.lb حيث تنشر عليه بصورة مباشرة وفورية كل الإعلانات الخاصة بالمباريات بالإضافة إلى نشرها على مدخل المجلس وفي ثلاث صحف يومية^٢ ، مما سمح للمواطن التعرف أكثر على آلية عمل المجلس ومهامه واختصاصاته والخدمات التي يقدمها، لا سيما في مجال المباريات وما توفره من فرص عمل. فبات بإمكان المرشح التعرف على أصول الاختبارات وآليتها من خلال إطلاعهم على قرارات تنظيم المباريات التي يتم نشرها والتي تشمل المواعيد والشروط والمواد ونماذج الأسئلة، بالإضافة الى كل ما يتعلق بإجراءات المباريات (تقديم الطلبات - صدور قرار المقبولين - إجراء المباريات....) كلها أمور باتت ممكنة من خلال برنامج وضع لهذه الغاية. ويمكن للمرشحين، من خلال هذا البرنامج، معرفة العلامات التي حصلوا عليها بنتيجة المسابقات والاختبارات التي خاضوها، وذلك مباشرة عبر الموقع الإلكتروني للمجلس أو إرسال بعض المستندات بواسطة الفاكس أو البريد الإلكتروني دون تكبد عناء الحضور الى المجلس.^٣

كما جرى إدخال خدمة البريد الالكتروني web mail على العنوان : carears@csb.gov.lb حيث تتم من خلالها الإجابة على كافة التساؤلات والاستشارات التي يطرحها المواطنون او طالبي الوظائف أوالمهتمون وقد بلغت الرسائل الواردة خلال العام ٢٠١٧ "١٣٥٩" رسالة، تمت الأجابة عليها جميعها، كما أن عدد زائري موقع المجلس بلغ ١,٤٤٦,٢٦٤ زائراً.^٤

^١ القرار رقم ٢٨٣٦ تاريخ ١٥/١١/١٩٦٥، النظام العام للمباريات والامتحانات التي تجريها إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية، نشر في الجريدة الرسمية في العدد ٩٥ تاريخ ٢٩/١١/١٩٦٥.

^٢ تقرير مجلس الخدمة المدنية السنوي لعام ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ٣٩٥.

^٣ تقرير مجلس الخدمة المدنية السنوي لعام ٢٠١٧ ، مرجع سابق، ص ٣٩٦.

^٤ تقرير مجلس الخدمة المدنية السنوي لعام ٢٠١٧، مرجع سابق ، ص ٣٩٧.

الفقرة الثالثة: مبدأ الحياد والتجرد

يتمثل مبدأ الحياد والتجرد بعدم اعتماد معايير متعارضة مع مبادئ المباراة القائمة على النزاهة والمساواة والاعتماد على المؤهلات العلمية فقط . "بالإضافة إلى التصحيح الدقيق والمزدوج للمسابقات الذي يتولاه أعضاء اللجنة الفاحصة داخل مبنى المجلس، في حدود ما وضعوه مسبقاً لأسس التصحيح وبسرية مطلقة، تبقى خلاله المسابقات مقفلة وأسماء المرشحين غير معروفة لحين إعلان النتائج".^١

الفقرة الرابعة: مبدأ الإستحقاق والجدارة

إن مبدأ الاستحقاق والجدارة مكرس في المادة ١٢ من الدستور اللبناني. فالإستحقاق والجدارة هما العنصران الأساسيان اللذان تركز عليهما المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية بهدف تعيين الشخص المناسب في المركز الوظيفي المناسب، وذلك بعد اختبار مؤهلاته العلمية واجتيازه المباريات بنجاح الأمر الذي يجعله جدير بالوظيفة المرشح للدخول إليها.

تجدر الإشارة إلى أن هذه المبادئ يكمل كل منها الآخر ليلتقوا جميعاً على مبدأ أساسي ألا وهو تأمين وصول كل من يستحق إلى الوظيفة العامة وذلك في إطار قانوني صحيح يحفظ حقوق المرشحين والإدارة معاً.

بعد البحث في أساليب اختيار الموظفين العموميين لاسيما المباراة وتمييزها عن سائر أساليب الاختيار، بالإضافة إلى معالجة المبادئ التي تحكم عمل مجلس الخدمة المدنية أثناء اختيار هؤلاء الموظفين، يبقى أن نبحث في دور مجلس الخدمة المدنية في إتمام إجراءات المباراة (أو الإمتحان).

المبحث الثاني: سلطة مجلس الخدمة المدنية في تنظيم المباراة (أو الإمتحان)

لقد أولى نظام الموظفين تنظيم المباريات والامتحانات لمجلس الخدمة المدنية (المادة ٨ منه)، فينفرد هذا المجلس إذاً في إتمام إجراءات هذه المباريات والامتحانات. لا تختلف الإجراءات المعتمدة في المباراة عنها في الإمتحان لا سيما من حيث الناحية التنظيمية. إن كل ما سيتم بحثه إذاً لناحية إجراءات المباريات هو مطبّق في الامتحان.

تنقسم إجراءات المباراة (أو الامتحان) إلى مرحلتين: مرحلة الإعلان عنها (مطلب أول) ومرحلة إجراءاتها (مطلب ثاني).

^١ تقرير مجلس الخدمة المدنية السنوي لعام ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ٣٩٥.

المطلب الأول : الإعلان عن المباراة أو الامتحان

سنبحث في هذا المطلب في الشروط المفروضة في قرار الإعلان عن المباراة (الفقرة الأولى) وفي الطبيعة القانونية لهذا القرار (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : قرار الإعلان عن المباراة وشروطه

إن مجلس الخدمة المدنية هو الذي يصدر قرار الدعوة الى المباراة في لبنان (أما في فرنسا فالوزير المختص هو الذي يصدره).^١ وذلك ضمن شروط محددة.

أولاً-قرار الإعلان عن المباراة

يتمتع مجلس الخدمة المدنية بسلطة إستثنائية لجهة الدعوة إلى المباراة، فهو الذي يقرر وجوب أو عدم وجوب إجراء مباراة، حيث تقوم إدارة الأبحاث والتوجيه، وقبل الدعوة للمباراة والإعلان عنها، " بدراسات وتحقيقات وجمع إحصاءات حول ملاكات الإدارات العامة والموظفين لديها. عفواً أو بناء على طلب السلطة المختصة" (المادة ٥ فقرة ٥ من المرسوم رقم ٧٤٨٦ تاريخ ٢٧ شباط ٢٠٠٢ المتعلق بتعديل بعض أحكام تنظيم مجلس الخدمة المدنية "إدارة الأبحاث والتوجيه"^٢) وبالإستناد إلى هذه التحقيقات يتم تقدير حاجة الإدارات العامة إلى إجراء المباريات لملء المراكز الشاغرة فيها وبالإستناد إليها يتم الإعلان عن المباراة (أو الامتحان).

"... يحق لهيئة مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح رئيس إدارة الموظفين، أن تمنع من ملء بعض الوظائف الشاغرة، إذ تبين لها بعد تحقيق تقوم به إدارة الأبحاث والتوجيه، أن هذه الوظائف ليست ضرورية أو أنه يمكن ملؤها بموظفين يؤخذون من الإدارة نفسها أو من الإدارات الأخرى" (المادة ١٢ فقرة ٣ من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١٤ المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية).

^١ يوسف سعدالله الخوري، مرجع سابق، ص ٣٣٥.

^٢ تتألف إدارة الأبحاث والتوجيه من رئيس مصلحة ومراقبين أول أو مراقبين يرتبطون بمدير عام إدارة الأبحاث والتوجيه مباشرة (المادة ٦ من المرسوم ٧٤٨٦ الصادر في ٢٧ شباط ٢٠٠٢) ودائرة التخصص التي تدرس المعاملات المتعلقة بالمنح المقدمة من المعاهد والمؤسسات العلمية في لبنان ومن الدول والمنظمات الإقليمية والوكالات المتخصصة، وإعلام الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية بها، لانتداب الأفراد العاملين لديها للاستفادة من هذه المنح، وكل ما له علاقة بالتخصص في الخارج (المادة ٧ من المرسوم ٧٤٨٦/٢٠٠٢) وقسم المحفوظات الذي يعنى بكافة شؤون المحفوظات (المادة ٨ من المرسوم ٧٤٨٦/٢٠٠٢).

إلا أنه وبعد إجراء التحقيقات اللازمة والتثبت من حاجة الإدارة إلى موظفين جدد، يصدر مجلس الخدمة المدنية من خلال هيئته قرار الدعوة للمباراة، وتضع الهيئة أنظمة المباراة وموادها بعد استطلاع رأي الوزارات المختصة (المادة ٨ فقرة ١ من نظام الموظفين).

يصدر عن هيئة هذا المجلس قرارين أحدهما يحدد فيه النظام الخاص بكل مباراة والآخر يقضي بإجرائها. ثم تبادر إدارة الموظفين إلى إصدار قرار بتنظيم المباراة المطلوبة يوقعه رئيس إدارة الموظفين بناء على إقتراح رئيس مديرية المباريات والملفات الشخصية، ويتضمن تحديد الوظائف الشاغرة المطلوب ملؤها والشروط العامة والخاصة للترشيح إليها.^١

لمجلس الخدمة المدنية أن ينظم مباريات مشتركة للوظائف المتشابهة ضمن الفئة نفسها في جميع الإدارات أو في بعضها، كما له أن ينظم مباراة خاصة بكل إدارة لا سيما للوظائف الفنية (مادة ٨ فقرة ٣ نظام الموظفين) .

يمكن لمجلس الخدمة المدنية أن ينظم مباراة محصورة وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية النافذة، ولا يجوز في جميع الحالات، لأي سبب كان، أن تجري أكثر من مباراة واحدة للغاية ذاتها (المادة ٢ من المرسوم ٢٠٠١/٥٠٣٥ السابق ذكره). تنظم هذه المباراة لملء وظائف الفئة الثالثة غير الفنية الشاغرة أي لوظيفة رئيس دائرة أو رئيس قسم في مختلف الإدارات العامة (المادة ١ من المرسوم ٢٠٠١/٥٠٣٥).

ثانياً- شروط قرار الإعلان عن المباراة

يلزم النظام العام للمباريات مجلس الخدمة المدنية بموجب الإعلان عن المباراة بشكل مفصل ووافٍ لتأمين اشتراك أكبر عدد من المرشحين فيها (المادة ٢ و ٣ من النظام العام للمباريات والإمتحانات القرار رقم ٦٥/٢٨٣٦). "فالوظيفة العامة حق لجميع المواطنين الذين تتوفر فيهم شروط إشغالها ولا بد بالتالي من الإعلان عنها، لكي يتكافأ علمهم بالوظيفة وفرصة تقدمهم لإشغالها"^٢

يشدد مجلس الخدمة المدنية على وجوب إلتزام الإدارة بعدد المراكز التي أعلنت عن حاجتها لإشغالها. حيث رفض هذا المجلس، في عدة آراء صادرة عنه، قرار الإدارة القاضي بتعديل أو التراجع عن قبول تعيين العدد المذكور من المراكز في مرسوم الإعلان عن المباراة بعد إجرائها . إن غاية المجلس من

^١ القرار رقم ٣٢٤ تاريخ ١٩٩٧/٠٣/٢٩ الصادر عن هيئة مجلس الخدمة المدنية المتعلق بتحديد النظام العام للمباريات والإمتحانات التي تجريها إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية .

^٢ فوزي حبش؛ مرجع سابق، ص ٨٧.

موقفه هذا هو الحفاظ على مصداقية الإدارة والتزاماتها تجاه المواطنين، وعلى حسن سير العمل فيها الادارة، والحفاظ على حقوق المرشحين الناجحين، بالإضافة إلى تلبية احتياجات الإدارة الحقيقية التي حددتها بنفسها.^١

تنظم إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية المباريات. كما تحدد هذه الإدارة من خلال مديرية المباريات الأماكن التي يجب أن تجري فيها المباريات وأماكن تقديم الطلبات والمدة القصوى لإعلان النتائج وكل ما له علاقة بضبطها.

ويتم الاعلان عن كل مباراة أو امتحان يجريه مجلس الخدمة المدنية :

- على لوحة الاعلانات في مبنى مجلس الخدمة المدنية.

- في ٣ صحف محلية يومية على الاقل.

- في الإذاعة اللبنانية.

ويجب أن لا تقل مدة تقديم الطلبات عن خمسة عشر يوماً اعتباراً من تاريخ الإعلان في الإذاعة أو الصحف اليومية (المادة ٨ فقرة ٢ من نظام الموظفين).

كما أصبح الإعلان عن المباراة أو الامتحان ينشر على الانترنت أيضاً على موقع المجلس الإلكتروني (www.csb.gov.lb)^٢

نلاحظ أن مجلس الخدمة المدنية يسعى الى تبسيط المعاملات المتعلقة بالمباريات لا سيما لجهة اعتماده على أسلوب المكننة الذي يسهل على المرشح أخذ العلم بكل ما له علاقة بالمباراة. كما انه يشدد على ضرورة اعلام المرشح بكل جديد.

إن الإعلان عن الوظائف يجب أن يكون لوظائف شاغرة (المادة ١٣ فقرة ١ من نظام الموظفين)، إذ يعتبر خارج عن القانون أي قرار يصدر لإجراء مباراة والإعلان عنها لوظائف غير شاغرة.^١

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢١٩٣ تاريخ ٢٠١٢/٠٧/١١ وزارة المالية، الرأي رقم ١٩٤٧ تاريخ ٢٠١٢/٧/٢٠ وزارة الصحة العامة، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٣٣٨.

^٢ عصام نعمة اسماعيل، محاضرات في مقرر الوظيفة العامة، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية الفرع الأول، العام الجامعي ٢٠١٥-٢٠١٦ ص ٩٨

الفقرة الثانية : الطبيعة القانونية لقرار الإعلان عن المباراة

استقر اجتهاد مجلس شورى الدولة على اعتبار القرارات الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية من قبيل الأعمال التحضيرية التي لا تقبل الطعن لعله تجاوز حد السلطة أمام القضاء الإداري.

إن نظام مجلس شورى الدولة ينص على عدم إمكانية تقديم مراجعة أمامه لإبطال قرار معين ما لم يكن هذا القرار إداري نافذ وضرار. إن قرارات مجلس الخدمة المدنية لا تحمل صفة القرارات الإدارية النافذة والضارة التي تخول صاحب الصفة والمصلحة الطعن بها أمام مجلس شورى الدولة، فهي لا تتعدى أن تكون من الأعمال التحضيرية غير القابلة للطعن. لذلك تعتبر غير مسموعة، المراجعات التي يطعن فيها بقرار مجلس الخدمة المدنية. لكن لا بد من الإشارة إلى أنه في حال تبنت الإدارة قرار مجلس الخدمة المدنية وأصدرت قرار إداري بالاستناد إليه، فإن هذا القرار الصادر عن الإدارة المختصة من الممكن أن يكون موضوع مراجعة لإبطال لتجاوز حد السلطة أمام مجلس شورى الدولة.^٢

إن قرار الإعلان عن المباراة إذاً هو قرار غير قابل للطعن أمام مجلس شورى الدولة كونه من الأعمال التحضيرية.

بعد الإعلان عن المباراة (أو الامتحان) تبدأ مرحلة إجراءاتها.

المطلب الثاني: سلطة مجلس الخدمة المدنية خلال المباراة

إن الدور المعزول لمجلس الخدمة المدنية بإتمام إجراءات المباراة (أو الامتحان) المرحلة يشمل تنظيمها وإعلان نتائجها النهائية (الفقرة الأولى). يمكن أن يعترض المباراة عوائق قد تؤدي إلى إلغائها (الفقرة الثانية).

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٠٩، تاريخ ١٠/٣٠/١٩٩١، شمعون/الدولة اللبنانية، م.ق.إ، العدد السادس ١٩٩٢-١٩٩٣، ص ١٦٤.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٨١٧، تاريخ ١٣/١٢/١٩٦٥، جوزيف سعادة/الدولة اللبنانية - وزارة المالية، م.ق.إ ١٩٦٦، ص ٣٥.

الفقرة الأولى: تنظيم مجلس الخدمة المدنية لمراحل المباراة

تتطوي سلطة مجلس الخدمة المدنية في تنظيم المباراة والامتحان على ما يلي:

- الإعلان عن لائحة المقبولين.
- تشكيل اللجنة الفاحصة وإتمام المباراة.
- الإعلان عن النتائج النهائية.

أولاً- الإعلان عن لائحة المقبولين

يتولى مجلس الخدمة المدنية بواسطة مديرية المباريات إعداد لوائح المرشحين المقبولين ولوائح المرفوضين، مع تعليل أسباب الرفض بعد دراسة الطلبات للتحقق من مدى توفر الشروط القانونية والتنظيمية المطلوبة للاشتراك في المباراة، (المادة ٢٣ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية ٦١/٨٣٣٧ والمادة ٩ من القانون ٩٩/٩٧ تعديل تنظيم مجلس الخدمة المدنية).

إن حق الاشتراك بالمباراة محصور بمن أدرج إسمه في لائحة المقبولين (المادة ٨ فقرة ٥ من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٢ نظام الموظفين). كما أنه يشترط "توفر الشروط المطلوبة للتعين عند الاشتراك في المباراة تحت طائلة عدم إدراج إسم المرشح في لائحة المقبولين في المباراة المؤهلة للتعين".^١ ينتتبت مجلس الخدمة المدنية من توفر الشروط العامة للتوظيف المنصوص عليها في نظام الموظفين وذلك في المادة ٤ منه، والتي لا بد من تحققها بالنسبة لكافة الفئات (كشروط السن والجنسية اللبنانية واللياقة الأخلاقية واللياقة الصحية والكفاءة العلمية)^٢، مادامت المباراة تجري من قبله، وذلك بواسطة مديرية

^١ الرأي رقم ١١٦٣ تاريخ ٢٠/٥/٢٠١٠، أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٥٨٣.

^٢ المادة ٤ من نظام الموظفين :

" ١- يشترط في كل طالب وظيفة عامة :

أ- أن يكون لبنانياً منذ عشر سنوات على الأقل.

ب- أن يكون قد أتم العشرين من عمره.

ج- ألا يكون قد تجاوز الخامسة والثلاثين إذا كان طالباً في إحدى الفئتين الخامسة والرابعة.

أما إذا كان طالباً وظيفة في فئة أخرى، أو وظيفة فنية من أية فئة كانت، فيجب على الأقل ألا يقل الفرق بين سنه

ومن التقاعد المحدد لهذه الوظيفة عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي (الرابعة والأربعين بتاريخ إجراء المباراة)

د- أن يبرز شهادة من اللجنة الطبية الرسمية تثبت أنه سليم من الأمراض التي تحول دون قيامه بأعباء وظيفته - ويؤخذ بعين الاعتبار نص المادتين رقم ٦٨ و ٦٩ من القانون رقم ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ المتعلقين بحق الشخص

المباريات والملفات الشخصية لدى إدارة الموظفين، بحيث يتم التثبت لدى الدوائر المختصة من توفر شروط التوظيف العامة في المرشحين،(المادة ٢٣ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٦١/٨٣٣٧).

تجدر الإشارة إلى أنه قد يخص القانون كل فئة من الفئات بشروط خاصة إلى جانب الشروط التي تنص عليها المادة ٤ من نظام الموظفين.^١

المعوق نسخة عن بطاقته الخاصة الصادرة عن وزارة الشؤون الإجتماعية، على أن لا تحول الإعاقة دون ممارسة المرشح لمهام الوظيفة المتقدم إليها بشكل كفؤ وسليم.

هـ- أن يبرز نسخة عن سجله العدلي تثبت أنه متمتع بحقوقه المدنية وغير محكوم عليه بجناية أو محاولة جناية من أي نوع كانت، أو بجنحة شائنة، أو محاولة جنحة شائنة، وتعتبر جنحاً شائنة :

السرقه والاحتيال، وسوء الائتمان، والشيك بدون مؤونة، والاختلاس، والرشوة، والاعتصاب، والتهويل، والتزوير، واستعمال المزور، والشهادات الكاذبة واليمين الكاذبة، والجرائم المخلة بالأخلاق المنصوص عليها في الباب السابع من قانون العقوبات، والجرائم المتعلقة بزراعة المواد المخدرة أو الإتجار بها. وتطبق هذه الأحكام على الأشخاص الذين أعيد إليهم اعتبارهم أو استفادوا من العفو. مع الأخذ بعين الاعتبار القانون رقم ٨٧ تاريخ ٢٠١٠/٠٣/٠٦ (تعديل المواد ١٣٣ و ٦٦٦ و ٦٦٧ من قانون العقوبات) لجهة استثناء الشيك بدون مؤونة من وصف الجرم الشائن.=

= و- أن يكون حائزاً الشهادات والمؤهلات العلمية المطلوبة، وأن يجتاز مباراة التعيين بنجاح في جميع الأحوال التي يفرض فيها القانون اجتياز المباراة.

٢- تحدد في نظام كل وزارة الشروط الإضافية الخاصة التي يجب أن تتوفر في طالبي وظائفها الفنية أو بعض وظائفها الإدارية.

^١ حدد المرسوم رقم ٥٥٨٠ تاريخ ١٩٦٠/١١/٢٥ (تحديد شروط قبول طلاب وظيفة من وظائف الفئة الخامسة) بعض الشروط الإضافية لبعض وظائف الفئة الخامسة كالحاجب والحارس والخادم والسائق والتي لها طبيعة خاصة، فالحاجب مثلاً يشترط بالنسبة له ايجاد القراءة والكتابة، والسائق أيضاً يشترط بالنسبة له بالإضافة إلى ايجاد القراءة والكتابة، أن يكون حائزاً على رخصة عمومية صالحة للعمل في لبنان منذ سنتين على الأقل بالإضافة إلى النجاح في امتحان دخول وفحص عملي مهني ينظمه مجلس الخدمة المدنية.

تضيف المادة ٧ من نظام الموظفين على الشروط الواردة في المادة ٤ منه، وذلك بالنسبة للفئتين الثالثة والرابعة وهي حياة شهادة البكلوريا أو ما يعادلها بالنسبة للفئة الرابعة، وحياة شهادة في الحقوق أو ما يعادلها بالنسبة للفئة الثالثة.

المادة ١١ من نظام الموظفين فقرة ٢: "يمكن ملء المراكز الفنية الشاغرة في الفئة الثانية، عن طريق مباراة يحق الاشتراك فيها لموظفي الفئة الثالثة ولمرشحين من خارج الملاك، على أن يجيز نظام الوزارة ذلك أو أن تقرر الأمر هيئة مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الإدارة المختصة. ويشترط في المرشحين جميعاً، سواء أكانوا من الموظفين أم من خارج الملاك، أن يكونوا من حملة الشهادات الجامعية وأن يكونوا من ذوي الخبرة في نوع العمل المطلوب في الإدارة المختصة."

تضيف المادة ١٢ من نظام الموظفين فقرة ٢: "يجوز بصورة استثنائية أن يعين في الفئة الأولى أشخاص من خارج الملاك بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، على أن يكونوا من حملة الإجازات الجامعية..."

أما عن آلية تنظيم لائحة المرشحين المقبولين للمشاركة في المباراة فقد حددتها المادة ٥ من نظام المباريات والامتحانات (القرار رقم ٢٨٣٦/٦٥)، حيث أن طلب الإشتراك في المباراة أو الامتحان يجب أن ينظم وفقاً للنماذج المقررة،^١ ويرفق بالطلب كامل المستندات مباشرة إلى مديرية المباريات فتسجل هذه الطلبات فور استلامها في سجل خاص، مرقم ومفقط حسب الأصول وذلك بعد أن يدقق الموظف المكلف في كل منها ويتحقق من اكتماله شكلاً.

تعرض الطلبات بعد انتهاء مدة قبولها على الهيئة الصالحة التي تصدر قراراً بقبول المرشحين الذين يستوفون شروط الإشتراك، يعلق على باب مجلس الخدمة المدنية، وينشر عند الاقتضاء في الصحف المحلية وفي الإذاعة،

يصبح الطلب عند تسجيله ملكاً للإدارة، فلا يجوز بالتالي استرجاعه من قبل صاحبه، غير أنه يمكن لأصحاب الطلبات المرفوضة وللراسبين، إذا وافقت الإدارة على أن يدونوا بتوقيعهم على الطلب نفسه أنهم استرجعوا هذه المستندات، أما الطلب فيبقى محفوظاً في الإدارة. (المادة ٥ من نظام المباريات والامتحانات، القرار رقم ٢٨٣٦/٦٥)

إن قرار مجلس الخدمة المدنية المتضمن لائحة بالمرشحين المستوفين للشروط ولائحة المرشحين المرفوضين، لا يقبل الطعن بما في ذلك طلب إبطال تجاوز حد السلطة (المادة ٨ فقرة ٥ من نظام الموظفين).

يستفاد من هذا النص أن لمجلس الخدمة المدنية في هذا المجال، سلطة استئنائية في قبول أو رفض المرشحين. فلهذا المجلس سلطة واسعة في دراسة طلبات المرشحين وملفاتهم وسوابقهم وسيرتهم ومسلكهم، وغير ذلك من العوامل التي يرى ضرورة درسها قبل اتخاذ قراره بالقبول أو بالرفض، ولتحصين هذا القرار، فقد منع المشرع الطعن به أمام أية جهة، ولأية سبب كان، بما في ذلك الطعن لتجاوز حد السلطة.^١

بعد إعلان لائحة المقبولين تبدأ مرحلة إجراء المباريات والتي تبدأ بتشكيل اللجنة الفاحصة.

^١ فوزي حبش؛ مرجع سابق، ص ٨٩.

ثانياً- تشكيل اللجنة الفاحصة وسير المباراة

تتولى مديرية المباريات وضع المبادئ الأساسية التي تركز عليها المباريات والامتحانات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية (المادة ٩ من القانون رقم ٩٩/٩٧ تعديل تنظيم مجلس الخدمة المدنية) بدءاً من تشكيل اللجنة الفاحصة ولحين إتمام المباراة.

أ- تشكيل اللجنة الفاحصة

بعد الإعلان عن لائحة المقبولين يتم تشكيل لجنة فاحصة لمتابعة إتمام المباراة أو الإمتحان. إذ "يُعين مجلس الخدمة المدنية أعضاء اللجنة الفاحصة على أن يكونوا من الموظفين والبعض الآخر من هيئات التعليم العالي أو من أهل الاختصاص." (المادة ٦ - فقرة ٤ من نظام الموظفين) .

تتولى مديرية المباريات وضع مشاريع تعيين اللجان الفاحصة ولجان المراقبة ومشاريع المعاملات المتعلقة بها (المادة ٢٣ فقرة ٤ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة رقم ٦١/٨٣٣٧) .

إن اعتماد مبدأ المباراة لاختيار الموظفين على أساس الكفاءة، يترتب عليه منح اللجنة الفاحصة سلطة مطلقة في تقدير المرشحين. يتم هذا التقدير وفق معايير موضوعية يحددها نظام المباراة، تحترم معها مبادئ المساواة والعلنية والتجرد. حيث لا يعتد بعد ذلك إلا بقرارها في وضع لائحة الناجحين. إذ لا يعتبر قرار الإدارة بإعلان هذه اللائحة مصادقة على النتائج بل مجرد نشر لها.^١ الأمر الذي يظهر جلياً تمسك مجلس شوري الدولة بإبقاء المباريات تحت سلطة مجلس الخدمة المدنية وتحبيدها عن التدخلات من قبل الإدارة أو غيرها.

بعد تعيين اللجان الفاحصة تبدأ مراحل إجراء المباريات.

ب- سير المباراة أو الامتحان

تسهر مديرية المباريات على حسن تطبيق الأنظمة في سير المباراة أو الامتحان وعلى انضباطها (المادة ٢٣ فقرة ٧ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٦١/٨٣٣٧) .

^١ مجلس شوري الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢٣٣ تاريخ ٢٠٠٥/٠١/١٨، سمير فياض ورفاقه/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

تبدأ إجراءات المباراة عندما تسلم اللجنة الفاحصة الأسئلة إلى مديرية المباريات، والتي تكون قد وضعتها بسريّة ، وترسلها هذه المديرية بدورها إلى مركز المباراة (أو الامتحان) مع المحافظة التامة على سريّتها (المادة ٧ من نظام المباريات والامتحانات القرار رقم ٦٥/٢٨٣٦).

يُعَيّن لكل مباراة أو امتحان، جهاز لتأمين المراقبة وحسن سير المباراة (المادة ٨ من نظام المباريات) وقد حددت المادة ٩ من نظام المباريات، واجبات جهاز المراقبة وصلاحياته، بحيث يتولى رئيس المركز الذي تجري فيه المباراة (أو الامتحان) إدارة العمل في المركز، ويكون مسؤولاً عنه أمام مدير المباريات ويكون رئيس المركز صاحب الصلاحية في ضبط إجراء المباريات. وتضيف هذه المادة أنه في حال إثبات حصول غش في المباراة يرفع رئيس المركز إلى مدير المباريات، التقرير المفصل حول الموضوع وكل ما يتعلق به من مطالعات معدّة من قبل المراقب أو في حال كان يعتبر هذا الأخير أن رئيس المركز يخالف القوانين...

"يحدد مدير المباريات بمذكرة الأوقات التي تجري فيها المسابقات التي تشتمل عليها المباراة (أو الإمتحان) وتعلق هذه المذكرة على باب مجلس الخدمة المدنية ويمكن تعديل هذه المذكرة في كل وقت، أو بناء على اقتراح اللجنة الفاحصة." (المادة ١٠ من نظام المباريات والامتحانات القرار رقم ٦٥/٢٨٣٦).

"تؤمن مديرية المباريات قبل موعد المباراة (أو الامتحان) بوقت كافٍ جميع التجهيزات المادية اللازمة (المكان - الأدوات القرطاسية - الخدمة المحلية - تضع تصاميم قاعات المركز وتعين أرقام المرشحين وفقاً للمقاعد - تعد عند الإقتضاء قسائم خاصة تحمل إسم المرشح ورقمه المتسلسل ورقم الغرفة ...)، (المادة ١١ من نظام المباريات والامتحانات القرار رقم ٦٥/٢٨٣٦).

تتابع مديرية المباريات مع رئيس المركز كل مجريات المباراة منذ تسليم غلاف الأسئلة إلى حين انتهاء المباراة، وقد فصلت المادة ١٤ من نظام المباريات كيفية إتمام المباراة. وحددت المادة ١٥ منه الأمور المحظّرة على المرشح والمادة ١٦ الأمور المحظّرة على المراقب، لتحدد من بعدها المادة ١٧ منه العقوبات التي تفرضها مديرية المباريات أو رئيسها على المرشح أو المراقب المخالف.

فالمرشح المخالف يحرم من المباريات والامتحانات التي تجريها إدارة الموظفين نهائياً أو لمدة معينة، بعد أن يقدم مدير المباريات محضر موقع منه يثبت المخالفة مرفقاً بكل المستندات إلى اللجنة الفاحصة،

وإحالة المرشح في حال كان موظف إلى التفتيش المركزي أو مجلس التأديب. والمرشح الذي ينال من هيبة الإدارة أو اللجنة الفاحصة أو جهاز المراقبة شفهيًا أو كتابيًا تتخذ هيئة مجلس الخدمة المدنية بحقه قرارات الحرمان من المباراة أو الإحالة على التفتيش أو مجلس التأديب بناء على اقتراح إدارة الموظفين، أما التدابير التأديبية بحق المرشحين الموظفين فتتخذها السلطات الصالحة. (المادة ١٧ من نظام المباريات والامتحانات).

"فيما يتعلق بالمراقب المخالف: يرفع رئيس المركز بحق المراقب المخالف تقريراً إلى دائرة المباريات يسرد فيه المخالفة ويقترح العقوبة، فتتخذ إدارة الموظفين بحق المراقب التدابير المقترضة." (المادة ١٧ من نظام المباريات والامتحانات).

تدقق اللجنة الفاحصة في أسس التصحيح وكل ما له علاقة بها ويكون لها الصلاحية المطلقة بتقرير النجاح والرسوب، وبعد إنتهاء التصحيح والتدقيق في العلامات وفتح جميع المسابقات تبدأ مرحلة إعلان النتائج.

