الجمهورية اللبنانية

مجلس النواب

دولة رئيس مجلس النواب الاستاذ نبيه بري المحترم

الموضوع: اقتراح قانون يرمي الى تعديل الفقرة ١ من المادة ٦٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ الصادر بتاريخ ١٢ حزيران ١٩٥٩ (نظام الموظفين).

بالإشارة الى الموضوع أعلاه نودعكم ربطاً اقتراح القانون الرامي الى تعديل الفقرة ١ من المادة ٦٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ الصادر بتاريخ ١٢ حزيران ١٩٥٩ (نظام الموظفين) للتفضل بالاطلاع واعطائه المجرى القانوني اللازم.

بيروت فيه: بيروت فيه: ٢٠٢٤/٦/٢٥

الجمهورية اللبنانية

مجلس النواب

اقتراح القانون الرامي الى تعديل الفقرة ١ من المادة ٦٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ الصادر بتاريخ ١٢ حزيران ١٩٥٩ (نظام الموظفين).

المادة الأولى:

تعدّل الفقرة ١ من المادة ٦٨ من نظام الموظفين لتصبح على الشكل التالي:

١- يحال حكماً على التقاعد أو يصرف من الخدمة كل موظف في الادارات العامة والمؤسسات العامة، أكمل السادسة والستين من عمره اذا كان من موظفي احدى الفئتين الخامسة أو الرابعة.

يحال حكماً على التقاعد أو يصرف من الخدمة كل موظف في الادارات العامة والمؤسسات العامة، أكمل الثامنة والستين من عمره اذا كان من موظفي الفئة الأولى أو الثانية أو الثالثة.

على أنه يحق للموظف أن يطلب إحالته على التقاعد عند بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة.

لا يستفيد من أحكام هذه الفقرة ويحال حكماً على التقاعد فور إتمامه سن الرابعة والستين، الموظفون الذين فرضت عليهم العقوبة الثالثة من الدرجة الثانية المنصوص عنها في المادة ٥٥ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ الصادر بتاريخ ١٢ حزيران ١٩٥٩ وما فوق.

المادة الثانية: يعمل بهذا القانون لمدة خمس سنوات من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

بيروت فيه: ٢٠٢٤/٦/٢٥

الأسباب الموجبة

لما كانت الوظيفة العامة تتطلب جهداً من القائم بها من أجل القيام بما يترتب عليه من أعباء ومهام.

ولما كانت وظائف الدولة القيادية العليا في الهرم الاداري، من الفئات الأولى والثانية والثالثة تتطلب بصورة خاصة، بالإضافة الى المؤهلات العلمية المطلوبة قانوناً، خبرة واسعة لتأدية المهام المطلوبة، وان هذه الخبرة تزداد وتترسخ عند هؤلاء الموظفين كلما ازدادت خدمتهم في الدولة نتيجة تقادمهم في ممارسة الوظيفة العامة.

ولما كانت بعض أنظمة الموظفين في بعض الدول قد عمدت إلى تحديد الحدّ الأعلى للسن بشكل متفاوت بتفاوت فئات الموظفين، بحيث كلما علت فئة الموظف كلما ارتفع الحد الأعلى للسن المطلوب توافره فيه. وقد اختلفت هذه الأنظمة باختلاف الدول وباختلاف مستويات الوظائف أي فئاتها، كما وباختلاف أنواعها (مدنية أو عسكرية أو قضائية الخ...) ضمن الدولة الواحدة، مما يدل على أهمية الخبرة التي يكتسبها الموظف، لا سيما في الفئات الأولى والثانية والثالثة وضرورة الاستفادة من هذه الخبرة.

ففي لبنان مثلاً حدد نظام الموظفين الحدّ الأعلى لبلوغ السن القانونية بالرابعة والستين من العمر لجميع الموظفين المدنيين من جميع المستويات والفئات بدون استثناء أو تفاوت بين فئة وأخرى، في حين حدّد الحدّ الأعلى لسن القضاة بالثامنة والستين، أما الحدّ الأعلى للعسكريين فانه يختلف باختلاف الرتب العسكرية بحيث كلما علت رتبة العسكري كلما ازداد الحدّ الأعلى لسن خدمته.

وفي بعض الدول العربية وعلى غرار ما هو معمول به في لبنان بالنسبة للعسكريين، فان الحدّ الأعلى للسن يختلف باختلاف فئات الموظفين ورتبهم المدنية والعسكرية على حدّ سواء، بحيث أنه كلما علت فئة الموظف أو رتبته، كلما ازداد خبرة ومعرفة وكفاءة في تأدية مهام وظيفته، لا سيما اذا كانت وظيفته من الوظائف القيادية التي تتطلب المزيد من الخبرات والمهارات.

وحيث أن قانوني الموظفين والتنظيم القضائي يجيزان انتداب قضاة للعمل بصفة مدير عام في الادارات العامة ويستمرون في عملهم حتى بلوغهم الثامنة والستين من عمرهم خلافاً لأقرانهم من الموظفين الاداريين الذين يحالون على التقاعد في الرابعة والستين من عمرهم، الأمر الذي يتناقض مع مبدأي العدالة والمساواة.