

اقتراح قانون

يرمي الى تعديل بعض أحكام المرسوم الاشتراعي

رقم 112 تاريخ 12/6/1959 وتعديلاته (نظام الموظفين)

المادة الأولى :

يُلغى البند (1) من المادة 47 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 تاريخ 12/6/1959 وتعديلاته (نظام الموظفين) ، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

«1- يمكن انتداب الموظف للتخصص في فرع من الفروع التي تحتاج الإدارة فيها إلى اختصاصيين جدد أو لأجل قيامه بدراسات تتوخى الإدارة منها نفعاً عاماً. وتوضع شروط الإنتداب لهذه الحالات بمرسوم يُتخذ في مجلس الوزراء بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية» .

المادة الثانية :

يُلغى البند (3) من المادة 52 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 تاريخ 12/6/1959 وتعديلاته (نظام الموظفين)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

«3- يجوز وضع الموظف في الإستيداع بناء على طلبه إذا أصيب بحادث مُعيق، أو في حالة مرض زوجه أو أحد فروع، شرط ألا تتجاوز مدة الاستيداع سنة قابلة للتجديد مرتين».

المادة الثالثة :

تُلغى المادة 53 من المرسوم الاشتراعي رقم 112 تاريخ 12/6/1959 وتعديلاته(نظام الموظفين)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

« المادة 53 الجديدة- نهاية الإستيداع :

تُطبَّق على الموظف، عند نهاية مدة الاستيداع أحكام المادة (51) من هذا المرسوم الإشتراعي».

المادة الرابعة :

تسري أحكام هذا القانون التعديلي بمفعول رجعي على جميع الموظفين الذين وُضِعوا في الإستيداع، قبل نفاذه، لأجل القيام بدراسات تتوخى الإدارة منها نفعاً عاماً، وتُطبَّق على استيادتهم الأحكام القانونية المتعلِّقة بالإنْتداب وما يترتَّب على ذلك من مفاعيل وتسوَّى أوضاعهم بهذا الشأن من قِبَل الإدارة المختصة خلال مهلة شهرين من تاريخ نفاذ هذا القانون.

المادة الخامسة :

يُعمَل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

النائبة بولا يعقوبيان

2/4/2019

الأسباب الموجبة

لما كان نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الإشتراعي رقم 112 تاريخ 12/6/1959 وتعديلاته أجاز في البند (1) من المادة 47 منه انتداب الموظف للتخصص في فرع من الفروع التي تحتاج الإدارة فيها الى اختصاصيين جُدد، فيما أجاز البند (3) من المادة 52 منه وضع الموظف في الإستيداع لأجل قيامه بدراسات تتوخى الإدارة منها نفعاً عاماً.

ولما كانت حالة الإنتداب تختلف عن حالة الوضع في الإستيداع من حيث مفاعيل كل منهما، إذ في الأولى يحتفظ الموظف بحق تقاضي راتبه وبحقه في التدرُّج والترقية والترفع والتقاعد في إدارته الأصلية وتبقى وظيفته شاغرة في ملاك إدارته ويعود إليها فور انتهاء مدة الإنتداب (المادتين 46 و 48 من نظام الموظفين)، أما في حالة الإستيداع فإن الموظف يُعتبر خارج الملاك وينقطع عنه راتبه ويفقد حقه في التدرج وحساب التقاعد طوال المدة التي يقضيها خارج الملاك ومن الجائز عدم بقاء وظيفته شاغرة (المواد 51 و 52 و 53 من نظام الموظفين).

ولما كان تخصص الموظف في فرع من الفروع التي تحتاج الإدارة فيها إلى اختصاصيين جُدد لا يختلف من حيث الغاية عن قيام الموظف بدراسات تتوخى منها الإدارة نفعاً عاماً، إذ أن كلا الأمرين هدفهما تحقيق المصلحة العامة وإعلاء شأن الإدارة وكفاءة موظفيها عن طريق رفع مستواهم العلمي والمعرفي، مما ينفي أي مُبرر للتمييز بين الحاليتين المذكورتين بخضوع واحدة لنظام الإنتداب والثانية لنظام الإستيداع مع ما يرتب على ذلك من مفاعيل جوهرية.

ولما كان التطبيق الحالي لا يعتمد معياراً معيناً لتحديد ما إذا كان الموظف خاضعاً للإنتداب أم للإستيداع في حالة توجُّهه للحصول العلمي ذي النفع العام، لا بل إن الإدارة في كثير من الأحيان تعتمد إلى تسوية أوضاع الموظفين الذين وُضعوا في الإستيداع لهذه الغاية بحيث تعود وتُعتبر أنهم كانوا في حالة الإنتداب وتُسوي أوضاعهم على هذا الأساس.

ولما كان من الواجب إنهاء هذا التمييز وبالتالي اعتبار الموظف في كلتا الحالتين المذكورتين أعلاه خاضعاً لنظام الإنتداب لا الإستيداع، بحيث يقتضي إدخال التعديلات اللازمة على نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الإشتراعي رقم 112/1959 ولا سيما المواد 47 و 52 و 53 منه تحقيقاً لهذه الغاية، مع إعطاء هذا التعديل مفعولاً رجعيّاً تلافياً لظلم شريحة من الموظفين تكبّدت عناء التحصيل العلمي بأعلى درجاته تحقيقاً للمصلحة العامة.

ولما كانت الأسباب المتقدمة قد أمّلت إعداد اقتراح القانون المرفق.

لذلك

أتقدم من المجلس النيابي الكريم باقتراح القانون المرفق على أمل مناقشته وإقراره.

النائبة بولا يعقوبيان

2/4/2019