ثالثاً - الإعلان عن النتائج النهائية

يستمر دور اللجنة الفاحصة في إعلان النتائج النهائية أيضاً، إذ تضع هذه اللجنة محضراً بنتيجة أعمالها، وتسلمه مع السجل موقّعاً عليهما من اللجنة بكاملها إلى مدير المباريات. تبين اللجنة الفاحصة في المحضر بالتفصيل، كيفية إجراء المباراة أو الامتحان وكل ما له علاقة بها وبسيرها من وضع الأسئلة، طبعها وتوزيعها على المرشحين، بالإضافة إلى أعمال التصحيح والمدة التي استغرقتها (المادة ٢٤ فقرة ١ من نظام المباريات والامتحانات).

تدقق إدارة الموظفين في النتائج، مستعرضة سير المباراة (أو الامتحان) وطريقة إجراءاتها، أما إذا ارتابت بصحتها فلها أن تقترح عندئذ على هيئة مجلس الخدمة المدنية إلغائها (المادة ٢٤ فقرة ٢ من نظام المباريات والامتحانات). إذ يحق لمجلس الخدمة المدنية وقبل إعلان النتائج، أن يلغي المباريات أو الامتحان (المادة ٨ فقرة ٨ من نظام الموظفين).

تعلن مديرية المباريات " نتائج المباراة أو الامتحان فور حصولها، على باب مجلس الخدمة المدنية ويعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ إعلانها وتكون لهذه اللائحة أفضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها وتستنفد لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين." (نظام الموظفين المادة ٨)

فقرة ٧). تتضمن النتيجة رقم المرشح المتسلسل، إسمه وإسم والدته وشهرته وتاريخ ولادته ومجموع العلامات التي نالها - ومرتبة نجاحه. تبلغ نسخة عن لائحة الناجحين إلى : الإدارة المختصة - مديرية المراقبة والدراسات - مديرية الملفات الشخصية. (المادة ٢٤ فقرة ٣ من نظام المباريات والامتحانات).

كما تعلن النتيجة بواسطة الانترنت على موقع مجلس الخدمة المدنية، وذلك بعد سعي هذا المجلس لمواكبة ثورة التكنولوجيا وتقديم التسهيلات للمرشحين للوصول إلى المعلومات والنتائج. تبليغ النتيجة الى الادارة المعنية التي تأخذ المبادرة في متابعة اجراءات التعيين أوالتعاقد وفقاً للأصول المرعية.

هذا وتعتبر الوظيفة التي أجريت لها مباراة في مجلس الخدمة المدنية بحكم المحجوزة للنجاح فيها وله الأفضلية بالتعيين، ولا يمكن للإدارة اعتماد أية طريقة أخرى لإشغال هذه الوظيفة طالما أن لائحة الناجحين لم تستنفذ مفعولها.^١

إن أبرز ما يميّز المباراة عن الامتحان هو، وكما سبق بيانه، في اعتماد التراتبية ضمن لائحة الناجحين واختيار أفضلهم لاعتبارهم ناجحين في المباراة، أما في الامتحان فإنه يكتفى لاعتبار المرشحين ناجحين، حصولهم على معدل النجاح دون الأخذ بعين الاعتبار أية تراتبية ضمن لائحة الناجحين. إلا أن مجلس الخدمة المدنية سار منذ إنشائه على احترام مبدأ التسلسل في مراتب النجاح في الامتحانات أسوة بالمباراة وذلك لضمان مبدأي المساواة والعدالة بين الموظفين.^٢

الفقرة الثانية : صلاحية مجلس الخدمة المدنية في إلغاء المباراة

إن مجلس الخدمة المدنية، صاحب صلاحية الإعلان عن المباراة أو الامتحان وإتمامها، هو أيضاً صاحب الصلاحية في إلغائهما. فقد يعترض المباراة أو الامتحان، ظروف من شأنها أن تجعلهما عرضة للإلغاء بقرار من مجلس الخدمة المدنية بناء على طلب الإدارة المختصة (المادة ٨ فقرة ٨ من نظام الموظفين).

لمجلس الخدمة المدنية أن يلغي المباراة أو الإمتحان بناء على اقتراح إدارة الموظفين، على أن يسبق قرار الإلغاء، إعلان النتائج وإلا اعتبر لاغياً في حال اتخذ بعد هذا الاعلان(مادة ٨ فقرة ٨ من نظام

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ١٨٧٤ تاريخ ٢٩/٠٦/٢٠١١، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٣٣٧.

^٢ فوزي حبيش؛ مرجع سابق، ص ٩٤.

الموظفين). وذلك كون إعلان النتائج ينشئ حق للناجحين بوجوب تعيينهم في الوظيفة (وهو ما سيتم بحثه في الفصل الثاني من هذا القسم).

إن إلغاء المباراة بناء على طلب الإدارة بعد الإعلان عن نتائجها يعتبر انتهاك لمبدأ عدم تدخّل الإدارة في أعمال اللجان الفاحصة ونتائج المباريات، الأمر الذي يبرر اشتراط النص على صدور قرار الإلغاء قبل إعلان النتائج وإلا اعتبر لاغياً إذا اتخذ بعد ذلك. يتشدد مجلس شورى الدولة في تطبيق هذه المادة بحزم لأن منح الإدارة فرصة طلب إلغاء المباراة بعد الإعلان عن نتائجها يعطيها سلطة إستثنائية ليست من حقها، ويصبح قرار مجلس الخدمة المدنية مرهون بقبول الإدارة بنتائج المباراة التي ينظمها الأمر الذي يعطل مهامه الرقابية على المباراة.^١

فإن مجلس الخدمة المدنية هو المؤتمن على الوظيفة العامة والحريص على تطبيق قوانين ومبادئ ونظام المباراة، وإن أي تعرّض لهذه القوانين والنظم والمبادئ يجعل من المباراة عرضة للإلغاء.^٢

كما أنه لا يصح إلغاء المباراة دون توفر الأسباب الموجبة له. من الأسباب الموجبة لإلغاء المباراة، مخالفة القوانين والمبادئ المعتمدة في تنظيم المباراة والتي يحرص مجلس الخدمة المدنية على توفيرها، من مبدأ المساواة إلى الحياد والتجرد والشفافية والكفاءة والاستحقاق والجدارة، فإن كل ما من شأنه أن يعرّض هذه المبادئ للانتهاك قد يكون سبب لإلغاء المباراة سواء بصورة شاملة أو جزئية، وذلك حسب طبيعة المخالفة^٣

يختلف إلغاء المباراة عن الطعن بها والاعتراض على نتائجها.

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٢٣٣ تاريخ ٢٠٠٥/٠١/١٨، سمير فياض ورفاقه/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٢٣٣ تاريخ ٢٠٠٥/٠١/١٨، سمير فياض ورفاقه/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٣ يوسف سعد الله الخوري؛ مرجع سابق، ص ٣٥٩.

الفقرة الثالثة: الطعن بنتائج المباراة (أو الامتحان)

لا يقبل الطعن بالقرار الإداري لتجاوز حد السلطة إلا إذا وفرت فيه الشروط المطلوبة، أي أن يكون القرار إدارياً (المادة ٦٧ من نظام مجلس شورى الدولة)^١ صريحاً أو ضمناً^٢ نافذاً وضاراً^٣ صادر عن سلطة إدارية تملك حق إصداره^٤.

إن الأعمال التحضيرية هي قرارات لا يمكن توصيفها بأنها قرارات إدارية نافذة وضارة كونها لا تتمتع بالقوة التنفيذية^٥ لأن الضرر الذي يمكن أن تولده هذه الأعمال لا يتحقق إلا مع صدور القرار الإداري المعني المنفرد الطرف^٦، بالتالي لا يمكن الطعن بها أمام القضاء الإداري^٧.

^١ نظام مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قانون منفذ بالمرسوم رقم ١٠٤٣٤ تاريخ ١٤/٠٦/١٩٧٥، المنشور في الجريدة الرسمية في ١٩/٠٦/١٩٧٥، العدد ٤٩.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٨٥٢ تاريخ ١٠/٠٧/١٩٩٥، الدولة اللبنانية/حسن، م.ق.إ، سنة ١٩٩٦، العدد ٩، ص ٦٧٤-٦٧٥.

^٣ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٣٧٤ تاريخ ١٢/٠٢/٢٠٠٤، بلدية ذوق مصبح/عازار، م.ق.إ، تاريخ ٢٠٠٨، العدد ٢٠، ص ٦٧٥-٦٧٦.

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٤٩٥ تاريخ ٠١/٠٦/٢٠٠٦، الدولة اللبنانية - مجلس الإنماء والإعمار/ الشركة الفينيقية لقوات نهر ابراهيم المائية والكهربائية، م.ق.إ، سنة ٢٠١١، العدد ٢٢، ص ٩٦٣-٩٦٤.

^٤ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢٠٣ تاريخ ٢٤/٠١/٢٠٠٦، الدولة اللبنانية - وزارة الداخلية والبلديات/ جمعية متخرجي جامعة بيروت العربية، مجلة العدل سنة ٢٠٠٧، العدد ١، ص ١٣٨-١٣٩.

^٥ المادة ١٠٥ من نظام مجلس شورى الدولة: "لا يمكن تقديم طلب الإبطال بسبب تجاوز حد السلطة إلا ضد قرارات إدارية محضة لها قوة التنفيذ ومن شأنها إلحاق الضرر، ولا يجوز في أي حال قبول المراجعة بما يتعلق بأعمال لها صفة تشريعية أو عدلية".

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٤٣٢ تاريخ ٠١/٠٦/١٩٩٤، مركزل/الدولة اللبنانية - بلدية بيت شباب، م.ق.إ، سنة ١٩٩٥، ص ٤٧٩.

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٧٩ تاريخ ٠٨/٠١/١٩٩٧، جابر/الدولة اللبنانية، م.ق.إ، سنة ١٩٩٨، ص ١٩٠.

^٦ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٣٨ تاريخ ٢٠/١٠/١٩٨٧، جوزفين رزق/الدولة اللبنانية - بلدية بيروت، م.ق.إ، ١٩٨٩، ص ٢٣١.

^٧ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٧٦٥ تاريخ ٣٠/٠٦/٢٠١٦، الدولة اللبنانية - بلدية طرابلس/سبسي، مجلة العدل، سنة ٢٠١٧، العدد ١، ص ١١٧/١٢٣.

إن القرارات الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية في سبيل تنظيم المباراة والتحضير لها هي من الأعمال التحضيرية التي لا تقبل الطعن بها أمام القضاء الإداري.^١ أما القرارات الصادرة عن الإدارة استناداً لقرارات مجلس الخدمة المدنية هي التي يمكن أن تكون موضوع للطعن أمام القضاء الإداري باعتبارها قرارات صادرة عن سلطة إدارية مختصة، نافذة وضارة.

وفي اجتهاد صادر عن مجلس شورى الدولة أفاد بأن المخالفات المبررة لإبطال نتائج الامتحان يجب أن تكون على درجة هامة من الخطورة وذات أثر في النتائج. وقد ورد في هذا الاجتهاد أن مجرد التأخير في إرسال النتائج إلى الوزارة عن المدة المعينة، ليست بتلك الدرجة التي تؤثر في النتائج المعلنة. الأمر الذي يفيد بأن التأثير في النتائج المبررة لإبطال المباراة يجب أن يؤدي إلى انتهاك في مبادئ المباراة الأساسية.^٢

وقد حرص مجلس شورى الدولة في القضايا المطروحة عليه والمتعلقة بدور مجلس الخدمة المدنية لا سيما تلك المتعلقة بالمباراة التي يجريها هذا المجلس، إلى اتخاذ كل ما من شأنه الحفاظ على هذا الدور ومنع تجاوزه.

" ففي قضية عرضت على مجلس شورى الدولة، اعترض فيها مهندس مرشح لوظيفة للفئة الثالثة في المديرية العامة للطيران المدني، والتي جرى من أجلها تنظيم مباراة على أساس الألقاب، على نتيجة هذه المباراة. وقد قدم هذا الاعتراض بعد مراجعة مجلس الخدمة المدنية وصدور قراره بالرفض الضمني. وقد اعتبر المستدعي، والذي سبق له أن رسب في مادة المقابلة المقررة ضمن نظام هذه المباراة، أنه صاحب الحق بالتعيين في الوظيفة دون أي مقابلة، لاسيما أنه المرشح الوحيد، متذرعاً أيضاً أن المهندسين يعينون على أساس الألقاب دون حاجة لإجراء أي مقابلة. كما أضاف المستدعي إلى أن حقه بالتعيين أصبح ثابتاً ونهائياً بمجرد إعلان قبوله للاشتراك في المباراة ، وأنه قد سبق لمجلس الخدمة أن عين مهندسين في مباراة محصورة على أساس الألقاب دون إجراء مقابلة مع المرشحين، واعتبر أن استبعاده يشكل خرق للقوانين والأعراف والأنظمة .

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٦٢ تاريخ ١٩٥٨/٠٢/٠٦، س.ع./الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق .

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٦٢ تاريخ ١٩٥٨/٠٢/٠٦، س.ع./الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق .

فكان رد مجلس الشورى بالإستناد إلى الفقرة الأولى من المادة ٨ من نظام الموظفين، التي تنص على صلاحية هيئة مجلس الخدمة المدنية في وضع أنظمة المباريات وموادها بعد استطلاع رأي الوزارات المختصة. وإن مجلس الخدمة المدنية في المباراة موضوع المراجعة قد التزم بحدود هذه الصلاحية، فقد وضعت هيئته نظام هذه المباراة بعد استطلاع رأي الوزارات المختصة، وقد وردت مادة المقابلة ضمن هذا النظام، وهي التي رسب فيها المستدعي. ما يعني أن وجود مادة المقابلة ضمن نظام المباراة لا يشكل مخالفة للأنظمة والقوانين ، حتى ولو جرى سابقاً تعيين مهندسين دون مقابلة، فإن ذلك لا يجعل من هذا الإجراء عرف متبع في جميع المباريات. فلكل مباراة نظامها الخاص ولهيئة مجلس الخدمة المدنية الصلاحية بأن تنظم المباراة بحرية، مع الإلتزام باستطلاع رأي الوزارات المختصة.

وقد أضاف مجلس الشورى أن القرار الصادر عن اللجنة الفاحصة، بعد إجراء المقابلة، والقاضي باعتبار المستدعي راسب في مادة المقابلة، هو عمل استتسابي يعود للجنة المذكورة حق تقديره، ولا يخضع لرقابة هذا المجلس طالما أن اللجنة لم تبين الأسباب التي ارتكز عليها قرارها، ليعود لهذا المجلس مراقبة مدى صحتها ومسألة انطباقها على القانون. كما كان رد مجلس الشورى على المستدعي أنه حتى ولو كان المرشح الوحيد لهذه الوظيفة ، فإن ذلك لا يخوله حق التعيين الحكمي فيها، إذ يقتضي نجاحه في المباراة المؤهلة لهذا التعيين".^١

واستناداً لهذا القرار لمجلس شورى الدولة، يمكننا الاستنتاج أن مجلس الخدمة المدنية ومن خلال هيئته له كامل الصلاحية في تنظيم المباريات التي يجريها بعد استطلاع رأي الوزارات المختصة. لا يمكن تقييد مجلس الخدمة بأنظمة سابقة لمباريات جرت سابقاً، فلكل مباراة نظامها الخاص ولا يمكن الاعتراض على هذا التنظيم طالما أنه يتم وفق القوانين والمبادئ العامة. كما أن اللجنة الفاحصة تتمتع بسلطة استتسابية في اتخاذ قرارها بنجاح أو رسوب المرشحين حتى ولو تقدّم للمباراة مرشح وحيد، وليس هناك من رقابة من قبل مجلس شورى الدولة عليها.

بعد عرضنا لدور مجلس الخدمة المدنية في عملية اختيار الموظفين العموميين، أي في مرحلة ما قبل الدخول إلى الوظيفة العامة، يمكن التأكيد على أهمية وجود وبقاء هذه الهيئة الرقابية الأساسية في الدولة، والتي تحرص على القيام بدورها بحياد وتجرد من خلال التزامها بالمبادئ الأساسية التي تحكم الوظيفة

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٤٠١ تاريخ ١٩/٠٣/١٩٩٨، الدولة اللبنانية/رضا احمد جابر، م.ق.إ.سنة ١٩٩٩، العدد ٢/١٣، ص ٣٩٥-٣٩٦.

العامة (المساواة، الشفافية، والحياد...) وذلك حفاظاً على المصلحة العامة من جهة، وعلى حقوق المرشحين لتولّي الوظيفة العامة من جهة أخرى.

علاوة على ذلك، فقد منح المشرّع اللبناني مجلس الخدمة المدنية صلاحيات هامة أخرى، تتمثل في مشاركته في اتخاذ القرار النهائي بتعيين المرشحين الناجحين في المباريات أو الامتحانات، وهذا ما سيتم بحثه في الفصل الثاني.

الفصل الثاني: دور مجلس الخدمة المدنية في إقامة الرابطة الوظيفية مع المرشحين الناجحين ومفاعيل إغفال هذا الدور

إن اجتياز مرحلة المباراة أو الامتحان يعتبر أولى الخطوات نحو الحصول على صفة موظف عام. إلا أن مجرد هذا النجاح ليس بالأمر الكافي وحده، فلا بد من أن تقوم السلطة المختصة بتعيين المرشح الناجح في المباراة أو الإمتحان في الوظيفة المرشح عنها وفقاً للأصول المفروضة قانوناً حتى يكتسب صفة الموظف العام. يلعب مجلس الخدمة المدنية دوراً فائق الأهمية لجهة إصدار قرارات التعيين التي يشترط في بعضها موافقة هذا المجلس والبعض الآخر يشترط لإصدارها استطلاع رأيه.

وقد يفرض القانون على بعض الفئات اجراء دورات تدريبية بحيث لا بد على الموظف ان ينهي فترة التمرين حتى يصبح مثبتاً في الوظيفة العامة. تخضع مرحلة التمرين أو الدورة التدريبية هذه لأصول محددة ومنظمة قانوناً.

لا يقتصر دور مجلس الخدمة المدنية على التعيين بصورة دائمة في الوظيفة العامة، بل انه يشمل أيضاً التعاقد مع الموظفين العموميين. فالمباراة المنظمة من قبل مجلس الخدمة المدنية باتت ملزمة لإجراء التعاقد والدخول إلى الوظيفة العامة.

تأسيساً على ما سبق سوف نعالج في هذا الفصل دور مجلس الخدمة المدنية فيما يتعلق بالتعيين، بالإضافة الى دوره في نطاق تدريب وتثبيت الموظفين المتمرنين (مبحث أول) من ثم سنتناول مفاعيل قرار التعيين في حال إغفال الإدارة لدور مجلس الخدمة المدنية (مبحث ثاني).

المبحث الأول: صلاحية مجلس الخدمة المدنية في التعيين والتثبيت والتعاقد

يساهم مجلس الخدمة المدنية في إصدار كل من قرارات التعيين والتثبيت . إن دوره في التعيين وما يشهده الوضع الراهن المتمثل بامتناع السلطة المختصة عن إصدار مراسيم التعيينات رغم النجاح في

المباريات سيكون موضوع المطلب الأول. والمطلب الثاني سيشمل صلاحيته في تمرين وتثبيت الموظفين.

المطلب الأول : مساهمة مجلس الخدمة المدنية في التعيين

يساهم مجلس الخدمة المدنية في صدور قرارات التعيين (سواء من خلال الموافقة أو استطلاع رأيه) وإتمام إجراءاته بالصورة القانونية . إن هذا الدور يؤكّد ضماناً لصحة التعيينات الحاصلة، إلا أنه ورغم الأهمية التي يجسدها دور مجلس الخدمة المدنية، يشهد واقعنا الحالي تغييب له نظراً لعدم إتمام التعيينات بالرغم من نجاح المتبارين في مباريات مجلس الخدمة وبالرغم من قانونية هذه التعيينات.

الفقرة الأولى: تدخلات مجلس الخدمة المدنية في إصدار قرارات التعيين

يحرص مجلس الخدمة المدنية على التأكد من صدور قرارات التعيين وفق الشروط المفروضة قانوناً، وذلك من خلال الدور الذي يمارسه من خلال إمّا موافقته على هذه القرارات أو استطلاع رأيه.

يقصد بالتعيين، " عمل إداري قانوني يرمي الى وضع شخص معيّن في منصب وظيفي عام معيّن، بحيث يعطى هذا الشخص صفة الموظف العام"^١. " فالتعيين في الوظيفة العامة هو ارتباط قانوني بمرافق الدولة العامة وانتساب إلى ملاكاتها، للقيام بخدمات ذات نفع عام. ويتعين على كل من يرغب في الانتماء إلى الوظيفة العامة، أن يستوفي الشروط العامة للترشيح ثم الشروط العامة والخاصة للتعيين."^٢ لا بد أيضاً من أن ينسجم التعيين مع الأصول القانونية، " فإذا كان التعيين مخالفاً لأصول القانونية، فيعتبر غير نافذ، ولا يترتب لصاحب العلاقة أي حق مكتسب من جرائه حتى يستصدر من المرجع القضائي المختص قراراً مبرماً بقانونيته"، (المادة ١٣ فقرة ٦ من نظام الموظفين).

أولاً- حرص مجلس الخدمة المدنية على صدور قرارات التعيين وفق الشروط القانونية

ومن هذه الشروط:

أ- الجهة الصالحة للتعيين

لا بد أن يتم تعيين الناجحين في الوظيفة العامة من قبل السلطة الصالحة للتعيين، وفقاً للأصول القانونية الموضوعية لهذه الغاية.

^١ يوسف سعد الله الخوري؛ مرجع سابق، ص ٣٩٦.

^٢ سلسلة مقررات دور المعلمين والمعلمات؛ المعلم والوظيفة العامة، الجمهورية اللبنانية المركز التربوي للبحوث والإنماء، عام ١٩٩٦، ص ٢٥.

ب- صدور قرار التعيين

بمرسوم من مجلس الوزراء فيما خص موظفي الفئة الأولى (المادة ١٢ فقرة ٣ من نظام الموظفين) وبعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية في حال عيّنوا بصورة استثنائية من خارج الملاك (المادة ١٢ فقرة ٢ من نظام الموظفين).

أو بمرسوم عادي بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية فيما خص الفئات الثانية، الثالثة والرابعة (المادة ٩ فقرة ١ والمادة ١١ فقرة ٤ من نظام الموظفين).

ج- وجوب التعيين في وظيفة شاغرة

لا يمكن أن يتم التعيين إلا في وظيفة شاغرة إذ "لا يعين أحد إلا في وظيفة شاغرة في الملاك، ومرصد لها اعتماد خاص في الموازنة ووفقاً للأصول التي يحددها القانون" (المادة ١٣ فقرة ١ من نظام الموظفين). أمّا "إذا جرى التعيين في وظيفة غير شاغرة في الملاك أو في وظيفة لم يرصد لها اعتماد خاص في الموازنة، يحظر على كل من المصفي والأمر بالصرف تصفية النفقة الناجمة عنه وصرفها حتى ولو وردهما أمر خطي بذلك وعلى الأمر بالصرف ان يبلغ الأمر الى وزير المالية وإلى مجلس الخدمة المدنية لأجل العمل على إلغاء نص التعيين". (المادة ١٣ فقرة ٥ من نظام الموظفين) .

إن التعيين في وظيفة غير شاغرة يعتبر إذاً غير قانوني وإلغاؤه مبرر، كما أنه لا يمكن المطالبة بتطبيقه كونه لا يصح تطبيق سوى التعيين غير المخالف للقانون (المادة ١٣ فقرة ٦ من نظام الموظفين).

د- إتمام التعيين من بين لائحة الناجحين

يتم التعيين "من بين لائحة الناجحين في المباراة المجرة لهذه الغاية وفق التسلسل الوارد فيها (في الامتحان يتم من بين لائحة الناجحين دون الإعتداد بالتسلسل الوارد فيها). وحتى يتم إطلاق لفظة "تعيين" على هذا العمل لابد ان يكون حاصلاً لأول مرة بالنسبة للشخص المراد تعيينه حيث انه وفي حال كان موظفاً عاماً ، فإن منحه منصباً وظيفياً عاماً آخر لا يعتبر تعيين بل نكون في حالة ترفيع أو نقل من سلك الى آخر مثلاً".^١

اعتبر مجلس شورى الدولة اللبناني أن الاشتراك في المباراة والنجاح فيها يعتبر شرطاً أساسياً للتعيين في الوظائف العامة. إلا أن الإدارة ليست ملزمة بالتعيين، كون النجاح لا يولي صاحبه حقاً مكتسباً وبالتالي

^١يوسف سعد الله الخوري؛ مرجع سابق، ص ٣٩٦.

يمكن للإدارة الامتناع عن التعيين، بما لها من سلطة استثنائية.^١ فاجتياز المباراة أو الامتحان ليس من شأنه أن يولي صاحبه أي حق مكتسب بالتعيين.^٢

هـ - الإلتزام بالتراتبية ومهلة سريان مفعول لائحة الناجحين

لا بد من الإشارة إلى أن الإدارة ليست ملزمة قانوناً بملء جميع المراكز الشاغرة في ملاكاتها، فلا يمكن إجبارها على تعيين كل الناجحين في المباراة أو الامتحان.^٣ فإن ما يلزم الإدارة فقط، هو إجراء التعيين من بين لائحة الناجحين، وضمن التراتبية الواردة فيها فيما خص المباراة. إذ لا بد أن يحترم التعيين تسلسل درجات النجاح في المباراة (المادة ٩ فقرة ٢ من نظام الموظفين).

يعمل بلائحة الناجحين لمدة سنتين فقط من تاريخ إعلانها، وتكون لها أفضلية خلال سنتين على اللائحة التي تليها. وتستنفذ لائحة الناجحين مفعولها بانتهاء مدة السنتين (المادة ٨ فقرة ٧ من نظام الموظفين). فلا يجوز إجراء أي تعيين في الإدارات العامة سداً لللائحة ناجحين انقضت مدة سنتين على إعلانها.^٤ وهذا إلزام آخر لا بد للإدارة التقيد به وهو عدم إغفال مدة السنتين المحددة لسريان مفعول لائحة الناجحين حتى يكون التعيين صحيحاً.

إلا أن مجلس الخدمة المدنية قد خصّ ذوي الاحتياجات الخاصة برعاية خاصة في مجال التعيين بناء على قانون حق المعوقين رقم ٢٠٠٠/٢٢٠ وذلك بالرغم من الالتزامات التي يفرضها على الإدارة، لנاحية احترام التراتبية في لائحة الناجحين. فقد وافق مجلس الخدمة المدنية بموجب قراره رقم ٧٦٢ تاريخ ٢٠١٠/٠٧/٠١ على مشروع مرسوم يرمي الى تعيين موظفين متمرنين في بعض الوظائف الشاغرة في ملاك وزارة الزراعة - المديرية العامة للزراعة، وهم من بين الناجحين في المباراة التي أجراها المجلس كان

^١ مجلس شوری الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٣٤٩، تاريخ ٢٠١٥/٠٢/٢٣، طانيوس يونس ورفاقه/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٢ مجلس شوری الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٢٣٥، تاريخ ٢٠٠٣/٠١/١٤، الجامعة اللبنانية/زين الدين، م.ق.إ، سنة ٢٠٠٧، العدد ١٩، ص ٤٨٥/٤٨٧.

^٣ مجلس شوری الدولة اللبناني؛ القرار رقم ١٦٩، تاريخ ١٩٦٨/٠٥/٢٠، جورج زهر/إدارة الجمارك العامة، م إ، ١٩٦٨، ص ١٤٣.

^٤ تقرير مجلس الخدمة المدنية السنوي لعام ٢٠١٧، مرجع سابق، الرأي رقم ٢٧٩٤ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٣٠، وزارة التربية والتعليم العالي، ص ١٣٨.

أحدهم يحمل بطاقة معوّق فائز بالمرتبة ٦٩ في لائحة الناجحين وقد جرى تعيينه بوظيفة مهندس زراعي من دون التقيد فيما خصه بتسلسل درجات النجاح.

كما بادر هذا المجلس الى مراسلة وزارة التربية والتعليم العالي بموجب كتابة رقم ٢٩٩٩/٢٠١١ تاريخ ٢٠١١/٩/٧ طالباً منها الأخذ بعين الاعتبار في أي تعيينات قادمة للاستاذة الثانويين من الناجحين في المباراة التي جرت اعتباراً من تاريخ ٢٠٠٨/٠٥/٠٣ تعيين آنسة، لديها إعاقة بصرية، ناجحة في اختصاص اللغة العربية في قضاء بيروت وسواها من الحالات المشابهة وإعطاء الموضوع الاهتمام اللازم تطبيقاً للقانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠.^١

و- تبليغ نصوص التعيين إلى مجلس الخدمة المدنية

يجب أن تبليغ نصوص التعيين إلى مجلس الخدمة المدنية (المادة ١٣ الفقرة ٤ من نظام الموظفين). فعندما تقوم الإدارات العامة بإحالة مشاريع نصوص التعيين إلى مجلس الخدمة المدنية قبل انتهاء مدة العمل بلائحة الناجحين، تكون قد باشرت بالإجراءات الآيلة للتعيين، الأمر الذي يعتبر قطع للمهلة المحددة لاستيفاد هذه اللائحة لمفعولها وذلك منعاً من إساءة السلطة استعمال حقها كالتأخير المتعمد في إحالة معاملة التعيين.^٢

بعد البحث في دور مجلس الخدمة المدنية في تطبيق شروط وإجراءات التعيين لا بد من التمييز ما بين القرارات التي تطلب موافقة هذا المجلس لصورها وتلك التي تحتاج فقط لاستطلاع رأيه.

ثانياً- أثر موافقة واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية على إصدار قرارات التعيين

لا بد من التمييز بين قرارات التعيين، فمنها ما يتطلب موافقة مجلس الخدمة المدنية ومنها ما يكفي باستطلاع رأيه.

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢١٨٥ تاريخ ٢٠١٢/٠٧/١٧ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٣٠٢.

^٢ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢١٨٥ تاريخ ٢٠١٢/٠٧/١٧ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٣٠٢.

أ - قرارات التعيين التي تحتاج إلى موافقة مجلس الخدمة المدنية

لقد سبقت الإشارة إلى أن قرارات التعيين التي تحتاج إلى موافقة مجلس الخدمة المدنية هي التي يعين فيها موظفي الفئة الخامسة، الرابعة، الثالثة حيث يتم تعيين هؤلاء الموظفين بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية، (المادة ٦ فقرة ١ والمادة ٩ فقرة ١ والمادة ١١ فقرة ٤ من نظام الموظفين).

فيما خص الفئة الثانية، تملأ المراكز الشاغرة فيها بالاختيار وليس بالتعيين وذلك من بين موظفي الدرجة الخامسة من الفئة الثالثة (ثمانى سنوات) الذين أنهوا بنجاح دورة تدريبية في المعهد الوطني للإدارة وأدرجت أسماؤهم في جدول الترفيع، ويصنفون في الدرجة الأولى من الفئة (المادة ١١ فقرة ١ من نظام الموظفين).

إلا أنه قد يتم التعيين في المراكز الفنية الشاغرة في الفئة الثانية "بالاستناد إلى مباراة يحق الإشتراك فيها لموظفي الفئة الثالثة ولمرشحين من خارج الملاك، على أن يجيز نظام الوزارة ذلك أو أن تقرر الأمر هيئة مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الإدارة المختصة". (المادة ١١ فقرة ٢ من نظام الموظفين). ويتم هذا التعيين بموجب مرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية (المادة ١١ فقرة ٤ من نظام الموظفين).

إن موافقة مجلس الخدمة المدنية أو قراره المتعلق بمعاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين هو عملية أساسية ضرورية، وكل معاملة لم تقترن بهذه الموافقة أو بهذا القرار تعتبر ملغاة وغير نافذة (مرسوم إنشاء وتنظيم مجلس الخدمة المدنية المادة ٩ فقرة ٦).

