الجمهورية اللبنانية
مجلس النواب

دولة رئيس مجلس النواب الاستاذ نبيه بري المحترم

الموضوع: اقتراح القانون المعجّل المكرّر الرامي الى تعديل الفقرة 1 من المادة 68 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 الصادر بتاريخ 12 حزيران 1959 (نظام الموظفين).

بالإشارة الى الموضوع أعلاه نودعكم ربطاً اقتراح القانون المعجّل المكرّر الرامي الى تعديل الفقرة 1 من المادة 68 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 الصادر بتاريخ 12 حزيران 1959 (نظام الموظفين) للتفضل بالاطلاع واعطائه المجرى القانوني اللازم.

بيروت فيه: 14/3/2022

الجمهورية اللبنانية
مجلس النواب

اقتراح القانون المعجّل المكرّر الرامي الى تعديل الفقرة 1 من المادة 68 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 الصادر بتاريخ 12 حزيران 1959 (نظام الموظفين).

مادة وحيدة:

أولاً: تعدّل الفقرة 1 من المادة 68 من نظام الموظفين لتصبح على الشكل التالي:

1- يحال حكماً على التقاعد أو يصرف من الخدمة كل موظف في الادارات العامة والمؤسسات العامة، أكمل الرابعة 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 أن 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، موظفو الفئات الأولى والثانية والثالثة الذين فرضت عليهم العقوبة الثالثة من الدرجة الثانية المنصوص عنها في المادة 55 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 الصادر بتاريخ 12 حزيران 1959 وما فوق.

ثانياً: يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

بيروت فيه: 14/3/2022

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 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.

وحيث أن الهدف من تعديل سن التقاعد هو الاستفادة من خبرة الموظفين في الفئات الأولى والثانية والثالثة الذين يقومون بمهامهم وفقاً للأصول وغير مفروضة عليهم عقوبات من شأنها أن تجعلهم غير مستفيدين من هذا القانون، وحرصاً على عدم مكافأة المرتكبين منهم، تمّ استثناء الذين فرضت عليهم العقوبة الثالثة من الدرجة الثانية من المادة 55 من نظام الموظفين وما فوق، وهذا ما يشجع الموظفين على التزام القوانين والأنظمة المرعية الاجراء، وعدم الوقوع في شرك المخالفات المسلكية مهما كان نوعها، مما يسهم في عملية الاصلاح الاداري على مستوى الوظائف القيادية.

هذا مع الاشارة الى أن هذا الاقتراح يؤمن وفراً مالياً على خزينة الدولة، لا سيما في هذه الأوضاع التي تمر بها المالية العامة، وهو إجراء كثيراً ما تلجأ إليه الدول خلال أزماتها المالية.

هذا إلى جانب الشغور الكبير الذي تعاني منه إدارات الدولة ومؤسساتها، بسبب وقف التوظيف، مما أدى إلى فراغ كبير في المراكز القيادية وبات يشكل عائقاً أمام حسن سير العمل.

لهذه الأسباب

نتقدم باقتراح القانون المرفق والقاضي برفع الحدّ الأعلى لسن انهاء خدمة الموظفين الذين يشغلون الوظائف القيادية العليا بحيث يصبح ثمانية وستين سنة لموظفي الفئة الأولى والثانية والثالثة، آملين من المجلس الكريم مناقشته اقراره.

بيروت فيه: 14/3/2022