بعد عرض قرارات التعيين التي تستوجب موافقة مجلس الخدمة المدنية، يبقى أن نعرض تلك التي تحتاج فقط إلى استطلاع رأي هذا المجلس.

ب - قرارات التعيين التي تحتاج إلى استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية

إن قرارات التعيين التي تحتاج إلى استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية هي تلك التي لحظها نظام الموظفين بالنسبة للتعين في وظائف الفئة الأولى. (المادة ١٢ - فقرة ٢ من نظام الموظفين).

إن المبدأ المعتمد بشأن وظائف الفئة الأولى هو أن يتم ملء المراكز الشاغرة فيها بالاختيار من بين موظفي الدرجة الرابعة (= ست سنوات خدمة) من الفئة الثانية المدرجة أسماؤهم في جدول الترفيع (المادة ١٢ فقرة ١ من نظام الموظفين)، إلا أنه "يجوز بصورة استثنائية، أن يعين في الفئة الأولى

أشخاص من خارج الملاك، بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، على أن يكونوا من حملة الإجازات الجامعية ويعتبرون مثبتين فور تعيينهم ولا يطبق هذا التدبير إلا بنسبة الثلث في الوظائف الشاغرة في الفئة الأولى" وذلك مع الإلتزام بشروط التوظيف لاسيما الشروط الخاصة بهذه الفئة (المادة ١٢ فقرة ٢ من نظام الموظفين).

يتم التعيين في وظائف الفئة الأولى بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية (المادة ١٢ - الفقرة ١ من نظام الموظفين).

" اعتمدت، في الوقت الراهن، آلية خاصة في تعيين موظفي الفئة الأولى، حيث أوكل الأمر إلى لجنة خاصة برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية، وعضوية وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية أو من ينتدبه، بالإضافة إلى الوزير المختص، لإجراء مقابلات شفوية مع المرشحين لملاء المراكز الشاغرة في الفئة الأولى، وتحديد ثلاثة أسماء على الأكثر المؤهلين لملاء المراكز المراد إشغالها من أحدهم، يصار إلى ترتيبهم بالأولوية عند الاقتضاء، وترفع هذه الأسماء إلى جانب مجلس الوزراء لتعيين أحدهم في المركز الشاغر"^١

وقد اعتبر مجلس الخدمة المدنية أن استطلاع الرأي السابق للتعيين في هذه الفئة، يعد صيغة جوهرية يقتضي مراعاتها واحترامها كونه يعتبر دليل على صحته وقانونيته وشرعيته. فإن كل قرار للتعيين يتم قبل استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية يعتبر مخالفاً للصيغة الجوهرية والقانون وللإبداء القانونية ، كما أنه يكون عرضة للإبطال.^٢

رغم أهمية هذه الإجراءات والضمانات التي يوفّرها مجلس الخدمة المدنية لإتمام عملية اختيار وتعيين الموظفين العموميين بالطريقة الصحيحة والقانونية، إلا أن الواقع الذي نشهده اليوم، لناحية الامتناع الذي حصل عن إصدار مراسيم تعيين الناجحين في المباريات، يؤدي إلى تهميش دور مجلس الخدمة المدنية، إن هذا الواقع سيكون موضوع دراسة الفقرة الثانية.

^١ عبد اللطيف قطيش؛ نظام الموظفين نصاً وتطبيقاً (قراءة نقدية)، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية، سنة ٢٠١٣، ص ٣٩.

^٢ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٣٥١ تاريخ ٢٠١١/٠٧/٢١، رئاسة مجلس الوزراء والرأي رقم ٢٣٧٠ تاريخ ٢٠١١/٧٠/٢١ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٣٦١ - ٣٦٢ - ٣٦٣.

الفقرة الثانية - تأثير واقع التعيينات الحالي على دور مجلس الخدمة المدنية

إن الدور الذي يقوم به مجلس الخدمة المدنية سواء على مستوى تنظيم المباريات أو الرقابة على قرارات التعيين، غايته الأساسية تعزيز الثقة بين الإدارة والمواطن، إذ إنه يضمن حقوق الطرفين من خلال سعيه لفتح باب مباراة نزيهة وقائمة ضمن الأطر والأنظمة والمبادئ القانونية أمام المواطن، وتغيب عنها المحسوبيات والتدخلات السياسية . كما أن هذا المجلس يسعى إلى إغناء الإدارة بأصحاب الكفاءات والمؤهلات اللازمة لتطويرها وتحسين إنتاجيتها.

إلا أنه وبالرغم من إجراء مجلس الخدمة المدنية للمباريات التي طلبتها الإدارات العامة المتعلقة بالوظيفة، بما يتوافق والقاعدة الدستورية التي تضمن حق اللبنانيين في تولي الوظائف العامة دون تمييز بينهم. كما وضع هذا المجلس معايير موضوعية تتعلق بالاستحقاق والجدارة أساساً للنجاح، والالتزام عند السير بإجراءات المباراة بمبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والشفافية والدقة في إعلان النتائج المعبرة عن كفاءة الناجحين، متعاونين في ذلك مع لجان يتم اختيار أعضائها بدقة من أصحاب الاختصاص المشهود لهم بالكفاءة والسمعة والأخلاق والحياد والتجرد، بحيث انعكست مصداقيةً في إعلان النتائج وترتيب النجاح.^١

وبعد إتمام جميع إجراءات المباريات وإبلاغ نتائجها إلى الجهات المعنية بها ضمن المهل المحددة، ممارسة مجلس الخدمة المدنية لرقابته على مشاريع المراسيم ومشاريع القرارات العائدة لها. غير أن مراسيم تعيين وقرارات استخدام المرشحين الناجحين في هذه المباريات لم تصدر لأسباب معزوة إلى عدم التوازن الطائفي بين الناجحين. لقد انضمت هذه المباريات إذاً إلى سابقات لها لم تقترن بدورها بالتعيين للعلّة ذاتها.

إنّ عدم صدور هذه المراسيم قد أثر سلباً على حقوق الناجحين في التعيين ضمن المهل المحددة للعمل باللوائح، وعلى مصلحة الإدارة في تلبية حاجتها لملء الشغور التي تعانيه كما على المصلحة العامة، وواجب الدولة في تأمين فرص العمل لمواطنيها.

إن مجلس الخدمة المدنية وتقادياً للنتائج الناجمة عن التأخر والامتناع عن التعيين، وبهدف الحفاظ على المال العام الذي يوجب الاقتصاد والتوفير في نفقات إجراء مباراة أخرى للوظيفة ذاتها، وإطار

^١ تقرير مجلس الخدمة المدنية؛ السنوي لعام ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ١١.

الصلاحيات المناطة به، وأمام هذا الواقع المؤسف لم يكن أمامه إلا اللجوء إلى اعتبار أن المباشرة من قبل الإدارة في معاملات التعيين وإحالتها إلى مجلس الخدمة المدنية لإجراء رقابته عليها قبل مرور المهلة القانونية للعمل بلائحة الناجحين في المباراة بمثابة قطع لهذه المهلة.^١

إن ذريعة تجميد مراسيم تعيين الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية في القصر الرئاسي هي عدم وجود توازن طائفي بين الناجحين. في حين أن هذه الوظائف، وبحسب الدستور لا ينطبق عليها أي توزيع طائفي. إن هذه الوظائف هي من الفئة الرابعة التي لا تنص شروط التقدم إليها من خلال مباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية أي شرط طائفي.^٢

إن المادة ٩٥ من الدستور جاءت واضحة وخير دليل على انتفاء الشرط الطائفي كونها نصّت على إلغاء " قاعدة التمثيل الطائفي ويعتمد الاختصاص والكفاءة في الوظائف العامة والقضاء والمؤسسات العسكرية والأمنية والمؤسسات العامة والمختلطة وفقاً لمقتضيات الوفاق الوطني باستثناء وظائف الفئة الأولى فيها وتكون هذه الوظائف مناصفة بين المسيحيين والمسلمين دون تخصيص أية وظيفة لأية طائفة مع التقيد بمبدأي الاختصاص والكفاءة."

والجدير بالذكر أن عدد المباريات التي لم تصدر مراسيم التعيين للناجحين فيها قد بلغ العشر مباريات^٣ وهو عدد لا يستهان به، من هنا يقتضي الإسراع للبت بالأمر لأن الاستمرار في هذا الوضع سيؤدي إلى تهميش دور مجلس الخدمة المدنية والاستخفاف بحرصه على إجراء مباريات لا ينجح فيها إلا من

^١ تقرير مجلس الخدمة المدنية؛ السنوي لعام ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ١١.

^٢ المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين www.lebanesew.com

^٣ المراسيم العالقة للتعيينات هي:

- وزارة الأشغال العامة المديرية العامة للطيران المدني (فئة رابعة)
- حراس الأحراج في وزارة الزراعة (فئة رابعة)
- مفتش معاون تربوي (فئة ثالثة)
- المساعدون القضائيون (الدفعة الخامسة)
- محاسب في الإدارات العامة (فئتين ثالثة ورابعة)
- وزارة التربية والتعليم العالي – أساتذة تعليم ثانوي (فئة ثالثة)
- أمين صندوق في وزارة الاتصالات (فئة رابعة)
- وزارة المالية (فئة رابعة)
- مرفأ طرابلس
- بلدية طرابلس الميناء.

يستحق النجاح. فليس هناك ما يبزر حرمان هؤلاء الناجحين من حقهم في العمل وحتى حرمان الإدارة من أشخاص أكفاء قادرين على تفعل دورها أكثر، وذلك تحت ذريعة التوازن الطائفي والذي هو من الأساس ليس من ضمن شروط الوظيفة العامة (باستثناء الفئة الأولى) التي تحتاج إلى الكفاءة وليس الدين.

إنه ورغم الامتناع عن توقيع مراسيم التعيين السابق ذكرها، فقد "وَقَّعَ الرئيس ميشال عون مرسوم تعيين ٢٤ موظفًا متمرناً في الفئة الثالثة في السلك في وزارة الخارجية والمغتربين ونقل المحرر في وزارة المال علي محمد الديراني إلى ملاك وزارة الخارجية والمغتربين. الدبلوماسيون الـ ٢٥ هم الناجحون في المباراة التي أجراها مجلس الخدمة المدنية في ٢٦ تموز ٢٠١٧. وقد تأخر التوقيع على المرسوم تارة بسبب عدم التوازن الطائفي وطوراً بالتذرع بأن الحكومة كانت تصرف الأعمال. فور انتشار خبر توقيع مرسوم دبلوماسي الفئة الثالثة، عبر عدد من الناجحين في مباريات لمجلس الخدمة المدنية في وظائف إدارية أخرى عن غضبهم (على وسائل التواصل الاجتماعي) من الاستثناء الذي حظي به الدبلوماسيين، في حين أن مراسيم تعيينهم لا توقع بذريعة غياب التوازن الطائفي"^١

إنه وتقديراً لهذا الواقع يمكن اقتراح قانون من شأنه أن يحفظ حقوق الناجحين بإلزام مجلس الوزراء بمهلة معينة لإصدار مراسيم التعيينات وعدم إتاحة المجال أمامه للامتناع عن هذا التعيين إلا بقرار معلن له سند قانوني واضح. وقد تقدّم النواب ياسين جابر، قاسم هاشم وفؤاد المخزومي باقتراح قانون^٢ إلى مجلس النواب يرمي إلى إصدار مرسوم تعيين الناجحين المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ موافقة مجلس الخدمة المدنية على مشروع المرسوم المعد لهذه الغاية (المادة الأولى من اقتراح القانون ٢٠١٩/٣١٤). وأن الحالات التي لا يستوجب فيها التعيين إصدار مرسوم، يتوجب فيها إصدار قرار تعيين الناجحين في المباريات التي يجريها مجلس الخدمة المدنية خلال ستة أشهر على الأكثر من تاريخ إبلاغ مجلس الخدمة المدنية للإدارة المعنية لنتائج المباراة، (المادة ٢ من اقتراح القانون ٢٠١٩/٣١٤).

^١ موقع www.al-akhbar.com ، الجمعة ١٩ نيسان ٢٠١٩.

^٢ اقتراح قانون رقم ٢٠١٩/٣١٤؛ تعيين الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية فور صدور النتائج، منشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٠١٩/٠١/١٧.

ويضيف اقتراح القانون أنه في حال عدم الالتزام بمهلة الستة أشهر في كلتا الحالتين السابق ذكرهما، يمكن للإدارة التي أجريت المباراة لملء الشواغر فيها، أن تصدر قرار بمباشرة عمل الناجحين بقرار يصدر عن الوزير المعني، رغم كل نص مخالف، بشرط استمرار توفر شروط التعيين في الناجحين المنصوص عنها في القوانين المرعية الإجراء، (المادة ٣ من اقتراح القانون ٣١٤/٢٠١٩). علاوة على سريان أحكام هذا الاقتراح على المباريات التي لم تصدر قرارات بشأنها لحظة صدور القانون، من دون أن يطال المباريات التي جرت قبل إقرار القانون، عملاً بمبدأ "سريان القاعدة القانونية على المستقبل" إلا أنه لم يصار إلى تصديق اقتراح القانون هذا بعد.

مازال تخطي نتائج مباريات مجلس الخدمة المدنية مقابل مراعاة التوازن الطائفي في التوظيف، يُبقي مئات من الناجحين خارج وظائفهم. ولم تشفع كل قرارات المجلس بحفظ حقوق الذين مضى على نجاحهم أكثر من سنتين.

بعد تبيان صلاحية مجلس الخدمة المدنية في تعيين المرشحين في الوظيفة العامة، يبقى أن نعالج دور هذا المجلس في تثبيت الموظفين العموميين، بالإضافة إلى دوره في نطاق التعاقد.

المطلب الثاني: مساهمة مجلس الخدمة المدنية في تثبيت الموظفين المتمرنين والتعاقد معهم

إن بعض الوظائف تفرض على الموظفين موجب الخضوع لفترة تمرين وتدريب حول كيفية ممارسة الوظيفة ليتم من بعدها تثبيتهم في الوظيفة بصورة نهائية، (الفقرة الأولى). كما أن الدخول إلى الوظيفة قد يتم من خلال التعاقد أيضاً والذي بات يشترط لإتمامه أن يكون مسبقاً بمباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية، (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مساهمة مجلس الخدمة المدنية في تثبيت الموظفين المتمرنين

تفترض بعض الوظائف مدة للتمرين قبل أن يتم إدخال المعينين في الوظيفة العامة وتثبيتهم فيها. يساهم مجلس الخدمة المدنية على هذا الصعيد في المشاركة في اتخاذ قرار تثبيت الموظفين المتمرنين.

" يبقى المعينون في كل من الفئتين الرابعة والثالثة متمرنين لمدة سنة في الدرجة التي عينوا فيها"، (المادة ١٠ فقرة أولى من نظام الموظفين).

" يثبت المتمرنون بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، ويعتبر مفعول التثبيت سارياً ابتداء من تاريخ انتهاء مدة التمرين"، (المادة ١٠ فقرة ٢ من نظام الموظفين).

تقوم مديرية المراقبة والدراسات في إدارة الموظفين لدى مجلس الخدمة المدنية بدرس اقتراحات تثبيت المتمرنين لנاحية كفاءتهم وأهليتهم، وعلى أساسها تتم موافقة أو رفض هيئة مجلس الخدمة المدنية على التثبيت. (المادة ١٤ - الفقرة الأولى من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧).

تهدف فترة التمرين القانونية بحسب مجلس الخدمة المدنية، من جهة إلى تدريب الموظف المعين على كيفية قيامه بمهام وظيفته، ومن جهة أخرى التحقق من كفاءته المسلكية وانضباطه، وذلك للتأكد من أهليته للتثبيت في هذه الوظيفة بعد انقضاء فترة التمرين. وإن مجلس الخدمة المدنية عند درسه لاقتراحات التثبيت من خلال مديرية المراقبة والدراسات، يحرص على استقرار العمل الإداري وانتظامه، وعلى مصلحة الموظف في الاستفادة من حقه في التثبيت، عند استيفاء شروطه، في الإدارة التي عين وعمل فيها.^١

لقد ناقش مجلس الخدمة المدنية أيضاً في عدة آراء صادرة عنه مسألة مشاريع القوانين الإستثنائية، والتي يتم الاقتراح من خلالها فرض استثناءات على القواعد المفروضة لتحقيق التثبيت. فالمرشح حتى يتم تثبيته، لا بد له من أن يخضع مسبقاً لمباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية، يجري على ضوءها تعيين الناجحين، ومن ثم إخضاعهم في بعض الأحيان لفترة تمرين، ليصار بعدها إلى تثبيتهم. إن مشاريع القوانين الاستثنائية التي أبدى مجلس الخدمة المدنية رفضه لها، تسعى إما لإجراء تثبيت المرشحين بصورة إستثنائية دون الخضوع لمباراة أو تطبيق هذا الإستثناء على فئة دون الأخرى وكلها أمور متناقضة مع المبادئ التي تنظم العمل الوظيفي وتتجاوز شروط التثبيت.^٢

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٤٤٢؛ تاريخ ٢٠١٦/٠٩/٠٧، وزارة الداخلية والبلديات، أراء صادرة عن مجلس الخدمة المدنية عن الأعوام ٢٠١٤ و ٢٠١٥ و ٢٠١٦، موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني، www.csb.gov.lb

^٢ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٥٣٤؛ تاريخ ٢٠١٠/٠٩/٣٠، رئاسة مجلس الوزراء، أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٧١.

مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٤٧ تاريخ ٢٠١١/٨/١٧ رئاسة مجلس الوزراء، أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٧٤.

مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٧٥٧ تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٢ وزارة السياحة، أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٧٦.

مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٥٢ تاريخ ٢٠١٠/٧/١٩ وزارة الزراعة، أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٨٠.

الفقرة الثانية: دور مجلس الخدمة المدنية لناحية التعاقد في الوظيفة العامة

تتزايد أهمية الدور الذي يلعبه مجلس الخدمة المدنية في إطار التعاقد للدخول إلى الوظيفة العامة.

فقد صدر بتاريخ ١٩٩٧/٠٥/٠٢ المرسوم رقم ١٠١٨٣ المتعلق بتحديد أصول التعاقد وأحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين. وقد نصت المادة ٦ من هذا المرسوم على أن التعاقد يتم " على أساس مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية ويعلن عن المباراة بوسائل الإعلام التي يحددها المجلس حسب الأصول المتبعة".

لكن ومع صدور المرسوم رقم ٣١٩٤ بتاريخ ٢٠٠٠/٠٦/٠٩ لتعديل المرسوم رقم ٩٧/١٠١٨٣ السابق ذكره، تم إلغاء المادة ٦ من المرسوم ٩٧/١٠١٨٣ المتعلقة بمبدأ إجراء المباراة عند التعاقد، (المادة ٢ من المرسوم رقم ٢٠٠٠/٣١٩٤).

ليصدر من بعدها القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٠٩/٠٥ لتعديل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ وتعديلاته (نظام الموظفين)، ليؤكد على ضرورة فرض مبدأ المباراة عند التعاقد مع الإدارات العامة. وقد استند القانون ٢٠٠٨/٢٣ الى المادة ٥٤ من قانون الموازنة العامة والموازنات الملحقة لعام ٢٠٠٤^٢ والتي نصت على أنه: " مع مراعاة أحكام التعيين والتعاقد في المؤسسات العامة والمصالح المستقلة وأحكام القوانين والأنظمة المتعلقة بالرواتب والأجور التي ترعى كلاً من المؤسسات العامة الأخرى والمجالس والهيئات والصناديق العامة التي لا تخضع لرقابة مجلس الخدمة المدنية، يتم التعيين والتعاقد في هذه المؤسسات العامة والمصالح المستقلة والمجالس والهيئات والصناديق العامة، باستثناء مصرف لبنان، بموجب مباراة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للشروط المطلوبة للتعيين أو الاستخدام في كل منها".

=مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٢٥٠ تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٨ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٨١.

مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٥٢٤ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٥ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٨٤.

مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٦١٥ تاريخ ٢٠١٢/٠٥/٠٩ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٢٩٤.

^١ القانون رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٨/٠٩/٠٥ ؛ المتعلق بتعديل المادة ٨٧ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٠٦/١٢ وتعديلاته نظام الموظفين، المنشور في الجريدة الرسمية، تاريخ ٢٠٠٨/٠٩/٠٩، العدد ٣٦.

^٢ القانون رقم ٥٨٣ تاريخ ٢٠٠٤/٠٤/٢٣، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ٢٠٠٤/٠٤/٢٤، العدد ٢٣.

فقد جاءت هذه المادة غير شاملة للتعاقد مع الإدارات العامة ، الأمر الذي أدى إلى صدور القانون رقم ٢٠٠٨/٢٣ المذكور أعلاه ليؤكد على أن المتعاقدين، سواء مع الإدارات العامة أو غيرها مما هو مذكور في المادة ٥٤ السابق ذكرها، يتقادون أموالاً عامة ويؤدون خدمة عامة، ويقتضي بالتالي إخضاعهم لذات الأصول المتبعة عند إتمام التعاقد معهم لجهة إخضاعهم لمباراة ينظمها مجلس الخدمة المدنية . فالمباراة وفق ما هو مدرج في فهرس القانون ٢٠٠٨/٢٣ هي الطريقة الفضلى لانتقاء الأكفاء لدخول الخدمة العامة، لما تؤمنه من تنافس وتكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين على قاعدة الجدارة والاستحقاق، وهذا ما يتوافق مع المبادئ الدستورية.

فقد أصبح بذلك من شروط التعاقد هو اجتياز المباراة المنظمة من قبل مجلس الخدمة المدنية (المادة ١ من القانون ٢٠٠٨/٢٣) وهو ما تمت الإشارة إليه عند البحث في موضوع المباراة في الفصل الأول من هذا القسم والذي جرى تفصيله في هذه الفقرة كون التعاقد هو كالتعيين يشترط لتحقيقهما، النجاح في المباراة المنظمة لذلك. بالإضافة إلى عدم جواز التعاقد على وظيفة ملحوظة في الملاك.

كما يبرز دور لمجلس الخدمة المدنية ضمن نطاق التعاقد أيضاً لناحية تعديل عقد التعاقد. فقد ورد في المادة ٣ من المرسوم رقم ٣٨٨٠ تاريخ ٢٠١٠/٠٤/٢١ (تعديل المرسوم رقم ١٠١٨٣ تاريخ ١٩٩٧/٠٥/٠٢ " تحديد أصول التعاقد وأحكامه المنصوص عليه في المادة ٨٧ من نظام الموظفين) أنه يمكن إجراء تعديل عقد الاتفاق الجاري مع المتعاقد مع الإدارة العامة بعد موافقة طرفي العقد على هذا التعديل واتخاذ كافة الإجراءات المطلوبة للتعاقد باستثناء المباراة، وبعد موافقة مجلس الخدمة المدنية على ذلك.

ختاماً لا بد من التأكيد على أن قرارات التعيين والتثبيت والتعاقد لا بد لها أن تصدر ضمن الإطار القانوني الصحيح ولا بد من التزامها بالأصول الجوهرية والقانونية، باعتبار أن إغفال هذه القرارات للأصول والإجراءات الجوهرية قد يؤدي بها إلى الإبطال، (المبحث الثاني).

المبحث الثاني : آثار إغفال الإدارة لدور مجلس الخدمة المدنية في تعيين وتثبيت الموظف العام والتعاقد معه

إن قرارات التعيين والتثبيت محكومة بعدة إجراءات وشروط يساهم مجلس الخدمة المدنية في تحقيقها. يشكل هذا الدور ضماناً لإصدار قرارات التعيين والتثبيت بالصورة القانونية الصحيحة، فإغفال هذا الدور يترتب عليه مفاعيل من شأنها أن تؤدي إلى إبطال هذه القرارات (المطلب الأول). كما أنه وبعد صدور

هذه القرارات، فإن القانون يوجب تبليغ مجلس الخدمة المدنية به (المادة ١٣ - فقرة ٤ من نظام الموظفين) للتحقق من صحته ، وإن عدم تحقق هذا التبليغ من شأنه أن يعيب هذه القرارات (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حالة موافقة واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية

كسائر القرارات الإدارية، يُشترط لصحة قرار التعيين والتثبيت أن يصدر وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية أي أن يكونا متوافقين مع مبدأ المشروعية.

فتثبيت الموظف العام وتعيينه في الفئات الخامسة، الرابعة، الثالثة والثانية ، كما سبق ذكره ، يجب أن يتم بموافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية . أمّا التعيين من خارج الإدارة في الفئة الأولى يجب أن يتم بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية. وقد اعتبر المشرع أن موافقة أو استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية هي من الأمور الأساسية والضرورية، وكل معاملة لم تقتزن بها تعتبر ملغاة وغير نافذة، (المادة ٩ فقرة ٦ من المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١٤).

لقد أوجبت المادة الخامسة من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٦١/٨٣٣٧ ، على جميع الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية أن تحصر اعتمادها في طلب الموافقة أو الرأي أو الاستشارة أو الاستطلاع بهذا المجلس وحده في كل شؤون الموظفين الدائمين والمؤقتين والأجراء والمستخدمين والمتعاقدين وبالتالي في تفسير النصوص الإدارية المتعلقة بالوظيفة العامة وبالموظفين وبكل من يعمل في خدمة الإدارات العامة.

لا بد أولاً من التمييز ما بين استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية وموافقته.

الفقرة الأولى: فيما خص استطلاع الرأي

إن القانون عندما يفرض استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية تكون غايته أن يتم عرض القرار الذي تنوي الإدارة إصداره على مجلس الخدمة المدنية، ليبيد رأيه فيه ومن ثم يكون لها الحرية في أن تأخذ بهذا الرأي أو تخالفه.

لا بد لاستطلاع الرأي هذا أن يسبق صدور قرار التعيين . فإن كل قرار للتعين يتم قبل استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، يعتبر متعارض مع صيغة جوهرية ويكون عرضي للإبطال. فالغاية من استطلاع الرأي المسبق، هي إحاطة السلطة الصالحة للتعين بمدى استجابة المرشح للتعين للشروط القانونية، ليكون القرار خالي من الشوائب القانونية التي يمكن أن تعرضه للإبطال. إن استطلاع الرأي المسبق

لمجلس الخدمة المدنية يحصّن قرار السلطة التنفيذية، كونه يعتبر دليل على قانونيته وشرعيته. يفقد استطلاع الرأي قيمته وفاعليته في حال تم بعد صدور مرسوم التعيين، كما أنه في حال تم بعد صدور قرار التعيين ولكن قبل صدور مرسوم التعيين وصدوره بصورة مخالفة للقانون، فإن هذا الأمر يؤثر على مصداقية مجلس الوزراء ويؤدي إلى إحراجهِ.^١

فإن رأي مجلس الخدمة المدنية وإن يكن يعتبر من الأعمال التحضيرية اللازمة لاستكمال القرار ولصحته، غير أن هذا الرأي لا يكون بذاته ملزماً للإدارة وإن يكن لازماً لصحة القرار، بحيث يترتب على إغفال الاستحصال عليه هدر ضمانات ولواقصر الرأي على الشكل دون الموضوع.^٢

إلا أن الإدارة وإن تكن غير ملزمة برأي مجلس الخدمة المدنية غير أنها تجد نفسها مضطرة على التقيد برأي هذا المجلس، لا سيما عندما يكون هذا الرأي معللاً ومستنداً إلى حجج قانونية وموضوعية وواقعية مقنعة من الصعب تجاهلها، وقد درجت الإدارات العامة منذ إنشاء مجلس الخدمة المدنية على الأخذ برأي المجلس لدى استطلاع رأيه، في معظم القضايا المعروضة عليه، حتى في بعض القضايا التي سبق أن اتخذت بشأنها مواقف على أعلى مستويات.^٣

نذكر أن هناك حالة استثنائية يتم فيها تعيين موظفي الفئة الأولى من خارج الإدارة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية (المادة ١٢ - الفقرة ٢ من نظام الموظفين). ففيما خص هذا التعيين في الفئة الأولى، فإن مجلس الخدمة المدنية يتشدد في مسألة استطلاع الرأي السابق لصدور هذه القرارات، واعتبرها صيغة جوهرية يقتضي مراعاتها واحترامها وإلا تعرض القرار

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٣٥١، تاريخ ٢٠١١/٠٧/٢١، رئاسة مجلس الوزراء، والرأي رقم ٢٣٧٠، تاريخ ٢٠١١/٧/٢١، رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٣٦١ - ٣٦٢.

^٢ مجلس شوري الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٣٣٢ تاريخ ٢٠٠٠/٠٥/١١، عساف الحلو/مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٣ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني، www.csb.gov.lb

للإبطال. فالغاية من استطلاع الرأي هذا، بحسب مجلس الخدمة المدنية، هي إحاطة السلطة الصالحة للتعيين بمدى توفّر الشروط القانونية في المرشح للتعيين للتّيقّن من صحة وقانونية هذا التعيين.^١

الفقرة الثانية: فيما خص الموافقة

إن اشتراط موافقة مجلس الخدمة المدنية على المعاملة تعني وجوب عرض المعاملة على هذا المجلس للاستحصال على موافقته قبل إصدار القرار، كون هذه الموافقة تكون من ضمن شروط إصدار القرار.

إن موافقة مجلس الخدمة المدنية أو قراره المتعلق بمعاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين هي عملية أساسية ضرورية وكل معاملة لم تقتزن بهذه الموافقة أو بهذا القرار تعتبر ملغاة وغير نافذة، (المادة ٩ فقرة ٦ من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٤ المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية).

وعندما يفرض القانون وجوب موافقة مجلس الخدمة المدنية على القرار قبل صدوره، كما هو الحال في تعيين الموظفين من جميع الفئات بإستثناء موظفي الفئة الاولى عندما يكون التعيين من خارج الملاك، فإن ذلك يعني بأن الادارة مجبرة على الالتزام بقرار هذا المجلس ومجبرة على الرجوع إليه في حين انه عندما يفرض فقط استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية كحالة تعيين موظفي الفئة الاولى من خارج الملاك فإن الإدارة في هذه الحالة تكون مجبرة على استطلاع رأي المجلس دون أن تكون ملزمة الأخذ به، (المادة ٩ فقرة ٦ من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٤ المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية).

وكما هي الغاية من استطلاع الرأي، فإن موافقة مجلس الخدمة المدنية على القرار قبل صدوره يعتبر إشارة إلى أنه تحقق من مدى قانونيته وتلبيته للشروط المفروضة. وإن هذه الموافقة أو استطلاع الرأي المعتبرة أصول جوهرية لا يمكن مخالفتها والتي في حال عدم الإلتزام بها، يعتبر عندها القرار ملغى وغير نافذ (المادة ٩ - فقرة ٦ من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٤).

فالتعيين المخالف للأصول القانونية يعتبر إذاً غير نافذ ولا يرتب لصاحب العلاقة أي حق مكتسب من جرائه، إلا إذا تمت مراجعة القضاء المختص وهو القضاء الإداري (مجلس شورى الدولة) في هذه الحالة، وأصدر قراراً مبرماً بقانونية التعيين.^١

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٣٥١ ، تاريخ ٢٠١١/٧/٢١ رئاسة مجلس الوزراء ، والرأي رقم ٢٣٧٠ ، تاريخ ٢٠١١/٧/٢١ رئاسة مجلس الوزراء ، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٣٦١ - ٣٦٢ - ٣٦٣.

المطلب الثاني: أثر عدم تبليغ قرار التعيين لمجلس الخدمة المدنية

يفرض القانون لصدور قرار التعيين أصول قانونية وإجراءات شكلية تختلف عن الأحكام القانونية والتنظيمية والمبادئ القانونية العامة والعرف الإداري والقضائية المحكمة في حين أن الأصول القانونية تنحصر في الإجراءات الشكلية التي يفرضها القانون لصدور القرار الإداري^٢.

من الأصول القانونية، تبليغ مجلس الخدمة المدنية وديوان المحاسبة بمرسوم التعيين (المادة ١٣ - فقرة ٥ من نظام الموظفين). فمجلس الخدمة المدنية منوط بالشؤون الذاتية للموظفين، بالتالي يترتب على تبليغه قرارات تعيين الموظفين العموميين مباشرته بتنظيم الملفات الشخصية لكل موظف بدءاً من نص تعيينه ولاحقاً جميع النصوص المتعلقة بأوضاعه الذاتية كافة (المادة ٢٥ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧/٦١).

إن إغفال هذا التبليغ يعتبر تجاوزاً للأصول القانونية و"إذا كان التعيين مخالفاً للأصول القانونية فيعتبر غير نافذ ولا يترتب لصاحب العلاقة أي حق مكتسب من جرائه حتى يستصدر من المرجع القضائي المختص قراراً مبرماً بقانونيته". (المادة ١٣ - فقرة ٦ من نظام الموظفين).

رغم أهمية تبليغ مجلس الخدمة المدنية إلا أن إغفاله لا يمنع الحقوق المكتسبة من جراء قرار التعيين عن صاحبه، بل إنه يعتبر تعيين قابل للإبطال لتجاوز حد السلطة ولا يتم إبطاله إلا أمام المرجع القضائي المختص وضمن المهلة القانونية المحددة للطعن بالقرار الإداري.

فعدم تبليغ مجلس الخدمة المدنية بعد صدور مرسوم التعيين لا يعتبر أمر جوهري ولا يؤثر على صحة هذا المرسوم، بعكس إغفال دوره سواء من خلال الإستحصال على موافقته أو استطلاع رأيه قبل صدور مرسوم التعيين التي تعتبر أصول جوهريّة تجعل من التعيين غير مكسب للحقوق^٣.

إن تولي مجلس الخدمة المدنية مباريات التعيين والتعاقد في القطاع العام، يشكل في الحقيقة ضماناً لسلامة الإجراءات التي تتبع بهذا الشأن. إذ لدى هذا المجلس إمكانيات، وخبرة مكتسبة من التجارب

^١ عبد اللطيف قطيش؛ مرجع سابق، ص ٤٣.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٣٥٢ تاريخ ١٩٧٠/٠٧/٠٨، فؤاد كمال يعقوب/ الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٣ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٣١ تاريخ ١٩٨٣/٠٣/١١، محمد ضاهر حسن زبيب/ الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

التي خضع لها في السنوات الماضية والتي لم تتوفر لسواه ، ضمن خلالها أقصى معايير التجرد والحياد، وذلك من خلال أمور عديدة هي :

ت- اختيار اللجان الفاحصة (بشكل دقيق ومتوازن) من أهل الخبرة والاختصاص ومن الأساتذة الجامعيين والقضاة وكبار موظفي الدولة الحاليين والمتقاعدين المشهود لهم بالخبرة وبالنزاهة والأهلية والسمعة الطيبة،

ث- أو من خلال طريقة " التصحيح المزدوج" للمسابقات ،

ج- أو من خلال السرية اللازمة لجهة قيام اللجنة الفاحصة بوضع أسئلة المباريات في ذات اليوم المقرر لإجرائها مما لا يترك أي مجال لتسريب الأسئلة ،

ح- أو من خلال إعطاء المسابقات أرقاماً وهمية ،

خ- أو من خلال التقيد بتسلسل درجات النجاح من دون أية اعتبارات مذهبية أو طائفية ، وإعلان النتائج فوراً ومباشرةً من اللحظة التي تنتهي منها اللجنة الفاحصة من إصدار النتائج بحضور جميع أعضائه^١. بالإضافة إلى إخضاع قرارات تعيين الموظفين لرقابته حتى تصدر وفق الشروط القانونية.

هذا فيما يتعلق بدور مجلس الخدمة المدنية في اختيار الموظف العام أي المرحلة السابقة للدخول إلى الوظيفة العامة، يبقى أن نبحت في القسم الثاني الدور الذي يلعبه هذا المجلس في الشؤون الذاتية للموظف العام خلال الحياة الوظيفية.

^١ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

القسم الثاني : دور مجلس الخدمة المدنية في الشؤون الذاتية للموظف العام

بعد البحث في القسم الاول من هذه الرسالة في دور مجلس الخدمة المدنية في المرحلة السابقة للدخول إلى الوظيفة العامة، الممتدة من المرحلة التحضيرية لعملية اختيار الموظف العام لحين إصدار قرار تعيينه، يبقى أن نبحت في هذا القسم في دور هذا المجلس في مرحلة ما بعد الدخول إلى الوظيفة العامة ولحين انتهاء الخدمة.

إن مهام الموظف العام منذ تسلّم الوظيفة العامة ولحين انتهاء خدمته، تكون خاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية. إن هذه الرقابة ستتم معالجتها من خلال فصلين، يتناول الأول منهما : المعاملات الخاضعة لرقابة مجلس الخدمة المدنية، أما الثاني فيتناول ما قد ينشأ عن ممارسة هذا الدور الرقابي من منازعات قضائية وقانونية.

الفصل الأول: رقابة مجلس الخدمة المدنية على المعاملات الصادرة خلال الحياة الوظيفية

إن الرقابة التي يمارسها مجلس الخدمة المدنية على المعاملات والإجراءات التي تتم خلال الحياة الوظيفية هي، كذلك التي يمارسها على مرحلة ما قبل الدخول إلى الوظيفة، تتمثل في عرض المعاملات عليه إما لأخذ موافقته أو لاستطلاع رأيه أو لاستشارته. إن الدور الرقابي الذي يمارسه هذا المجلس لا يتم إلا بما يتوافق مع السند القانوني الذي ينظمه، حيث تم تنظيمه في عدة مراسيم إشتراعية وتنظيمية وقوانين، الأمر الذي يزيد من أهميته كونه دور مكرّس قانوناً.

إن هذا الفصل سيتناول المعاملات المنجزة خلال الحياة الوظيفية والحاصلة بموافقة مجلس الخدمة المدنية (المبحث الأول). والمعاملات الحاصلة بناء على استشارة واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، بالإضافة إلى مسألة الإحالة على التقاعد ذات الطبيعة الإستثنائية كونها تتم بقرار من مجلس الخدمة المدنية وليس فقط بموافقه أو استطلاع رأيه (المبحث الثاني).

المبحث الأول: المعاملات الصادرة خلال الحياة الوظيفية بموافقة مجلس الخدمة المدنية

لعل أبرز الأدوار التي يمارسها مجلس الخدمة المدنية ضمن نطاق الوظيفة العامة، رقابته على المعاملات المتعلقة بها وبالموظف العام. إن هذه الرقابة قد تم تنظيمها في نصوص قانونية متعددة.

تتنوع هذه الرقابة من طلب موافقته أو استطلاع رأيه أو استشارته. إن هذه الرقابة، كما سبق ذكره، قد لحظها المرسوم الإشتراعي ١١٤ المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية والرسوم التنظيمي ٨٣٣٧ الذي عُني بتنظيمه. فالمادة الثانية من المرسوم الإشتراعي المذكور، نصت على شمول صلاحية مجلس الخدمة المدنية لكل ما يتعلق بتعيين الموظفين وترقيتهم وتعويضاتهم ونقلهم وتأديبهم وصرفهم من الخدمة وسائر شؤونهم الذاتية، واعتبرت المعاملات التي تتجاوز دور هذا المجلس بحكم الملغاة.

كما أوجبت المادة الخامسة من المرسوم التنظيمي ٨٣٣٧/٦١ على جميع الإدارات العامة (والمؤسسات العامة والبلديات الخاضعة لصلاحية مجلس الخدمة المدنية) بحصر اعتمادها في طلب الموافقة أو استطلاع الرأي أو الاستشارة بمجلس الخدمة المدنية في كل ما له علاقة بالموظفين العموميين والوظيفة العامة.

إن موافقة مجلس الخدمة المدنية على المعاملات الإدارية التي أخضعها القانون لموافقته، مسألة جوهرية عملاً بأحكام المادة ٩ من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٤ (إنشاء مجلس الخدمة المدنية) والتي تنص في الفقرة ٦ منها ما يلي: "إن موافقة مجلس الخدمة المدنية أو إقراره المتعلق بمعاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين هو عملية أساسية وضرورية وكل معاملة لم تقتزن بهذه الموافقة أو بهذا القرار تعتبر ملغاة وغير نافذة".

يكون لكل ذي مصلحة الحق بالطعن بكل قرار لا يلتزم بالمادة ٩ المذكورة أعلاه أمام مجلس شورى الدولة. إذ ليس لمجلس الخدمة المدنية صلاحية إبطال هذا القرار ولا يحق له الحل محل مجلس الشورى.^١

إن نظام الموظفين وفي معرض عرضه لأوضاع الموظفين العموميين العادية والاستثنائية، قد أتى على ذكر دور مجلس الخدمة المدنية فيها. لذلك فإن حياة الموظف العام في الوظيفة العامة هي تحت رقابة وإشراف هذا المجلس منذ التعيين ولحين إنتهاء خدمته.

^١ عبد اللطيف قطيش؛ مرجع سابق، ص ٢٧٦

في هذا المبحث سيتم بحث المعاملات الحاصلة خلال الحياة الوظيفية والتي تطلب موافقة مجلس الخدمة المدنية والتي تنقسم إلى فئتين، فمنها ما يعتبر من الأوضاع العادية التي تصادف الموظف العام خلال حياته الوظيفية (من تدرج وترقية وترفع) (مطلب أول)، أما الفئة الثانية فهي تشمل الأوضاع الاستثنائية التي قد تحصل بصورة مؤقتة أو استثنائية خلال أداء الوظيفة (نقل واستيداع ووضع خارج الملاك ووكالة وانتداب واستقالة وإنهاء الخدمة والتعويضات وإجازات...) (مطلب ثاني).

المطلب الأول : موافقة مجلس الخدمة المدنية على بعض الأوضاع العادية للموظف العام

تتعدد الأوضاع العادية التي يمر بها الموظف العام خلال أداء مهامه الوظيفية. إن مجلس الخدمة المدنية باعتباره الحريص دائماً على ممارسة العمل الوظيفي، فإن رقابته تشمل هذه الأوضاع وسنخصص في دراسة هذا المطلب بعض المعاملات التي تعتبر أوضاعاً عادية للموظف، والتي يمارس مجلس الخدمة المدنية رقابته عليها من خلال الموافقة عليها بعد دراستها. وإن هذه الأوضاع هي الترفيع، التدرج، الترقية.

الفقرة الأولى : الموافقة على جداول الترفيع ومدى قابليتها للمراجعة

لقد عرّفت المادة ٣٤ من نظام الموظفين الترفيع في فقرتها الأولى بأنه "انتقال الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى ضمن الفئة نفسها، ومن فئة إلى فئة". لمجلس الخدمة المدنية دور يمارسه في إعداد جداول الترفيع.

أولاً- الموافقة على جداول الترفيع

يساهم مجلس الخدمة المدنية في الترفيع من خلال إعداد جداول الترفيع. إذ "تنظم كل وزارة أو إدارة جدول ترفيع وترسله إلى مجلس الخدمة المدنية قبل أول تشرين الأول من كل سنة وتضمنه أسماء الموظفين الذين ترشحهم للانتقال من رتبة إلى رتبة في الفئة الواحدة أو من الفئة الثالثة إلى الثانية ومن الثانية إلى الأولى، وترفق الجدول بالأسباب الموجبة. وعلى مجلس الخدمة المدنية أن يبت نهائياً في هذا الجدول قبل نهاية أول كانون الثاني وله أن يستطلع رأي إدارة التفتيش المركزي قبل اتخاذ قراره. فإذا لم يتخذ قراره في الموعد المحدد اعتبر الجدول نافذاً كما ورد من الوزارة أو الإدارة المختصة." (المادة ٣٤ فقرة ٣ من نظام الموظفين).

إن جدول الترفيع هو المستند الوحيد الذي يمكن للسلطة الإدارية المختصة الرجوع إليه لترفيع من تراه مناسباً من الموظفين، ذلك أن الأسماء الواردة فيه والمقترنة بموافقة مجلس الخدمة المدنية الصريحة أو الضمنية، تصبح هي وحدها الأسماء المرشحة للترفيع التي يمكن للسلطة الإدارية الاختيار من بينها.^١

كما أنه وفي عدة آراء لمجلس الخدمة المدنية يفرض فيها على الإدارة تعليل خيارها لأسماء مرشحيها للترفيع، وفي سبيل ذلك قد رفض مجلس الخدمة المدنية الموافقة على بعض جداول الترفيع، كونها تفتقر للتعليل الكافي المبرر بصورة مقنعة خيار الإدارة الذي يمكن مجلس الخدمة المدنية إجراء الرقابة المنوطة به وفقاً للأصول.^٢

إن مجلس الخدمة المدنية إذاً، هو الذي يمتلك سلطة البت بجداول الترفيع المحالة إليه بشكل نهائي، فهو صاحب الكلمة الفاصلة في هذا السياق وبإمكانه استطلاع رأي إدارة التفتيش المركزي قبل اتخاذ قراره، ولمجلس الخدمة المدنية أن يرفض البت في جداول الترفيع في حال كان يفتقر للتعليل الذي يمكنه ممارسة رقابته كما سبق ذكره .

كما أن مديرية المراقبة والدراسات التابعة لإدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية تتنبّت من كفاءة الموظفين المسلكية وسيرتهم ضمن الوظيفة وخارجها وتدرس اقتراحات الترفيع (والتدرج والترقية والتنشيط) (المادة ١٤ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٦١/٨٣٣٧).

ثانياً - مدى قابلية قرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة في سبيل إعداد جداول الترفيع للمراجعة أمام مجلس شورى الدولة

تجدر الإشارة إلى أن سلطة مجلس الخدمة المدنية في هذا السياق أيضاً غير مطلقة حيث أنه إذا لم يتخذ قراره في الموعد المحدد اعتبر الجدول نافذاً كما ورد من الوزارة أو الإدارة المختصة، (المادة ٣٤ - فقرة ٣ من نظام الموظفين).

^١ يوسف سعد الله الخوري؛ مرجع سابق، ص ٤٤٥.

^٢ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ١٥١٨ تاريخ ٢٠١٢/٦/٤ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ١٧٨ ومايليها.

كما أن جدول الترفيع يعتبر وفق اجتهاد مجلس شورى الدولة، عملاً إدارياً نافذاً وبالتالي يحق لكل ذي مصلحة من الموظفين المتضررين منه، الطعن فيه، لعله تجاوز حد السلطة أمام القضاء الإداري^١، ليكون الحال هذه عمل مجلس الخدمة المدنية خاضعاً لرقابة القضاء الإداري أي مجلس شورى الدولة.

كما أن اجتهاد مجلس شورى الدولة قضى بأن مهلة الطعن بمرسوم ترفيع الموظف تسري اعتباراً من تاريخ تبليغه هذا المرسوم أو من تاريخ تنفيذه. وإن العلم الأكيد بالمرسوم لا يقوم مقام التبليغ بالمعنى القانوني، ولا تسري معه بالتالي مهلة المراجعة القضائية^٢.

الفقرة الثانية: الموافقة على اقترحات التدرج

إن التدرج هو اكتساب الموظف العام بحكم القانون، درجة واحدة، ضمن الفئة، إذا قضى أربعة وعشرين شهراً في درجة واحدة، أو في درجة مماثلة لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه، أو تاريخ حصوله على زيادة في راتبه. (المادة ٣٢ فقرة ١ من نظام الموظفين).

إنه وفي سبيل إصدار قرارات التدرج لا بد من تقديم اقتراحات التدرج من قبل الإدارة المختصة، بأسماء الموظفين التي تتوفر فيهم شروط التدرج، إلى مجلس الخدمة المدنية. يدرس مجلس الخدمة المدنية من خلال مديرية المراقبة والدراسات (لدى دائرة الموظفين) هذه الاقتراحات ليتخذ على ضوءها القرار اللازم، (المادة ١٤ فقرة ١ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧/٦١).

ففي حال اقتراح وزير بإعطاء موظف في وزارته درجة أو أكثر، فإن ذلك لا يؤدي إلى استحقاقهما إذا لم يكن على حق بها، وإن هذا الاستحقاق معلق على موافقة مجلس الخدمة المدنية^٣.

إن هذا التمسك بدور مجلس الخدمة المدنية في إطار دراسة مدى استحقاق الموظف للتدرج، ليس إلا دليل واضح على أهمية الضمانة التي يوفرها هذا المجلس والثقة التي يبعثها في العمل الإداري. إذ يضمن عدم منح الدرجات إلا لمن هم أهلاً لها. الأمر الذي يضبط العمل الإداري ويمنع استغلال

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٤٢٩، تاريخ ١٩٧٥/٠٧/٠٧، وديع شلهوب /الدولة اللبنانية - رئاسة مجلس الوزراء (ديوان المحاسبة)، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٤٠٤، تاريخ ١٩٦٥/٠٣/٠٨، الدولة اللبنانية - وزارة التربية الوطنية/ نجار، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٣ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٢٨٤ تاريخ ١٩٦٧/٠٧/١١، لوريس غاوي / الدولة اللبنانية - وزارة الاقتصاد الوطني، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

الوظيفة العامة لغايات شخصية، فلا يمكن منح الدرجات بصورة عشوائية بغية قيام المستفيد منها بأعمال تخدم مانحيها.

الفقرة الثالثة: الموافقة على لوائح الترقية

إن المقصود بالترقية، عملية تقريب موعد استحقاق التدرج ستة أشهر، (المادة ٣٣ - فقرة ١ من نظام الموظفين)، فهي إذاً "شبيهة بالعلو التشجيعية أو الإضافية".^١

يساهم مجلس الخدمة المدنية، لا سيما من خلال إدارة الموظفين (مديرية المراقبة والدراسات) في آلية حصول الترقية من خلال دراسته للوائح أسماء الموظفين المراد ترقيتهم والموافقة عليها. وقد عرضت المادة ٣٣ من نظام الموظفين ذلك مظهرة هذا الدور كآلاتي:

أولاً- عرض لوائح الأسماء على مجلس الخدمة المدنية

"على كل وزارة أو إدارة أن ترسل إلى مجلس الخدمة المدنية قبل نهاية شهر حزيران من كل سنة لائحة بأسماء الموظفين الذين تقترح ترقيتهم شرط أن لا يتجاوز عددهم عشرة في المئة من مجموع موظفي الوزارة أو الإدارة الذين يستحق موعد تدرجهم في السنة المالية اللاحقة أو أن يوزع هذا العدد، قدر المستطاع، على مختلف الفئات بحسب النسبة المئوية." (المادة ٣٣ من نظام الموظفين فقرة ٢)

وقد اعتبر مجلس الخدمة المدنية في هذا الإطار، أن اقتراح الوزارة إسم موظف واحد للترقية متعارض مع مبدأ المساواة، إلا في حال عدم وجود موظفين آخرين تتوفر فيهم شروط الترقية وذلك أثناء إبداء رأيه في معاملة عرضت عليه من قبل وزارة العمل.^٢

"ترفق اللائحة ببيان عن العلامات والأسباب الموجبة للترقية وفقاً للنماذج التي تضعها إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية." (المادة ٣٣ من نظام الموظفين فقرة ٣)

وقد أصدر مجلس الخدمة المدنية وفقاً للمادة ٣٣ من نظام الموظفين الكتاب رقم ٢٠٧ تاريخ ١٠/٠٦/١٩٩٧، وزود الوزارات والإدارات العامة به، المتضمن نماذج لوائح واقتراحات الترقية والتعليمات بكيفية تنظيمها للأخذ بها في العمليات الآيلة إلى ترقية الموظفين لديها.^١

^١ يوسف سعد الله الخوري؛ مرجع سابق، ص ٤٣٢.

^٢ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٢٢ تاريخ ١٠/٠٦/٢٠١١، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ١٨٤ ومايليها.

ثانياً- دراسة لوائح الأسماء من قبل إدارة الموظفين لدى مجلس الخدمة المدنية

على إدارة الموظفين بعد درسها للوائح أسماء الموظفين من خلال مديرية المراقبة والدراسات (المادة ١٤- أولاً من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٦١/٨٣٣٧)، أن تتخذ قراراً قبل نهاية شهر تشرين الأول من كل سنة في اللوائح الواردة إليها.

ثالثاً - الموافقة على لوائح الأسماء أو رفضها

" لإدارة الموظفين لدى مجلس الخدمة المدنية، أن توافق على اللوائح أو تردّها كلياً أو جزئياً. فما توافق عليه يعتبر نافذاً، وما تردّه يعاد إلى الوزارة أو الإدارة المختصة مع بيان الأسباب الموجبة للرد

للوزارة أو الإدارة المختصة أن تقدم قبل نهاية شهر تشرين الثاني اقتراحات جديدة أو بيانات مؤيدة لاقتراحاتها السابقة وعلى هيئة مجلس الخدمة المدنية أن تتخذ في شأن هذه الاقتراحات والبيانات القرار النهائي، وذلك قبل نهاية شهر كانون الأول، وإن لم تتخذ قراراً في هذا الموعد اعتبرت الاقتراحات والبيانات نافذة كما وردت إليها." (المادة ٣٣ من نظام الموظفين فقرة ٥)

ويظهر من خلال ما سبق أن الوزير وفيما يتعلق بموظفي وزارته لديه سلطة استثنائية في تقدير الترشيح إلى الترقية إلا أن هذه السلطة الإستثنائية تبقى مقيدة فيما يتعلق بتقرير هذه الترقية أو عدمه فهي محكومة بموجب القانون بأصول وإجراءات لا يمكن تجاوزها.

في مطلق الأحوال إن السلطة الإستثنائية تمارسها الإدارة في حدود القانون وليس خروجاً عنه.^٢

يعمل بالترقية ابتداءً من الموعد المحدد لها في قرار إدارة الموظفين أو هيئة مجلس الخدمة المدنية، أو في الموعد المحدد لها في اللوائح والبيانات الواردة في الوزارات والإدارات إذا لم تتخذ هيئة المجلس قراراً في الموعد المحدد. أي أنها لا تتوقف على اقتراح الوزير المختص فقط، بل هي أيضاً مرهونة باتخاذ هيئة المجلس لقرارها (المادة ٣٣ من نظام الموظفين فقرة ٦).

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٢٢ تاريخ ٢٠١١/١٠/٠٢، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ١٨٤.

^٢ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٢٢ تاريخ ٢٠١١/١٠/٠٢، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ١٨٤ ومايليها.

إن الإجراءات المتعلقة بالترقية اشترطت إلزامية وجود علامات لتقدير كفاءة الموظفين وتقييم أدائهم. وهذه العلامات أنيط وضعها بإدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية. وقد أعدت فعلاً هذه العلامات عام ١٩٩٥ بالنظام الذي أصدره مجلس الخدمة المدنية أي " نظام تقييم أداء الموظفين الدائمين في الإدارات العامة " ووضع موضع التنفيذ عام ٢٠٠١.^١

لا يستطيع مجلس شورى الدولة في نطاق الوظيفة العامة أن يراقب من حيث المبدأ صحة تقدير الإدارة لكفاءة موظفيها، إلا أنه يملك البحث في صحة الوجود المادي للوقائع التي يستند إليها القرار المتخذ وتطبيق القانون عندما تكون هذه الرقابة ضرورية لضمان احترام حقوق الموظف المرعية بموجب القانون والأنظمة.^٢

المطلب الثاني: الأوضاع الاستثنائية التي تطلب موافقة مجلس الخدمة المدنية

بعد بحث بعض الأوضاع العادية التي تطلب موافقة مجلس الخدمة المدنية في المطلب الأول من هذا المبحث، ستم دراسة الأوضاع الإستثنائية التي تطرأ على الحياة الوظيفية للموظف وتتطلب موافقة مجلس الخدمة المدنية أيضاً. من هذه الأوضاع يذكر النقل، التعيين بالوكالة أو بالتكليف، الوضع المؤقت خارج البلاد، الإستيداع، الإنتداب، إنهاء الخدمة.

الفقرة الأولى: الموافقة على قرار ومرسوم النقل

لقد خصص الباب السابع من نظام الموظفين لموضوع النقل وقد ميّز المشرع اللبناني بين ثلاثة أنواع من النقل وخصصت مادة لكل نوع. فقد يكون النقل من سلك إلى سلك آخر أو من إدارة إلى إدارة أخرى ضمن السلك الواحد أو نقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة .

يلعب مجلس الخدمة المدنية دور في حالات النقل الثلاث. فقرار النقل من سلك إلى سلك ومن إدارة إلى إدارة ضمن السلك الواحد، يتم بموافقة مجلس الخدمة المدنية (المادة ٤١ والمادة ٤٢ من نظام الموظفين).

^١ فوزي حبش؛ مرجع سابق، ص ٢٠٨.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٦٢٩ تاريخ ١٣/٠٥/٢٠٠٤، الدولة اللبنانية - رئاسة مجلس الوزراء - إدارة التفتيش المركزي/ عامر منصور، مجلة العدل، تاريخ ٢٠٠٥، العدد ٤، ص ٧١٦/٧١٩.

أولاً- النقل من سلك إلى سلك آخر

يجوز نقل الموظف العام من سلك إلى آخر بمرسوم أو بقرار صادر عن السلطة التي لها حق التعيين بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، وذلك في حال توفرت فيه جميع شروط التعيين في السلك المراد نقله إليه، ومنها شروط المباراة (المادة ٤١ - فقرة ١ و ٢ من نظام الموظفين).

وقد أكد نص المادة ٩ فقرتها السادسة من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٤ على اشتراط القانون لموافقة هذا المجلس فيما خص الأمور المتعلقة بالموظفين. إن موافقة مجلس الخدمة المدنية المفروضة قانوناً هي عملية أساسية ضرورية، وكل معاملة لم تقتزن بها تعتبر ملغاة وغير نافذة.

إن مجلس الخدمة المدنية، وقبل إعطاء موافقته على النقل يتثبت من توفر جميع الشروط الواردة قانوناً فيما خص هذه المسألة، لا سيما أنه هو من سيجري المباراة أو الامتحان للقيام بهذا النقل (المادة ١٤ فقرة ١ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٦١/٨٣٣٧).

إن دور مجلس الخدمة المدنية في نطاق النقل من سلك إلى سلك آخر يتمثل إذاً بالموافقة على رسوم النقل وبتنظيم المباراة لهذه الغاية. فقد تشدد مجلس الخدمة المدنية في فرض المباراة كشرط للنقل.

يذكر أنه قد تقدّم بالكتاب رقم ٣٦٧٤ - ٣٨٥١ تاريخ ٢٠٠١/٠٩/٠٧ إلى رئاسة مجلس الوزراء رداً على اقتراح القانون الذي عرض عليه، وكان مفاده نقل وتعيين الموظفين الإداريين والمتعاقدين الحائزين على إجازة جامعية في الحقوق أو ما يعادلها من الفئة الثالثة، الذين عملوا في وزارة الخارجية والمغتربين مدة ثماني سنوات على الأقل، من السلك الإداري إلى السلك الخارجي، مع إعفائهم لمرة واحدة وبصورة استثنائية من شرطي السن والمباراة. وقد كان رأي مجلس الخدمة المدنية رافضاً لاقتراح القانون هذا. فقد أكد هذا المجلس على أن معيار المباراة هو الأجدد لاختيار الأكفأ لتولي الوظائف العامة، علاوة على أن المباراة تتناسب أكثر ومبدأي الاستحقاق والجدارة. كما أن إجراء النقل بقانون يتنافى مع مبدأ الفصل بين السلطات كون هذا الأمر يتم بمرسوم أو بقرار صادر عن السلطة التي لها حق التعيين أي أنه من صلاحيات السلطة التنفيذية^١.

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ كتاب رقم ٣٦٧٤ - ٣٨٥١، تاريخ ٢٠٠١/٠٩/٠٧، آراء واقتراحات مجلس الخدمة المدنية لعام ٢٠٠١، موقع مجلس الخدمة المدنية www.csb.gov.lb.

ثانياً-النقل من إدارة إلى أخرى ضمن السلك الواحد

كما هو الحال بالنسبة للنقل من سلك إلى سلك آخر، فإن النقل من إدارة إلى أخرى ضمن السلك الواحد تتم بمرسوم أو بقرار صادر عن السلطة التي لها حق التعيين، بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية (المادة ٤٢ فقرة ١ و ٢ من نظام الموظفين) والتي كما سبق بيانه تعتبر عملية أساسية وضرورية تعرض القرار في حال مخالفتها للإلغاء، (المادة ٩ فقرة ٦ من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٤ لإنشاء وتنظيم مجلس الخدمة المدنية).

لم تشترط المادة ٤٢ من نظام الموظفين وجوب توافر شروط التعيين في الوظيفة المراد نقل الموظف إليها، ومنها شرط المباراة، خلافاً للمادة ٤١ السابق ذكرها. إذ إن شروط التعيين المتوفرة في الموظف العام في وظيفته الأصلية هي نفسها من حيث المبدأ المفروضة للوظيفة المراد نقله إليها.

قد اقتصر الأمر إذاً في هذه الحالة على موافقة مجلس الخدمة المدنية، حيث يمكن للمجلس أن يراقب مدى تأثير عمل الإدارة التي يراد نقل الموظف منها بهذا النقل، من جهة، ومدى حاجة الإدارة المراد النقل إليها إلى هذا الموظف، من جهة أخرى.^١

فيما يتعلق بنقل الموظف العام ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة فإنه سيتم بحثه تحت عنوان المعاملات التي تستوجب استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية.

الفقرة الثانية: الموافقة على مرسوم التعيين بالوكالة أو بالتكليف

لقد عرّفت المادة ٤٤ فقرة ١ من نظام الموظفين الوكيل بأنه " موظف مكلف بصورة مؤقتة إشغال وظيفة غير وظيفته الأصلية." إن أبرز غاية للوكالة هي تأمين استمرارية العمل في الإدارة كون الوظيفة العامة لا ترتبط بالصفة الشخصية لمن يمارسها إذ يمكن استبدال الموظف العام بغيره لاستمرار أداء هذه الوظيفة.

إن السلطة التي تعين الوكيل هي نفسها التي تعين الأصل وإن موافقة مجلس الخدمة المدنية المتوجبة لتعيين الأصل تكون لازمة أيضاً لتعيين الوكيل، (المادة ٤٤ فقرة ٢ من نظام الموظفين).

^١ فوزي حبش؛ مرجع سابق، ص ١٠٩.

إلا أنه وفي ظل الأحداث التي مرّ بها لبنان، جرت العادة على اعتماد التكليف أو التعيين بالوكالة عند وجود مراكز شاغرة دون أخذ موافقة مجلس الخدمة المدنية. ولدى مراجعة مجلس شورى الدولة بذلك، اعتبر أن هذا التكليف غير مخالف للقانون كونه جرى في ظل ظروف إستثنائية، حيث أنه ومن المبادئ المتبعة، أنه عندما تخضع حالة معيّنة لأحكام نصوص خاصة في ظل ظروف إستثنائية، فإن هذه النصوص هي التي تطبق عليها ويستبعد عندئذ تطبيق النصوص العامة التي تتعارض معها. بالتالي فإن تجاوز موافقة مجلس الخدمة المدنية في ظل هذه الظروف لا يعرّض قرار التكليف أو التعيين بالوكالة للإبطال. إلا أنه وبعد زوال هذه الظروف تعود موافقة مجلس الخدمة المدنية لتصبح من الشروط الأساسية لصدور قرارات التكليف والتعيين بالوكالة هذه.^١

الفقرة الثالثة: الموافقة على الوضع المؤقت خارج الملاك.

يقصد بالوضع المؤقت خارج الملاك في إطار الوظيفة العامة، حالة الموظف العام الذي يوضع مؤقتاً خارج الملاك الوظيفي الذي ينتمي إليه، لأجل إلحاقه بإحدى الإدارات العامة، أو المؤسسات العامة، أو البلديات، أو شركات الاقتصاد المختلط اللبنانية، أو المؤسسات الدولية أو الدول (المادة ٥٠ فقرة ١ من نظام الموظفين).

تشتترط موافقة مجلس الخدمة المدنية على وضع الموظف المؤقت خارج الملاك (المادة ٥٠ من نظام الموظفين فقرة ٢)، وعلى إعادته إلى إدارته الأصلية (المادة ٥١ من نظام الموظفين).

أولاً- الوضع المؤقت خارج الملاك

يوضع الموظف العام خارج الملاك الوظيفي بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية. يوضع الموظف من الفئة الثالثة وما دون مؤقتاً خارج الملاك، بناء على طلبه بقرار من الوزير بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية تحدد فيه مدّة الوضع خارج الملاك. ويحق للإدارة أن ترجع عن هذا بعد التدبير في أي وقت بالطريقة ذاتها، (المادة ٥٠ فقرة ٣ من نظام الموظفين).

أما موظفو الفئتين الأولى والثانية، فيجري وضعهم خارج الملاك بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، (المادة ٥٠ فقرة ٣ من نظام الموظفين).

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٧١ تاريخ ٢٧/٠٥/١٩٩٩، بونس كاظم المقداد / الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

إن إعطاء موافقة مجلس الخدمة المدنية مشروط بالالتزام بالقيود والشروط المفروضة قانوناً. فقد اعتبر مجلس الخدمة المدنية أنه يتعذر قانوناً، وضع موظف في ملاك إحدى الإدارات العامة خارج الملاك، لأجل إلحاقه بالإدارة العامة نفسها التي يعمل فيها. فقد رفض هذا المجلس الموافقة على وضع رئيس دائرة الإحصاء والمعلوماتية في ملاك وزارة الشؤون الاجتماعية خارج الملاك وإلحاقه بالبرنامج الوطني لاستهداف الأسر الأكثر فقراً. فإن هذا البرنامج هو مشروع اجتماعي منبثق كان قد أنشئ بموجب قرار صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية، على أن يكون ذلك المشروع الاجتماعي مرعياً بقرار وزير الشؤون الاجتماعية رقم ١/١١٣ (النظام الإداري للمشاريع المنبثقة عن الوزارة). وتتشكل اللجنة الإدارية للبرنامج من موظفي الوزارة.^١

بعد وضع الموظف المؤقت خارج الملاك يحق له العودة إلى إدارته الأصلية، ويساهم مجلس الخدمة المدنية في ذلك أيضاً. (المادة ٥١ من نظام الموظفين)

ثانياً- إعادة الموظف إلى إدارته الأصلية

يعاد الموظف الموضوع خارج الملاك إلى وظيفته الأصلية إذا كانت لا تزال شاغرة بقرار من السلطة التي لها حق الوضع خارج الملاك، بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية. وفي حال لم تكن هذه الوظيفة شاغرة، تسند له السلطة الصالحة للتعيين وظيفة تماثلها في الفئة أو تعرض عليه وظيفة أدنى مع الاحتفاظ براتبه الأصلي، فإذا رفض هذه الوظيفة الأخيرة أحيل على التقاعد أو صرف من الخدمة، (المادة ٥١ من نظام الموظفين).

إن الإدارة العامة إذا وإن كانت صاحبة السلطة والقرار في إعادة الموظف الموضوع مؤقتاً خارج الملاك، إلا أنها لا يمكنها أن تمارسها بصورة كيفية وتعسفية. إنها مجبرة على الالتزام بحسن سير وتنظيم المرفق العام والمصلحة العامة، كما أنها تبقى خاضعة لرقابة مجلس شورى الدولة للتأكد من صحة ممارسة الإدارة لهذه السلطة.^٢ وإن اشتراط موافقة مجلس الخدمة المدنية على قرار إعادة إلى الوظيفة الأصلية

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الكتاب رقم ٣٤٨، تاريخ ٢٠١١/٠٣/٠٤، التقرير السنوي لمجلس الخدمة المدنية عن العام ٢٠١١، موقع مجلس الخدمة المدنية www.csb.gov.lb.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٤٨٤، تاريخ ٢٠٠٢/٠٥/٠٨، منير أبو عسلي/ الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

هو أيضاً تأكيد على عدم تقلت سلطة الإدارة من موجب الإلتزام بقانونية قرارها وملاءته، فهذه الموافقة لا يمنحها مجلس الخدمة المدنية إلا في حال وجدها منسجمة مع القانون والمصلحة العامة.

الفقرة الرابعة: الموافقة على الاستيداع

يشترط نظام الموظفين في الاستيداع، موافقة مجلس الخدمة المدنية على تطبيقه وإنهائه.

أولاً- تطبيق الاستيداع

يوضع الموظف العام بالاستيداع خارج الملاك إما عفواً (وذلك في الحالات التي ينص عليها القانون) أو بناء على طلبه (إذا أصيب بحادث جسيم، أو في حالة مرض زوجته أو أحد فروعه، أو لأجل قيامه بدراسات تتوخى الإدارة منها نفعاً عاماً، شرط ألا تتجاوز مدة الاستيداع سنة قابلة للتجديد مرتين)، فينقطع عنه راتبه، ويفقد حقه في التدرج وحساب التقاعد طيلة المدة التي يقضيها خارج الملاك، (المادة ٥٢ فقرة ١ و ٣ من نظام الموظفين).

لعل أبرز شروط الاستيداع، هو حصوله بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية عليه. إذ يوضع الموظف من الفئة الثانية وما دون في الاستيداع بقرار من الوزير بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية. أما موظفو الفئة الأولى، فيجري وضعهم في الاستيداع بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، (المادة ٥٢ فقرة ٢ من نظام الموظفين).

لا يقتصر دور مجلس الخدمة المدنية على إعطاء الموافقة على الاستيداع، إنما يقوم أيضاً بتوضيح بعض المفاهيم التي تحتمل أكثر من تأويل. فقد عمل على على تحديد ماهية الحادث الجسيم الذي على أثره يحق للموظف العام طلب وضعه في الاستيداع. وقد اعتبره محصور بالحالات غير المشمولة بالأحكام المنصوص عليها في المادة ٣٩ من نظام الموظفين المتعلقة بالإجازات الصحية. إذاً هو ذلك الحادث الذي تفوق نتائجه المادية حدود الأعباء العادية والمألوفة التي يمكن تحملها، ويؤدي إلى نقص حاد في القدرات الجسدية أو العقلية أو الفيزيولوجية. ويبقى على الإدارة أن تتحقق من مدى الضرر الذي أصاب الموظف متى توافرت أسبابه.^١

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ كتاب رقم ٣٥٣١ ، تاريخ ٢٧/١٢/٢٠٠٤، التقرير السنوي لمجلس الخدمة المدنية عن العام ٢٠٠٤، ص ٤١ و ٤٢.

ثانياً- نهاية الاستيداع

إذا كانت موافقة مجلس الخدمة المدنية أحد شروط تحقق الاستيداع، فإن هذه الموافقة هي أيضاً لازمة لإنهائه وعودة الموظف لوظيفته الأصلية. فعند نهاية مدة الاستيداع، يعاد الموظف إلى وظيفته الأصلية إذا كانت شاغرة، بقرار من السلطة التي لها حق الوضع في الاستيداع، بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية. يذكر أنه في حال لم تكن هذه الوظيفة شاغرة، أسندت إليه من السلطة الصالحة للتعيين وظيفة تماثلها فئة أو عرضت عليه وظيفة أدنى مع الاحتفاظ براتبه الأصلي، فإذا رفض هذه الوظيفة الأخيرة أحيل على التقاعد أو صرف من الخدمة، (المادة ٥٣ من نظام الموظفين).

يؤكد مجلس الخدمة المدنية أيضاً أنه لا يمكن للموظف الموضوع في الاستيداع مباشرة عمله قبل انتهاء مدة وضعه في الاستيداع أو قبل إلغاء قرار الاستيداع الصادر وفقاً للأصول.^١

الفقرة الخامسة: الموافقة على الانتداب

يقضي الانتداب بإعفاء الموظف العام مؤقتاً من مهام وظيفته الأصلية، وإسناد مهمة أخرى له مع احتفاظه بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرج والترقية والترفع والتقاعد في إدارته الأصلية، (المادة ٤٦ من نظام الموظفين).

يتحقق الإنتداب في حالتين:

د- إنتداب موظف للتخصص في فرع من الفروع التي تحتاج الإدارة فيها إلى اختصاصيين جدد (توضع شروطه بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية يبحث في المطلب الثاني من هذا المبحث)

ذ- انتداب موظف فني من وزارة إلى وزارة، (المادة ٤٧ من نظام الموظفين المعدلة بموجب القانون المنفذ بمرسوم رقم ٨٢/٥٨).

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٩٩٥ ، تاريخ ٢٠١١/١٠/٠٤ ، وزارة التربية والتعليم العالي، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ١١٥ - ١١٦ .

^٢ قانون منفذ بمرسوم رقم ٥٨ ، تاريخ ١٩٨٢/١٢/١٥ الذي وضع موضع التنفيذ مشروع القانون المعجل المحال على مجلس النواب بموجب المرسوم ٥٠٧ تاريخ ١٩٨٢/٠٤/٨ الرامي إلى تعديل بعض أحكام المرسومين الاشتراعيين ١١١-١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٠٦/١٢ (نظام الموظفين)، المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٨٢/١٢/١٦، عدد ٣٨، ص ٢٣-٣٢.

يتطلب انتداب الموظف الفني من وزارة إلى وزارة، بالإضافة إلى موافقة الوزارتين المختصتين وتقرير الانتداب من قبل السلطة التي لها حق التعيين، إلى موافقة مجلس الخدمة المدنية عليه . فقد نص القانون المنفذ بالمرسوم ٧٣٦٦ تاريخ ١٨/٠٨/١٩٦١^١ على ضرورة أخذ موافقة مجلس الخدمة المدنية لتطبيق أحكام الانتداب من وزارة إلى وزارة.

الفقرة السادسة: الموافقة على الإنهاء الاختياري للخدمة

يحق للموظف العام أن يطلب من الإدارة إنهاء خدماته عبر صرفه من الخدمة أو إحالته على التقاعد، وذلك بعد إتمام عشرين سنة على الأقل من الخدمة الفعلية في الملاكات الدائمة. هذا ما يسمى بالإنهاء الإختياري للخدمة . حتى يتحقق طلب الإنهاء هذا لا بد من موافقة السلطة الصالحة للتعين ومجلس الخدمة المدنية عليه، (المادة ٦٩ من نظام الموظفين).

في حال رفض مجلس الخدمة المدنية لهذا 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 ٥٠ % من قيمة تعويض الصرف المستحق له بتاريخ تقديم الطلب وذلك وفقاً لشروط محددة في نظام الموظفين، (المادة ٦٩ من نظام الموظفين).

فتكون إذاً الكلمة الفصل في هذا الموضوع هي لمجلس الوزراء وقد باتت موافقة مجلس الخدمة المدنية أقرب لاستطلاع الرأي منها إلى الموافقة، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في نص المادة إما بفرض استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية بدلاً من اشتراط موافقته أو جعل هذه الموافقة أو عدمها غير قابلة للتجاوز.

بعد عرض معظم المعاملات التي تطلب موافقة مجلس الخدمة المدنية في هذا المبحث، ستعالج في المبحث التالي المعاملات التي تحتاج لاستطلاع رأي أو استشارة هذا المجلس وتلك التي تتم بقرار منه.

^١ قانون منفذ بمرسوم رقم ٧٣٦٦ تاريخ ١٨/٠٨/١٩٦١ القاضي بتعديل بعض مواد من المراسيم الاشتراعية رقم ١١٤ و ١١٧ و ١١٨ الصادرة بتاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩، المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٣/٠٨/١٩٦١، عدد ٣٧، ص ١٠٤٢ - ١٠٤٥.

المبحث الثاني: المعاملات التي تستوجب استشارة أو استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية وتلك التي تتم بقرار أو اقتراح منه.

من أشكال مساهمة مجلس الخدمة المدنية أيضاً في اتخاذ القرارات المتعلقة بالوظيفة العامة والموظف العام، هي استطلاع رأيه أو استشارته للاستناد إليها في القرارات المتخذة (مطلب أول). كما أن مجلس الخدمة المدنية ينفرد باتخاذ بعض القرارات كمسألة الإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة، كما قد يقدم اقتراحات في بعض الأمور (مطلب ثاني) .

المطلب الأول : استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية

عندما يوجب القانون استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية لإصدار قرار ما، فإن الإلتزام المفروض في هذه الحالة ينحصر فقط بموجب القيام باستطلاع الرأي فقط دون وجوب الإلتزام بنتيجته. خلافاً لمسألة اشتراط موافقة مجلس الخدمة المدنية على المعاملة (التي تمت معالجتها في المطلب الأول من هذا الفصل) . يقضي طلب موافقة هذا المجلس بوجوب عرض المعاملة عليه هذا للاستحصال على موافقته قبل صدور القرار. ولا يعتبر القرار قانوني ما لم يقترن بهذه الموافقة التي تشكل إحدى شروط إصداره وتوجب الإدارة على الإلتزام بها.

يقتصر دور مجلس الخدمة المدنية في الحالات التي تشترط استطلاع رأيه، على إداء موقفه المؤيد أو المعارض من المعاملة المعروضة عليه، دون أن يكون رأيه ملزماً للإدارة. تتعدد المعاملات التي يشترط فيها القانون استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية.

الفقرة الأولى: تعيين موظفي الفئة الأولى من خارج الملاك

يعيّن موظفي الفئة الأولى من حيث المبدأ بالاختيار من بين موظفي الدرجة الرابعة من الفئة الثانية المدرجة أسماؤهم في جدول الترفيع، ويتمثل دور مجلس الخدمة المدنية في هذا النطاق من خلال إعداد جداول الترفيع. يجوز وبصورة إستثنائية أن يتم تعيين موظفين في الفئة الأولى من خارج الملاك الإداري بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، على أن يكونوا من حملة الإجازات الجامعية، ويعتبرون مثبتين فور تعيينهم، ولا يطبق هذا التدبير إلا بنسبة الثلث في الوظائف الشاغرة في الفئة الأولى، (المادة ١٢ فقرة ١ - ٢ من نظام الموظفين).

الفقرة الثانية: الانتداب للتخصص في الخارج

إن نظام الموظفين تناول حالتين للانتداب وذلك في المادة ٤٧ منه، المعدلة بموجب القانون ٨٢/٥٨ هما: الإنتداب للتخصص في الخارج والإنتداب من وزارة إلى وزارة (وهي التي تمت معاجتها في المطلب الأول كونها تتطلب موافقة مجلس الخدمة المدنية).

توضع شروط الانتداب للتخصص في الخارج، بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية.

يذكر أن انتداب الموظف للتخصص في الخارج يتم في فرع من الفروع التي تحتاج الإدارة فيها إلى اختصاصيين جدد، (المادة ٤٧ فقرة ١ من نظام الموظفين). هذا ما أكدته أيضاً المادة ٣٤ من المرسوم ٨٨٦٨^١ المتعلق بنظام التخصص في الخارج.

يقتضي التمييز بين حالة انتداب الموظفين للتخصص في الخارج في فرع من الفروع التي تحتاج الإدارة فيها إلى اختصاصيين جدد (هي التي سبقت الإشارة إليها) والمنصوص عليها في المادة ٤٦ وما يليها من المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ المتعلق بنظام الموظفين والمنظمة في المرسوم ٨٨٦٨ السابق ذكره، وبين حالة التخصص في الخارج المنصوص عليها في المادتين ٢٠ و ٢١ من المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١٤. فالمرسوم الإشتراعي رقم ١١٤ يعتبر الموفد الذي أنهى دراسته بنجاح واستوفى جميع الشروط المطلوبة منه (أخصّها النجاح في المباراة، تحديد الوظيفة، التعهد والكفالة) معيناً حكماً في الوظيفة التي أوفد للتخصص من أجلها، دون أن يخضع لمباراة التعيين، بينما يؤدي انتداب الموظف للتخصص الذي يجري وفقاً لأحكام الإنتداب المنصوص عليها في نظام الموظفين إلى إبقاء الوظيفة شاغرة وإعادة الموظف إليها فور انتهاء مدة انتدابه.^٢

لقد نص نظام التخصص في الخارج على إنشاء لجنة برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوية رئيس إدارة الإعداد ورئيس إدارة الأبحاث والتوجيه وتتمثل فيها بعض الوزارات، (المادة ٤ من المرسوم ٨٨٦٨).

^١ المرسوم ٨٨٦٨ الصادر في تاريخ ١٩٦٢/٠٢/٢٧، القاضي بتصديق نظام التخصص في الخارج، والمعدل بموجب المرسوم رقم ١١٤٨٤ الصادر في تاريخ ١٩٦٢/١٢/١٧ والذي ينظم مسألة الإنتداب للتخصص في الخارج.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٠١٦ تاريخ ١٩٦٣/٠٦/١٨، جان شيجا/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

تضع هذه اللجنة لائحة بالوظائف وبياناً بعدد الموظفين المنوي إيفادهم للتدريب في الخارج ويعمل بها لمدة سنة. لا يمكن أن تزيد مدّة الإنتداب عن اثني عشر شهراً ويمكن تجديد هذه المدة لسنة تالية مرة واحدة في حالات الضرورة القصوى بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية، (المادة ٣٥ من المرسوم ٨٨٦٨).

لا يصح انتداب الموظف المرشح للتخصص في الخارج إلا بعد اجتيازه بنجاح الامتحان الانتقائي الذي ينظمه مجلس الخدمة المدنية (المادة ٣٧ من المرسوم ٨٨٦٨). يحصر حق القبول في هذا الإمتحان الإنتقائي بالموظفين الذين يشغلون بالأصالة أو بالوكالة الوظائف التي تتطلب تخصصاً في الخارج، (المادة ٣٨ من المرسوم ٨٨٦٨).

يحق لهيئة مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح إدارة الأعداد والتدريب أن تجيز الإشتراك في هذا الإمتحان للموظفين الذين يشغلون وظائف غير الوظيفة المعنية على شرط أن تكون طبيعة هذه الوظائف تسمح بذلك، وتدريب شاغليها مما يجعل هؤلاء أهلاً للإستفادة من التخصص في الخارج (المادة ٣٨ من المرسوم ٨٨٦٨).

يواكب مجلس الخدمة المدنية الإمتحان الإنتقائي منذ بدايته وحتى إعلان النتيجة. فيحدد مهل النشر والإعلان لقرار الإمتحان الإنتقائي وتاريخه وموعده وأمكنته ومدة وشروط تقديم الطلبات. يحدد مجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح إدارة الإعداد والتدريب وبعد استشارة الإدارات المختصة برنامج المواد الخطية والشفوية بالتفصيل لكل امتحان والأوقات اللازمة لمعالجة كل مادة والعلامات المخصصة لها ومجموع العلامات الواجب الحصول عليها للنجاح ، ويضع هذا المجلس لائحة بأسماء المرشحين الذين يستوفون الشروط المطلوبة. فإذا كان عدد المرشحين موازياً أو أقل من عدد الموظفين المنوي انتدابهم، أو لم يتقدم أحد من المرشحين، يمكن لمجلس الخدمة المدنية أن يقترح تعيين من يحوزون شهادات كافية تؤهلهم للانتداب أو أن يقرر تأجيل الامتحانات، (المواد ٣٩ و ٤٠ و ٤١ من المرسوم ٨٨٦٨).

كما يعين مجلس الخدمة المدنية أعضاء اللجنة الفاحصة لكل امتحان على حدة والتي تضع لائحة بأسماء المرشحين حسب درجات الاستحقاق، ويعيّن مجلس الخدمة المدنية بالاستناد إلى تراتبية هذه الدرجات، الموظفين الذين هم أهل للانتداب إلى الخارج، (المواد ٤٢ و ٤٤ من المرسوم ٨٨٦٨).

نشير إلى أنه تطبق على المرشحين في سير هذا الإمتحان الأنظمة نفسها التي يطبقها مجلس الخدمة المدنية في إجراء المباريات وضبطها، (المادة ٤٣ من المرسوم ٨٨٦٨).

"يجري انتداب الموظفين الذين أسفروا لامتحان عن أهليتهم لذلك بموجب مرسوم يتخذ بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية، ويتضمن:

- نوع التخصص ومدة الدراسة،
- البلد الذي يجري فيه والمعهد المطلوب الإلتحاق به،
- الشهادة، عند الاقتضاء، المطلوب الحصول عليه،
- الوظيفة التي يشغلها المنتدب عند انتهاء تخصصه على أن تكون هذه الوظيفة ذات علاقة بنوع التخصص المطلوب،
- كفاية تأمين نفقات التخصص" (المادة ٤٥ من المرسوم رقم ٨٨٦٨)،

يجب أن يسبق اتخاذ هذا المرسوم تعهد يتقدم به الموظف إلى مجلس الخدمة المدنية حول الإلتحاق بالمعهد ومدة التخصص، ويضع مجلس الخدمة المدنية صيغة التعهد المشار إليه. كما أن هذا الموظف يتوجب عليه إرسال تقارير إلى إدارة الإعداد والتدريب في مجلس الخدمة المدنية حول سير الأمور والدراسات في الخارج ويرفق هذا التقرير بشهادة المعهد الأجنبي أو السلطة التي أشرفت على الدورة التدريبية أو الدراسات المطلوبة. تبلغ إدارة الإعداد والتدريب نسخة عن جميع التقارير والشهادات فور استلامها إلى الإدارة التي انتدب الموظف فيها (المادة ٥٠ من المرسوم رقم ٨٨٦٨).

بعد الإنتهاء من كافة مراحل الإنتداب للتخصص في الخارج واستيفاء جميع الشروط، يلتحق المنتدب حكماً بالوظيفة التي انتدب للتخصص من أجلها ويتم إلحاقه بقرار من مجلس الخدمة المدنية. تبلغ إدارة الإعداد والتدريب إدارة الموظفين مع ملاحظات رئيسها مرفقة بجميع الوثائق والمستندات المتعلقة بالتدريب من أجل حفظها في ملف الموظف الشخصي (المادة ٥٦ من المرسوم ٨٨٦٨).

الفقرة الثالثة: تأخير تدرج الموظف العام

إن التدرج وكما سبقت الإشارة إليه في المطلب الأول من هذا المبحث هو اكتساب الموظف العام بحكم القانون، درجة واحدة، ضمن الفئة، إذا قضى أربعة وعشرين شهراً في درجة واحدة، أو في درجة مماثلة

لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه، أو تاريخ حصوله على زيادة في راتبه. (المادة ٣٢ - فقرة ١ من نظام الموظفين).

إن دور مجلس الخدمة المدنية في نطاق التدرج لا يتوقف فقط عند دراسة اقتراحات التدرج (السابق معالجتها) بل أيضاً في وجوب استطلاع رأيه في حال تأخير الوزير لتدرج الموظف العام. "فللوزير، بناء على اقتراح المدير العام ورئيس إدارة التفتيش المركزي، أن يؤخر موعد التدرج لمدة ستة أشهر، إذا ثبت أن الموظف أدخل بواجباته. ولا يجوز اتخاذ هذا التدبير إلا بعد توجيه تأنيب إلى الموظف مرتين متتاليتين خلال سنة، وبعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية." (المادة ٣٢ - الفقرة ٢ من نظام الموظفين).

إن سلطة الوزير في تأخير التدرج إذاً غير مطلقة، فهي مقيدة بموجب التأنيب مرتين واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية. فقد اعتبر الاجتهاد أن استطلاع الرأي هذا، وعندما يتم فرضه في نص القانون، كما هو الحال في مسألة تأخير التدرج، معاملة جوهرية *formalité substantielle* يؤدي إغفالها إلى إبطال التدبير الإداري المعيوب. إنه يعتبر ضماناً لا بد من توافرها في حال تأخير التدرج أو صرف الموظفين منعاً للتشكيك في سلامة التدبير المتخذ بحقهم^١.

الفقرة رابعة: النقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة

إن نقل الموظف من وظيفته قد يأخذ ثلاثة أشكال، فقد يكون النقل من سلك إلى سلك آخر أو من إدارة إلى أخرى ضمن السلك الواحد أو نقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة. وحده النقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة الذي يتطلب استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، (المادة ٤٣ - فقرة ١ من نظام الموظفين).

فالنقل يتم بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، بموجب مرسوم لموظفي الفئة الثانية، وقرار من الوزير لموظفي الفئة الثالثة، وقرار من المدير العام لموظفي الفئتين الرابعة والخامسة، (المادة ٤٣ - فقرة ٢ من نظام الموظفين).

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٣٠٧ تاريخ ١٢/٠٥/١٩٦٩، اسكندر تركية/ الدولة اللبنانية، م إ، ١٩٦٩، ص

يستثنى من استطلاع الرأي هذا، نقل أفراد الهيئة التعليمية الرسمية (المادة ٤٣ - فقرة ١ من نظام الموظفين)، وذلك لكثرة عددهم وعدم قدرة مجلس الخدمة المدنية من إجراء رقابة فعّالة ومجدية على تنقلاتهم.^١

يفرض نظام الموظفين بالإضافة إلى استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية الذي يحرص على إعطاء هذا الرأي بما هو في خدمة المصلحة العامة والوظيفة العامة، اعتبارين أساسيين لاعتبار هذا النقل قانونياً. إذ لا بد لهذا النقل أن يكون مبنياً على اعتبارات مستمدة من صالح الخدمة، وأن يصدر به قرار معل، (المادة ٤٣ - فقرة ٢ من نظام الموظفين). فالقانون إذاً يتشدد في هذا النقل للحؤول دون إجرائه بهدف الانتقام، وكى لا يخفى نقلاً تأديبياً كيدياً مزاجياً. والغاية من كل هذه القيود المذكورة هي الحرص على توفير الضمانات التي تحقق استقرار العمل الإدارى وانسجامة مع الصالح العام.

يتشدد الاجتهاد أيضاً، في وجوب الالتزام باستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، ويعتبره من المعاملات الجوهرية التي يؤدي إغفالها إلى تعرض القرار للإبطال. فقد أبطل مجلس شورى الدولة اللبناني عدة قرارات نقل من وظيفة إلى أخرى ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة لعدة إغفال استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية التي اعتبرها من المعاملات الجوهرية والأساسية التي لا يمكن إغفالها.^٢

كما يشدد مجلس شورى الدولة على وجوب الالتزام بالقيود القانونية الموضوعية للنقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة، التي تخرج عن نطاق التدابير الداخلية وتجعل النقل خاضعاً لرقابة القضاء الإدارى وهذه

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٣١ تاريخ ١٢/٠٧/١٩٩١، حنا فؤاد ديب/ الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٣٤٥، تاريخ ١٢/٠٢/٢٠٠٢، أنطوان الياس فيصل / الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٦٣٥، تاريخ ٢٤/٠٦/١٩٩٩، عبد الله قطان / الدولة اللبنانية - وزارة المالية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٧٩١، تاريخ ٢٥/٠٦/١٩٩٦، أنطوان الياس فيصل/ الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

القيود تمنع النقل الكيفي الذي يخفي تأديباً، والذي يتّخذ بقصد الإنتقام مما يجعل التدبير مستوجب الإبطال.^١ ليكون بذلك موقف القانون والاجتهاد واحد.

الفقرة الخامسة: التكاليف ببعض الأعمال الإضافية

إن العمل الإضافي هو الذي تجاوز ساعاته ساعات الدوام الرسمي. تنظم كل إدارة طرق التكاليف بالعمل الإضافي، وتمنح الموظفين المكلفين بالقيام بهذا العمل تعويضاً عن جهودهم المبذولة فيه، وذلك في حال كانت الأنظمة المطبقة في دائرتهم تقضي عليهم بالعمل باستمرار في أوقات الدوام وخارجه، (المادة ٢٣ - فقرة ١ من نظام الموظفين).

إن دور مجلس الخدمة المدنية لجهة العمل الإضافي، يتمثل في حالة تكليف الوزير أو المدير العام الموظف خطياً بعمل إضافي دون التقيد بالشرط الذي يوجب أن يكون العمل الإضافي غير داخل في المهام الموكلة إلى الموظف بحكم وظيفته. هي حالة إستثنائية نص عليها نظام الموظفين، وقد اشترط لتطبيقها، استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية وموافقة مجلس الوزراء وبناء على تقرير المفتش المختص، على أن يكون العمل ملحاً، ويتوجب القيام به خارج أوقات الدوام الرسمي، من قبل الموظفين المختصين أنفسهم، (المادة ٢٣ - فقرة ٢ من نظام الموظفين).

المطلب الثاني: طلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية وانفراده ببعض القرارات

يطلب من مجلس الخدمة المدنية بيان رأيه أو تفسيره لبعض المفاهيم والنصوص القانونية والاقتراحات القانونية، وذلك في حال التباس بعض المفاهيم على الإدارة أو تعدد التفسيرات المرافقة لبعض الوقائع. كما أنه قد ينفرد في اتخاذ بعض القرارات كقرار الإحالة على التقاعد.

الفقرة الأولى: طلب بيان رأي واقتراحات مجلس الخدمة المدنية ومدى إلزاميتها

بالإضافة إلى طلب موافقة واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، فقد يتم اللجوء إليه لأخذ استشارته أو اقتراحه أو حتى لتفسير بعض المفاهيم والنصوص القانونية. إن الإلزامية التي يحظى بها الرأي أو الاقتراح الصادر عن مجلس الخدمة المدنية مختلفة عن حالة اشتراط الموافقة أو استطلاع الرأي.

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٦٣٥، تاريخ ٢٤/٠٦/١٩٩٩، عبد الله قطان /الدولة اللبنانية - وزارة المالية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

أولاً- إبداء الرأي أو الاستشارة

ألزم المرسوم الإشتراعي رقم ٥٩/١١٤ (المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية) الإدارات العامة بوجوب حصر طلب بيان الرأي في كل ما يتعلق بالوظيفة العامة بمجلس الخدمة المدنية.

كما أن المعاملات التي أشارت القوانين والأنظمة أنه على الإدارة أن تبت بها بعد استشارة مجلس الخدمة المدنية أو بناءً على اقتراح هذا المجلس أو الأخذ برأيه، فإنها يجب أن تقترن بمطالعة مجلس الخدمة المدنية الخطية، (المادة ٩ فقرة ٦ من المرسوم الإشتراعي ٥٩/١١٤).

أبدى مجلس الخدمة المدنية رأيه في أمور عديدة شملتها التقارير السنوية التي يصدرها، والتي تشكل مرجع يقتدى به ويتم الإستناد عليها في إصدار العديد من القرارات. فقد سعى هذا المجلس إلى ضمان حقوق كل من الإدارة العامة والموظف العام، مكرّساً المبادئ التي ترعى الوظيفة العامة لجهة المساواة والعدالة والاستحقاق والجدارة وغيرها.

تتعدد المواضيع التي تمت فيها اللجوء إلى مجلس الخدمة المدنية لتقديم رأيه فيها لا سيما في نطاق الإجازات يذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

فقد رفض مجلس الخدمة المدنية اقتراح قانون أحيل إليه، يرمي إلى إعطاء الموظف الإداري درجات عند ترفيعه إلى فئة أعلى، باحتساب خدماته السابقة من أجل تحديد درجته في سلسلة رواتب الوظيفة الجديدة المرفع إليها. فقد اعتبر مجلس الخدمة المدنية هذا الاقتراح مناهض لمبدأ استقرار الأوضاع الوظيفية كونه يطال فئة معينة من الموظفين دون غيرهم، وهم الذين رُفِعوا اعتباراً من ١٩٩٩/١/١ (بحسب اقتراح القانون الذي يتناول الترفيع اعتباراً من ١٩٩٩/١/١)، مما يخلق تمييزاً بينهم وبين زملائهم الذين جرى ترفيعهم قبل ١٩٩٩/١/١. كما أن هذا الاقتراح ينطوي على عدالة انتقائية، إذ يستفيد من أحكامه الموظفين الذين تم ترفيعهم من دون سائر الموظفين في ذات الفئة. كما أنه يخلق هوّة لجهة الرواتب بين من رُفِع إلى الوظيفة الجديدة والذي بقي في الفئة ذاتها. وقد اعتبره المجلس أنه وكغيره من القوانين الإستثنائية التي تتجاوز بعض الشروط المفروضة قانوناً، من شأنه في حال نفاذه، أن يؤدي إلى خلل في القواعد التي بنيت عليها الوظيفة العامة، وقواعد الاستقرار الوظيفي والترفيـع وهرمية الوظيفة العامة.^١

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ١٢١٠ - ١٣٢٨، تاريخ ٢٠١١/٠٦/٠٩، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ١٦٥ ومايليها.

وفي قضية أخرى عرضت على مجلس الخدمة المدنية، اعتبر فيها أنه يحق للموظفة التي أنجبت مولوداً ومن ثم توفي، الحصول على إجازة الأمومة، المنصوص عنها في المادة ٣٨ من نظام الموظفين التي تحدد شروط منح إجازة الأمومة. فإن أحقية منح هذه الإجازة تستند إلى توفر الشروط المفروضة في المادة ٣٨ السابق ذكرها لجهة كون هذه الإجازة تستحق للحامل الموظفة التي تكون على وشك الوضع ولجهة كونها قد وضعت مولوداً وإن بقاء هذا المولود حياً أم عدمه لا يؤثر على منح إجازة الأمومة.^١

كما كان رأي مجلس الخدمة المدنية إيجابياً في اقتراح القانون الرامي إلى تعديل المادة ٣٨ من نظام الموظفين المتعلقة بإجازة الأمومة القاضي سيما بتمديد مدتها. وقد استند مجلس الخدمة المدنية في رأيه إلى اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٣ التي اعتمدها المؤتمر الدولي عام ٢٠٠٠. فقد أفاد بكتابه رقم ٥١٤٤ تاريخ ٢٠٠١/٠٦/١٢ بأنه لا يرى مانعاً من تمديد إجازة الأمومة، بما يتفق مع الإتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان، ومنها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). كما أفاد بأنه لا مبرر لتجزئة إجازة الأمومة خصوصاً لجهة ما قبل الولادة، باعتبار أن الغاية من إعطاء الإجازة هي تمكين الأم من العناية بطفلها.^٢

وقد رأى مجلس الخدمة المدنية، عند طلب بيان رأيه فيما خص مشروع القانون المتعلق بعدم جواز تدني المعاش التقاعدي عن الحد الأدنى الرسمي للأجور، أنه يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية وتخفيف إرتفاع أكاليف المعيشة عن كاهل الموظف المتقاعد المعني.^٣ كما أنه أقر بحق المتعاقدين من الاستفادة من زيادة غلاء المعيشة.^٤

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ١١٣٩، تاريخ ٢٠١١/٠٤/١٤، وزارة المالية، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٨٦.

^٢ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٦١٧، تاريخ ٢٠١١/٠٩/١٣، رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٨٧ - ٨٨.

^٣ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٣٠٠، تاريخ ٢٠١٢/٠٧/١٧، رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٤١٠-٤١١.

^٤ مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٤٩٤، تاريخ ٢٠١٠/١١/١١، وزارة المالية، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مرجع سابق، ص ٤١٢-٤١٣.

ثانياً- تقديم الاقتراحات

يفرض القانون أحياناً على هيئة مجلس الخدمة المدنية تقديم اقتراحاتها في تحديد قيمة بعض التعويضات، كالتعويض العائلي (المادة ٢١ - فقرة ١ من نظام الموظفين)، تعويض النقل والانتقال (المادة ٢٤ - فقرة ١ من نظام الموظفين)، بدل الاغتراب (المادة ٢٣ من القانون الصادر بالمرسوم رقم ٧١/١٣٠٦ المتعلق بنظام وزارة الخارجية وتحديد ملاكاتها) وغيرها من التعويضات.

كما يعين رئيس الوزارة، بناء على اقتراح رئيس مجلس الخدمة المدنية أو هيئة 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 الموكلة إلى الوحدة الإدارية المعنية من جهة، وعدد الموظفين اللازمين للقيام بهذه المهام وكفاءاتهم العلمية والمسلكية من جهة ثانية، بغية أن تحدد الوظائف الفائضة، (المادة ٧٢ - فقرة ١ من نظام الموظفين).

إن الصلاحية الاستشارية وصلاحيّة تفسير النصوص الإدارية التي أنيطت بمجلس الخدمة المدنية ليس من شأنها أن تعطل أو تحد من الصلاحية الاستشارية التي أناطها قانون تنظيم وزارة العدل بهيئة التشريع والاستشارات. وهي المرجع الإستشاري لكافة إدارات الدولة.^١

إن مجالس الخدمة العليا الفرنسية ورغم اختلاف تكوينها عن مجلس الخدمة المدنية اللبناني، إلا أنها تتشابه معه في بعض الصلاحيات. حيث تتم استشارة هذه المجالس العليا في جميع المسائل المتعلقة بالخدمة العامة، وبشأن مشاريع النصوص أو التقارير المتعلقة بحالة الموظفين. ويمكنهم إصدار آراء أو توصيات. كما تعتبر أعلى الهيئات التأديبية لكل جانب من جوانب الخدمة العامة.^٢

^١ عبد اللطيف قطيش؛ النظرية العامة للمؤسسات العامة في الفقه والاجتهاد - دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى عام ٢٠١٣، ص ٢٧٧.

^٢ Les conseils supérieurs sont consultés sur toutes les questions d'ordre général relatives à la fonction publique concernée et sur les projets de textes ou de rapports qui intéressent la situation des agents. Ils peuvent émettre des avis ou des recommandations. Ils sont les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire pour chaque versant de la fonction publique.

Site du ministère de la transformation et de la fonction publique, Le portail de la fonction publique : www.fonction-publique.gov.fr

نذكر أن مجالس الخدمة المدنية العليا في فرنسا هي ثلاثة:

- ١- المجلس الأعلى للخدمة المدنية في الدولة، الذي يرأسه رئيس الحكومة الفرنسية، مهمته إبداء الرأي والاقتراحات المتعلقة بالإدارة. يمكن أن يكلف المجلس مهمة إبداء الاقتراحات أو القيام بدراسات في المجال القانوني ولكن ضمن نطاق إدارة الموارد البشرية.^١
- ٢- المجلس الأعلى للخدمة المدنية الإقليمية أو المحلية، والذي كما يدل عليه اسمه يتولى شؤون الوظيفة العامة على المستوى المحلي والإقليمي.^٢
- ٣- المجلس الأعلى للخدمة المدنية في المستشفيات، هو أيضاً معني بالوظيفة العامة ضمن نطاق المستشفيات.^٣

ثالثاً- مدى إلزامية رأي أو مشورة مجلس الخدمة المدنية

كانت إلزامية رأي مجلس الخدمة المدنية أو استشارته موضع جدال. فهيئة مجلس الخدمة المدنية اعتبرت أن كل نص، سواء كان مرسوماً، أو قرار، أو مذكرة أو غير ذلك لم تراعى فيه صلاحية مجلس

¹ Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE) : Il est créé par la loi du 5 juillet 2010. Le conseil supérieur émet un avis, des propositions qui se lient par pour autant l'administration.

Dans un rôle de conseil, il peut être chargé de faire des propositions et de réaliser des études en matière statutaire mais également dans le domaine de gestion des ressources humaines.

Article 13 de la loi n° 84-16 du Décret n°2022-225 du 16 février 2012.

² Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), Articles 8 s. de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
Décret n°84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

³ Articles 11 à 14 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
Décret n°2012-739 du 9 mai 2012 relatif au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière et à l'observatoire national des emplois et des métiers de la fonction publique hospitalière.

المدنية لجهة أخذ موافقته أو استطلاع رأيه أو نفذ خلافاً لرأي هذا المجلس أو تفسيره، يعتبر باطلاً وغير نافذ لمخالفته لنص المادة ٥ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية.^١

إلا أن هيئة التشريع والإستشارات اعتبرت أن عدم إسناد الإدارة قرارها إلى رأي مجلس الخدمة المدنية، أو صدور القرار بشأن مخالف لرأي المجلس، عندما لا تكون استشارة المجلس واجباً، لا يؤدي إلى بطلان القرار أو عدم نفاذه.^٢

وقد أكد مجلس شورى الدولة اللبناني ذلك أثناء نظره في قضية متعلقة بصحة طلب إبطال قرار إدارة منشآت النفط في طرابلس والزهراني القاضي برفضها إعادة موظف إلى الخدمة بعد استقالته وعدم استشارة مجلس الخدمة المدنية لاتخاذها هذا القرار. حيث قضى مجلس شورى الدولة أن قرار الإدارة هذا غير مخالف للقانون، وإن إغفال استشارة مجلس الخدمة المدنية لا يشكل مخالفة للأصول الجوهرية لأنه يحق للإدارة ملء الوظيفة الشاغرة لمنصب الموظف المستقيل بما لها من سلطة تقديرية. ولا يتوجب عليها أخذ رأي مجلس الخدمة المدنية وقد قضى مجلس الشورى برد طلب إبطال القرار المذكور.^٣

الفقرة ثمانية: إنفراد مجلس الخدمة المدنية في اتخاذ القرار

لا ينحصر دور مجلس الخدمة المدنية فقط في المساهمة في اتخاذ القرارات، من خلال الموافقة أو إبداء أو استطلاع رأيه، بل ينفرد بنفسه في اتخاذ قراره في مسألة الإحالة على التقاعد وإنهاء الخدمة.

فمن أسباب الإحالة على التقاعد، التي يتخذ فيها مجلس الخدمة المدنية قراره، إنهاء الخدمة بسبب بلوغ السن القانونية أي عندما يكمل الموظف الرابعة والستين من عمره، (المادة ٦٨ - فقرة ١ من نظام الموظفين). "حيث تجري الإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية بعد استطلاع رأي الإدارة المختصة ووزارة المالية"، (المادة ٦٨ - فقرة ٣ من نظام الموظفين).

وقد يحال الموظف العام على التقاعد لعدم كفاءته المسلكية. إذ 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 امتحانات مسلكية جماعية تنظمها إدارة الموظفين لموظفين من إحدى الفئتين الرابعة

^١ مجلس الخدمة المدنية؛ القرار رقم ٤٦٥ تاريخ ١٩٨٨/٠٨/٠٥.

^٢ عبد اللطيف قطيش؛ مرجع سابق، ص ٢٧٧.

^٣ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٥٩٧، تاريخ ٢٠٠٨/٠٥/٢٧، مدير عام إدارة منشآت النفط في طرابلس والزهراني/إدارة منشآت النفط في طرابلس والزهراني، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

والخامسة يشغلون وظائف متشابهة، أو عن طريق تحقيق شخصي تقوم به لجنة مؤلفة من مندوب عن إدارة التفتيش المركزي ومندوب 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." (المادة ٧١ - فقرة ١ من نظام الموظفين).

لتقرر من بعدها السلطة التي لها حق التعيين صرف الموظف الذي يثبت التحقيق أو الامتحان عدم امتلاكه للمعارف التي تخوله أداء وظيفته أو إحالته على التقاعد وذلك بناء على إنهاء مجلس الخدمة المدنية. إلا أنه وفي حال انقضاء شهران على إنهاء المجلس ولم يصدر مرسوم أو قرار بالصرف أو الإحالة على التقاعد، يحق عندها لمجلس الخدمة المدنية أن يقرر ذلك في هيئته، وتعتبر قراراته نهائية في هذا الموضوع، وتصفى حقوق الموظفين الذين اتخذت هيئة المجلس بحقهم تدبيراً بالصرف من الخدمة أو بالإحالة على التقاعد، وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة، (المادة ٧١ - فقرة ٢ و ٣ من نظام الموظفين).

بالتالي يكون هناك حالتين من الإحالة على التقاعد يصدر فيها مجلس الخدمة المدنية قراره بصورة نهائية. إن القرار الصادر عن مجلس الخدمة المدنية في هذا السياق هو قرار إداري نافذ كونه اعتبر بموجب القانون قرار نهائي في الموضوع. يتمتع هذا القرار بكل خصائص القرار الإداري بخلاف غيرها من القرارات الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية التي تصنف فقط أعمال تمهيدية. وهذا ما سار عليه مجلس شورى الدولة اللبناني كونه قبل المراجعات المقدمة ضد قرار مجلس الخدمة المدنية بالإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانونية، باعتباره السلطة الإدارية التي أناط بها نظام الموظفين هذه الصلاحية.^١

بعد عرض مهام مجلس الخدمة المدنية السابقة واللاحقة للدخول إلى الوظيفة نخلص إلى توصيف هذه الرقابة وتبيان العناصر التي تقوم عليها .

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ١٠٧، تاريخ ١١/٠٦/٢٠٠١، جاك لويس مراد / الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٣١٧، تاريخ ٠٤/٠٥/٢٠٠٠، نزيه شمعون / الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

الفصل الثاني: أصول رقابة مجلس الخدمة المدنية والمنازعات القضائية والإدارية الناشئة عنها

بعد البحث في مهام مجلس الخدمة المدنية السابقة واللاحقة لانعقاد الرابطة الوظيفية يمكن استنتاج العناصر المبنية عليها هذه الرقابة، والتي يستند إليها هذا المجلس لإصدار قراراته. وإن العناصر التي تقوم عليها هذه الرقابة هما العنصر القانوني وعنصر الملاءة (المبحث الأول).

لا تخلو ممارسة مجلس الخدمة المدنية لدوره الرقابي من المنازعات، والتي بدورها قد تكون قائمة إما على أثر خلاف بينه وبين وزارة معينة، أو على أثر مراجعة يتقدم بها أحد المتضررين من قرارات هذا المجلس أمام مجلس شورى الدولة، (المبحث الثاني).

المبحث الأول: عناصر الرقابة وكيفية ممارستها

لا يمارس مجلس الخدمة المدنية رقابته على الإدارات العامة وموظفيها والوظيفة العامة بصورة عشوائية. فإن هذا المجلس يركز في جميع مواقفه على قانونية القرار وملاءمته للمصلحة العامة (المطلب الأول). كما أن جميع ما يصدر عن هذا المجلس تتم دراسته من قبل أكثر من جهاز من أجهزة مجلس الخدمة المدنية الأمر الذي يشكل ضماناً في ممارسة رقابته على المعاملات المعروضة عليه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: عناصر الرقابة

إن عنصري الرقابة اللذان يستند عليهما مجلس الخدمة المدنية أثناء ممارسته لرقابته هما العنصر القانوني وعنصر الملاءمة.

الفقرة الأولى: العنصر القانوني

يعتبر مجلس الخدمة المدنية حارس الوظيفة العامة . فهو الحريص على حسن تطبيق القوانين والأنظمة النافذة أثناء القيام بالمهام الوظيفية. يتخذ هذا المجلس في سبيل قيامه بهذه المهام بالصورة الصحيحة القانون كمرجع أساسي له. فعند عرض المعاملات عليه سواء لأخذ موافقته وطلب بيان رأيه أو استشارته، فإن أول ما يتأكد منه هو تحقق العنصر الأول من عناصر رقابته، ألا وهو العنصر القانوني.

المقصود بالعنصر القانوني، توافق المعاملة مع النصوص والقوانين المرعية لجهة صحة مستنداتها واكتمالها وانطباقها في أسبابها الموجبة ونصوصها المقترحة ووثائقها على أحكام القانون.^١

إذ لا يمكن لأي معاملة أن تحظى بموقف إيجابي من قبل مجلس الخدمة المدنية ما لم تكن ملتزمة لكل مندرجات النصوص القانونية التي ترعاها. فإن موقف مجلس الخدمة المدنية الصادر سواء عبر الموافقة أو إبداء رأي مؤيد للمعاملة المطروحة عليه يعتبر خير دليل على أنه يمكن الوثوق بقانونيتها كون هذا الموقف المتخذ بشأنها من قبل المجلس يشكّل ضماناً لكل من هم معنيين بهذه المعاملة .

وحتى بالنسبة لاقتراحات القوانين، فإنه لا يمكن لأي اقتراح قانون أن يحظى بتأييد مجلس الخدمة المدنية إلا إذا كان ملتزم بكل ما ينص عليه القانون المتعلق به.

الفقرة الثانية: عنصر الملاءمة

ينطوي هذا العنصر على معرفة ما إذا كان تنفيذ المعاملة هو في مصلحة الإدارة طالبة التنفيذ، بحيث أنه لا يكفي أن تكون المعاملة متوافقة مع نصوص القانون كي يوافق عليها مجلس الخدمة المدنية. فالقانون وإن كان المعيار الأساسي لصحة المعاملات إلا أنه قد يصادف مجلس الخدمة المدنية بعض الأوضاع التي لم يتناولها القانون، أو التي حصلت في ظروف إستثنائية غير التي صدر خلالها القانون. فعمل مجلس الخدمة المدنية لا ينحصر فقط بالنصوص القانونية بل إنه أكثر ديناميكية من ذلك. فهو يدرس صحة المعاملات بما هو متوافق مع القانون وبما هو متناسب أيضاً مع المصلحة العامة للإدارة المعنية بالمعاملة.^٢

يعتمد إذا مجلس الخدمة المدنية على دراسة مدى انعكاس تنفيذ المعاملة على الإدارة أو الإدارات المعنية أو حتى على الإدارة اللبنانية بوجه عام. والتأكد من مدى تأثير تنفيذ هذه المعاملة على استقرار الأوضاع الإدارية أو على سير العمل في الإدارة، الأمر الذي يؤثر بالتالي في اتخاذ قرار المجلس إيجاباً أو سلباً، بالاستناد إلى ما يترتب عليه من نتائج.^٣

كما أن الملاءمة لا تقتصر فقط على صالح الإدارة العامة بل إن مجلس الخدمة المدنية وباعتباره المرجع الإداري الأبرز في الوظيفة العامة، فإنه يشكل أيضاً صمام الأمان للموظفين كما الإدارة العامة. إنه وعند

^١ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

^٢ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

^٣ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

درس معاملات تتعلق بالموظف العام لا يتأكد فقط من قانونية هذه المعاملة، بل أيضاً من ملاءمتها مع مصلحة الموظف العام. فالموظف العام هو أبرز عنصر في الإدارة العامة والحرص على مصلحته لا يقل أهمية عن الحرص على المصلحة العامة للإدارة. فالمجلس يقيم توازن بين المصلحتين.

بعد البحث في عنصري الرقابة التي يمارسها مجلس الخدمة المدنية يبقى أن نبحث في كيفية ممارستها ضمن أجهزة مجلس الخدمة المدنية.

المطلب الثاني: كيفية ممارسة الرقابة

إن الآلية التي بموجبها تجرى رقابة مجلس الخدمة المدنية على المعاملات، تعتبر بحد ذاتها ضماناً لها. فمجلس الخدمة المدنية، وباعتباره مؤلف من عدة أجهزة متخصصة، عندما تعرض عليه المعاملات، تتم دراستها في عدة أجهزة لتخضع بذلك لرقابة أكثر من جهة ضمن هذا المجلس.

الفقرة الأولى: إجراءات دراسة المعاملة

عند عرض المعاملة على مجلس الخدمة المدنية لممارسة رقابته عليها، تبدأ دراستها لدى المراقب، ثم لدى رئيس مصلحة المراقبة والدراسات، ومن ثم تحال إلى رئيس إدارة الموظفين الذي يقترح القرار المناسب على هيئة المجلس التي تتخذ مجتمعة القرار النهائي بشأنها، وذلك ضمن مهلة زمنية محددة بمقتضى القانون.^١

تحدد المهل المعطاة لإنجاز كل دراسة، في المنهاج السنوي للدراسات الذي يضعه رئيس مجلس الخدمة المدنية، بناء على اقتراح رئيس إدارة الموظفين، (المادة ١٩ من تنظيم مجلس الخدمة المدنية المرسوم رقم ٨٣٣٧/٦١).

تتم دراسة المعاملات وفقاً لأصول محددة، حيث أنها تتسم بطابع السرية منذ ورودها إلى مجلس الخدمة المدنية ولحين صدورها. كما أن هذه الدراسة تتم بحرية تامة بعيداً عن التأثيرات السياسية أو الإدارية. ويحرص المراقبون على التحقق من صحة واكتمال المستندات المرفقة بالمعاملة، ومدى انطباقها في أسبابها الموجبة ونصوصها المقترحة ووثائقها على أحكام القانون. كما يتم التثبت من ما إذا كان تنفيذ

^١ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

هذه المعاملة هو في مصلحة الإدارة طالبة التنفيذ، (المادة ١٦ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧/٦١).

تؤمن دراسة المعاملة عبر تجاوزها لمراحل متعددة، الضمانة اللازمة لممارسة رقابة مجلس الخدمة المدنية عليها. تبدأ هذه المراحل بدراسة أولية للمعاملة يقوم بها المراقب أو المراقب الأول، الذي يشارك إلى حد بعيد في صنع قرار المجلس، وذلك بمقدار ما يكون مستوى دراسته عالياً ومؤدياً إلى نتائج صحيحة ومتلائمة مع مصلحة الإدارة.^١

"توزع أعمال المراقبة على المراقبين بقرار من رئيس المجلس بناء على اقتراح رئيس إدارة الموظفين وينسب متساوية. بحيث يتولى كل مراقب عدداً من المعاملات بقدر ما يتولى تقريباً المراقب الآخر. ويمكن تعديل هذا التوزيع، عند الحاجة، بالطريقة نفسها." (المادة ١٧ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧/٦١).

يقوم المجلس من خلال هؤلاء المراقبين الأول والمراقبين بأعمال الدراسة والتدقيق في معاملات ٢٠ وزارة إضافة إلى المعاملات الواردة من مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية والمديرية العامة لرئاسة الجمهورية والمديرية العامة لرئاسة مجلس الوزراء وإدارة التفتيش المركزي وديوان المحاسبة وإدارة الإحصاء المركزي والهيئة العليا للتأديب وأكثر من سبعة عشر مؤسسة عامة وعشر بلديات.^٢

تحال المعاملة بعد دراستها إلى هيئة مجلس الخدمة المدنية لإصدار القرار بشأنها. للهيئة عند الاقتضاء، أن تستمع إلى رئيس مديرية المراقبة والدراسات وإلى المراقب أو المراقب أول لشرح المطالبة الخطية، ولا يجوز أن تتذكر الهيئة وتصدر قرارها بحضورهما، (المادة ٢٠ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧/٦١).

فقرة ثانية: الضمانة التي توفرها الرقابة

عند وصول المعاملة إلى هيئة مجلس الخدمة المدنية تصدر قرارها بشأنها. إن الشكل الذي يصدر به القرار عن هيئة مجلس الخدمة المدنية يوفّر ضمانة أساسية ويعتبر دليل على صدوره بصورة نزيهة ومسبقة بدراسة وافية.

^١ إيفات أنطوان؛ مرجع سابق، ص ١٥.

^٢ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

إذ يصدر هذا القرار عن هيئة من ثلاثة أشخاص وليس عن شخص واحد. وهي هيئة مستقلة، لرئيسها تفويض دائم لكي يمارس، ضمن مجلس الخدمة المدنية، الصلاحية المالية والإدارية التي تنبئها القوانين والأنظمة بالوزير (إذاً يساهم خمس أشخاص في إصدار هذا القرار هم المراقب أو المراقب الأول ورئيس مصلحة المراقبة والدراسات ورئيس الهيئة وعضواها). يقسم كل من رئيس هيئة مجلس الخدمة المدنية وعضويها والمراقبون، قبل قيامهم بمهامهم، اليمين بأداء واجباتهم بأمانة واستقلال وإخلاص وأن يكونوا حريصين على تطبيق القوانين والأنظمة مع المحافظة على سرية وكرامة الوظيفة العامة.^١

من أجل القيام بالمهام الرقابية بصورة أفضل، ألحق بمديرية المراقبة والدراسات عدد من المراقبين الأول والمراقبين يعاونون رئيسها في أداء مهامه، وقد بلغ عددهم منذ عام ١٩٦١ ثمانية عشر مراقباً أول أو مراقباً وأضيف إليهم مراقب واحد عام ١٩٧٠ بعد إلغاء دائرة تصنيف الوظائف المحدثة في هذه المديرية وإسناد مهام التصنيف إلى مديرية المراقبة والدراسات، فأصبح عدد المراقبين ١٩ مراقباً.^٢

لعل أبرز ما يحصن قرارات مجلس الخدمة المدنية من التدخلات السياسية، كونه يصدر عن أشخاص متمتعين بحصانة لجهة عدم جواز إنهاء خدمتهم أو نقلهم إلا بناء لطلب خطي منهم، أو بناء على اقتراح رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة لجنة خاصة مؤلفة من الرئيس الأول لمحكمة التمييز ورئيس مجلس شورى الدولة ورئيس ديوان المحاسبة ورئيس التفتيش المركزي وأقدم المديرين العامين رتبة.^٣

بالرغم من الضمانات التي توفرها قرارات مجلس الخدمة المدنية أثناء قيامه بدوره الرقابي، إلا أنه قد ينشأ منازعات قضائية بسبب إغفال الإدارة لهذا الدور أو تجاوزه، كما قد يحصل خلاف في القرارات والمواقف بين هذا المجلس وأحد الوزارات حول مواضيع معينة، هذه الأمور ستكون موضوع بحث المبحث الثاني من هذا الفصل.

المبحث الثاني: المنازعات القضائية والإدارية المتعلقة بالدور الرقابي لمجلس الخدمة المدنية

تختلف الطبيعة القانونية للقرارات الصادرة عن مجلس الخدمة المدنية، فمنها ما يعتبر مجرد أعمال تحضيرية ومنها ما يصنف قرار إداري نافذ. يتولد عن هذا الاختلاف في الطبيعة القانونية، اختلاف

^١ إيفات أنطوان؛ مرجع سابق، ص ١٦.

^٢ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

^٣ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

أيضاً لجهة الآثار والإجراءات القانونية المترتبة عنها، لا سيما لناحية إمكانية الطعن بها أمام مجلس شورى الدولة وما ينشأ عنها من منازعات قضائية، (المطلب الأول).

لا تقتصر المنازعات الناشئة عن قرارات مجلس الخدمة المدنية على تلك القائمة أمام مجلس شورى الدولة، فقد تنشأ منازعات إدارية على أثر ما قد ينشأ من خلافات بينه وبين أحد الوزارات أو الإدارات بسبب اختلاف المواقف من مواضيع معينة، (المطلب الثاني).

المطلب الأول : المنازعات القضائية الناشئة عن إغفال دور مجلس الخدمة المدنية الرقابي

إن دور مجلس الخدمة المدنية الرقابي هو دور مكرّس قانوناً. يختلف الدور الذي يمارسه هذا المجلس وطبيعة القرارات الصادرة عنه باختلاف المواضيع المطروحة عليه. فقد يشارك في إصدار القرارات الإدارية من خلال موافقته أو إعطاء رأيه بعد استطلاع أو استشارته وتكون بذلك قراراته غير قابلة للطعن، (فقرة أولى). وحده قرار الإحالة على التقاعد الذي يصدر بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية، والذي يعتبر قرار إداري نافذ، الذي يقبل الطعن به أمام مجلس شورى الدولة، (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: قرارات مجلس الخدمة المدنية غير القابلة للطعن

قد تكون موافقة مجلس الخدمة المدنية لازمة لإصدار القرارات الإدارية الصادرة في نطاق الوظيفة العامة، أو قد يقتصر دوره على استطلاع رأيه، أو قد تتم مراجعته لطلب الاستشارة أو تفسير حول موضوع معين، وفي كل هذه الحالات يلعب هذا المجلس دور المساهم في إصدار القرار دون أن يكون هو صاحب الكلمة الفاصلة في الموضوع. فلا تعتبر هذه القرارات إذاً قرارات إدارية نافذة بصورة نهائية بل إنها مجرد أعمال تحضيرية ممهدة لصدور هذه القرارات.

لا يمكن أن يكون موضوع مراجعة أمام مجلس شورى الدولة (وهو السلطة القضائية الصالحة لبت المراجعات المقدمة طعناً بالقرارات الإدارية) لطلب إبطال قرار إداري لعله تجاوز حد السلطة، سوى القرارات الإدارية المحضنة التي لها قوة التنفيذ، ومن شأنها إلحاق الضرر، (المادة ١٠٥ من نظام مجلس شورى الدولة^١).

^١ نظام مجلس شورى الدولة؛ قانون منفذ بمرسوم رقم ١٠٤٣٤ تاريخ ١٩٧٥/٠٦/١٤، منشور في الجريدة الرسمية في ١٩٧٥/٠٦/١٩، العدد ٤٩.

وقد استقر العلم والاجتهاد على عدم اعتبار الأعمال التحضيرية والآراء التي تبديها الهيئات الإستشارية، ولو كانت ملزمة للإدارة، قرارات نافذة ضارة، قابلة للطعن فيها أمام القضاء الإداري على حدة، وإنما يمكن الإلغاء بعدم مشروعيتها لدى الطعن بالقرارات النهائية النافذة.¹

وهذا ما تؤكد اجتهادات لمجلس الدولة الفرنسي:

التدابير التي تتخذ في مراجعة إدارية أو نزاعية، والتي لا يكون موضوعها سوى تحضير القرار الذي سيصدر في هذه المراجعة، لا تشكل قرار ضار: هناك آراء لا تحصى ليس لها سوى صفة إستشارية (لا يمكن للرأي أن يكون موضوع نزاع حتى ولو كان القرار الصادر مطابق لهذا الرأي)².

لا يمكن للآراء الاستشارية أن تكون موضوع تنازع قضائي، حتى ولو كان القرار النهائي في النزاع يصدر استناداً لها.³

فمجلس شورى الدولة قد اعتبر قرارات مجلس الخدمة المدنية بشأن المعاملات المتعلقة بالموظفين والمتعاقدين والأجراء، وإن تكن ملزمة للإدارة المختصة في الحالات التي ينص عليها نظام الموظفين، إلا

¹ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٥ ، تاريخ ٠٦/١٠/٢٠٠٣، فؤاد قزما/ الدولة اللبنانية ، م ق إ، المجلد الأول ٢٠٠٣-٢٠٠٤، العدد ٢٠، ص ٢٢.

² "Les mesures qui, dans une procédure administrative ou contentieuse, n'ont pour objet que de préparer la décision qui intervient au terme de cette procédure ne constituent pas non plus de décisions faisant grief : il en est notamment ainsi des innombrables avis, qui n'ont qu'un caractère consultatif (un avis n'est pas susceptible de recours contentieux même si la décision à intervenir doit être conforme à cet avis)."

C.E.; sect. 6 mars 1964 compagnie l'union, rec, 162-28 juin 1972 ste d'éditions dital, rec : 496.

³ Constituent des mesures préparatoires ne faisant pas grief et pour ce motif non susceptibles d'un recours contentieux.

Tous les avis émis par un organisme ou une autorité dont la consultation est un élément d'une procédure complexe ... même si le sens de la décision finale est subordonné à l'avis conforme émis.

C.E. ; 30 mai 1973, Ministre du travail, Caisse d'Espagne de Bordeaux. Rec 385.

أنها تبقى من الأعمال الإدارية التحضيرية التي لا يمكن الطعن فيها أمام القضاء^١، مع إمكانية الإدلاء بعدم مشروعيتها في معرض الطعن بالقرارات الإدارية النافذة المبنية عليها التي تصدرها الإدارة المختصة أي أن الطعن يصدر ضد قرار الإدارة التي تبنت فيه قرار مجلس الخدمة المدنية. ففي حال التزمت الإدارة بموقف مجلس الخدمة المدنية وكان هذا الموقف يشكل ضرر على موظف معين، فيمكنه عندها الطعن بقرار الإدارة الذي تبني هذا الموقف، وليس الطعن بقرار مجلس الخدمة المدنية ذاته (مع الإشارة إلى أن ذلك لا يشمل القرار الصادر عن مجلس الخدمة المدنية فيما خص الإحالة على التقاعد والذي يعتبر قرار إداري نافذ بموجب نص قانوني هو نص المادة ٦٨ فقرة ٣ من نظام الموظفين)^٢.

نشير إلى أنه قد ورد في نظام الموظفين بصورة واضحة عدم قابلية قرار مجلس الخدمة المدنية القاضي بوضع لائحة بالمرشحين للمباريات للفئتين الرابعة والثالثة، بناء على اقتراح إدارة الموظفين، الذين يستوفون شروط الإشتراك في المباراة أو الإمتحان، الطعن بما في ذلك طلب الإبطال لتجاوز حد السلطة. (المادة ٨ فقرة ٥ من نظام الموظفين).

وقد سار اجتهاد مجلس شورى الدولة على اعتبار أن موافقة أو رأي هيئة مجلس الخدمة المدنية وإن كانا ملزمان للإدارة ومن الأصول الجوهرية اللازمة لقيام القرار الإداري، إلا أنهما لا يعتبران قرار إداري نافذ قائم بذاته وبالتالي لا يمكن الطعن بهما أمام مجلس شورى الدولة. إنما في حال عدم أخذ الإدارة بهذا الرأي أو عدم الإلتزام بموافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية يكون عندها قرارها معيوب وقابل لأن يطعن به أمام مجلس شورى الدولة.^٣

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٣٢٠ تاريخ ٢٠٠٥/٠٣/٠١، الدولة اللبنانية/ملحم، م.ق.إ، السنة ٢٠٠٩، الرقم ٢١، ص ٤٩٥/٤٩٧.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٥، تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٠٦، فؤاد قزما/ الدولة اللبنانية، م.ق.إ، المجلد الأول ٢٠٠٣-٢٠٠٤، العدد ٢٠، ص ٢٢.

^٣ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٨١٧، تاريخ ١٩٦٥/١٢/١٣، جوزف سعادة/ الدولة اللبنانية - وزارة المالية، م.إ، ١٩٦٦، ص ٣٥.

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٥٠، تاريخ ٢٠٠٣/٠٦/١٦، ميشال دحدح/ الدولة اللبنانية، م.ق.إ، ٢٠٠٧، ص ١٠٦٤.

فإن "موافقة مجلس الخدمة المدنية أو قراره المتعلق بمعاملات الموظفين الدائمين والمتعاقدين هو عملية أساسية ضرورية، وكل معاملة لم تقتزن بهذه الموافقة أو بهذا القرار تعتبر ملغاة وغير نافذة." (المادة ٩ فقرة ٦ من مرسوم إنشاء مجلس الخدمة المدنية رقم ٥٩/١١٤).

إن المبدأ الأساسي إذاً لقرارات مجلس الخدمة المدنية هو عدم قابليتها للطعن أمام مجلس شورى الدولة إلا أنه يوجد إستثناء على هذا المبدأ، ألا وهو قرار مجلس الخدمة المدنية بإحالة الموظف على التقاعد أو صرفه من الخدمة، فإن هذا القرار يعتبر قرار إداري نافذ قابل للطعن أمام مجلس شورى الدولة.

الفقرة الثانية : قرار مجلس الخدمة المدنية القابل للطعن

لقد سبق وأشرنا في الفقرة السابقة من هذا المطلب، إلى أنه لا يقبل الطعن أمام مجلس شورى الدولة سوى بالقرار الإداري النافذ والضار. وإن مجلس الخدمة المدنية يملك سلطة إحالة الموظف على التقاعد بلوغ السن القانونية أو صرفه من الخدمة بموجب قرار يصدر بعد استطلاع رأي الإدارة المختصة ووزارة المالية، ويكون هذا القرار نافذ (المادة ٦٨ الفقرة ٣ من نظام الموظفين).

خلافاً لسائر قرارات مجلس الخدمة المدنية، والتي تعتبر مجرد أعمال تحضيرية فإن قراره بالإحالة على التقاعد أو الصرف من الخدمة، ونظراً لكون مجلس الخدمة المدنية لا يعتبر مجرد مساهم في إصداره بل صاحب الكلمة النهائية فيه، فإنه يعتبر قرار إداري صادر عن سلطة إدارية تملك حق إصداره على نحو نهائي وهو قابل للطعن أمام مجلس شورى الدولة.^١

وفي إجتهد لمجلس شورى الدولة اللبناني فقد اعتبر بأن القرار الصادر عن مجلس الخدمة المدنية والقاضي بإنهاء خدمة أحد الموظفين، يعدل في وضعيته القانونية لناحية وضع حد لوضعه الوظيفي،

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٥١، تاريخ ١٦/٠٦/٢٠٠٣، الياس جريج/ الدولة اللبنانية، م.ق.إ.، ٢٠٠٧، ص ١٠٦٦.

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٦٥٧، تاريخ ٠١/٠٧/١٩٩٩، باز وبرو/ الدولة اللبنانية، م.ق.إ.، العدد ١٤، ص ٧٢.

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢٢٧، تاريخ ٢١/٠١/١٩٩٨، فيصل الحسيني/ الدولة اللبنانية، م.ق.إ.، ١٩٩٩، المجلد الأول، العدد ١٣، ص ٢٦٣.

فيكون إذاً نافذاً بحق هذا الموظف وبالتالي قابلاً للطعن.^١ كما أبطل أيضاً قرار لمجلس الخدمة المدنية يقضي بإحالة موظف على التقاعد لأنه مخالف للقانون لجهة احتساب سن التقاعد.^٢

إن قبول الطعن بقرار مجلس الخدمة المدنية الذي يغيّر في وضع الموظف القانوني لا سيما القرار القاضي بإحالته على التقاعد أو الصرف من الخدمة، لا يعني وجوب إبطال القرار المطعون فيه حتماً. إذ قد يعتبره مجلس شورى الدولة واقعاً في محلها القانوني وبالتالي غير قابل للإبطال.

فقد رفض مجلس شورى الدولة اللبناني طلب إبطال القرار الصادر عن هيئة مجلس الخدمة المدنية القاضي بإنهاء خدمات الموظف وإحالته على التقاعد نظراً لوقوعه في محله القانوني الصحيح استناداً إلى أحكام الفقرة الرابعة من المادة ٥ من نظام الموظفين التي تنص على عدم الأخذ بعين الاعتبار في تحديد سن الموظف حكماً على التقاعد عند بلوغه السن القانونية، على أن يؤخذ بعين الاعتبار سنه بتاريخ دخوله الوظيفة لأول مرة.^٣

بعد أن تم عرض قرارات مجلس الخدمة المدنية القابلة وغير القابلة للطعن أمام مجلس شورى الدولة اللبناني، لا بد من الإشارة إلى أنه حتى لو كانت بعض قرارات مجلس الخدمة المدنية غير قابل للطعن أمام مجلس شورى الدولة، إلا أن المادة ٩٧ من نظام الموظفين تخول مجلس الوزراء، في حال الخلاف بين الوزارة ومجلس الخدمة المدنية، اتخاذ القرار الحاسم بشأنه. إلا أنه يطرح تساؤل حول ما إذا كان القرار الصادر عن مجلس الوزراء الفاصل في الخلاف ما بين الوزارة ومجلس الخدمة المدنية، قابل للطعن أمام مجلس شورى الدولة أم لا.

المطلب الثاني: الخلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة أو الإدارة المختصة

لا ينفرد مجلس الخدمة المدنية في تقرير كل ما له علاقة بالوظيفة العامة والإدارات العامة والموظفين فيها، بل إنه وفي قرارات متعددة يتشارك هذا المجلس في إصدار القرار مع وزارة أو إدارة متخصصة. إن الاشتراك في اتخاذ القرار من شأنه أن يولد اختلاف في تقييم بعض الأمور وتعارض في المواقف الأمر

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢١٨، تاريخ ٣٠/٠١/٢٠٠٦، مرسيل معوض/ الدولة اللبنانية ، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٥٠، تاريخ ٢٣/١٢/٢٠٠٢، وفيقة علي زيدان / الدولة اللبنانية ، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

^٣ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٧٢١، تاريخ ٢٧/٠٩/٢٠٠٧، رشيد محمد اسماعيل/ الدولة اللبنانية- مجلس الخدمة المدنية، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.

الذي قد يولد خلاف ما بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة أو الإدارة المختصة، والتي يتولى أمر البت فيه مجلس الوزراء (فقرة أولى)، من خلال إصدار قرار إداري نافذ يقبل الطعن أمام مجلس شورى الدولة (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: كيفية البت بالخلاف القائم بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة أو الإدارة المختصة
إن المشاركة في اتخاذ القرارات إذاً من شأنها أن تولد في بعض الأحيان، خلافاً قد ينشأ ما بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة أو الإدارة المختصة المعنية بالقرار الصادر.

لقد عالج القانون هذا الموضوع وقد أحال موضوع البت بهذا الخلاف إلى مجلس الوزراء. فمجلس الوزراء يستمع إلى رئيس مجلس الخدمة المدنية عند نظره في الخلافات الحاصلة بين مجلس الخدمة المدنية والوزارات المختصة والمعروضة على مجلس الوزراء استناداً لأحكام المادة ٩٧ من المرسوم الإشتراعي ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/٢ نظام الموظفين وتعديلاته. (المادة ٨ فقرة ج من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٦١/٨٣٣٧).

يعتبر مجلس الوزراء مرجعاً لفض الخلافات التي تحصل بين مجلس الخدمة المدنية والوزارات بشأن تطبيق القوانين المتعلقة بالموظفين، وبهذه الصفة تكون قراراته في ما يعرض عليه من موضوعات تتعلق بهذه الخلافات ملزمة ونافذة، وقراره هو الذي يتم الأخذ به بدلاً من أي قرار آخر. (المادة ٩٧ من نظام الموظفين).

إن قرار مجلس الوزراء لا يقوم مقام قرار مجلس الخدمة المدنية إلا في الحدود التي تنص عليها المادة ٩٧ من نظام الموظفين. ففي حال كان الخلاف بين مجلس الخدمة المدنية ووزارة أو أكثر، يحسم قرار مجلس الوزراء الخلاف ويحل هذا القرار محل قراري مجلس الخدمة المدنية والوزارة المعنية أي محل قراري أطراف الخلاف.

ولكن في حال كان الخلاف حاصلاً بين وزارتين دون أن يكون مجلس الخدمة المدنية طرف فيه، بل اقتصر دوره على إصدار قرار متعلق بإحدى الوزارتين، فهنا تكون المادة ٩٧ السابق ذكرها مطبقة على هذه المسألة كونها لا تطبق إلا في الخلاف الذي يكون طرفاه مجلس الخدمة المدنية من جهة والإدارة أو الوزارة المختصة من جهة أخرى، أما الخلاف القائم بين وزارتين فإنه غير مشمول بالمادة ٩٧ المذكورة.

فقرار مجلس الوزراء الصادر في هذه المسألة والبات بالخلاف الحاصل بين الوزارتين لا يحل محل قرار مجلس الخدمة المدنية.^١

وقد استقر العلم والاجتهاد على اعتبار قرارات مجلس الوزراء التي تنهي الخلاف بين مجلس الخدمة المدنية ووزارة من الوزارات، عملاً بأحكام المادة ٩٧ من نظام الموظفين لا ينشأ عنها حقوق مكتسبة للموظفين إلا إذا كانت تتناولهم إفرادياً. فإذا كان قرار مجلس الوزراء يتناول مبدأ عام جرى خلاف حوله بين مجلس الخدمة المدنية ووزارة معينة، فإن هذا القرار لا ينشئ للموظف حقوق مكتسبة تقضي بتصحيح أوضاعه، حتى لو تم تبليغه به شخصياً، كون هذا التبليغ لا يعطي القرار صفة القرار الفردي. نظراً لكون هذا الوضع هو استثنائي، فإنه لا ينشئ إذاً حقوقاً مكتسبة إلا بقدر انطباقه على القانون.^٢

بالرغم من كون مجلس الخدمة المدنية يمارس رقابته على شؤون الموظفين الذاتية بما يتوافق مع نظام الموظفين ويحرص على إتمام معاملاتهم بالشكل القانوني الصحيح، فإن قراره يكون غالباً مبني على أسس قانونية. إلا أنه وفي حال حصول خلاف بينه وبين إحدى الوزارات حول قراره هذا وبت مجلس الوزراء فيه، وفي حال جاء قرار هذا الأخير مخالفاً لقرار مجلس الخدمة المدنية فإن قرار مجلس الوزراء هو الذي يُعمل به حتى ولو جاء مخالفاً للقانون بصورة صريحة وواضحة. الأمر الذي يؤدي الى تعطيل صلاحية مجلس الخدمة المدنية الرقابية على خضوع الموظفين لنظام الموظفين.^٣

إن موافقة مجلس الخدمة المدنية تشكل ضماناً أكيدة على صحة التدابير التي تتخذها الإدارة، وهي دليل على أن المعاملات التي رافقتها قد جرت وفقاً للأصول القانونية مرعية الإجراء، وأن عدم موافقة مجلس الخدمة المدنية أو في حال إستطلاع رأيه وكان هذا الرأي مخالف للقرار الصادر عن الإدارة (كون الإدارة غير ملزمة الأخذ برأي مجلس الخدمة المدنية في حال إستطلاع رأيه) من شأنه التشكيك في صحة الإجراءات المتخذة.

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٦٢ تاريخ ١٢/٠٣/١٩٨٦، طلال مرتضى/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٤٠٠ تاريخ ٣/١١/١٩٧٧، فايز فرح/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

^٣ إيفات أنطوان؛ مرجع سابق، ص ١٦.

كما أنه على رئيس مجلس الخدمة المدنية أن يقدم سنوياً إلى رئيس مجلس الوزراء تقريراً عن أعمال المجلس وقرارات الهيئة ونتائج مراقبتها واقتراحاتها المبدئية، كما يجب أن يضم التقرير جميع قرارات مجلس الوزراء المتخذة استناداً لأحكام المادة ٩٧ من نظام الموظفين (المادة ١١ من مرسوم تنظيم مجلس الخدمة المدنية رقم ٨٣٣٧/٦١). إذاً ليس أمام مجلس الخدمة المدنية سبيل سوى أن يضمن تقريره السنوي قرارات مجلس الوزراء التي بت بها خلافاً لرأيه.

الفقرة الثانية: مدى قابلية قرار مجلس الوزراء البات بالخلاف للطعن

يعتبر مجلس الوزراء سلطة إدارية بالتالي فإن القرارات الصادرة عنه قد تحمل صفة القرار الإداري النافذ بالتالي يكون قابل للمراجعة أمام مجلس شورى الدولة اللبناني.

هذا ما استقر عليه اجتهاد مجلس شورى الدولة اللبناني. إذ اعتبر هذا المجلس في جميع قراراته، أن القرار الذي يصدر عن مجلس الوزراء، تطبيقاً لنص المادة ٩٧ من نظام الموظفين، والبات بالخلاف القائم بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة أو الإدارة المختصة، هو قرار إداري صادر عن سلطة إدارية. كما اعتبر هذا القرار، نافذ وصادر بصورة نهائية كونه يلزم كلا الطرفين وقد يلحق ضرر بأحدهم، بالتالي يكون مشمول بتعريف القرار الإداري الذي أتت على ذكره المادة ١٠٥ من نظام مجلس شورى الدولة. إن هذا القرار وباعتباره مندرج تحت مفهوم القرار الإداري النافذ والضار يكون إذاً قابل للطعن به أمام مجلس شورى الدولة^١.

كما انه حتى لو رفض مجلس الوزراء إجراءات المصالحات بين كلا الطرفين، تاركاً لأصحاب العلاقة مراجعة القضاء المختص بهذا الشأن، فإن هذا القرار ايضاً يعتبر قرار قابل للطعن أمام مجلس شورى الدولة^٢.

^١ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٢٩، تاريخ ٣٠/١١/٢٠٠٦، رولا طانيوس جعجع/ الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٥٤، تاريخ ١٤/٠٦/٢٠٠٥، ماري زينة ورفيقاتها/ الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

^٢ مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥١٠، تاريخ ٠٦/١٠/١٩٨٠، الدولة اللبنانية/فرنسوا غطاس، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٣٧٩ تاريخ ٢٢/٠٧/١٩٨٣، الدولة اللبنانية/ أنطونيوس مخايل، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

الخاتمة

إن دراسة رقابة مجلس الخدمة المدنية على الإدارات العامة والوظيفة العامة، تبين ما يجسده هذا المجلس من حصانة للمصلحة العامة، وتمكننا من تحديد إستنتاجات وتوصيات عدّة لعل أبرزها.

أ- إستنتاجات:

١- إن مجلس الخدمة المدنية هو الراعي للوظيفة العامة منذ الإعلان عن حاجة الإدارة العامة لموظفين، وأثناء عملهم فيها لحين انتهاء خدمتهم العامة. يُعنى هذا المجلس بدراسة كل ما يعرض عليه من معاملات متعلقة بالوظيفة العامة، وتتجسّد رقابته إما بالموافقة أو استطلاع رأيه لإصدار القرار الفاصل في المعاملة، وإن عدم الرجوع له يعرض هذه المعاملات للإلغاء. كما ألزم القانون الإدارات العامة بحصر طلب الإستشارة في كل ما يرتبط بالوظيفة العامة بهذا المجلس.

٢- هو الجهة الأجدر لتنظيم توظيف وتدريب ومراقبة عمل الموظفين العموميين كونه على اطلاع دائم بأساليب عمل الإدارات والمؤسسات العامة. إنه الأكثر دراية بحاجات الدولة للمؤهلات التي تساهم في تطور أنظمتها ومواكبة مستجدات العصر. كما أنه لا يكفي يتقدير قانونية المعاملات المطروحة عليه فقط، بل يقدر ملاءمتها للمواقع أيضاً.

٣- إن مجلس الخدمة المدنية بأدائه لمهامه لا يسعى إلى عرقلة عمل الإدارة من خلال إلزامها إما بالأخذ بموافقة أو استطلاع رأيه أو استشارته. إنه يؤمن لها ضمانات لصحة قرارها المتخذ على أساسه، كونه لا يصدر قراره بالمعاملة التي تعرضها عليه إلا بما يتوافق مع النصوص القانونية. كما أنه وفي حال اعتراضه على المعاملة، لا يردها إلى الإدارة إلا بعد أن يقدّم لها كيفية معالجة المخالفة المؤدية لرفض هذه المعاملة. علاوة على ذلك، فإنه يزود الإدارة، في حال كانت المعاملة المطروحة عليه خارجة عن صلاحياته، باقتراحه الذي يستند بشأنه إلى القانون وذلك كي لا يعتكف عن المشاركة بما يخدم الوظيفة العامة بصفته المؤتمن عليها.

٤- يسعى مجلس شورى الدولة اللبناني من خلال ما يصدره من اجتهادات، إلى حفظ دور مجلس الخدمة المدنية كجهاز رقابة على الوظيفة العامة، فيتشدد في تطبيق القوانين المتعلقة به والتي تضمن عدم تهميش دوره.

٥- من أجل التكيف مع ما خلفته العولمة من حادثة وتطور يسعى مجلس الخدمة المدنية إلى إدخال الابتكار والعصرية إلى أسلوب عمله لمجاراة واقع العالم اليوم، والاستجابة لتطلّعات المواطن الساعي إلى الحصول على خدمة عامة ذات جودة عالية ودون مماطلة أو اللجوء إلى أسلوبي الرشوة أو الوساطة. حيث استحدث موقع إلكتروني بإسمه، كما يعمل على إنشاء بنية تحتية

إلكترونية له لتسهيل الأمور، وإدخال المكننة في عمله والتي من شأنها أن تساعد المواطنين والموظفين على حد سواء على اختزال الوقت والحد من إمكانية التلاعب بالمعاملات .

أ- التوصيات:

١- كثيرة هي التحديات التي يواجهها مجلس الخدمة المدنية والإدارات العامة. فهذا المجلس، بصفته المكلف صون الوظيفة العامة والمضي بها بعيداً عن التجاوزات، من واجبه مواكبة كل ما هو جديد من اجتهادات وقرارات فلا يمكنه أن يكتف فقط بتطبيق ومراقبة تطبيق ما هو وارد في نص القانون وأنظمة الخدمة العامة، " بل لا بد له من الانتقال من المفهوم التقليدي "لإدارة شؤون الموظفين" المحصورة بالنصوص القانونية، إلى المفهوم الحديث الذي يشتمل على وظائف وأدوار جديدة أهمها " الدور الاستراتيجي" الذي يهدف إلى وضع السياسات والخطط الرامية إلى إدارة وتحديد الوظائف والمهارات ضمن المنظور المرتقب لتطوير الموارد البشرية الإدارية وتحديد الوظائف المستجدة، وما يلزمها من تدريب متنوع ومستمر.^١ فالغاية اليوم هي الوصول إلى دولة القانون والمؤسسات.

٢- يسعى هذا المجلس إلى توفير فرص عمل غايتها استيعاب الشبان والشابات المتخرجين حديثاً من الجامعات، وأصحاب الكفاءات والخبرات المنسجمة مع التطورات المستجدة والتي من شأنها تحديث العمل في الإدارات العامة. فأولى خطوات الإصلاح الإداري هي بإصلاح الهيكلية الإدارية، وذلك من خلال إدخال موظفين أصحاب مؤهلات عالية باستطاعتها النهوض بالإدارة وتلبية المتطلبات المتزايدة لتحسين مستوى الخدمة العامة. لا يتحقق ذلك سوى بالتمسك بالمبادئ التي تقوم عليها المباراة المنظمة من قبل مجلس الخدمة من استحقاق وجدارة وغيرها.

٣- تتعالى اليوم الأصوات المنددة بالفساد وهدر المال العام وغيرها من المطالب الشعبية، من بينها كانت مطالبة الإدارة العامة بالإلتزام بنتائج عشرات المباريات من قبل مجلس الخدمة المدنية التي صدرت نتائجها دون تعيين الناجحين فيها تحت ذريعة عدم التوازن الطائفي. إن هذا الواقع يظهر تجاوز لدور مجلس الخدمة المدنية واستهتار بعمله، كما أنه وبصفته أبرز جهاز معني بتطبيق المبادئ والنصوص القانونية على المباريات، لو رأى ضرورة لوجود توازن طائفي في هذه المباريات لكان فرضها مسبقاً عند إعلانه عنها وتحديد شروطها.

كما أنه رغم أحقية مطالب الناجحين ورغم صحة المباريات لم ينل هؤلاء الناجحين سوى مجرد وعود والسبب، عدم وجود نص قانوني يلزم الإدارة بمهلة محددة لإجراء التعيين، الأمر الذي شكّل ثغرة تم استغلالها لتعطيل دور مجلس الخدمة المدنية. إذاً بات هناك حاجة ملحة وبغية

^١ موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني www.csb.gov.lb

الحد من هذه التجاوزات، لإقرار قانون يلزم الإدارة بمهلة زمنية تكون خلالها هذه الأخيرة ملزمة بتعيين الناجحين في المباريات، والتي من الأصل لا يمكن إجرائها إلا في حال ثبوت حاجة الإدارة إلى هؤلاء الناجحين. فالامتناع عن التعيين هو إذاً أيضاً إشارة إلى تغليب المصالح الفردية على الصالح العام الذي يقتضي إدخال الناجحين إلى الوظيفة العامة.

٤- إن الفساد الإداري والهدر المتزايد للمال العام، وتراجع إنتاجية العمل الإداري وضعف تدريب ومؤهلات الموظفين العموميين وتفاقم الأزمات المالية والروتين الإداري ومنافسة القطاع الخاص بأساليبه العصرية والمتطورة، وفي ظل التوجه نحو الخصخصة وتزايد الإنفاق وتدهور الأوضاع المادية والمعيشية للموظفين وغيرها من المشاكل التي تتخبط بها الإدارات العامة اليوم، كلها عوامل تؤكد أنه لا سبيل للخلاص سوى بتنفيذ دور أجهزة الرقابة ومن بينها مجلس الخدمة المدنية لضبط الوظيفة العامة.

يفعل دور هذا المجلس عبر تطوير التشريعات التي تنظم دوره وتحريره من القيود التي تعوقه وتكريسه المرجع الأساسي لكل ما له علاقة بالوظيفة العامة، والسعي إلى رفع مستوى كفاءة الموظفين وتحديث معلوماتهم، وتنمية قدراتهم الشخصية، وزيادة حصيلته من المعلومات والمعارف، وتوسيع آفاقه الوظيفية، وتطوير سلوكه وتمكينه من مواكبة التطورات المستحدثة في مجالات الإدارة وشؤون الموظفين والوظيفة.^١ يتحقق ذلك من خلال الدورات التي يجريها هذا المجلس لتدريب الموظفين العموميين وإعداد التقارير عنهم بصورة دائمة ومستمرة لتستند الإدارة عليها في الترقية.

٥- يرح مجلس الخدمة المدنية تحت ضغط السلطة، الذي يتجلى بشكل واضح في نص المادة ٩٧ من نظام الموظفين، والتي تجعل لمجلس الوزراء الكلمة الحاسمة فيما لو حصل خلاف بين أحد الوزارات أو الإدارات المختصة ومجلس الخدمة المدنية، وتفرض على هذا الأخير موجب التقيد بهذا القرار وإصداره في تقريره السنوي حتى ولو جاء مغاير لموقفه أو مخالف للقانون. فهذا تعدّ آخر ومكرس قانوناً على سلطة مجلس الخدمة المدنية.

^١ فوزي حبش؛ مرجع سابق، ص ٣٤٧.

فلا يمكن لجهاز الرقابة أن يمارس رقابته ما لم يكن صاحب الكلمة الفاصلة في كل ما يتعلق بعمله. الأمر الذي يستدعي تعديل بعض النصوص القانونية وتفعيل دور مجلس الخدمة المدنية. وتمكينه من اتخاذ القرارات النهائية دون تدخل سياسي.

فهرس هجائي:

م.إ: المجموعة الإدارية للاجتهاد والتشريع الصادرة عن المحامي جوزيف زين الشدياق.

م.ق.إ: مجلة القضاء الإداري في لبنان الصادرة عن مجلس شوري الدولة اعتباراً من ١٩٨٥.

C.E.: Conseil d'État français

Rec : Recueil

Sect : section

لائحة الملاحق:

١. ملحق ١: المرسوم الإشتراعي رقم ١١٤ المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية الصادر في

١٩٥٩/٠٦/١٢

٢. ملحق ٢: المرسوم رقم ٨٣٣٧ المتعلق بتنظيم مجلس الخدمة المدنية الصادر في

١٩٦١/١٢/٣٠

٣. ملحق ٣: القانون رقم ٩٧ المتعلق بتعديل تنظيم مجلس الخدمة المدنية الصادر في

١٩٩٩/٠٦/١٨

٤. ملحق ٤: القانون رقم ٥٨٣ المتعلق بإخضاع مباراة التعيين في المؤسسات العامة لصلاحيات

مجلس الخدمة المدنية (موازنة ٢٠٠٤ - المادة ٥٤) الصادر في ٢٣/٠٤/٢٠٠٤

لائحة المراجع:

الكتب باللّغة العربية:

المراجع العامة:

- (الحجار راني حلمي)؛ المنهجية في حل النزاعات ووضع الدراسات القانونية، الطبعة الأولى ٢٠١٠، الطبعة الثانية ٢٠١٣، منشور الحلبي الحقوقية، بيروت.
- (الحلبي حسن)؛ الوجيز في الإدارة العامة، الجزء الأول تكوين الإدارة اللبنانية، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ١٩٢٢.
- (الخطيب برهان الدين)؛ الإنحراف الإداري في لبنان: أسبابه ووسائل علاجه، المؤسسة اللبنانية العربية للتوزيع والطباعة والنشر.
- (العجيلي لفنة هامل)؛ التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، إجراءاته و ضماناته وحجتيه، منشورات الحلبي الحقوقية، سنة ٢٠١٥.
- (القيسي محي الدين)؛ مبادئ القانون الإداري العام ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٣/٠١/٠١.
- والقانون الإداري العام ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧.
- (إسماعيل عصام)؛ الطّبيعة القانونية للقرار الإداري: دراسة تأصيلية مقارنة في ضوء الفقه والاجتهاد، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩/٠١/٠١.
- (سليم سليمان)؛ خلاصة القانون الإداري، منشورات صادر، بيروت ٢٠٠٩.
- (سعد جورج)؛ القانون الإداري العام والمنازعات الإدارية، د.د.ن.
- (فرحات فوزت)؛ القانون الإداري العام الجزء الأول القسم الأول: النشاط الإداري، الطبعة الثانية، د.د.ن.
- والجزء الثاني، القسم الأول: مراقبة العمل الإداري، د.د.ن.

المراجع المتخصصة:

- (الخوري يوسف سعد الله)؛ مجموعة القانون الإداري، الجزء الخامس، الكتاب الأول، الموظف العام: اختياره - تعيينه أوضاعه ، د.د.ن، ٢٠٠٤.
- ومجموعة القانون الإداري، الجزء السادس، الكتاب الثاني، الموظف العام: واجباته ومسؤوليته - حقوقه - نهاية خدمته ، د.د.ن، ٢٠٠٤.
- (المجنوب طارق)؛ الإدارة العامة: العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، سنة ٢٠٠٥.
- (حبيش فوزي)؛ الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، الطبعة الرابعة، صادر ناشرون ش.م.م، ٢٠٠٨.
- (سعيان أحمد)؛ قانون الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، سنة ٢٠١٧.
- (قطيش عبد اللطيف)؛ نظام الموظفين نصاً وتطبيقاً (قراءة نقدية)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٣.
- والنظرية العامة للمؤسسات العامة في الفقه والاجتهاد - دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، عام ٢٠١٣.
- (منصور منصور)؛ المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، الطبعة الثانية ١٩٧٩، وكالة المطبوعات.
- (نخلة مورييس)؛ الوسيط في شرح قانون الموظفين، الجزء الأول والجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣/١٢/٠١.

الكتب باللغة الفرنسية:

المراجع العامة:

- O. Dord ; **Droit administratif générale**, tome II, Montchrestien, 2001.

المراجع المتخصصة:

- A. Plantey; **La fonction publique, traité général**, 2^{ème} édition, Ed Litec, 12/07/2001.
- A.Taillefait et D. Jean-Pierre et J-M. Auby et J-B. Auby ; **Droit de la fonction publique (État, collectivités locales, hopitaux)**, Dalloz, 2009.
- C. Vigouroux, **Déontologie des fonctions publiques**, Dalloz, coll, « Praxis », 2006.
- F. Colin ; **Droit de la fonction publique**, collection Mémentos, Gualino Éditeur, 08/10/2019.
- F. Melleray ; **Droit de la fonction publique**, 2^{ème} édition, Économica, 2010.
- J-F. Lachaume ; **La fonction publique**, 4^{ème} édition, Dalloz, 07/06/2017.
- J. Fournier ; **Livre blanc : Le dialogue social dans la fonction publique**, La documentation Française, 2002.
- O. Schrameck ; **La fonction publique territoriale**, Dalloz, 1995.
- R. Grégoire ; **La fonction publique**, 1954, rééd, Dalloz, 2005.
- Y. Gaudemet ; **Traité de droit administratif, tome 5, La fonction publique**, LGDJ, 2000.

التقارير والدوريات:

باللغة العربية:

- مجلة القضاء الإداري؛ الصادرة عن مجلس شورى الدولة في وزارة العدل منذ العام ١٩٨٤، مكتبة صادر دار المنشورات الحقوقية، العام ١٩٦٦ والعام ١٩٩٢-١٩٩٣ العدد ٠٦، والعام ٢٠٠٣-٢٠٠٤ العدد ٢٠، والعام ٢٠٠٧.
- المجموعة الإدارية للاجتهد والتشريع، الصادرة عن المحامي جوزيف زين الشدياق، عام ١٩٦٨ و١٩٦٩.
- إجتهد القضاء الإداري في لبنان، الوظيفة العامة، الجزء الثالث، ١٩٨٢.
- آراء واقتراحات مجلس الخدمة المدنية، لعام ٢٠٠١.
- التقرير السنوي لمجلس الخدمة المدنية؛ لعام ٢٠٠٤.
- آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مجلة تصدر عن مجلس الخدمة المدنية، المجلد الأول، ٢٠١٠ - ٢٠١١ - ٢٠١٢.
- تقرير رئيس مجلس الخدمة المدنية السنوي عن أعمال المجلس لعام ٢٠١٧، نشر في الجريدة الرسمية في تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٣، العدد ٥٣.

باللغة الفرنسية:

- **Rapport annuel sur l'état de la fonction publique**, édition 2017, p.506.
- F. Melleray et J.-F. Lachaume ; **La fonction publique territoriale est-elle une « sous-fonction publique » ?** in La profondeur du droit local, Mélanges en l'honneur de J.-C. Douence, Dalloz, 2006, p. 267-285.

المصادر القانونية:

باللغة العربية:

- الدستور اللبناني وتعديلاته، الصادر بتاريخ ٢٣/٠٥/١٩٢٦.

- المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢، المتعلق بنظام الموظفين، الصادر بتاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩، المنشور في الجريدة الرسمية تاريخ ١٤/٠٥/١٩٥٩، عدد ٢٠.
- المرسوم الإشتراعي رقم ١١٤، المتعلق بإنشاء مجلس الخدمة المدنية، الصادر بتاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩، المنشور بالجريدة الرسمية تاريخ ٢٠/٠٦/١٩٥٩، عدد ٢٩.
- قانون منفذ بالمرسوم رقم ٧٣٦٦، تاريخ ١٨/٠٨/١٩٦١، القاضي بتعديل بعض مواد من المراسيم الإشتراعية رقم ١١٤ و ١١٧ و ١١٨ الصادرة بتاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩، المنشورة بالجريدة الرسمية بتاريخ ٢٣/٠٨/١٩٦١، عدد ٣٧.
- قانون منفذ بالمرسوم رقم ١٠٤٣٤، تاريخ ١٤/٠٦/١٩٧٥، المتعلق بنظام مجلس شورى الدولة، المنشور في الجريدة الرسمية في ١٩/٠٦/١٩٧٥، العدد ٤٩.
- قانون منفذ بالمرسوم رقم ٥٨، تاريخ ١٥/١٢/١٩٨٢، الذي وضع موضع التنفيذ مشوع القانون المعجل المحال على مجلس النواب بموجب المرسوم ٥٠٧ تاريخ ٠٨/٠٤/١٩٨٢ الرامي إلى تعديل نص أحكام المرسومين الإشتراعيين ١١١ - ١١٢ تاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩ (نظام الموظفين)، المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١٦/١٢/١٩٨٢، العدد ٣٨.
- القانون رقم ٩٧، تاريخ ١٨/٠٦/١٩٩٩، المتعلق بتعديل تنظيم مجلس الخدمة المدنية، المنشور في الجريدة الرسمية في ٢٨/٠٦/١٩٩٩، العدد ٣٠.
- القانون رقم ٢٢٢؛ تاريخ ٢٩/٠٥/٢٠٠٠، المتضمن إنشاء مؤسسة عامة باسم معهد الإدارة العامة (الذي أصبح المعهد الوطني للإدارة) وتعديل بعض أحكام قانون إنشاء وتنظيم مجلس الخدمة المدنية الواردة في المراسيم الإشتراعية الرقم ١١٢ و ١١٤ و ١١٥ تاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩ وتعديلاتها (والذي ألغى إدارة الإعداد والتدريب المنشأة في مجلس الخدمة المدنية لتنتقل مهامها إلى هذا المعهد)، المنشور في الجريدة الرسمية في ٠٨/٠٦/٢٠٠٠، العدد ٢٥.
- القانون رقم ٥٨٣، المتعلق بإخضاع مباراة التعيين في المؤسسات العامة لصلاحيات مجلس الخدمة المدنية (موازنة ٢٠٠٤ - المادة ٥٤)، الصادر بتاريخ ٢٣/٠٤/٢٠٠٤ المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٤/٠٤/٢٠٠٤، العدد ٢٣.
- القانون رقم ٢٣ تاريخ ٠٥/٠٩/٢٠٠٨، المتعلق بتعديل المادة ٨٧ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢/٠٦/١٩٥٩ وتعديلاته نظام الموظفين، المنشور في الجريدة الرسمية في ٠٩/٠٩/٢٠٠٨، العدد ٣٦.

- المرسوم رقم ١٢٧٤٠، المتعلق بتكليف إدارة الأبحاث والتوجيه في مجلس الخدمة المدنية بشؤون استئجار المباني لكافة الإدارات الخاضعة لرقابة ديوان المحاسبة، الصادر في تاريخ ١٣/٥/١٩٦٣، المنشور في الجريدة الرسمية في ٢٠/٥/١٩٦٣، العدد ٤٠.
- المرسوم رقم ١٤٢٧٣، المتعلق بإنشاء تعاونية موظفي الدولة، الصادر بتاريخ ٢٩/١٠/١٩٦٣.
- المرسوم رقم ٥٥٨٠، المتعلق بتحديد شروط قبول طلاب وظيفة من وظائف الفئة الخامسة، الصادر بتاريخ ٠٨/١٠/١٩٦٦ بناء على المادة ٥٨ من الدستور.
- المرسوم رقم ٥٠٣٥، المتعلق بتحديد تسميات وظائف الفئة الثالثة غير الفنية الممكن ملؤها عن طريق المباراة المحصورة، تاريخ ٠٩/٠٣/٢٠٠١، المنشور في الجريدة الرسمية رقم ١٢، تاريخ ١٥/٠٣/٢٠٠١.
- الملحق أ بالمرسوم رقم ١١٠٤٤ المتعلق بتصديق أنظمة المعهد الوطني للإدارة، الصادر في ٢٧/٠٩/٢٠٠٣.
- المرسوم رقم ٧٤٨٦، المتعلق بتحديد شروط التعيين في وظيفة مراقب أول في إدارة الأبحاث والتوجيه، الصادر في ٢٧/٠٢/٢٠٠٢.
- إقتراح قانون رقم ٢٠١٩/٣١٤، المتعلق بتعيين الناجحين في مباريات مجلس الخدمة المدنية فور صدور النتائج، المنشور في الجريدة الرسمية في تاريخ ١٧/٠١/٢٠١٩.
- القرار رقم ٢٨٣٦، المتعلق بالنظام العام للمباريات والامتحانات التي تجريها إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية، الصادر عن رئيس مجلس الخدمة المدنية فريد الدحداح، المنشور في الجريدة الرسمية في ١٥/١١/١٩٦٥، العدد ٩٥.

باللغة الفرنسية:

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 constituant le titre II du Statut général.
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 constituant le titre III du Statut général.
- Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 constituant le titre VI du Statut général.

الدراسات والمحاضرات:

- إسماعيل عصام ؛ محاضرات في مقرر الوظيفة العامة، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الأول، العام الجامعي ٢٠١٥-٢٠١٦.
- أنطوان إيفات؛ أجهزة الرقابة وأصول الإجراءات التأديبية: مجلس الخدمة المدنية - الهيئة العليا للتأديب، الدورة الثالثة والعشرين في الدرجة العليا في فرع الإعداد لوظائف الفئة الثالثة للإدارة، قسم الإدارة العامة والقانون في المعهد الوطني للإدارة، د.د.ن، سنة ٢٠١٥.
- سلسلة مقررات دور المعلمين والمعلمات، المعلم والوظيفة العامة، الجمهورية اللبنانية، المركز التربوي للبحوث والإنماء، عام ١٩٩٦.

الأحكام والقرارات القضائية:

أحكام مجلس شورى الدولة اللبناني:

- مجلس شورى الدولة؛ قرار رقم ٥٨ تاريخ ١٣/١٠/٢٠٠٥، فؤاد طباجة/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٣١ تاريخ ١٢/٠٧/١٩٩٤ ، حنا فؤاد ديب/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٠٩، تاريخ ٣٠/١٠/١٩٩١، شمعون/الدولة اللبنانية، م.ق.إ، العدد السادس ١٩٩٢-١٩٩٣، ص ١٦٤.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٨١٧، تاريخ ١٣/١٢/١٩٦٥، جوزيف سعادة/الدولة اللبنانية - وزارة المالية، م.ق.إ ١٩٦٦، ص ٣٥.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢٦٩، تاريخ ١٨/١١/١٩٨٥، الدكتور نجيب البايح/الدولة اللبنانية، قرار رقم ٢٧٠، تاريخ ٢٥/١١/١٩٨٥، منى ابراهيم/الدولة اللبنانية،
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٢٦، تاريخ ١٤/٠٧/١٩٨٦، وصال اليازجي/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢٣٣ تاريخ ١٨/٠١/٢٠٠٥، سمير فياض ورفاقه/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٨٥٢ تاريخ ١٠/٠٧/١٩٩٥، الدولة اللبنانية/حسن، م.ق.إ، سنة ١٩٩٦، العدد ٩، ص ٦٧٤-٦٧٥.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٣٧٤ تاريخ ١٢/٠٢/٢٠٠٤، بلدية ذوق مصبح/عازار، م.ق.إ، تاريخ ٢٠٠٨، العدد ٢٠، ص ٦٧٥-٦٧٦.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٤٩٥ تاريخ ٠١/٠٦/٢٠٠٦، الدولة اللبنانية - مجلس الإنماء والإعمار/ الشركة الفينيقية لقوات نهر ابراهيم المائية والكهربائية، م.ق.إ سنة ٢٠١١، العدد ٢٢، ص ٩٦٣ - ٩٦٤.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢٠٣ تاريخ ٢٤/٠١/٢٠٠٦، الدولة اللبنانية - وزارة الداخلية والبلديات/ جمعية متخرجي جامعة بيروت العربية، مجلة العدل سنة ٢٠٠٧، العدد ١، ص ١٣٨-١٣٩.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٤٣٢ تاريخ ٠١/٠٦/١٩٩٤، مكرزل/الدولة اللبنانية - بلدية بيت شباب، م.ق.إ، سنة ١٩٩٥، ص ٤٧٩.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٧٩ تاريخ ٠٨/٠١/١٩٩٧، جابر/الدولة اللبنانية، م.ق.إ، سنة ١٩٩٨، ص ١٩٠.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٣٨ تاريخ ٢٠/١٠/١٩٨٧، جوزفين رزق/الدولة اللبنانية - بلدية بيروت، م.ق.إ، ١٩٨٩، ص ٢٣١.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٧٦٥ تاريخ ٣٠/٠٦/٢٠١٦، الدولة اللبنانية - بلدية طرابلس/سبسي، مجلة العدل، سنة ٢٠١٧، العدد ١، ص ١١٧/١٢٣.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٦٢ تاريخ ٠٦/٠٢/١٩٥٨، س.ع./الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٤٠١ تاريخ ١٩/٠٣/١٩٩٨، الدولة اللبنانية/رضا احمد جابر، م.ق.إ، سنة ١٩٩٩، العدد ٢/١٣، ص ٣٩٥-٣٩٦.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٣٤٩، تاريخ ٢٣/٠٢/٢٠١٥، طانيوس يونس ورفاقه/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٢٣٥، تاريخ ١٤/٠١/٢٠٠٣، الجامعة اللبنانية/زين الدين، م.ق.إ، سنة ٢٠٠٧، العدد ١٩، ص ٤٨٥/٤٨٧.

- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ١٦٩، تاريخ ١٩٦٨ / ٠٥ / ٢٠ ، جورج زهر /إدارة الجمارك العامة ، م إ ، ١٩٦٨ ، ص ١٤٣ .
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٣٣٢ تاريخ ٢٠٠٠ / ٠٥ / ١١ ، عساف الحلو /مصلحة الأبحاث العلمية الزراعية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٣٥٢ تاريخ ١٩٧٠ / ٠٧ / ٠٨ ، فؤاد كمال يعقوب / الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٣١ تاريخ ١٩٨٣ / ٠٣ / ١١ ، محمد ضاهر حسن زبيب /الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٤٢٩، تاريخ ١٩٧٥ / ٠٧ / ٠٧ ، وديع شلهوب /الدولة اللبنانية - رئاسة مجلس الوزراء (ديوان المحاسبة)، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٤٠٤، تاريخ ١٩٦٥ / ٠٣ / ٠٨ ، الدولة اللبنانية - وزارة التربية الوطنية / نجار، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٢٨٤ تاريخ ١٩٦٧ / ٠٧ / ١١ ، لوريس غاوي / الدولة اللبنانية - وزارة الاقتصاد الوطني، موقع مركز المعلوماتية القانونية، مرجع سابق.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٦٢٩ تاريخ ٢٠٠٤ / ٠٥ / ١٣ ، الدولة اللبنانية - رئاسة مجلس الوزراء - إدارة التفتيش المركزي / عامر منصور، مجلة العدل، تاريخ ٢٠٠٥ ، العدد ٤ ، ص ٧١٦ / ٧١٩ .
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٤٨٤، تاريخ ٢٠٠٢ / ٠٥ / ٠٨ ، منير أبو عسلي / الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٠١٦ تاريخ ١٩٦٣ / ٠٦ / ١٨ ، جان شبحا /الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٣٠٧ تاريخ ١٩٦٩ / ٠٥ / ١٢ ، اسكندر تركية / الدولة اللبنانية، م إ ، ١٩٦٩ ، ص ٤١ .
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٥٩٧ ، تاريخ ٢٠٠٨ / ٠٥ / ٢٧ ، مدير عام إدارة منشآت النفط في طرابلس والزهراني /إدارة منشآت النفط في طرابلس والزهراني، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ١٠٧، تاريخ ٢٠٠١/١١/٠٦، جاك لويس مراد / الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٣١٧، تاريخ ٢٠٠٠/٠٥/٠٤، نزيه شمعون / الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٥، تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٠٦، فؤاد قزما/ الدولة اللبنانية، م ق إ، المجلد الأول ٢٠٠٣-٢٠٠٤، العدد ٢٠، ص ٢٢.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٣٢٠ تاريخ ٢٠٠٥/٠٣/٠١، الدولة اللبنانية/ملحم، م.ق.إ، السنة ٢٠٠٩، الرقم ٢١، ص ٤٩٥/٤٩٧.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٨١٧، تاريخ ١٩٦٥/١٢/١٣، جوزف سعادة/الدولة اللبنانية - وزارة المالية، م.إ، ١٩٦٦، ص ٣٥.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٥٠، تاريخ ٢٠٠٣/٠٦/١٦، ميشال دحدح/ الدولة اللبنانية، م.ق.إ، ٢٠٠٧، ص ١٠٦٤.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٥١، تاريخ ٢٠٠٣/٠٦/١٦، الياس جريج/ الدولة اللبنانية، م.ق.إ، ٢٠٠٧، ص ١٠٦٦.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٦٥٧، تاريخ ١٩٩٩/٠٧/٠١، باز وبرو/الدولة اللبنانية، م.ق.إ، العدد ١٤، ص ٧٢.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢٢٧، تاريخ ١٩٩٨/٠١/٢١، فيصل الحسيني/ الدولة اللبنانية، م.ق.إ، ١٩٩٩، المجلد الأول، العدد ١٣، ص ٢٦٣.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٢١٨، تاريخ ٢٠٠٦/٠١/٣٠، مرسيل معوض/ الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٥٠، تاريخ ٢٠٠٢/١٢/٢٣، وفيقة علي زيدان / الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ القرار رقم ٧٢١، تاريخ ٢٠٠٧/٠٩/٢٧، رشيد محمد اسماعيل/ الدولة اللبنانية- مجلس الخدمة المدنية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٦٢ تاريخ ١٩٨٦/٠٣/١٢، طلال مرتضى/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٤٠٠ تاريخ ١٩٧٧/١١/٣، فايز فرح/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ١٢٩، تاريخ ٢٠٠٦/١١/٣٠، رولا طانيوس ججع/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥٥٤، تاريخ ٢٠٠٥/٠٦/١٤، ماري زينة ورفيقاتها/الدولة اللبنانية، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٥١٠، تاريخ ١٩٨٠/١٠/٠٦، الدولة اللبنانية/فرنسا، غطاس، موقع مركز المعلوماتية القانونية.
- مجلس شورى الدولة اللبناني؛ قرار رقم ٣٧٩ تاريخ ١٩٨٣/٠٧/٢٢، الدولة اللبنانية/أنطونيوس مخايل، موقع مركز المعلوماتية القانونية.

باللغة الفرنسية:

- C.E.; sect. 6 mars 1964 compagnie l'union, rec, 162-28 juin 1972 ste d'éditions dital, rec : 496.
- C.E. ; 30 mai 1973, Ministre du travail, Caisse d'Espagne de Bordeaux. Rec 385.

آراء مجلس الخدمة المدنية:

- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٤٠٧٠ تاريخ ٢٠١٢/٠٢/١٦، وزارة الصحة، رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، مجلة تصدر عن مجلس الخدمة المدنية، المجلد الأول (٢٠١٠-٢٠١١-٢٠١٢)، ص ٢٦٨.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٣٠٢ تاريخ ٢٠١٧/١٢/٢٦، وزارة المالية، تقرير رئيس مجلس الخدمة المدنية السنوي عن أعمال المجلس خلال العام ٢٠١٧ نشر في ملحق الجريدة الرسمية، تاريخ ٢٠١٨/١٢/١٣، العدد ٥٣، ص ١٦٢.

- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٥٣٤ تاريخ ٢٠١٠/٠٩/٣٠ رئاسة مجلس الوزراء،
أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٧١.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٤٧ تاريخ ٢٠١١/٠٨/١٧ رئاسة مجلس الوزراء،
أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان ، ص ٢٧٤.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٧٥٧ تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٢ وزارة السياحة، أراء
واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان ، ص ٢٧٦.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٥٢ تاريخ ٢٠١٠/٠٧/١٩ وزارة الزراعة، أراء
واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٨٠.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٢٥٠ تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٨ رئاسة مجلس الوزراء،
أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٨١.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٥٢٤ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٥ رئاسة مجلس الوزراء،
أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٨٤.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٦١٥ تاريخ ٢٠١٢/٠٥/٠٩ رئاسة مجلس الوزراء،
أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٩٤.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢١٨٥ تاريخ ٢٠١٢/٠٧/١٧ رئاسة مجلس
الوزراء، أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٣٠٢.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٤٤٢؛ تاريخ ٢٠١٦/٠٩/٠٧، وزارة الداخلية
والبلديات، أراء صادرة عن مجلس الخدمة المدنية عن الأعوام ٢٠١٤ و ٢٠١٥
و ٢٠١٦، موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني ، www.csb.gov.lb
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٥٣٤؛ تاريخ ٢٠١٠/٠٩/٣٠، رئاسة مجلس
الوزراء، أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٧١.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٤٧ تاريخ ٢٠١١/٨/١٧ رئاسة مجلس الوزراء،
أراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٧٤.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٧٥٧ تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٢ وزارة السياحة، أراء
واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٧٦.

- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٥٢ تاريخ ٢٠١٠/٧/١٩ وزارة الزراعة، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٨٠.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٢٥٠ تاريخ ٢٠١٠/١٠/٢٨ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٢٨١.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٥٢٤ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢٥ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان ، ص ٢٨٤.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٦١٥ تاريخ ٢٠١٢/٠٥/٠٩ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان ، ص ٢٩٤.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢١٩٣ تاريخ ٢٠١٢/٠٧/١١ وزارة المالية، الرأي رقم ١٩٤٧ تاريخ ٢٠١٢/٧/٢٠ وزارة الصحة العامة، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٣٣٨.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ١٨٧٤ تاريخ ٢٠١١/٠٦/٢٩ ، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٣٣٧.
- مجلس الخدمة المدنية ، الرأي رقم ٢٧٩٤ تاريخ ٢٠١٧/١٠/٣٠ ، وزارة التربية والتعليم العالي، التقرير السنوي لعام ٢٠١٧، ص ١٣٨.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢١٨٥ تاريخ ٢٠١٢/٠٧/١٧ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٣٠٢.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٣٥١ تاريخ ٢٠١١/٠٧/٢١ ، رئاسة مجلس الوزراء والرأي رقم ٢٣٧٠ تاريخ ٢٠١١/٧٠/٢١ رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٣٦١ - ٣٦٢ - ٣٦٣.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٥٢٢ تاريخ ٢٠١١/١٠/٢ ، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ١٨٤ ومايليها.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٩٩٥ ، تاريخ ٢٠١١/١٠/٠٤ ، وزارة التربية والتعليم العالي، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ١١٥ - ١١٦ .
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ١١٣٩، تاريخ ٢٠١١/٠٤/١٤ ، وزارة المالية، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٨٦.

- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٦١٧، تاريخ ٢٠١١/٠٩/١٣، رئاسة مجلس الوزراء، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان ، ص ٨٧ - ٨٨.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٢٣٠٠، تاريخ ٢٠١٢/٠٧/١٧، رئاسة مجلس الوزراء ، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان، ص ٤١٠-٤١١.
- مجلس الخدمة المدنية؛ الرأي رقم ٣٤٩٤، تاريخ ٢٠١٠/١١/١١، وزارة المالية ، آراء واجتهادات حول الوظيفة العامة في لبنان ، ص ٤١٢-٤١٣.

المراجع الإلكترونية:

- موقع مركز المعلوماتية القانونية التابع للجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
www.legiliban.ul.edu.lb.com
- موقع مجلس الخدمة المدنية الإلكتروني
www.csb.gov.lb
- مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية
www.legallaw.ul.edu.lb
- المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين
www.lebaneselw.com
- موقع www.al-akhbar.com الجمعة ١٩ نيسان ٢٠١٩.
- Site du ministère de la transformation et de la fonction publique, Le portail de la fonction publique : www.fonction-publique.gov.fr

المقابلات

- مع رئيسة مجلس الخدمة المدنية سابقاً القاضية فاطمة الصايغ، في مجلس الخدمة المدنية، تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٠.

- مع المراقب أول سابقاً ورئيسة مجلس الخدمة المدنية حالياً نسرین مشموشي، في مجلس الخدمة المدنية، تاريخ ٢٠١٧/١١/٠٩ و ٢٠١٧/١١/٢٠ .

المقدمة - ٦ -

- القسم الأول: دور مجلس الخدمة المدنية في اختيار وتعيين الموظف العام - ١٢ -
- الفصل الأول: دور مجلس الخدمة المدنية في اختيار الموظف العام - ١٢ -
- المبحث الأول: أساليب اختيار الموظف العام والمبادئ التي ترعاها - ١٣ -
- المطلب الأول : مساهمة مجلس الخدمة المدنية في أساليب اختيار الموظف العام - ١٣ -
- الفقرة الأولى: المباراة المنظمة من قبل مجلس الخدمة المدنية - ١٣ -
- أولاً- تعريف المباراة - ١٣ -
- ثانياً- مراحل المباراة - ١٣ -
- ثالثاً- قواعد إجراء المباراة - ١٥ -
- رابعاً- تأكيد المشرع على اعتماد المباراة في اختيار الموظف العام - ١٦ -
- الفقرة الثانية: دور مجلس الخدمة المدنية في الإستثناءات على مبدأ المباراة - ١٨ -
- أولاً- الإمتحان - ١٩ -
- ثانياً- التعيين بالاختبار دون مباراة أو امتحان في الفئتين الأولى والثانية - ١٩ -
- المطلب الثاني: المبادئ التي تحكم عمل مجلس الخدمة المدنية عند اختيار الموظف العام - ٢٠ -
- الفقرة الأولى: مبدأ المساواة - ٢١ -
- الفقرة الثانية: مبدأ الشفافية - ٢٣ -
- الفقرة الثالثة: مبدأ الحياد والتجرد - ٢٥ -
- الفقرة الرابعة: مبدأ الإستحقاق والجدارة - ٢٥ -
- المبحث الثاني: سلطة مجلس الخدمة المدنية في تنظيم المباراة (أو الإمتحان) - ٢٥ -
- المطلب الأول : الإعلان عن المباراة أو الامتحان - ٢٦ -
- الفقرة الأولى : قرار الإعلان عن المباراة وشروطه - ٢٦ -
- أولاً-قرار الإعلان عن المباراة - ٢٦ -
- ثانياً- شروط قرار الإعلان عن المباراة - ٢٧ -
- الفقرة الثانية : الطبيعة القانونية لقرار الإعلان عن المباراة - ٢٩ -
- المطلب الثاني: سلطة مجلس الخدمة المدنية خلال المباراة - ٢٩ -
- الفقرة الأولى: تنظيم مجلس الخدمة المدنية لمراحل المباراة - ٣٠ -

- أولاً- الإعلان عن لائحة المقبولين - ٣٠ -
- ثانياً- تشكيل اللجنة الفاحصة وسير المباراة - ٣٣ -
- ثالثاً- الإعلان عن النتائج النهائية - ٣٥ -
- الفقرة الثانية : صلاحية مجلس الخدمة المدنية في إلغاء المباراة - ٣٦ -
- الفقرة الثالثة: الطعن بنتائج المباراة (أو الامتحان) - ٣٨ -
- الفصل الثاني: دور مجلس الخدمة المدنية في إقامة الرابطة الوظيفية مع المرشحين الناجحين ومفاعيل إغفال هذا الدور - ٤١ -
- المبحث الأول: صلاحية مجلس الخدمة المدنية في التعيين والتثبيت والتعاقد - ٤١ -
- المطلب الأول : مساهمة مجلس الخدمة المدنية في التعيين - ٤٢ -
- الفقرة الأولى: تدخلات مجلس الخدمة المدنية في إصدار قرارات التعيين - ٤٢ -
- أولاً- حرص مجلس الخدمة المدنية على صدور قرارات التعيين وفق الشروط القانونية - ٤٢ -
- أ-الجهة الصالحة للتعين - ٤٢ -
- ب-صدور قرار التعيين - ٤٣ -
- ج- وجوب التعيين في وظيفة شاغرة - ٤٣ -
- د - إتمام التعيين من بين لائحة الناجحين - ٤٣ -
- هـ - الإلتزام بالتراتبية ومهلة سريان مفعول لائحة الناجحين - ٤٤ -
- ثانياً- أثر موافقة واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية على إصدار قرارات التعيين - ٤٥ -
- أ- قرارات التعيين التي تحتاج إلى موافقة مجلس الخدمة المدنية - ٤٦ -
- الفقرة الثانية : تأثير واقع التعيينات الحالي على دور مجلس الخدمة المدنية - ٤٨ -
- المطلب الثاني: مساهمة مجلس الخدمة المدنية في تثبيت الموظفين التمرنين والتعاقد معهم - ٥١ -
- الفقرة الأولى: مساهمة مجلس الخدمة المدنية في تثبيت الموظفين التمرنين - ٥١ -
- الفقرة الثانية: دور مجلس الخدمة المدنية لناحية التعاقد في الوظيفة العامة - ٥٣ -
- المبحث الثاني :آثار إغفال الإدارة لدور مجلس الخدمة المدنية في تعيين وتثبيت الموظف العام والتعاقد معه- ٥٤ -
-
- المطلب الأول: حالة موافقة واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية - ٥٥ -
- الفقرة الأولى: فيما خص استطلاع الرأي - ٥٥ -
- الفقرة الثانية: فيما خص الموافقة - ٥٧ -
- المطلب الثاني: أثر عدم تبليغ قرار التعيين لمجلس الخدمة المدنية - ٥٨ -
- القسم الثاني : دور مجلس الخدمة المدنية في الشؤون الذاتية للموظف العام - ٦٠ -

- الفصل الأول: رقابة مجلس الخدمة المدنية على المعاملات الصادرة خلال الحياة الوظيفية - ٦٠ -
- المبحث الأول: المعاملات الصادرة خلال الحياة الوظيفية الحاصلة بموافقة مجلس الخدمة المدنية - ٦١ -
- المطلب الأول : موافقة مجلس الخدمة المدنية على بعض الأوضاع العادية للموظف العام - ٦٢ -
- الفقرة الأولى : الموافقة على جداول الترفيع ومدى قابليتها للمراجعة - ٦٢ -
- أولاً- الموافقة على جداول الترفيع - ٦٢ -
- ثانياً - مدى قابلية قرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة في سبيل إعداد جداول الترفيع للمراجعة أمام مجلس شورى الدولة - ٦٣ -
- الفقرة الثانية: الموافقة على اقراحات التدرج - ٦٤ -
- الفقرة الثالثة: الموافقة على لوائح الترقية - ٦٥ -
- أولاً- عرض لوائح الأسماء على مجلس الخدمة المدنية - ٦٥ -
- ثانياً- دراسة لوائح الأسماء من قبل إدارة الموظفين لدى مجلس الخدمة المدنية - ٦٦ -
- ثالثاً - الموافقة على لوائح الأسماء أو رفضها - ٦٦ -
- المطلب الثاني: الأوضاع الاستثنائية التي تطلب موافقة مجلس الخدمة المدنية - ٦٧ -
- الفقرة الأولى: الموافقة على قرار ومرسوم النقل - ٦٧ -
- أولاً- النقل من سلك إلى سلك آخر - ٦٨ -
- ثانياً- النقل من إدارة إلى أخرى ضمن السلك الواحد - ٦٩ -
- الفقرة الثانية: الموافقة على مرسوم التعيين بالوكالة أو بالتكليف - ٦٩ -
- الفقرة الثالثة: الموافقة على الوضع المؤقت خارج الملاك. - ٧٠ -
- أولاً- الوضع المؤقت خارج الملاك - ٧٠ -
- ثانياً- إعادة الموظف إلى إدارته الأصلية - ٧١ -
- الفقرة الرابعة: الموافقة على الاستيداع - ٧٢ -
- أولاً- تطبيق الاستيداع - ٧٢ -
- ثانياً- نهاية الاستيداع - ٧٣ -
- الفقرة الخامسة: الموافقة على الانتداب - ٧٣ -
- الفقرة السادسة: الموافقة على الإنهاء الاختياري للخدمة - ٧٤ -
- المبحث الثاني: المعاملات التي تستوجب استشارة أو استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية وتلك التي تتم بقرار أو اقتراح منه. - ٧٥ -
- المطلب الأول : استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية - ٧٥ -
- الفقرة الأولى: تعيين موظفي الفئة الأولى من خارج الملاك - ٧٥ -

- ٧٦ -	الفقرة الثانية: الانتداب للتخصص في الخارج
- ٧٨ -	الفقرة الثالثة: تأخير تدرج الموظف العام
- ٧٩ -	الفقرة رابعة: النقل ضمن السلك الواحد والإدارة الواحدة
- ٨١ -	الفقرة الخامسة: التكليف ببعض الأعمال الإضافية
- ٨١ -	المطلب الثاني: طلب بيان رأي مجلس الخدمة المدنية وانفراده ببعض القرارات
- ٨١ -	الفقرة الأولى: طلب بيان رأي واقتراحات مجلس الخدمة المدنية ومدى إلزاميتها
- ٨٢ -	أولاً- إبداء الرأي أو الاستشارة
- ٨٤ -	ثانياً- تقديم الاقتراحات
- ٨٥ -	ثالثاً- مدى إلزامية رأي أو مشورة مجلس الخدمة المدنية
- ٨٦ -	الفقرة ثمانية: إنفراد مجلس الخدمة المدنية في اتخاذ القرار
- ٨٨ -	الفصل الثاني: أصول رقابة مجلس الخدمة المدنية والمنازعات القضائية والإدارية الناشئة عنها
- ٨٨ -	المبحث الأول: عناصر الرقابة وكيفية ممارستها
- ٨٨ -	المطلب الأول: عناصر الرقابة
- ٨٨ -	الفقرة الأولى: العنصر القانوني
- ٨٩ -	الفقرة الثانية: عنصر الملاءمة
- ٩٠ -	المطلب الثاني: كيفية ممارسة الرقابة
- ٩٠ -	الفقرة الأولى: إجراءات دراسة المعاملة
- ٩١ -	فقرة ثانية: الضمانة التي توفرها الرقابة
- ٩٢ -	المبحث الثاني: المنازعات القضائية والإدارية المتعلقة بالدور الرقابي لمجلس الخدمة المدنية
- ٩٣ -	المطلب الأول : المنازعات القضائية الناشئة عن إغفال دور مجلس الخدمة المدنية الرقابي
- ٩٣ -	الفقرة الأولى: قرارات مجلس الخدمة المدنية غير القابلة للطعن
- ٩٦ -	الفقرة الثانية : قرار مجلس الخدمة المدنية القابل للطعن
- ٩٧ -	المطلب الثاني: الخلاف بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة أو الإدارة المختصة
- ٩٨ -	الفقرة الأولى: كيفية البت بالخلاف القائم بين مجلس الخدمة المدنية والوزارة أو الإدارة المختصة
- ١٠٠ -	الفقرة الثانية: مدى قابلية قرار مجلس الوزراء البات بالخلاف للطعن
- ١٠١ -	الخاتمة
- ١٠٦ -	لائحة الملاحق:

