351.1
Su96KmA

سوريا

قانون الموظفين لسنة ١٩٥٩

DATE DUE

21 AUG 1968

3 SEP 1968

19 JAN 1970

29 APR 1984

344.01
S995g9A

الجمهورية السورية
وزارة المالية
مديرية الدراسات والاحصاءات المالية

نظام الموظفين الأساسي

رقم ١٣٥
تاريخ ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥

بحسب التعديلات الطارئة عليه حتى ٢٠ تشرين الأول ١٩٥٥
(آراء ديوان المحاسبات - بلاغات - مطالعات)

مطبعة الجمهورية السورية

نشر هذا القانون في العدد رقم ٢ من الجريدة الرسمية
تاريخ ١١/١/١٩٤٥

ويعتبر نافذا بموجب أحكام المادة ٨ المعدلة من المرسوم التشريعي رقم ٥ تاريخ ١١/٢/١٩٣٦ المتضمن قواعد نشر القوانين في :

محافظة دمشق	اعتباراً من ١٧/١/١٩٤٥
محافظة حمص	اعتباراً من ١٨/١/١٩٤٥
محافظة حماه	اعتباراً من ١٨/١/١٩٤٥
محافظة درعا	اعتباراً من ١٨/١/١٩٤٥
محافظة اللاذقية	اعتباراً من ١٩/١/١٩٤٥
محافظة السويداء	اعتباراً من ١٩/١/١٩٤٥
محافظة حلب	اعتباراً من ٢١/١/١٩٤٥
محافظة دير الزور	اعتباراً من ٢٣/١/١٩٤٥
محافظة الحسكة	اعتباراً من ٢٣/١/١٩٤٥

فهرس تحليلي

لمواد قانون الموظفين الاساسي

الباب الاول

قواعد احداث المصالح العامة وتنظيمها

الفصل الاول ـ احكام اساسية

ارقام المواد		الصفحة
١ — ٢	جهاز الدولة	١
٣ — ٥	الملاكات الخاصة	٢

الفصل الثاني ـ في المراتب والرواتب

٦ — ٧	تسلسل المراتب والرواتب	٣
٨	الشهادات الاساسية	٧
٩ — ١٠	فئات الوظائف العامة	٩

الباب الثاني

في انتقاء الموظفين وترفيعهم

الفصل الاول ـ في انتقاء الموظفين

١١ — ١٢	شروط التوظيف	١٢
١٣	اصول التعيين	٣١
١٤ — ١٦	تعيين استثنائي	٣٢

الفصل الثاني ـ في الترفيع

١٧ — ١٨	قواعد الترفيع	٣٥
١٩ — ٢٠	اصول تنظيم جدول الترفيع	٤٣
٢١	الترفيع الفعلي	٤٩

الباب الخامس

في انتهاء خدمة الموظفين

الفصل الاول ـ قواعد عامة

أرقام المواد		الصفحة
٧٤	انفصال الموظف	١٣٠
٧٥	فصل الموظف	١٣٠
٧٦	التتبعات بعد ترك الوظيفة	١٣٠

الفصل الثاني ـ في الاحالة على الاستيداع

٧٧	قواعد الاستيداع	١٣١
٧٨ — ٧٩	اعادة الموظف الى الخدمة	١٣٢

الفصل الثالث ـ في الاستقالة

٨٠	شروط الاستقالة	١٣٦
٨١	الموظف المعتبر بحكم المستقيل	١٣٧
٨٢	اعادة الموظف الى الخدمة	١٤٠

الفصل الرابع ـ في الغاء الوظيفة

٨٣	قواعد التسريح بسبب الغاء الوظيفة	١٤٢
٨٤	اعادة الموظف المسرح الى الخدمة	١٤٦

الفصل الخامس ـ في الصرف من الخدمة

٨٥	قواعد الصرف من الخدمة	١٤٩
٨٦	اعادة الموظف الى الخدمة	١٥٠

الفصل السادس ـ في الوكالة

٨٧ — ٩٠	قواعد عامة	١٥٣
٩١ — ٩٢	شروط توكيل الموظفين	١٦١
٩٣	شروط توكيل غير الموظف	١٦٥

الباب السادس

في تأدية الرواتب ومتمماتها وتوابعها

الفصل الاول ـ قواعد عامة

أرقام المواد		الصفحة
٩٤	تعريف الراتب	١٦٦
٩٥ — ٩٦	قواعد اعطاء الراتب	١٦٦

الفصل الثاني ـ في استحقاق الراتب

٩٧	الموظف المعين	١٦٨
٩٨	الموظف المرفع	١٧٠
٩٩	الموظف المعاقب بالتنزيل	١٧٤
١٠٠	الموظف الذي يبدل مقر وظيفته	١٧٥

الفصل الثالث ـ في قطع الراتب

١٠١	الموظف المعزول أو المطرود	١٧٥
١٠٢	الموظف المكفوف اليد	١٧٥
١٠٣ — ١٠٤	الموظف المنفك في كافة الحالات	١٧٧

الفصل الرابع ـ احكام شتى تتعلق بالرواتب

١٠٥	المثول أمام القضاء أو مجلس التأديب	١٨٠
١٠٦	اختفاء الموظف	١٨١
١٠٧	التسلم والتسليم	١٨٢
١٠٨	السلف على الراتب	١٨٢
١٠٩	حجز الراتب	١٨٢
١١٠	راتب الموظف المعاد الى الخدمة	١٨٤

الفصل الخامس ـ في التعويضات والمخصصات والمنافع

١١١	تعويضات غلاء المعيشة	١٨٥
١١٢ — ١١٤	سائر التعويضات	١٨٥
١١٣	التعويض العائلي	١٨٨
١١٥	تعويضات الاعمال الاضافية	٢٠٩

أرقام المواد		الصفحة
١١٦	تداوي الموظفين	٢١٨
١١٧ — ١١٨	الموظف المتضرر	٢٢٤
١١٩	حصر التعويضات	٢٢٧
١٢٠	المكافآت	٢٢٧

الفصل السادس ـ في تعويضات الانتقال واجور النقل

أ = تعويضات الانتقال

١٢١	تعويض انتقال الموظفين	٢٢٨
١٢٢	تعويض الانتقال للافراد	٢٣٢
١٢٣	حساب تعويض الانتقال	٢٣٢
١٢٤ — ١٢٥	شروط منح تعويض الانتقال	٢٣٦
١٢٦	امر السفر	٢٤٢
١٢٧	الموظف الموفد الى البلاد الاجنبية	٢٤٣

ب = اجور النقل

١٢٨	تقديم وسائط النقل	٢٤٦
١٢٩	الدرجات	٢٤٨
١٣٠	النفقات النثرية	٢٤٩
١٣١	نقل العائلة	٢٤٩
١٣٢ — ١٣٤	نقل الاشياء	٢٥٥

الباب السابع

أحكام شتى

١٣٥	توظيف الاجانب	٢٦٦
١٣٦	المخالفات	٢٧٣
١٣٧	نظام سجل الموظفين	٢٧٤

الباب الثامن

١٣٨ — ١٤٥	أحكام انتقالية	٢٧٥

الباب التاسع

١٤٦ — ١٤٩	أحكام ختامية	٢٨٣

الملاحق

الصفحة

— الجدول رقم ١ — تحديد المراتب والدرجات ورواتبها ٢٨٦

— مرسوم تشريعي رقم ٨٥ تاريخ ٢٦ آذار ١٩٥٣ المتضمن الغاء تعويضات غلاء المعيشة واستبدال رواتب الموظفين الاساسية برواتب مقطوعة ٢٨٩

— قانون رقم ٣٨ تاريخ ٦ آذار ١٩٥٥ المتضمن تعديل رواتب الموظفين ٢٩١

— مرسوم رقم ١٤٠ تاريخ ٢٩ كانون الاول ١٩٥١ المتضمن نظام كفالات الموظفين ٣٠٦

— الجدول رقم ٢ — جدول تعادل الوظائف العامة على اساس الملاكات الخاصة الصادرة بالاستناد الى القانون رقم ٣٢٦ تاريخ ٢١ ايار ١٩٤٧ ٣١٣

٢٨٧	— ١ وقف ناجز
٨٨٢	
١٨٢	
٢٠٦	
٦١٢	

الباب الأول

قواعد ادارة المصالح العامة وتنظيمها

الفصل الأول

أحكام أساسية

جهاز الدولة

مادة ١ — تتولى تسيير المصالح العامة — تحت اشراف مجلس الوزراء — :

١ = الادارات العامة المرتبطة مباشرة بالوزير .

٢ = المؤسسات العامة ذات الشخصية الحقوقية والاستقلال المالي . وهي تخضع لاشراف الوزير المختص وفقاً لاحكام القانون القاضي باحداثها وتتمتع بحقوق ادارات الدولة والخزينة العامة .

يحدد توزيع اختصاصات السلطة التنفيذية واساليب ممارستها بقانون .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب/١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ١ — تتألف الادارات العامة من الوزارات والمديريات العامة الداخلة في موازنة الدولة والموازنات الملحقة بها غير انه يوجد هنالك ادارات تقوم بخدمات عامة وهي الادارات المفوضة او المعتمدة في شؤون ذات صفة تجارية اوصناعية أو فنية فان هذه الادارات غير مشمولة باحكام قانون الموظفين الاساسي ويخضع تسييرها وطرق مراقبة الحكومة لها للقواعد الواردة في العقود والانظمة المتعلقة بها ويقصد بالادارات المفوضة — كادارات الخطوط الحديدية — المؤسسات التي تقوم بخدمات عامة بالنيابة عن الدولة وتحت مراقبتها ويقصد بالادارات المعتمدة — كادارة حصر الدخان — المؤسسات التي تقوم بخدمات عامة لحساب الدولة وتحت مراقبتها .

مادة ٢ — تتألف كل وزارة من ادارة عامة واحدة او اكثر حسب نوع الخدمات الموكولة اليها .

للادارات العامة صفة دائمة الا انه يجوز احداث ادارات عامة موقتة تأميناً لخدمات ناتجة عن احوال خاصة ضمن حدود الاعتمادات الاجمالية المفتوحة في الموازنة .

يؤازر الوزير امين عام مسؤول امامه من الناحيتين الادارية والفنية عن سير جميع الادارات او المؤسسات العامة المرتبطة بالوزارة .

يمارس المدير العام لكل مديرية عامة — فيما يتعلق بموظفيها — جميع الصلاحيات المعطاة للامين العام في المواد التالية من هذا القانون .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب/١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢ — ان الادارات العامة الموقتة هي على نوعين :

آ = الادارات المحدثة لمدة غير محدودة ولكنها في دور التجربة كمصلحة الانتاج الزراعي .

ب = الادارات المحدثة لمدة محدودة تأمينا لخدمات غير دائمة والتي يتوقف بقاؤها على احوال خاصة او على وجود اعتماد لها في الموازنة كالمصلحة الفنية للمساحة والتحسين العقاري (الكداسترو) .

ففي كلتا الحالتين تحدث هذه الادارات الموقتة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ضمن حدود الاعتمادات الاجمالية المفتوحة في الموازنة تنفيذا للمادة ٤ من القانون ويعتبر موظفوها من المستخدمين فيوضع نظامهم وملاكهم بمرسوم تنفيذا للمادة ١٤٦ من القانون الا في الاحوال التي ينص فيها القانون الخاص على خلاف ذلك .

الملاكات الخاصة :

مادة ٣ — تحوي كل ادارة عامة سلسلة من الوظائف العامة الدائمة يتألف منها ملاك تلك الادارة الخاص .

مادة ٤ — تحدث المصالح العامة والوظائف العامة وتلغى بقانون ، اما الادارات العامة الموقتة فتحدث بمرسوم لدى مجلس الوزراء ضمن حدود الاعتمادات الاجمالية المفتوحة في الموازنة .

مادة ٥ — يتضمن ملاك الادارة الخاص :

١ = تعريف مهمة الادارة وتحديد الصلاحيات وتوزيعها بين الادارة المركزية والادارات الملحقة بها .

٢ = تحديد عدد الموظفين في كل مرتبة اودرجة وتوزيعه بين الادارة المركزية والادارات الملحقة بها .

٣ = تحديد الشروط الخاصة في انتقاء الموظفين لبعض الوظائف وفي اجتياز الحلقات في بعض الوظائف الاختصاصية .

الفصل الثاني

في المراتب والرواتب

تسلسل المراتب والرواتب :

مادة ٦ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤ تشرين الاول ١٩٥٣) : (١)

تصنف الوظائف العامة في عشر مراتب ومرتبة ممتازة وتقسم الى ثلاث حلقات :

الحلقة الاولى : وتتألف من المرتبة الممتازة والمراتب الخمس الاولى .

الحلقة الثانية : وتتألف من المراتب السادسة والسابعة والثامنة .

الحلقة الثالثة : وتتألف من المرتبتين التاسعة والعاشرة .

تقسم المرتبة الى درجات .

تحدد الرواتب والدرجات ورواتبها وفقا للجدول رقم — ١ — الملحق بهذا القانون .

---

(١) ان العمل باحكام هذه المادة معلق على صدور المرسوم التنظيمي المتعلق بقواعد تطبيق المادة الثامنة المعدلة والمنصوص عنه في المادة ٢ من المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ (رأي ديوان المحاسبات رقم ٧٥ تاريخ ١٩٥٤/٥/١٢ المنشور بعد المادة ٢١ من قانون الموظفين) .

مادة ٦ قديمة — تصنف الوظائف العامة في احدى عشرة مرتبة ومرتبة ممتازة وتقسم الى ثلاث حلقات .

تتألف الحلقة الاولى من المرتبة الممتازة والمراتب الخمس الاولى .

تتألف الحلقة الثانية من المراتب السادسة والسابعة والثامنة والتاسعة .

تتألف الحلقة الثالثة من المرتبتين العاشرة والحادية عشرة .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٤٤/ب ٢٥//٣
تاريخ ١٩٥٥/٩/٢١

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١٠٥) تاريخ ١٩٥٥/٧/٦ حول تعديل الحلقات الواردة في الجدول الملحق بقانون الموظفين بموجب احكام القانون رقم ٣٨ تاريخ ١٩٥٥/٣/٦ .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم (١٠٥) تاريخ ١٩٥٥/٧/٦ :

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

اوافق على رأي وزارة المالية المدرج في كتابها رقم ١/١٤/٨٧٧٠ – تاريخ ٩٥٥/٦/١٣

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام ما يأتي :

لما كانت المادة الاولى من القانون رقم ٣٨ وتاريخ ١٩٥٥/٣/٦ قد الغت الجدول رقم ١ الملحق بقانون الموظفين الاساسي واستعاضت عنه بجدول آخر تضمن تحديد الراتب المقطوع لكل مرتبة ودرجة وما يقابله من الراتب الاساسي ، ولما كان تحديد الحلقات قد ورد على النص صراحة في المادة السادسة من قانون الموظفين الاساسي المعدلة ، لذلك فان تعديل الحلقات الوارد في الجدول الملحق في المادة الاولى من القانون ٣٨ لا عبرة له لان الشارع لو اراد تعديل الحلقات لنص على ذلك صراحة ، وعليه فان الحلقة الثالثة لا تزال تتألف من المرتبة العاشرة وان فحص اجتياز الحلقة لازال شرطا للترفيع من المرتبة العاشرة الى المرتبة التاسعة كما ان شروط القدم المدرجة في الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون الموظفين المعدلة تبقى كما كانت عليه قبل صدور المرسوم التشريعي ٩٤ الى ان يصدر المرسوم المتعلق بتطبيق احكام المادة الثانية منه .

وتبعا لما تقدم تبقى الشروط المطلوبة للتعيين في المرتبة التاسعة كما هي عليه في سائر الملاكات وفيما يتعلق بالمساعدين القضائيين فيشترط لمن يحق له التقدم للمسابقة ان يكون حائزا على شهادة التعليم الثانوي المطلوبة لوظائف الحلقة الثانية .

تقسم المرتبة الى درجات .

تحدد المراتب والدرجات ورواتبها وفقا للجدول رقم (١) المرفق بهذا القانون .

يجوز منح الرئيس الاول لمحكمة التمييز والسفراء مرتبة استثنائية براتب وزير . (بموجب القانون ٣٥٨ تاريخ ١٩٤٧/٦/١٠ اضيف الى هذه الفقرة « الامين العام لرئاسة الجمهورية ») .

مادة ٦ قديمة – (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١١٣ تاريخ ١٩٤٩/١٢/١١ والمرسوم التشريعي رقم ٧٥ تاريخ ١٩٥٠/٣/١١) :

تصنف الوظائف العامة في عشر مراتب ومرتبة ممتازة وتقسم الى ثلاث حلقات .

تتألف الحلقة الاولى من المرتبة الممتازة والمراتب الخمس الاولى .

تتألف الحلقة الثانية من المراتب السادسة والسابعة والثامنة والتاسعة .

تتألف الحلقة الثالثة من المرتبة العاشرة .

تقسم المرتبة الى درجات .

تحدد المراتب والدرجات ورواتبها وفقا للجدول رقم (١) المرفق بهذا القانون .

ملاحظة (: تعتبر هذه المادة نافذة حتى صدور المرسوم التنظيمي المتعلق بقواعد تطبيق المادة الثامنة المعدلة بالمرسوم التشريعي ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤) .

مادة ٧ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٢٩ تاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٠) :

المرتبة والدرجة تلازم الوظيفة ، ولكن يجوز ان يكلف الموظف بوظيفة ذات مرتبة اعلى او ادنى من مرتبته ودرجته حسب اقتضاء المصلحة مع احتفاظه بالمرتبة والدرجة اللتين حصل عليهما . فاذا كان التكليف لوظيفة اعلى فتعتبر الوظيفة الاصلية شاغرة اما اذا كان التكليف لوظيفة ادنى فتعتبر الوظيفة المكلف بها هي الشاغرة .

تفسير المادة ٧ من قانون الموظفين الاساسي

بلاغ وزارة المالية رقم ٥٥/ب — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/٦/٧

بالنظر للتردد الحاصل في تفسير المادة السابعة من قانون الموظفين الاساسي ، رأينا بالاتفاق مع رئاسة ديوان المحاسبات (رأي الهيئة العامة رقم ٢١٣ تاريخ ١٩٥٢/٥/٧) اذاعة ما يلي :

يمكن تكليف موظف باشغال وظيفة ذات مرتبة او درجة اعلى من مرتبته او درجته في الحالات التالية :

اولا — بطريق التعيين — ان التكليف الوارد في المادة السابعة من قانون الموظفين يمكن تحميله معنى التعيين وعندئذ :

١ — اما ان يعين الموظف لوظيفة ما بمرتبة ودرجة ادنى من مرتبتها ودرجتها وفي هذه الحالة يجب ان يكون الموظف حائزا على الشرائط المطلوبة للوظيفة التي يسمى لها ويعطى اسم الوظيفة المعين لها .

٢ — او ان يعين الموظف — حين الحاجة — لوظيفة ومرتبة دنيا محسوبة على عدد الوظائف العليا وعندئذ لا يشترط في الموظف الا الشروط المطلوبة للوظيفة الدنيا ويعطى اسم وظيفة تعادل مرتبته ودرجته على ان تكون الوظيفتان من نوع مسلكي واحد ، كتاب ديوان المحاسبات رقم ٣٧٤٧ تاريخ ١٩٥١/٤/٢٦ . والنتيجة الطبيعية هي ان تعتبر الوظيفة العليا التي عين هذا الموظف على حسابها مشغولة ولا يجوز تعيين احد فيها

ثانيا — بطريق النقل — ان التكليف الوارد في المادة السابعة المذكورة يمكن تحميله معنى النقل وعندئذ :

١ — يجب ان يكون الموظف المنقول حائزا على الشرائط المطلوبة للوظيفة المنقول اليها شرط ان يصح املاء الوظيفة المنقول اليها بطريق التعيين ، وعندئذ تعتبر الوظيفة الاعلى مشغولة والوظيفة المنقول منها الموظف شاغرة .

٢ — اما اذا كان الموظف غير حائز على الشرائط المطلوبة للوظيفة الاعلى ، فلا يجوز نقله بل يجوز تكليفه وفقا للحالة الثالثة .

مادة ٧ قديمة — المرتبة او الدرجة تلازم الوظيفة ولكن يجوز — عند الضرورة — ان يكلف الموظف بوظيفة ذات مرتبة او درجة اعلى من مرتبته او درجته .

مادة ٧ قديمة — (المعدلة بموجب المرسوم التشريعي رقم ٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٨/٥) :

المرتبة او الدرجة تلازم الموظف . اما الوظيفة فهي من حق الدولة فيجوز عند الضرورة ان يكلف الموظف بوظيفة ذات مرتبة او درجة اعلى او ادنى من مرتبته ودرجته حسب اقتضاء المصلحة مع احتفاظه بالمرتبة والدرجة اللتين حصل عليهما ، على ان لا يؤدي ذلك الى تجاوز العدد في الملاك لكل مرتبة ودرجة .

لايخضع قرار النقل لتأشير ديوان المحاسبات اذا كان واقعا ضمن ذات الملاك ، اما اذا كان واقعا بين ملاكين لادارة واحدة او بين ملاكين لادارتين يصبح خاضعا للتأشير .

ثالثا ـ بطريق التكليف ـ ان التكليف في هذه الحالة يفيد معنى العهدة ، وعندئذ يمكن ان يعهد لموظف باشغال وظيفة (ضمن الملاك ذاته) أعلى من مرتبته ودرجته ضمن الشروط التالية :

١ ـ لا يشترط في هذا الموظف لاشغال هذه الوظيفة الشرائط المطلوبة للتعيين في الوظيفة التي كلف بها .

٢ ـ لا يعطي التكليف أي حق او ترجيح للموظف بالوظيفة التي كلف بها ، ولا يرفع اليها حتى يستكمل كافة الشرائط المطلوبة لها .

٣ ـ لا تعتبر وظيفة الموظف الاصلية ـ والمكلف لوظيفة اعلى ـ شاغرة بل تعتبر مشغولة ولا يجوز التعيين او النقل اليها .

٤ ـ لا يمنع التكليف من اشغال الوظيفة الاعلى اما بطريق التعيين او بطريق الترفيع او النقل من اشخاص او موظفين مستكملين الشرائط المطلوبة لاشغال تلك الوظيفة .

٥ ـ يتم التكليف وانهاؤه بقرار او مرسوم من السلطة التي تمارس حق التعيين للوظيفة العليا .

٦ ـ لا يخضع مرسوم او قرار التكليف لتأشير ديوان المحاسبات اذا كان لا يتضمن نفقة اضافية .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٩٥٤١ ـ ٣/٢٥
تاريخ ١٩٥٤/٦/٣٠

اذا كان تكليف الموظف لوظيفة اعلى فتعتبر وظيفته الاصلية شاغرة اما اذا كان التكليف لوظيفة ادنى فتعتبر الوظيفة المكلف بها هي الشاغرة .

الى مديرية الذاتية

اشارة الى كتابكم رقم ٦٨٩٤ ـ ٣/٢٥
تاريخ ١٩٥٤/٥/١٨

تنص المادة السابعة من قانون الموظفين على ما يلي :

المرتبة والدرجة تلازمان الوظيفة ولكن يجوز ان يكلف الموظف بوظيفة ذات مرتبة اعلى او ادنى من مرتبته ودرجته حسب اقتضاء المصلحة مع احتفاظه بالمرتبة والدرجة اللتين حصل عليهما فاذا كان التكليف لوظيفة اعلى فتعتبر الوظيفة الاصلية شاغرة اما اذا كان التكليف لوظيفة ادنى فتعتبر الوظيفة المكلف بها هي الشاغرة .

لذلك ولما كان من الجائز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك في حدود مرتبته وكانت مرتبة الموظف المكلف لوظيفة ذات مرتبة اعلى من مرتبة وظيفته هي مرتبة الوظيفة المكلف بها بات من الجائز ترفيع مثل هذا الموظف حتى بلوغ مرتبة الوظيفة التي يشغلها ولو ادى ذلك الى اجتياز اكثر من مرتبة .

هذا ولا يعلق الترفيع على شاغر معين في المرتبة التي سيرفع اليها الموظف فيما اذا كان مكلفا لوظيفة مرتبتها اعلى من ذلك اذ ان الشاغر يكون متوفرا بطبيعة الحال في مرتبة الوظيفة المكلف بها .

الشهادات الاساسية :

مادة ٨ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤ تشرين الاول ١٩٥٣) : (١)

يشترط في اشغال الوظائف العامة ان يكون المرشح حائزاً :

أ — في وظائف الحلقة الثالثة :

شهادة الدراسة الابتدائية لوظائف المرتبة العاشرة والدرجة الدنيا .

يجوز منح حاملي شهادة الدراسة الابتدائية الذين حصلوا على شهادة اضافية دون المتوسطة درجة واحدة اضافية عن سنتين درسيتين ، كما يجوز منحهم درجتين اضافيتين عن ثلاث سنوات درسية وذلك عند تعيينهم او عند نيلهم هذه الشهادة .

ب — في وظائف الحلقة الثانية :

اولا — شهادة الدراسة المتوسطة او مايعادلها لوظائف المرتبة الثامنة والدرجة الدنيا . ويجوز منح حاملي شهادة الدراسة المتوسطة او ما يعادلها الحائزين على شهادة اضافية ذات علاقة بالوظيفة ودون الشهادة الثانوية درجة واحدة اضافية عن كل سنة درسية وذلك عند تعيينهم او عند نيلهم هذه الشهادة .

ثانياً — شهادة الدراسة الثانوية او مايعادلها لوظائف المرتبة السابعة والدرجة الدنيا .

---

(١) ان العمل باحكام هذه المادة معلق على صدور المرسوم التنظيمي المتعلق بقواعد تطبيق هذه المادة المنصوص عليها في المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤ تشرين الاول ١٩٥٣ (رأي ديوان المحاسبات رقم ٧٥ تاريخ ١٩٥٤/٥/١٢ لمنشور بعد المادة ٢١ من هذا القانون) .

مادة ٨ قديمة — يشترط في اشغال الوظائف العامة ان يكون المرشح حائزا :
شهادة التعليم العالي في الوظائف ذات الحلقة الاولى .
شهادة التعليم الثانوي في الوظائف ذات الحلقة الثانية .
شهادة التعليم الاكمالي في الوظائف ذات الحلقة الثالثة . ويجوز الاستعاضة عنها بشهادة التعليم الابتدائي في حال عدم وجود مرشحين حاملي التعليم الاكمالي .
ملاحظة : تعتبر هذه المادة نافذة حتى صدور المرسوم التنظيمي المتضمن قواعد تطبيق المادة الثامنة المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤

يجوز منح حاملي الشهادة الثانوية الذين حصلوا على شهادة اضافية ذات علاقة بالوظيفة درجة واحدة اضافية عن سنة درسية بعد الشهادة الثانوية ومرتبة عن سنتين درسيتين على ألا تتجاوز الدرجة الدنيا من المرتبة السادسة .

ج — في وظائف الحلقة الاولى :

شهادة التحصيل العالي مع الشهادة الثانوية او مايعادلها .

يجري التعيين :

اولا — في المرتبة الخامسة والدرجة الدنيا لحاملي شهادة التحصيل العالي (اجازة ، مهندس ، . . الخ) التي تتطلب دراسة ثلاث سنوات على الاقل بعد الشهادة الثانوية .

ويجوز منح حاملي شهادة التحصيل العالي الذين حصلوا على شهادة اختصاص اضافية او اكثر ذات علاقة بالوظيفة او لقب دكتور مقابل اطروحة ، درجة واحدة او درجتين اضافيتين حسب تقدير لجنة تعادل الشهادات وذلك عند تعيينهم او عند نيلهم هذه الشهادة .

ثانياً — في المرتبة الرابعة والدرجة الدنيا لحاملي شهادة التحصيل العالي التي تتطلب مدة دراستها خمس سنوات بعد الشهادة الثانوية او لحاملي شهادة الدكتوراه ذات الشهادتين بعد نيل الشهادة المنصوص عنها في الفقرة الاولى السابقة ، وذلك عند تعيينهم او نيلهم هذه الشهادات . ويمنح درجة اضافية حاملو شهادة التحصيل العالي التي تتطلب مدة دراستها ست سنوات او اكثر بعد نيل الشهادة الثانوية او حاملو شهادة الدكتوراه التي يتطلب الحصول عليها ثلاث سنوات درسية او اكثر ماعدا مدة تهيئة الاطروحة ، وذلك عند تعيينهم او عند نيلهم هذه الشهادة .

ان تقرير الشهادات ومدة دراستها وعلاقتها بالوظيفة يعود في تطبيق احكام هذه المادة الى لجنة تعادل الشهادات في وزارة المعارف بالاشتراك مع الادارة المختصة .

يصدر نظام لجنة تعادل الشهادات وقواعد تطبيق احكام هذه المادة بمراسيم تنظيمية بناء على اقتراح وزارة المعارف وموافقة وزارة المالية .

ثالثاً — يجوز منح درجة اضافية واحدة لحاملي شهادة التحصيل العالي الذين اجتازوا بنجاح مدة التمرين المنصوص عليها في انظمة المهنة التي تخولهم شهادتهم حق ممارستها ويجوز ايضاً منح حاملي شهادات التحصيل العالي درجة اضافية عن كل سنتين من سني ممارستهم المهنة التي تخولهم شهادتهم حق ممارستها وذلك كله عند تعيينهم .

رابعاً — في حال عدم وجود شاغر في المرتبة والدرجة التي يستحقها الموظف المعين بمقتضى احكام هذه المادة يجوز ان يعين في المرتبة والدرجة الادنى الشاغرة ويحتفظ في حقه بالترفيع للوظيفة التي كان يستحقها عند حدوث اول شاغر فيها ويعتبر قدمه في مرتبته ودرجته الجديدتين اعتباراً من تاريخ ترفيعه اليها .

فئات الوظائف العامة :

مادة ٩ — تقسم الوظائف العامة الى ثلاث فئات :

١ = وظائف الادارة العامة .

٢ = الوظائف الاختصاصية .

٣ = الوظائف غير الاختصاصية .

تحدد مراتب الوظائف في مختلف الملاكات الخاصة وارتباطها باحدى الفئات الثلاث المذكورة في الاحكام والانظمة المتعلقة بالملاكات الخاصة وفقاً لجدول التعادل ويعرف بالجدول رقم (٢) .

مادة ١٠ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٢٩ تاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٠) :

تؤلف الوظائف الاختصاصية ذات النوع الواحد في جميع الدوائر ملاكا مسلكيا عاما وتبقى اينما وجدت في الملاكات الخاصة مرتبطة بملاكها المسلكي العام ، يوضع اصحاب هذه الوظائف تحت تصرف الادارة المختصة بالاتفاق بين الادارة الاصلية والادارة المراد الحاق الموظف بها .

تؤلف الوظائف غير الاختصاصية الموزعة في مختلف الدوائر ملاكا مسلكيا مشتركا ويجوز النقل والتبادل بين اصحاب هذه الوظائف عند تعادل مراتبهم في مختلف الملاكات الخاصة.

يجوز نقل اصحاب الوظائف الاختصاصية الى وظائف الادارة العامة والوظائف غير الاختصاصية دون اخذ موافقتهم على هذا النقل وذلك في ذات الملاك او من ملاك الى آخر وفاقا لاحكام المادتين ٤٧ و ٤٨ من قانون الموظفين الاساسي ، أما القضاة فلا يجوز نقلهم وفقاً لاحكام هذه الفقرة الا بعد اخذ موافقتهم .

يجوز نقل اصحاب الوظائف الاختصاصية والادارة العامة من ملاك ما الى الوظائف الاختصاصية في ملاك آخر دون اخذ موافقتهم على هذا النقل فيما اذا توفرت في الموظف المنقول الشروط الاضافية الخاصة المنصوص عليها في الملاك المنقول اليه وكان حائزاً على الشهادات التي تتناسب مع اختصاصات الملاك الجديد .

يجوز نقل اصحاب وظائف الادارة العامة الى الوظائف غير الاختصاصية .

مادة ١٠ قديمة ـ تؤلف الوظائف الاختصاصية ذات النوع الواحد في جميع الدوائر ملاكا مسلكيا عاما وتبقى اينما وجدت في الملاكات الخاصة مرتبطة بملاكها المسلكي العام . يوضع اصحاب هذه الوظائف تحت تصرف الادارة المختصة بالاتفاق بين الادارة الاصلية والادارة المراد الحاق الموظف بها .

يجوز لاصحاب الوظائف الاختصاصية الانتقال الى وظائف الادارة العامة .

تؤلف الوظائف غير الاختصاصية الموزعة في مختلف الدوائر ملاكا مشتركا ويجوز التبادل بين اصحاب هذه الوظائف عند تعادل مراتبهم في مختلف الملاكات الخاصة .

مادة ١٠ قديمة ـ (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧)

تؤلف الوظائف الاختصاصية ذات النوع الواحد في جميع الدوائر ملاكا مسلكيا عاما وتبقى اينما وجدت في الملاكات الخاصة مرتبطة بملاكها المسلكي العام . يوضع اصحاب هذه الوظائف تحت تصرف الادارة المختصة بالاتفاق بين الادارة الاصلية والادارة المراد الحاق الموظف بها .

يجوز لاصحاب الوظائف الاختصاصية الانتقال الى وظائف الادارة العامة والوظائف غير الاختصاصية .

تؤلف الوظائف غير الاختصاصية الموزعة في مختلف الدوائر ملاكا مشتركا ويجوز التبادل بين اصحاب هذه الوظائف عند تعادل مراتبهم في مختلف الملاكات الخاصة .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٨/٥ يضاف الى نهاية المادة العاشرة النص الآتي)

يمكن ان ينقل اصحاب الوظائف الاختصاصية (باستثناء القضاة) من المرتبة الرابعة وما فوق الى وظائف الادارة العامة والوظائف غير الاختصاصية دون اخذ موافقتهم على هذا النقل وذلك بموسوم يتخذ في مجلس الوزراء ، على ان يحتفظ الموظف المنقول بمرتبته ودرجته وقدمه المكتسب في ملاكه السابق .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٦ ـ الوظائف الاختصاصية : يوضع اصحاب هذه الوظائف تحت تصرف الادارة المراد الحاق الموظف بها ضمن دائرة اختصاصهم فقط وبمرتبتهم وراتبهم في ملاكهم الاصلي لان الموظف يعتبر في هذا الوضع كالموظف المنقول من ملاك الى آخر تنفيذا للمادة ٤٨ من القانون الا انه يظل مرتبطا بملاكه المسلكي اي ملاكه الاختصاصي في ادارته الاصلية . فالموظف الاختصاصي في ملاك وزارة الاقتصاد الوطني الموضوع تحت تصرف وزارة الخارجية لاشغال وظيفة ملحق تجاري في احدى المفوضيات ينقل بمرتبته وراتبه في ملاكه الاصلي ويتقاضى راتبه من موازنة وزارة الخارجية ويبقى مرتبطا من حيث الملاك المسلكي بوزارة الاقتصاد الوطني .

بند ٧ ـ الانتقال الى وظائف الادارة العامة:

يجوز نقل اصحاب الوظائف الاختصاصية الى وظائف الادارة العامة بمراتبهم ورواتبهم اما اذا جرى النقل بمرتبة اعلى لا يحق للموظف الوصول اليها الا بالنظر الى الشروط الخاصة المحددة في ملاك وزارة الداخلية فيعتبر هذا النقل كالتعيين المجدد وتطبق عليه احكام المادة ٤٩ من القانون .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣٥/ب ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٢/٣/٢٤

ان الانتقال من وظيفة اختصاصية الى وظيفة غير اختصاصية او ادارية يقطع علاقة الموظف المنقول بوظيفته السابقة، ويصبح للموظف صفة جديدة لا صلة لها مطلقا بوظيفته السابقة المنقول منها ولا يجوز له العودة الى وظيفته السابقة الا اذا كان هناك نص قانوني خاص في ملاكه يجيز ذلك ، ويؤيد ذلك عدم ورود نص في قانون الموظفين الاساسي يحتفظ للموظف بحقه بالعودة الى وظيفته الاختصاصية التي تركها باختياره .

لايجوز الانتقال بين الوظائف غير الاختصاصية ووظائف الادارة العامة ، وانما الانتقال يكون من الوظائف الاختصاصية الى وظائف الادارة العامة والوظائف غير الاختصاصية .

مطالعة وزارة المالية **رفض تسريح موظف**
رقم ١/١٣/١٢٥٩٨
تاريخ ١٩٥٢/٩/٤

الى رئاسة مجلس الوزراء

نصت المادة العاشرة من قانون الموظفين على ان الوظائف غير الاختصاصية الموزعة في مختلف الدوائر تؤلف ملاكا مشتركا وانه يجوز التبادل بين اصحاب هذه الوظائف عند تعادل مراتبهم في مختلف الملاكات ولما كانت وظيفة السيد .. الكاتب الاساسي في صحة حلب من المرتبة الحادية عشرة غير اختصاصية وكان حين استكمال المدة القصوى لاستيداعه لا يوجد في ملاك صحة حلب وظيفة تعادل وظيفته السابقة من المرتبة العاشرة بعد الغاء المرتبة الحادية عشرة فان تكليفه بالانتساب الى وظيفة من المرتبة العاشرة الدرجة الثالثة في سائر ملاكات دوائر المحافظة عدا دائرة الصحة يعتبر بمثابة تكليفه بالعودة الى وظيفته الاصلية فاستنكافه عن العمل والحالة هذه لايجيز طلب تسريحه بل يمكن اعتباره مستقيلا .

الباب الثاني

في انتقاء الموظفين وترفيعهم

الفصل الأول

في انتقاء الموظفين

شروط التوظيف :

مادة ١١ — يشترط في قبول الطالب لاحدى الوظائف العامة الشاغرة ان يكون :

١ = سوريا منذ خمس سنوات على الاقل متمتعاً بحقوقه المدنية .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ٣٣ تاريخ ١٩٤٩/٩/١٧) :

« لايطبق شرط الجنسية المنصوص عليه في الفقرة الاولى للمادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي على الفلسطينيين العرب عند طلبهم التوظف في ادارات الدولة والمؤسسات العامة ويعاملون كالسوريين مع احتفاظهم بجنسيتهم الاصلية . »

٢ = قد اتم الثامنة عشرة من عمره.

٣ = سالماً من الامراض ذات العدوى ومن الامراض والعاهات التي تمنعه من القيام — في جميع انحاء الدولة — بالوظيفة التي ستوكل اليه .

مادة ١١ — قديمة — يشترط في قبول الطالب لاحدى الوظائف العامة الشاغرة ان يكون :

١ = سوريا منذ خمس سنوات على الاقل متمتعا بحقوقه المدنية .

٢ = قد اتم الثامنة عشرة من عمره .

٣ = سالما من الامراض ذات العدوى ومن الامراض والعاهات التي تمنعه من القيام — في جميع انحاء الدولة — بالوظيفة التي ستوكل اليه .

٤ = بريء الذمة نحو الخزينة العامة .

٥ = حسن السيرة والاخلاق .

٦ = غير محكوم عليه بجناية او بجرم شائن او بعقوبة حبس تتجاوز مدتها السنة .

٧ = حائزا الشهادات والمؤهلات المطلوبة .

٤ = بريء الذمة نحو الخزينة العامة .

٥ = حسن السيرة والاخلاق .

٦ = غير محكوم عليه بجناية او بجرم شائن او بعقوبة حبس تتجاوز مدتها السنة .

٧ = حائزاً الشهادات والمؤهلات المطلوبة

(بموجب المادة ٣٩ من المرسوم التشريعي رقم ٧٧ تاريخ ١١/٣/١٩٥٠) :

لايقبل بوظائف الدولة احد من المكلفين المطلوبين لخدمة العلم الا بعد اداء الخدمة المذكورة وفقاً لاحكام هذا القانون ويستثنى من ذلك :

أ = المؤجلون لسبب صحي او للاعالة .

ب = المؤجل سوقهم لاسباب قانونية اخرى .

ج = دافعو البدل النقدي .

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٧٦/١٣٥١
تاريخ ١٣/١/١٩٤٦

نصت المادة الحادية عشرة من قانون الموظفين الاساسي في فقرتها الاولى عن انه يشترط في قبول الطالب لاحدى الوظائف العامة الشاغرة أن يكون سوريا منذ خمس سنوات على الاقل .

ولما كان التحقق من هذا الشرط يتوقف على بيان من ضابط الاحوال المدنية يؤيده وكانت الاوراق التي تربط عادة مع مراسيم وقرارات التعيين (تذكرة نفوس قديمة او دفتر عائلة قديم او تذكرة هوية مضى على اعطائها لصاحبها اكثر من خمس سنوات) لا تكفي لاثبات ان صاحب العلاقة سوري منذ خمس سنوات على الاقل فضلاعن ان مثل هذه الوثائق قديسترددها اصحابها للاحتفاظ بها فتبقى اضبارة الموظف خالية من الوثيقة التي تبين وضعه المدني بينما هي الوثيقة المؤيدة للتعيين التي يستند اليها ديوان السجل العام لتسجيل الموظف ويجب ان تبقى في اضبارته كورقة مثبتة .

وبما ان في مثل هذه الحالة يضطر ديوان المحاسبات لاعادة المعاملات الى الدوائر ذات العلاقة وهذه تحيلها بدورها الى دوائر الاحوال المدنية مما يسبب تأخير صدور المراسيم والقرارات المتعلقة بالتعيين فضلا عما فيه من تعطيل اعمال الدوائر المختلفة نرجو التفضل بالايعاز بوجوب ربط (صورة اخراج قيد من دائرة الاحوال المدنية يصرح في ذيلها ان صاحب العلاقة سوري منذ خمس سنوات) في كل معاملة تتعلق بالتعيين منعا لتأخير المعاملات .

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٣٠١/١٠٢٢٨
تاريخ ٣/٦/١٩٤٥

ان من الشروط الاساسية لقبول طلبات التوظيف ان يكون الطالب في حالة صحية تؤهله القيام باعباء الوظيفة التي يتقدم اليها وتقضي المادة الحادية عشرة من قانون الموظفين ١٣٥ تاريخ ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ على الذي يتقدم لاحدى الوظائف الشاغرة ان يكون سالما من الامراض ذات العدوى ومن الامراض والعاهات التي تمنعه من القيام في جميع انحاء الدولة بالوظيفة التي ستوكل اليه .

الا انه قدتبين من تدقيق التقارير الطبية التي ترفق بمراسيم او قرارات التعيين ان بعض الاطباء يكتفون بكتابة عبارات تدل على ان طالب الوظيفة قادر على القيام بوظائف لا تتطلب الجهد والاجهاد او انه قادر على القيام بالوظائف الثابتة.

ولما كان ليس من صلاحية ديوان المحاسبات التي تحال اليه مراسيم وقرارات التعيين ولا من صلاحية سائر دوائر التدقيق تقدير درجة الجهد والاجهاد وفقا للمقتضيات الطبية ولا التمييز بين ما يقصد به الاطباء من الوظائف الثابتة والوظائف غير الثابتة وكان في هذا الابهام الذي تسببه صيغة الطلب الموجه الى ادارة الصحة العامة من قبل الوزارات لفحص طالب الوظيفة ضررا للمصلحة العامة فنرجو الايعاز للدوائر المرتبطة بمقامكم بما يلي :

عندما تحيل الوزارات طالب الوظيفة الى اللجنة الطبية لمعاينته فينبغي ان توضح في كتابها نوع الوظيفة التي سيعين اليها .

هذا ومن الضروري ان تنظم اللجنة الطبية تقريرها وفقا لما اشتملت عليه النصوص القانونية من احكام ووفقا لما تقتضيه المصلحة العامة من عدم تشغيل المعلولين والمصابين بالعاهات وانه من الضروري ان يكون طالب الوظيفة « سالما من الامراض ذات العدوى ومن الامراض والعاهات التي تمنعه من القيام في جميع انحاء الدولة بوظيفته .... »

وانه لا بد من بيان ذلك في التقرير الطبي الذي تمنحه اللجنة المذكورة لطلاب الوظيفة .

بلاغ وزارة المالية رقم ٢٤/٦٢٢٦ — . تاريخ ١٩٥٠/٦/١٩

كيفية تطبيق احكام المادة ١١ من قانون الموظفين على الفلسطينيين المرشحين للتوظف في دوائر الدولة .

بالنظر للتردد الحاصل لدى بعض الدوائر بشأن تطبيق احكام المادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي على الفلسطينيين المرشحين للتوظف في دوائر الدولة والمؤسسات العامة رأينا اذاعة البلاغ التالي بالاتفاق مع ديوان المحاسبات .

١ — ان المرسوم التشريعي رقم ٣٧ تاريخ ١٩٤٩/٩/١٧ قضى بعدم تطبيق شرط الجنسية المنصوص عليه في الفقرة الاولى من المادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي على الفلسطينيين العرب عند طلبهم التوظف في دوائر الدولة والمؤسسات العامة .

٢ — يطلب من مؤسسة اللاجئين الفلسطينيين العرب الوثائق المنصوص عليها في الفقرات التالية من المادة ١١ المذكورة اعلاه .

الفقرة ١ — ان يكون فلسطينيا عربيا منذ خمس سنوات على الاقل متمتعا بحقوقه المدنية

الفقرة ٢ — قد اتم الثامنة عشرة من عمره .

الفقرة ٥ — حسن السيرة والاخلاق .

الفقرة ٦ — غير محكوم عليه بجناية او بجرم شائن او بعقوبة حبس تتجاوز مدتها السنة .

الفقرة ٧ — حائزا الشهادات والمؤهلات المطلوبة .

٣ — يطلب من الدوائر ذات الاختصاص الوثائق المنصوص عليها في الفقرات التالية من المادة ١١ الآنفة الذكر .

الفقرة ٣ — سالما من الامراض ذات العدوى ومن الامراض والعاهات التي تمنعه من القيام — في جميع انحاء الدولة — بالوظيفة التي ستوكل اليه .

الفقرة ٤ — بريء الذمة نحو الخزينة العامة

الفقرة ٦ — غير محكوم عليه بجناية او بجرم شائن او بعقوبة حبس تتجاوز مدتها السنة خلال مدة اقامته في سوريا .

٤ — اما بشأن استحقاق الموظفين الفلسطينيين لاجور نقل افراد عائلتهم واستحقاق التعويض العائلي عنهم فيقتضي تصديق الوثائق والبيانات التي يتقدمون بها لهذا الشأن من قبل مديرية مؤسسة اللاجئين الفلسطينيين العرب.

فيرجى التقيد باحكام هذا البلاغ .

رأي ديوان المحاسبات
رقم ٤٨
تاريخ ١٩٥١/١/٢٢ **شهادات ومصدقات الفلسطينيين العرب .**

درست الهيأة العامة في ديوان المحاسبات في جلستها المنعقدة في صباح يوم الاربعاء الواقع في ٩ ربيع الآخر ١٣٧٠ والموافق في ١٩٥١/١/١٧ كتاب الامانة العامة في وزارة المعارف رقم ٦/١٩٠٤ والمؤرخ في ٩٥٠/١٢/٢٧ المتعلق بشهادات ومصدقات الفلسطينيين العرب وقرار لجنة التعادل في وزارة المعارف السورية رقم ٤١ والمؤرخ في ١٩٥٠/١١/٢٦

وبالمذاكرة والمناقشة وبعد سماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

١ ـ ان الشهادات التي يمكن ان تقبل في ديوان المحاسبات هي الشهادات المدرسية الرسمية الصادرة عن المراجع المختصة باعطائها ولا يوجد في القوانين النافذة ما يسمح لديوان المحاسبات بقبول الشهادات الفردية لاثبات وجود الشهادات الرسمية .

٢ ـ لا بد من تصديق المراجع المختصة على الشهادات المعطاة من سلطات غير سورية ليتسنى قبولها في سورية .

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
٣٤٩٠/٤٣٠ **شروط التعاقد مع**
تاريخ ١٤ شباط ٩٥١ **الفلسطينيين العرب المؤهلين للتعيين .**

ترددت بعض الدوائر فيما اذا كان من الجائز التعاقد مع الفلسطينيين العرب بعد صدور المرسوم التشريعي رقم ٣٣ تاريخ ١٩٤٩/٩/١٧ ودفعا للتردد فقد رأينا بعد استطلاع رأي ديوان المحاسبات اذاعة ما يلي :

لما كان المبدأ العام عدم جواز التعيين للوظائف العامة الا نتيجة مسابقة وعدم قبول في المسابقة الا من كان مستوفيا الشروط المنصوص عنها في المادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي « ومنها ان يكون سوريا منذ خمس سنوات على الاقل متمتعا بحقوقه المدنية » وكان المرسوم التشريعي رقم ٣٣ تاريخ ١٩٤٩/٩/١٧ نص في مادته الاولى على انه « لا يطبق شرط الجنسية المنصوص عليه في الفقرة الاولى من المادة (١١) من قانون الموظفين الاساسي على الفلسطينيين العرب عند طلبهم التوظيف في ادارات الدولة والمؤسسات العامة ويعاملون كالسوريين مع احتفاظهم بجنسيتهم الاصلية » وقد قصد الشارع من عبارة عند طلبهم التوظف انه اذا تقدم احد الفلسطينيين العرب بطلب الدخول في احدى المسابقات للتعيين لاحدى الوظائف العامة توجب على الادارة العامة قبول طلبه دون مراعاة شرط الجنسية المنصوص عليه في المادة (١١) من قانون الموظفين . غير ان ذلك لا يمنع الادارات والمؤسسات العامة من تعيين الفلسطينيين العرب المؤهلين بطريقة التعاقد ضمن الشروط الآتية :

١ ـ اذا كان التعيين لاحدى الوظائف الشاغرة في الملاك فيجب التأكد من كون المتعاقد معه قد مارس سابقا وظيفة مماثلة من حيث الاختصاص ومدة التمرين للوظيفة التي سيكلف بها وان المدة التي قضاها في وظيفته السابقة تعادل المدة التي يقضيها الموظف السوري للوصول الى المرتبة والدرجة التي سيعطى راتبها وعندئذ لا يحق له ان يتقاضى راتبا يزيد عن راتب المرتبة المماثلة لوظيفته الجديدة .

٢ ـ اذا كان المتعاقد معه سيشغل وظيفة خبير في احدى الادارات والمؤسسات العامة وكان قد لوحظ في موازنة هذه الادارة اعتماد للخبراء تحدد حينئذ الادارة المختصة التعويض ضمن حدود هذه الاعتمادات اما اذا كان لم يلحظ هذا الاعتماد في موازنتها فيمكن للادارة تعيينه على اعتمادات الخبراء الملحوظة في موازنة رئاسة مجلس الوزراء على ان يتم التعيين في هذه الحالة بعد الاتفاق بين الوزارة المختصة ورئاسة مجلس الوزراء على ضرورة التعيين اولا ثم على تحديد التعويض ضمن حدود الاعتمادات الملحوظة .

وعلى هذا نرجو من جميع الادارات ذات

العلاقة التقيد بما تقدم تأمينا لسلامة سير المعاملات وتحقيقا لتطبيق النصوص القانونية وسوف ترفض وزارة المالية وديوان المحاسبات التأشير على كل عقد اوصك لم يراع المبادىء المذكورة اعلاه .

رأي ديوان المحاسبات

رقم ٦١

تاريخ ١٩٥١/١/١٩ **قرار تعادل الشهادات لا يغني عن التحقق من وجود الشهادة .**

درست الهيئة العامة في ديوان المحاسبات في جلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٥١/٢/١٤ مسألة امكان اعتبار القرارات الصادرة عن وزارة المعارف بحسب اختصاصها بتعادل الشهادات التي يحملها بعض الافراد متضمنة حكما وجود تلك الشهادات وبالتالي استغناء ديوان المحاسبات عن التحقق عنها طبقا لما ورد في المادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام ولما كانت المادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي اشترطت في قبول الطالب لاحدى الوظائف العامة الشاغرة ان يكون حائزا الشهادات والمؤهلات المطلوبة .

لذلك

تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة بان قرار التعادل لا يغني عن التحقق من وجود الشهادة المطلوبة وهو لا يكفي لاعتبار وجودها لان ديوان المحاسبات هو المرجع ذو الصلاحية للتحقق من الشروط التي طلبها القانون .

رقم ١٣٦

تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٨ **ارجاء فحص طالب التوظيف من قبل لجنة فحص الموظفين الطبية الى ما بعد نجاحه في المسابقة على ان يتقدم الى المسابقة بتقرير من طبيب خاص .**

في الساعة الحادية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ٣٧٣/٢/٢٩ الموافق لـ ٩٥٣/١٠/٢٨ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب الامانة العامة لرئاسة الجمهورية رقم ١٩٥٩ — ١٤٧٩٩ تاريخ ١٩٥٣/١٠/١٥ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نحيل اليكم كتاب وزارة المالية المبين رقمه وتاريخه ادناه المتعلق برأيها حول طلب وزارة الصحة والاسعاف العام ارجاء فحص طالب التوظيف من قبل لجنة فحص الموظفين الى ما بعد نجاحه في المسابقة التي تجري لهذا التعيين . لدراسته وبيان الرأي .

الامين العام لرئاسة الجمهورية

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ١٤٧٩٩ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/١١ المنوه عنه بكتاب الامانة العامة لرئاسة الجمهورية المدرج اعلاه وهذا نصه :

الى الامانة العامة لرئاسة الجمهورية

بالاشارة لحاشيتكم المؤرخة في ٩٥٣/٩/٢٠ ورقم ٥٢٧٩/٩٩٩

نصت الفقرة الثالثة من المادة ١١ من قانون الموظفين على انه يشترط في قبول الطالب لاحدى الوظائف العامة الشاغرة ان يكون سالما من الامراض ذات العدوى ومن العاهات التي تمنعه من القيام بعمله في جميع انحاء الدولة ويعطى هذا التقرير الطبي من لجنة فحص الموظفين المنصوص عنها في المادة ٦٠ من قانون الموظفين الآنف الذكر .

وحيث ان بلاغ الرئاسة المؤرخ في ١ آب ١٩٣٨ ورقم ٨٤٦٩/١٢٢ قد اجاز قبول تقرير طبي من طبيب يقدمه الموظف على ان يستبدله بالتقرير الطبي المطلوب قانونا بعد فوزه بالمسابقة نظرا للصعوبات المتعددة التي تحول دون الحصول عليه قبل الدخول في المسابقة فاننا لانرى مانعا قانونيا يحول دون اذاعة بلاغ بهذا الموضوع .

وزير المالية

طلب الى النائب العام الادلاء بمطالعته في هذا الشأن فأجاب :

« نصت الفقرة الثانية للمادة (١٢) المعدلة من قانون الموظفين الاساسي على انه (لا يقبل في المسابقة الا من كان مستوفيا الشروط المنصوص عنها في المادة السابقة ما عدا الفقرة ٤ منها) » .

ولما كانت المادة السابقة هي المادة (١١) التي نصت الفقرة (٣) منها على انه (يشترط في قبول الطالب لاحدى الوظائف العامة ان يكون سالما من الامراض ذات العدوى ومن الامراض والعاهات التي تمنعه من القيام في جميع انحاء الدولة بالوظيفة التي ستوكل اليه) .

وكان تحقيق توفر هذه الشروط منوطا باللجنة الطبية المنصوص عليها في المادة (٦٠) من قانون الموظفين الاساسي عملا بالفقرة الاخيرة منها التي نصت على انه (تتولى ايضا لجنة مركز المحافظة فحص طلاب الوظائف العامة لذلك اضحى لا يجوز ان يقبل للمسابقة الا الطالب الذي يقدم حسب الاصول تقريرا من اللجنة الطبية المذكورة .

بعد المذاكرة تقرر بالاكثرية وخلافا لمطالعة النيابة العامة الموافقة على طلب وزارة الصحة والاسعاف العام ارجاء فحص طالب التوظيف من قبل لجنة فحص الموظفين الى ما بعد نجاحه في المسابقة على ان يتقدم الى المسابقة بتقرير من طبيب خاص يعلن سلامته من الامراض ذات العدوى وغيرها وفقا للشرط الثالث من المادة (١١) من قانون الموظفين الاساسي وان يشار في اعلان شروط المسابقة الى ان التعيين النهائي بعد النجاح بالمسابقة لا يتم قبل استكمال ربط التقرير المقتضى من لجنة فحص الموظفين تحت طائلة اسقاط حقه بالتعيين اذا لم يقدم التقرير .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم (٥٠)

تاريخ ١٩٥٤/٣/٢٤

لايمكن الغاء تعيين موظف كان حين تعيينه مستوفيا جميع الشروط القانونية ثم صدر بحقه حكم عن حادث وقع قبل تعيينه افقده احد شروط التوظيف .

في الساعة الثانية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٧/١٩ الموافق لـ ٩٥٤/٣/٢٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب رئاسة مفتشي الدولة رقم ٨١٦٩/ص/ ٩ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نقدم اليكم صورة عن قرار مجلس التأديب الصادر بتاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٨ وبرقم ١٦٦/ ١٥٥ المتضمن اعتبار المأمور الصحي ، السيد .. غير مسؤول مسلكيا عن فعل ارتكبه قبل ان يصبح موظفا تابعا لاحكام قانون الموظفين .

اننا مع تسليمنا بصحة هذا الاتجاه بالنسبة لمبدأ حق فرض العقوبات المسلكية على الموظفين بموجب قانون الموظفين ، تبدو لنا ضرورة معالجة هذا الموضوع من ناحية اخرى غير تأديبية وهي ان جرم الاحتيال الذي ارتكبه هذا الموظف قبل تعيينه هو من الجرائم الشائنة التي كانت تحول دون استخدامه في الاصل ، لو كان قرار محكمة الاستئناف القاضي بالتجريم سابقا لصدور قرار التعيين ، وان صدور هذا الحكم بعد تعيين الموظف قد اظهر وجود خلل في شروط التعيين المنصوص عليها في الفقرة السادسة من المادة ١١ من قانون الموظفين كان قائما قبل التعيين ومانعا للاستخدام . واذ كنا نرى ان عدم ظهور هذا المانع القانوني للاستخدام قبل وقوع التعيين لا يمنع من اعتباره قائما قبل التعيين وبعده ، ومانعا من استمرار هذا التعيين وبقائه من الوجهة القانونية فضلا عن الاعتبارات الاخرى التي اوجبت هذا الحظر القانوني لاستخدام الاشخاص المحكوم عليهم بجرائم شائنة صيانة لمصلحة الدولة وحرصا

على سلامة الجهاز الاداري فيها ، فاننا نرى ان يعمد في حالات كهذه الى الغاء التعيين بالاستناد الى احكام المادة ١٣٦ من قانون الموظفين ، فالرجاء درس هذا الموضوع وبيان رأي ديوان المحاسبات بصدده .

رئيس مفتشي الدولة

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٣٥٩٤ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٣/٧ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١٤٨٨٣ تاريخ ١٩٥٣/١٢/١٢

نصت المادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ على الشرائط الواجب توفرها لدى طالب التوظيف ومنها انه غير محكوم بجناية او بجرم شائن او بعقوبة حبس تتجاوز مدتها السنة .

ونحن نرى ان تعيين المرشح بعد توفر الشروط المنصوص عنها في المادة ١١ يعتبر قانونيا الا ان صدور قرار محكمة الاستئناف القاضي بالتجريم عن اعمال سبقت تاريخ التعيين يجعل للحكم مفعولا رجعيا من حيث التجريم يبدأ من تاريخ اقتراف الجرم ويؤدي بالتالي الى عدم توفر شروط « الفقرة السادسة من المادة » من قانون الموظفين الاساسي لسبب اعتبار الجرم قائما منذ ارتكابه أي قبل التعيين .

لذا فاننا نؤيد ما جاء في كتاب رئاسة مكتب تفتيش الدولة رقم ١٤٨٨٤ تاريخ ١٩٥٣/١٢/١٢ على ان لا يسأل اي موظف عن هذا التعيين اذ كان جاريا في حينه ضمن الشروط القانونية .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

« ان هذا الموظف لم يكن حين تعيينه محكوما عليه بجرم شائن لذلك يعتبر تعيينه قانونيا وبوضع مشروع ولا يجوز الغاء قرار تعيينه للسبب الوارد في كتاب رئيس مفتشي الدولة رقم ١٤٨٨٤ في ١٩٥٣/١٢/١٢ وكتاب وزارة المالية رقم ٣٥٩٤ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٣/٧ » .

ولدى المذاكرة تبين للهيئة العامة ما يلي :

قضت المادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي الغاء او تعديل كل مرسوم او قرار يتخذ خلافا لاحكام القانون المذكور .

ولما كانت المخالفة القانونية فيما يتعلق بالموظف المبحوث عنه وهي عدم توفر الشرط المنصوص عنه في المادة ١١ من قانون الموظفين الذي يقضي بان يكون طالب التوظيف غير محكوم بجناية او جرم شائن او بعقوبة حبس تتجاوز مدتها السنة قد ثبتت بحكم صدر بعد ممارسة الموظف وظيفته عن حادث وقع قبل تعيينه وكان قرار تعيين هذا الموظف قد اتخذ في وقت لم يكن فيه محكوما عليه بجرم شائن وبالتالي جرى تعيينه ضمن الاصول والقانون فان وضعه في المدة التي اعقبت التعيين حتى تاريخ صدور الحكم بحقه وضع مشروع .

لذلك لا بد لامكان اعتبار الحكم الصادر بحقه ذا مفعول رجعي يسبق تعيينه ويفضي الى الغاء هذا التعيين من نص قانوني يجيزه .

وعليه تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

انه لا يمكن بالاستناد الى المادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي الغاء تعيين موظف كان حين تعيينه مستوفيا جميع الشروط القانونية ثم صدر بحقه حكم عن حادث وقع قبل تعيينه افقده احد شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي وللادارة في مثل هذه الحال تسريح هذا الموظف .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٥/٤١٤
تاريخ ١٩٥٥/١/٢٣

اعلمتنا وزارة الداخلية انه كثيرا ما يعمد بعض راغبي الانتساب الى الوظائف العامة في

الوزارات والادارات الى طلب مصدقة بحسن سلوكهم من المديرية العامة للشرطة والامن لتقديمها الى الدوائر صاحبة العلاقة .

ولما كان تقديم الطلبات الى المديرية العامة للشرطة والامن من قبل اصحابها مباشرة يؤدي — في بعض الاحيان — الى عدم امكان تسليم هذه المصدقات الى المرجع المراد تقديم الطلب اليه لعدم توافقها مع مصلحة صاحبها .

لذلك نرى ان تقوم الوزارات والادارات بقبول طلبات التوظيف التي تقدم اليها ولوكانت ناقصة شهادات حسن السلوك ومن ثم تعمد هذه الوزارات والادارات الى توجيه كتاب رسمي الى المديرية العامة للشرطة والامن طالبة تزويدها مباشرة بصورة مصدقة عن حسن سلوك طالبي التوظيف .

فيرجى الايعاز الى الدوائر المختصة بالسير على هذا المنوال .

مادة ١٢ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

لايجوز التعيين للوظائف العامة الا بنتيجة مسابقة يحدد الوزير او الامين العام او المحافظ شروطها كل ضمن اختصاصه في التعيين وفقاً للمادة (١٣) وتنشر هذه الشروط في الجريدة الرسمية وفي صحيفة محلية واحدة ان وجدت والا ففي احدى صحف العاصمة الاكثر انتشاراً وفي بهو مركز الحكومة في سائر المحافظات قبل تاريخ اجراء المسابقة بمدة لاتقل عن خمسة عشر يوماً .

لايقبل في المسابقة الا من كان مستوفيا الشروط المنصوص عنها في المادة السابقة ماعدا الفقرة (٤) منها .

تعلن اسماء المقبولين في المسابقة والناجحين فيها . ويتم التعيين للوظائف الشاغرة بالتسلسل من الناجحين وتسقط حقوق غير المعينين منهم بانقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة وفي حال عدم تقدم او عدم نجاح احد في المسابقة المعلنة يرجع الى تعيين الناجحين في السنة السابقة حسب ترتيبهم .

مادة ١٢ قديمة — لايجوز التعيين للوظائف العامة الابنتيجة مسابقة يحدد الوزير او المدير العام أو المحافظ شروطها كل ضمن اختصاصه في التعيين وفقا للمادة (١٣) وتنشر هذه الشروط في الجريدة الرسمية وفي صحيفة محلية واحدة ن وجدت والا ففي احدى صحف العاصمة الاكثر انتشارا وفي بهو مركز الحكومة في سائر المحافظات قبل تاريخ اجراء المسابقة بمدة لا تقل عن خمسة عشر يوما .

. . . . . .

يعين الناجحون متمرنين لمدة سنتين في الدرجة الدنيا لمرتبة الوظيفة ويؤصلون في الدرجة الدنيا بعد انتهاء مدة التمرين اذا تأكدت مقدرتهم بناء على اقتراح رؤسائهم .

يسرح المتمرن او تنزل درجته او مرتبته اذا ثبت عدم مقدرته خلال مدة التمرين بدون ان يحق له المطالبة بأي تعويض .

يصبح المتمرن مؤصلا بحكم القانون اذا لم يؤصل او يسرح او تنزل درجته او مرتبته بعد انقضاء مدة التمرين . تحسب مدة التمرين من الخدمة الفعلية في حالة التأصيل .

يستثنى من المسابقة :

أ = خريجو دور المعلمين والمعلمات في الوظائف التعليمية :

ب = الموفدون ضمن الشروط القانونية وبنتيجة مسابقة للبلاد الاجنبية للتحصيل على حساب الحكومة بشرط الاستخدام في احدى الوظائف العامة الداخلة ضمن اختصاصهم بعد احرازهم الشهادات المطلوبة .

لا يقبل في المسابقة الا من كان مستوفيا الشروط المنصوص عنها في المادة السابقة ما عدا الفقرة (٤) منها .

تعلن اسماء المقبولين في المسابقة والناجحين بها . ويتم التعيين للوظائف الشاغرة بالتسلسل من الناجحين وتسقط حقوق غير المعينين منهم بانقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة وفي حال عدم تقدم او عدم نجاح احد في المسابقة المعلنة يرجع الى تعيين الناجحين في السنة السابقة حسب ترتيبهم .

يعين الناجحون متمرنين لمدة سنة ونصف في الدرجة الدنيا لمرتبة الوظيفة ويؤصلون في الدرجة الدنيا بعد انتهاء سنة واحدة اذا تأكدت مقدرتهم بناء على اقتراح رؤسائهم .

يسرح المتمرن او تنزل درجته او مرتبته اذا ثبت عدم مقدرته خلال مدة التمرين بدون ان يحق له المطالبة باي تعويض .

يصبح المتمرن مؤصلا بحكم القانون اذا لم يؤصل او يسرح او تنزل درجته او مرتبته بعد انقضاء مدة التمرين . تحسب مدة التمرين من الخدمة الفعلية في حالة التأصيل .

يستثنى من المسابقة :

آ = خريجو دور المعلمين والمعلمات في الوظائف التعليمية .

ب = الموفدون ضمن الشروط القانونية وبنتيجة مسابقة للبلاد الاجنبية للتحصيل على حساب الحكومة بشرط الاستخدام في احدى الوظائف العامة الداخلة ضمن اختصاصهم بعد احرازهم الشهادات المطلوبة .

قرار مجلس الوزراء
رقم ٤٨٣
تاريخ ١٤/١٠/١٩٤٥

درس مجلس الوزراء قضية تعيين الاساتذة العائدين من فرنسا ومصر بدون مسابقة وبعد البحث تبين :

انه لما كانت المادة الثانية عشرة من قانون الموظفين الاساسي تقضي بعدم جواز التعيين للوظائف العامة الا بنتيجة مسابقة عدا الاحوال التي ينص عليها القانون صراحة . ومن بين هذه الاستثناءات :

الموفدون ضمن الشروط القانونية وبنتيجة مسابقة للبلاد الاجنبية للتحصيل على حساب الحكومة بشرط الاستخدام باحدى الوظائف العامة الداخلة ضمن اختصاصهم بعد احرازهم الشهادات المطلوبة .

وكان الموظفون الذين اوفدوا الى البلاد الاجنبية للتحصيل عن غير طريق المسابقة بالانتقاء مثلا — لا يستثنون منها .

وان مبدأ المسابقة اذا اقر بهذا الشكل فذلك تنفيذا للقواعد العامة التي نص عليها قانون الموظفين الاساسي بوضوح تام .

وكان احراز الموظف الشهادات المطلوبة للتعيين او نجاحه في امتحان لا يغني عن المسابقة لان الامتحان هو غير المسابقة . والمقصود من الامتحان اختبار معلومات الشخص والتأكد من كفاءته العلمية اما المسابقة فالمقصود منها تعيين الاجدر فالاجدر والاقدر فالاقدر من بين الاشخاص الذين يحملون الشهادات اللازمة ويتصفون بالصفات المطلوبة من حيث الاساس . ولما كانت المسابقة هي من شروط التوظيف الاساسية فانه ليس فيها ما يمس بكرامة المرشح للوظيفة او ينتقص من قيمة شهاداته . وانه من الطبيعي ان يكون للدولة الحق التام في ان تختار من بين حاملي نفس الشهادات العالية الاشخاص الذين يثبتون مقدرة علمية اوسع من سواهم . قرر مجلس الوزراء ما يلي :

لما كان الغرض الاساسي من المسابقة هو تعيين الاجدر والاكثر كفاءة من بين الاكفاء والجديرين فلذلك اذا ثبت بعد تحديد شروط المسابقة والاعلان عنها في الجريدة الرسمية والقيام بجميع التدابير التي نصت عليها المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ لاجراء المسابقة ان عدد الوظائف التي ينبغي ملؤها يفوق عدد طالبي التوظيف وكانت هنالك ضرورة مبرمة للاسراع في ملء الوظائف الشاغرة كالضرورة التي توجب تعيين حملة الشهادات العائدين من البلاد الاوربية ومن مصر في وظائف التعليم المحدثة عند افتتاح السنة الدراسية — فيجوز حينئذ تعيين جميع هؤلاء المرشحين بدون مسابقة اذا كانوا مستوفين سائر الشروط القانونية للموظف .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٥/١٣١٩ — ٦
تاريخ ٣ شباط ١٩٤٩

ان المادة ٢٠ من قانون خدمة العلم ذي الرقم ٣٦٥ نصت بصورة مطلقة على اعتبار الموظفين الذين يتركون وظائفهم للالتحاق بخدمة العلم مجازين موقتا حتى عودتهم ، وبما ان المطلق يجري على اطلاقه ولم يفرق القانون بين الموظف المتمرن والموظف الاصيل نرى :

١ — ان احكام المادة ٢٠ من قانون خدمة العلم تنطبق على الموظف المتمرن .

٢ — ان المدة التي يقضيها الموظف المتمرن في خدمة العلم لا تحسب من اصل مدة التمرين ولا بد له من استكمال هذه المدة بعد انتهاء خدمته .

٣ — ان الاجازة التي ينالها الموظف للالتحاق بخدمة العلم لا تختلف عن الاجازات الخاصة المنصوص عليها في قانون الموظفين ، لذلك فان منحها يتم من السلطة صاحبة الحق بالتعيين بموجب قرار او مرسوم وتحدد مدة هذه الاجازة وفاقا للصنوف التي يخدم بها الموظف والمحددة في المادة ٣ من القانون ذي الرقم ٣٦٥ .

بلاغ وزارة المالية رقم ٤٦ ب ٢/٢٥ تاريخ ١١ أيار ١٩٤٩ **تأصيل الموظف المتمرن**

دفعا لكل التباس قد يقع في قضية تأصيل الموظف المتمرن رأينا ان نذيع البلاغ الآتي بالاتفاق مع ديوان المحاسبات :

تنص الفقرة الاخيرة من المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي على انه يتم تأصيل المتمرن بقرار او بمرسوم يصدر عن السلطة التي تمارس حق التعيين على انه اذا لم يصدر بالتأصيل صك ما فان التأصيل يتم حكما .

ولما كان قرار تأصيل الموظف المتمرن لا يتضمن نفقة جديدة فان هذا القرار لا يخضع لتأشير ديوان المحاسبات وفقا للفقرة ٣ من المادة ٢٩ من القانون ٣٨ سيما وان قرار التعيين لاول مرة قد اقترن بتأشير الديوان .

مطالعة وزارة المالية رقم ٤٣٤٠ — ١/٤ تاريخ ١٩٥١/٤/٢٤ **وضع الموظف المعين تعيينا مجددا لنفس وظيفته السابقة .**

لقد سألنا ديوان المحاسبات في وضع موظف عين تعيينا مجددا متمرنا في نفس الوظيفة التي كان سرح منها قبل ان يتم مدة التمرين ، هل يستفيد من حساب مدة التمرين السابقة التي قضاها في الوظيفة ويؤصل اذا اضيفت المدة السابقة التي قضاها في الوظيفة قبل تسريحه الى المدة التي قضاها بعد التعيين المجدد ، وهل يعتبر التعيين المجدد هذا لنفس الوظيفة كالاعادة للوظيفة ليمكن تطبيق النصوص المتعلقة باعادة الموظف المسرح الى الوظيفة ؟ فجاءنا رأي ديوان المحاسبات رقم (٧٥) تاريخ ١٩٥١/٤/٧ بهذا الموضوع وهذا نصه :

« اذا كان الموظف المتمرن سرح من الوظيفة لسبب ناشيء عن عدم المقدرة والكفاءة او كانت عودته لغير الوظيفة ذاتها التي كان يشغلها قبل التسريح فلا تحسب له المدة السابقة التي قضاها في التمرين ويجب ان يقضي بعد تعيينه المجدد مدة تمرين كاملة كي يجوز تأصيله بانتهائها .

وأما اذا كان تسريحه ناشئا عن الغاء الوظيفة او عن سبب آخر غير عدم الكفاءة ثم اعيد للوظيفة ذاتها التي كان سرح منها فتحسب له المدة السابقة التي قضاها في الوظيفة وتضاف الى مدة خدمته بعد التعيين المجدد ويؤصل عندما يبلغ مجموع المدتين معا مدة التمرين القانونية » .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١٤٦) تاريخ ١٩٥٣/١١/١٥ **الناجح في مسابقة لوظيفة ما اذا سبق لخدمة العلم قبل ان يباشر الوظيفة واذا انقضت سنة على اعلان المسابقة يفقد حقه في التعيين .**

في الساعة العاشرة من يوم الاحد الواقع في ١٣٧٣/٣/٨ الموافق لـ ١٩٥٣/١١/١٥ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب المديرية العامة للجمارك رقم ١٤٢١١ تاريخ ٢٩ ايلول ١٩٥٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

عملا بالمادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات يرجى بيان الرأي حول القضية التالية :

لقد نصت المادة التاسعة من القرار رقم ٩٤ تاريخ ١٩٥٢/٢/١٠ المتضمن تاريخ وشروط المسابقة لوظيفة مراقب مساعد متدرب في الجمارك على انه يسقط حق الناجحين في المسابقة بعد مضي سنة على تاريخ اعلان نتيجة المسابقة .

فنرجو اعلامنا عما اذا كانت خدمة العلم التي تجبر المكلف على الالتحاق بها تقطع مرور الزمن المذكورة في المادة التاسعة الآنفة الذكر وعما اذا كان صاحب الحق يستطيع ان يعين بعد انهائه الخدمة بالوظيفة التي نجح فيها وذلك في حال وجود شواغر مع العلم انه ليس للمكلف

المذكور اي ذنب او تقصير في عدم التحاقه بوظيفته خلال مدة السنة المذكورة .

في طيه نسخة عن القرار رقم ٩٤ المشار اليه اعلاه .

مدير الجمارك العام

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ١٥٧٤٧ — ١/٢٦ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٣١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١٠٩٨٢ تاريخ ٤ تشرين الاول ١٩٥٣ المتعلق بكتاب مديرية الجمارك العامة رقم ١٤٢١١ تاريخ ٩٥٣/٩/٢٩

ان المادة ٨٣ من المرسوم التشريعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٥ المتضمن قانون خدمة العلم اخذت بعين الاعتبار مدة الخدمة المؤداة وفق احكام هذا القانون او قوانين خدمة العلم السابقة بالنسبة للموظفين فقط وادخلتها ضمن الخدمات المقبولة في حساب التقاعد والترفيع والتأصيل والمران والاحتراف حصرا . ولما كان نجاح المتقدم في مسابقة وظيفة لايكسبه صفة الموظف ما لم يصدر قرار تعيينه في هذه الوظيفة فان التحاقه بخدمة العلم وهو على هذه الحالة لا يدخل تحت احكام المادة المذكورة مما لا يؤدي لاي تعديل في احكام المادة التاسعة من قرار الجمارك رقم ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/٢/١٠ المرفق .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

لقد جاء النص في المادة (٨٣) من المرسوم التشريعي ١١٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٥ محصورا بحالات معينة لا يجوز تجاوزها ، لذلك فانني ارى من يؤخذ لخدمة العلم ولو كان ناجحا في مسابقة ما قبل تعيينه لا يمكن تعيينه بعد انهائه لخدمة العلم فيما اذا انقضت سنة على اعلان نتيجة المسابقة وبعبارة اخرى ان خدمة العلم لا تقطع مرور الزمن بشأن مسابقات الدولة

وبعد المذاكرة وجد ان المادة ٧٣ من المرسوم التشريعي ذي الرقم ١١٥ المؤرخ في ٩٥٣/١٠/٥ نصت على (ان المكلفين الموظفين والمستخدمين الذين يتركون وظائفهم واعمالهم بسبب التحاقهم بخدمة العلم يعتبرون مجازين موقتا بدون راتب ويعادون الى مراكزهم بعد انتهاء خدمتهم) .

وان المادة (٨٣) منه نصت على (اعتبار مدة الخدمة المؤداة وفق احكام هذا القانون او قوانين خدمة العلم السابقة من الخدمات التي تدخل في حساب التقاعد والترفيع والتأصيل والمران والاحتراف ولا تؤدى عنها العائدات التقاعدية) .

وقد وجد ان هاتين المادتين تتعلقان بالموظف او المستخدم القائم بالخدمة فعلا . ولم تمنحا أي حق على الوظيفة — للناجح في مسابقة لوظيفة ما قبل ان يباشرها حسب القانون .

لذلك تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ان الناجح في مسابقة لوظيفة ما اذا سيق الى خدمة العلم قبل ان يباشر الوظيفة على الوجه القانوني — لا يتمتع بأية ميزة على سائر الناجحين الآخرين . بل ان كل من لايعين منهم قبل انقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة « وهي مدة العمل بالمسابقة » يفقد حقه في التعيين .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي ديوان المحاسبات
رقم ٢
تاريخ ١٩٥٤/١/٩

تفسير احكام المادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي .

ان الموظف الذي صدر صك اصولي بتعيينه فباشر وظيفته العامة وقام بها بصورة فعلية ومن ثم الغي صك تعيينه لاحد الاسباب الواردة في المادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي ان هذا الموظف الفعلي يستحق ان يتقاضى رواتبه عن المدة الواقعة بين تاريخ مباشرته الوظيفة ونفاذ قرار الغاء صك تعيينه لان قيامه بمهام الوظيفة خلال المدة المذكورة وقبل ان تتبين السلطات الخاصة ان صك تعيينه يستدعي الالغاء ، لا يحرمه من تقاضي الراتب لاسيما وليس عليه تحمل اخطاء الادارة او ان تثرى الادارة بسببه بدون مسوغ شرعي .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٠
تاريخ ١٩٥٤/٢/٣

الموظف الناجح في مسابقة لاحدى الوظائف العامة وصدر صك تعيينه حالة كونه في خدمة العلم دون ان يبلغ اليه يجوز تبليغه هذا التعيين بعد انتهاء خدمته للعلم .

في الساعة الحادية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٥/٢٩ الموافق في ٩٥٤/٢/٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الزراعة رقم ٦٧١٦ — ١/١٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

كانت هذه الوزارة قد اجرت مسابقة لوظيفة مراقب زراعي بموجب القرار رقم ٥٢٢ وتاريخ ٩٥١/١٢/٢٠ واعلنت اسماء الناجحين فيها بالقرار رقم ٧١ تاريخ ١٩٥٢/١/٣١ ثم صدر قرار بتعيين احد الناجحين في هذه المسابقة برقم ١٤٩ وتاريخ ١٩٥٢/٥/٢١ بعد ان جرى سوقه لخدمة العلم بتاريخ ٩٥٢/٤/١ ولدى تسريحه من هذه الخدمة بتاريخ ١٩٥٣/١٠/١ أي بعد مضي مدة سنة وثمانية شهور على تاريخ اعلان نتيجة المسابقة تقدم الموما اليه بطلب اعادته للوظيفة المعين اليها بموجب القرار المشار اليه .

فنرجو اعلامنا ما اذا كان مفعول قرار التعيين الذي لم يبلغ في حينه لوجود المعين في خدمة العلم لا يزال ساري الفعول أم لا ؟

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ١٠٣١ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/١/٢١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

بالاشارة الى كتابكم المؤرخ في ٩٥٣/١١/٥ رقم ١٢٩٣١ .

ان المادة ٧٣ من قانون خدمة العلم اعتبرت المكلفين من موظفين ومستخدمين في دوائر الدولة او المؤسسات الخاصة الذين يتركون وظائفهم واعمالهم بسبب التحاقهم بخدمة العلم مجازين موقتا بدون راتب ويعادون الى مراكزهم بعد انتهاء خدمتهم .

وان صاحب العلاقة لم يكن بتاريخ التحاقه بخدمة العلم موظفا ليحق له العودة الى وظيفته اذ ان القرار رقم ١٤٩ تاريخ ١٩٥٢/٥/٢١ لم ينفذ لاعتبار الناجح المعين بموجبه موظفا .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان الموظف تعتبر مباشرته للوظيفة من تاريخ تبليغه صك التعيين وبعد ذلك اذا لم يباشر عمله بعد التبليغ خلال مدة خمسة عشر يوما يعتبر مستقيلا ، وبما ان هذا الموظف قد صدر صك تعيينه حالة كونه في خدمة العلم دون ان يبلغ اليه يجوز تبليغه هذا التعيين بعد انتهاء خدمة العلم .

وبعد المذاكرة في هذا الموضوع تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

يستطيع الموظف الذي نجح في مسابقة لاحدى الوظائف العامة وصدر قرار بتعيينه قبل انقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة ولم يبلغه ان يباشر وظيفته خلال ١٥ يوما من تاريخ تبليغه قرار التعيين ولو وقع هذا التبليغ بعد انقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة وذلك تنفيذا لحكم المادتين ١٢ و ٨١ من قانون الموظفين الاساسي .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (٣٩)
تاريخ ٩٥٤/٣/١٠

اذا استقال الموظف ثم اعيد بطريق التعيين المجدد الى وظيفة من طبيعة وظيفته السابقة ولكن بمرتبة ودرجة اعلى مما كان عليه قبل الاستقالة فلايجوز ضم مدة التمرين السابقة الى المدة اللاحقة .

في الساعة الثانية عشرة والنصف من يوم

الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٧/٥ الموافق لـ ١٩٥٤/٣/١٠ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٣٣٥٧ ـ ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٣/٣ وهذا نصه:

الى رئاسة ديوان المحاسبات

ان الفقرة الاخيرة من المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ٩٤٥/١/١٠ المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧ اشترطت تأصيل الموظف لقبول المدة التي قضاها في التمرين في حساب الخدمة الفعلية.

كما نصت الفقرة الاخيرة من المادة ٢ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ٩٤٩/٤/٢٧ بعدم اخضاع الموظف المتمرن للعوائد التقاعدية طيلة مدة التمرين وفي حال التأصيل تحسم متأخرات العوائد من رواتبه عن المدة المذكورة.

وقد منحت بعض المراسيم التشريعية المتضمنة ملاكات الدولة السلطة التي تمارس حق التعيين بتعيين الموظف في أي رتبة او درجة دون التقيد باحكام قانون الموظفين الاساسي.

والسؤال الذي نحن بصدده هو ان موظفا عين في الوظيفة متمرنا ثم قبل ان يتم مدة التمرين استقال منها ليُعين تعيينا مجددا متمرنا بنفس الوقت بوظيفة من نفس طبيعة الوظيفة التي انفصل عنها ولكن برتبة ودرجة اعلى من المرتبة والدرجة التي عين فيهما في المرة الاولى بالاستناد الى الصلاحيات الممنوحة المبحوث عنها فهل يستفيد هذا الموظف من حساب مدة التمرين السابقة التي قضاها في الوظيفة في المرة الاولى باضافتها الى مدة التمرين الثانية وهل يؤصل في حال بلوغ مدة التمرين الاولى والثانية المدة اللازمة للتأصيل قياسا على رأي الهيئة العامة لديوانكم المؤرخ في ٩٥١/٤/٧ رقم ٧٥ ام انه لا بد ان يقضي بعد تعيينه المجدد مدة تمرين كاملة كي يجوز تأصيله بانتهائها وتوضيحا لذلك نورد المثال الآتي:

مقدار الراتب الشهري

الوظيفة	ليرة عدد	تاريخ المباشرة	تاريخ الانفكاك	سبب الانفكاك
مراقب امن ثالث متمرن	٦٥	١٩٥٠/١٢/ ١	٩٥٢/ ٢/٢٠	استقالة
مراقب امن ثان متمرن	٨٠	١٩٥٢/ ٢/٢٠	٩٥٢/١١/٢٢	استقالة
مراقب رئيسي متمرن	١١٠	١٩٥٢/ ٢/٢٢		

فنرجو احالة هذا السؤال على الهيئة العامة لديكم لدراسته واتخاذ القرار اللازم بشأنه واعلامنا النتيجة.

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب:

« نصت الفقرة الاخيرة للمادة ٨٠ من قانون الموظفين الاساسي على ان المستقيل يفقد جميع حقوقه التي يتمتع بها ونصت المادة ٨٢ من هذا القانون على انه في حال اعادة الموظف المستقيل للخدمة تعاد له خدماته السابقة وتحسب له في الخدمات المؤهلة للتقاعد فقط لذلك فالنيابة العامة ترى ان التمرين يبدأ مجددا في كل تعيين يجري بعد الاستقالة حتى ولو كان بنفس الوظيفة.

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع وخلافا لهذه المطالعة ما يأتي:

اذا استقال الموظف ولم يتم مدة التمرين الواجبة لتأصيله ثم عين مجددا في وظيفته السابقة في ذات الدرجة والمرتبة عندئذ يجوز ضم مدة التمرين السابقة الى المدة اللاحقة من اجل التأصيل، اما اذا اعيد هذا الموظف بطريق التعيين المجدد الى وظيفة من طبيعة وظيفته السابقة ولكن بدرجة ومرتبة اعلى مما كان عليه قبل الاستقالة فلا يجوز ضم مدة التمرين السابقة الى المدة اللاحقة بل لا بد له في هذا التعيين الجديد من ان يبدأ مدة جديدة للتمرين.

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٩/ب ـ ١٢٧٦ **تحديد حقوق واوضاع**
تاريخ ١٠/٦/١٩٥٤ **الموظف المتمرن .**

بالنظر للتردد الواقع في تحديد حقوق الموظف المتمرن قامت وزارة المالية بالاتفاق مع ديوان المحاسبات بدراسة شاملة لاوضاع الموظف المتمرن على ضوء احكام قانون الموظفين الاساسي . وقد اصدر ديوان المحاسبات الآراء الآتية بهذا الموضوع استنادا لمبدأ عدم جواز حرمان الموظف المتمرن من حق ما لم ينص القانون صراحة على حرمانه منه ، مع التوفيق بين هذه القاعدة ومبدأ امكان ممارسة الادارة السلطة الممنوحة لها بموجب احكام المادة ١٢ من قانون الموظفين في تقدير كفاءة الموظف المتمرن او عدمها بحيث لها في كل وقت ـ ضمن مدة التمرين ، ان تسرحه او تنزل درجته او مرتبته ، وهذه الآراء هي :

الرأي رقم ٤٠ تاريخ ١٤/١٢/١٩٥٠ ، الرأي رقم ٧٥ تاريخ ٧/٤/١٩٥١ ، الرأي رقم ٧٩ تاريخ ١٨/٤/١٩٥١ ، قرار الهيئة العامة تاريخ ١٨/٤/١٩٥١ ، رأي رقم ٩٧ تاريخ ١/٧/١٩٥١ ، الرأي رقم ١٣٤ تاريخ ٢٨/١١/٩٥١ الرأي رقم ١٤٧ تاريخ ١٧/١/١٩٥٢ ، الرأي رقم ٢٢١ تاريخ ٢٨/٥/١٩٥٢ .

وقد انتهت هذه الدراسة الى اقرار المباديء التالية :

١ ـ في كف اليد :

يجب تطبيق احكام كف اليد الواردة في قانون الموظفين الاساسي على المتمرنين ايضا اذ لا يمكن ادانة الموظف ولو كان متمرنا قبل صدور قرار من السلطة المختصة بذلك ، على ان هذا لا يمنع من تسريح الموظف المتمرن من قبل الادارة بدلا من كف يده ، ولا تحسب مدة كف اليد من مدة التمرين مهما كانت النتائج التي اقترنت بها حالة كف اليد .

٢ ـ في النقل :

يجوز نقل الموظف المتمرن من ملاك الى ملاك آخر بالاستناد الى المادة ٤٨ من قانون الموظفين الاساسي مع مراعاة احكام المادة العاشرة منه ، وتعتبر مدة التمرين اللاحقة في الملاك المنقول اليه الموظف المتمرن متممة لمدة تمرينه في الملاك السابق .

٣ ـ في الاجازات :

أ = الاجازات الادارية والصحية : يستحق الموظف المتمرن الحصول على اجازاته الادارية السنوية كاملة وكذلك على اجازاته الصحية كاملة كالموظف الاصيل ، ويجوز تراكم اجازاته الادارية كالموظف الاصيل تماما .

ب = الاجازة الخاصة : يجوز منح الموظف المتمرن اجازة خاصة بدون راتب على الا تدخل مدة الاجازة هذه في مدة التمرين استنادا لاحكام الفقرة الاخيرة من المادة ٥٥ من قانون الموظفين الاساسي .

ج = رواتب الاجازة : يستفيد الموظف المتمرن المسرح من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل طالما ان صفته كمتمرن لا تحول دون حصوله على اجازاته اثناء قيامه بالعمل متمرنا ، ولان ماجاء في المادة ١٢ من قانون الموظفين من حرمان الموظف المتمرن المسرح من المطالبة باي تعويض فانها لا تشمل تعويض الاجازات الادارية لان هذا التعويض هو بدل عن خدمة قام بها الموظف خلال مدة خوله القانون ان يخلد خلالها الى الراحة ، وحرمانه من هذا التعويض ان هو الا استيفاء الدولة خدمة مجانية عن مدة تعادل مدة الاجازة .

٤ ـ في الوضع خارج الملاك :

يجوز وضع الموظف المتمرن خارج الملاك بناء على طلبه على ان لا يؤدي الامر الى اعتبار وظيفته شاغرة فاذا اعتبرت وظيفته شاغرة ولم تشغلها الادارة يحق له العودة اليها كالاصيل اما اذا اشغلتها الادارة فيجب انهاء تمرينه . اما المدة التي يقضيها خارج ملاكه فتدخل في مدة التمرين وتعتبر متممة لخدمته السابقة من اجل تأصيله .

٥ ـ في الاحالة على الاستيداع :

يجوز احالة الموظف المتمرن على الاستيداع

بناء على طلبه على ان لا يؤدي الامر الى اعتبار وظيفته شاغرة فاذا اعتبرت وظيفته شاغرة ولم تشغلها الادارة يحق له العودة اليها كالاصيل اما اذا اشغلتها الادارة فيجب انهاء تمرينه .

لا تعتبر المدة التي يقضيها المتمرن في الاستيداع من الخدمة الفعلية التي تؤهله للتأصيل وذلك وفقا للمادة ٧٧ من قانون الموظفين الاساسي .

٦ — في التسريح ونتائجه :

اذا سرح الموظف الذي كان اصيلا ثم عين مجددا بصفة متمرن ، قبل تأصيله في وظيفته الجديدة لسبب غير ماورد في المادتين ١٢ و ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي او مايدخل تحت مفهومها فله ان يطالب بحقوقه عن خدماته في مدة تمرينه في كل موضع يحق للاصيل فيه ان يطالب بحقوقه عن هذه الخدمات عند التسريح والمقصود بهذه الحقوق ، الحقوق التقاعدية لموظف كان اصيلا ثم عين في وظيفة جديدة اعتبر فيها متمرنا ثم سرح قبل انهاء مدة تمرينه ففي هذه الحالة تدخل مدة التمرين الاخيرة في حساب التقاعد لانه يحق له دفع عائدات تقاعدية عن مدة التمرين على اساس راتب المرتبة والدرجة اللتين كان بهما اصيلا وذلك بالاستناد الى أحكام المادة ٤٩ من قانون الموظفين ، اما في حال تأصيل هذا الموظف المتمرن فيدفع الفرق بين العوائد التقاعدية المدفوعة عن مدة التمرين وبين العوائد التقاعدية المتحققة على اساس المرتبة والدرجة المؤصل فيهما .

٧ — في الاعادة الى الوظيفة :

أ = اذا كان التسريح لسبب عدم الكفاءة وفقا للمادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي فلا يحق للموظف المسرح العودة الى وظيفته المسرح منها الا اذا استكمل الشرائط المطلوبة للتعيين مجددا . ولا تحسب له المدة السابقة التي قضاها في الوظيفة قبل التسريح .

ب = اما اذا كان التسريح بسبب الغاء الوظيفة ، او لسبب آخر غير عدم الكفاءة فيحق له العودة الى وظيفته وفقا للاحكام المطبقة على الموظف الاصيل المسرح لسبب الغاء الوظيفة فاذا اعيد للوظيفة ذاتها التي كان مسرحا منها ، تحسب له مدة التمرين السابقة التي قضاها في الوظيفة وتضاف الى مدة خدمته بعد التعيين المجدد ويؤصل عندما يبلغ مجموع المدتين معا مدة التمرين القانونية ، اما اذا اعيد الى غير الوظيفة ذاتها التي سرح منها فلا تحسب له هذه المدة السابقة .

تلغى جميع البلاغات المخالفة لهذا البلاغ ولا سيما البلاغ رقم ٤٣٤٠/٥٣٢ تاريخ ١٩٥٠/٢/١٩ الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء والبلاغات ذوات الارقام ٢٥/ب و ٥٤/ب و ٥/ب و ١٤/ب و ٢٥/١١٨٢ — ٢ تاريخ ١٩٤٧/٢/٢٦ و ١٩٤٩/٥/٣١ و ٩٥٠/٢/٢١ و ١٩٥٠/٢/١ و ١٩٥٠/٢/٣١ الصادرة عن وزارة المالية .

دمشق في ١٩٥٤/٦/١٠

رئيس مجلس الوزراء

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ١٦٤

تاريخ ١٩٥٤/٩/١

الذي ينجح في مسابقة ويصدر صك بتعيينه يصبح ذاحق بالوظيفة التي عين فيها ولو وقع تبليغه صك التعيين بعد مضي سنة على اجراء المسابقة .

في الساعة الثانية عشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٤/١/٣ الموافق لـ ١٩٥٤/٩/١ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الزراعة رقم ٣٢٩٧ — ٧/١ تاريخ ١٩٥٤/٣/١٥ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جاء في رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٠ وتاريخ ١٩٥٤/٢/٣ جوابا عن كتابنا رقم ٦٧١٦ — ٤/١ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٤ بان

الموظف الذي نجح في مسابقة لاحدى الوظائف العامة وصدر قرار تعيينه قبل انقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة ولم يبلغه ان يباشر خلال ١٥ يوما من تاريخ تبليغه قرار التعيين ولو وقع هذا التبليغ بعد انقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة وذلك تنفيذا لاحكام المادتين ١٢ و ٨١ من قانون الموظفين الاساسي .

وعلى هذا فقد جعل للموظف الذي يصدر قرار بتعيينه بمقتضى هذا الرأي حق صريح بالوظيفة المعين فيها وبما في ذلك المدعو لخدمة العلم الذي يصدر قرار بتعيينه ايضا أثناء وجوده في خدمة العلم دون ان يتبلغه .

وقد جاء في المادة ٣٩ من قانون خدمة العلم رقم ٧٧ وتاريخ ١٩٥٠/٣/١١ الذي كان نافذ المفعول عند اجراء المسابقة المنوه بها في كتابنا المبين رقمه وتاريخه اعلاه ما يلي :

لا يقبل بوظائف الدولة احد من المكلفين المطلوبين لخدمة العلم الا بعد اداء الخدمة المذكورة وفقا لاحكام هذا القانون .

لذلك نرجو بيان الرأي حول ما نصت عليه هذه المادة على ضوء رأي الهيئة العامة لاننا نرى ان اصدار قرار التعيين للمدعو لخدمة العلم خلال وجوده في الخدمة هو قبوله في الوظيفة وهذا يخالف احكام المادة المشار اليها وذلك لعدم تمتعه باي حق بالوظيفة الناجح اليها خلال مدة سوقه لخدمة العلم كما ايدت ذلك حاشيتكم رقم ٥٨٢٨ المؤرخة في ١٩٥٣/٤/٣٠ المتضمنة مطالعة عضو ديوان المحاسبات على كتابنا ذي الرقم ٢٦٢٨ — ١٤/١ المؤرخ في ١٩٥٢/٤/٢٩

وزير الزراعة

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ١٠٥٥٢ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٧/١٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ٦٣٣٠ تاريخ ١٩٥٤/٤/٨ المتعلق بكتاب وزارة الزراعة رقم ٣٢٩٧ — ٧/١ تاريخ ١٩٥٤/٣/١٥

ان النص الوارد في المادة ٣٩ من قانون خدمة العلم رقم ٧٧ تاريخ ١٩٥٠/٣/١١ والقاضي بعدم قبول احد من المكلفين المطلوبين لخدمة العلم بوظائف الدولة يحتم على الادارة عدم اصدار صكوك تعيين بالنسبة لهؤلاء ، اما اذا صدرت مثل هذه الصكوك ولم تلغ حتى انهاء المكلف خدمة العلم فيمكن العمل بموجبها لعدم وجود ما يمنع من ذلك ضمن الاحكام الواردة في رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٠ تاريخ ١٩٥٤/٢/٣ .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« ان صك التعيين اما ان يكون قانونيا او غير قانوني فان كان الاول فرأي الهيئة العامة رقم (٢٠) تاريخ ١٩٥٤/٢/٣ هو الواجب تطبيقه دون غيره من الآراء واذا كان الثاني فالمادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي هي الواجب تطبيقها في هذا الشأن » .

وبعد المداولة في هذا الموضوع تبين :

ان الفقرة الثالثة من المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي تنص على ما يلي :

تعلن اسماء المقبولين في المسابقة والناجحين فيها ويتم التعيين للوظائف الشاغرة بالتسلسل من الناجحين وتسقط حقوق غير المعينين منهم بانقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة وفي حال عدم تقدم او عدم نجاح احد في المسابقة يرجع الى تعيين الناجحين في السنة السابقة حسب ترتيبهم .

وان المادة (٨١) من هذا القانون تنص على ما يلي :

يعتبر بحكم المستقيل عند عدم وجود اسباب قاهرة :

أ = الموظف المعين او المنقول الذي لم يباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه مرسوم او قرار التعيين او النقل .

فاستنادا الى حكم هاتين المادتين تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

ان الذي ينجح في مسابقة ويصدر صك بتعيينه يصبح ذا حق بالوظيفة التي عين فيها ولو وقع تبليغه صك التعيين بعد مضي سنة على اجراء المسابقة وهذا ينطبق على ما جاء في الرأي الصادر عن الهيئة العامة للديوان رقم

(٢٠) تاريخ ١٩٥٤/٢/٣ ولا يجوز الغاء صك التعيين الا لمخالفة قانونية لاحكام قانون الموظفين او الملاكات الخاصة وكان على الادارة اذا شاءت التقيد باحكام المادة (٣٩) من قانون خدمة العلم الا تصدر صك التعيين .

رئيس ديوان المحاسبات

مطالعة وزارة المالية
رقم ٣/٢٥/١٤٣٧٧
تاريخ ١٩٥٤/١٠/٧

الصكوك المتضمنة تنزيل درجة ومرتبة الموظفين المتمرنين لا تخضع لتأشير ديوان المحاسبات .

الى مديرية مالية حمص

اشارة الى كتابكم رقم ١/٢/٣٩٧٠ تاريخ ١٩٥٤/٨/١ المتضمن الاستفسار عما اذا كانت الصكوك المتضمنة تنزيل درجة ومرتبة الموظفين المتمرنين بالاستناد لاحكام الفقرة قبل الاخيرة من المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي تخضع لتأشير ديوان المحاسبات قبل تنفيذها ام لا فاننا نرى ان هذه الصكوك لا تخضع لتأشير ديوان المحاسبات نظرا لان الصك الاساسي المتضمن تعيين الموظف المنزلة درجته او مرتبته اشر من قبل ديوان المحاسبات قبل تنفيذه وان التنزيل لايتضمن زيادة في الراتب الذي يتقاضاه الموظف .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦١/ب ٢٥/.
تاريخ ١٩٥٥/٤/٩

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١٠) تاريخ ١٩٥٥/٢/٢ حول تحديد مفهوم السن القصوى المنصوص عليها في المادة ٥٣ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ في ١٩٤٩/٤/٢٧ فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (١٠)

جاء في المادة ٥٨ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ٢٧ نيسان ١٩٤٩ المتضمن نظام الرواتب التقاعدية ما يلي : (اذا اعيد المتقاعد الى احدى الوظائف المنصوص عليها في المادة الاولى او اذا دعي الى منصب وزاري قبل بلوغه حدود السن القصوى المنصوص عليها في المادتين ١٣ و ١٨ من هذا المرسوم التشريعي يوقف معاشه التقاعدي طيلة مدة استخدامه) .

ان هذه المادة نصت على ان اعادة المتقاعد الى الخدمة يشترط فيها ان تقع قبل بلوغه حدود السن القصوى ، ولدى الرجوع الى المادة ١٣ المشار اليها تبين انها جعلت حدود السن القصوى هي الستين بدليل انها اجازت التمديد رغم انقضاء الحد الاقصى للسن خمس مرات حتى بلوغ الموظف الخامسة والستين من العمر .

ومثل ذلك جاء في المادة ١٨ المتعلقة بجواز تمديد خدمة الموظفين العسكريين لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد سنة فسنة حتى خمس سنوات ونظرا للخلاف الواقع في تفسير عبارة (حدود السن القصوى) نرجو بيان ما اذا كانت هذه الحدود هي الستين ام الخامسة والستين .

وزير الخارجية

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ١٥٨١ — ١/٤ تاريخ ١٩٥٥/١/٣١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١٧٤٩ تاريخ ١٩٥٥/١/٣١ والى كتاب وزارة الخارجية رقم د ١٥٢/١١/٤ تاريخ ١٩٥٥/١/٣١ .

لما كان النص القانوني الوحيد الذي تعرض لتحديد السن التي لا يجوز تعيين موظف او اعادته الى الخدمة بعد بلوغها هو ماورد في المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ فيما يتعلق بالموظفين المدنيين حيث جاء في المادة الثامنة منه ما نصه :

— لا يجوز تعيين موظف او اعادته الى الخدمة بعد بلوغه حدود السن القصوى المنصوص عنها في المادتين ١٣ و ١٨ من هذا المرسوم التشريعي وكان المفهوم المعاكس انه يجوز التعيين والاعادة للخدمة في حال عدم تجاوز المرشح للتوظف حدود السن القصوى المبحوث عنه مع التقيد باحكام المادة (١٣) من المرسوم التشريعي

(٣٤) المذكور من حيث الضرورة اخضاع التعيين والاعادة اذا كان بعد اتمام المرشح الستين من عمره لموافقة مجلس الوزراء ، فيستنتج من هذا النص ونص كل من المواد ١٢ و ١٣ و ٥٨ من المرسوم التشريعي (٣٤) الآنف الذكر ان حدود السن القصوى بالنسبة لموظفي الفئة الاولى الـ (٦٥) .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

اوافق على ما جاء بكتاب وزارة المالية المؤرخ في ١٩٥٥/١/٣١ رقم ١٥٨١ — ١/٤ .

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

على ان المادة الثامنة من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ تدل على جواز التعيين اوالاعادة للخدمة لمن لم يتجاوز الخامسة والستين من العمر لموظفي الحلقة الاولى ، على ان يتم التعيين لغاية السنة المالية التي جرى فيها وفي حال ضرورة بقاء الموظف في الخدمة فلا بد من تمديد استخدامه وفاقا لحكم المادة (١٣) من المرسوم التشريعي (٣٤) المشار اليه آنفا .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦٢/ب ٢٥/.
تاريخ ١٩٥٥/٤/٩

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٣٣ تاريخ ١٩٥٥/٣/٢ حول عدم جواز الغاء صك تسريح موظف متمرن كان سرح بالاستناد الى المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٣٣
تاريخ ١٩٥٥/٣/٢

لذلك تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

انه لايجوز الغاء صك تسريح موظف متمرن كان سرح بالاستناد الى المادة ١٢ من قانون الموظفين اذا اتضح فيما بعد ان عدم الكفاءة المقصودة انما تختص بناحية معينة دون ناحية اخرى وذلك لورود النص مطلقا ولان الكفاءة المشترطة الوظيفة هي كفاءة كاملة لا يمكن تجزئتها .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٠٣/ب ٢٥/.
تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٧

اتفاقا مع ديوان المحاسبات بالرأي الصادر عن هيئته العامة بتاريخ ١٩٥٤/٣/١٠ رقم (٣٩) نذيع ما يلي :

اذا استقال الموظف ولم يتم مدة التمرين الواجبة لتأصيله ثم عين مجددا في وظيفته السابقة في ذات الدرجة والمرتبة عندئذ يجوز ضم مدة التمرين السابقة الى المدة اللاحقة من اجل التأصيل اما اذا اعيد هذا الموظف بطريق التعيين المجدد الى وظيفة من طبيعة وظيفته السابقة ولكن بدرجة ومرتبة اعلى مما كان عليه قبل الاستقالة فلا يجوز ضم مدة التمرين السابقة الى المدة اللاحقة بل لا بد في هذا التعيين الجديد من ان يبدأ مدة جديدة للتمرين .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٥٢/ب ٣/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٩/٢٢

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (٩٩) تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٩ حول كيفية حساب مدة تمرين الموظف في حال اعادته متمرنا الى وظيفة ادنى من الوظيفة المسرح منها كمتمرن .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (٩٩)
تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٩

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان مدة التمرين سنتان في درجة واحدة ولذلك فلا امكان لضم مدة التمرين في مرتبة ودرجة اعلى الى مدة التمرين في مرتبة ودرجة ادنى .

وبعد المداولة بالموضوع تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

اشترطت الفقرة الاولى من المادة ١٨ من قانون الموظفين الاساسي لامكان ترفيع الموظف وجوده مدة لا تقل عن سنتين في الخدمة الفعلية في درجته الحالية وعلى ذلك فان الموظف المتمرن الذي سرح بسبب غير عدم الكفاءة واعيد الى الوظيفة بمرتبة ودرجة ادنى مما كان عليهما وقت تسريحه لا يمكن ضم خدمته في المرتبة والدرجة الاولى التي قضاها بعد اعادته الى الوظيفة الى خدمته في المرتبة والدرجة الاعلى التي قضاها قبل تسريحه لان الخدمتين ليستا من درجة واحدة في مرتبة واحدة ليجوز ضمهما الى بعضهما .

اصول التعيين :

مادة ١٣ — يتم التعيين للوظائف العامة كما يلي :

١ = بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء للوظائف ذات المراتب الاستثنائية والممتازة والاولى.

٢ = بمرسوم بناء على اقتراح الوزير للوظائف ذات المرتبتين الثانية والثالثة .

٣ = بقرار وزاري بناء على اقتراح الامين العام للوظائف ذات المرتبتين الرابعة والخامسة.

٤ = بقرار من الامين العام لوظائف الحلقتين الثانية والثالثة في الادارة المركزية .

٥ = بقرار من المحافظ بناء على اقتراح رئيس المصلحة لوظائف الحلقتين الثانية والثالثة في منطقة المحافظة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (٧٩)
تاريخ ١٩٥٤/٦/٩

حول تعيين احد الاشخاص لوظيفة ما ولكن الوزير المختص اوعز بعدم تبليغ مرسوم التعيين الى الموما اليه وبعدم نشره في الجريدة الرسمية ومطالبة المعين تبليغه مرسوم تعيينه الذي لم يصدر مرسوم بالغائه .

في الساعة العاشرة من صباح يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١٠/٨ الموافق لـ ٩٥٤/٦/٩ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٧٤١٤ — ٢٥/٠ تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٦ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نحيل اليكم كتاب محاسب الادارة لدى رئاسة مجلس الوزراء رقم ٩٠ تاريخ ٩٥٤/٤/١٠ راجين الاطلاع عليه واحالته عملا باحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات على الهيئة العامة لديوانكم لبيان الرأي مع اننا نرى وجوب تنفيذ المرسوم المبحوث عنه بعد التثبت من توفر شروط التعيين المجدد ما عدا شرطي الشهادة والمسابقة . وزير المالية

وتلي كتاب محاسب الادارة لدى رئاسة مجلس الوزراء المنوه عنه اعلاه وهذا نصه :

الى وزارة المالية

مديرية المراقبة

في اواخر عام ٩٤٩ صدر مرسوم بتعيين احد الافراد لوظيفة في احدى الادارات العامة التي اقوم باعمال محاسبتها ، وقد اشر على هذا المرسوم من ديوان المحاسبات وابلغ الى رئاسة ديوان السجل العام والى الادارة العامة ذات الشأن .

لكن الوزير المختص حينذاك اوعز بعدم تبليغ المرسوم المذكور الى الموما اليه وبعدم نشره في الجريدة الرسمية ، وارسل الى ديوان المحاسبات كتابا يطلب فيه الغاء تأشيره عليه بحجة صرف النظر عن التعيين الوارد فيه .

وبما ان السيد المعين بموجب هذا المرسوم يراجع الآن طالبا تبليغه مرسوم تعيينه الذي لم يصدر مرسوم بالغائه متذرعا في ذلك برأي ديوان المحاسبات رقم ٢٠ تاريخ ١٩٥٤/٢/٣ وبحجة ان ليس لكتاب الوزير قوة ابطال المرسوم فاننا نرجو بيان الرأي في قانونية تنفيذ هذا المرسوم حاليا ، مع ملاحظة ان يجري ذلك — في حالة جوازه بمعرفة الوزير المختص وان لا تحول شواغر الملاك واعتمادات الموازنة وسن الموما اليه دون هذا التنفيذ .

محاسب الادارة

لدى رئاسة مجلس الوزراء

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

يجوز تبليغ هذا المرسوم حسب الاصول الى الفرد المعين بموجبه بوظيفة عامة على الا تكون هذه الوظيفة قد ملئت انتقاء من فرد آخر خلال المدة المعينة في التعيين الاستثنائي لها وان تراعى التحفظات المبحوث عنها في كل من كتاب محاسب الادارة لدى مجلس الوزراء وكتاب وزارة المالية المبحوث عنهما في هذه القضية .

وبعد المذاكرة في هذا الموضوع تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

جواز تبليغ مرسوم قضى بتعيين احد الافراد لوظيفة في احدى الادارات العامة واشر عليه من ديوان المحاسبات وابلغ الى رئاسة ديوان السجل العام والى الادارة العامة ذات الشأن الا انه لم يبلغ الى صاحبه في حينه تلبية لرغبة الوزير المختص الذي اوعز بذلك شريطة ان تراعى التحفظات المبحوث عنها في كتاب محاسب الادارة لدى مجلس الوزراء ذي الرقم ٩٠ وتاريخ ١٩٥٤/٤/١٠ وفي كتاب وزارة المالية ذي الرقم ٧٤٣٤ — ٢٥/٠ وتاريخ ١٩٥٤/٥/٢٦ وان لاتكون الوظيفة المشار اليها قد ملئت انتقاء من فرد آخر خلال المدة المضروبة للتعيين الاستثنائي لها .

تعيين استثنائي :

مادة ١٤ — يجوز — بصورة استثنائية وفي حال عدم وجود موظف مسجل في جدول الترفيع للوظيفة الشاغرة — تعيين حاملي شهادات التعليم العالي او المهني الذين اشتغلوا بصورة مستمرة في المهنة التي تخولهم شهاداتهم ممارستها لاحدى المراتب في الوظائف العامة من ذات اختصاصهم بشرط ان لاتقل مدة اشتغالهم عن المدة المشترطة للترفيع التي يجب ان يقضيها الموظف حامل الشهادات ذاتها للوصول الى تلك المرتبة . وذلك دون التقيد بشروط المسابقة .

الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٧/٥ الموافق لـ ١٩٥٤/٣/١٠ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٣٣٥٧ ـ ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٣/٣ وهذا نصه:

الى رئاسة ديوان المحاسبات

ان الفقرة الاخيرة من المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ٩٤٥/١/١٠ المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧ اشترطت تأصيل الموظف لقبول المدة التي قضاها في التمرين في حساب الخدمة الفعلية.

كما نصت الفقرة الاخيرة من المادة ٢ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ٩٤٩/٤/٢٧ بعدم اخضاع الموظف المتمرن للعوائد التقاعدية طيلة مدة التمرين وفي حال التأصيل تحسم متأخرات العوائد من رواتبه عن المدة المذكورة.

وقد منحت بعض المراسيم التشريعية المتضمنة ملاكات الدولة السلطة التي تمارس حق التعيين بتعيين الموظف في أي رتبة او درجة دون التقيد باحكام قانون الموظفين الاساسي.

والسؤال الذي نحن بصدده هو ان موظفا عين في الوظيفة متمرنا ثم قبل ان يتم مدة التمرين استقال منها ليعين تعيينا مجددا متمرنا بنفس الوقت بوظيفة من نفس طبيعة الوظيفة التي انفصل عنها ولكن برتبة ودرجة اعلى من المرتبة والدرجة التي عين فيهما في المرة الاولى بالاستناد الى الصلاحيات الممنوحة المبحوث عنها فهل يستفيد هذا الموظف من حساب مدة التمرين السابقة التي قضاها في الوظيفة في المرة الاولى باضافتها الى مدة التمرين الثانية وهل يؤصل في حال بلوغ مدة التمرين الاولى والثانية المدة اللازمة للتأصيل قياسا على رأي الهيئة العامة لديوانكم المؤرخ في ٩٥١/٤/٧ رقم ٧٥ ام انه لا بد ان يقضي بعد تعيينه المجدد مدة تمرين كاملة كي يجوز تأصيله بانتهائها وتوضيحا لذلك نورد المثال الآتي:

مقدار الراتب الشهري

الوظيفة	ليرة عدد	تاريخ المباشرة	تاريخ الانفكاك	سبب الانفكاك
مراقب امن ثالث متمرن	٦٥	١ /١٢/ ١٩٥٠	٢٠/٢/ ٩٥٢	استقالة
مراقب امن ثان متمرن	٨٠	٢٠/٢/ ١٩٥٢	٢٢/١١/٩٥٢	استقالة
مراقب رئيسي متمرن	١١٠	٢٢/٢/ ١٩٥٢		

فنرجو احالة هذا السؤال على الهيئة العامة لديكم لدراسته واتخاذ القرار اللازم بشأنه واعلامنا النتيجة.

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب:

« نصت الفقرة الاخيرة للمادة ٨٠ من قانون الموظفين الاساسي على ان المستقيل يفقد جميع حقوقه التي يتمتع بها ونصت المادة ٨٢ من هذا القانون على انه في حال اعادة الموظف المستقيل للخدمة تعاد له خدماته السابقة وتحسب له في الخدمات المؤهلة للتقاعد فقط لذلك فالنيابة العامة ترى ان التمرين يبدأ مجددا في كل تعيين يجري بعد الاستقالة حتى ولو كان بنفس الوظيفة.

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع وخلافا لهذه المطالعة ما يأتي:

اذا استقال الموظف ولم يتم مدة التمرين الواجبة لتأصيله ثم عين مجددا في وظيفته السابقة في ذات الدرجة والمرتبة عندئذ يجوز ضم مدة التمرين السابقة الى المدة اللاحقة من اجل التأصيل، اما اذا اعيد هذا الموظف بطريق التعيين المجدد الى وظيفة من طبيعة وظيفته السابقة ولكن بدرجة ومرتبة اعلى مما كان عليه قبل الاستقالة فلا يجوز ضم مدة التمرين السابقة الى المدة اللاحقة بل لا بد له في هذا التعيين الجديد من ان يبدأ مدة جديدة للتمرين.

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٩/ب ـ ١٢٧٦ **تحديد حقوق واوضاع**
تاريخ ١٠/٦/١٩٥٤ **الموظف المتمرن .**

بالنظر للتردد الواقع في تحديد حقوق الموظف المتمرن قامت وزارة المالية بالاتفاق مع ديوان المحاسبات بدراسة شاملة لاوضاع الموظف المتمرن على ضوء احكام قانون الموظفين الاساسي . وقد اصدر ديوان المحاسبات الآراء الآتية بهذا الموضوع استنادا لمبدأ عدم جواز حرمان الموظف المتمرن من حق ما لم ينص القانون صراحة على حرمانه منه ، مع التوفيق بين هذه القاعدة ومبدأ امكان ممارسة الادارة السلطة الممنوحة لها بموجب احكام المادة ١٢ من قانون الموظفين في تقدير كفاءة الموظف المتمرن او عدمها بحيث لها في كل وقت ـ ضمن مدة التمرين ، ان تسرحه او تنزل درجته او مرتبته ، وهذه الآراء هي :

الرأي رقم ٤٠ تاريخ ١٤/١٢/١٩٥٠ ، الرأي رقم ٧٥ تاريخ ٧/٤/١٩٥١ ، الرأي رقم ٧٩ تاريخ ١٨/٤/١٩٥١ ، قرار الهيئة العامة تاريخ ١٨/٤/١٩٥١ ، رأي رقم ٩٧ تاريخ ١/٧/١٩٥١ ، الرأي رقم ١٣٤ تاريخ ٢٨/١١/٩٥١ الرأي رقم ١٤٧ تاريخ ١٧/١/١٩٥٢ ، الرأي رقم ٢٢١ تاريخ ٢٨/٥/١٩٥٢ .

وقد انتهت هذه الدراسة الى اقرار المباديء التالية :

١ ـ في كف اليد :

يجب تطبيق احكام كف اليد الواردة في قانون الموظفين الاساسي على المتمرنين ايضا اذ لا يمكن ادانة الموظف ولو كان متمرنا قبل صدور قرار من السلطة المختصة بذلك ، على ان هذا لا يمنع من تسريح الموظف المتمرن من قبل الادارة بدلا من كف يده ، ولا تحسب مدة كف اليد من مدة التمرين مهما كانت النتائج التي اقترنت بها حالة كف اليد .

٢ ـ في النقل :

يجوز نقل الموظف المتمرن من ملاك الى ملاك آخر بالاستناد الى المادة ٤٨ من قانون الموظفين الاساسي مع مراعاة احكام المادة العاشرة منه ، وتعتبر مدة التمرين اللاحقة في الملاك المنقول اليه الموظف المتمرن متممة لمدة تمرينه في الملاك السابق .

٣ ـ في الاجازات :

أ = الاجازات الادارية والصحية : يستحق الموظف المتمرن الحصول على اجازاته الادارية السنوية كاملة وكذلك على اجازاته الصحية كاملة كالموظف الاصيل ، ويجوز تراكم اجازاته الادارية كالموظف الاصيل تماما .

ب = الاجازة الخاصة : يجوز منح الموظف المتمرن اجازة خاصة بدون راتب على الا تدخل مدة الاجازة هذه في مدة التمرين استنادا لاحكام الفقرة الاخيرة من المادة ٥٥ من قانون الموظفين الاساسي .

ج = رواتب الاجازة : يستفيد الموظف المتمرن المسرح من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل طالما ان صفته كمتمرن لا تحول دون حصوله على اجازاته اثناء قيامه بالعمل متمرنا ، ولان ماجاء في المادة ١٢ من قانون الموظفين من حرمان الموظف المتمرن المسرح من المطالبة باي تعويض فانها لا تشمل تعويض الاجازات الادارية لان هذا التعويض هو بدل عن خدمة قام بها الموظف خلال مدة خوله القانون ان يخلد خلالها الى الراحة ، وحرمانه من هذا التعويض ان هو الا استيفاء الدولة خدمة مجانية عن مدة تعادل مدة الاجازة .

٤ ـ في الوضع خارج الملاك :

يجوز وضع الموظف المتمرن خارج الملاك بناء على طلبه على ان لا يؤدي الامر الى اعتبار وظيفته شاغرة فاذا اعتبرت وظيفته شاغرة ولم تشغلها الادارة يحق له العودة اليها كالاصيل اما اذا اشغلتها الادارة فيجب انهاء تمرينه . اما المدة التي يقضيها خارج ملاكه فتدخل في مدة التمرين وتعتبر متممة لخدمته السابقة من اجل تأصيله .

٥ ـ في الاحالة على الاستيداع :

يجوز احالة الموظف المتمرن على الاستيداع

بناء على طلبه على ان لا يؤدي الامر الى اعتبار وظيفته شاغرة فاذا اعتبرت وظيفته شاغرة ولم تشغلها الادارة يحق له العودة اليها كالاصيل اما اذا اشغلتها الادارة فيجب انهاء تمرينه .

لا تعتبر المدة التي يقضيها المتمرن في الاستيداع من الخدمة الفعلية التي تؤهله للتأصيل وذلك وفقا للمادة ٧٧ من قانون الموظفين الاساسي .

٦ ـ في التسريح ونتائجه :

اذا سرح الموظف الذي كان اصيلا ثم عين مجددا بصفة متمرن ، قبل تأصيله في وظيفته الجديدة لسبب غير ماورد في المادتين ١٢ و ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي او مايدخل تحت مفهومها فله ان يطالب بحقوقه عن خدماته في مدة تمرينه في كل موضع يحق للاصيل فيه ان يطالب بحقوقه عن هذه الخدمات عند التسريح والمقصود بهذه الحقوق ، الحقوق التقاعدية لموظف كان اصيلا ثم عين في وظيفة جديدة اعتبر فيها متمرنا ثم سرح قبل انهاء مدة تمرينه ففي هذه الحالة تدخل مدة التمرين الاخيرة في حساب التقاعد لانه يحق له دفع عائدات تقاعدية عن مدة التمرين على اساس راتب المرتبة والدرجة اللتين كان بهما اصيلا وذلك بالاستناد الى أحكام المادة ٤٩ من قانون الموظفين ، اما في حال تأصيل هذا الموظف المتمرن فيدفع الفرق بين العوائد التقاعدية المدفوعة عن مدة التمرين وبين العوائد التقاعدية المتحققة على اساس المرتبة والدرجة المؤصل فيهما .

٧ ـ في الاعادة الى الوظيفة :

أ = اذا كان التسريح لسبب عدم الكفاءة وفقا للمادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي فلا يحق للموظف المسرح العودة الى وظيفته المسرح منها الا اذا استكمل الشرائط المطلوبة للتعيين مجددا . ولا تحسب له المدة السابقة التي قضاها في الوظيفة قبل التسريح .

ب = اما اذا كان التسريح بسبب الغاء الوظيفة ، او لسبب آخر غير عدم الكفاءة فيحق له العودة الى وظيفته وفقا للاحكام المطبقة على الموظف الاصيل المسرح لسبب الغاء الوظيفة فاذا اعيد للوظيفة ذاتها التي كان مسرحا منها ، تحسب له مدة التمرين السابقة التي قضاها في الوظيفة وتضاف الى مدة خدمته بعد التعيين المجدد ويؤصل عندما يبلغ مجموع المدتين معا مدة التمرين القانونية ، اما اذا اعيد الى غير الوظيفة ذاتها التي سرح منها فلا تحسب له هذه المدة السابقة .

تلغى جميع البلاغات المخالفة لهذا البلاغ ولا سيما البلاغ رقم ٤٣٤٠/٥٣٢ تاريخ ١٩٥٠/٢/١٩ الصادر عن رئاسة مجلس الوزراء والبلاغات ذوات الارقام ٢٥/ب و ٥٤/ب و ٥/ب و ١٤/ب و ٢٥/١١٨٢ ـ ٢ تاريخ ١٩٤٧/٢/٢٦ و ١٩٤٩/٥/٣١ و ٩٥٠/٢/٢١ و ١٩٥٠/٢/١ و ١٩٥٠/٢/٣١ الصادرة عن وزارة المالية .

دمشق في ١٩٥٤/٦/١٠

رئيس مجلس الوزراء

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٦٤
تاريخ ١٩٥٤/٩/١

الذي ينجح في مسابقة ويصدر صك بتعيينه يصبح ذاحق بالوظيفة التي عين فيها ولو وقع تبليغه صك التعيين بعد مضي سنة على اجراء المسابقة .

في الساعة الثانية عشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٤/١/٣ الموافق لـ ١٩٥٤/٩/١ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الزراعة رقم ٣٢٩٧ ـ ٧/١ تاريخ ١٩٥٤/٣/١٥ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جاء في رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٠ وتاريخ ١٩٥٤/٢/٣ جوابا عن كتابنا رقم ٦٧١٦ ـ ٤/١ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٤ بان

الموظف الذي نجح في مسابقة لاحدى الوظائف العامة وصدر قرار تعيينه قبل انقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة ولم يبلغه ان يباشر خلال ١٥ يوما من تاريخ تبليغه قرار التعيين ولو وقع هذا التبليغ بعد انقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة وذلك تنفيذا لاحكام المادتين ١٢ و ٨١ من قانون الموظفين الاساسي .

وعلى هذا فقد جعل للموظف الذي يصدر قرار بتعيينه بمقتضى هذا الرأي حق صريح بالوظيفة المعين فيها وبما في ذلك المدعو لخدمة العلم الذي يصدر قرار بتعيينه ايضا أثناء وجوده في خدمة العلم دون ان يتبلغه .

وقد جاء في المادة ٣٩ من قانون خدمة العلم رقم ٧٧ وتاريخ ١٩٥٠/٣/١١ الذي كان نافذ المفعول عند اجراء المسابقة المنوه بها في كتابنا المبين رقمه وتاريخه اعلاه ما يلي :

لا يقبل بوظائف الدولة احد من المكلفين المطلوبين لخدمة العلم الا بعد اداء الخدمة المذكورة وفقا لاحكام هذا القانون .

لذلك نرجو بيان الرأي حول ما نصت عليه هذه المادة على ضوء رأي الهيئة العامة لاننا نرى ان اصدار قرار التعيين للمدعو لخدمة العلم خلال وجوده في الخدمة هو قبوله في الوظيفة وهذا يخالف احكام المادة المشار اليها وذلك لعدم تمتعه باي حق بالوظيفة الناجح اليها خلال مدة سوقه لخدمة العلم كما ابدت ذلك حاشيتكم رقم ٥٨٢٨ المؤرخة في ١٩٥٣/٤/٣٠ المتضمنة مطالعة عضو ديوان المحاسبات على كتابنا ذي الرقم ٢٦٢٨ — ١/١٤ المؤرخ في ١٩٥٢/٤/٢٩

وزير الزراعة

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ١٠٥٥٢ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٧/١٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ٦٣٣٠ تاريخ ١٩٥٤/٤/٨ المتعلق بكتاب وزارة الزراعة رقم ٣٢٩٧ — ١/٧ تاريخ ١٩٥٤/٣/١٥

ان النص الوارد في المادة ٣٩ من قانون خدمة العلم رقم ٧٧ تاريخ ١٩٥٠/٣/١١ والقاضي بعدم قبول احد من المكلفين المطلوبين لخدمة العلم بوظائف الدولة يحتم على الادارة عدم اصدار صكوك تعيين بالنسبة لهؤلاء ، اما اذا صدرت مثل هذه الصكوك ولم تلغ حتى انهاء المكلف خدمة العلم فيمكن العمل بموجبها لعدم وجود ما يمنع من ذلك ضمن الاحكام الواردة في رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٠ تاريخ ١٩٥٤/٢/٣ .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« ان صك التعيين اما ان يكون قانونيا او غير قانوني فان كان الاول فرأي الهيئة العامة رقم (٢٠) تاريخ ١٩٥٤/٢/٣ هو الواجب تطبيقه دون غيره من الآراء واذا كان الثاني فالمادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي هي الواجب تطبيقها في هذا الشأن » .

وبعد المداولة في هذا الموضوع تبين :

ان الفقرة الثالثة من المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي تنص على ما يلي :

تعلن اسماء المقبولين في المسابقة والناجحين فيها ويتم التعيين للوظائف الشاغرة بالتسلسل من الناجحين وتسقط حقوق غير المعينين منهم بانقضاء سنة على اعلان نتيجة المسابقة وفي حال عدم تقدم او عدم نجاح احد في المسابقة يرجع الى تعيين الناجحين في السنة السابقة حسب ترتيبهم .

وان المادة (٨١) من هذا القانون تنص على ما يلي :

يعتبر بحكم المستقيل عند عدم وجود اسباب قاهرة :

أ = الموظف المعين او المنقول الذي لم يباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه مرسوم او قرار التعيين او النقل .

فاستنادا الى حكم هاتين المادتين تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

ان الذي ينجح في مسابقة ويصدر صك بتعيينه يصبح ذا حق بالوظيفة التي عين فيها ولو وقع تبليغه صك التعيين بعد مضي سنة على اجراء المسابقة وهذا ينطبق على ما جاء في الرأي الصادر عن الهيئة العامة للديوان رقم

(٢٠) تاريخ ١٩٥٤/٢/٣ ولا يجوز الغاء صك التعيين الا لمخالفة قانونية لاحكام قانون الموظفين او الملاكات الخاصة وكان على الادارة اذا شاءت التقيد باحكام المادة (٣٩) من قانون خدمة العلم الا تصدر صك التعيين .

رئيس ديوان المحاسبات

مطالعة وزارة المالية
رقم ٣/٢٥/١٤٣٧٧
تاريخ ١٩٥٤/١٠/٧

الصكوك المتضمنة تنزيل درجة ومرتبة الموظفين المتمرنين لا تخضع لتأشير ديوان المحاسبات .

الى مديرية مالية حمص

اشارة الى كتابكم رقم ١/٢/٣٩٧٠ تاريخ ١٩٥٤/٨/١ المتضمن الاستفسار عما اذا كانت الصكوك المتضمنة تنزيل درجة ومرتبة الموظفين المتمرنين بالاستناد لاحكام الفقرة قبل الاخيرة من المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي تخضع لتأشير ديوان المحاسبات قبل تنفيذها امْ لا فاننا نرى ان هذه الصكوك لا تخضع لتأشير ديوان المحاسبات نظرا لان الصك الاساسي المتضمن تعيين الموظف المنزلة درجته او مرتبته اشر من قبل ديوان المحاسبات قبل تنفيذه وان التنزيل لايتضمن زيادة في الراتب الذي يتقاضاه الموظف .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦١/ب ٢٥/.
تاريخ ١٩٥٥/٤/٩

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١٠) تاريخ ١٩٥٥/٢/٢ حول تحديد مفهوم السن القصوى المنصوص عليها في المادة ٥٣ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ في ١٩٤٩/٤/٢٧ فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (١٠)

جاء في المادة ٥٨ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ٢٧ نيسان ١٩٤٩ المتضمن نظام الرواتب التقاعدية ما يلي : (اذا اعيد المتقاعد الى احدى الوظائف المنصوص عليها في المادة الاولى او اذا دعي الى منصب وزاري قبل بلوغه حدود السن القصوى المنصوص عليها في المادتين ١٣ و ١٨ من هذا المرسوم التشريعي يوقف معاشه التقاعدي طيلة مدة استخدامه) .

ان هذه المادة نصت على ان اعادة المتقاعد الى الخدمة يشترط فيها ان تقع قبل بلوغه حدود السن القصوى ، ولدى الرجوع الى المادة ١٣ المشار اليها تبين انها جعلت حدود السن القصوى هي الستين بدليل انها اجازت التمديد رغم انقضاء الحد الاقصى للسن خمس مرات حتى بلوغ الموظف الخامسة والستين من العمر .

ومثل ذلك جاء في المادة ١٨ المتعلقة بجواز تمديد خدمة الموظفين العسكريين لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد سنة فسنة حتى خمس سنوات ونظرا للخلاف الواقع في تفسير عبارة (حدود السن القصوى) نرجو بيان ما اذا كانت هذه الحدود هي الستين ام الخامسة والستين .

وزير الخارجية

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ١٥٨١ — ١/٤ تاريخ ١٩٥٥/١/٣١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١٧٤٩ تاريخ ١٩٥٥/١/٣١ والى كتاب وزارة الخارجية رقم د ١٥٢/١١/٤ تاريخ ١٩٥٥/١/٣١ .

لما كان النص القانوني الوحيد الذي تعرض لتحديد السن التي لا يجوز تعيين موظف او اعادته الى الخدمة بعد بلوغها هو ماورد في المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ فيما يتعلق بالموظفين المدنيين حيث جاء في المادة الثامنة منه ما نصه :

— لا يجوز تعيين موظف او اعادته الى الخدمة بعد بلوغه حدود السن القصوى المنصوص عنها في المادتين ١٣ و ١٨ من هذا المرسوم التشريعي وكان المفهوم المعاكس انه يجوز التعيين والاعادة للخدمة في حال عدم تجاوز المرشح للتوظف حدود السن القصوى المبحوث عنه مع التقيد باحكام المادة (١٣) من المرسوم التشريعي

(٣٤) المذكور من حيث الضرورة اخضاع التعيين والاعادة اذا كان بعد اتمام المرشح الستين من عمره لموافقة مجلس الوزراء ، فيستنتج من هذا النص ونص كل من المواد ١٢ و ١٣ و ٥٨ من المرسوم التشريعي (٣٤) الآنف الذكر ان حدود السن القصوى بالنسبة لموظفي الفئة الاولى الـ (٦٥) .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

اوافق على ما جاء بكتاب وزارة المالية المؤرخ في ١٩٥٥/١/٣١ رقم ١٥٨١ — ١/٤ .

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

على ان المادة الثامنة من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ تدل على جواز التعيين اوالاعادة للخدمة لمن لم يتجاوز الخامسة والستين من العمر لموظفي الحلقة الاولى ، على ان يتم التعيين لغاية السنة المالية التي جرى فيها وفي حال ضرورة بقاء الموظف في الخدمة فلا بد من تمديد استخدامه وفاقا لحكم المادة (١٣) من المرسوم التشريعي (٣٤) المشار اليه آنفا .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦٢/ب ٢٥/.
تاريخ ١٩٥٥/٤/٩

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٣٣ تاريخ ١٩٥٥/٣/٢ حول عدم جواز الغاء صك تسريح موظف متمرن كان سرح بالاستناد الى المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٣٣
تاريخ ١٩٥٥/٣/٢

لذلك تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

انه لايجوز الغاء صك تسريح موظف متمرن كان سرح بالاستناد الى المادة ١٢ من قانون الموظفين اذا اتضح فيما بعد ان عدم الكفاءة المقصودة انما تختص بناحية معينة دون ناحية اخرى وذلك لورود النص مطلقا ولان الكفاءة المشترطة الوظيفة هي كفاءة كاملة لا يمكن تجزئتها .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٠٣/ب ٢٥/.
تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٧

اتفاقا مع ديوان المحاسبات بالرأي الصادر عن هيئته العامة بتاريخ ١٩٥٤/٣/١٠ رقم (٣٩) نذيع ما يلي :

اذا استقال الموظف ولم يتم مدة التمرين الواجبة لتأصيله ثم عين مجددا في وظيفته السابقة في ذات الدرجة والمرتبة عندئذ يجوز ضم مدة التمرين السابقة الى المدة اللاحقة من اجل التأصيل اما اذا اعيد هذا الموظف بطريق التعيين المجدد الى وظيفة من طبيعة وظيفته السابقة ولكن بدرجة ومرتبة اعلى مما كان عليه قبل الاستقالة فلا يجوز ضم مدة التمرين السابقة الى المدة اللاحقة بل لا بد في هذا التعيين الجديد من ان يبدأ مدة جديدة للتمرين .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٥٢/ب ٣/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٩/٢٢

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (٩٩) تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٩ حول كيفية حساب مدة تمرين الموظف في حال اعادته متمرنا الى وظيفة ادنى من الوظيفة المسرح منها كمتمرن .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (٩٩)
تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٩

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان مدة التمرين سنتان في درجة واحدة ولذلك فلا امكان لضم مدة التمرين في مرتبة ودرجة اعلى الى مدة التمرين في مرتبة ودرجة ادنى .

وبعد المداولة بالموضوع تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

اشترطت الفقرة الاولى من المادة ١٨ من قانون الموظفين الاساسي لامكان ترفيع الموظف وجوده مدة لا تقل عن سنتين في الخدمة الفعلية في درجته الحالية وعلى ذلك فان الموظف المتمرن الذي سرح بسبب غير عدم الكفاءة واعيد الى الوظيفة بمرتبة ودرجة ادنى مما كان عليهما وقت تسريحه لا يمكن ضم خدمته في المرتبة والدرجة الاولى التي قضاها بعد اعادته الى الوظيفة الى خدمته في المرتبة والدرجة الاعلى التي قضاها قبل تسريحه لان الخدمتين ليستا من درجة واحدة في مرتبة واحدة ليجوز ضمهما الى بعضهما .

اصول التعيين :

مادة ١٣ — يتم التعيين للوظائف العامة كما يلي :

١ = بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء للوظائف ذات المراتب الاستثنائية والممتازة والاولى.

٢ = بمرسوم بناء على اقتراح الوزير للوظائف ذات المرتبتين الثانية والثالثة .

٣ = بقرار وزاري بناء على اقتراح الامين العام للوظائف ذات المرتبتين الرابعة والخامسة.

٤ = بقرار من الامين العام لوظائف الحلقتين الثانية والثالثة في الادارة المركزية .

٥ = بقرار من المحافظ بناء على اقتراح رئيس المصلحة لوظائف الحلقتين الثانية والثالثة في منطقة المحافظة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (٧٩)
تاريخ ١٩٥٤/٦/٩

حول تعيين احد الاشخاص لوظيفة ما ولكن الوزير المختص اوعز بعدم تبليغ مرسوم التعيين الى الموما اليه وبعدم نشره في الجريدة الرسمية ومطالبة المعين تبليغه مرسوم تعيينه الذي لم يصدر مرسوم بالغائه .

في الساعة العاشرة من صباح يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١٠/٨ الموافق لـ ٩٥٤/٦/٩ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٧٤١٤ — ٢٥/. تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٦ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نحيل اليكم كتاب محاسب الادارة لدى رئاسة مجلس الوزراء رقم ٩٠ تاريخ ٩٥٤/٤/١٠ راجين الاطلاع عليه واحالته عملا باحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات على الهيئة العامة لديوانكم لبيان الرأي مع اننا نرى وجوب تنفيذ المرسوم المبحوث عنه بعد التثبت من توفر شروط التعيين المجدد ما عدا شرطي الشهادة والمسابقة .

وزير المالية

وتلي كتاب محاسب الادارة لدى رئاسة مجلس الوزراء المنوه عنه اعلاه وهذا نصه :

الى وزارة المالية

مديرية المراقبة

في اواخر عام ٩٤٩ صدر مرسوم بتعيين احد الافراد لوظيفة في احدى الادارات العامة التي اقوم باعمال محاسبتها ، وقد اشر على هذا المرسوم من ديوان المحاسبات وابلغ الى رئاسة ديوان السجل العام والى الادارة العامة ذات الشأن .

لكن الوزير المختص حينذاك اوعز بعدم تبليغ المرسوم المذكور الى الموما اليه وبعدم نشره في الجريدة الرسمية ، وارسل الى ديوان المحاسبات كتابا يطلب فيه الغاء تأشيره عليه بحجة صرف النظر عن التعيين الوارد فيه .

وبما ان السيد المعين بموجب هذا المرسوم يراجع الآن طالبا تبليغه مرسوم تعيينه الذي لم يصدر مرسوم بالغائه متذرعا في ذلك برأي ديوان المحاسبات رقم ٢٠ تاريخ ١٩٥٤/٢/٣ وبحجة ان ليس لكتاب الوزير قوة ابطال المرسوم فاننا نرجو بيان الرأي في قانونية تنفيذ هذا المرسوم حاليا ، مع ملاحظة ان يجري ذلك — في حالة جوازه بمعرفة الوزير المختص وان لا تحول شواغر الملاك واعتمادات الموازنة وسن الموما اليه دون هذا التنفيذ .

محاسب الادارة

لدى رئاسة مجلس الوزراء

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

يجوز تبليغ هذا المرسوم حسب الاصول الى الفرد المعين بموجبه بوظيفة عامة على الا تكون هذه الوظيفة قد ملئت انتقاء من فرد آخر خلال المدة المعينة في التعيين الاستثنائي لها وان تراعى التحفظات المبحوث عنها في كل من كتاب محاسب الادارة لدى مجلس الوزراء وكتاب وزارة المالية المبحوث عنهما في هذه القضية .

وبعد المذاكرة في هذا الموضوع تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

جواز تبليغ مرسوم قضى بتعيين احد الافراد لوظيفة في احدى الادارات العامة واشر عليه من ديوان المحاسبات وابلغ الى رئاسة ديوان السجل العام والى الادارة العامة ذات الشأن الا انه لم يبلغ الى صاحبه في حينه تلبية لرغبة الوزير المختص الذي اوعز بذلك شريطة ان تراعى التحفظات المبحوث عنها في كتاب محاسب الادارة لدى مجلس الوزراء ذي الرقم ٩٠ وتاريخ ١٩٥٤/٤/١٠ وفي كتاب وزارة المالية ذي الرقم ٧٤٣٤ — ٢٥/٠ وتاريخ ١٩٥٤/٥/٢٦ وان لاتكون الوظيفة المشار اليها قد ملئت انتقاء من فرد آخر خلال المدة المضروبة للتعيين الاستثنائي لها .

تعيين استثنائي :

مادة ١٤ — يجوز — بصورة استثنائية وفي حال عدم وجود موظف مسجل في جدول الترفيع للوظيفة الشاغرة — تعيين حاملي شهادات التعليم العالي او المهني الذين اشتغلوا بصورة مستمرة في المهنة التي تخولهم شهاداتهم ممارستها لاحدى المراتب في الوظائف العامة من ذات اختصاصهم بشرط ان لاتقل مدة اشتغالهم عن المدة المشترطة للترفيع التي يجب ان يقضيها الموظف حامل الشهادات ذاتها للوصول الى تلك المرتبة . وذلك دون التقيد بشروط المسابقة .

رأي ديوان المحاسبات رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٥١/١١/٢٨

استفادة الموظفين الداخلين في الملاكات الخاصة من احكام المادة ١٤ .

ان نص المادة ١٤ من القانون ١٣٥ عام يتناول الموظفين وغير الموظفين فالموظف الداخل في ملاك خاص دائم والذي مارس قبل تعيينه مهنة تخوله اياها شهادة التعليم العالي أو المهني التي يحملها هو كالفرد العادي ـ يستفيد من احكام هذه المادة اذا توفرت فيه الشروط الواردة فيها وكان ملاكه الخاص لا يحتوي على نصوص مخالفة او معارضة لمفهومها .

مادة ١٥ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٢٩ تاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٠) :

يجوز لاسباب استثنائية يعود تقديرها لمجلس الوزراء :

١ — تعيين موظفين من المراتب الثالثة وما فوق دون التقيد بشرط المسابقة .

٢ — تعيين موظفين من المرتبتين الرابعة والخامسة دون التقيد بشروط المسابقة وذلك ضمن حدود خمس الوظائف المحددة في الملاك لكل مرتبة من المرتبتين المذكورتين .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات (١٣٤) تاريخ ١٩٥٤/٨/٥

يجوز للموظف القائم بالعمل في وظيفة ماان يعين لها مجددا برتبة او درجة أعلى اذا كان حائزا على الشرائط المنصوص عليها وكان يجوز تعيين غيره لها.

في الساعة الثامنة والنصف من يوم الخميس الواقع في ١٣٧٣/١٢/٥ الموافق في ١٩٥٤/٨/٥ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب محافظة مدينة دمشق الممتازة رقم ١٠٠١ تاريخ ١٩٥٤/٨/٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

عملا باحكام الفقرة ٤ من المادة ٤ من قانون ديوان المحاسبات الصادر بموجب المرسوم التشريعي رقم ٢٠٧ تاريخ ١٩٥٢/٤/١٩ نرجو بيان رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات في الموضوع الآتي :

موظف في المرتبة الثالثة والدرجة الثانية يشغل وظيفة مدير مالية محافظة مدينة دمشق الممتازة ثم رأت وزارة الداخلية استنادا الى أحكام المادتين ٧٤ و ٧٥ المعدلتين من القرار

مادة ١٥ قديمة ـ يجوز ـ لاسباب استثنائية يعود تقديرها لمجلس الوزراء ـ تعيين موظفين من المراتب الثانية وما فوق دون التقيد بشروط المسابقة .

مادة ١٥ قديمة ـ (المعدلة بموجب المرسوم لتشريعي رقم ٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٨/٥)

يجوز لاسباب استثنائية يعود تقديرها لمجلس الوزراء تعيين موظفين من المراتب الخامسة وما فوق دون التقيد بشروط المسابقة ضمن حدود خمس الوظائف المحددة في الملاك لكل مرتبة .

رقم ٦ ل . ر المؤرخ في ١٩٣٦/١/١٠ المتضمن نظام مدينة دمشق الممتازة تعيينه للوظيفة نفسها في المرتبة الثانية والدرجة الثانية أي ضمن حدود المرتبة والدرجة المخصصتين في الملاك لهذه الوظيفة بقرارها المؤرخ في ١٩٥٤/٥/٢٩ رقم ٣٠٧ وذلك بالنظر لما اظهره من كفاءة في العمل وما يحمله من شهادات علمية وما في هذه الوظيفة من مسؤوليات .

ويتضح مما تقدم ان نص المادتين ٧٤ و ٧٥ من القرار رقم ٦ ل.ر مشابه تماما لنص المادة ١٥ من قانون الموظفين الاساسي فنرجو بيان الرأي فيما اذا كان هذا التعيين الاستثنائي يعتبر مخالفا للقانون او موافقا له وهل قبل ديوان المحاسبات التأشير على معاملة من هذا النوع لموظف في الملاكات العامة عين لنفس الوظيفة التي يشغلها بالاستناد لاحكام المادة ١٥ من قانون الموظفين الاساسي مع اعطائه ترفيعا استثنائيا بالنسبة للمرتبة والدرجة اللتين كان عليهما قبل تعيينه الاخير .

محافظ مدينة دمشق الممتازة

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« أرى انه يجوز للموظف القائم بالعمل في وظيفة ما ان يعين لها مجددا برتبة او درجة أعلى اذا كان حائزا على الشرائط المنصوص عليها وكان يجوز تعيين غيره لها » .

بعد المداولة في الموضوع تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام :

انه ليس في القوانين المرعية ما يمنع من تعيين موظف قائم بالعمل مجددا في نفس وظيفته بمرتبة ودرجة اعلى اذا كان مثل هذا التعيين يجوز لشخص آخر وبنفس الشرائط المطلوبة في النصوص النافذة للتعيين لمثل هذه الوظيفة .

رئيس ديوان المحاسبات

مادة ١٦ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٨٥ تاريخ ١٩٥٢/٣/٣٠) :

يخضع الموظف المعين وفقاً للمادتين السابقتين للاحكام المتعلقة بالمتمرنين .

ويستثنى من احكام التمرين الموظف الذي يعين في ملاكه بمرتبته وراتبه في الوظيفة الاعلى مباشرة من الوظيفة التي يشغلها هذا الموظف ويشترط ان تكون هذه الوظيفة شاغرة وان تكون من المراتب الثانية وما فوق ويحتفظ هذا الموظف بقدمه في المرتبة والدرجة اللتين كان يشغلهما للترفيع في وظيفته الجديدة .

مادة ١٦ قديمة — يخضع الموظف المعين وفق للمادتين السابقتين للاحكام المتعلقة بالمتمرنين .

الفصل الثاني

في الترفيع

قواعد الترفيع :

مادة ١٧ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٣٨ تاريخ ٧ ايلول ١٩٥٣) :

يكون الترفيع درجة درجة في المرتبة الواحدة ومن الدرجة الاولى في المرتبة الادنى الى الدرجة الاخيرة في المرتبة الاعلى .

يتوقف الترفيع على الشروط الآتية :

أ = وجود شاغر في الملاك للترفيع الى المرتبة الاعلى .

ب = وجود اعتمادات في الموازنة .

ج = وجود الموظف مدة لاتقل عن سنتين في مرتبته ودرجته اعتباراً من تاريخ تعيينه او من تاريخ ترفيعه السابق . اما الترفيع من درجة الى درجة فلا يتوقف على وجود شاغر .

مادة ١٨ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٣٨ تاريخ ٧ ايلول ١٩٥٣) :

لايجوز ترفيع الموظف مالم يقيد في جدول الترفيع ويتوقف القيد في الجدول على استكمال الشرطين الآتيين :

مادة ١٧ قديمة — يكون الترفيع درجة درجة في المرتبة الواحدة ومن الدرجة الاولى في المرتبة الادنى الى الدرجة الاخيرة في المرتبة الاعلى .

يتوقف الترفيع من مرتبة الى مرتبة اعلى على وجود شواغر في الملاك واعتمادات في الموازنة اما الترفيع من درجة الى درجة في مرتبة واحدة فلا يتوقف على وجود شاغر .

مادة ١٨ قديمة — لا يجوز ترفيع الموظف مالم يقيد في جدول الترفيع ويتوقف القيد في الجدول على استكمال الشرطين الآتيين :

١ = وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين في الخدمة الفعلية في درجته الحالية اما في ١ كانون الثاني او في ١ تموز من السنة التي ينظم من اجلها جدول الترفيع .

٢ = ثبوت مقدرته بشهادة رؤسائه .

يستثنى من القيد في جدول الترفيع الموظفون الذين يعينون بمرسوم في مجلس الوزراء ويجوز ترفيعهم بقرار من المجلس المشار اليه في حال استكمالهم الشرطين السابقين .

١ — وجود الموظف مدة لاتقل عن سنة ونصف في الخدمة الفعلية الحالية اما في ١ كانون الثاني او في ١ تموز من السنة التي ينظم من اجلها جدول الترفيع .

٢ — ثبوت مقدرته بشهادة رؤسائه .

يستثنى من القيد في جدول الترفيع الموظفون الذين يعينون بمرسوم في مجلس الوزراء ويجوز ترفيعهم بقرار من المجلس المشار اليه في حال استكمالهم الشرطين السابقين .

(بموجب المادة ٣ من المرسوم التشريعي رقم ٣٨ تاريخ ١٩٥٣/٩/٧) :

« ان الموظفين الذين مضى على ترفيعهم السابق مدة تزيد عن السنتين وسجلت اسماؤهم في جداول الترفيع من اجل ترفيعهم اعتباراً من اول كانون الثاني ١٩٥٤ يجوز ترفيعهم فور صدور هذا المرسوم التشريعي على ان تتوفر فيهم الشروط المحددة في المادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسي .

رأي ديوان المحاسبات
رقم ١٠٣
تاريخ ١٩٥١/٨/١٥ **استنكاف الموظف عن الترفيع .**

ان للمقام ذي الصلاحية ان يلبي استنكاف الموظف عن الترفيع شريطة ان يقدم الموظف المستنكف تعهدا خطيا يصرح فيه انه قد اسقط حقه في الترفيع طوال المدة المحددة للعمل بجدول الترفيع المدون فيه اسمه اي اعتبارا من اول تموز للسنة الحالية لغاية حزيران من السنة التالية .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٤٨/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٣/٧/٦ **عدم جواز ضم مدة قدم الموظف المتمرن في ملاك ما والمعين مجددا متمرنا في ملاك آخر غير ملاكه الاول .**

اصدر ديوان المحاسبات بهيئته العامة الرأي المؤرخ في ١٩٥٣/٤/١ رقم ٤٤ المتضمن عدم جواز ضم مدة قدم الموظف المتمرن في ملاك ما والمعين مجددا متمرنا في ملاك آخر غير ملاكه الاول الى قدمه اللاحق من اجل حساب المدة اللازمة للترفيع والمنصوص عنها في المادة ١٨ من قانون الموظفين الاساسي ولو جرى هذا التعيين في نفس المرتبة والدرجة اللتين كان فيهما هذا الموظف المتمرن في الملاك الاول . فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦٢/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٣/٨/١٢ **ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك .**

نثبت ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٨١ تاريخ ١٩٥٣/٦/٢٨ المتضمن البحث حول ترفيع الموظف المصنف في وظيفة ما اذا وضع خارج الملاك فالرجاء الاطلاع والعمل بموجبه :

سئل النائب العام فأجاب :

« ان الموظف لوظيفة ما سواء كان على رأس العمل او خارج الملاك وسواء كان هناك اجتياز مرتبة ام لا فانه يرفع الى الدرجة التي

يستحقها دون قيد او شرط متى كان مستجمعا شروط الترفيع المنصوص عنها في القانون ».

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع وفاقا لمطالعة النائب العام ان الموظف المصنف في وظيفة ما اذا وضع خارج الملاك واعتبرت وظيفته شاغرة احتفظ بحقه في الترفيع الى مرتبة وظيفته المصنف فيها شرط الا تكون قد شغلت بغيره والا يقضي وضعه خارج الملاك الى ترفيع اكثر من موظف الى الوظيفة المذكورة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٣٥
تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٨

حساب قدم الترفيع لموظف احيل على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية ثم أعيد الى الخدمة .

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٢/١٩ الموافق لـ ١٩٥٣/١٠/٢٨ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الصحة رقم ٤/١/٢/٢١٥١ تاريخ ١٩٥٣/٤/١١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

بما ان هذه الوزارة تعمل في اعداد جداول الترفيع رأت انه من الضروري الاستفسار عن الوضع الآتي :

موظف من (المرتبة الخامسة والدرجة الاولى) امضى في هذه المرتبة والدرجة مدة سنتين واربعة اشهر واحيل على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية بناء على طلبه ثم اعيد للخدمة بعد عشرة اشهر (للمرتبة السادسة والدرجة الاولى) لعدم وجود شاغر يعادل مرتبته آنئذ وبعد ستة اشهر من عودته اعيد لمرتبته ودرجته القديمتين وورد اسمه في الجدول التبشيري للترفيع . فنرجو اعلامنا عما اذا كانت المدة التي قضاها سابقا في (المرتبة الخامسة والدرجة الاولى) أي قبل احالته على التقاعد والمدة التي قضاها في المرتبة السادسة بعد عودته للخدمة تسقط من نصيبه في قدم الترفيع ام انها تحسب مع المدة الاخيرة المنقضية في ذات المرتبة والدرجة .

وزير الصحة والاسعاف العام

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة المالية » رقم ١٤٨١٤ — ١/١٣ تاريخ ١٩٥٣/١٠/١١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جواب كتابكم المؤرخ في ١٩٥٣/٤/١٣ رقم ٣٤٨٥ .

نصت الفقرة الاخيرة من المادة ٨٠ من قانون الموظفين الاساسي على انه يفقد الموظف المستقيل جميع الحقوق التي كان يتمتع بها ولا سيما الحقوق التقاعدية أو تعويض التسريح .

وبحسب نص المادة ٨٢ من القانون المذكور يستفيد الموظف المستقيل والمعاد الى الخدمة من ادخال خدماته السابقة في حساب الخدمات المؤهلة للتقاعد ومن هنا يتضح ان القصد من نص المادتين الآنفتي الذكر هو عدم تمتع الموظف المستقيل باي حق عند اعادته للخدمة سوى قبول ادخال خدماته السابقة في حساب التقاعد ، وعليه نرى عدم قانونية ضم خدمات الموظف السابقة الى اللاحقة في حساب المدة اللازمة للقيد في جدول الترفيع ، ولا يجوز ترفيعه الا بعد مضي سنتين على تاريخ اعادته للخدمة الفعلية في مرتبته ودرجته الاخيرتين .

وزير المالية

طلب الى النائب العام الادلاء بمطالعته في هذا الشأن فأجاب :

سمحت المادة ٧٤ من قانون الموظفين الاساسي للموظف عدا بلوغه حدود السن او مدة الخدمة القصوى — ان ينفصل عن الوظيفة باحدى الطرق الآتية :

١ — طلب الاحالة على الاستيداع بموافقة الادارة .

٢ — طلب الاستقالة بموافقة الادارة .

٣ — طلب الاحالة على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية وفقا للاحكام الواردة في قانون التقاعد .

ومن نص هذه المادة يتضح ان القانون فرق بين طلب الاستقالة وبين طلب الاحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية ، فنص على الاستقالة بالفقرة الثانية وعلى الاحالة على التقاعد بالفقرة الثالثة منها ، فلا يجوز بعد ذلك قياس طلب التقاعد على الاستقالة لان (القياس الحاق فرع باصل في حكمه لمساواته له في علته) فلا يعمل به الا عند انعدام النص، وعليه :

فالموظف الذي يحال على التقاعد بناء على طلبه وقبل بلوغه السن القانونية اذا اعيد الى الوظيفة فلا يفقد قدمه الذي اكتسبه في درجته حتى احالته على التقاعد فيضاف هذا القدم الى القدم الذي يكتسبه في المرتبة والدرجة المذكورة بعد اعادته الى الوظيفة ، اما اذا اعيد الى الوظيفة بدرجة ادنى من الدرجة التي كان عليها فقدمه في هذه الدرجة لا يضاف الى قدمه السابق لصراحة المادة (١٧) من قانون الموظفين الاساسي الصادرة بموجب المرسوم التشريعي رقم ٣٨ تاريخ ١٩٥٣/٩/٧ .

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام ما يأتي :

ان الموظف المحال على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية بناء على طلبه لا يمكن اعتباره بحكم المستقيل لانه لم تتوفر فيه شروط الاستقالة المنصوص عليها في المادة (٨٠) من المرسوم التشريعي ٦٧ المؤرخ في ١٩٥٢/١/١٩ المعدلة لاحكام قانون الموظفين الاساسي ولان مثل هذا الموظف انما تشمله احكام الفقرة الثالثة من المادة ٧٤ من قانون الموظفين وفي حالة اعادته الى الوظيفة في المرتبة والدرجة اللتين تقاعد عنهما يجوز ادخال المدة التي قضاها سابقا في تلك المرتبة والدرجة في حساب قدمه المؤهل للترفيع اما المدة التي قضاها في مرتبة او درجة ادنى من مرتبته ودرجته اللتين كان عليهما قبل احالته على التقاعد فلا تدخل في حساب القدم المؤهل له للترفيع .

رئيس ديوان المحاسبات

• رأي ديوان المحاسبات

رقم ٥٥

تاريخ ١٩٥٤/٤/٧

يجوز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك لمدة تزيد عن ثلاثة اشهر وذلك في حدود مرتبته اما في حالة وجود شاغر في الملاك في المرتبة الاعلى فيجوز ترفيعه اليها وحينئذ لا فرق بينه وبين موظفي الملاك

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

ان الترفيع من درجة الى درجة اعلى لا يتوقف على وجود الشاغر اما الترفيع من مرتبة الى مرتبة اعلى فيتوقف على وجود الشاغر والمفروض ان الموظف حينما يكون موضوعا خارج الملاك لمدة تزيد عن الثلاثة اشهر تصبح وظيفته مشغولة بترفيع او بتعيين غيره وهذا هو سبب عدم جواز ترفيع الموضوع خارج الملاك الى مرتبة اعلى من مرتبته . اما اذا ظلت الوظيفة التي يجوز ترفيعه اليها شاغرة جاز حينئذ ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك اليها لوجود الشاغر وحينئذ يصبح لا فرق بين الترفيع من درجة الى درجة بنفس المرتبة وبين الترفيع من مرتبة الى مرتبة اعلى .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاكثرية ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

يجوز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك لمدة تزيد عن ثلاثة اشهر وذلك في حدود مرتبته اما في حالة وجود شاغر في الملاك في المرتبة الاعلى فيجوز ترفيعه اليها وحينئذ لا فرق بينه وبين موظفي الملاك على ان تراعى في هذا الترفيع كافة الشروط المنصوص عليها في قانون الموظفين الاساسي .

• رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ٦٧

تاريخ ١٩٥٤/٥/٢

الموظف المنقول من ادارة الى اخرى يؤخر ترفيعه حتى صدور اول جدول للادارة المنقول اليها .

في الساعة العاشرة من يوم الاحد الواقع

في ٢٨ شعبان ١٣٧٣ الموافق لـ ٢ أيار ١٩٥٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الزراعة رقم ٨٩٣٤ — ١/١٤ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٢٩ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرجو بيان الرأي حول موظف نقل من ملاك الى ملاك آخر بتاريخ ١٩٥٣/١٢/١٦ وكان الموظف المذكور يستحق الترفيع في أول كانون الثاني ١٩٥٤ وقد نشر اسمه في الجدول التبشيري من قبل الدائرة المنقول منها هل يستفيد من الترفيع في الملاك المنقول اليه ؟

وزير الزراعة

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٥٠٥٥ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٤/٦ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جوابا على كتابكم رقم ٦٧٠ تاريخ ١٩٥٤/١/١٤ المرفق به صورة عن كتاب وزارة الزراعة رقم ٨٩٣٤ — ١/١٤ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٢٩ .

نصت الفقرة الاولى من المادة ٤٨ من قانون الموظفين الاساسي على احتفاظ الموظف المنقول من ملاك الى آخر بالقدم المكتسب في ملاكه السابق .

ونصت المادة ١٨ من القانون المذكور على عدم جواز ترفيع الموظف ما لم يقيد اسمه في جدول الترفيع .

ونصت المادة ١٩ من القانون المذكور على ان ينظم لكل ادارة خلال الربع الثاني من كل سنة جدول ترفيع يعمل به من اول تموز من السنة ذاتها لغاية ٣٠ حزيران من السنة التالية .

واخيرا نصت المادة ٢١ من القانون المذكور على ان يتم الترفيع حسب ترتيب جدول الترفيع بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين .

ويستدل من النصوص الواردة اعلاه انه لا يمكن اجراء ترفيع موظف ما الا بحسب ترتيب جدول الترفيع والا من السلطة التي تمارس حق التعيين ولما كان ليس في جدول الترفيع العائد للادارة المنقول اليها الموظف اسم له لذلك نرى لترفيعه اللجوء الى احد الحلول الثلاثة التالية :

الحل الاول : ان يعتبر اسمه في جدول ترفيع الادارة المنقول منها بمثابة قيده في جدول ترفيع الادارة المنقول اليها على ان لا يجري ترفيعه الا بعد ان يكون جميع اصحاب الحق في الترفيع من ذوي مرتبته ودرجته في الادارة المنقول اليها قد رفعوا فعلا .

الحل الثاني : ان يصدر ملحق لجدول ترفيع الادارة المنقول اليها يقيد فيه اسم الموظف المنقول في آخر تسلسل اسماء الموظفين اصحاب الحق في الترفيع من ذوي مرتبته ودرجته على ان يتم اصدار هذا الملحق خلال المدة الفاصلة بين جدولي الترفيع .

الحل الثالث : ان يؤخر ترفيع الموظف المنقول حتى صدور اول جدول للادارة المنقول اليها باعتبار ان الترفيع ليس الزاميا وعندئذ يقيد اسمه في ذلك الجدول بعد اخذ موافقة لجنة الترفيع .

ويشترط عند اللجوء لاخذ الحلول الثلاثة ان تتوفر في هذا الموظف الشرائط المنصوص عليها بالمادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسي .

هذا وقد تركنا لكم اختيار اصلح هذه الحلول لاقراره مع العلم اننا نؤيد الحل الثالث لانسجامه مع نص المادتين ١٩ و ٢١ ولان احتفاظ الموظف المنقول بقدمه يفسر بأنه احتفاظ بالمدد اللازمة لقيده في جدول الترفيع

وزير المالية

سئل النائب العام فاجاب : اني اوافق على ما جاء في كتاب وزارة المالية رقم ٥٠٥٥ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٤/٦ وخاصة ما جاء في فقرته الاخيرة بان الموظف المنقول من ادارة الى اخرى يؤخر ترفيعه حتى صدور اول جدول للادارة المنقول اليها باعتبار ان الترفيع ليس الزاميا وعندئذ يقيد اسمه في ذلك الجدول بعد اخذ موافقة لجنة الترفيع .

وبعد المناقشة والمذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا للمطالعة ما يلي :

ان الموظف المنقول من ملاك الى آخر المستحق للترفيع والمنشور اسمه في الجدول التبشيري من قبل الدائرة المنقول منها ، يخضع بشأن ترفيعه في الادارة المنقول اليها لقواعد الترفيع العامة المنصوص عليها في المواد ١٨ و ١٩ و ٢١ من قانون الموظفين الاساسي . وبموجبها لا يجوز ترفيع مثل هذا الموظف الا اذا قيد اسمه في جدول ترفيع الادارة المنقول اليها والمنظم خلال الربع الثاني من كل سنة . على ان يتم الترفيع حسب ترتيب الجدول التبشيري بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين .

هذا وان القانون لم يحفظ لهذا الموظف المنقول الا ما ورد عليه النص في المادة ٤٨ من قانون الموظفين الاساسي ، وفحواه ان يحتفظ الموظف المنقول من ملاك الى آخر بالقدم المكتسب في ملاكه السابق .

واما اذا كان الموظف المنقول ممن يستثنون من القيد في جدول الترفيع ، فانه يرفع في الادارة الجديدة المنقول اليها متى استجمع الشرائط القانونية للترفيع ومنها القدم والكفاءة .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ٧٦ **كيفية اعداد جداول**

تاريخ ١٩٥٤/٥/١٩ **ترفيع الموظفين**

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٩/١٧ الموافق لـ ١٩٥٤/٥/١٩ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية (المراقبة) رقم ٦٣٢٢ — ٣/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٥/٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرسل اليكم مشروع البلاغ التالي ، راجين مشاركتنا الرأي قبل ان نعمد الى تعميمه :

اشترطت الفقرة الاولى من المادة ١٨ من قانون الموظفين المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٣٨ تاريخ ١٩٥٣/٩/٧ لترفيع الموظف ان يقيد في جدول الترفيع ويتوقف هذا القيد على وجود الموظف مدة لا تقل عن سنة ونصف في الخدمة الفعلية في درجته الحالية ، اما في ١ كانون الثاني او في ١ تموز من السنة التي ينظم من اجلها جدول الترفيع .

وعليه رأينا بالاتفاق مع ديوان المحاسبات ان تعد جداول الترفيع للموظفين الذين يتممون سنة ونصف في شهر تموز في السنة التي تنظم من اجلها جدول الترفيع او من يتممون السنة والنصف في مطلع كانون الثاني من السنة التالية . مثال ذلك :

١ — موظف رفع في شهر كانون الثاني ١٩٥٣ او ماقبل ينقضي على ترفيعه المذكور سنة ونصف او اكثر في تموز ١٩٥٤ لذلك يدرج اسمه في جدول الترفيع الصادر في حزيران ١٩٥٤

٢ — موظف رفع في أيار ١٩٥٣ او ماقبل ولم يمض على ترفيعه في تموز ١٩٥٤ سنة ونصف ، لذلك يدرج اسمه في جدول الترفيع الصادر في حزيران ١٩٥٤ على ان يبتديء حقه في الترفيع اعتبارا من اول كانون الثاني ١٩٥٥

لذلك يعد جدول الترفيع على قسمين القسم الاول لمن يستحق الترفيع اعتبارا من تموز من السنة الجارية والقسم الثاني لمن يستحق الترفيع اعتبارا من كانون الثاني من السنة التالية .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجب احكام هذا البلاغ .

وزير المالية

سئل النائب العام فاجاب :

« اني اوافق على ما جاء في كتاب وزارة المالية » .

وبعد المناقشة والمذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا للمطالعة قبول مشروع بلاغ وزارة المالية على ان يعدل وفاقا للملاحظات التالية :

١ — ان مشروع البلاغ موضوع البحث هو تعديل للبلاغ المالي رقم ٧٤/ب ٣/٢٥ المؤرخ في ١٩٥٢/٩/٢٥ الصادر بالاتفاق مع ديوان المحاسبات وخاصة ما جاء في فقرات المادة الثانية منه ، فيحسن الاشارة الى ذلك لتعديل البلاغ المذكور .

٢ ـ نصت المادة ١٨ من قانون الموظفين الاساسي على ان لا يجوز ترفيع الموظف ما لم يقيد في جدول الترفيع . ويتوقف القيد في الجدول على شرائط منها : وجود الموظف مدة لا تقل عن سنة ونصف في الخدمة الفعلية في درجته الحالية ، اما في (١) كانون الثاني او في (١) تموز من السنة التي ينظم من اجلها جدول الترفيع ، وهذا الحكم يؤدي الى ان يقيد في جدول الترفيع المنظم في شهر حزيران ٩٥٤ والذي يعمل به من اول تموز من السنة ذاتها لغاية حزيران من السنة التالية .

١ ـ كل موظف رفع في شهر كانون الثاني ١٩٥٣ وما قبل .

٢ ـ كل موظف رفع في شهر تموز ١٩٥٣ وماقبل .

لان اولهما يكون قد اتم في ١ تموز ١٩٥٤ سنة ونصف على الاكثر في درجته الحالية كما ان ثانيهما يكون قد اتم سنة ونصف كذلك في درجته الحالية في (١) كانون الثاني ٩٥٥

وعلى ذلك نرى تعديل المثال الثاني الوارد في مشروع بلاغ وزارة المالية بما يتلاءم وما تقدم ذكره .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي ديوان المحاسبات رقم ١٠٣ تاريخ ١٩٥٤/٦/٣٠

ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك يبدأ من اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه صك الترفيع .

لقد نص رأي ديوان المحاسبات ذو الرقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٣/٨/١٢ على ان الموظف الذي يجاز صحيا او اداريا براتب يعتبر موجودا في الخدمة الفعلية وان تبليغ الموظف المجاز على هذه الصورة صك ترفيعه كاف لبدء استحقاقه راتب الدرجة التي رفع اليها وعليه فان الموظف الموضوع خارج الملاك لا يختلف من هذه الناحية عن الموظف المجاز براتب لذلك فان ترفيعه يبدأ من اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه صك الترفيع ولا ضرورة لاستلامه مهام وظيفته فعلا بل ان ابلاغ هذا الموظف دائرته بانه يضع نفسه تحت تصرفها بمجرد انتهاء وضعه خارج الملاك هو بمثابة استلامه مهام وظيفته المرفع اليها .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١٤٩) تاريخ ١٩٥٤/٨/١٨

مدة الاجازة بلاراتب سواء أكانت لاسباب مرضية او اسباب خاصة لا تدخل في حساب المدة اللازمة للترفيع .

في الساعة الحادية عشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١٢/١٨ الموافق لـ ١٩٥٤/٨/١٨ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب المديرية العامة للبريد والبرق والهاتف رقم ٥٧٩٧ ـ ٢٦٢٢/١ تاريخ ٩٥٤/٦/٩ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرجو اعلامنا ما اذا كانت الاجازة الصحية المنصوص عليها بالمادة ٥٦ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ وتاريخ ٩٤٥/١/١٠ عندما تمنح للموظف بلا راتب بسبب تجاوز مدة مرضه السبعة اشهر يجب ان تنزل من خدمته الفعلية وتعتبر بمثابة الاجازة الخاصة المنصوص عليها بالمادة ٥٥ من القانون المذكور لكونها منحت اليه بلا راتب ام يجب اعتبار مدتها خدمة فعلية ولا تؤثر على مدة خدمته المشروطة للترفيع .

المدير العام
للبريد والبرق والهاتف

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ٩٥٧٧ ـ ٢٥/٠ تاريخ ١٩٥٤/٧/٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم المؤرخ في ٩٥٤/٦/١٤ رقم ٩٠١٢ المتعلق بكتاب المديرية العامة للبريد والبرق والهاتف رقم ٥٧٩٧ ـ ٢٦٢٢/١ تاريخ ٩٥٤/٦/٩ .

وتضمنت المادة ٥٦ من قانون الموظفين الاساسي الاحكام الخاصة باستحقاق الراتب عن

الاجازات الصحية الممنوحة للموظفين اصولا وقضت بان تكون براتب كامل عن اربعة اشهر وبنصف راتب عن ثلاثة اشهر اخرى وبدون راتب عن المدة الباقية من السنة .

ولما كانت الفقرة الاولى من المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ٢٧ نيسان ٩٤٩ قد عرفت الخدمات الفعلية المقبولة في تصفية الحقوق التقاعدية بالخدمات التي يحق للموظف ان يتقاضى عنها راتبا كاملا او جزئيا وكانت الخدمات الفعلية المذكورة هي ذاتها المعتبرة في حساب الترفيع ، اضحت المدة التي يقضيها الموظف مجازا بلا راتب خارجة عن نطاق الخدمات الفعلية سواء كانت لاسباب مرضية او اسباب خاصة غير دراسية وبالتالي فلا تدخل في حساب المدة اللازمة للترفيع .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« ان مدة الاجازة بلا راتب سواء اكانت لاسباب مرضية أو لاسباب خاصة لا تدخل في حساب المدة اللازمة للترفيع لان هذه المدة ليست خدمة فعلية ذلك لان الخدمة لا تعتبر فعلية الا اذا تقاضى الموظف عنها راتبا كاملا او جزئيا كما هو صريح الفقرة (أ) للمادة ٧ من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٣٤ والمؤرخ في ١٩٤٩/٤/٢٧ المتضمن قانون التقاعد .

ولدى المداولة في هذا الشأن تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة .

ان الموظف الذي يجاز بلا راتب لاسباب مرضية او اسباب خاصة غير دراسية لا تدخل مدة اجازته هذه في حساب المدة اللازمة للترفيع ذلك لان الفقرة (أ) من المادة ١٨ من قانون الموظفين الاساسي اشترطت لجواز ترفيع الموظف ان يقضي سنتين في الخدمة الفعلية ولا تعتبر الخدمة فعلية الا اذا تقاضى الموظف فيها راتبا كاملا او جزئيا كما نصت على ذلك الفقرة (أ) من المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ المؤرخ في ٢٧ نيسان ١٩٤٩ المتضمن نظام الرواتب التقاعدية .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٥/ب ٣/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/١/٢٩

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٢٧ تاريخ ١٩٥٤/١٢/١ حول عدم ادخال خدمة الموظف او المستخدم المستقيل والمعاد للخدمة في حساب القدم المؤهل للترفيع فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٢٧
تاريخ ١٩٥٤/١٢/١

الى رئاسة الجامعة السورية

جوابا لكتابكم المؤرخ في ١٩٥٤/١٠/١٠ رقم ١١٢٣/٢٣٩٦ .

يفقد الموظف والمستخدم المستقيل جميع حقوقه السابقة عن خدماته في الدولة وفي حال اعادته تعتبر خدمات كل منهما السابقة من الخدمات المقبولة في تعويض التسريح وفقا لاحكام المادة ٢٨ من نظام المستخدمين والمادتين ٨٠ و ٨٢ من قانون الموظفين الاساسي ، وبما انه لم يرد نص في احد النظامين يعطي للموظف او المستخدم المستقيل المعاد للخدمة حق ادخال خدماته السابقة في حساب السنين المؤهلة للترفيع فان مبدأ الخدمة المؤهلة لترفيع الموظف والمستخدم المستقيل والمعاد الى الخدمة يبدأ من تاريخ مباشرته بعد صدور قرار باعادته حسب الاصول .

وزير المالية

سئل المحامي العام عن مطالعته فاجاب :

لقد نصت المادة ٢٨ من المرسوم ١٤٥٩ تاريخ ١٩٥٠/٩/٥ المتضمن نظام المستخدمين الاساسي على ان المستقيل يفقد جميع الحقوق التي يتمتع بها ولا سيما الحق بطلب تعويض التسريح ، وان الفقرة الاخيرة من هذه المادة تنص على جواز اعادة المستخدم المستقيل الى الخدمة وان تعتبر خدماته السابقة من الخدمات المقبولة في حساب تعويض التسريح .

كما ان الموظف المستقيل يفقد جميع حقوقه المكتسبة عن خدماته في الدولة ولا سيما فيما

يتعلق بتعويض التسريح او المعاش التقاعدي وفقا لما جاء في المادة ٨٠ من قانون الموظفين الاساسي وفي حال اعادة الموظف تدخل خدماته السابقة في حساب الخدمات المؤهلة للتقاعد فقط كما نصت على ذلك المادة ٨٢ من القانون المذكور .

ويفهم من النصوص المتقدمة ان المستخدم او الموظف المستقيل يفقد حقه في ادخال خدماته السابقة من اجل الترفيع .

وبعد المذاكرة :

تبين ان المادة ٢٨ من المرسوم ذي الرقم ١٤٥٩ المؤرخ في ١٩٥٠/٩/٥ المتضمن نظام المستخدمين الاساسي نصت على ان المستخدم يفقد جميع الحقوق التي يتمتع بها . وفي حال اعادته تعتبر خدماته السابقة من الخدمات المقبولة في حساب تعويض التسريح .

كما نصت الفقرة الاخيرة من المادة ٨٠ من قانون الموظفين الاساسي على ان الموظف المستقيل يفقد جميع حقوقه المكتسبة عن خدماته في الدولة . ثم نصت المادة ٨٢ من القانون المذكور على انه في حال اعادة الموظف تدخل خدماته السابقة في حساب الخدمات المؤهلة للتقاعد .

وبما انه لم يرد في قانون الموظفين أو في نظام المستخدمين الاساسي نص باعطاء الموظف او المستخدم المستقيل المعاد للخدمة حق قبول خدماته السابقة في حساب المدة المؤهلة للترفيع .

فقد تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة المحامي العام ما يلي :

ان الموظف او المستخدم المستقيل المعاد للخدمة يبدأ قدمه من اجل الترفيع اعتبارا من تاريخ مباشرته العمل بعد تبليغه قرار اعادته .

اصول تنظيم جدول الترفيع :

مادة ١٩ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٤ تاريخ ١٩٤٩/١٢/٣١)

ينظم لكل ادارة خلال الربع الثاني من كل سنة جدول ترفيع يعمل به من اول تموز من السنة ذاتها لغاية ٣٠ حزيران من السنة التالية :

تضع جدول الترفيع تحت اشراف الوزير — لجنة مؤلفة من :

الامين العام — رئيساً

موظفين يعينهما الوزير — عضوين

مادة ١٩ قديمة — ينظم لكل ادارة خلال الربعين الثاني والاخير من كل سنة جدول ترفيع للسنة التالية تضعه — تحت اشراف الوزير لجنة مؤلفة من :

الامين العام — رئيسا

موظفين يعينهما الوزير — عضوين

تدقق اللجنة في سجل الموظفين وفي احوالهم وفي اقتراحات رؤسائهم بالتسلسل وتضع الجدول بترتيب الاستحقاق لكل مرتبة ودرجة .

يعلن الجدول بقرار من الوزير .

تدقق اللجنة في سجل الموظفين وفي احوالهم وفي اقتراحات رؤسائهم بالتسلسل وتضع الجدول بترتيب الاستحقاق لكل مرتبة ودرجة .

يقدم هذا الجدول الى الوزير قبل ١٥ حزيران .

يعلن الجدول بقرار من الوزير بتوقيعه ولا يعتبر قابل التنفيذ الا اذا نشر في الجريدة الرسمية مع القرار الوزاري خلال مدة لاتتجاوز ٣٠ حزيران .

تضع وزارة المالية بالاتفاق مع ديوان المحاسبات التعليمات التفصيلية لتنفيذ احكام هذه المادة .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ٤ تاريخ ١٩٤٩/١٢/٣١) :

يجوز تنظيم جدول الترفيع العائد للربع الاخير من عام ١٩٤٩ ونشره مع القرار الوزاري حتى ٣١ كانون الثاني ١٩٥٠ »

مادة ١٩ مكرر — (المحدثة بالمرسوم التشريعي رقم ٤٢ تاريخ ١٩٥٢/٧/٣٠) :

أ = يحق لكل ادارة خلال شهر تموز من كل عام تنظيم جدول ترفيع علاوة على الجدول المذكور في المادة السابقة يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية لغاية ٣٠ حزيران من السنة التالية .

تضع هذا الجدول تحت اشراف الوزير ، اللجنة المنصوص عنها في المادة السابقة بعد ان تدقق في سجل الموظفين وفي احوالهم وفي اقتراحات رؤسائهم بالتسلسل وتضع الجدول بترتيب الاستحقاق لكل مرتبة ودرجة وعلى ان يقدم الى الوزير قبل ٢٠ تموز .

يعلن الجدول بقرار من الوزير بتوقيعه ولا يعتبر قابل التنفيذ الا اذا نشر في الجريدة الرسمية مع القرار الوزاري خلال مدة لا تتجاوز ٣١ تموز .

ب = يجوز للادارة تنظيم جدول الترفيع العائد لشهر تموز من العام ١٩٥٢ ونشره مع القرار الوزاري خلال مدة لاتتجاوز شهراً واحداً من تاريخ نفاذ هذا المرسوم التشريعي .

ج = تضع وزارة المالية بالاتفاق مع ديوان المحاسبات التعليمات التفصيلية لتنفيذ احكام هذه المادة المضافة الى قانون الموظفين الاساسي .

بلاغ وزارة المالية رقم ٧٤/ب ـ ٣/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/٩/٢٥

تعليمات حول جداول ترفيع الموظفين الاصلية والاضافية .

عملا باحكام المرسومين التشريعيين ذوي الرقمين ٤ و ٤٢ المؤرخين في ١٩٤٩/١٢/٣١ و ١٩٥٢/٧/٣٠ ، نرفق طيا التعليمات التفصيلية لتنفيذ احكام المادتين ١٩ المعدلة و ١٩ مكرر من قانون الموظفين الاساسي الصادرة بالاشتراك مع رئاسة ديوان المحاسبات بموجب رأي هيئته العامة ذي الرقم ٢٧٢ والتاريخ ١٩٥٢/٩/١٧ العمل بموجبها .

تعليمات تفصيلية

لتنفيذ احكام المادتين ١٩ المعدلة و ١٩ مكرر من قانون الموظفين الاساسي

اشارة الى الفقرة الاخيرة من المادة الاولى من كل من المرسومين التشريعيين ذوي الرقمين ٤ و ٤٢ المؤرخين في ١٩٤٩/١٢/٣١ و ١٩٥٢/٧/٣٠ القاضية باذاعة تعليمات تفصيلية لتنفيذ احكام المادتين ١٩ و ١٩ مكرر من قانون الموظفين الاساسي ، لقد تم الاتفاق مع ديوان المحاسبات على اذاعة التعليمات التالية:

١ ـ تقوم كل ادارة من الادارات العامة او المؤسسات العامة ، الخاضعة لقانون الموظفين الاساسي باستصدار قرار وزاري بتسمية عضوين في لجنة الترفيع المنصوص عليها في الفقرة الاولى من المادة ١٩ المعدلة من قانون الموظفين الاساسي « انظر النموذج رقم ١ » ويستحسن نشر هذا القرار في الجريدة الرسمية خلال الشهر الاول من الربع الثاني من السنة .

٢ ـ تتولى هذه اللجنة وضع :

أ = الجدول الاساسي للترفيع ـ المنصوص عنه في المرسوم التشريعي ذي الرقم ٤ المؤرخ في ١٩٤٩/١٢/٣١ .

ب = الجدول الاضافي للترفيع ـ المنصوص عنه في المرسوم التشريعي ذي الرقم ٤٢ والتاريخ ١٩٥٢/٧/٣٠ .

يتضمن كل من الجدولين اسماء الموظفين ، الذين يستحقون الترفيع بترتيب مراتبهم ودرجاتهم ابتداء من المراتب العليا ، وترقم الاسماء في كل منهما حسب ترتيبها بارقام متسلسلة على ان يثبت آخر رقم بالحروف ، وان يوقع اعضاء اللجنة على كل صحيفة من صحائف الجدول اولا وان يصدقه الوزير المختص بعد ذلك اشارة الى وضع الجدول تحت اشرافه كما اوجبت المادتان ١٩ المعدلة و ١٩ مكرر من قانون الموظفين الاساسي وليعتبر اجتماع اللجنة قانونيا .

هذا ويستحسن ان تتم هذه العملية خلال التواريخ الآتية :

أ = بشأن جدول الترفيع الاساسي : حتى الثلث الاول من شهر حزيران من كل سنة ، وفي كل حال قبل ١٥ حزيران من السنة الجارية تاريخ وجوب تقديمه الى الوزير .

ب = بشأن جدول الترفيع الاضافي : في الثلث الاول من شهر تموز من كل سنة وفي كل حال قبل ٢٠ تموز من السنة الجارية تاريخ وجوب تقديمه الى الوزير .

يراعى عند تنظيم جدولي الترفيع الاساسي والاضافي التمييز بين فئتين من مستحقي الترفيع الفئة الاولى التي تستحق الترفيع في اول تموز والاخرى التي تستحق الترفيع في اول كانون الثاني من السنة التالية ، وان يرد ترتيب اسماء موظفي كل فئة حسب تسلسل استحقاقهم بالترفيع على ان يقدم موظفو الفئة الاولى في الترفيع (انظر النموذج رقم ٢) .

وذلك على اعتبار ان الفقرة الاولى من المادة ١٨ من قانون الموظفين الاساسي اعتبرت مبدأين للقدم هما اول تموز واول كانون الثاني من السنة التي ينظم لها جدول الترفيع ، وانه يجب التوفيق بين احكامها واحكام المادتين ١٩ المعدلة و ١٩ مكرر من قانون الموظفين الاساسي ، اللتين نصتا على ان يوضع جدول اساسي واحد للترفيع خلال شهر حزيران وآخر اضافي خلال شهر تموز ، ان يتضمن كل من هذين الجدولين اسماء الموظفين الذين انقضى على وجودهم في الخدمة الفعلية في درجتهم الحالية مدة لا تقل عن سنتين في ١ تموز او في ١ كانون الثاني من السنة التي ينظم من اجلها جدول الترفيع ، وذلك بالاضافة الى الشروط

المنصوص عليها في الفقرة ٢ من المادة ١٨ من قانون الموظفين الاساسي .

٣ ـ تقوم الادارة باعداد قرار وزاري باعلان جدول الترفيع ويوقع من الوزير بالذات (انظر النموذج رقم ٣) ويرسل هذا القرار الى الجريدة الرسمية خلال مدد يستحسن الا تتجاوز التواريخ الآتية :

أ = بشأن جدول الترفيع الاساسي : ٢٠ حزيران من السنة الجارية على ان ينشر في عدد الجريدة الرسمية الصادر قبل تاريخ اول تموز .

٤ ـ لا يجوز ان يجري على جدولي الترفيع الاساسي او الاضافي اي تصحيح او تحوير الا لخطأ مادي ناشيء عن الطباعة او عن خطأ في تحديد مرتبة الموظف ودرجته وراتبه كما لا يجوز ان يتضمن الجدول حكا او شطبا او تحشية بين الاسطر او كتابة على الهامش او ان تصدر ملاحق مستقلة لهما .

٥ ـ لا يجوز ان يتضمن جدول الترفيع الاضافي الا اسماء الموظفين ، الذين قضوا مدة لا تقل عن السنتين في الخدمة الفعلية في درجتهم الحالية اما في ١ تموز او ١ كانون الثاني ولم ترد اسماؤهم في جدول الترفيع الاساسي كما لايجوز ان يرد في جدول الترفيع الاضافي تصحيح لما ورد في جدول الترفيع الاساسي .

٦ ـ تعتبر كل فئة من الجدولين الاساسي والاضافي متممة للاخرى في كل مرتبة من مراتبها ولا يصار الى ترفيع كل مرتبة من الجدول الاضافي حتى يتم ترفيع موظفي نفس المرتبة من الفئة نفسها من الجدول الاساسي ، كما لا يصار الى ترفيع اية مرتبة من الفئة (ب) من الجدول الاساسي حتى يتم ترفيع موظفي المرتبة المماثلة من الفئة (أ) من الجدولين الاساسي والاضافي .

٧ ـ اجازت الفقرة (ب) من المادة الاولى في المرسوم التشريعي ذي الرقم ٤٢ والتاريخ ١٩٥٢/٧/٣٠ ان تنظم الادارات جداول الترفيع الاضافية العائدة لعام ١٩٥٢ وتنشرها مع القرارات الوزارية القاضية باعلانها خلال شهر من تاريخ نفاذ المرسوم التشريعي المذكور وعلى هذا :

أ = تقوم لجان الترفيع المؤلفة في الربع الثاني من عام ١٩٥٢ بوضع جداول الترفيع الاضافية للموظفين الذين لم ترد اسماؤهم في جداول الترفيع الصادرة في شهر تموز ١٩٥٢

ب = تقسم جداول الترفيع الاضافية الى فئتين الفئة الاولى وتشمل الموظفين الذين اتموا السنتين في الخدمة الفعلية في ١ تموز ١٩٥٢ والفئة الثانية وتشمل الموظفين الذين يتمون السنتين في الخدمة الفعلية في ١ كانون الثاني ١٩٥٣ .

ج = يجب ان يتم وضع هذه الجداول الاضافية وتوقيع القرارات المتضمنة اعلانها من الوزير المختص ونشرها في الجريدة الرسمية ، خلال شهر من نفاذ المرسوم التشريعي ذي الرقم ٤٢ .

د = تنظم جداول الترفيع الاضافية المبحوث عنها من حيث الشكل والترتيب وفاقا لما ورد في هذه التعليمات .

٨ ـ يلغى البلاغان ذو الرقمين ١٦/ب ـ ٢/٢٥ و ٢٩/ب ٢٥ ـ ٢ والتاريخ ٩٥٠/٣/٢٦ و ١٩٥١/٥/٢٦ .

النموذج رقم (١) قرار رقم

ان وزير . . . .

بناء على المادتين ١٩ المعدلة و ١٩ مكرر من قانون الموظفين الاساسي .

يقرر ما يلي :

المادة ١ ـ يعين عضوين في لجنة ترفيع موظفي . . . . . السيدان :

اسم الموظف	اسم الوظيفة

المادة ٢ ـ ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في / ١٩٥

وزير . . .

النموذج رقم (٢)

جدول الترفيع لموظفي ...

ان لجنة ترفيع موظفي ... المؤلفة بموجب قرار وزير ... ذي الرقم ... والتاريخ ... بناء على المادتين ١٨ و ١٩ المعدلة او ١٩ مكرر(١) من قانون الموظفين الاساسي ، وبعد التدقيق في سجل الموظفين وفي احوالهم واقتراحات رؤسائهم بالتسلسل قررت ترفيع الموظفين المبينة اسماؤهم ووظائفهم ومراتبهم ودرجاتهم فيمايلي الى المراتب والدرجات المذكورة حذاء اسم كل منهم :

الرقم التسلسل	الوضع الحالي: اسم الموظف	الوظيفة	مركز الوظيفة	المرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي	الوضع الجديد: مركز الوظيفة	الوظيفة	الدرجة	المرتبة	مركز الوظيفة
أ = الموظفون الذين تبلغ خدماتهم السنتين في اول تموز ...(٢)											
١	...	...	...								
٢	...	...	...								
٣	...	...	...								
..	...	...	...								
١٤	...	...	...								
الخامس عشر(٣)	...										
ب = الموظفون الذين تبلغ خدماتهم السنتين في اول كانون الثاني .....(٢)											
١	...	...	...								
٢	...	...	...								
...	...	...	...								
٧	...	...	...								
الثامن(٣)	...										

نظم بتاريخ ١٩٥

العضو ... العضو ... رئيس اللجنة (٤) ....

مصدق جرى تحت اشرافي(٥)

بتاريخ ... وزير ...

---

١ ـ اذا كان جدول الترفيع هو الجدول الاساسي فتوضع المادة ١٩ المعدلة ، واذا كان الجدول الاضافي فتوضع المادة ١٩ مكرر .

٢ ـ توضع السنة التي ينظم من اجلها جدول الترفيع .

٣ ـ يجب ان يرد ترقيم آخر اسماء المرفعين كتابة .

٤ ـ يوقع رئيس اللجنة واعضاؤها على كل صحيفة من صحائف الجدول .

٥ ـ يوقع الوزير تحت كل صحيفة من صحائف الجدول تحت عبارة « مصدق جرى تحت اشرافي » .

النموذج رقم (٣)

قرار رقم

ان وزير ...

بناء على جدول الترفيع المؤرخ في ...الموضوع لموظفي ...

وبناء على المادة « ١٩ مكرر » من قانون الموظفين الاساسي .

يقرر ما يلي :

مادة ١ ـ يعلن جدول ترفيع موظفي ...

مادة ٢ ـ يعمل بهذا الجدول اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ولغاية ٣٠ حزيران من السنة التالية .

مادة ٣ ـ ينشر هذا القرار ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في

وزير ...

بلاغ وزارة المالية رقم ٦٠/ب ـ ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/٦/٢٩

الترفيع يجب ان يكون حسب ترتيب الجدول دون النظر الى تسلسل المرتبة الواحدة .

ترددت بعض الوزارات والادارات العامة في تطبيق المادة ١٩ من قانون الموظفين الاساسي وما اذا كانت مضطرة عند ترفيع موظفيها فعليا التقيد بالتسلسل العام لجدول الترفيع او تعتبر التسلسل الوارد لكل مرتبة على حدتها ، ولقد استطلع رأي ديوان المحاسبات في هذا الموضوع فانتهت هيئته العامة الى رأيها ذي الرقم ٢٢٤ المؤرخ في ١٩٥٢/٦/٤ بان نص المادتين ٢٠ و ٢١ من قانون الموظفين الاساسي والتعليمات الصادرة بموجب البلاغ ذي الرقم ١٦/ب ـ ٢/٢٥ والتاريخ ١٩٥٠/٣/١٦ قيدت الترفيع الفعلي حسب ترتيب الجدول ، على اعتبار ان الجدول وحدة كاملة لا تتجزأ وان الترفيع يجب ان يحافظ فيه على ترتيبه على الاطلاقه دون النظر الى تسلسل المرتبة الواحدة فقط .

مادة ٢٠ — يعمل بجدول الترفيع خلال السنة التي نظم من اجلها فقط . ان قيد الموظف في جدول الترفيع يمنحه الحق في الترفيع حسب الترتيب المحدد لكل مرتبة في الجدول لاول شاغر يحدث خلال السنة المذكورة . اما ترفيع الموظف من درجة الى درجة فيتبع احكام المادة السابعة عشرة .

الترفيع الفعلي :

مادة ٢١ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤ تشرين الاول ١٩٥٣ وبالقانون رقم ٣٨ تاريخ ٦ آذار ١٩٥٥) : (١)

يتم الترفيع الفعلي حسب ترتيب جدول الترفيع بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين ويتوقف الترفيع الفعلي في حال اجتياز الحلقة على حيازة الشهادة المطلوبة للحلقة الاعلى ويعطى الموظف المرتبة والدرجة والراتب المقطوع الاعلى مباشرة من مرتبته ودرجته وراتبه المقطوع .

يستثنى من الشهادة موظفو المرتبتين السادسة والتاسعة اذا خدموا سنتين في كل درجة من درجات مراتب الحلقة الثانية او الثالثة منذ تاريخ تعيينهم او ترفيعهم او تصنيفهم في مراتب ودرجات الحلقة التي ينتمون اليها .

يشترط في الحالتين ان ينحصر انتقال الموظف الى الحلقة الاعلى الى وظيفة من نوع مسلكي مماثل لنوع وظيفته التي كان يشغلها في الحلقة الادنى وان ينجح في مسابقة تدعى مسابقة اجتياز الحلقة تقام في الربع الاول لمرة واحدة في كل سنة بين موظفي المرتبة السادسة والدرجة الاولى والمرتبة التاسعة والدرجة الاولى المستوفين لشروط القدم للترفيع المقبل .

(بموجب القانون رقم ١٣٤ تاريخ ١٩٥١/٩/٣٠) :

يعفى حاملوا شهادات دور المعلمين والمعلمات — ماعدا شهادة اهلية التعليم الابتدائي المعطاة بعد دراسة سنة او سنتين بعد شهادة القسم الثاني من البكالوريا السورية نظام قديم المؤهلة حاملها لاجتياز الحلقة الثانية — من مسابقه اجتياز الحلقة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي .

---

(١) ان العمل بحكم المادة ٢١ المعدلة بالمرسوم التشريعي ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/١١/٤ معلق على صدور المرسوم التنظيمي المتعلق بقواعد تطبيق احكام المادة الثامنة المعدلة (رأي ديوان المحاسبات رقم ٧٥ تاريخ ١٩٥٤/٥/١٢)

مادة ٢١ قديمة — يتم الترفيع الفعلي حسب ترتيب الجدول بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين ويتوقف الترفيع الفعلي في حال اجتياز الحلقة على حيازة الشهادة المطلوبة للحلقة الاعلى ويعطى الموظف الراتب الاعلى مباشرة من راتبه .

. . . . . .

ترفيع الموظف في حال اجتياز الحلقة .

مطالعة وزارة المالية رقم ١٣١٧ ـ ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٠/٢/٤

الاصل في الترفيع الفعلي للموظف في حال اجتياز الحلقة ان تتوفر لديه الشروط المنصوص عنها في المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ .

غير ان ديوان المحاسبات اصدر قرارا بهيئته العامة يتضمن اجتهادا يجيز ترفيع الموظف عندما لا تتوفر فيه الشروط الآنفة الذكر اذا كان قد صنف تصنيفا نهائيا تنفيذا للمادة ١٤٩ من القانون المذكور في المرتبة السادسة او العاشرة ولوظيفة ذات مرتبة اعلى من المرتبة التي صنف فيها أي من وظائف الحلقة الاعلى من حلقة المرتبة التي صنف فيها .

يستثنى من الشهادة موظفو المرتبتين السادسة والعاشرة الذين خدموا اثنتي عشرة سنة في احدى وظائف الملاك من الحلقة التي ينتمون اليها او تسع سنوات في وظائف الملاك منها خمس على الاقل في مرتبتهم الحالية بشرط ان ينحصر انتقال الموظفين الى الحلقة الاعلى الى وظيفة من نوع مسلكي مماثل لنوع وظيفتهم في الحلقة الادنى وان ينجحوا في مسابقة تدعى « مسابقة اجتياز الحلقة » تقام بين جميع موظفي مرتبتهم . وان ينص ملاكهم الخاص على جواز هذا الاجتياز .

مادة ٢١ قديمة ـ (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٣٨ تاريخ ٧ ايلول ١٩٥٣) :

يتم الترفيع الفعلي حسب ترتيب الجدول بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين ويتوقف الترفيع الفعلي في حال اجتياز الحلقة على حيازة الشهادة المطلوبة للحلقة الاعلى ويعطى الموظف الراتب الاعلى مباشرة من راتبه .

« يستثنى من الشهادة موظفو المرتبة السادسة الذين خدموا اثنتي عشرة سنة في احدى وظائف الملاك من الحلقة التي ينتمون اليها او تسع سنوات في وظائف الملاك منها خمس على الاقل في مرتبتهم الحالية كما يستثنى من الشهادة موظفو المرتبة العاشرة الذين خدموا ست سنوات في احدى وظائف الملاك من الحلقة التي ينتمون اليها . ويشترط في الحالتين ان ينحصر انتقال الموظفين الى الحلقة الاعلى الى وظيفة من نوع مسلكي مماثل لنوع وظيفتهم في الحلقة الادنى وان ينجحوا في مسابقة تدعى (مسابقة اجتياز الحلقة) تقام بين جميع موظفي مرتبتهم وان ينص ملاكهم الخاص على جواز هذا الاجتياز .

ملاحظة : تعتبر هذه المادة نافذة حتى صدور المرسوم المتضمن قواعد تطبيق المادة الثامنة المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤

مادة ٢١ قديمة ـ (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤ تشرين الاول ١٩٥٣) :

يتم الترفيع الفعلي حسب ترتيب جدول الترفيع بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين ويتوقف الترفيع الفعلي في حال اجتياز الحلقة على حيازة الشهادة المطلوبة للحلقة الاعلى ويعطى الموظف المرتبة والدرجة والراتب الاعلى مباشرة من مرتبته ودرجته وراتبه .

يستثنى من الشهادة موظفو المرتبتين السادسة والتاسعة اذا خدموا سنتين في كل درجة من درجات مراتب الحلقة الثانية او الثالثة منذ تاريخ تعيينهم او ترفيعهم او تصنيفهم في مراتب ودرجات الحلقة التي ينتمون اليها .

يشترط في الحالتين ان ينحصر انتقال الموظف الى الحلقة الاعلى الى وظيفة من نوع مسلكي مماثل لنوع وظيفته التي كان يشغلها في الحلقة الادنى وان ينجح في مسابقة تدعى مسابقة اجتياز الحلقة تقام في الربع الاول لمرة واحدة في كل سنة بين موظفي المرتبة السادسة والدرجة الاولى والمرتبة التاسعة والدرجة الاولى المستوفين لشروط القدم للترفيع المقبل .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٩٦
تاريخ ١٩٥٣/٧/٨

الموظف المكلف لوظيفة مرتبتها اعلى من مرتبة وظيفته الاصلية لا يمكنه اجتياز الحلقة الا ضمن الشروط الواردة في المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي

في الساعة الثالثة عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ٢٧ شوال ١٣٧٢ الموافق لـ ٨ تموز ١٩٥٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وذلك لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٩٤٨٠ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/٧/٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

حددت المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي الشروط التي يتوجب توفرها في الموظف لاجتيازه الحلقة الثانية او الثالثة وذلك في حال عدم حصوله على الشهادة المطلوبة للحلقة الاعلى

وان رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات الصادر بتاريخ ١٩٥٢/١١/٢٢ تحت رقم ٢١ اجاز ترفيع الموظف الذي صنف بوظيفة حلقتها اعلى من مرتبته الى مرتبة من الحلقة التي صنف بها دون ان تطلب منه شهادة الحلقة او الشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة ٢١ المشار اليها اعلاه .

هذا وان المادة ٧ من قانون الموظفين الاساسي اجازت تكليف الموظف لوظيفة ذات مرتبة اعلى من مرتبته ، مع احتفاظه بالمرتبة والدرجة التي حصل عليهما واعتبار الوظيفة الاصلية شاغرة اذا كان التكليف لوظيفة اعلى .

ويستدل من نص هذه المادة ان الموظف المنقول او المكلف بوظيفة اعلى من مرتبته يشغل فعلا المرتبة والدرجة للوظيفة المكلف اليها ، ولا يمكن في هذا الوضع تكليف سواه بها ، الامر الذي يمنعه حق الترفيع لمرتبة الوظيفة دون توفر الشروط المنصوص عنها في المادة ٢١ من قانون الموظفين . ويبقى ترفيعه على كل حال خاضعا للاصول والقواعد الاخرى المطبقة في ترفيع الموظفين .

وبالنظر للتردد الحاصل في ادخال اسماء هذه الفئة من الموظفين في جداول الترفيع ، نرجو عرض القضية على الهيئة العامة لدرسها واعلامنا النتيجة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته في هذا الموضوع فاجاب :

« ان النصوص الاخيرة المعدلة للمادة ٧ من قانون الموظفين الاساسي التي اجازت تكليف موظف بمرتبة دنيا لوظيفة ذات مرتبة اعلى اعتبرت الوظيفة ملكا للدولة والمرتبة ملكا للموظف وبهذا الاعتبار اصبحت الوظيفة والمرتبة مفترقتين ، فللدولة ان تكلف ضمن صلاحيتها واما الموظف فلا ينال المرتبة او الدرجة الا ضمن الشروط المحددة في القوانين العامة والخاصة ولذلك فالموظف المكلف بوظيفة اعلى من مرتبته ودرجته فلا ينال مرتبة الوظيفة المكلف بها الا وفق النصوص القانونية المتعلقة بالترفيع بما فيها المادة ٢١ من قانون الموظفين .

النائب العام

ولدى المذاكرة والمداولة تبين ما يلي :

اقرت المادة ٧ من قانون الموظفين الاساسي مبدأ ملازمة المرتبة والدرجة للوظيفة واستثنت حال تكليف الموظف بوظيفة ذات مرتبة اعلى او ادنى من مرتبته ودرجته مع احتفاظه في الحالة الاولى بالمرتبة والدرجة التي حصل عليهما واعتبرت الوظيفة الاصلية شاغرة .

ولما كانت المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي قد نصت على الشروط التي يجب توفرها لاجتياز الحلقة في حال عدم حيازة الموظف الشهادة المطلوبة وكانت الحلقات بموجب المادة ٦ من القانون نفسه انما هي عبارة عن مراتب ودرجات ولا علاقة لها بالوظائف وكانت مرتبة الموظف ودرجته لا تتغيران بموجب التكليف اما التصنيف فقد جعل للموظف حقا مكتسبا في الوظيفة التي صنف فيها لا يجوز انتزاعه منه بحال من الاحوال في حين يجوز الغاء التكليف ، لذلك :

تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة:

أن الموظف المكلف بوظيفة مرتبتها اعلى من مرتبة وظيفته الاصلية وفقا للمادة ٧ من قانون الموظفين الاساسي لا يمكنه اجتياز الحلقة الا ضمن الشروط الواردة في المادة ٢١ من هـذا القانون .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ٨٠ **خدمات الموظفين الموقتين**

تاريخ ١٩٥٣/٦/٢٨

في الساعة العاشرة والنصف من يوم الاحد الواقع في ١٣٧٢/١٠/١٧ الموافق لـ ٩٥٣/٦/٢٨ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب العضو المكلف بمراقبة تعهدات الدولة المالية وتسجيلها تاريخ ١٩٥٣/٦/٢٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشترطت المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي ـ لاجتياز الحلقة من اجل الموظفين الذين لا يحملون شهادة الحلقة المراد ترفيعهم اليها ـ ان يكونوا قد خدموا اثنتي عشرة سنة في احدى وظائف الملاك من الحلقة التي ينتمون اليها او تسع سنوات في وظائف الملاك منها خمس سنوات على الاقل في مرتبتهم الحالية .

وقد لاحظنا لدى التدقيق في صكوك ترفيع الموظفين الذين سيجتازون الحلقة الثالثة او الثانية ان لبعضهم خدمات موقتة في وظائف محددة اما في ملاكات موقتة او في قوانين الموازنة ويجدد تعيينهم سنة فسنة وبصورة موقتة .

لذلك ارجو رفع كتابي هذا الى الهيئة العامة لبيان الرأي فيما يأتي :

١ ـ المعنى المقصود من كلمة « ملاك » الوارد ذكرها في المادة (٢١) من قانون الموظفين الاساسي وهل تشمل الملاك الدائم والملاك الموقت ام يقتصر شمولها على الملاك الدائم فقط .

٢ ـ هل تعتبر خدمات الموظفين الموقتين المعينين بالاستناد الى قوانين الموازنة والذين ليست لوظائفهم ملاكات دائمة او موقتة والذين يجدد تعيينهم سنة فسنة كالموظفين الموقتين الذين عينوا في المصالح التي انتقلت الى الحكومة السورية من السلطة الافرنسية خدمة في الملاك مؤهلة لاجتياز الحلقة .

العضو المكلف التأشير على معاملات الدولة المالية وتسجيلها

سئل النائب العام عن رأيه في هذا الشأن فأدلى بالمطالعة الآتية :

« ان مدة الخدمة التي يقضيها الموظف بالوظائف الموقتة او المساعدة لا تدخل ضمن المدد المنصوص عليها في المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي سواء دفعت عنها العائدات التقاعدية او لم تدفع لان المراد من كلمة الحلقة او الملاك الواردة في المادة المذكورة هي الملاك الدائم في الوظائف الدائمة واما دفع العائدات التقاعدية عن هذه الخدمات لا يجعلها من الوظائف الدائمة بمفعول رجعي لذلك لا يدخل هذا النوع من الخدمة في المدة المشروطة في المادة ٢١ المذكورة .

ولدى البحث تبين ما يلي :

استثنت الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي موظفي المرتبتين السادسة والعاشرة الذين خدموا مدة معينة في احدى وظائف الملاك من الشهادة المطلوبة لاجتياز الحلقة وذلك ضمن شرائط جاءت على ذكرها الفقرة المذكورة .

والمقصود من وظائف الملاك ما عنته المادة الثالثة من قانون الموظفين ونصها تحتوي كل ادارة عامة سلسلة من الوظائف العامة الدائمة يتألف منها ملاك تلك الادارة الخاص ، كما ان المادة الرابعة منه نصت على ان هنالك ادارات عامة موقتة تحدث بمرسوم لدى مجلس الوزراء

اذن لم يبق بعد صدور قانون الموظفين الاساسي الا نوعان من الادارات العامة ينتمي اليهما الموظفون : ادارات دائمة يصدر ملاكها بقانون ، وادرات موقتة تحدث بمرسوم .

على انه قبل صدور قانون الموظفين الاساسي ، وبالاضافة الى الادارات العامة الدائمة ، كانت توجد ادارات عامة ذات وظائف موقتة ، نظمت شؤونها بقوانين ، لاسباب اقتضتها ظروف احداثها . فموظفو تلك الدوائر

لا يخرجون عما عنته الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي، أي ان الموظفين الذين اشغلوا وظائف موقتة في ملاكات سابقة، للملاكات التي اشارت اليها المادة الثالثة من قانون الموظفين ، تشملهم احكام المادة ٢١ منه باعتبارهم خدموا في احدى وظائف الملاك الذي ينتمون اليه ، سيان كانت هذه الوظائف دائمة او موقتة مذكورة في الملاك او محددة في الموازنة سنويا ، ماداموا ينتمون الى ملاك معين .

ويتفرع عن ذلك ان الموظفين الموقتين والمساعدين الذين قبلت خدماتهم في حساب التقاعد، ودفعوا عنها العائدات التقاعدية بموجب قرارات وزارية ، يمكنهم الاستفادة من حكم الفقرة الثانية من المادة ٢١ المذكورة ، لان اعتبار المدد التي اشغلها الموظفون الموقتون والمساعدون لوظائف في ملاكات دائمة او موقتة ، خدمات فعلية ، سواء كان هؤلاء الموظفون تابعين لحسميات التقاعد حين اشغالها أم لم يكونوا ومعاملتهم على قدم المساواة والموظفين الدائميين الذين اخضعهم القانون لحسميات العوائد التقاعدية ، لا يمكن ان يفسر الا ان اولئك الموظفين الموقتين والمساعدين قد خدموا في احدى وظائف الملاك ، دائما كان او موقتا ، شأنهم شأن الموظفين الذين ذكرناهم في الاعلى، والذين اشغلوا وظائف موقتة في ملاكات صدرت بقوانين .

وعلى ذلك ، وبعد المذاكرة والمناقشة ، وسماع مطالعة النيابة العامة تقرر بالاكثرية وخلافا للمطالعة ما يلي :

يستفيد من احكام الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي :

١ — الموظفون الذين اشغلوا وظائف دائمة او موقتة في ملاكات الادارات العامة الدائمة او الموقتة سواء كانوا تابعين لحسميات العوائد التقاعدية ام لم يكونوا .

٢ — الموظفون الموقتون والمساعدون الذين خدموا في احدى وظائف الملاك الدائم او الموقت وسمح لهم بدفع العوائد التقاعدية عن خدماتهم تلك .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم (٧٥)

تاريخ ١٢/٥/١٩٥٤

احكام المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤ تشرين الاول ١٩٥٣ (ما عدا المادة الخامسة منه) لا تصبح نافذة الا بعد صدور المرسوم التنظيمي المنصوص عليه في المادة الثانية منه .

في الساعة الثانية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٠/٩/١٣٧٣ الموافق لـ ١٢/٥/٩٥٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب المديرية العامة للشرطة والامن رقم ٥١٥ تاريخ ٢٥/٣/١٩٥٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

بالنظر لتريث ديوانكم في تنفيذ المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤/١٠/١٩٥٣ المتضمن تعديل بعض مواد قانون الموظفين لاسيما المادة ٢١ منه وحيث ان مديريتنا باشرت في اعداد قوائم المستحقين من موظفيها للترفيع (اجتياز الحلقة) رجاء بيان اي من المرسومين التشريعيين المرسوم التشريعي الآنف الذكر أم المرسوم التشريعي ٣٨ تاريخ ٧/٩/١٩٥٣ الواجب اتباعه بهذا الشأن .

المدير العام للشرطة والامن

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٦٢٥٨ — ١/١٢ تاريخ ٢/٥/٩٥٤ وهذا نصه :

الى ديوان المحاسبات

جوابا لكتابكم المؤرخ في ٨/٤/١٩٥٤ رقم ٦٣٣١ .

بما ان المادة ٢١ من قانون الموظفين المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٣٨ تاريخ ٧/٩/١٩٥٣ قد الغيت بموجب المادة الرابعة من المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤/١٠/١٩٥٣ وحيث ان المادة السادسة من هذا المرسوم التشريعي الاخير قد الغت جميع الاحكام التي تتعارض مع احكامه ، لذا فان احكام المرسوم التشريعي الاخير رقم ٩٤ تاريخ ٤/١٠/١٩٥٣ هي النافذة حتى صدور ما يعدل ذلك .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان جميع احكام المرسوم التشريعي ذي الرقم ٩٤ والمؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ — ما عدا المادة الخامسة منه — لاتصبح نافذة الا بعد صدور المرسوم التنظيمي المنصوص عليه في المادة الثانية منه لذلك فاحكام المادة (٢١) من قانون الموظفين الاساسي المعدلة بموجب المرسوم ذي الرقم ٣٨ والمؤرخ في ١٩٥٣/٩/٧ تبقى معمولا بها حتى يصدر المرسوم التنظيمي المذكور ويصبح نافذا حسب الاصول .

وبعد المداولة والمذاكرة :

تبين من الرجوع الى نص المرسوم التشريعي ٩٤ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ المتضمن تعديل بعض احكام قانون الموظفين الاساسي ان جميع الاحكام الواردة فيه عدا حكم المادة ٥ منه يتوقف تنفيذها على صدور المرسوم التنظيمي المتعلق بقواعد تطبيق احكام المادة الثامنة من قانون الموظفين المعدلة لذلك :

فقد تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة اعتبار احكام المرسوم التشريعي رقم (٩٤) ما عدا ماورد في المادة ٥ منه موقوفة ريثما يصدر المرسوم المتعلق بقواعد تطبيق احكام المادة الثامنة .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم (٨٨) **مسابقة اجتياز الحلقة**

تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٦

في الساعة الحادية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٩/٢٤ الموافق لـ ٩٥٤/٥/٢٦ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب رئاسة مفتشي الدولة رقم ١٩٦٠ تاريخ ١٩٥٤/٤/١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي على ان يستثنى لاجل الترفيع الفعلي في حالة اجتياز الحلقة موظفو المرتبة السادسة من الحلقة الثانية والمرتبة العاشرة من الحلقة الثالثة ضمن بعض الشروط على شرط ان ينجحوا في مسابقة تدعى مسابقة اجتياز الحلقة تقام بين جميع موظفي مرتبتهم .

ويفهم من كلمة مسابقة بين جميع موظفي المرتبة ان تخضع هذه المسابقة للاسس المنصوص عليها في المادة ١١ من قانون الموظفين وهي ان يصدر قرار بتحديد شروطها وان يدعى لها جميع موظفي المرتبة وان لا يقبل فيها الا من توافرت فيه الشروط وان تشرف على تدقيق الشروط هيئة خاصة وان تعلن اسماء المقبولين ثم تجري المسابقة بعد ذلك بين جميع الموظفين الحائزين على الشروط القانونية . وقد عمدت بعض الادارات العامة الى اعتبار هذه المسابقة كفحص خاص يدعى اليه من تريد الادارة ترفيعه ثم يجري الفحص بمعرفة لجنة بدون ان يعلم به بقية الموظفين .

فنرجو درس هذا الموضوع وبيان الرأي فيما اذا كان يجوز ترفيع الموظفين وفي حالة اجتياز الحلقة بدون ان يصدر القرار المتضمن تحديد شروط المسابقة ودون ان يدعى اليها جميع موظفي المرتبة وتقرر لجنة خاصة قبول الموظفين الحائزين الشروط القانونية للاشتراك فيها .

رئيس مفتشي الدولة

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٦٥٨٥ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٥/١١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

بالاشارة لكتابكم المؤرخ في ١٩٥٤/٤/١١ رقم ٦٢١٧ بشأن المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي .

لم تضع المادة ٢١ من قانون الموظفين شروط تحدد بموجبها اصول اعلان مسابقة اجتياز الحلقة وكيفية اجرائها وانما اشترطت ان تقام بين جميع موظفي المرتبة السادسة او المرتبة العاشرة وان هذا الشرط يتطلب وجوب ابلاغ هؤلاء تاريخ ويوم وساعة موعد المسابقة ليشتركوا جميعهم فيها وعلى الادارة ان تسلك طريقا يتم بها الابلاغ حسب الاصول وذلك بقرار او بلاغ او تعميم او امر اداري حسب الحال .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

انني اوافق على ما جاء في كتاب وزارة المالية رقم ٦٥٨٥ — ١/٢٥ تاريخ ٩٥٤/٥/١١

وبعد المذاكرة والمناقشة ، تقرر بالاجماع ووفاقا للمطالعة ما يلي :

نصت المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي على انه يتوقف ترفيع الموظفين الفعلي وفي حال اجتياز الحلقة على حيازة الشهادة المطلوبة للحلقة الاعلى . ويستثنى من الشهادة موظفو المرتبتين السادسة والعاشرة الذين خدموا مدة معينة في احدى وظائف الملاك في الحلقة التي ينتمون اليها ضمن شرائط معينة جاءت على ذكرها المادة ، وان ينجحوا في مسابقة تدعى « مسابقة اجتياز الحلقة » تقام بين جميع موظفي مرتبتهم .

ولم يضع الشارع اصولا معينة لاجراء هذه المسابقة ، كما ورد في المادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي المتعلقة بمسابقة التعيين لاشغال الوظائف العامة ، كما انه لم يلمع اليها ، كأن يحدد شروطها الوزير او الامين العام او المحافظ كل ضمن اختصاصه في التعيين ، وان يتطلب نشرها في الجريدة الرسمية ، وفي صحيفة محلية ، ان وجدت مثلا ، وفي ابهاء مراكز المحافظات ، خلال مدة معينة ، وان تعلن اسماء المقبولين في المسابقة والناجحين الخ .. تلك الشروط المطلوبة لمسابقة التعيين ، بل ترك للادارة حرية التصرف في اجراء مسابقة اجتياز الحلقة ، باستثناء قيد واحد ، وهو ان لا يستثنى في الاشتراك بها احد من موظفي مرتبتهم ، ويجب ان تبلغهم الادارة مكان وزمان المسابقة بقرار او بلاغ او تعميم او كتاب او امر اداري حسب الحال .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣/٢٥/١٠٤
تاريخ ١٩٥٤/٨/١٤

١ ترفيع الموظف المحال على مجلس التأديب

اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات الرأي ١١١ تاريخ ١٩٥٤/٧/٧ اقرت بموجبه الاجتهاد التالي :

ان الموظف الذي استحق الترفيع وفاقا لاحكام القانون وادخل اسمه في جدول الترفيع حسب الاصول لا يحول دون ترفيعه احالته الى مجلس التأديب اما اذا تأخر ترفيعه ثم تقرر تنزيل درجته وانزلت درجته فعلا فيتحتم عليه قضاء سنة ونصف في درجته المنزل اليها ، اما في اول تموز او في اول كانون الثاني ليمكن قيده ثانية في جدول الترفيع وقضاء سنتين في درجته المنزل اليها ليمكن ترفيعه .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣/٢٥/ب — ١٣٦
تاريخ ١٩٥٥/٩/٧

نذيع عليكم البلاغ التالي الصادر بالاتفاق مع ديوان المحاسبات برأي هيئته العامة رقم ٩٥ المؤرخ في ١٩٥٥/٦/٢٢ نرجو العمل بموجبه .

بلاغ عام

توفيقا بين الفقرة (ج) من المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ٣٨ الصادر بتاريخ ١٩٥٣/٩/٧ التي اشترطت لترفيع الموظف وجوده مدة معينة في مرتبته ودرجته والمادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي التي توجب ان يتم الترفيع الفعلي حسب ترتيب جدول الترفيع .

ولما كان يشترط في ترفيع الموظف توفر شرطين اثنين ثبوت مقدرته ووجوده مدة معينة حين تنظيم جدول الترفيع ، وكان ترفيع الموظفين لا يصطبغ البتة بالصبغة الآلية ، كان من الواجب تبعا لذلك وضع الكفاءة في الاعتبار الاول ويليها القدم .

وعلى هذا يتوجب ان يصار الى ترتيب اسماء الموظفين المستحقين للترفيع في الجدول الواحد تبعا للكفاءة بصرف النظر عن أشهر الاستحقاق مبدئيا ، وفي حال تساوي اكثر من موظف في الكفاءة صير الى ترتيب اسمائهم وفق مبدأ القدم .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٥١/ب — ٣/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٩/٢٢

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١١٣) تاريخ ١٩٥٥/٧/١٣ حول كيفية تطبيق احكام المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي بعد تعديلها بالمرسوم التشريعي ٩٤ في ١٩٥٣/١٠/٤ .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (١١٣)
تاريخ ١٩٥٥/٧/١٣

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ٧٤٦٦ تاريخ ١٩٥٥/٦/٩ حول عرض كتاب وزارة الزراعة رقم ٧٤٤١ في ١٩٥٥/٦/٨ على هيئتكم العامة

نصت المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي على اجراء مسابقة تدعى مسابقة اجتياز الحلقة تقام بين جميع موظفي المرتبة .

ولم يشر قانون الموظفين الى شروط هذه المسابقة ومواعيد اجرائها الا في المرسوم التشريعي ٩٤ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ والموقوف التنفيذ على صدور مراسيم تنظيمية .

لذلك فان هذه الوزارة ترى بان الموظف الموفد بمهمة رسمية خارج البلاد السوري يحافظ عن حقوقه التي منحه اياها القانو ويجب الا يكون قيامه بواجبه حائلا دون تمتع بهذه الحقوق ومنها مسابقة اجتياز الحلق التي يمكن ان تجري له بنفس الشروط التي اجريت بها لموظفي مرتبته .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

اوافق على ما جاء بكتاب وزارة المالي ذي الرقم ٩٥٩٦ — ٠/١٧ تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٣

ولدى المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالع النيابة العامة :

انه لما كان تعديل المادة ٢١ من قانو الموظفين الاساسي الوارد في المرسوم التشريع ٩٤ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ غير معمول ب نظرا لان تنفيذ احكام هذا المرسوم التشريع معلقة على صدور المراسيم التنظيمية المقتضي وكان نص المادة ٢١ من قانون الموظفين النافذ حاليا لم تحدد فيه مواعيد اجراء مسابقة اجتيا الحلقة لذلك يجوز اجراء هذه المسابقة لموظف كان اوفد بمهمة رسمية خارج البلاد السوري ولم يحضر المسابقة التي اجريت بغيابه لموظف مرتبته بالشروط نفسها التي اجريت فيها المسابقة الاولى .

الباب الثالث

في واجبات الموظفين ومخالفتهم ومحاكمتهم

الفصل الأول

في الواجبات

واجبات الموظف :

مادة ٢٢ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

يترتب على الموظف الواجبات التالية :

١ = ان يؤدي العمل المنوط به شخصياً وان يخصص وقت العمل لاداء واجبات الوظيفة.

٢ = ان يعاون بعضهم بعضاً في اداء الواجبات العاجلة .

٣ = ان ينفذ مايصدر له من اوامر رؤسائه في دقة ويتحمل كل رئيس مسؤولية الاوامر التي تصدر عنه .

٤ = ان يتحمل المسؤولية قبل رؤسائه عن حسن سير العمل الموكول اليه وعليه ان يبادر الى ابلاغ هؤلاء الرؤساء كتابة كل تجاوز او اهمال او مخالفة في تطبيق القوانين والانظمة.

٥ = ان يراعي المواعيد المعينة للحضور والانصراف .

تعين مدة العمل وساعات الخدمة بقرار من مجلس الوزراء ويجوز الزام الموظفين العمل في غير اوقات الدوام علاوة على الوقت المعين لها اذا اقتضت المصلحة ذلك .

مادة ٢٢ قديمة — تترتب على الموظف الواجبات الآتية :

١ = المواظبة على الوظيفة والقيام بها بامانة واخلاص وحياد بمقتضى القوانين والانظمة والتعاليم وتنفيذ اوامر رؤسائه فيما لا يخالف صراحة القوانين والانظمة .

٢ = كتم الامور التي اطلع عليها بحكم وظيفته والتي ينشأ عن افشائها ضرر للدولة او للاشخاص .

٦ = ان يتصرف في ادب ولباقة في صلته برؤسائه وزملائه ومرؤوسيه وفي معاملته للجمهور.

٧ = ان يكون مسؤولا قبل الحكومة في الاضرار التي تنشأ عن سوء قيامه بواجباته سواء كان ذلك عن عمد او اهمال ولا تخل القواعد المشار اليها بمسؤولية الموظف قبل الغير وفقاً للاحكام المقررة في هذا الشأن .

المحظورات على الموظف :

مادة ٢٣ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

يحظر على الموظف :

١ = الاتيان بعمل او الظهور بمظهر مخل بشرف الوظيفة .

٢ = ان يقبل لنفسه او لغيره منحة او هدية او امتيازاً بسبب ادائه لاعمال الوظيفة او ان يقبل الوعد بشيء من ذلك .

٣ = الافضاء بمعلومات او ايضاحات عن المسائل التي ينبغي ان تظل سرية بطبيعتها او بمقتضى تعليمات خاصة . يظل الالتزام بكتمان السر قائماً ولو بعد انفصال الموظف عن عمله .

٤ = الادلاء امام القضاء بوصفه شاهداً او خصماً او خبيراً بمعلومات عن اعمال تتصل بواجبات وظيفته او تقع بمناسبة ادائه لها مالم ترخص بذلك السلطة المختصة . ولا يجوز رفض الترخيص الا اذا كان بمنحه مساس بالمصلحة العامة .

٥ = ان يحتفظ لنفسه بأصل اية ورقة من الاوراق الرسمية او ان ينزع هذا الاصل من الملفات المختصة للاحتفاظ بها ولو كان هو الذي قام بتحريره .

مادة ٢٣ قديمة ـ يحظر على الموظف :
١ = الاستقراض لاسباب غير مشروعة .
٢ = تعاطي التجارة او الاشتغال بالصناعة كمهنة .
٣ = ممارسة مهنة حرة فيما عدا الاستثناءات الواردة في الاحكام الخاصة .
٤ = الاشتغال بالامور السياسية .
٥ = الاتيان بعمل او الظهور بمظهر لا يليق بشرف الوظيفة .

٦ = ترك العمل في سبيل الاضراب او ان يتوقف عنه او ان يحرض غيره من الموظفين على ذلك . ولا يجوز لجمعيات الموظفين او الجمعيات التعاونية ان تحرم موظفاً من عضويتها او ان تلحق بمصالحه ضرراً مادياً لامتناعه عن الاشتراك في الاضراب ويعتبر باطلا كل اتفاق او شرط يقضي بغير ذلك .

٧ — الانتماء الى جمعية او جماعة تتوخى اغراضاً غير مشروعة تهدد مصالح الدولة وتعرضها للخطر .

٨ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٥٢ تاريخ ١٩٤٩/٥/٥) :

الانتماء الى حزب سياسي او جماعة سياسية او القيام بأي نشاط سياسي غير ناشئ عن واجب الوظيفة .(١)

٩ — الجمع بين وظيفته وبين اي عمل تبعي آخر يؤديه بالذات او بالواسطة اذا كان من شأنه ان يضر بأداء واجبات الوظيفة او كان غير متفق مع ما يقتضيه المنصب وبوجه خاص :

أ = كل عمل من الاعمال التجارية او المضاربات المالية وخاصة ما كان منها متصلا ببيانات او معلومات تصل اليه عن طريق وظيفته .

ب = شراء العقارات او المنقولات التي تطرحها الحكومة او السلطة القضائية للبيع في الدوائر التي يؤدي فيها الموظف اعمال وظيفته او التي تتصل بها .

ج = استئجار الاراضي بقصد الاستغلال في الدائرة التي يؤدي فيها الموظف اعمال وظيفته .

د = الاشتراك في الاعمال والمقاولات التي يوكل اليه تحضيرها او تنفيذها او الحصول على مصلحة او ميزة خاصة بها .

هـ = الاشتراك في تأسيس الشركات او قبول عضوية مجالس ادارتها او اي منصب آخر فيها الا ان يكون مندوباً تعينه الحكومة .

١٠ — ان يكون وكيلا باجر في القيام باعمال للغير ولا يجوز له ان يكون وكيلا بدون اجر اذا كانت الاعمال الموكل فيها مما جرت العادة بدفع اجرة الى الوكلاء في مقابل القيام بها

---

(١) الفقرة ٨ قديمة من المادة ٢٣ :

٨ = المجاهرة بالانتماء الى حزب معين من الاحزاب السياسية او التشيع له .

ولا يسري هذا الحكم في حالة القوامة او الوصاية على القاصرين وناقصي الاهلية ونظارة الوقف الذي كان الموظف مستحقاً فيه أو مشروطاً تعيينه من قبل الواقف .

المحظورات على الموظف
المحال على الاستيداع

بلاغ وزارة المالية رقم ٧/ب — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٥/١/١٦

ترددت بعض الادارات حول ما اذا كانت احكام الفقرة الثانية من المادة ٧٧ من قانون الموظفين الاساسي تشمل جميع احكام الفقرات المحددة في المادة ٢٣ من هذا القانون ام انها تقتصر على فقرات معينة منها لاستحالة العمل بموجب بقية الفقرات وايضاحا لذلك فقد اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات رأيها المثبت ادناه رقم ٢٢٢ تاريخ ١٩٥٤/١١/٢٤ راجين الاطلاع والعمل بموجبه .

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

ان المطلق يجري على اطلاقه ما لم يقيد بنص صريح او ضمني وعليه فالحظورات المنصوص عليها في المادة ٢٣ من قانون الموظفين الاساسي تظل سارية المفعول على الموظف المحال على الاستيداع لعدم وجود نص يقيد هذا الاطلاق .

ولدى المذاكرة : تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة .

ان النص الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٧٧ من قانون الموظفين الاساسي والقاضي باخضاع الموظف المحال على الاستيداع لاحكام المادة ٢٣ من هذا القانون هو نص مطلق .

وعليه فان جميع المحظورات على الموظف القائم على رأس العمل تشمل الموظف المحال على الاستيداع .

ينجم عن ذلك انه لا يجوز للموظف المحال على الاستيداع القيام باحد الاعمال المذكورة صراحة في المقاطع (آ) و (ب) و (ج) و (د) و (هـ) من الفقرة ٩ من المادة ٢٣ الآنفة الذكر واما الاعمال التبعية الاخرى التي لم تذكر صراحة في هذه الفقرات والتي يؤديها الموظف بالذات او بالواسطة فان جواز قيام الموظف المحال على الاستيداع بها يشترط لاجله ان لا تكون هذه الاعمال من شأنها الاضرار باداء واجبات الوظيفة او غير متفقة مع ما يقتضيه المنصب ويعود تقدير ذلك الى الادارة ذات العلاقة .

مادة ٢٣ مكرر — (المضافة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

تكون الاختراعات والمؤلفات التي يبتكرها او يؤلفها الموظف اثناء تأديته لاعمال الوظيفة او لأعمال تتصل بنشاطه فيها ملكاً للدولة :

أ = اذا كان الاختراع نتيجة لتجارب رسمية .

ب = اذا كان للاختراع قيمة علمية او علاقة بالدفاع الوطني .

واذا كان الاختراع او المؤلف صالحاً للاستغلال المالي فللموظف الحق في تناول تعويض خاص يقدر تقديراً عادلا .

الفصل الثاني

في العقوبات المسلكية

نوع العقوبات :

مادة ٢٤ — العقوبات المسلكية التي يمكن فرضها على الموظف هي :

أ = العقوبات الخفيفة :

١ — التوبيخ

٢ — قطع الراتب

٣ — ابطال الترفيع

ب = العقوبات الشديدة :

١ — التنزيل

٢ — العزل

٣ — الطرد

العقوبات الخفيفة :

مادة ٢٥ — ١ — عقوبة التوبيخ : هي اخطار الموظف بكتاب تذكر فيه المخالفة المرتكبة ويلفت نظره الى لزوم اجتنابها وتحسين اعماله في المستقبل .

تجوز المعاقبة بالتوبيخ مرتين فقط وبعد ذلك يتحتم فرض عقوبة اشد منها.

تفرض هذه العقوبة على موظفي الحلقتين الثانية والثالثة :

في الادارة المركزية — من قبل الامين العام .

في المحافظات - من قبل رئيس المصلحة في المحافظة .

وتفرض من قبل الوزير على موظفي المراتب الخامسة حتى الثانية .

٢ — عقوبة قطع الراتب : هي حسم مبلغ لا يتجاوز عشرة بالمائة من راتب الموظف الشهري المقطوع لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد عن سنة .

وتفرض هذه العقوبة على موظفي الحلقتين الثانية والثالثة اذا كانت لمدة لا تتجاوز الشهرين:

في الادارة المركزية — بقرار من الامين العام .

في المحافظات — بقرار من المحافظ بناء على اقتراح رئيس المصلحة وتفرض بقرار وزاري على موظفي المراتب الخامسة حتى الثانية وعلى موظفي الحلقتين الثانية والثالثة اذا تجاوزت مدة العقوبة شهرين .

تجوز المعاقبة بقطع الراتب مرتين فقط خلال السنة الواحدة وبعد ذلك يتحتم فرض عقوبة أبطال الترفيع .

٣ — عقوبة أبطال الترفيع : هي طي اسم الموظفين من جدول الترفيع

تفرض هذه العقوبة من قبل الوزير بناء على رأي رئيس المصلحة واقتراح الامين العام .

مادة ٢٦ — يجوز للوزير الغاء العقوبات الخفيفة على أن لا يكون لهذا الالغاء مفعول رجعي من الناحية المالية.

مطالعة وزارة المالية رقم ١١٧٨٣ — ١٨ تاريخ ١٩٥١/١١/٧

حول الغاء العقوبات الخفيفة من قبل الوزير

لقد نصت المادة ٢٦ من قانون الموظفين الاساسي على جواز الغاء العقوبات الخفيفة من قبل الوزير على ان لا يكون لهذا الالغاء مفعول رجعي من الناحية المالية . والمقصود من هذه المادة هو بالدرجة الاولى عدم تسجيل هذه العقوبة الخفيفة في سجل الموظف عندما يصدر قرار بالغائها . اما من الناحية المالية فان الالغاء يشمل توقيف قطع الراتب عن المدة الواقعة بعد تاريخ قرار الالغاء لا قبله . فاذا اتخذ الوزير قرارا بفرض عقوبة حسم راتب لمدة عشرة اشهر مثلا ، وبعد ثلاثة اشهر من صدور هذا القرار اتخذ قرارا آخر بالغاء هذه العقوبة، تفرض هذه العقوبة من الناحية المالية حتى تاريخ القرار الثاني وتلغى عن المدة الواقعة بعد تاريخ هذا القرار ولكن يسجل الغاء العقوبة في سجل الموظف . اما في حالة عدم حسم العقوبة عن المدة التي تسبق قرار الالغاء فان ذلك لايعني عدم وجوب حسمها بل يجب ان تحسم عن المدة السابقة .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٥٧/ب ٠/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٣/٢٩

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٢٣ تاريخ ١٩٥٤/١١/٢٤ حول عدم امكان الغاء قرار العقوبة الصادر بصورة

قانونية فيما اذا اتضح براءة الموظف مما نسب اليه .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٢٣
تاريخ ١٩٥٤/١١/٢٤

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

لاجل ان يعتبر قرار المعاقبة مخالفا للقانون يجب ان يكون كذلك عند صدوره وفي مثل هذه الحالة فقط يمكن الغاؤه بالاستناد للمادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي واما اذا تبين براءة الموظف فيما بعد فلا يوجب اعتبار هذا القرار مخالفا للقانون على أن للوزير في هذه الحالة الاخيرة ان يستعمل حقه المنصوص عليه في المادة ٢٦ من قانون الموظفين الاساسي .

وبعد المناقشة : تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام ما يأتي :

ان احكام المادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي انما تطبق على كل مرسوم او قرار اتخذ خلافا لاحكامه او لاحكام الملاكات الخاصة فيمكن الغاؤه او تعديله بمرسوم او قرار من السلطة التي اتخذته . اما اذا لم تكن هنالك مخالفة لاحكام قانون الموظفين او الملاكات الخاصة حين اتخاذ القرار او المرسوم فلا يجوز تطبيق احكام المادة المذكورة ، وفي الحالة المطروحة على البحث لا توجد اية مخالفة قانونية حين اتخاذ قرار عقوبة قطع الراتب لانه اتخذ بناء على كتاب رئاسة شعبة رخص الاذاعة وبعد مطالعة رئيس شعبة الدراسات المالية وموافقة المدير العام للبريد والبرق والهاتف وعليه ليس امام الادارة في مثل هذه الحالة الا ان تطبق احكام المادة ٢٦ من قانون الموظفين الاساسي ء

العقوبات الشديدة:

مادة ٢٧ — ١ — عقوبة التنزيل : هي تنزيل الموظف درجة واحدة في المرتبة او تنزيله من الدرجة الاخيرة في المرتبة الحالية الى الدرجة الاولى من المرتبة الادنى .

٢ — عقوبة العزل : هي انهاء خدمة الموظف حكماً مع استفادته من تعويض تسريح او معاش تقاعد حسب الحال . لا يجوز اعادة الموظف المعزول الى احدى الوظائف العامة الا بعد انقضاء مدة سنتين على عزله وبالاستناد الى قرار يصدر عن لجنة الترفيع بجواز استخدامه . وفي هذا الحال يمكن اعادة الموظف الى الخدمة في مرتبة او درجة ادنى من مرتبته او درجته .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ٥٢ تاريخ ١٩٤٩/٥/٥) :

« تفرض عقوبة العزل حتماً في حال مخالفة الموظف احكام الفقرة ٨ من المادة ٢٣ » .

عقوبة الطرد : هي الحرمان من الوظيفة حرماناً نهائياً وفقدان الموظف المطرود جميع

مادة ٢٧ قديمة — ١ = عقوبة التنزيل : هي تنزيل الموظف درجة واحدة في المرتبة او تنزيله من الدرجة الاخيرة في المرتبة الحالية الى الدرجة الاولى من المرتبة الادنى .

٢ = عقوبة العزل : هي انهاء خدمة الموظف حكما مع استفادته من تعويض تسريح او معاش

. . . . . .

الحقوق المكتسبة عن خدماته في الدولة ولا سيما بما يتعلق بتعويض التسريح او المعاش التقاعدي.

تفرض عقوبة الطرد حتماً على الموظف في الاحوال الآتية .

أ = اذا حكم عليه بجناية او بجنحة مشينة .

ب = اذا حكم بالحرمان من الوظيفة العامة او الحقوق المدنية .

لا يجوز اعادة الموظف المطرود في اية حال من الاحوال الى الخدمة في الادارات العامة او المؤسسات العامة او الجماعات البلدية او الادارات المفوضة او المعتمدة وغيرها من المؤسسات ذات الصفة الرسمية سواء أكانت الوظيفة من الوظائف الدائمة او الموقتة الداخلة في انظمة الموظفين او المستخدمين .

لا يحق للموظف المطرود ان يشترك مباشرة او بالواسطة بمناقصات او مزايدات او تعهدات احدى الدوائر او المؤسسات المذكورة .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ٣٧ تاريخ ١٩٥٠/٢/٥) :

ج = اذا حكم عليه بأحدى جنح الاختلاس او اساءة استعمال السلطة او الاخلال بواجبات الوظيفة او تزوير السجلات والبيانات الرسمية او تنظيم الصدقات الكاذبة ما لم تكن هناك اسباب مخففة يعود تقديرها الى مجلس التأديب .

د = اذا ارتكب احد الاعمال المحظورة بموجب الفقرات ٣ و ٦ و ٧ والمقاطع أ ، ب ،

تقاعد حسب الحال . لا يجوز اعادة الموظف المعزول الى احدى الوظائف العامة الا بعد انقضاء مدة سنتين على عزله وبالاستناد الى قرار يصدر عن لجنة الترفيع بجواز استخدامه . وفي هذا الحال يمكن اعادة الموظف الى الخدمة في مرتبة او درجة ادنى من مرتبته او درجته .

٣ = عقوبة الطرد : هي الحرمان من الوظيفة حرمانا نهائيا وفقدان الموظف المطرود جميع الحقوق المكتسبة عن خدماته في الدولة ولا سيما بما يتعلق بتعويض التسريح او المعاش التقاعدي .

تفرض عقوبة الطرد حتما على الموظف في الاحوال الآتية :

آ = اذا حكم عليه بجناية او بجنحة مشينة .

ب = اذا حكم بالحرمان من الوظيفة العامة او من الحقوق المدنية .

لا يجوز اعادة الموظف المطرود في اية حال من الاحوال الى الخدمة في الادارات العامة او المؤسسات العامة او الجماعات البلدية او الادارات المفوضة او المعتمدة وغيرها من المؤسسات ذات الصفة الرسمية سواء أكانت الوظيفة من الوظائف الدائمة او الموقتة الداخلة في انظمة الموظفين او المستخدمين .

لا يحق للموظف المطرود ان يشترك مباشرة او بالواسطة بمناقصات او مزايدات او تعهدات احدى الدوائر او المؤسسات المذكورة .

ج ، د ، هـ ، من الفقرة ٩ من المادة ٢٣ ما لم تكن هناك اسباب مخففة يعود تقديرها الى مجلس التأديب .

تفرض عقوبة الطرد بمرسوم بدون قرار من مجلس التأديب في حال ترك الموظف الجنسية السورية او تجريده عنها .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٨/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٩٤٨/٦/٢٦

بالنظر للتردد الحاصل لدى بعض الدوائر حول حقوق الموظف المعزول وللالتباس الحاصل بصدد الموظف المسرح لاسباب تأديبية رأينا ان نذيع هذا البلاغ للعمل بموجبه .

ليس في قانون الموظفين ما يسمى تسريحا لاسباب تأديبية . وقد يقصد من هذه العبارة في واقع الامر الطرد او العزل .

فالموظف المطرود يفقد جميع الحقوق المكتسبة عن خدماته في الدولة وخاصة تعويض التسريح او المعاش التقاعدي (الفقرة ٣ من المادة ٢٧ من قانون الموظفين) واما الموظف المعزول فلا يستفيد الا من تعويض التسريح أو معاش التقاعد حسب الحال ، دون راتب الاجازة المنصوص عليه في المادة (٥٢) من قانون الموظفين .

واسباب حرمان الموظف المعزول من راتب الاجازة هي :

١ — ان حقوق الموظف المعزول قد حددت بوجه الحصر في الفقرة ٢ من المادة ٢٧ ولم تنص هذه الفقرة على سوى تعويض التسريح او المعاش التقاعدي .

٢ — ان المادة ٥٣ التي تنص على منح راتب الاجازة لا تنطبق الا على الموظف المسرح أو المحال على التقاعد .

ولا يمكن بطريق القياس اعتبار الموظف المعزول كالموظف المسرح . لان للتسريح اسبابا تختلف عن اسباب العزل . فالتسريح يتم اما بسبب الغاء الوظيفة (المادة ٨٣) واما بقرار من مجلس الوزراء فيما يتعلق بموظفي المراتب الثانية فما فوق (المادة ٨٥) واما لاسباب نصت عليها الملاكات الخاصة كبعض موظفي الادارة .

وزير المالية

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٥/١٩٦٨
تاريخ ٢٠ نيسان ١٩٥٣

اضافة وثيقة الى الاوراق الثبوتية المطلوبة من المرشحين للتعيين .

نمي الينا ان احدى المديريات العامة قد عينت موظفا قد عزل عن وظيفة سابقة دون ان يكون لهذه المديرية اطلاع على ماضي هذا الموظف لتتبع عند اعادته الى الخدمة الاصول القانونية .

فمنعا لتكرار هذا الحادث ولتطبيق احكام المادتين ٢٧ و ٨٦ من قانون الموظفين الاساسي نرى وجوب اضافة وثيقة الى الاوراق الثبوتية التي تطلب من المرشح للتعيين في احدى وظائف الدولة صادرة عن السجل العام تبين ما اذا كان طالب التعيين موظفا او مستخدما او اذا سبقت له خدمة في احدى دوائر الدولة واسباب تركه لهذه الخدمة وتظهر ما اذا كان هذا الموظف قد سرح او عزل او طرد من وظيفته التي كان يشغلها تنفيذا لعقوبة تأديبية .

فرض العقوبات الشديدة :

مادة ٢٨ — (الغيت بالمرسوم التشريعي رقم ٣٧ تاريخ ٥ / ٢ / ١٩٥٠ المتضمن احداث مجلس التأديب وأصول محاكمة الموظفين) .

الفصل الثالث والرابع والخامس

الغيت المادة ٢٩ وما يليها من المواد حتى المادة ٤١ واستعيض عنها بأحكام المرسوم التشريعي رقم ٣٧ تاريخ ٥/٢/١٩٥٠ المتضمن احداث مجلس التأديب واصول محاكمة الموظفين .

مادة ٢٨ قديمة = تفرض العقوبات الشديدة :

١ = على الموظفين حتى المرتبة الثانية من قبل لجان تأديب الموظفين .

٢ = على موظفي المرتبتين الاولى والممتازة من قبل لجنة التأديب الخاصة .

اذا رأت اللجنة ان عمل الموظف لا يستلزم اتخاذ احدى العقوبات الشديدة بحقه يجوز لها ان تفرض احدى العقوبات الخفيفة .

تنفذ قرارات لجان التأديب بمرسوم او قرار من قبل السلطة التي تمارس حق التعيين وتصبح هذه القرارات نافذة حكما اذا لم يصدر مرسوم او قرار بتنفيذها خلال شهر واحد من تاريخ ارسالها الى السلطة المختصة .

تطبق عقوبة الطرد بمرسوم بدون قرار من لجان التأديب في حال ترك الموظف الجنسية السورية أو تجريده عنها .

مادة ٢٨ قديمة — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) تفرض العقوبات الشديدة :

١ = على الموظفين حتى المرتبة الثانية من قبل لجان تأديب الموظفين .

٢ = على موظفي المراتب الثانية وما فوق من قبل لجنة التأديب الخاصة .

اذا رأت اللجنة ان عمل الموظف لا يستلزم اتخاذ احدى العقوبات الشديدة بحقه يجوز لها ان تفرض احدى العقوبات الخفيفة .

تنفذ قرارات لجان التأديب بمرسوم أو قرار من قبل السلطة التي تمارس حق التعيين وتصبح هذه القرارات نافذة حكما اذا لم يصدر مرسوم أو قرار بتنفيذها خلال شهر واحد من تاريخ ارسالها الى السلطة المختصة .

تطبق عقوبة الطرد بمرسوم بدون قرار من لجنة التأديب وفي حال ترك الموظف الجنسية السورية أو تجريده عنها .

مرسوم تشريعي رقم ٣٧
تاريخ ٥ شباط ١٩٥٠

احداث مجلس التأديب وأصول محاكمة الموظفين

ان رئيس الدولة

بناء على الاحكام الدستورية الموقتة التي اقرتها الجمعية التأسيسية في جلستها المنعقدة في ٢٣ صفر ١٣٦٩ و ١٩٤٩/١٢/١٤

وعلى اقتراح وزير المالية وقرار مجلس الوزراء رقم ٨٨ تاريخ ٢ شباط ١٩٥٠

يرسم ما يلي

الفصل الاول — أحكام عامة

مادة ١ — يحاكم من الناحية المسلكية موظفو الادارات والمؤسسات العامة الخاضعون لقانون الموظفين الاساسي وتجري بحقهم التتبعات القضائية على الوجه الآتي :

الفصل الثالث — في لجان التأديب

تأليف لجان تأديب الموظفين :

مادة ٢٩ قديمة — تؤلف لجان تأديب الموظفين :

آ = في الادارة المركزية لكل وزارة أو ادارة من :

قاض من المرتبة الاولى ينتدبه وزير العدل رئيسا .

موظفين من الوزارة أو الادارة العامة من المرتبة الاولى والثانية ينتخبهما الوزير بقرار ، عضوين تعين اللجنة في بدء كل سنة بمرسوم ويكون لكل قضية مقرر من الوزارة أو الادارة يعينه الوزير تتناول صلاحية هذه اللجنة موظفي المرتبة الخامسة والرابعة والثالثة والثانية وموظفي الادارة المركزية من الحلقتين الثانية والثالثة .

ب = في المحافظات من :

اكبر قاض في المحافظة رئيسا .

موظفين من الحلقة الاولى ينتخبهما المحافظ : عضوين .

تعين اللجنة في بدء كل سنة بمرسوم . تتناول صلاحية هذه اللجنة موظفي الحلقتين الثانية والثالثة .

مراقب يعين بقرار من المحافظ في بدء كل سنة : مقررا عن كل ادارة .

١ — الموظفون من المرتبة الثانية فما دون ، من قبل مجلس التأديب وفقاً لاحكام هذا المرسوم التشريعي .

٢ — الموظفون من المرتبة الاولى فما فوق والقضاة والرئيس والاعضاء في ديوان المحاسبات ومجلس الشورى ومجلس التأديب من قبل مجلس القضاء الأعلى وفقاً للاحكام المطبقة على القضاة على أن يمارس رئيس مجلس الوزراء او الوزير المختص حسب الحال صلاحيات وزير العدلية .

٣ — ضباط وافراد القوى المسلحة (الجيش والدرك والشرطة) من قبل المحاكم العسكرية او الهيئات القائمة مقامها وفقاً للاحكام الخاصة بها .

مادة ٢ — مجلس التأديب هيئة ادارية دائمة تحكم في القضايا المتعلقة بالموظفين وفقاً لاحكام هذا المرسوم التشريعي .

مادة ٣ — يربط مجلس التأديب برئاسة مجلس الوزراء ويكون مقره دمشق .

مادة ٤ — يمارس رئيس مجلس الوزراء جميع صلاحيات الوزير المختص ويمارس رئيس مجلس التأديب جميع صلاحيات الامين العام ، وفقاً لاحكام قانون الموظفين الاساسي بالنسبة لمجلس التأديب وموظفيه .

الفصل الثاني — ملاك مجلس التأديب

أ — تحديد عدد الموظفين

مادة ٥ — يتألف مجلس التأديب من :

مادة ٣٠ قديمة — تؤلف لجنة التأديب الخاصة لكل قضية من :

الرئيس الاول لمحكمة التمييز	رئيسا
موظفين يعينان بمرسوم	عضوين
موظف يعين بمرسوم بناء على اقتراح الوزير المختص	مقررا

يكون العضوان والمقرر من الموظفين الذين لاتقل مرتبتهم عن مرتبة الموظف المحال على اللجنة.
ان احكام هذه اللجنة قطعية وغير تابعة لاي طريق من طرق المراجعة .

الاحالة على لجنة التأديب :

مادة ٣١ قديمة — يحال الموظف على لجنة التأديب بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين بالاستناد الى اضبارة التحقيق .
ان مرسوم او قرار الاحالة على اللجنة قطعي غير تابع — قبل الحكم — لاي طريق من طرق المراجعة.
يبلغ رئيس اللجنة صورة عن مرسوم او قرار الاحالة وترسل صورة أخرى مع اضبارة التحقيق الى المقرر .

	مرتبة	عدد	
١ — موظف من المرتبة الاولى	١	١	رئيساً
٢ — موظفين من المرتبة الثانية	٢	٢	عضوين أصيلين
٣ — موظف من المرتبة الثالثة	٣	١	عضواً ملازماً
٤ — موظف من المرتبة الثالثة	٣	١	عضواً مقرراً
		٥	

مادة ٦ — يتمتع رئيس مجلس التأديب والعضوان الاصيلان بالحصانة التي يتمتع بها القضاة فيما يتعلق بالعزل فقط .

مادة ٧ — يتألف ديوان مجلس التأديب من :

	مرتبة	عدد
١ — رئيس كتاب صنف ثان	٥	١
٢ — معاون رئيس كتاب	٦	١
٣ — كاتب ضبط صنف اول	٧	١
٤ — « « « ثان	٨	١
٥ — محضر صنف اول	٨	١
		٥

٨ — يخضع موظفو مجلس التأديب الى جميع الاحكام المتعلقة بموظفي الدولة غير المخالفة لهذا المرسوم التشريعي .

الفصل الرابع — في اصول المحاكمة امام لجان التأديب

وظائف المقرر :

مادة ٣٢ قديمة — يدقق المقرر في اضبارة التحقيق وله ان يطلب ايضاحات خطية من الموظف المحال على اللجنة وان يأخذ افادات الشهود ثم ينظم تقريرا يبعث به مع الاضبارة الى رئيس اللجنة .

ب = انتقاء الموظفين

مادة ٩ — يعين كل من رئيس واعضاء مجلس التأديب :

— بطريق النقل من سائر الملاكات وفقاً للفقرتين الاخيرتين من المادة ٤٨ من قانون الموظفين الاساسي .

— او بطريق الترفيع في ملاك مجلس التأديب نفسه اومن سائر الملاكات اذا كان الموظف مسجلا في جدول الترفيع .

مادة ١٠ — يقسم رئيس واعضاء مجلس التأديب قبل مباشرتهم العمل لاول مرة امام محكمة التمييز بهيئتها العامة يميناً (بالسلوك في وظيفتهم مسلك القاضي الشريف) ،

مادة ١١ — يعين موظفو ديوان مجلس التأديب بطريق النقل او الترفيع من سائر الملاكات او بطريق المسابقة .

مادة ١٢ — يجوز اعادة موظفي مجلس التأديب الى الملاك المنقولين منه في أي وقت كان.

مادة ١٣ — تطرح في المسابقة الوظائف التالية :

أ = كاتب ضبط ملازم من المرتبة التاسعة درجة ثالثة .

اصول المحاكمة :

مادة ٣٣ قديمة — يجمع الرئيس اللجنة ويدعو الموظف للمثول امامها لاستماع افادته ودفاعه .
يجب ان لا تقل المهلة بين تاريخ تبليغ مذكرة الدعوى وموعد اجتماع اللجنة عن ثلاثة ايام .

تعقد اللجنة جلساتها سرا بكامل هيئاتها بحضور الموظف أو وكيله أو بحضورهما معا أو بدونهما اذا بلغ الموظف ولم يحضر ولم يرسل وكيلا .

ولها ان تسمع افادات الشهود عند الاقتضاء وتتخذ قرارها بالاستناد الى اضبارة التحقيق خلال مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ تبليغ رئيس اللجنة مرسوم أو قرار الاحالة .
يحق للموظف أو وكيله ان يطلع بعد انتهاء التحقيق على جميع اوراق التحقيق بحضور رئيس اللجنة او احد اعضائها .

مادة ٣٤ قديمة — تتخذ قرارات اللجنة بالاكثرية وتبلغ خلاصتها فورا من قبل رئيس اللجنة الى الموظف .
لا يشترك المقرر في المذاكرات ولا في التصويت .
يمكن تمييز قرارات لجان تأديب الموظفين الى مجلس الشورى من قبل صاحب العلاقة أو من قبل الوزارة أو الدوائر المختصة خلال عشرة ايام من تاريخ التبليغ .

ب = محضر ملازم من المرتبة ١٠ درجة ٣

تطبق الفقرة الثانية من المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي على موظفي ديوان مجلس التأديب .

الفصل الثالث — جلسات مجلس التأديب

مادة ١٤ — تنعقد جلسة المجلس بحضور رئيسها والعضوين الاصيلين وكاتب ضبط .

اذا غاب رئيس المجلس يحل محله العضو الاصيل الاعلى مرتبة ودرجة فالاكثر قدما وفي هذه الحال يقوم العضو الملازم بوظيفة عضو أصيل .

تتخذ قرارات المجلس بالاكثرية وتصبح نافذة بعد ان تكتسب الدرجة القطعية وترسل صورة عنها الى الادارة المختصة للتسجيل والتنفيذ .

مادة ١٥ — يحضر العضو المقرر جلسات مجلس التأديب ويقدم مطالعاته الشفهية والخطية غير انه لايشترك في المذاكرات ولا في التصويت واذا غاب العضو المقرر يحل محله العضو الملازم .

١٦ — لرئيس مجلس الوزراء بالاتفاق مع وزارة العدلية ان يكلف بعض القضاة اكمال النصاب في مجلس التأديب .

مادة ١٧ — يوزع رئيس مجلس التأديب اعمال الديوان بين موظفيه ويكون رئيس الكتاب مسؤولا عن تنفيذ اوامره واوامر الاعضاء في الامور الادارية .

الاحالة على القضاء :

مادة ٣٥ قديمة — اذا رأت اللجنة ان الامور المنسوبة الى الموظف تستوجب احالته على القضاء تقرر هذه الاحالة مع بيان الجرم المسند اليه والمواد القانونية التي تطبق عليه .

ان المرسوم او القرار القاضي باحالة الموظف على القضاء قطعي وغير تابع لاي طريق من طرق المراجعة .

مادة ٣٦ قديمة — في جميع الاحوال التي تقرر فيها احالة الموظف على القضاء لايجوز للجان التأديب النظر في قضيته وجميع ما يتفرع عنها قبل ان تصدر المحكمة المختصة حكمها النهائي وان يكتسب هذا الحكم الدرجة القطعية .

الفصل الرابع — اصول المحاكمة امام مجلس التأديب

أ = الاحالة على مجلس التأديب

مادة ١٨ — يحال الموظف على مجلس التأديب بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين بالاستناد الى اضبارة التحقيق او بقرار من رئيس مفتشي الدولة بناء على اضبارة التحقيق الجاري من قبل هيئة مفتشي الدولة .

ان مرسوم او قرار الاحالة على المجلس قطعي وغير تابع لاي طريق من طرق المراجعة .

مادة ١٩ — يبلغ رئيس المجلس صورة عن مرسوم أو قرار الاحالة مع اضبارة التحقيق وهو بدوره يحيلها الى العضو المقرر لدراستها والتحقيق فيها ووضع تقرير بها .

ب = وظائف العضو المقرر

مادة ٢٠ — يدقق المقرر في اضبارة التحقيق وله ان يطلب ايضاحات خطية من الموظف المحال على المجلس وأن يأخذ افادات الشهود وله أن يتوسع في التحقيق وأن يلجأ للخبرة الفنية للتثبت من بعض الامور وان يقوم بالتبليغات اللازمة بالطريقة الادارية وأن يعين مهلا لتقديم الدفوع والردود وله أن يأمر بكل تحقيق يراه لازما .

مادة ٢١ — للمقرر الذهاب الى محل اقامة الشاهد في منطقة دمشق لسماع شهادته اذا

الفصل الخامس — في التتبعات القضائية

الجرم الناشيء عن الوظيفة :

مادة ٣٧ قديمة — فيما عدا الاحوال التي يوجد فيها ادعاء شخصي لا تجوز ملاحقة الموظف امام القضاء لجرم ناشيء عن الوظيفة قبل احالته على لجنة التأديب وفقا للاحكام الواردة في هذا القانون .

اذا ظهر للمحقق او للجنة التأديب ان العمل المنسوب الى الموظف يشكل جناية يجوز توقيفه مدة خمسة ايام بناء على طلب المحقق او لجنة التأديب بمذكرة صادرة عن المحافظ بما يتعلق بموظفي المحافظة الذين يعود امر تعيينهم اليه وعن الوزير بما يتعلق بموظفي الادارة المركزية وموظفي الحلقة الاولى في المحافظات .

يتحتم على لجنة التأديب في هذه الحالة ان تبت في القضية خلال الخمسة ايام وان يسلم الموظف الى القضاء والا فيخلى سبيله فورا .

ثبت له عجزه عن الحضور الى مقر المجلس لاعذار شرعية وله حق تقرير الاستنابة باخذ افادة احد الشهود الموجودين خارج منطقة دمشق والعاجزين عن الحضور وذلك بطريق تكليف أحد قضاة منطقة اقامة الشاهد على أن تحدد في مذكرة الاستنابة النقاط والوقائع المراد معرفتها وايضاحها .

مادة ٢٢ — اذا ظهر للمقرر أن العمل المنسوب الى الموظف يشكل جناية له أن يطلب الى المجلس اتخاذ قرار بكف يد الموظف المسؤول أو توقيفه .

يبت المجلس خلال ٤٨ ساعة في غرفة المذاكرة بطلب المقرر وفي حال اقراره يصدر قرار كف اليد أو التوقيف ويبلغ قرار كف اليد الى الادارة التي ينتسب اليها الموظف ويبلغ قرار التوقيف الى الجهات المختصة والى الادارة التي ينتسب اليها الموظف .

ان قرار كف اليد أو التوقيف غير تابع لاي طريق من طرق المراجعة .

مادة ٢٣ — للمقرر الحق بتغريم الشاهد المتخلف عن حضور الدعوة بغرامة نقدية تتراوح بين ١٠ و ٥٠ ليرة سورية تحصل منه وفقاً لقانون جباية الاموال العامة كما له ان يقرر اعفاءه منها اذا حضر في الدعوة الثانية وأوضح اعذاراً مقبولة منعته من تلبية الدعوة الاولى ويشترط في التغريم وفي الاعفاء مصادقة رئيس المجلس ان قرار التغريم قطعي غير قابل لاحدى طرق المراجعة .

ج = المحاكمة

مادة ٢٤ = بعد أن ينتهي المقرر من تحقيقاته ينظم تقريراً في القضية يبين فيه رأيه ويبعث به مع اضبارة التحقيق الى الرئيس الذي يدعو المجلس للانعقاد في موعد يحدده كما يدعو الموظف للمثول أمام المجلس لاستماع افادته ودفاعه .

مادة ٣٨ قديمة — اذا قدمت شكوى الى نيابة الجمهورية من قبل شخص يدعي وقوع ضرر شخصي عليه من جراء جرم ناشيء عن الوظيفة فيمكن اجراء التعقيبات القانونية لدى الدوائر القضائية مباشرة اذا كان الشاكي قد اقام نفسه مدعيا شخصيا وقدم كفالة يعين مقدارها المستنطق بالاتفاق مع نائب الجمهورية .

يجب أن لا تقل المهلة بين تاريخ تبليغ مذكرة الدعوى وموعد اجتماع المجلس عن ثلاثة ايام .

مادة ٢٥ — يحق للموظف أو وكيله أن يطلع — بعد انتهاء التحقيق — على جميع أدوار التحقيق بحضور رئيس المجلس أو أحد اعضائه .

مادة ٢٦ — يعقد المجلس جلساته بصورة سرية بكامل هيئته بحضور الموظف أو وكيله أو بحضورهما معاً أو بدونهما اذا بلغ الموظف ولم يحضر ولم يرسل وكيلا ، وللمجلس ان يسمع افادات الشهود وله عند الاقتضاء حق التغريم وفقاً للمادة ٢٣ ويتخذ قراراته بالاستناد الى اضبارة التحقيق خلال مدة لا تتجاوز الثلاثة اشهر من تاريخ تبليغ رئيس المجلس مرسوم أو قرار الاحالة .

في حال الحكم على الموظف يفرض المجلس احدى العقوبات الشديدة المنصوص عنها في قانون الموظفين الاساسي عليه ، غير أنه اذا تبين أن عمل الموظف لا يستلزم اتخاذ احدى هذه العقوبات بحقه يجوز له أن يفرض احدى العقوبات الخفيفة المنصوص عنها في قانون الموظفين الاساسي .

مادة ٢٧ — تبلغ خلاصة قرار المجلس فوراً من قبل الرئيس الى الموظف أو وكيله والى الادارة المختصة .

مادة ٢٨ — يمكن أن تميز قرارات مجلس التأديب الى مجلس الشورى من قبل الموظف أو من قبل الادارة المختصة خلال مدة ١٠ ايام من تاريخ التبليغ .

الجرم غير الناشىء عن الوظيفة :

مادة ٣٩ قديمة — اذا ارتكب الموظف جرما غير ناشيء عن الوظيفة تطبق بحقه الاحكام الجزائية العادية ويترتب على نيابة الجمهورية — خلال ٢٤ ساعة من مباشرة التتبعات القضائية — اعلام الادارة ذات العلاقة بالامر .

التأديب بعد الحكم :

مادة ٤٠ قديمة — يحال الموظف على لجنة التأديب لمحاكمته من الناحية المسلكية مهما يكن الحكم الصادر بحقه .

يبت مجلس الشورى في قرارات مجلس التأديب لنقص في الشكل أو مخالفة للقانون وليس له في أي حال ان يبحث في مادية لوقائع .

في حال قبول التمييز في الشكل والموضوع يقر مجلس الشورى الغاء قرار مجلس التأديب واعادة الاضبارة الى مجلس التأديب أو الى الادارة المختصة لاتخاذ التدابير اللازمة .

على مجلس التأديب اتباع قرار مجلس الشورى المكتسب الدرجة القطعية .

د = الاحالة على القضاء

مادة ٢٩ — اذا تبين للمجلس أن الامور المنسوبة الى الموظف تستوجب احالته على القضاء تقرر هذه الاحالة مع بيان الجرم المسند اليه والمواد القانونية التي تطبق عليه .

مادة ٣٠ — ان قرار مجلس التأديب القاضي باحالة الموظف الى القضاء قطعي وغير تابع لاي طريق من طرق المراجعة .

يرسل القرار مع اضبارة التحقيق الى المحكمة المختصة وتبلغ صورة عنه الى الادارة التابع لها الموظف .

مادة ٣١ — في جميع الاحوال التي تقرر فيها احالة الموظف على القضاء لا يجوز لمجلس التأديب النظر في قضيته وما يتفرع عنها قبل ان تصدر المحكمة المختصة حكمها النهائي وان يكتسب هذا الحكم الدرجة القطعية .

الفصل الخامس — التتبعات القضائية

أ = الجرم الناشئ عن الوظيفة

مادة ٣٢ — لايجوز ملاحقة الموظف مباشرة امام القضاء لجرم ناشئ عن الوظيفة قبل احالته على مجلس التأديب ومحاكمته وفقاً للاحكام الواردة في هذا المرسوم التشريعي .

اذا ظهر للمحقق ان العمل المنسوب الى الموظف يشكل جناية يجوز توقيفه مدة خمسة أيام في دمشق ومدة عشرة أيام في المحافظات بناء على طلب المحقق بمذكرة صادرة عن المحافظ بما يتعلق بموظفي المحافظة وعن الوزير المختص بما يتعلق بموظفي دمشق .

يتحتم على المحقق ان يرسل اضبارة التحقيق الاولى فوراً الى مجلس التأديب وعلى هذا الاخير ان يبت في امر التوقيف خلال الخمسة ايام او العشرة ايام حسب الحال واذا لم يصدر المجلس قرار التوقيف خلال المدتين المذكورتين يخلى سبيل الموظف فوراً اما في حال اقرار التوقيف يبلغ قرار المجلس الى الجهات المختصة والى الادارة التي ينتسب اليها الموظف .

ان قرار التوقيف غير تابع لاي طريق من طرق المراجعة .

وبعد ان ينتهي التحقيق من قبل المحقق يحال الموظف ـ سواء اكان موقوفا اوغير موقوف ـ على مجلس التأديب ويحاكم وفقاً لاحكام الفصل الرابع من هذا المرسوم التشريعي .

مادة ٣٣ — عند انتهاء المحاكمة اذا قرر مجلس التأديب عدم احالة الموظف الموقوف على القضاء يخلى سبيله فوراً .

مادة ٣٤ — اذا قدمت شكوى الى نيابة الجمهورية من قبل شخص يدعي وقوع ضرر شخصي عليه من جراء جرم ناشئ عن الوظيفة فيمكن اجراء التعقيبات القانونية لدى الدوائر القضائية مباشرة اذا كان الشاكي قد اقام نفسه مدعياً شخصياً وقدم كفالة يعين مقدارها المستنطق بالاتفاق مع نائب الجمهورية .

في الجرائم المشهورة يحق لكل من رجال الضابطة العدلية ان يباشر التحقيق وفقاً للقانون على ان يعلم فوراً الادارة المختصة لتطبيق احكام هذا الفصل .

مادة ٣٥ — ان صدور قرار التضمين بحق الموظف المسؤول وفقاً للقوانين والانظمة المالية لا يمنع من اقامة الخزينة نفسها مدعية شخصية تثبيتاً لحقوقها .

ب = الجرم غير الناشئ عن الوظيفة

مادة ٣٦ — اذ ارتكب الموظف جرما غير ناشئ عن الوظيفة تطبق بحقه الاحكام الجزائية العادية ويترتب على النيابة — خلال ٢٤ ساعة من مباشرة التتبعات القضائية — اعلام الادارة المختصة بالامر .

ج = التأديب بعد الحكم

مادة ٣٧ — يحال الموظف على مجلس التأديب بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس

حق التعيين او من قبل رئيس هيئة مفتشي الدولة لمحاكمته من الناحية المسلكية مهما يكن الحكم الصادر بحقه .

الفصل السادس — احكام مختلفة

مادة ٣٨ — تطبق الاصول العامة في التحقيق والمحاكمة في الامور التي لم يرد لها ذكر في هذا المرسوم التشريعي .

مادة ٣٩ — تستبدل عبارة (لجنة التأديب) الواردة في قانون الموظفين الاساسي والملاكات الخاصة وسائر النصوص بعبارة (مجلس التأديب) .

مادة ٤٠ — لاتأثير لاحكام هذا المرسوم التشريعي على الاحكام الخاصة الواردة في قوانين وزارة الخارجية بما يتعلق بموظفي البعثات الخارجية .

مادة ٤١ — يضاف النص الآتي الى المادة ٢٧ من قانون الموظفين الاساسي بعد المقطع ب من الفقرة ٣ منها :

ج = اذا حكم عليه باحدى جنح الاختلاس او اساءة استعمال السلطة او الاخلال بواجبات الوظيفة او تزوير السجلات والبيانات الرسمية او تنظيم المصدقات الكاذبة مالم تكن هنالك اسباب مخففة يعود تقديرها الى مجلس التأديب .

د = اذا ارتكب احد الاعمال المحظورة بموجب الفقرات ٣و٦و٧ والمقاطع أ ، ب ، ج ، د ، هـ من الفقرة ٩ من المادة ٢٣ مالم تكن هنالك اسباب مخففة يعود تقديرها الى مجلس التأديب .

تفرض عقوبة الطرد بمرسوم بدون قرار من مجلس التأديب في حال ترك الموظف الجنسية السورية او تجريده عنها .

مادة ٤٢ — تلغى الفقرة الاولى من المادة ٤٣ من قانون الموظفين الاساسي ويستعاض عنها بالنص الآتي :

١ = الموظف المحال على القضاء اعتباراً من تاريخ تبليغه قرار مجلس التأديب .

مادة ٤٣ — تلغى احكام المادتين ٢٨ و ٤٤ واحكام الفصول الثالث والرابع والخامس من الباب الثالث من قانون الموظفين الاساسي وسائر الاحكام الاخرى المخالفة لاحكام هذا المرسوم التشريعي .

في جميع النصوص الخاصة التي اشير فيها الى احدى هذه المواد الملغاة يرجع الى المواد التي حلت محلها بمقتضى هذا المرسوم التشريعي .

مادة ٤٤ — يعمل بهذا المرسوم التشريعي اعتباراً من تاريخ لاحق لتاريخ نشر هذا المرسوم التشريعي ، يحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء وان القضايا التي هي قيد النظر في لجان التأديب المنصوص عنها في قانون الموظفين الاساسي ولم يصدر فيها بالتاريخ المذكور حكم نهائي تحال الى مجلس التأديب للنظر فيها وفقاً لاحكام هذا المرسوم التشريعي وتسري مدة الثلاثة اشهر المنصوص عنها في المادة ٢٦ من هذا المرسوم التشريعي اعتباراً من تاريخ وصول اضبارة القضية الى ديوان مجلس التأديب .

مادة ٤٥ — ينشر هذا المرسوم التشريعي ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

(حدد تاريخ نفاذ هذا المرسوم التشريعي بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٢٣ تاريخ ١٤ شباط ٩٥٠ اعتباراً من ١٨ شباط ١٩٥٠)

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣/ب — ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥١/١/١٣

نصت المادة ١٤ من المرسوم التشريعي رقم ٣٧ تاريخ ١٩٥٠/٢/٥ على مايلي :

« ... تتخذ قرارات المجلس (مجلس التأديب) بالاكثرية وتصبح نافذة بعد ان تكتسب الدرجة القطعية ، وترسل صورة عنها الى الادارة المختصة للتسجيل والتنفيذ . »

ويتضح من هذا النص ان قرارات مجلس التأديب هي نافذة من تلقاء ذاتها بعد اكتسابها الدرجة القطعية ، أي بعد مرور مدة العشرة ايام المحددة في المادة ٢٨ من المرسوم التشريعي المشار اليه لتمييز قرارات مجلس التأديب ، هذا في حال عدم تمييز القرار من قبل الموظف او من قبل الادارة . اما في حال التمييز فلا يصبح الحكم نافذا ما لم يكتسب الدرجة القطعية . غير انه لما كانت الاحالة الى مجلس التأديب تجري بموجب مرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين ، وذلك عملا بحكم المادة (١٨) من المرسوم التشريعي رقم ٣٧ المشار اليه اعلاه .

وكان من اللازم ان تثبت الوقوعات الطارئة على وضع الموظف بعد احالته على مجلس التأديب بصك ينشر في الجريدة الرسمية اسوة بالصك الاول .

لهذا ، رأت وزارة المالية ان السلطة التي تمارس حق التعيين يجب ان تصدر المراسيم او القرارات اللازمة لتبليغ قرارات المجلس

المذكور ، بعد اكتساب الدرجة القطعية ، وفقا للصيغة التالية :

« ان ... .

« بناء ... وبناء ...

يرسم او يقرر مايلي :

يبلغ قرار مجلس التأديب ذو الرقم ... تاريخ ... المتعلق بالحكم على السيد ..... الموظف في .... بالبراءة (او بعقوبة ...)

ينشر هذا المرسوم (او القرار) ويبلغ لمن يلزم للعمل بموجبه .

فنرجو الجري على هذا الموجب .

الفصل السادس

في كف اليد

تعريف كف اليد :

مادة ٤١ — كف اليد هو فصل الموظف عن وظيفته موقتاً لنتيجة التتبعات الجارية بحقه.

تكف يد الموظف عندما تستدعي المصلحة العامة عدم مثابرته على العمل .

يسري مفعول العقوبة المتخذة بحق الموظف المكفوف اليد اعتباراً من تاريخ كف يده.

بلاغ وزارة المالية رقم ٥/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٠/٢/١

رواتب المتمرن عن مدة كف اليد .

ترددت بعض الدوائر في كيفية اعطاء الموظف المتمرن او الموقت الراتب عن مدة كف اليد في حال البراءة والعودة الى الوظيفة .

عطفا على البلاغ العام رقم ٥٤/ب ٢٥—٢ في ١٩٤٩/٥/٣١ تنص المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي على كيفية تعيين المتمرن وحصرت حقوقه وواجباته ، ونصت هذه المادة ذاتها في الفقرات الاخيرة منها على ان المتمرن لايؤصل بعد انتهاء مدة التمرين الا اذا تأكدت مقدرته بناء على اقتراح رؤسائه .

ولما كان اعطاء الرواتب عن مدة كف اليد مشروطا — حسب نص المادة ١٠٢ من قانون الموظفين الاساسي بعودة الموظف او اعادته الى الوظيفة .

وكان كف يد الموظف المتمرن او احالته على اللجنة التأديبية قد تضعانه موضع الشبهات وتجعلانه اهلا للتسريح بصرف النظر عن نتيجة محاكمته من الوجهة المسلكية .

فان الموظف المتمرن لايعطى رواتبه عن مدة كف يده والاولى تسريحه ، وكذلك الحال فيما يتعلق بالموظف الموقت .

بلاغ وزارة المالية رقم ٤٩/ب — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/٥/١٢

عدم كف يد الموظف اذا كانت التهمة الموجهة اليه لن تؤدي الى عقوبة العزل او الطرد.

نصت الفقرة الثانية من المادة ٤١ من قانون الموظفين الاساسي على ان تكف يد الموظف عندما تستدعي المصلحة العامة عدم مثابرته على العمل ، والغرض الذي اراده الشارع من هذا النص هو الا تحرم الادارة من خدمات الموظف اذا كانت التهم الموجهة اليه لاتؤثر في عمله مباشرة والا تضطرها في حال براءته او اتخاذ

عقوبات خفيفة بحقه الى تأدية رواتبه عن مدة كف اليد، التي قد تطول احيانا دون ان تستفيد الدولة اية خدمة من الموظف طوال مدة كف اليد ثم ينتهي الامر بدفع كامل رواتبه ، لذلك فاذا لم تكن التهم الموجهة الى الموظف ذات علاقة او تأثير مباشر في عمله قد يؤدي الى فساد العمل او الى عرقلة سير التحقيق او ان التهمة لن تؤدي الى عقوبة العزل او الطرد من الوظيفة فاننا نرى الا تكف يد الموظف تجنبا لتكبيد الخزينة دفع رواتبه عن مدة كف اليد .

اقرار كف اليد :

مادة ٤٢ — يقرر كف اليد بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين .

ويجوز للوزير او المحافظ في الاحوال التي يراها خطيرة ان يكف يد الموظفين الذين يعود أمر تعيينهم لمرجع اعلى بشرط ان يعلم بالامر فورا هذا المرجع ويعد كف اليد ملغى ويستأنف الموظف حكما عمله اذا لم يصدر خلال ١٥ يوما مرسوم او قرار وزاري حسب الحال بتثبيت كف اليد .

يجوز للمفتش او من يقوم باعمال التفتيش ان يمارس حق كف اليد ضمن الشروط المبينة في الفقرة السابقة .

كف اليد حكما :

مادة ٤٣ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٣٧ تاريخ ٥/٢/٩٥٠) :

يعتبر مكفوف اليد حكما :

١ = الموظف المحال على القضاء اعتباراً من تاريخ تبليغه قرار مجلس التأديب .

٢ = الموظف الصادر بحقه مذكرة توقيف اعتباراً من تاريخ المذكرة او اعتباراً من تاريخ تركه الوظيفة اذا وقع قبل تاريخ مذكرة التوقيف .

مادة ٤٣ قديمة ـ يعتبر مكفوف اليد حكما :

١ = الموظف المحال على القضاء اعتبارا من ـ تاريخ صدور المرسوم او القرار المتضمن احالته .

٢ = الموظف الصادر بحقه مذكرة توقيف اعتبارا من تاريخ المذكرة او اعتبارا من تاريخ تركه الوظيفة اذا وقع قبل تاريخ مذكرة التوقيف .

وقف التتبعات القضائية :

مادة ٤٤ — (الغيت بالمرسوم التشريعي رقم ٣٧ تاريخ ٥ شباط ٩٥٠ المتضمن احداث مجلس التأديب واصول محاكمة الموظفين) .

مادة ٤٤ قديمة — اذا لم تجد لجنة التأديب ما يستوجب احالة الموظف الموقوف على القضاء يخلى سبيله فورا وتوقف التتبعات القضائية الجارية بحقه وتتولى اللجنة النظر في القضية من الناحية المسلكية وفقا لاحكام هذا القانون، ويبقى لموظف مكفوف اليد الى ان تبت اللجنة في قضيته

الباب الرابع

في حقوق الموظفين واوضاعهم

الفصل الأوّل

في النصب والنقل

النصب :

مادة ٤٥ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩٥٢/١/٦ والمرسوم التشريعي رقم ١٠٢ تاريخ ١٩٥٢/٢/٣) :

لايجوز لاحد ان يمارس وظيفة عامة مالم يكن :

١ — مكلفاً بها بموجب مرسوم او قرار تعيين صادر عن السلطة المختصة .

مادة ٤٥ قديمة — لا يجوز لاحد ان يمارس وظيفة عامة ما لم يكن مكلفا بها بموجب مرسوم او قرار تعيين صادر عن السلطة المختصة .

يثبت استلام الوظيفة بتنصيب الموظف وفقا للاصول المعينة في الملاكات الخاصة .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ٥٢ تاريخ ٥ أيار ١٩٤٩) :

مادة ٣ — تلغى الفقرة الاولى من المادة ٤٥ من القانون ١٣٥ المذكور ويستعاض عنها بالنص التالي :

لا يجوز لاحد ان يمارس وظيفة عامة ما لم يكن :

١ — مكلفا بها بموجب مرسوم او قرار تعيين صادر عن السلطة المختصة .

٢ — قد اقسم اليمين الآتية :

(اقسم بالله باني سأقوم بواجبات وظيفتي بشرف وامانة واني غير منتسب الآن ولن انتسب الى حزب سياسي ولن اقوم باي نشاط سياسي ما دمت موظفا) .

اما موظفو السلك الخارجي من المراتب الثانية وما فوق وموظفو الادارة العامة فيقسمون اليمين الآتية :

(اقسم بالله بأني سأقوم بواجبات وظيفتي بشرف وامانة واني غير منتسب الآن ولن انتسب الى حزب سياسي ولن اقوم باي نشاط سياسي غير ناشيء عن واجبات وظيفتي ما دمت موظفا)

تقسم اليمين في محل ممارسة الوظيفة امام :

. . . . . .

٢ — قد اقسم اليمين التالية : (اقسم بالله باني سأقوم بواجبات وظيفتي بشرف وامانة واخلاص واني غير منتسب الآن ولن انتسب الى حزب سياسي ولن اقوم باي نشاط سياسي ولن اخضع لأي تأثير حزبي مادمت موظفاً) .

أما موظفو السلك الخارجي من المراتب الثانية وما فوق وموظفو الادارة العامة فيقسمون اليمين الآتية : (اقسم بالله باني سأقوم بواجبات وظيفتي بشرف وامانة واخلاص واني غير منتسب الآن ولن انتسب الى حزب سياسي ولن اقوم باي نشاط سياسي غير ناشئ عن واجبات وظيفتي ولن اخضع لأي تأثير حزبي مادمت موظفاً) .

تقسم اليمين بحضور رئيس الموظف المباشر في محل ممارسة الوظيفة وأمام :

١ = محكمة الاستئناف الحقوقية في مركز المحافظة .

٢ = المحكمة البدائية الحقوقية في مركز القضاء او في مركز المحافظة الذي لا يوجد فيه محكمة استئنافية .

٣ = محكمة الصلح في الاقضية التي لا يوجد فيها محكمة بدائية .

٤ = السلطة التي يقسم امامها اليمين الموظفون المكلفون قبل ممارسة العمل بيمين اخرى بموجب انظمة الدوائر التي ينتسبون اليها . يقوم القائمقامون في مركز القضاء والمحافظ في

---

١ ـ محكمة الاستئناف الحقوقية في مركز المحافظة .

٢ ـ المحكمة البدائية الحقوقية في مركز القضاء أو في مركز المحافظة الذي لا يوجد فيه محكمة استئنافية .

٣ ـ محكمة الصلح في الاقضية التي لا يوجد فيها محكمة بدائية .

٤ ـ محكمة الاستئناف الحقوقية في العاصمة بما يتعلق بالموظفين خارج البلاد السورية .

٥ ـ السلطة التي يقسم امامها اليمين الموظفون المكلفون بيمين اخرى بموجب انظمة الدوائر التي ينتسبون اليها .

مادة ٤ ـ الموظفون بتاريخ نشر هذا المرسوم التشريعي يقسمون اليمين المبحوث عنها في المادة السابقة خلال مهلة تحددها الوزارة المختصة .

يعطى الموظفون بتاريخ هذا المرسوم التشريعي مهلة ١٥ يوما من تاريخ نشره لقطع علاقاتهم بالاحزاب والجماعات السياسية وبعد انقضاء هذه المهلة تطبق بحقهم احكام المادة ٣ من هذا المرسوم التشريعي .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ٥٠ تاريخ ٢٧ ايلول ١٩٤٩)

تلغى المادتان الثالثة والرابعة من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٥٢ تاريخ ١٩٤٩/٥/٥

وتبقى احكام المادة ٤٥ من قانون الموظفي الاساسي ذي الرقم ١٣٥ وتاريخ ١٩٤٥/١/١٠ نافذة

مركز المحافظة مقام الرئيس المباشر في حال عدم وجود رئيس في الادارة التي ينتسب اليها الموظف .

يقسم القائممقامون اليمين في مركز المحافظة بحضور المحافظ ويقسمها المحافظون في العاصمة بحضور وزير الداخلية . يقسم اليمين الموظفون خارج البلاد السورية امام محكمة الاستئناف الحقوقية في العاصمة.

الموظفون بتاريخ نشر هذا المرسوم التشريعي (رقم ٤٧ تاريخ ١٩٥٢/١/٦) يقسمون اليمين المبحوث عنها في المادة السابقة خلال مهلة تحددها الوزارة المختصة .

يعطى الموظفون بتاريخ هذا المرسوم التشريعي (رقم ٤٧ تاريخ ١٩٥٢/١/٦) مهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ نشره لقطع علاقاتهم بالاحزاب والجماعات السياسية . وبعد انقضاء هذه المهلة تطبق بحق الموظفين الذين لم يصرحوا عن قطع علاقاتهم بالاحزاب والجماعات السياسية الاحكام الواردة بالمرسوم التشريعي رقم ٦٥ وتاريخ ١٩٥٢/١/١٦ بشأن الصرف من الخدمة .

يثبت استلام الوظيفة بتنصيب الموظف وفقاً للاصول المعينة في الملاكات الخاصة .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٨ ـ ان صدور مرسوم او قرار التعيين لا يكفي لاستلام الموظف مهام وظيفته لان هذا المرسوم او القرار خاضع لتأشير السلطات التي نصت عليها القوانين ولا سيما القانون رقم ٣٨ المتضمن تشكيل ديوان المحاسبات .
(حاليا ٢٠٧ تاريخ ١٩٥٢/٤/١٩) .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٥٩/ب ٢/٢٥
تاريخ ١٩٤٧/٧/٨

لقد تقرر بالاتفاق مع ديوان المحاسبات تعديل الفقرتين آ و ب من البند الثامن للبلاغ العام رقم ١/٣٤ ـ ٢٣/ب تاريخ ٩٤٥/٣/٢٤ كما يلي :

آ ـ ان المراسيم والقرارات التي تتعلق بتعيين لا تتجاوز مدته السنة الجارية تصبح نافذة اعتبارا من تاريخ المباشرة الواقعة بعد تبليغها لذوي العلاقة على ان لا يسبق تاريخ المباشرة التاريخ الذي صدرت فيه تلك المراسيم والقرارات ولو نشرت بالجريدة الرسمية بتاريخ متأخر عن تاريخ التبليغ .

ب ـ ان المراسيم والقرارات التي تتعلق بالتعيين الدائمي او الموقت الذي تتجاوز مدته السنة الجارية تصبح نافذة اعتبارا من تاريخ المباشرة الواقعة بعد تبليغها الى ذوي العلاقة بعد التأشير عليها من ديوان المحاسبات ولو نشرت في الجريدة الرسمية بتاريخ متأخر عن تاريخ التبليغ .

حالات النقل :

مادة ٤٦ — لايجوز نقل الموظف قبل انقضاء ثلاث سنوات على وجوده في مركزه الا في احدى الحالات الآتية :

١ = الترفيع

٢ = طلب الادارة وموافقة الموظف .

٣ = طلب الموظف وموافقة الادارة .

٤ = ضرورات المصلحة العامة .

مراسيم النقل في ذات الملاك :

مادة ٤٧ — يتم نقل الموظف في ذات الملاك : برسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين . أما نقل موظفي الحلقتين الثانية والثالثة بين الادارة المركزية والمحافظات او بين المحافظات فيتم بقرار وزاري بناء على اقتراح الامين العام بعد استطلاع رأي المحافظين .

النقل من ملاك الى آخر :

مادة ٤٨ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٢٩ تاريخ ٢٠/١٠/١٩٥٢) :

يحتفظ الموظف المنقول من ملاك الى آخر بالقدم المكتسب في ملاكه السابق .

مادة ٤٨ قديمة — لا يجوز النقل من ملاك الى آخر الا ضمن الشروط المحددة في هذا القانون ولا سيما المادة ١٠ منه ولا يمكن ان يؤدي هذا النقل الى تعديل في مرتبة ودرجة الموظف غير ان الموظف يحتفظ بالقدم المكتسب في ملاكه السابق .

يصدر مرسوم او قرار النقل عن الادارة المنقول اليها الموظف وفقا لاحكام المادة السابقة بناء على موافقة الادارة الاصلية .

مادة ٤٨ قديمة — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ رقم تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧)

لا يجوز النقل من ملاك الى آخر الا ضمن الشروط المحددة في هذا القانون ولاسيما المادة ١٠ منه وعند عدم وجود من يستحق الترفيع للوظيفة الشاغرة في الملاك المراد النقل اليه .

ولايمكن ان يؤدي هذا النقل الى تعديل في مرتبة ودرجة الموظف غير ان الموظف يحتفظ بالقدم المكتسب في ملاكه السابق .

يصدر مرسوم او قرار النقل عن الادارة المنقول اليها الموظف وفقا لاحكام المادة السابقة بناء على موافقة الادارة الاصلية .

يصدر مرسوم او قرار النقل عن الادارة المنقول اليها الموظف وفقاً لاحكام المادة العاشرة من قانون الموظفين الاساسي بناء على موافقة الادارة الاصلية .

في حال عدم وجود وظيفة شاغرة من مرتبة ودرجة الموظف المنقول بمقتضى احكام المادة العاشرة من قانون الموظفين الاساسي او وجود وظيفة ذات مرتبة او درجة ادنى في ملاك الادارة المنقول اليها يصار الى دفع راتبه او فرق راتبه من وفر مادة الرواتب في موازنة الدولة او الموازنات الملحقة على ان يقتصر ذلك على موظفي المرتبتين الممتازة والاولى اللتين تؤلفان في ملاكات الدولة ملاكا عدديا موحداً من جهة المراتب والرواتب .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٩ ـ الوظائف الاختصاصية : يجري النقل فيها حسب القواعد المبينة في المادة ١٠ اعلاه وان نقل الموظف في هذه الحالة هو بمثابة وضعه تحت تصرف الادارة العامة المراد نقله اليها اما النقل من ملاك اختصاصي الى ملاك اختصاصي آخر فلا يجوز الا لبعض الوظائف المحددة في القانون المتضمن نشر جدول التعادل رقم ٢ تنفيذا للمادة ١٤٧ من القانون .

الوظائف غير الاختصاصية : يجري النقل فيها نهائيا ويدخل الموظف الى الملاك الجديد بمرتبته وراتبه في ملاكه السابق .

وظائف الادارة العامة : يجري نقل الموظف الاختصاصي اليها فقط بمرتبته الحالية او بمرتبة اعلى يحق للموظف ان يعين فيها بصورة عادية ضمن الاحكام الواردة في الملاك الخاص لوزارة الداخلية او مديرية الشرطة العامة اما نقل موظف الادارة العامة الى الوظائف الاختصاصية فلا يجوز الا ضمن الشروط المحددة في الملاكات الخاصة او في جدول التعادل رقم ٢ .

تعيين الموظف في ملاك آخر :

مادة ٤٩ ـ (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤) :

ان الموظف الذي يعين في ملاكه او في ملاك آخر ضمن الشروط المحددة في هذا القانون وفي الملاكات الخاصة يعتبر منفصلا عن وظيفته الاصلية ويصبح متمرناً في وظيفته الجديدة ويثابر على دفع العوائد التقاعدية مدة التمرين على اساس راتب المرتبة والدرجة التي كان فيها

مادة ٤٩ قديمة ـ يعتبر تعيين الموظف في ملاك آخر ضمن الشروط المحددة في هذا القانون وفي الملاكات الخاصة كالتعيين المجدد .

اصيلا وتحسب مدة التمرين هذه خدمة فعلية عند انهاء خدمته من وظيفته الجديدة ، اما في حال تأصيله فيدفع الفرق بين العوائد التقاعدية المدفوعة عن مدة التمرين وبين العوائد التقاعدية المتحققة على أساس المرتبة والدرجة المؤصل فيهما .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣٢٤

بند ١٠ — يتم تعيين الموظف في ملاك آخر بالمسابقة او بالطرق الاستثنائية اوالخاصة المنصوص عنها في ملاك الادارة الخاص ويعتبر الموظف منفصلا عن ملاكه الاصلي ويصبح متمرنا في ملاكه الجديد ولا يخضع — بطبيعة الحال — الى العوائد التقاعدية على اساس راتبه في ملاكه الجديد الا بعد التأصيل فاذا سرح هذا الموظف من الخدمة خلال مدة التمرين لا يحق له العودة الى ملاكه الاصلي الا في حدود احكام القانون .

غير انه لما كان هذا الموظف يمتاز من حيث وضعه عن وضع الفرد العادي لانه من موظفي الملاك وله حقوق مكتسبة في السابق لذلك يظل مثابرا على تأدية العوائد التقاعدية على اساس راتبه الاخير في ملاكه السابق ويعطى المعاش التقاعدي او تعويض التسريح على هذا الاساس فيما اذا سرح خلال مدة التمرين من ملاكه الجديد .

الفصل الثاني

في الاجازات

أ — الاجازات الادارية

مدة الاجازات الادارية :

مادة ٥٠ — يستحق الموظف اجازة ادارية سنوية براتب كامل لمدة ٣٠ يوماً .

تعطى الاجازة مهما بلغت لمدة معينة غير متقطعة .

يجوز تراكم الاجازات حتى خمس سنوات وذلك بمنح الموظف ٣٠ يوماً عن السنة الاولى و ١٥ يوماً عن كل من السنوات الاربع .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ١١ — تعطى الاجازة الادارية السنوية لمرة واحدة او اكثر حتى الثلاثين يوما بشرط ان لا يتم استعمالها في كل مرة بصورة متقطعة .

تحسب الاجازات الادارية الممنوحة — بحكم القرار رقم ٣٣٠٧ — من ١ كانون الثاني ١٩٤٥ حتى تاريخ نفاذ القانون من اصل اجازات عام ١٩٤٥ هذا ولما كان القرار ٣٣٠٧ لا يجيز

تراكم الاجازات ولذلك يعتبر مبدأ التراكم من تاريخ ١ كانون الثاني ١٩٤٥ وفي حالة استعمال الموظف لجزء من اجازاته الممنوحة بموجب المادة ٥٠ خلال خمس سنين يجوز ان تتراكم الاجزاء الباقية بالنسبة الى مجموع الاجازات المستحقة خلال خمس سنين مثال ذلك :

آ ـ موظف استعمل من اجازاته :

	يوم
في عام ١٩٤٥	٥
في عام ١٩٤٦	٢
في عام ١٩٤٧	٣
في عام ١٩٤٨	٤
في عام ١٩٤٩	٢
المجموع	١٦

يحق له ان يحصل على اجازة متراكمة في عام ١٩٤٩ :

	يوم
مجموع الاجازات المستحقة خلال خمس سنين	٩٠
الاجزاء الممنوحة من ١٩٤٥ الى ١٩٤٩	١٦
الاجازات المتراكمة	٧٤

ب ـ موظف آخر استعمل من اجازاته :

	يوم
في عام ١٩٤٥	—
في عام ١٩٤٦	٢٠
في عام ١٩٤٧	٣٠
في عام ١٩٤٨	٣
المجموع	٥٣

يحق له ان يحصل على اجازته السنوية لعام ١٩٤٨ لمدة ٢٧ يوما لان مدة الاجازة المتراكمة (٧٥ ـ ٥٣ = ٢٢) تقل ـ في هذه الحالة ـ عن مدة الاجازة السنوية للعام المذكور .

ج ـ المحدثة بالبلاغ رقم ٢٠/ب ـ ١/٢٥ تاريخ ١٩٤٨/٣/٢٥ :

موظف آخر استعمل من اجازاته :

	يوم	باقي الاستحقاق
في عام ١٩٤٥	—	١٥
في عام ١٩٤٦	٢٠	—
في عام ١٩٤٧	٣٠	—
في عام ١٩٤٨	٣	٢٧
		٤٢

يحق له ان يحصل في عام ١٩٤٨ على اجازة متراكمة مدتها ٤٢ يوما لانه استعمل خلال عامي ١٩٤٦ و ١٩٤٧ اجازتين تزيد كل منهما عن الـ ١٥ يوما .

(مطالعة وزارة المالية رقم ٢/٢٦/١٩٤٩ تاريخ ١٩٤٦/٢/٢٦) :

ان الاجازة الادارية سنوية بحكم المادة الـ ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي ولذلك لايمكن ان تتجاوز غاية السنة العائدة لها اما اذا اتفق ان اعطيت الاجازة بين سنتين فعلى الموظف سلوك احد امرين :

١ ـ اما ان يعود الى عمله اعتبارا من اول العام الجديد فترفع عندئذ من اجازته الايام التي لم يستعملها .

٢ ـ اما ان يثابر على استعمال كامل اجازته ضمن السنة الجديدة فتحسب عندئذ كل من ايام الاجازة من الاجازة الادارية للسنة الواقعة فيها مثال ذلك : موظف نال اجازة ادارية مدتها خمسة عشر يوما وباشر باستعمال اجازته في ٢٥ كانون الاول ١٩٤٥ فهذا الموظف يمكنه ان يعود الى الوظيفة في ١٩٤٦/١/١ فتنزل عندئذ من اجازته الادارية الايام التي لم يستعملها اما اذا ثابر على استعمال كامل اجازاته فان الايام الستة الاولى تحسب من الاجازة الادارية العائدة لعام ١٩٤٥ والايام التسعة الباقية تحسب من الاجازة الادارية العائدة لعام ١٩٤٦ .

بلاغ وزارة المالية رقم ٥٣/ب ـ ١/٢٥ تاريخ ١٩٤٨/١٠/٢٠

الاجازة الادارية عن مدة كف اليد

ترددت بعض الدوائر في جواز او عدم جواز منح اجازة ادارية عن مدة كف اليد الذي تتخذه الادارة بحق الموظف .

ودفعا لكل التباس في هذا الموضوع فقد رأينا — بعد الاتفاق مع ديوان المحاسبات — اقرار المبدأ التالي :

لما كانت غاية الشارع من منح الاجازة الادارية للموظفين هي السماح لهم بالتغيب عن العمل . وكان هذا التغيب واقعا فعلا خلال مدة كف اليد ، وكان الشارع قد جنح — بصورة عامة في اعتبار الاجازة الادارية ممنوحة حكما في حال التغيب الفعلي كما فعل في المادة ٥٦ من قانون الموظفين الاساسي حيث نص على اعتبار الاجازة الادارية ممنوحة حكما من اصل مدد الغياب والاجازات لاسباب صحية وكما جاء في المقطع الاول من المادة ٥٤ من القانون المذكور .

لذلك فان الموظف المكفوف اليد لا يستحق اجازة ادارية ما عن السنة التي تكف فيها يده شريطة ان تكون مدة كف اليد متجاوزة مدة الاجازة القانونية المنصوص عليها في المادة ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي .

مطالعة وازرة المالية رقم ٥٣٥ — ١/١٢ تاريخ ١٩٤٩/١/١٦

الاجازات الادارية للموظف المكفوف اليد

الى وزارة العدلية

ان الاجازة الادارية مدتها ٣٠ يوما حسب منطوق المادة ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي، ولذلك فان للموظف الذي كفت يده عن العمل مدة تقل عن الشهر الحق بتقاضي اجازة ادارية مدتها تساوي الايام المتبقية من الشهر بحيث يصبح مجموع الاجازة الادارية مع مدة كف اليد مساويا شهرا واحدا .

مطالعة وزارة المالية رقم ٨/١١٨٩ — ١ تاريخ ١٩٤٩/٢/٢

الاجازات الادارية

كثيرا ما يطلب بعض الموظفين وضع اشارة في سجلهم تشعر بعدم استعمالهم اجازات كانوا منحوها عن مدد سابقة في العام الحالي او في الاعوام المنصرمة ، ليستفيدوا من هذه الاشارة في تجديد اجازاتهم او في الحصول على اجازات متراكمة او في كسب رواتب هذه الاجازات .

لذلك وبالنظر لصعوبة معرفة ما اذا كانوا استعملوا الاجازات المذكورة فعلا او لم يستعملوها بعد ان يكون قد مضى زمن على منحها، وللحيلولة دون اساءة الموظفين استعمالهم حقهم في الاجازات السنوية والمتراكمة نذيع عليكم التعليمات التالية راجين تبليغها لموظفيكم لمراعاتها والتقيد باحكامها .

١ — كل اجازة لا يستعملها صاحبها خلال اسبوع على الاكثر من تاريخ منحها تعتبر لاغية وكل انفكاك بعد المدة المذكورة يعتبر غير قانوني ويعاقب صاحبه عليه باحدى العقوبات المسلكية فضلا عن اقتطاع اقساط الايام التي تغيب خلالها من راتبه .

٢ — تعتبر الاجازات الصحية مستعملة بدءا من تاريخ الغياب او تاريخ التقرير الطبي على ان لا يسبق تاريخ التقرير تاريخ الغياب وتجب ملاحظة ان كل تقرير لا يقدم خلال ثلاثة ايام من بدء المرض (وفقا للمادة ٦٠ من قانون الموظفين الاساسي) لا يؤخذ بعين الاعتبار الا من تاريخ تقديمه ويعاقب مقدمه وتحسم اقساط الايام التي تغيبها قبل تقديمه التقرير من راتبه .

٣ — على الرئيس المباشر لكل موظف ان يعلم الدائرة المختصة (شعبة الموظفين) عن تاريخي انفكاك الموظف بالاجازة وعودته منها او عن عدم استعمال الموظف اجازته خلال المدة المحددة آنفا .

٤ — على دائرة او شعبة الذاتية ان تدقق في اجازات الموظفين وتطالب بتواريخ انفكاكهم وعودتهم منها حتى اذا تبين لها عدم تغيب احدهم بالاجازة التي سبق ان منحها ، او ثبت تجاوزه على المدة المجاز بها ، او مخالفته لاحكام هذا البلاغ ، رفعت الامر الى السلطة المختصة لاجراء المقتضى .

مطالعة وزارة المالية رقم ٢٩٤٤ — ١/٨ تاريخ ١٩٥١/٣/١٩

تراكم الاجازات ليس حقا للموظف لاستعمالها دفعة واحدة .

الى مديرية مالية حلب

اشارة لكتابكم المؤرخ في ١٩٥١/٣/٥ رقم ١٠/٢٧٧٨

لقد نصت المادة ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ على ان الموظف يستحق اجازة ادارية سنوية براتب كامل لمدة ثلاثين يوما ، كما نصت على انه « يجوز تراكم الاجازات حتى خمس سنوات ، وذلك بمنح الموظف ٣٠ يوما عن السنة الاولى و ١٥ يوما عن كل من السنوات الاربع » .

ويتضح من هذا النص بان تراكم الاجازة ليس حقا للموظف كالاجازة السنوية وانما يجوز منحها للموظف في الاوقات التي تعينها الادارة ، وفي حال وجود ضرورة ملحة لاستعمالها بالاضافة الى اجازته السنوية .

بلاغ وزارة المالية رقم ١٣/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥١/٣/٢٦

يمكن للموظف استعمال اجازته عن سنة قديمة قبل استعماله اجازته عن السنة الحالية .

بعد استطلاع رأي ديوان المحاسبات في الموضوع الذي اجاب بالرأي رقم ٤١ تاريخ ١٩٥٠/١٢/١٧ وخلاصته ان نص المادة ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي جاء مطلقا ولم يقيد حق الاستفادة من الاجازات المتراكمة بقيد ما ، وعلى ذلك فان الموظف يحق له ان يستفيد في عام ١٩٥٠ من اجازته العائدة لعام ١٩٤٦ غير المستعملة سواء احصل على اجازاته الادارية في عام ١٩٥٠ ام لم يحصل وبذلك يمكن للموظف استعمال اجازته عن سنة قديمة قبل استعماله اجازته عن السنة الحالية .

فنرجو العمل بمقتضى هذا الرأي .

بلاغ وزارة المالية رقم ١٤/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥١/٣/٢٦

الاجازة الادارية للموظف المتمرن .

ترددت بعض الدوائر في كيفية اعطاء الاجازة الادارية للموظف المتمرن ودفعا لهذا التردد رأينا اذاعة ما يلي :

تنص المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسي على ان الناجحين في المسابقة يعينون متمرنين لمدة سنتين . يؤصلون بانتهائها في حال ثبوت مقدرتهم وتحسب هذه المدة خدمة فعلية .

ولما كانت الخدمة الفعلية هي قيام الموظف فعلا بوظيفته ليتسنى له اثبات مقدرته .

وكان قانون الموظفين الاساسي ليس فيه نصوص صريحة حول اعطاء المتمرن اجازة ادارية .

فانه يحسن (بصورة ادارية) عدم اعطاء الموظف المتمرن اجازة ادارية ، غير انه اذا اضطر لاخذ هذه الاجازة فانه يأخذها على اساس التناسب بين مدة خدمته في السنة الاولى من تصنيفه وبين مدة الاجازة الادارية البالغة ثلاثين يوما .

مثال ذلك :

موظف عين خلال الشهر الخامس : تحسب اجازته كما يلي :

الاجازة التي يستحقها شهريا :

٣٠ يوما ÷ ١٢ شهرا = ٢,٥ يوما عن كل شهر

مدة خدمته حتى نهاية السنة :

١٢ — ٥ = ٧ أشهر .

الاجازة التي يستحقها حتى غاية السنة :

٧ × ٢,٥ = ١٧,٥ يوما (يهمل كسور اليوم) أي ١٧ يوما .

فنرجو الجري على هذا المنوال .

بلاغ وزارة المالية رقم ٤٠/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/٤/٥

الاجازة الادارية عن السنتين الاولى والاخيرة من الخدمة .

اختلف الرأي في مدة الاجازة الادارية التي يستحقها الموظف عن السنة التي يباشر بها عمله او يترك فيها الخدمة بسبب التسريح او

الاحالة على التقاعد وتوضيحا لهذا الموضوع رأينا بالاتفاق مع ديوان المحاسبات بموجب الرأي رقم ١٦٩ تاريخ ١٩٥٢/١/٣٠ ان نذيع ما يلي:

يستحق الموظف ان يباشر عمله في بحر السنة الشمسية اجازة ادارية عن هذه السنة بنسبة مدة خدمته الفعلية خلالها اما الموظف المسرح او المحال على التقاعد في غضون السنة الشمسية فانه يستحق اجازة ادارية كاملة عن هذه السنة ، وذلك توفيقا لاحكام الفقرتين الاولى والاخيرة من المادة ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي ومراعاة لاحكام المادة ٥٣ من القانون المذكور ، فلا يحرم هذا الموظف وهو يترك الخدمة بعد دخول السنة الشمسية الجديدة من امكانية الجمع بين الاجازات المتراكمة عن مدة خمس سنوات . وايضاحا لذلك نضرب المثالين التاليين :

اولا ــ موظف باشر عمله في وظيفته بتاريخ اول تموز من عام ١٩٤٥ يستحق اجازة ادارية مدتها ١٥ خمسة عشر يوما عن العام المذكور اذا استعمل الاجازة قبل نهاية العام المذكور وتكون مدة الاجازة الادارية سبعة ايام اذا استعملها بعد نهاية العام وقبل سنة ١٩٤٩ .

ثانيا ــ موظف باشر عمله في وظيفته في أول كانون الثاني لعام ١٩٤٨ وسرح في آذار ١٩٥٢ ، يستحق ان يتقاضى ، اذا لم يستعمل اجازاته الادارية ، راتب الاجازة عن شهر واحد عن سنة ١٩٥٢ عملا بالمادة ٥٣ من قانون الموظفين باعتبارها مدة الاجازة الادارية التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل .

لذا يرجى التقيد باحكام هذا البلاغ .

مطالعة وزارة المالية رقم ٥٦٧٦ ــ ١/١٨ تاريخ ١٩٥٢/٤/٧

اجازة الموظف المتراكمة المرفوض اعطاؤها له تسقط بعدمرورخمس سنوات .

الى وزارة الزراعة

جوابا على كتابكم رقم ١٣٧٦ ــ ١٤/١ تاريخ ١٩٥٢/٣/١ :

ان عدم استعمال او توقيف استعمال اجازة بالاستناد الى بلاغ مجلس الوزراء يشبه رفض الادارة اعطاء الاجازة لسبب عدم الاخلال بسير المصلحة العامة ، فاذا رفضت الادارة اعطاء موظف اجازته المتراكمة عن عام سابق استنادا للمادة ٦٧ من قانون الموظفين فان هذه الاجازة تسقط بعد مرور خمس سنوات عليها وفقا للمادة ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي وبالتالي فان توقيف اجازة ممنوحة يعتبر رفضا وبالتالي فانها تسقط كالاجازة غير الممنوحة .

بلاغ وزارة المالية رقم ٢/٢٥ ــ ٣٦٠٢ تاريخ ١٩٥٣/٣/١٦

استفادة الموظف الموفد الى البلاد الاجنبية من اجازاته المتراكمة .

تردد بعض الدوائر في جواز منح الموظف الموفد الى البلاد الاجنبية للدراسة او التخصص العلمي او التطبيق العملي ، مأذونياته الادارية ، وقد اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات رأيها بهذا الصدد برقم ٢٩٤ تاريخ ٩٥٢/١١/٥ وقد اثبتنا لكم ادناه صورة عن هذا الرأي للاطلاع عليه والعمل بموجبه .

الرأي رقم (٢٩٤)

تبين ان المادة ٢١ من المرسوم التشريعي ٢٣١ في ١٩٥٢/٥/١٥ المتعلق بتنظيم البعثات العلمية اعتبرت مدة وجود الموظفين في البلاد الاجنبية للدراسة او التخصص او التطبيق العملي من الخدمات الفعلية ، وتطبق عليهم جميع الاحكام المطبقة على غيرهم من الموظفين القائمين بالعمل فعليا ، ولما كانت الاجازات المتراكمة المنصوص عنها في المادة ٥٠ من القانون ١٣٥ هي مما يستفيده الموظف القائم بالعمل ضمن شرائط جاء على ذكرها القانون ، ومنها ان يجاب طلب الموظف بكتاب (المادة ٥٠ من القانون ١٣٥) والا ينفك قبل تبليغه ذلك ، والا عد مستقيلا او بحكم المستقيل (المادة ٨١ من القانون ١٣٥).

ولما كانت مدة الايفاد تحدد في قرار الايفاد نفسه (المادة ٦ من نظام البعثات) وكان لا بد للموظف الموفد ان ينال موافقة الادارة ليستفيد من اجازاته المتراكمة ، لذلك كله :

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ، انه يمكن للموظف الموفد الى البلاد الاجنبية للدراسة او التخصص او التطبيق العملي ان يستفيد من اجازاته المتراكمة بعد انقضاء مدة ايفاده ، شريطة ان ينال موافقة الادارة على منحه هذه الاجازات قبل انقضاء المدة التي يعتبر فيها مستقيلا اذا لم يباشر عمله بعد انتهاء مدة ايفاده .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم (٨٧)

تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٦

الموظف المنقول من وزارة الى اخرى بعد تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٤ يستفيد من اجازاته المتراكمة .

في الساعة العاشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ٣٧٣/٩/٢٤ الموافق لـ ٩٥٤/٥/٢٦ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وذلك لدراسة كتاب وزارة الخارجية رقم ٩/٧٥ تاريخ ١٩٥٤/١//٢٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرجو التفضل باسداء رأيكم حول الموضوع التالي :

موظف مصنف في احدى وزارات الدولة لم يستعمل اجازاته الادارية فيها ثم جرى تعيينه في وزارة الخارجية استنادا الى المادة ١٥ المعدلة من قانون الموظفين الاساسي ، هل يستفيد هذا الموظف من اجازاته الادارية المتراكمة في الوزارة التي انتقل منها بطريق التعيين المجدد في الوزارة الثانية مع العلم انه لم تكن هناك فترة انقطاع بين مغادرته العمل في الوزارة الاصلية والتحاقه بوزارة الخارجية .

بما ان هذه القضية تطرأ حاليا في وزارتنا على بعض الموظفين نرجو اعلامنا رأيكم للسير بموجبه .

وزير الخارجية

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٥٥٤٩ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٤/١٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١٢٩٠ تاريخ ١٩٥٤/١/٢٦

تنص المادة ٤٩ من قانون الموظفين المعدلة بموجب المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٤ على ان الموظف الذي يعين في ملاكه او في ملاك آخر ضمن الشروط المحددة في هذا القانون وفي الملاكات الخاصة يعتبر منفصلا عن وظيفته الاصلية ويصبح متمرنا في وظيفته الجديدة ويثابر على دفع العوائد التقاعدية مدة التمرين على اساس راتب المرتبة والدرجة التي كان فيهما اصيلا بينما كان النص السابق لهذه المادة يعتبر تعيين الموظف في ملاك آخر ضمن الشروط المحددة في قانون الموظفين او الملاكات الخاصة كالتعيين المجدد .

يقتضى التفريق اذاً بين حالة الموظف المعين مجدداً قبل تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٤ وحالة الموظف المعين مجدداً بعد هذا التاريخ .

ففي الحالة الاولى يعتبر الموظف مستقيلا من وظيفته الاصلية ويترتب على هذا الاعتبار فقدانه كافة الحقوق ومنها الحق في الاستفادة من اجازاته الادارية المتراكمة حسب ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة ٥٠ من قانون الموظفين .

اما في الحالة الثانية فقد اعتبر الموظف المعين مجددا في ملاكه او في ملاك آخر متمرنا في وظيفته الجديدة ومنفصلا عن وظيفته الاصلية . ولما كان قانون الموظفين خلوا من احكام الانفصال التي نص عليها التعديل الطارىء على المادة ٤٩ ولما كان التعديل المذكور يشير الى ارتباط وثيق بين الخدمتين من حيث انه اوجب على الموظف دفع العوائد التقاعدية مدة التمرين على اساس راتب المرتبة والدرجة التي كان فيهما اصيلا — يمكن اعتبار الخدمة الجديدة استرسالا واستمرارا للخدمة السابقة على اساس ان الانفصال انما هو بتعديل وضع الموظف من صفة الاصيل الى صفة التمرين . وعلى هذا يمكن للموظف المنقول الاستفادة من

اجازاته المتراكمة اذ لا يمكن اعتبار الانفصال استقالة بل استمرارا في الخدمة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته في هذه القضية فاجاب :

ان النيابةالعامة توافق على رأيوزارة المالية الوارد في كتابها ذي الرقم ٥٥٤٩ — ١/٢٥ في ١٩٥٤/٤/١٩

بعد المذاكرة تقرر بالاجماع وفقا لرأي النائب العام :

الموافقة على مطالعة وزارة المالية للاسباب التي وردت في كتابها المسطور اعلاه .

رئيس ديوان المحاسبات

مطالعة وزارة المالية رقم ١٤٣٢٠ — ٣/٧ تاريخ ١٩٥٤/١٠/٦

الموظف الذي اكمل السنتين من العمر وبقي في الخدمةلامورخارجة عن ارادته لا يستفيد من رواتب الاجازات المتراكمة عن المدة الواقعة بعدسنالسنتين

الى مديرية مالية حمص

جوابا لكتابكم المؤرخ في١٠/٦/١٩٥٤ رقم ٣٠٣٦ — ١/٢ .

جاء في رأي ديوان المحاسبات رقم ١٣١ تاريخ ١٩٥٤/٧/٢٩ انه ليس هناك ما يمنع من اعطاء الراتب للموظف الذي كان دخل الخدمة في ظل نفاذ المرسوم التشريعي رقم ١٦١ تاريخ ١٩٣٥/١١/٤ بعد تصحيح سنه وبلغ مرسوم او قرار احالته على التقاعد بعد اكماله الحد الاقصى للسن باشهر لاعتقاد الدائرة امكان بقائه في الخدمة على اساس قيد نفوسه المصحح ما دام بقاء هذا الموظف في الخدمة رغم اتمامه السن لم يكن بارادته على ان تعتبر الرواتب التي تقاضاها بعد سنالسنتين بمثابة تعويض عن الخدمة التي اداها .

ويتضح من القرار رقم ٨٩ تاريخ ١٩٥٤/٢/١٧ المتضمن احالة السيد ... على التقاعد ، ان وضعه ينطبق تماما على ما جاء في رأي ديوان المحاسبات المنوه به اعلاه ، لذلك فلا نرى ما نعا من اعتبار الرواتب التي تقاضاها بعد سن الستين حقا مكتسبا له ، اما ما يتعلق باستفادته من رواتب الاجازات المتراكمة عن المدة الواقعة بعد اكماله سن الستين فلا يحق له المطالبة بذلك لان ما تقصده المادة ٥٣ من قانون الموظفين انما ينطبق على من كان يخضع لاحكام قانون الموظفين خلال المدة التي يستحق عنها رواتب الاجازات المتراكمة بمعنى انه كان اذ ذاك موظفا داخل الملاك الدائم يتقاضى راتبا وان ذلك لا يشمل امثال السيد ... لكونه قد اعتبر متقاعدا منذ ١٩٥٢/١/١ والرواتب التي تقاضاها قد اعتبرت تعويضا مما لم يعد ينطبق على احكام المادة ٥٣ الآنفة الذكر .

وزير المالية

بلاغ وزارة المالية رقم ٥٢/ب — ٠/٢٥ تاريخ ١٩٥٥/٣/٢٠

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ١٥ تاريخ ١٩٥٥/٢/٢ حول عدم استحقاق الاجازة الادارية المتراكمة عن المدة التي يقضيها الموظف في خدمة العلم ، فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ١٥

تاريخ ١٩٥٥/٢/٢

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرجو بيان الرأي فيما اذا كان يحق لاحد الموظفين المصنفين استعمال اجازته الادارية المتراكمة عن عام ١٩٥٣ مع العلم انه كان التحق خلالها بخدمة العلم واعتبر مجازا اجازة خاصة حسب الاصول .

المدير العام

للبريد والبرق والهاتف

وتلي كتاب وزارةالمالية رقم ١٣٩٣ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٥/١/٢٩ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١٦٩٥٦ تاريخ ١٩٥٤/١١/٩ المتعلق بكتاب المديرية العامة

للبريد والبرق والهاتف رقم ٥٢٨٣/١١٩١٩/ أ.هـ تاريخ ١٩٥٤/١١/٧ .

لما كان الموظفون والمستخدمون من مؤصلين أو متمرنين في دوائر الدولة والمؤسسات الرسمية العامة او الخاصة الذين يتركون وظائفهم واعمالهم بسبب التحاقهم بخدمة العلم يعتبرون مجازين موقتا بدون راتب او اجر بحسب احكام المادة ٧٣ من المرسوم التشريعي رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٥ المتضمن قانون خدمة العلم فان مدة الاجازة هذه لا تعتبر خدمة فعلية الا فيما نصت عليه المادة ٨٣ من هذا المرسوم التشريعي حصرا والمعلوم ان الاجازة الادارية المستحقة وفق احكام المادة ٥٠ من قانون الموظفين انما تكون عن الخدمة الفعلية وبالتالي لا تعتبر خدمة العلم من الخدمات التي يستحق عنها الاجازات وفق الاحكام القانونية .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اوافق على ما جاء بكتاب وزارة المالية رقم ١٣٩٣ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٥/١/٢٩ .

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاجماع ووفاقا للمطالعة ما يأتي :

ان الموظفين والمستخدمين في دوائر الدولة من مؤصلين ومتمرنين الذين يتركون وظائفهم بسبب التحاقهم بخدمة العلم يعتبرون مجازين موقتا بدون راتب او اجر، ويعادون الى مراكزهم بعد انتهاء خدمتهم عملا باحكام المادة ٧٣ من المرسوم التشريعي رقم ١١٥ تاريخ ٩٥٣/١٠/٥ كما ان خدمتهم وفاقا للمادة ٨٣ منه والمؤداة وفاقا لاحكام قوانين خدمة العلم تعتبر من الخدمات التي تدخل في حساب التقاعد والترفيع والتأصيل والمران والاحتراف حصرا، وبالتالي لا تعتبر من الخدمات الفعلية التي يستحق الموظف المستخدم عنها اجازة ادارية ، لا سيما وهي نفسها اجازة بلا راتب .

مادة ٥١ — يمنح الموظف لمرة واحدة فقط اجازة مدتها (٤٥) يوما براتب كامل لاداء فريضة الحج .

بلاغ وزارة المالية رقم ٤٠/ب — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/٥/٧

حصر حكم المادة ٥١ من قانون الموظفين بالموظفين المسلمين .

بالنظر للتردد الحاصل حول مدى شمول المادة ٥١ من قانون الموظفين الاساسي كتبنا الى رئاسة ديوان المحاسبات مستوضحين فأجابنا برأيه رقم ٢٢٣ تاريخ ١٩٥٢/٥/٢٩ وقد أثبتنا نصه ادناه :

ان الاجازة المنصوص عنها في المادة ٥١ من قانون الموظفين انما خصصت لاداء فريضة الحج عند المسلمين بدليل ماجاء في النصوص السابقة لقانون الموظفين من تخصيص هذه الاجازة بالحج الى مكة المكرمة كما ان التطبيق المستمر حتى الآن جرى على منح هذه الاجازة الى المسلمين فحسب هذا بالاضافة الى ان المادة المذكورة حددت مدة الاجازة ب ٤٥ يوما وهي المدة الضرورية لاداء فريضة الحج الى الحجاز وعلى ذلك فان هذه الاجازة ينحصر حكمها بالموظفين المسلمين .

مادة ٥٢ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٩٤٧/٦/١٠) :
يحق للموظف ان يتغيب براتب كامل مدة ثلاثة أيام وباجازة من المرجع المختص اسبوعا واحداً في حالة زواجه اووفاة احد اصوله اوفروعه اوزوجته او زوجه او اخيه او احد افراد عائلته المكلف باعالته شرعا ولا تدخل مدة التغيب هذه في حساب الاجازات الادارية .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

المعدل بالبلاغ رقم ٤/ب ١/٢٦ تاريخ ١٩٤٧/١/٢١

بند ١٣ — يحق للموظف ان يتغيب — في الاحوال المنصوص عنها في هذه المادة — بدون ان يحصل على اجازة ما مدة ثلاثة ايام على ان يبرهن عن سبب غيابه بعد عودته الى الوظيفة ويترتب على الموظف الحصول على اجازة من المرجع المختص اذا تجاوزت مدة الغياب الثلاثة ايام حتى الاسبوع ولا تطرح مدد الغياب المنصوص عنها في هذه المادة من اصل مدة الاجازات الادارية السنوية .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٤/ب — ١/٢٦
تاريخ ١٩٤٧/١/٢١

بناء على ملاحظات بعض الدوائر حول مدة التغيب المنصوص عنه في المادة ٥٢ من قانون الموظفين الاساسي وترددها فيما اذا كان يجب ان تطرح هذه المدة من اصل مدة الاجازات الادارية السنوية تنفيذا للبند الـ ١٣ من البلاغ العام رقم ٢٣/ب — ١/٣٤ تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤ ام انه لا علاقة لها بالاجازة الادارية ولا يجوز طرحها منها لصفتها الاستثنائية .

لقد اعدنا النظر في القضية واستطلعنا رأي ديوان المحاسبات وبالنتيجة قر رأينا على ان كلمة « التغيب » قد نص عليها في فصل الاجازات من القانون ١٣٥ في معرضين الاول في المادة ٥٢ وهو تغيب الموظف لاحد سببي الزواج او الوفاة المنصوص عليهما في المادة ٥٢ المذكورة والثاني التغيب لاسباب صحية المبحوث عنه في المادة ٥٦ من ذلك القانون .

فالمقطع الاخير من المادة ٥٦ من القانون المذكور الذي نص على توحيد الاجازة الادارية مع مدة الغياب والاجازات لاسباب صحية يفهم من مدة الغياب الواردة ضمنه هي الغياب لاسباب صحية بدليل وروده في نفس المادة الباحثة عن التغيب لاسباب صحية بدليل ورود كلمة (مدة) في ذلك المقطع بصيغة الافراد مع ان الغياب قد يكون لغير الاسباب الصحية كما ذكر اعلاه ويؤيد هذه الفكرة ان الشارع لما حرم على الذين يتمتعون بالعطلات المدرسية الاستفادة من احكام الاجازات ، الاجازات الادارية (المادة ٥٤) لم يحرمهم من حق الاستفادة من التغيب بسبب الزواج او وفاة احد الاقرباء المنصوص عليها في المادة ٥٦ مما يدل على ان لمثل هذا التغيب صفة استثنائية (كاجازة الحج) ولا يمكن ان يعتبر من نوع الاجازة الادارية .

وعلى هذا الاساس يعدل البند الـ ١٣ من البلاغ المذكور باضافة حرف (لا) قبل كلمة تطرح الواردة في السطر الخامس منه فتصبح (ولا تطرح ...) فنرجو التقيد بما ذكر .

مادة ٥٢ قديمة — يحق للموظف ان يتغيب براتب كامل مدة ثلاثة ايام وباجازة من المرجع المختص اسبوعا واحدا في حالة زواجه او وفاة احد اصوله او فروعه او زوجه او زوجته او اخيه او احد أفراد عائلته المكلف باعالته شرعا .

رأي ديوان المحاسبات
رقم ٥٥
تاريخ ١٩٥٣/٤/٢٩

المادة ٥٢ من قانون الموظفين التي اباحت للموظفين اجازة ثلاثة ايام براتب كامل عند وفاة اخيه تشمل الموظف من ذكر وانثى على السواء .

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٢/٨/١٥ الموافق في ١٩٥٣/٤/٢٩ ، اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وذلك لدراسة كتاب وزارة المعارف ذي الرقم ١٣٨٨/ ٦/ذ وتاريخ ١٩٥٣/٤/٧ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

كنا طلبنا من وزارة المالية بكتابنا رقم ٢/١١٣٣ في ١٩٤٩/٧/١٣ المثبتة صورته بالكتاب المرفق بيان فيما اذا كانت كلمة الاخ الواردة في المادة ٩٢ من قانون الموظفين الاساسي تشمل الاخت ام لا . وقد اجابتنا الوزارة المذكورة على كتابنا بحاشيتها رقم ٩٤٦١/و في ١٩٤٩/٧/٢٠ الصادرة عن مديرية القضايا المثبتة صورتها فيما يلي : « بان كلمة الاخ لا تشمل الاخت » .

ثم صدف ان توفيت اخت لموظفة في وزارة المعارف فلم توافق الوزارة على منحها الاجازة الواردة في المادة (٥٢) على اعتبار ان كلمة الاخ لا تشمل الاخت وان الموظفة لا تعول الاخت المتوفاة شرعا »

فاعترضت الموظفة واحيل اعتراضها الى وزارة المالية فوافقت الوزارة المذكورة على منح المعترضة اجازة بتمام الراتب وشملها حكم المادة ٥٢ بكتابها رقم ١/١٧/٣٦٨١ في ٩٥٣/٣/١٧

ونحن اذ نثبت لكم في الكتاب المرفق جواب وزارة المالية الجديد رقم ١/١٧/٣٦٨١ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/١٧ ، والجواب الاول رقم ٩٤٦١/و تاريخ ١٩٤٧/٧/٢٠ .

نرجو بيان الرأي واعلامنا .

امين المعارف العام

وبعد ان تليت صور الكتب المتبادلة بين وزارة المعارف ووزارة المالية حول ما ذكر في الكتاب المدرج اعلاه .

سئل النائب العام عن رأيه في هذه القضية فادلى بالمطالعة التالية :

« اني ارى ما جاء في مطالعة وزارة المالية بكتابها رقم ٣٦٨١ — ١/١٧ في ١٩٥٣/٣/١٧ هو الاقرب لقصد الشارع ولذلك اطلب الموافقة على ما جاء بالكتاب المذكور » .

النائب العام

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا لطلب النيابة العامة الموافقة على ما جاء بكتاب وزارة المالية رقم ٣٦٨١ — ١/١٧ في ١٩٥٣/٣/١٧

الاجازة الادارية للموظف المسرح او المحال على التقاعد :

مادة ٥٣ — يستفيد الموظف المسرح أو المحال على التقاعد من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل وتؤدى هذه الرواتب صفقة واحدة عند انفكاك الموظف واذا أعيد الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازة المذكورة يقتطع من راتبه المبالغ التي قبضها عن المدة الباقية من الاجازة .

لا تدخل مدة الاجازة المبحوث عنها في هذه المادة في حساب قدم الموظف الذي يعاد الى الوظيفة .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ٨٧ تاريخ ١٩٤٩/٥/٢٣) :

١ — تستفيد من حكم هذه المادة عائلة الموظف المتوفى المعرفة في قانون التقاعد .

٢ — يعتبر هذا التعديل نافذاً اعتباراً من تاريخ نفاذ قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ١٩٤٥/١/١٠ .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٨/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٩٤٨/٦/٢٦

بالنظر للتردد الحاصل لدى بعض الدوائر حول حقوق الموظف المعزول وللالتباس الحاصل بصدد الموظف المسرح لاسباب تأديبية رأينا ان نذيع هذا البلاغ للعمل بموجبه .

ليس في قانون الموظفين ما يسمى تسريحا لاسباب تأديبية . وقد يقصد من هذه العبارة في واقع الامر الطرد او العزل .

فالموظف المطرود يفقد جميع الحقوق المكتسبة عن خدماته في الدولة وخاصة تعويض التسريح او المعاش التقاعدي (الفقرة ٣ من المادة ٢٧ من قانون الموظفين) واما الموظف المعزول فلا يستفيد الا من تعويض التسريح او معاش التقاعد حسب الحال ، دون راتب الاجازة المنصوص عليه في المادة (٥٣) من قانون الموظفين .

واسباب حرمان الموظف المعزول من راتب الاجازة هي :

١ — ان حقوق الموظف المعزول قد حددت بوجه الحصر في الفقرة ٢ من المادة ٢٧ ولم تنص هذه الفقرة على سوى تعويض التسريح او المعاش التقاعدي .

٢ — ان المادة ٥٣ التي تنص على منح راتب الاجازة لا تنطبق الا على الموظف المسرح أو المحال على التقاعد .

ولا يمكن بطريق القياس اعتبار الموظف المعزول كالموظف المسرح . لان للتسريح اسبابا تختلف عن اسباب العزل . فالتسريح يتم اما بسبب الغاء الوظيفة (المادة ٨٣) واما بقرار من مجلس الوزراء فيما يتعلق بموظفي المراتب الثانية فما فوق (المادة ٨٥) واما لاسباب نصت عليها الملاكات الخاصة كبعض موظفي الادارة ودمتم .

وزير المالية

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣٩/ب ١/٢٥
تاريخ ١٩٤٨/٩/١٥

بشأن حقوق الموظف الذي مددت خدمته بعد بلوغه سن الستين او بلوغ خدماته الاربعين سنة .

بعد الاتفاق مع ديوان المحاسبات نذيع عليكم البلاغ التالي للعمل بموجبه :

من المسلم به ان الموظف المحال على التقاعد بسبب بلوغه سن الستين او بلوغ خدماته الاربعين سنة لا يستفيد عند تصفية حقوقه التقاعدية من خدماته التي يؤديها بعد سن الستين او بعد اربعين سنة من الخدمة . وعلى هذا الاساس فان تصفية حقوق هذا الموظف التقاعدية تجري بالاستناد الى وضعه بتاريخ بلوغه الستين او بلوغ خدماته الاربعين سواء مددت خدمته ام لم تمدد .

ولكن في حال تمديد خدمة هذا الموظف فما هي حقوقه وواجباته :

١ — ان الفقرة الثانية من المادة العاشرة من المرسوم الاشتراعي رقم ١٦١ اجازت «ابقاء الموظف في الخدمة الفعلية » و « مثابرته على عمله » ضمن شروط معينة ثم جاءت الفقرة الثالثة من المادة المذكورة فلم تحرم هذا الموظف الا من ادخال الخدمات الواقعة بعد سن الستين او التي تتجاوز الاربعين سنة في حساب الخدمات الفعلية وفي تصفية معاش التقاعد . وحيث انه لم يرد اي نص آخر يحرم هذا الموظف من الحقوق الممنوحة لبقية الموظفين ،

وحيث ان الموظف المبحوث عنه موظف اصيل فلا يمكن اعتباره كالموظف المتقاعد الذي يشغل الوظيفة عن طريق الوكالة .

لذلك فان الموظف الممدة خدمته بقرار من مجلس الوزراء يخضع لجميع الاحكام التي يخضع لها الموظفون الاصلاء من حيث الواجبات والعقوبات والحقوق . فيتمتع بجميع حقوق الموظفين الاصلاء الا ما كان يتعارض منها مع حكم الفقرة الاخيرة من المادة العاشرة اي ادخال خدمته في حساب الخدمات الفعلية (كالاستفادة من الترفيع) او ادخالها في تصفية معاشه التقاعدي . وعلى هذا الاساس يستفيد هذا الموظف من الاجازة الادارية ، كما يستفيد من متممات الراتب وتوابعه (هكذا عدلت هذه الفقرة بالبلاغ رقم ٤٨/ب — ١/٢٥ تاريخ ١٩٤٨/٩/٢٩) .

٢ — لما كان الموظف الممدة خدمته بقرار من مجلس الوزراء يستفيد من الاجازة الادارية عن مدة التمديد ، فاذا لم يستعمل هذه الاجازة حق له المطالبة براتبها الاساسي ذلك لان نص المادة ٥٣ المذكورة يجيز للموظف المحال على التقاعد الاستفادة من رواتب الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل . ويقضي النص ذاته بتأدية هذه الرواتب صفقة واحدة عند انفكاك الموظف . ولما كان الموظف الممدة خدمته يبقى على رأس العمل وينفك عنه في انتهاء مدة التمديد ، لذلك يستفيد من راتب الاجازة العائدة لمدة التمديد .

٣ — ان ما ذكر في الفقرتين السابقتين انما ينطبق على الموظف الممدة خدمته بقرار من مجلس الوزراء واما الموظف الذي يبقى على رأس العمل بسبب تأخر تبليغه مرسوم احالته على التقاعد فان وضعه يختلف عن وضع الموظف الممدة خدمته . وهو بالطبع وضع شاذ لا يمكن ان تسري عليه الاحكام المطبقة على بقية الموظفين فلا يستفيد اذن من الاجازة الادارية او غيرها من الاجازات وبالتالي لا يحق له المطالبة براتب الاجازة العائدة لمدة وجوده في الوظيفة بعد بلوغ سنه الستين او بلوغ خدماته الاربعين سنة .

٤ — فيما يتعلق بالاستفادة من راتب الاجازة عن الخدمة السابقة لبلوغ الموظف سن الستين او بلوغ خدماته الاربعين سنة توضح القضية بالحالة التالية :

بلغ احد الموظفين الستين من العمر او بلغت خدمته الاربعين سنة بتاريخ ١ كانون الثاني عام ١٩٤٨ وكان يحق له المطالبة باجازة ستين يوما ثم جرى تمديد خدمته بقرار من مجلس الوزراء او بقي على رأس العمل مدة شهرين مثلا بسبب تأخر تبليغه مرسوم احالته على التقاعد .

ان نص المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي صريح باعطاء الموظف المحال على التقاعد حق الاستفادة من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها واما الموظف الذي يبقى على رأس العمل مدة من الزمن لتأخر تبليغه مرسوم احالته على التقاعد فان بقاءه مدة اضافية في الوظيفة لا يشكل سببا لحرمانه من حق مكتسب منحه اياه القانون .

ولذلك ان الموظف الذي يبقى على رأس عمله بعد اكماله سن الستين من العمر او بعد بلوغ خدماته الاربعين سنة سواء صدر قرار من مجلس الوزراء بتمديد خدمته او لم يصدر يستفيد عند احالته على التقاعد من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها بتاريخ بلوغه سن الستين او بلوغ خدماته الاربعين سنة أي المطالبة برواتب اجازة الستين يوما في الحالة المستشهد بها ودمتم .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٥٣/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٩٤٨/١٠/٢٠

الموظف المكفوف اليد لايستحق اجازة ادارية ما عن السنة التي تكف فيها يده شريطة ان تكون مدة كف اليد متجاوزة مدة الاجازة القانونية .

ترددت بعض الدوائر في جواز او عدم

جواز منح اجازة ادارية عن مدة كف اليد الذي تتخذه الادارة بحق الموظف .

ودفعا لكل التباس في هذا الموضوع فقد رأينا ـ بعد الاتفاق مع ديوان المحاسبات اقرار المبدأ التالي :

لما كانت غاية الشارع من منح الاجازة الادارية للموظفين هي السماح لهم بالتغيب عن العمل وكان هذا التغيب واقعا فعلا خلال مدة كف اليد وكان الشارع قد جنح ـ بصورة عامة ـ في اعتبار الاجازة الادارية ممنوحة حكما في حال التغيب الفعلي كما فصل في المادة ٥٦ من قانون الموظفين الاساسي حيث نص على اعتبار الاجازة الادارية ممنوحة حكما من اصل مدة الغياب والاجازات لاسباب صحية. وكما جاء في المقطع الاول من المادة ٥٤ من القانون المذكور لذلك فان الموظف المكفوف اليد لا يستحق اجازة ادارية ما عن السنة التي تكف فيها يده شريطة ان تكون مدة كف اليد متجاوزة مدة الاجازة القانونية المنصوص عليها في المادة ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي .

بلاغ وزارة المالية رقم ٥٢/ب ـ ٢/٢٥ تاريخ ٢١ ايار ١٩٤٩

رواتب الاجازات المتراكمة .

ترددت بعض الدوائر في كيفية حساب الرواتب الواجب اعطاؤها لقاء الاجازات المتراكمة المنصوص عليها في المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي ، ودفعا لكل التباس قد يقع في هذا الموضوع رأينا ان نذيع البلاغ الآتي :

تنص المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي على ان الموظف المسرح او المحال على التقاعد يستفيد من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل .

ويتضح من هذا النص ان الرواتب التي يجب ان يتقاضاها هي على اساس الراتب الذي يتقاضاه بتاريخ تسريحه بدليل ان اجازاته كان له ان يتمتع بها على اساس راتبه الاخير لو لم يسرح او لم تجر احالته على التقاعد .

مطالعة وزارة المالية رقم ٨٠٨٠ ـ ١/٩ تاريخ ١٩٤٩/٧/١١

اعتبار مدة الاعتقال من اصل اجازات الموظف الادارية .

ان الاجازة الادارية حق من حقوق الموظف احتفظ له به قانون الموظفين سواء اثناء قيامه بوظيفته او بعد انفصاله عنها اذ نصت المادة ٥٣ منه على اعطائه رواتبها .

ونحن انما قررنا اعتبار مدة غياب الموظفين في المعتقل من اصل اجازتهم الادارية نظرا لعدم وجود نص بشأن الغياب المذكور .

مطالعة وزارة المالية رقم ٨٧٢٢ ـ ١/٩ تاريخ ١٩٤٩/٨/٢

رواتب الاجازة المتراكمة

الى وزارة الداخلية

بالاشارة الى كتابكم رقم ٤٠٥٢/ع تاريخ ١٩٤٩/٧/٣١ بشأن الاجازات المتراكمة تنص المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي على ان الموظف المسرح او المحال على التقاعد يستفيد من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل وتؤدى هذه الرواتب صفقة واحدة عند انفكاك الموظف واذا اعيد الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازة تقطع من راتبه المبالغ التي قبضها عن المدة الباقية من الاجازة . لاتدخل مدة الاجازة المبحوث عنها في هذه الحالة في حساب قدم الموظف الذي يعاد الى الوظيفة .

ولما كان يتضح من نص المادة المشار اليها ان الاجازة المتراكمة يبدأ استعمالها بالنسبة للموظف اعتبارا من تاريخ انفكاكه عن الوظيفة بدليل ان راتب الاجازة (كما هو مبين في نص المادة ٥٣)تدفع اليه عند الانفكاك المذكور لا في اول الشهر الذي يلي تاريخ تسريحه .

وكانت المدة المتبقية من الشهر الذي سرح خلاله ومدة الاجازة المتراكمة لا تدخلان في حساب قدم الموظف باعتبار ان المادة ٥٣ ذاتها نصت على ذلك وان مدة خدمة الموظف التي تدخل في تصفية حقوقه التقاعدية هما حتى

تاريخ انفكاكه عن الوظيفة فعلا لا اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تسريحه مما يدل على ان الموظف تنقطع صلته بالدولة اعتبارا من تاريخ انفكاكه عن الوظيفة وبالتالي انه يباشر استعمال اجازته اعتبارا من تاريخ الانفكاك المذكور .

وكان الموظف يحتفظ براتب الشهر الذي سرح خلاله عملا بحكم المادة ١٠٤ من قانون الموظفين الاساسي سواء كان لديه اجازات متراكمة أم لم يكن هناك شيء منها .

لذلك فان الايام المتبقية من الاجازة تحسب على اساس ان الاجازات المتراكمة تبدأ اعتبارا من تاريخ انفكاك الموظف ويسترد من الموظف المعاد الى الخدمة رواتب الايام المساوية لحاصل طرح ايام الانفصال عن الخدمة من ايام الاجازات المتراكمة .

مطالعة وزارة المالية رقم ٨٥٧٩ — ١/١٦ تاريخ ١٩٤٩/٧/٢٤

رواتب مأذونيات الموظف المسرح

الى مديرية الخزينة المركزية

ان المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي نصت على دفع رواتب مأذونيات الموظف المسرح صفقة واحدة ، ولم تنص على استرجاعها صفقة واحدة في حال اعادته للخدمة ، لهذا فقد اصبحت هذه التعويضات دينا على الموظف المعاد للخدمة تطبق بشأنها المادة ١٠٩ من قانون الموظفين .

بلاغ وزارة المالية رقم ٣٦/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٠/٦/١٤

الرواتب العائدة لمدة الاجازة .

تنص المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي على ان الموظف المسرح او المحال على التقاعد يستفيد من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل .

ويتضح من هذا النص ان هناك شرائط لمنح هذه الرواتب منها الشرطان الآتيان :

١ — ان يكون الموظف مسرحا او محالا على التقاعد .

٢ — ان يكون الموظف ذا حق باجازة ادارية عن السنة التي يسرح خلالها وعن السنوات الاربع السابقة لها .

ومتى توفرت هذه الشرائط حق للموظف ان يتقاضى الرواتب المبحوث عنها وبالتالي ان الموظف قد يسرح في حياته المسلكية اكثر من مرة فان له الحق بنوال رواتب الاجازات المتراكمة كلما سرح ضمن حدود الشرطين الواردين اعلاه وفيما يلي مثال على ذلك :

موظف سرح في ١٥ تشرين الاول ١٩٤٦ دون ان ينال اجازة ادارية في عامي ١٩٤٥ و ١٩٤٦ فانه يتقاضى رواتب الاجازة المتراكمة على الوجه الآتي :

مدة الاجازة	عام
١٥	١٩٤٥
٣٠	١٩٤٦
٤٥ خمسة واربعون يوما .	

وبالتالي ان يتقاضى راتب شهر ونصف .

ثم اعيد هذا الموظف الى الوظيفة في ١٩٤٧/١/١ ثم سرح في ٢٧ مايس ١٩٥٠ دون ان يتقاضى اجازة ادارية ما ، فان له الحق بان يتقاضى رواتب الاجازة الادارية المتراكمة مجددا على الوجه الآتي :

مدة الاجازة	عام
١٥	١٩٤٧
١٥	١٩٤٨
١٥	١٩٤٩
٣٠	١٩٥٠
٧٥ خمسة وسبعون يوما ، أي انه يتقاضى راتب شهرين ونصف الشهر .	

اما فيما يتعلق بالموظفين المسرحين او المحالين على التقاعد الذين تقاضوا رواتب الاجازات المتراكمة واعيدوا الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازة ، فتسترد منهم المبالغ التي قبضوها عن المدة الباقية من الاجازة كما هو واضح في بلاغنا العام رقم ٥٩/ب ٢٥ — ٢ تاريخ ١٩٤٩/٦/١٥ .

مطالعة وزارة المالية رقم ١١٩٣٩ — ١/١٣ تاريخ ١٩٥١/١١/١١

لا يحق للموظف الموضوع خارج الملاك المطالبة برواتب الاجازة

الى وزارة الصحة والاسعاف العام

جوابا على كتابكم رقم ٥٢٠ — ٩/ب تاريخ ١٩٥١/١٠/٢١ المتضمن السؤال عن امكانية دفع رواتب الاجازة للموظفين الذين يوضعون خارج الملاك .

لقد نصت المادة ٥٣ من قانون الموظفين على استفادة هذا الموظف المسرح او المحال على التقاعد من رواتب هذه الاجازة ولم تنص على غيرهم . والمقصود من المادة هو استفادة الموظف من هذه الرواتب حين الانفصال نهائيا عن الوظيفة ، اما الوضع خارج الملاك فهو انفصال موقت ، لذلك لا يجوز للموظف الموضوع خارج الملاك المطالبة بهذه الرواتب حيث ورد النص في المادة ٧١ عن قطع راتب الموظف مع مثابرته على دفع العوائد التقاعدية مما يؤيد عدم تسريحه او احالته على التقاعد .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١٦١) تاريخ ١٩٥٢/١/١٤

بشأن الاستفسار عن بدل الاجازات غير المستعملة

في اليوم الرابع والعشرين من شهر كانون الثاني ١٩٥٢ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات للنظر في المواد التي تضمنها جدول الاعمال ومن بينها كتاب وزارة المالية المؤرخ في ١٩٥٢/١/١٩ ذو الرقم ٢/٢٥/٩٥٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

ان المادة ٥٣ من قانون الموظفين قد منحت الموظف المسرح حق الاستفادة من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها لو بقي على رأس العمل .

وجاء في بلاغ وزارة المالية ذي الرقم ٥٢/ب — ٢/٢٥ والتاريخ ١٩٤٩/٥/٢١ ان الرواتب التي يجب ان يتقاضاها عن مدة الاجازات هي على اساس الراتب الذي يتقاضاه بتاريخ تسريحه بدليل ان اجازاته كان له ان يتمتع بها على اساس راتبه الاخير لو لم يسرح او لم تجر احالته على التقاعد .

وقد رأينا ان راتب الاجازات هو بدل عن ايام الاجازة التي قضاها في العمل ، وبما ان المأذونيات تعود لسنين ماضية عمل الموظف خلالها فيتقاضى بدلا عنها بنسبة اجور تلك السنة . لذا رأينا استطلاع رأي الديوان بهذا الموضوع ليصار الى تعديل بلاغنا السابق او الابقاء عليه .

الامين العام لوزارة المالية

سئل النائب العام رأيه في الموضوع فادلى بما يلي :

« اعتقد ان تتمة الفقرة الاولى من المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي الناصة على انه اذا اعيد المسرح الى الخدمة قبل انتهاء مدة الاجازة المذكورة تقتطع من راتبه المبالغ التي قبضها عن المدة الباقية من الاجازة يفهم منها انه اذا اعيد عند انتهاء مدة الاجازة تماما لا يقطع من راتبه شيء وبالنتيجة تكون رواتب الاجازات المتراكمة معادلة لرواتبه حين عودته اي الرواتب التي كانت مخصصة له عند تسريحه » .

ولدى المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لرأي النائب العام :

« ان الرواتب التي نصت عليها المادة ٥٣ من قانون الموظفين تعود لمدة الاجازة التي يحق المطالبة بها فيما لو بقي الموظف المسرح او المحال على التقاعد على رأس العمل . فبما ان الطلب يفترض وقوعه وقت التسريح او الاحالة على التقاعد فان الرواتب المستحقة تكون اذن رواتب مدة الاجازة المستحقة في ذلك الحين » .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٣٦ تاريخ ١٩٥٣/٣/٢٥

استفادة الموظف المسرح لاسباب صحية من الاجازات الادارية العائدة لسنة تسريحه

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٢/٧/١٠ الموافق لـ ١٩٥٣/٣/٢٥ ،

اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب مدير الخزينة المركزية رقم ٨٣٧ — ٣/٥٣ تاريخ ١٩٥٣/٢/١١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جاء في المادة (٦٤) من قانون الموظفين رقم (١٣٥) انه اذا تبين من تقرير لجنة التسريح الطبية ان الموظف غير قابل الشفاء يسرح وتصفى حقوقه حسب قانون التقاعد .

كما نصت المادة (٥٣) من القانون المذكور ان الموظف المسرح او المحال على التقاعد يستفيد من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل وتؤدى هذه الرواتب صفقة واحدة عند انفكاك الموظف الخ ....

واما المادة (١٠٤) فقد نصت على ان يقطع راتب الموظف المحال على التقاعد اي المسرح اعتبارا من اليوم الذي يلي تاريخ تبليغه مرسوم او قرار الاحالة او التسريح .

وبمناسبة تسريح احد الموظفين بموجب مرسوم مؤرخ في ١٩٥٢/١٢/٢٩ لاسباب صحية عطفا على تقرير لجنة التسريح الطبية تاريخ ١٩٥٢/١٢/١٦ ومطالبته بصرف استحقاقه من رواتب الاجازات المتراكمة وفقا لاحكام المادة (٥٣) من قانون الموظفين ، واعتبار الدائرة التي ينتسب اليها الموظف المشار اليه تاريخ تبليغه مرسوم التسريح الواقع في ١٩٥٣/١/٤ مبدأ لتاريخ قطع علاقته حصل تردد فيما اذا كان آخر عام من الاعوام الخمسة المنصوص عنها في المادة (٥٣) هل هو عام ١٩٥٣ الذي وقع فيه تبليغ الموما اليه مرسوم تسريحه ، ام ان العام المذكور هو عام ١٩٥٢ الذي صدر فيه المرسوم المذكور وكان الموظف الموما اليه عند صدور مرسوم التسريح منقطعا عن العمل منذ عدة اشهر لاسباب مرضية وان تقرير لجنة التسريح الطبية ومرسوم التسريح صدرا خلال عام ١٩٥٢ واصبح لهذا السبب ان صفة الوظيفة زالت عنه في عام ١٩٥٢ فكيف يعتبر موظفا في مطلع عام ١٩٥٣ ويستفيد من رواتب الاجازات عن العام المذكور .

مدير الخزينة المركزية

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ٣٣٢٥ — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/٣/١١ :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جوابا لكتابكم المؤرخ في ١٩٥٣/٢/١٦ رقم ١٦٣٠ بشأن استفادة الموظف المسرح لاسباب صحية من الاجازات الادارية العائدة لسنة تسريحه .

جاء في المادة (٦٤) من قانون الموظفين الاساسي اذا تبين من تقرير لجنة التسريح الطبية ان الموظف غير قابل الشفاء يسرح وان التسريح يتم بمرسوم او قرار .

وان المادة (١٠٤) قضت بقطع راتب الموظف المحال على التقاعد او المسرح اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه المرسوم او القرار . وقد جاءت كلمة التسريح مطلقة دون قيدها بالمسرح لاسباب لا يدخل فيها التسريح لاسباب مرضية .

وان المادة (٥٣) سمحت للموظف المسرح او المحال على التقاعد الاستفادة من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس عمله .

وان رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١٦٩) تاريخ ١٩٥٢/١/٣٠ اقر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام بان الموظف المسرح او المحال على التقاعد في غضون السنة الشمسية يستحق اجازة ادارية كاملة عن هذه السنة وذلك توفيقا لاحكام الفقرتين الاولى والاخيرة من المادة (٥٠) من قانون الموظفين الاساسي .

وبما ان الموظف الموضوع امره تحت الدرس تبلغ مرسوم تسريحه بتاريخ ١٩٥٣/١/٤ فهو يعتبر مشمولا برأي ديوان المحاسبات ويستفيد من الاجازة الادارية .

وزير المالية

سئل النائب العام عن رأيه في هذه القضية فادلى بالمطالعة التالية :

« اوافق على ما جاء في كتاب وزارة المالية ذي الرقم ٣٣٢٥ — ٢/٢٥ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/١١ » .

وبعد المناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام ما يأتي :

ان المادة (١٠٤) المعدلة من قانون الموظفين نصت على قطع راتب الموظف المحال على التقاعد او المسرح اعتبارا من اليوم الذي يلي تاريخ تبليغه المرسوم او القرار ، كما نصت المادة ٥٣ من القانون المذكور على استفادة الموظف المسرح او المحال على التقاعد من الرواتب العائدة لمدة الاجازة وتؤدى اليه صفقة واحدة عند انفكاكه عن الوظيفة ولما كان الموظف المنوه به في كتاب مديرية الخزينة المركزية قد بلغ مرسوم تسريحه بتاريخ ١٩٥٣/١/٤ ، لذلك فان انفكاكه عن الوظيفة يعتبر ابتداء من تاريخ ١٩٥٣/١/٥ بالاستناد الى رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات ذي الرقم ١٦٩ المؤرخ في ١٩٥٣/١/٣٠.

مطالعة وزارة المالية
رقم ٢/٢٥/١٨٩٩٨
تاريخ ١٩٥٣/١٢/٢٩

استفادة الموظف المتمرن المسرح من رواتب الاجازات المتراكمة .

نصت المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي على استفادة الموظف المسرح من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل . ولدى استطلاع رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات حول انطباق هذا النص على الموظف المتمرن اجابت برأيها رقم ٢٢١ تاريخ ١٩٥٣/٥/٢٨ على ان للموظف المتمرن المسرح الحق من الاستفادة من الرواتب العائدة لمدة الاجازة المتراكمة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٣٣
تاريخ ١٩٥٣/١٠/١٤

لا يحق للموظف المعزول ان يتقاضى تعويضا عن اجازاته المتراكمة عن المدة التي سبقت عزله

في الساعة الثانية عشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٢/٥ الموافق لـ ١٩٥٣/١٠/١٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الزراعة رقم ٣٤٠٤ — ١٤/١ تاريخ ١٩٥٣/٥/١٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرجو اعلامنا عما اذا كان يحق للموظف الذي كفت يده ثم حكم بالعزل من وظيفته اعتبارا من تاريخ كف يده ان يتقاضى تعويضا عن اجازاته الادارية المتراكمة عن المدة التي سبقت تاريخ كف اليد أم لا .

وزارة الزراعة

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة المالية » رقم ٢٥/١٤٦٩٦ — ١ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

بالاشارة لكتابكم رقم ٨٠٣٦ تاريخ ١٩٥٣/٨/٣ .

نصت المادة ٢٧ من قانون الموظفين الاساسي على استفادة الموظف المعزول من معاش التقاعد او تعويض التسريح واعطت المادة ٥٣ الموظف المسرح او المحال على التقاعد حق المطالبة بالرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس عمله ولم يرد نص في قانون الموظفين يجيز اعطاء الموظف المعزول رواتب الاجازات الادارية المتراكمة وذلك ما يحول دون صرفها للموظف المعزول .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اوافق على ما جاء بكتاب وزارة المالية رقم ١٤٦٩٦ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٨

ولدى المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام .

انه لا يحق للموظف المعزول ان يتقاضى تعويضا عن اجازاته المتراكمة عن المدة التي سبقت عزله لان نص المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي حصر حق الاستفادة من رواتب هذه الاجازات بالموظف المسرح او المحال على التقاعد فحسب .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٣٠/ب — ٣/٧
تاريخ ١٩٥٤/١١/٤

حول استرداد تعويض الاجازة المتراكمة المصروف لموظف متقاعد عين مجددا وفق احكام نظام المستخدمين .

تردد بعض المحاسبين في تطبيق احكام المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي على وضع موظف احيل على التقاعد لبلوغه السن القصوى ثم اعيد استخدامه مجددا وفق احكام نظام المستخدمين الاساسي . وايضاحا لهذا الموضوع فقد اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات رأيها المؤرخ في ١٩٥٤/٨/٢٥ المثبت ادناه :

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٦٥
تاريخ ١٩٥٤/٨/٢٥

وبعد مناقشة هذا الموضوع والتداول فيه تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

ان الموظف الذي تقاضى تعويض الاجازات المتراكمة بالاستناد الى حكم المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي أثر تسريحه او احالته على التقاعد لا يتوجب عليه اذا اعيد استخدامه بالاستناد الى قانون المستخدمين الاساسي قبل انتهاء مدة الاجازة التي تقاضى عنها تعويض التسريح ان يعيد الى الخزينة ما قبض عن المدة الباقية من الاجازة ذلك لان المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي المشار اليها آنفا عندما نصت على اعادة المبالغ المقبوضة عن المدة المتبقية من الاجازة بعد الاعادة الى الخدمة انما قصدت من الخدمة ، الخدمة في الوظائف الخاضعة لقانون الموظفين الاساسي لانه لا يوجد اي نص قانوني يجيز تراكم اجازات الموظف وضمها الى اجازته كمستخدم ولتفاوت مدد اجازات المستخدم عن مدد اجازات الموظف وتفاوت بدلاتها المستحقة على اساس الوظيفة او رواتب الاستخدام .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٨
تاريخ ١٩٥٥/١/١٩

الحسميات التي يخضع لها راتب الاجازة .

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جواب كتابكم المؤرخ في ١٩٥٤/١١/١٥ رقم ١٧١٢٧ بصدد بيان الرأي حول ماجاء بكتاب رئاسة مفتشي الدولة المؤرخ في ١٩٥٤/١١/١٠ رقم ٦٥٩٧ ، نحن نرى ان الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق للموظف المسرح المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل ، هي الرواتب قبل اجراء اي حسميات عليها اذ في الواقع هي التي يحق له المطالبة بها لو بقي على رأس العمل وليست الحسميات سوى مدفوعات مؤداة من صاحب الحق وهي واجبة الاداء حسب القوانين التي اوجدتها .

فالعائدات التقاعدية تقتطع ضمن حدود الاحكام الواردة في المواد ٢ و ٣ و ٤ و ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ٩٤٩/٤/٢٧ ونرى ان تعويض المأذونيات المبحوث عنه لا تدخل ضمن هذه الاحكام .

اما حسميات ضريبة الدخل والطابع فيخضع هذا التعويض لها عملا بالاحكام الواردة في الفصل الاول للباب الثاني من المرسوم التشريعي رقم ٨٥ تاريخ ٢١ أيار ١٩٤٩ والمادة ١٢٥ من المرسوم التشريعي رقم ٣ تاريخ ٢٦ كانون الاول ١٩٣٣

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

« ان الرواتب العائدة لمدة الاجازة الوارد ذكرها في المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي هي الرواتب غير الصافية على ان تخضع لجميع الحسميات بما فيها العوائد التقاعدية كما هي الحال في تصفية الرواتب ، لان المقصود بكلمة الراتب هو الراتب الاساسي حين وجوده او الراتب المقطوع » .

ولدى المذاكرة تبين ما يلي :

نصت المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي على انه يستفيد الموظف المسرح او المحال على التقاعد من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي

كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل وتؤدى هذه الرواتب صفقة واحدة عند انفكاك الموظف .

ولما كان مفهوم هذا النص هو اعطاء الموظف المسرح او المحال على التقاعد الرواتب التي كان يحق له أن يتقاضاها في حال افتراض بقائه في الوظيفة مدة الاجازة المستحقة اي الرواتب التي كانت ستدفع له فعلا .

لذلك تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

ان المقصود من عبارة الرواتب العائدة لمدة الاجازة الواردة في المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي هو الرواتب غير الصافية التي كان يحق للموظف المسرح او المحال على التقاعد المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل ، على ان تخضع لنفس الحسميات التي خضع لها الراتب .

الموظف الذي يتمتع بالعطلة المدرسية :

مادة ٥٤ — لا يستفيد من احكام المادتين ٥٠ و٥٣ الموظفون الذين يتمتعون بالعطلات المدرسية. اما القضاة فهم تابعون للنظام القضائي الخاص .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٣٣ تاريخ ٨/١١/١٩٥٣ المتضمن قانون السلطة القضائية) :

« مادة ١١١ — يستفيد القضاة والمساعدون العدليون في كل سنة من ١٥ تموز الى غاية ايلول من العطلة القضائية وتنظم هذه العطلة بقرار من مجلس القضاء الاعلى كل عام .

مادة ١٢٢ — ١ — لا تحول العطلة القضائية دون استفادة القضاة من الاجازات المنصوص عليها في القوانين والانظمة النافذة .

٢ — يستفيد القضاة والمساعدون والمحضرون من احكام المادتين ٥٠ و ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي . »

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ١١
تاريخ ١٩٥٤/١/١٣

الموظفون الذين يتمتعون بالعطلة الصيفية لايستفيدون من راتب الاجازة الادارية وتراكم الاجازات في حال احالتهم على التقاعد .

في الساعة الثانية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٥/٨ الموافق لـ ١٩٥٤/١/١٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ١٩٠٨٣ — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٣٠ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة ٥٤ من قانون الموظفين الاساسي بان الموظفين الذين يتمتعون بالعطلة الصيفية لايستفيدون من احكام المادتين ٥٠ و٥٣ المتعلقتين بالاجازة الادارية وتراكم الاجازات وقد تردد بعض المحاسبين في جواز صرف راتب الاجازة الادارية لاحد موظفي التعليم المحالين على التقاعد في نهاية السنة المدرسية دون ان يتمتع بالعطلة الصيفية .

لذا نرجو عرض القضية على الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدرسها واتخاذ القرار المقتضى مع العلم اننا نرى ان المادة ٥٤ جاءت مطلقة في منح الموظفين الذين يتمتعون بالعطلة الصيفية من الاستفادة من احكام المادتين ٥٠ و ٥٣ ولم يرد نص مخالف يسمح لمن لم يتمتع بالعطلة من استيفاء راتب اجازة تلك السنة اذا لم يتمتع بالعطلة الصيفية وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

« اوافق على ما جاء بمطالعة وزارة المالية بكتابها رقم ١٩٠٨٣ — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٣٠ لان النص جاء مطلقا في المادة ٥٤ من قانون الموظفين الاساسي » .

ولدى المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

ان النص الوارد في المادة (٥٤) من قانون الموظفين الاساسي بعدم استفادة الموظفين الذين يتمتعون بالعطلة الصيفية من احكام المادتين ٥٠ و ٥٣ من القانون المذكور المتعلقتين بالاجازات الادارية وتراكمها مطلق ويطبق بشأن موظف التعليم المحال على التقاعد في نهاية السنة المدرسية دون ان يتمتع بالعطلة الصيفية كما يطبق على سائر موظفي التعليم لان الشارع وضع نظاما لهذه الفئة من الموظفين مستقلا عن نظام موظفي الادارات الاخرى ومن كان منهم لم يتمتع بالعطلة الصيفية في سنة ما فقد تمتع بالعطل السابقة ولا يجوز تطبيق احد النظامين المذكورين مكان الآخر لعدم وجود نص يسمح بذلك . رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية

رقم ١٥٢/ب — ١١/١٨
تاريخ ١٩٥٤/١٢/١٨

لما كان مدير المدرسة الزراعية ومعاونه يستفيدان من عطلة سنوية مدتها شهرا واحدا بحسب ما نصت عليه المادة ٨٣ من المرسوم رقم ٦٤١ تاريخ ١٩٤٩/١١/٣٠ ونظرا للتردد الحاصل لدى بعض الادارات حول اعتبارهم من زمرة موظفي التعليم المنصوص عنهم في المادة ٥٤ من قانون الموظفين او اعتبارهم من الهيئة الادارية للمدارس الزراعية . فقد اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات الرأي التالي :

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

ان المدير ومعاونه في المدارس الزراعية يعتبران من الموظفين الاداريين وتسري عليهما احكام قانون الموظفين الاساسي .

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع وبالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام ان لمديري المدارس الزراعية ومعاونيهم ان يستفيدوا من حق تراكم الاجازات الادارية المنصوص عنه في المادة ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي باعتبار ان المادة ٨٣ من المرسوم رقم ٦٤١ المؤرخ في ١٩٤٩/١١/٣٠ المتضمن نظام المدارس الزراعية قضت بان يستفيد المدير ومعاونه من عطلة سنوية مدتها شهرا واحدا اسوة بسائر الموظفين .

دمشق في ٧ ربيع الاول ١٣٧٤ و ٣ تشرين الثاني ١٩٥٤

فنرجو العمل بموجبه .

ب = الاجازات الخاصة

مدة الاجازة الخاصة :

مادة ٥٥ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠/٦/١٩٤٧) :

يجوز منح الموظف اجازة خاصة بدون راتب لمدة ثلاثة أشهر قابلة التجديد ثلاثة اشهر اخرى ويجوز تمديد هذه الاجازات بدون راتب لمدة سنة على الاكثر بغية التخصص المسلكي او استكمال الثقافة .

لاتدخل مدة الاجازات الخاصة في حساب قدم الموظفين .

الموظفون الذين يؤخذون لخدمة العلم

بلاغ وزارة المالية رقم ٤/ب — ٦/٥ تاريخ ١٦ كانون الثاني ١٩٤٩

ترددت بعض الدوائر بكيفية معاملة الموظفين الذين سيؤخذون لخدمة العلم بموجب قانون الخدمة الاجبارية رقم ٣٦٥ تاريخ ١٥/١٢/٩٤٧ فدفعا لكل التباس في هذا الموضوع رأينا ان نذيع البلاغ الآتي بالاتفاق مع وزارة الدفاع الوطني .

تنص المادة ٢٠ من قانون خدمة العلم رقم ٣٦٥ تاريخ ١٥/١٢/١٩٤٧ على ان المكلفين بخدمة العلم من الموظفين يتركون وظائفهم واعمالهم من دوائر الحكومة والشركات والمحلات التجارية والمؤسسات الرسمية العامة او الخاصة بسبب التحاقهم بخدمة العلم يتوجب على هذه الدوائر والشركات والمحلات والمؤسسات اعتبارهم مجازين موقتا وتحتفظ لهم بمراكزهم عدا الراتب حتى عودتهم .

ويتضح من هذا النص ان الموظف المأخوذ لخدمة العلم يحتفظ بوظيفته وانما يعتبر غائبا باجازة بدون راتب لذلك نرى ان الموظفين المبحوث عنهم اعلاه يجب ان يصدر قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين باجازتهم اجازة موقتة بناء على سوقهم لخدمة العلم ويقطع عنهم الراتب اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ انفكاكهم عن الوظيفة وذلك قياسا على الاحكام المتعلقة بالاجازة الممنوحة بلا راتب المنصوص عليها في قانون الموظفين الاساسي .

قطع رواتب المجندين لخدمة العلم

مطالعة وزارة المالية رقم ١٠٨٠١ — ٢/٢٥ تاريخ ٢٠/٩/١٩٤٩

الى رئاسة مالية الجزيرة

بالاشارة الى كتابكم رقم ٢٣٧٤ — ١٢ تاريخ ٢٧/٨/١٩٤٩ المتعلق بكيفية قطع راتب المجندين لخدمة العلم .

يتضح لكم من المقطع الثالث من بلاغنا العام رقم ٤/ب — ٦/٥ تاريخ ٦/٦١/١٩٤٩ ان الراتب يقطع عن المجندين الموما اليهم اعتبارا من اليوم التالي لانفكاكهم عن الوظيفة قياسا على حكم الاجازة بدون راتب ، ومن هذا يستنتج ان اقساط الايام التي تبدأ من اليوم التالي للانفكاك حتى غاية الشهر يجب ان تسترد فورا .

مادة ٥٥ قديمة — يجوز منح الموظف اجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر قابلة التمديد ثلاثة اشهر اخرى .

لاتدخل مدة الاجازات الخاصة في حساب قدم الموظف .

مطالعة وزارة المالية رقم ١٣١٩/٥ — ٦ تاريخ ٣ شباط ١٩٤٩

خدمة العلم والموظف المتمرن

الى وزارة المعارف

ان المادة ٢٠ من قانون خدمة العلم ذي الرقم ٣٦٥ نصت بصورة مطلقة على اعتبار الموظفين الذين يتركون وظائفهم للالتحاق بخدمة العلم مجازين موقتا حتى عودتهم ، وبما ان المطلق يجري على اطلاقه ولم يفرق القانون بين الموظف المتمرن والموظف الاصيل نرى :

١ — ان احكام المادة ٢٠ من قانون خدمة العلم تنطبق على الموظف المتمرن .

٢ — ان المدة التي يقضيها الموظف المتمرن في خدمة العلم لا تحسب من اصل مدة التمرين ولا بد له من استكمال هذه المدة بعد انتهاء خدمته .

٣ — ان الاجازة التي ينالها الموظف للالتحاق بخدمة العلم لا تختلف عن الاجازات الخاصة المنصوص عليها في قانون الموظفين ، لذلك فان منحها يتم من السلطة صاحبة الحق بالتعيين بموجب قرار او مرسوم وتحدد مدة هذه الاجازة وفاقا للصنوف التي يخدم بها الموظف والمحددة في المادة ٣ من القانون ذي الرقم ٣٦٥

ج — الاجازات الصحية

مدة الاجازة الصحية :

مادة ٥٦ — يحق للموظف — خلال كل سنة تبدأ من ١ كانون الثاني وتنتهي في ٣١ كانون الاول — ان يتغيب لاسباب صحية براتب كامل مدة ثلاثين يوما واذا تجاوز الغياب هذه المدة يمنح اجازة صحية براتب كامل لمدة ثلاثة اشهر وبنصف راتب لمدة ثلاثة اشهر اخرى وبدون راتب عن المدة الباقية من السنة .

وفي جميع الاحوال لا يمكن ان تتجاوز مدة الغياب الصحية براتب او بنصف راتب ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات بما فيها السنة الجارية .

أما الاساتذة والمعلمون فتؤدى رواتبهم كاملة عن مدة المرض الواقعة خلال العطلة المدرسية.

توحد الاجازة الادارية مع مدة الغياب والاجازات لاسباب صحية وتعتبر الاجازة الادارية ممنوحة حكما من أصل مدد الغياب والاجازات لاسباب صحية .

(بلاغ وزارة المالية رقم ٢٣/ب — ١/٣٤ تاريخ ٩٤٥/٣/٢٤) :

بند ١٦ — جعلت هذه المادة مبدأ السنة التي يمرض خلالها الموظف كالسنة العادية تبدأ بـ ١ كانون الثاني وتنتهي بغاية ٣١ كانون الاول خلافا للطريقة التي كانت متبعة بموجب القرار رقم ٣٣٠٧ .

الحد الاقصى لمدة الغياب الصحية براتب او بنصف راتب : لقد نص المقطع الثاني من المادة ٥٦ بانه لا يمكن ان تتجاوز مدة الاجازات

الصحية براتب او بنصف راتب ثمانية عشر شهرا خلال خمس سنوات بما فيها السنة الجارية مثال ذلك :

اذا مرض موظف ومنح اجازات صحية :

	شهر
في عام ١٩٤٥	٨
في عام ١٩٤٦	٥
في عام ١٩٤٧	٢
في عام ١٩٤٨	١
في عام ١٩٤٩	١٠
المجموع	٢٦

فيحق له ان يتقاضى الرواتب على الوجه الآتي :

	راتب كامل شهر	نصف راتب شهر	المجموع شهر	بدون راتب شهر	المجموع شهر
في عام ١٩٤٥	٤	٣	٧	١	٨
في عام ١٩٤٦	٤	١	٥	٠	٥
في عام ١٩٤٧	٣	٠	٢	٠	٢
في عام ١٩٤٨	١	٠	١	٠	١
في عام ١٩٤٩	٣	٠	٣	٧	١٠
	١٤	٤	١٨	٨	٢٦

الاجازة الصحية للاساتذة والمعلمين خلال العطلة المدرسية :

لقد نص المقطع الثالث من المادة ٥٦ على تأدية رواتب الاساتذة والمعلمين كاملة عن مدة المرض الواقعة خلال العطلة المدرسية . فهل يترتب على الاستاذ او المعلم الحصول على اجازة صحية :

اولا ــ اذا مرض خلال العطلة المدرسية ؟

ثانيا ــ اذا كان بحالة الاجازة المرضية عند ابتداء العطلة واضطر لتجديدها اثناء العطلة ؟

ان الموظف بصورة عامة لا يحتاج الى اجازة اثناء العطلة الرسمية باعتبار انه غير مكلف خلالها بعمل ما اذ يكون غيابه فيها غيابا قانونيا ولما كانت العطلة المدرسية لها صفة العطلة الرسمية فلا يترتب على موظفي التعليم الحصول على اجازة صحية في الحالتين المذكورتين خلال العطلة المدرسية وعلى هذا الاساس لا تدخل مدة المرض الواقعة في العطلة المدرسية ــ عند حساب الاجازات الصحية براتب او بنصف راتب ــ خلال السنة الواحدة او الخمس سنوات .

توحيد الاجازة الادارية مع مدة الغياب الصحية (المقطع الرابع من المادة ٥٦) : عند منح الموظف اجازة ادارية او صحية يجب ان يلاحظ عدم بلوغ المجموع الكلي للاجازات الادارية والصحية السابقة والحالية اربعة اشهر ليتسنى له تناول الراتب كاملا والا فيعطى نصف الراتب ضمن حدود الثلاثة اشهر التالية ويمنح الاجازة بدون راتب اعتبارا من التاريخ الذي يصبح فيه المجموع الكلي للاجازات الادارية والصحية معادلا لسبعة اشهر مثال ذلك :

اولا ــ موظف منح اجازة ادارية بتمام الراتب لمدة شهر ثم مرض فبامكانه ان يحصل على اجازة صحية براتب كامل مدة ثلاثة اشهر ونصف راتب لثلاثة اشهر .

ثانيا ــ موظف مرض ومنح اجازة صحية بتمام الراتب لمدة اربعة اشهر وبنصف الراتب لمدة شهر ثم طالب باجازاته الادارية فيستطيع ان يتمتع بها بنصف الراتب .

ثالثا ــ موظف مرض ومنح اجازات صحية بتمام الراتب لمدة اربعة اشهر وبنصف الراتب لمدة ثلاثة اشهر وبعد ما برىء من مرضه طالب بالاجازات الادارية فيمكنه ان يتمتع بها بدون راتب .

كتاب وزارة المالية رقم ١٢٠٠٨ — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٠/١١/٢٣

الاجازات الصحية

الى وزارة العدلية

لما كانت المادة ٥٦ من قانون الموظفين الاساسي قد جعلت الاجازات الصحية براتب او بنصف راتب او بدون راتب ، حسب الحال كما هو مبين في مطلع المادة المذكورة ، فاننا نرجو ان يضاف الى القرارات جملة تفيد مقدار الراتب الممنوح خلال الاجازة الممنوحة وتبين مدة الاجازات الصحية السابقة التي نالها الموظف خلال السنوات الخمس بما فيها السنة الجارية .

فنرجو الجري على هذا الموجب ، والايعاز لمن يلزم باتباع هذه الطريقة ، المبينة اعلاه عند تنظيم القرارات المتضمنة منح الاجازات الصحية .

بلاغ وزارة المالية رقم ٥٤/ب — ١/٨ تاريخ ١٩٥١/٩/٦

كيفية تطبيق توحيد الاجازات الادارية والصحية

ترددت بعض الدوائر في كيفية تطبيق توحيد الاجازات الادارية والصحية المنصوص عليها في المقطع الاخير من المادة ٥٦ من قانون الموظفين الاساسي في حال اعطاء الموظف المسرح او المحال على التقاعد رواتب الاجازات المتراكمة بحكم المادة ٥٣ من القانون المذكور .

ومنعا لهذا التردد وايضاحا للامر رأينا — بالاتفاق مع ديوان المحاسبات (الرأي رقم ١٠٠ تاريخ ١٩٥١/٧/٢٥) اذاعة ما يلي :

اولا — في منح الاجازات :

١ — عند منح الموظف اجازة ادارية او صحية ، يجب ملاحظة الامور الثلاثة الآتية :

آ = عدم بلوغ المجموع الكلي للاجازات الادارية والصحية السابقة والحالية خلال السنة الواحدة اربعة اشهر ليتسنى اعطاء الراتب كاملا والا فتعطى له الاجازة الادارية او الصحية بنصف راتب ضمن حدود الثلاثة اشهر التالية وبلا راتب اعتبارا من التاريخ الذي يصبح المجموع الكلي للاجازات الادارية والصحية معادلا لسبعة اشهر ، ويستثنى من هذا التوحيد استعمال الموظف لاجازاته المتراكمة التي تعود للسنين السابقة على وجه التخصيص .

ب = عدم تجاوز مدة الاجازات الصحية براتب او بنصف راتب ثمانية عشر شهرا خلال خمس سنوات بما فيها السنة الجارية .

ج = وجوب احالة الموظف على لجنة التسريح الطبية لاسباب صحية لمدة او مدد يبلغ مجموعها ستة اشهر خلال السنة الجارية والسنة السابقة .

٢ — يتضح مما تقدم ومن الرجوع الى الفقرة (هـ) من البند ١٦ من البلاغ العام رقم ٢٣/ب — ١/٣٤ تاريخ ١٩٥٤/٣/٢٤ انه يحق للموظف ان ينال اجازة ادارية لمدة شهر براتب كامل ولو كان قد نال اجازة صحية شريطة ان لا تكون مدة هذه الاخيرة قد تجاوزت الثلاثة اشهر . وقد اوردنا في الفقرة (هـ) المشار اليها بعض الامثلة لايضاح غاية الشارع .

ثانيا — في التعويض على الاجازات المتراكمة

١ — اجازت الفقرة الاخيرة من المادة ٥٠ من قانون الموظفين الاساسي تراكم الاجازات الادارية حتى خمس سنوات وذلك بمنح الموظف ٣٠ يوما عن السنة الاولى و ١٥ يوما عن كل من السنوات الاربع . واوضح البند ١١ من بلاغنا العام رقم ٢٣/ب ١/٣٤ تاريخ ٩٤٥/٣/٢٤ كيفية تطبيق هذا المبدأ كما منحت المادة ٥٣ المعدلة من هذا القانون الموظف المسرح او المحال على التقاعد وعائلة الموظف المتوفى حق الاستفادة من الرواتب العائدة لمدة الاجازة الادارية التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل .

٢ — لايضاح كيفية منح التعويض لموظف مسرح او محال على التقاعد او لعائلة موظف متوفى عن اجازاته المتراكمة فيما اذا نال اجازات صحية ، ربطنا طيا جدولا بمثالين .

لذا نرجو الاطلاع والعمل بموجب بلاغنا هذا مع العلم ان بلاغنا ذي الرقم ٢٣/ب — ١/٣٤ تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤ ما زال ساري المفعول .

الحالة الاولى	الاجازات التي منحت له: ادارية	ثم صحية	ثم ادارية	المجموع	حساب رواتب الاجازات خلال كل سنة من سني الخدمة: ادارية بكامل الراتب	صحية براتب كامل	ادارية بنصف راتب	صحية بنصف راتب	ادارية بلا راتب	صحية بلا راتب	المجموع	حساب رواتب الاجازة الادارية عند التسريح: يوم	ملاحظة
١٩٤٧	٣٠	١٨٠[1]	—	٢١٠	٣٠	٩٠	—	٩٠	—	—	٢١٠	—	—
١٩٤٨	—	١٥٠	٣٠	١٨٠	—	١٢٠	٣٠	٣٠	—	—	١٨٠	—	—
١٩٤٩	—	٢١٠	٣٠	٢٤٠	—	١٢٠	—	٩٠	٣٠	—	٢٤٠	—	—
١٩٥٠	٣٠	٢١٠	—	٢٤٠	٣٠	—	—	—	—	٢١٠[2]	٢٤٠	—	—
١٩٥١	٣٠	٢١٠	—	٢٤٠	٣٠	—	—	—	—	٢١٠	٢٤٠	—	—
المجموع	٩٠	٩٦٠	٦٠	١١١٠	٩٠	٣٣٠	٣٠	٢١٠	٣٠	٤٢٠	١١١٠	—	—

(١) يجب احالة هذا الموظف على لجنة التسريح الطبية لتجاوز اجازاته الصحية الستة اشهر .

(٢) لم يمنح اجازات صحية براتب او بنصف راتب استنادا الى الفقرة الثانية من المادة ٥٦ من قانون الموظفين التي نصت على انه لا يمكن ان تتجاوز مدة الغياب الصحية براتب او بنصف راتب ثمانية عشر شهرا خلال خمس سنوات بما فيها السنة الجارية.

اذ ان مجموع اجازاته الصحية بلغت:

	براتب كامل	بنصف راتب	المجموع
١٩٤٧	٩٠	٩٠	١٨٠
١٩٤٨	١٢٠	٣٠	١٥٠
١٩٤٩	١٢٠	٩٠	٢١٠
	٣٣٠	٢١٠	٥٤٠ (١٨ شهراً)

الحالة الثانية	الاجازات التي منحت له: اداري	ثم صحية	ثم ادارية	المجموع	حساب رواتب الاجازات خلال مدة الخدمة: ادارية براتب كامل	صحية براتب كامل	ادارية بنصف راتب	صحية بنصف راتب	ادارية بلا راتب	صحية بلا راتب	المجموع	حساب رواتب الاجازة الادارية عند التسريح: يوم	ملاحظة
١٩٤٧	١٠	١٨٠	—	١٩٠	١٠	١١٠	—	٧٠	—	—	١٩٠	٥	بنصف راتب
١٩٤٨	—	١٣٠	١٠	١٤٠	—	١٢٠	١٠	١٠	—	—	١٤٠	٥	بنصف راتب
١٩٤٩	—	٢١٠	٥	٢١٥	—	١٢٠	—	٩٠	٥	—	٢١٥	—	—
١٩٥٠	١٠	٢١٠	—	٢٢٠	١٠	٢٠(١)	—	—	—	١٩٠	٢٢٠	٥	براتب كامل
١٩٥١	١٠	٢١٠	—	٢٢٠	١٠	—	—	—	—	٢١٠	٢٢٠	٢٠	براتب كامل
المجموع	٣٠	٩٤٠	١٥	٩٨٥	٣٠	٣٧٠	١٠	١٧٠	٥	٤٠٠	٩٨٥	٣٠	براتب كامل

(١) لم يمنح الا ٢٠ يوماً براتب كامل استناداً للفقرة الثانية من المادة ٥٦ من قانون الموظفين الاساسي اذ بلغت مجموع اجازته الصحية :

	براتب كامل	بنصف راتب	المجموع
١٩٤٧	١١٠	٧٠	١٨٠
١٩٤٨	١٢٠	١٠	١٣٠
١٩٤٩	١٢٠	٩٠	٢١٠
١٩٥٠	٢٠	—	٢٠
المجموع	٣٧٠	١٧٠	٥٤٠

مادة ٥٧ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠/٦/١٩٤٧) :

تمنح الموظفات الحوامل اجازة اجبارية تدعى (اجازة الامومة) براتب كامل مدتها اربعة اشهر تبدأ في الاحوال العادية في الشهر السابع من الحمل .

تعطى اجازة الامومة كاملة مهما يكن تاريخ ابتدائها ولو توفي المولود .

لاتدخل مدة اجازة الامومة في حساب مدد الاجازات الصحية .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (١٠٨)
تاريخ ١٩٥٤/٦/٣٠

الموظفة الحامل اذا تأخرت عن طلب اجازة الامومة الى ما بعد الشهر السابع فينزل من الاجازة المذكورة المقدار الذي تأخرت به

في الساعة الواحدة من بعد ظهر يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١٠/٢٩ الموافق لـ ١٩٥٤/٦/٣٠ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المعارف رقم ٦/١٢٨١/ب تاريخ ١٩٥٤/٣/٢٧ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة ٥٧ من قانون الموظفين الاساسي على اعطاء الموظفة الحامل اجازة اجبارية مدتها اربعة اشهر بتمام الراتب تبدأ في الاحوال العادية في الشهر السابع من الحمل .

لذلك فان المعلمة الحامل التي تصبح في الشهر السابع من حملها وتتقاعس عن طلب اجازتها حتى الشهر الثامن او حتى الولادة احيانا تكون قد قامت بعمل مخالف من الوجهة المسلكية ، ومن جهة اخرى تكون قد اسقطت حقها من مدة الاجازة المنقضية قبل طلبها أو ولادتها .

وقد سرنا على منح المعلمة التي تحصل على تقرير طبي يشعر بانها حامل في الشهر السابع اجازة الامومة لمدة اربعة اشهر والتي تحصل على تقرير طبي يشعر انها حامل في الشهر الثامن من اجازة الامومة لمدة ثلاثة اشهر والتي تحصل على تقرير طبي اانها حامل في الشهر التاسع تمنح اجازة الامومة لمدة شهرين وهكذا .

وقد اعترضت بعض المعلمات على ذلك مدعيات بأن من حق الموظفة الحامل ان تعطي اجازة الامومة كاملة ولو كان التقرير الطبي يشعر بانها حامل في الشهر الثامن او التاسع اويشعر بولادتها وذلك بالاستناد الى الفقرة الثانية من المادة ٥٧ من قانون الموظفين الاساسي والتي تنص (تعطى اجازة الامومة كاملة مهما يكن تاريخ ابتدائها ولو توفي المولود) .

فالرجاء التكرم ببيان الرأي واعلامنا بوضوح المقصود من الفقرة الآنفة الذكر وما هي المدة التي يجب ان تعطى للموظفة الحامل التي تطلب اجازة الامومة فور الوضع .

وزير المعارف

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٨١٥٨ — ٢٥/. تاريخ ١٩٥٤/٦/٨ وهذا نصه:

مادة ٥٧ قديمة — تمنح الاستاذات والمعلمات الحوامل اجازة اجبارية تدعى (اجازة الامومة) براتب كامل مدتها اربعة اشهر تبدأ — في الاحوال العادية — من الشهر السابع من الحمل .
تعطى اجازة الامومة كاملة مهما يكن تاريخ ابتدائها ولو توفي المولود .
لا تدخل مدة اجازة الامومة في حساب مدد الاجازات الصحية .

الى رئاسة ديوان المحاسبات

بالاشارة لكتابكم المؤرخ في ١٩٥٤/٤/١ رقم ٥١٤١ .

ان كلمة « كاملة » الواردة في الفقرة الثانية في المادة ٥٧ من قانون الموظفين الاساسي لا تفيد جواز انقاص الاجازة بل تقضي باعطائها كاملة حتى ولو توفي المولود، الا انه من الضروري مراعاة الحالة الصحية للحامل التي تقضي بوجوب ابتداء الاجازة في الشهر السابع كما هو صريح في الفقرة الاولى من نفس المادة ونحن نرى انه يترتب على الادارة اذاعة تعليمات تفرض على الحاملات مراجعة الطبيب في الشهر السابع بحيث تمنح احداهن اربعة اشهر كاملة تبدأ في الشهر السابع من الحمل وبهذه الطريقة تمنح الاجازات في مواعيدها وان تقرن تعليماتها بعقوبات مسلكية تفرض على المتخلفة عن تقديم التقرير خلال الشهر السابع .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اذا تأخرت الموظفة الحامل عن طلب اجازة الامومة الى ما بعد الشهر السابع فينزل من الاجازة المذكورة المقدار الذي تأخرت به وذلك في الاحوال العادية واما في الاحوال غير العادية فاذا طلبت اجازة الامومة قبل الشهر السابع فحينئذ تبدأ اجازة الامومة من تاريخ الطلب وتعطى كاملة .

وبعد المذاكرة تقرر بالاكثرية وخلافا لمطالعة النائب العام :

الموافقة على رأي وزارة المالية في هذا الموضوع .

رئيس ديوان المحاسبات

مادة ٥٨ — يستحق الموظف المصاب بعلة ناشئة عن الوظيفة اجازة لا تتجاوز مدتها اثني عشر شهراً براتب كامل وستة اشهر بنصف راتب دون النظر الى الاجازات الصحية السابقة .

(بلاغ وزارة المالية رقم ٥٦/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٤٧/٦/٣٠) :

لقد تم الاتفاق مع ديوان المحاسبات على ان المادة ٥٨ من قانون الموظفين الاساسي ذات حكم مستقل لا تتصل باحكام سائر المواد التي تتعلق بالاجازات الصحية ولذلك وجب ايضاح الطريقة الواجب اتباعها في تطبيق المادة المذكورة :

١ — كل اصابة بعلة ناشئة عن الوظيفة يجب ان تحدد بدقة تتفق وما قصده الشارع من هذا الحكم .

٢ — حال وقوع الاصابة يحال الموظف على لجنة التسريح المنصوص عنها في المادة ٦٢ من قانون الموظفين الاساسي فتتخذ اللجنة قرارا معللا تبين فيه :

اولا — الاسباب الداعية لاعتبار العلة ناشئة عن الوظيفة .

ثانيا — اذا كان الموظف المعلول قابل الشفاء أم لا .

٣ — اذا كان الموظف غير قابل الشفاء يسرح وتصفى حقوقه وفقا لقانون التقاعد على ان يعطى راتبا كاملا اعتبارا من تاريخ الاصابة .

٤ — أما اذا كان الموظف قابل الشفاء فتمنحه اللجنة اجازة لمدة شهرين وتجدد هذه الاجازة في كل مرة لمدة شهرين بقرار من اللجنة على ان لا تتجاوز مدة هذه الاجازات — اعتبارا من تاريخ الاصابة — اثنى عشر شهرا براتب كامل وستة اشهر بنصف راتب .

٥ — عند انقضاء الاجازات المذكورة في

البند السابق يسرح الموظف وتصفى حقوقه وفقا لقانون التقاعد .

٦ — يستفيد الموظف المسرح بطبيعة الحال من حكم الفقرة قبل الاخيرة من المادة ٦٤ من قانون الموظفين الاساسي اذا ابل نهائيا من علته.

مادة ٥٩ — يقطع راتب الموظف عن ايام تغيبه عن الوظيفة لمرض ناشئ عن خطأه .

يعتبر الموظف مخطئاً بالمعنى المقصود في الفقرة السابقة عند قيامه باعمال لاتليق بشرف الوظيفة كالسكر والمقامرة وتعاطي المخدرات ولا يعتبر هذا التعداد حصريا .

مادة ٦٠ — على الموظف المريض ان يعلم رئيسه المباشر بالامر ان لم تتجاوز مدة المرض ثلاثة أيام وعليه إذا تجاوز المرض هذه المدة ان يقدم تقريراً من طبيبه المداوي وللادارة ان تعتمد احد أطباء الحكومة للتحقيق عن صحة التقارير الطبية الخاصة واذا استمر المرض اكثر من ثلاثين يوما يحال الموظف على لجنة طبية تؤلف في مراكز المحافظات من ثلاثة أطباء موظفين يعينون بقرار من المحافظ في بدء كل سنة .

اما في القضاء فيتولى طبيب القضاء فحص الموظف المريض على ان يقترن تقريره بتصديق لجنة مركز المحافظة التي لها أن تعاين الموظف عند الاقتضاء .

تتولى أيضاً لجنة مركز المحافظة فحص طلاب الوظائف العامة .

بلاغ وزارة المالية رقم ١١/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/١/٩

— تفسير المادة ٦٠ من قانون الموظفين الاساسي المتعلق باحالة الموظف على اللجنة الطبية

ترددت بعض الادارات في تطبيق المادة ٦٠ من قانون الموظفين الاساسي واختلفت اوجه النظر فيما يتعلق باحالة الموظف على اللجنة الطبية المنصوص عنها في المادة المشار اليها عندما يستمر مرضه مدة ٣٠ يوما . ولقد كنا اعتبرنا ، في كتاب موجه الى وزارة الداخلية عممناه آنذاك ، ان مرض الموظف مدة ثلاثين يوما خلال السنة الواحدة ، ولو كان بصورة متقطعة ، موجبا لاحالته على اللجنة الطبية . غير انا نرى الآن ان الاحالة على اللجنة الطبية لا تتوجب الا عندما يدوم مرض الموظف ثلاثين يوما بصورة متصلة . ذلك لان المادة ٦٠ تنص على انه « اذا استمر المرض اكثر من ثلاثين يوما يحال الموظف على لجنة طبية ... » و « الاستمرار » معناه « الاتصال » و « عدم الانقطاع » على انه تجدر الاشارة الى ان المادة ٦٠ تمنح الادارة الحق في ان تعتمد احد اطباء الحكومة للتحقيق عن صحة التقارير الطبية الخاصة فبوسع الادارات اذن ان تستعمل هذا الحق في سائر الاحوال التي تخشى فيها سوء الاستعمال .

لذلك نرجو التقيد باحكام هذا البلاغ الصادر بالاتفاق مع ديوان المحاسبات بموجب الرأي المؤرخ في ١٩٥١/١٢/٢٤

مطالعة وزارة المالية
رقم ٤٦٣ ـ ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٢/١/١٢

الطلب من الموظف المريض تقديم التقرير الطبي واحالتهما الى طبيب الحكومة للتحقيق عن صحة التقرير والمرض

قضت الفقرة الاولى من المادة ٦٠ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ بان يعلم الموظف المريض رئيسه المباشر بغيابه اذا لم يتجاوز هذا الغياب ثلاثة ايام كما قضت الفقرة الثانية من المادة المذكورة ان يقدم الموظف المذكور تقريرا من الطبيب المداوي اذا استمر الغياب بسبب المرض اكثر من هذه المدة ـ لاعطائه تقريرا طبيا ـ وللادارة حينئذ ان تعتمد احد اطبائها للتحقيق عن صحة التقرير الطبي الخاص واذا استمر المرض اكثر من ثلاثين يوما يحال الموظف على لجنة طبية ... الخ .

ولما كان بعض الموظفين يستفيدون من ظاهر الفقرة الاولى من المادة المذكورة فيتكرر غيابهم ويعتذرون بعد العودة بالمرض فنرغب اليكم في حال تكرر غياب الموظف المريض ان يطلب اليه تقديم التقرير الطبي واحالته الى طبيب الحكومة للتحقيق عن صحة التقرير والمرض كما نرغب اليكم احالة من تتجاوز مدة غيابه الثلاثين يوما على اللجنة الطبية عملا بالمادة المذكورة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٨٩
تاريخ ١٩٥٣/٦/٢٨

حول تغيب الموظف المريض .

في الساعة الثانية عشرة من يوم الاحد الواقع في ١٧ شوال ١٣٧٢ الموافق لـ ٢٨ حزيران ١٩٥٣ اجتمعت الهيئة العامة لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٨٧٥٠ـ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/٦/١٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نقدم طيا مشروع بلاغ بتفسير احكام المادة ٦٠ من قانون الموظفين الاساسي المتضمن امكان تغيب الموظف المريض خلال سنة تبدأ من ١/١ وتنتهي في ١٢/٣١ من كل عام لمرة واحدة مدة ثلاثة ايام بدون تقرير طبي على ان يعلم رئيسه المباشر بالامر وان يقدم الى الادارة تقريرا طبيا عندما يتجاوز المرض المدة المذكورة .

وقد ذهبنا الى هذا الرأي لان تفسير المادة ٦٠ خلاف ماذكر يؤدي الى تكرر غياب الموظف لمدد يتجاوز مجموعها الشهر بدون اي تقرير طبي وفي ذلك مخالفة صريحة لاحكام الفصل طبي وفي ذلك مخالفة صريحة لاحكام فصل الاجازات الصحية من قانون الموظفين .

وزير المالية

وتلي مشروع البلاغ المنوه عنه بكتاب وزارة المالية الآنف الذكر والآتي نصه :

مشروع بلاغ عام

اجازت المادة ٦٠ من قانون الموظفين الاساسي تغيب الموظف المريض لمدة ثلاثة ايام على ان يعلم رئيسه المباشر بالامر وأوجبت عليه تقديم تقرير تقرير طبي اذا تجاوز المرض هذه المدة .

وان المادة ٥٦ اعطت الحق للموظف المتغيب لاسباب صحية ـ خلال كل سنة تبدأ من ١ كانون الثاني وتنتهي في ٣١ كانون الاول ـ مدة ثلاثين يوما براتب كامل ... الخ ...

وباعتبار ان احكام المادة ٦٠ متممة للاحكام الواردة في المادة ٥٦ وغيرها من مواد فصل الاجازات الصحية من القانون المذكور .

وبالاتفاق مع ديوان المحاسبات نرى انه يمكن للموظف المريض خلال سنة تبدأ من ١/١ وتنتهي في ٣١ كانون الاول من كل عام :

١ ـ ان يتغيب لمرة واحدة ثلاثة ايام دون تقرير على ان يعلم رئيسه المباشر بالامر .

٢ ـ ان يقدم الى الادارة تقريرا طبيا اذا تجاوز المرض اكثر من ذلك .

وزير المالية

سئل النائب العام عن رأيه فأدلى بالمطالعة التالية :

« أن المادة ٥٦ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ١٩٤٥/١/١٠ مستقلة في مفهومها ومدلولها عن المادة ٦٠ من هذا القانون فالموظف اذا مرض مرات متعددة في سنة واحدة ولم يتجاوز مرضه الثلاثة ايام في كل مرة لاتدخل هذه المدة في مدة الثلاثين يوما

المنصوص عنها في المادة ٥٦ من هذا القانون ».

وبعد المداولة والمناقشة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام مايأتي :

ان المادة ٦٠ من قانون الموظفين الاساسي اوجبت على الموظف المريض ان يعلم رئيسه المباشر بالامر ان لم تتجاوز مدة المرض ثلاثة ايام وهذا الوجوب بالاعلام يتجدد كلما تجدد المرض وان تقييد هذا التغيب لمرة واحدة في السنة لايتفق مع اطلاق المادة ٦٠ الآنفة الذكر.

مطالعة وزارة المالية
رقم ٧٠٠/١٧٩٥
تاريخ ١٩٥٣/٩/١

أيام الجمع والاعياد لا تحسب صادف وقوعها في مطلع الاجازة الصحية او منتهاها لا تحسب من ايام هذه الاجازة .

الى وزارة المالية

نرجو اعلامنا في حال حصول موظف على تقرير طبي يبدأ مفعوله او ينتهي يوم عطلة كيوم جمعة او عيد هل يعتبر ذاك اليوم من اصل الاجازة الصحية الممنوحة للموظف المريض ام لا .

رئيس الجامعة السورية

الى رئاسة الجامعة السورية

أيام الجمع والاعياد تعد من ايام العطل التي يحق للموظف ان يتمتع بها فاذا صادف وقوعها في مطلع الاجازة الصحية فلا تحسب من ايام هذه الاجازة .

في ١٩٥٣/٩/٥

وزير المالية

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٤٧٧٦/ ١/٨ —
تاريخ ١٩٥٤/١٠/١٤

الموظف المجاز اداريا في حال وجوده في احدى المحافظات او الاقضية الواقعة خارج نطاق عمله وشعوره بالمرض عليه مراجعة الدوائر المالية في الاماكن الموجود فيها لاحالته الى طبيب القضاء او لجنة طبية المحافظة لاستحصاله على التقرير اللازم .

يحصل بعض الموظفين على اجازات ادارية ويغادرون مراكز وظائفهم الى محافظات او اقضية اخرى لقضاء مصالحهم الشخصية ثم يرسلون تقارير خاصة من اطبائهم ، يطلبون بالاستناد اليها منحهم اجازة صحية .

ولما كان حصولهم على التقارير المذكورة يحول دون تطبيق احكام المادة ٦٠ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ للتحقق من صحة مرضهم لوجودهم في مناطق بعيدة يصعب معرفة اقامتهم فيها بحيث يتعذر اعتماد احد الاطباء لفحصهم للتثبت من مرضهم ، لذلك نرجو تبليغ موظفيكم انه عليهم في حال وجودهم في احدى المحافظات او الاقضية الواقعة خارج نطاق عملهم وشعورهم بالمرض عليهم ان يراجعوا الدوائر المالية في الاماكن التي يكونون فيها لتقوم تلك الدائرة باحالتهم الى طبيب القضاء او اللجنة الطبية في مركز المحافظة ، وكل تقرير طبي يستحصل بصورة مخالفة لما ذكر سيرفض ويعاقب مقدمه باحدى العقوبات المسلكية بالاضافة الى قسط الايام التي تغيب فيها من راتبه وعدها اجازة خاصة بلا راتب لاتدخل في خدماتهم الفعلية .

وزير المالية

فحص الموظف المريض :

مادة ٦١ — اذا تبين من تقرير اللجنة الطبية أن الموظف المريض — قابل الشفاء — يمنح

اجازة قابلة التمديد على ان لا يتجاوز مجموعها ستة أشهر . تمنح هذه الاجازة وتمدد بناء على تقرير اللجنة بشرط أن لا تتجاوز شهرين كل مرة .

مادة ٦٢ — اذا تبين من تقرير اللجنة الطبية ان الموظف المريض غير قابل للشفاء أو اذا انقطع الموظف عن العمل لاسباب صحية لمدة أو مدد يبلغ مجموعها ستة أشهر خلال السنة الجارية والسنة السابقة يحال على لجنة تسريح طبية تؤلف في دمشق وحلب ودير الزور واللاذقية والسويداء بمرسوم في بدء كل سنة من :

رئيس الصحة	رئيساً
طبيبين موظفين من	عضوين أصيلين
أعضاء غير اللجنة الطبية	ويجوز ان يقوم مقامهما ملازمان

تتناول صلاحيات اللجنة جميع موظفي المحافظة اما لجنة دمشق فتتناول صلاحيتها موظفي الادارة المركزية ومحافظات حمص وحماة وحوران وتتناول صلاحيات لجنة دير الزور موظفي محافظة الجزيرة .

تجتمع اللجنة بكامل هيئتها وبحضور طبيب يختاره الموظف المريض اذا شاء .

تتخذ قرارات اللجنة بالاكثرية ويجب أن تكون معللة . ان قرارات اللجنة قطعية وغير قابلة لأي طريق من طرق المراجعة .

مطالعة وزارة المالية رقم ٤٨١١ — ١/١٧ تاريخ ١٩٥١/٥/٨

وضع الموظف المحال على لجنة التسريح الطبية .

الى وزارة المعارف

بالاشارة الى استدعاء السيد . . . المعلم في مديرية معارف حمص .

لقد نص قانون الموظفين الاساسي على لجنتين طبيتين : اللجنة الطبية (مادة ٦٠) ولجنة التسريح الطبية (المواد ٦١ ، ٦٢ ، ٦٣ ، ٦٤) .

يحال الموظف على اللجنة الطبية المنصوص عنها في المادة (٦٠) من القانون المذكور اذا استمر مرضه اكثر من ثلاثين يوما .

ويحال الموظف على لجنة التسريح الطبية المنصوص عنها في المواد (٦١) الى (٦٤) في ثلاث حالات :

اولا — عندما يتبين للجنة الطبية الاولى ان الموظف المريض غير قابل للشفاء (مادة٦٢) .

ثانيا — عندما ينقطع الموظف عن العمل لاسباب صحية لمدة او مدد يبلغ مجموعها ستة اشهر خلال السنة الجارية والسنة السابقة (مادة ٦٢) .

ثالثا — عندما يصاب الموظف بعاهة تمنعه من القيام بالوظيفة او باحدى الامراض ذات العدوى (مادة ٦٣) .

ففي جميع هذه الحالات ، اذا تبين للجنة التسريح هذه ان الموظف غير قابل للشفاء ، يسرح وتصفى حقوقه حسب قانون التقاعد (مادة ٦٤ فقرة ١) مهما كانت مدد الغياب لاسباب صحية التي تمتع بها الموظف ولايحق لهذا الموظف المسرح للاسباب المذكورة المطالبة باجازاته الصحية التي لم يتمتع بها كاملة ، اما اذا تبين للجنة التسريح هذه ان الموظف قابل للشفاء .

ففي الحالة الاولى — أي اذا قررت اللجنة الاولى ان الموظف غير قابل للشفاء واحالته على لجنة التسريح هذه ، فجاء تقرير لجنة التسريح ان الموظف قابل للشفاء ، يعطى اجازاته المنصوص عنها في المادة ٥٦ مع مراعاة احكام المادة ٦٢ فاذا استنفدها يعطى اجازة اخيرة لمدة شهرين وفقا للفقرة الثانية من المادة ٦٤ يسرح في انتهائها في حال عدم ابلاله من مرضه وتصفى حقوقه وفقا لقانون التقاعد .

وفي الحالة الثانية — يعطى الموظف اجازة اخيرة لمدة شهرين يسرح في انتهائها في حال عدم ابلاله من مرضه وتصفى حقوقه وفقا لقانون التقاعد .

وفي الحالة الثالثة — يعطى الموظف الاجازات المنصوص عنها في المادة ٥٦ مع مراعاة احكام المادة ٦٢ فاذا استنفدها يعطى اجازة اخيرة لمدة شهرين يسرح في انتهائها في حال عدم ابلاله من مرضه وتصفى حقوقه وفقا لقانون التقاعد .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١٣١٢٥—١/١٦
تاريخ ٩٥٠/١٢/٢٤

مدة الاجازات الصحية للموظف المريض غير قابل للشفاء

الى وزارة الاشغال العامة

يتضح من الرجوع الى المادتين ٦٢ و٦٤ ان الموظف الذي ينقطع عن العمل لاسباب صحية لمدة او مدد يبلغ مجموعها ستة اشهر خلال السنة الجارية والسنة السابقة ، يحال على لجنة التسريح الطبية ، فاذا تبين من تقرير هذه اللجنة ان الموظف غير قابل للشفاء يسرح وتصفى حقوقه ، واذا تبين انه قابل الشفاء يمنح اجازة اخيرة لمدة شهرين يسرح في انتهائها وتصفى حقوقه ، اي ان المدة القصوى للاجازات الصحية التي يمكن ان يستفيد منها الموظف القابل الشفاء خلال سنتين متتاليتين لاتتجاوز الثمانية اشهر يجب ان يسرح بعدها حكما .

مادة ٦٣ — يحال حتما على لجنة التسريح الطبية كل موظف اصيب بعاهة تمنعه من القيام بالوظيفة او باحدى الامراض ذات العدوى .

مادة ٦٤ — اذا تبين من تقرير لجنة التسريح الطبية ان الموظف غير قابل للشفاء يسرح وتصفى حقوقه حسب قانون التقاعد .

اما اذا تبين من تقرير اللجنة ان الموظف قابل الشفاء يمنح اجازة اخيرة لمدة شهرين يسرح في انتهائها وتصفى حقوقه وفقاً لقانون التقاعد .

يستفيد الموظف المسرح لاسباب صحية من الحقوق الممنوحة للموظف المسرح بسبب الغاء الوظيفة اذا أبل نهائياً من مرضه وكان ابلاله مؤيداً بتقرير من لجنة التسريح الطبية .

يتم التسريح بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٨١٦٧–١/١٧ **اجازة موظف مريض**
تاريخ ١٩٥٠/٨/١٥

الى مديرية مالية حلب

بما ان الموظف لايحتاج الى اجازة اثناء العطلة الرسمية وكانت العطلة المدرسية لها صفة العطلة الرسمية فلا يترتب على موظفي التعليم الحصول على اجازة صحية خلالها . وعلى هذا الاساس تدخل المدة الواقعة بين تاريخ بدء اجازة المعلم السيد ..... الواقع في ١٩٥٠/٤/٧ وتاريخ بدء العطلة الصيفية في ١٩٥٠/٥/٢ في مدة الاجازة الاخيرة التي نالها الموما اليه بالاستناد للمادة ٦٤ من قانون الموظفين ، والمحددة بشهرين فقط ، ويستأنف تقاضي رواتبه كاملة من تاريخ بدء العطلة المدرسية حتى انتهائها .

وعند بدء السنة الدرسية ١٩٥٠–١٩٥١ يوقف صرف راتبه او يعطى نصف راتب طوال المدة المتبقية من اجازة الشهرين . فاذا شفي عاد الى وظيفته والا سرح وصفيت حقوقه التقاعدية ، او اعطي تعويض تسريح حسب الحال .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٢١
تاريخ ١٩٥٣/٩/٣٠ **يجوز للموظف المستحصل على تقرير من لجنة التسريح الطبية ان يعود الى وظيفته خلال اجازته الاخيرة المحددة بشهرين فيما اذا حصل على تقرير من اللجنة المذكورة يشعر بشفائه**

في الساعة الثانية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١/٢١ الموافق لـ ٩٥٣/٩/٣٠ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١٣٥٧١–١/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/٩/٢٢ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

ان المادة ٦٤ من قانون الموظفين الاساسي قضت بان يمنح الموظف اجازة صحية اخيرة لمدة شهرين اذا تبين من تقرير لجنة التسريح الطبية ان الموظف قابل الشفاء ، وان يسرح في انتهاء مدة شهرين او تصفى حقوقه وفقا لقانون التقاعد .

ونصت الفقرة الثانية للمادة المذكورة على استفادة الموظف المسرح لاسباب صحية من الحقوق الممنوحة للموظف المسرح بسبب الغاء الوظيفة اذا ابل نهائيا من مرضه وكان ابلاله مؤيدا بتقرير من لجنة التسريح الطبية .

كما نصت المادة ٦٩ من قانون الموظفين على ان الاجازة تنتهي في اليوم السابق لعودة الموظف الى الوظيفة بعد انقضاء اجازته وان الموظف الذي يعود الى الوظيفة قبل انقضاء مدة الاجازة يستحق كامل راتبه اعتبارا من يوم عودته .

وقد تردد بعض المحاسبين في جواز صرف راتب موظف منح اجازة صحية اخيرة لمدة شهرين عاد الى وظيفته قبل انتهاء المدة المذكورة وهو يطالب حاليا بتأدية رواتبه دون ان يحصل على تقرير من لجنة التسريح الطبية يشعر بشفائه .

فنرجو عملا باحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات رقم ٢٠٧ المؤرخ في ١٩ نيسان ١٩٥٢ ابداء الرأي بهذا الخصوص مبينين ان احكام الفقرة الثالثة من المادة ٦٤ المذكورة اعلاه لاتجيز اعادة الموظف المسرح لاسباب صحية الى الوظيفة الا اذا ابل الموظف نهائيا من مرضه وكان ابلاله مؤيدا بتقرير من لجنة التسريح الطبية .

وترى وزارة المالية ان الموظف الممنوح اجازة صحية اخيرة لايجوز له العودة قبل انتهاء مدة اجازته على ان تسبق عودته حصوله على تقرير من اللجنة الطبية يشعر بشفائه والا كانت عودته المفاجئة قطع لمدد الاجازات الصحية التي قد تؤدي في حال عدم شفائه الى تسريحه لاسباب صحية .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

لايجوز لمثل هـذا الموظف ان يعود الى وظيفته قبل انتهاء مـدة اجازته الا بموجب تقرير طبي من اللجنة الطبية يتضمن شفاءه من المرض الذي اوجب اعطاءه الاجازة الصحية الاخيرة الموصوفة في كتاب وزارة المالية والوارد ذكرها في المادة ٦٤ من قانون الموظفين الاساسي .

وبعد المذاكرة والمنـاقشة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام مايأتي :

ان الفقرة الثانية من المادة ٦٤ من قانون الموظفين الاساسي تنص على انه اذا تبين من تقرير اللجنة (أي لجنة التسريح الطبية) ان الموظف قابل الشفاء يمنح اجازة اخيرة لمـدة شهرين يسرح في انتهائها وتصفى حقوقه وفقا لقانون التقاعـد ، ومن مقابلة هذه الفقرة مع الفقرة الاخيرة من المادة ٦٩ من قانون الموظفين المتضمنة احكام الاجازات بوجه عام يتبين انه يجوز للموظف المستحصل على تقرير من لجنة التسريح الطبية وفقا للفقرة الثانية من المادة ٦٤ المذكورة اعلاه ان يعود الى الوظيفة خلال اجازته الاخيرة المحددة بشهرين فيما اذا حصل على تقرير من اللجنة الطبية يشعر بشفائه من المرض الذي اجيز بسببه .

الموظف المريض خارج سوريا :

مادة ٦٥ — يحق للموظف الغائب على وجه قانوني خارجاً عن سوريا باجازة ادارية او صحية ان ينال اجازة صحية او أن يطلب تمديد اجازته الصحية بموجب تقارير طبية موقعة من قبل طبيبين مقبولين من رئيس البعثة السياسية او القنصلية السورية وعند عدم وجودها يصادق على توقيعها من الدوائر الصحية .

ان الاحكام العامة المتعلقة بالاجازات الصحية للموظفين تطبق على الموظف المجاز وفقاً لهذه المادة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٩٠
تاريخ ١٩٥٢/٣/١٩

اجتمعت في الساعـة التاسعة من يوم الاربعاء الواقع في ١٩٥٢/٣/١٩ الهيئة العامة لديوان المحاسبات للمداولة في موضوع كتاب وزارة الماليـة رقم ٣٩٢٥ — ١/٨ المؤرخ في ٩٥٢/٣/٦ المذكور فيمايلي :

الى ديوان المحاسبات

كانت وزارة المالية قد منحت احدموظفيها الموفدين للدراسـة في فرنسا اجازة صحية لمدة اربعة اشهر بكامل الراتب ونظمت له امر صرف بهذا المبلغ ليصار الى ارساله بواسطة مكتب القطع . الا ان مديرية الخزينة المركزية اعترضت على صرفه بحجة ان المـوفد قد استحصل بعد انتهاء ايفاده على اجازة خاصة بدون راتب لمدة ثلاثة اشهر وقبـل ان يصار الى تمديد مدة ايفاده منـح له اجازة صحية بكامل الراتب لمدة اربعة اشهر ، فهو ليس اذن بوضع الموظف الموفد لعدم صدور قرار بتمديد ايفاده وليس بوضع موظف باشر عمله لتمتعه باجازة خاصة بدون راتب لكي يستفيد في هذه الحالة من احكام قانون الموظفين وذلك لان

الموفد يخضع لاحكام المادة ٧١ منه (وضع الموظف خارج الملاك) .

وقد اجبنا الخزينة المركزية بان منح الموظف الاجازة الصحية لايتوقف على مباشرته عمله بعد اجازة سابقة صحية كانت ام ادارية براتب او بدون راتب ، وطالما ان الموظف الموفد لم يعد الى سوريا بعد انتهاء اجازته بسبب مرضه وهو عذر مشروع فان تقدير هذه الناحية يعود الى الوزارة صاحبة الشأن عند منحه الاجازات وهي تقدر مشروعيتها طالما ان ليس هناك نص يمنع الادارة من ذلك وقد أبدت الخزينة المركزية رغبتها في استطلاع رأيكم في هذا الموضوع ليصار بحسبه الى حلها على ضوء مطالعتكم المنتظرة .

الامين العام لوزارة المالية

سئل النائب العام رأيه في الموضوع فأدلى بالمطالعة الآتية :

« فرق قانون الموظفين الاساسي بصراحة بين حالات الغياب المتعددة ووضع احكاما خاصة لكل من (الاجازات الادارية) و(الاجازات الخاصة) و(الاجازات الصحية) وعند بحثه عن الاجازات الصحية فرق بين الموظف المريض في سورية وبين الموظف المريض خارج سورية ، وذكرت المادة ٦٥ منه مايأتي :

« يحق للموظف الغائب على وجه قانوني خارجا عن سورية باجازة ادارية او صحية ان ينال اجازة صحية الخ ... » وعلى هذا لم يرد نص يسمح باعطاء اجازة صحية لموظف غائب عن سورية باجازة خاصة .

اما اذا كان هذا الموظف الممنوح اجازة خاصة موجودا في سورية فليس مايمنع منحه اجازة صحية وفاقا لاحكام قانون الموظفين الاساسي » .

ولدى المذاكرة بهذا الشأن تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

عدم جواز منح الموظف الغائب عن سورية باجازة خاصة اجازة صحية لان المادة ٦٥ من قانون الموظفين الاساسي قد حصرت حق نوال الاجازات الصحية او تمديدها للموظفين الغائبين على وجه قانوني خارجا عن سوريا بالذين اجيوزا منهم اجازة ادارية او صحية ولم تتعرض للمجازين منهم اجازة بلا راتب مما يدل على ان الشارع قد قصد عمدا الا يمنحهم الاجازة الصحية في حال وجودهم خارج البلاد السورية باجازة بلا راتب .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ١٦٣

تاريخ ١٩٥٤/٩/١

يحق لموظفي التعليم الغائبين على وجه قانوني اثناء العطلة الصيفية ان ينالوا اجازة صحية بناء على تقارير طبية منظمة

في الساعة التاسعة من صباح يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٤/١/٣ الموافق لـ ٩٥٤/٩/١ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١٠١٢٣ — ١/١٧ تاريخ ١٩٥٤/٧/١١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اعطت المادة ٦٥ من قانون الموظفين الحق للموظف الغائب على وجه قانوني خارجا عن سوريا باجازة ادارية او صحية ان ينال اجازة صحية او يطلب تمديد اجازته الصحية ..الخ وقد اضطر بعض موظفي التعليم لمغادرة سوريا الى لبنان خلال العطلة الصيفية فمرض هناك وتقدم بتقرير طبي موقع من طبيبين وفقا لاحكام المادة المذكورة ، وترددت الادارة ذات العلاقة بمنحه اجازة صحية بالنظر لعدم كونه مجازا باجازة ادارية او صحية خارج البلاد السورية .

نحن نرى ان موظفي التعليم يعتبرون خلال العطلة الصيفية مجازين مالم تقطع هذه الاجازة باخبار او بلاغ او امر من الوزارة يفيد احتياج الوزارة اليهم خلال هذه العطلة ، وعليه تقبل التقارير الطبية المرسلة من قبلهم فيما اذا جاءت حسب الاصول .

فنرجو عرض القضية على ديوان المحاسبات

لدرسها عملا بالمادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات ، واعلامنا النتيجة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اوافق على ما جاء بكتاب وزارة المالية رقم ١٠١٢٣ — ١/١٧ تاريخ ١٩٥٤/٧/١١

ولدى المذاكرة تبين مايلي :

نصت المادة ٥٤ من قانون الموظفين الاساسي على انه لايستفيد من احكام المادتين ٥٠و٥٣ أي من الاجازات الادارية الموظفون الذين يتمتعون بالعطلات المدرسية .

ينجم عن ذلك ان العطلة المدرسية لموظفي التعليم هي بمثابة الاجازات الادارية لباقي الموظفين وان موظفي التعليم خاضعون اثناء العطلة للواجبات نفسها التي يخضع لها باقي الموظفين اثناء الاجازة الادارية كما يتمتعون بالحقوق نفسها التي يتمتع بها هؤلاء .

وعليه تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

ان لموظفي التعليم باعتبارهم غائبين على وجه قانوني اثناء العطلة الصيفية ان ينالوا اجازة صحية بناء على تقارير طبية منظمة وفقا للاصول الواردة في المادة ٦٥ من قانون الموظفين الاساسي .

رئيس ديوان المحاسبات

مادة ٦٦ — يمنح الموظف الموجود في خارج سوريا بسبب الوظيفة الاجازات الصحية ضمن الشروط العادية بموجب تقارير طبية تؤخذ وفقاً للطريقة المبينة في الفقرة الاولى من المادة السابقة .

د = احكام مشتركة

اصول منح الاجازات :

مادة ٦٧ — يتوقف منح الاجازات المنصوص عنها في المادتين ٥٠و٥٥ على عدم الاخلال بسير المصلحة العامة .

مادة ٦٨ — أ = تمنح الاجازات المنصوص عنها في المادة ٥٠ بكتاب صادر عن :

— الوزير لموظفي المراتب الثالثة وما فوق .

— الامين العام لسائر موظفي الادارة المركزية

— المحافظ بناء على اقتراح رئيس المصلحة لسائر موظفي المحافظة .

ب = تمنح الاجازات المنصوص عنها في المادتين ٥١و٥٥ والاجازات الصحية بقرار يصدر عن الوزير لموظفي الحلقة الاولى وعن السلطات التي تمارس حق التعيين لموظفي الحلقتين الثانية والثالثة .

بلاغ وزارة المالية رقم ٣٧/ب ـ ٢٥/. تاريخ ١٩٥٥/٢/٢٠ **بشأن تعديل البند ١٨ من البلاغ رقم ٢٣/ب ـ ١/٣٤ تاريخ ٢٣ آذار ١٩٤٥**

عملا برأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٢٩ تاريخ ١٩٥٤/١١/١٧ يلغى البند الثامن عشر من بلاغنا المؤرخ في ٩٤٥/٣/٢٤ رقم ٢٣/ب ـ ١/٣٤ ويستعاض عنه بالنص التالي :

بند ١٨ ـ لما كانت المادة (٥٠) من قانون الموظفين الاساسي التي اشارت اليها الفقرة (أ) من المادة ٦٨ منه تنحصر بالاجازات الادارية ولا علاقة لها بالتغيب لاسباب صحية وكان التغيب لاسباب صحية مدة ثلاثين يوما قد ورد في المادة ٥٦ من قانون الموظفين المتعلقة بمدة الاجازة الصحية وهو لايخرج عن كونه ناشئا عن اسباب صحية فتطبق احكام الفقرة (ب) من المادة ٦٨ عند منح الاذون المتعلقة بالغياب لاسباب صحية وذلك بقرار يصدر عن الوزير المختص لموظفي الحلقة الاولى وعن السلطات التي تمارس حق التعيين لموظفي الحلقتين الثانية والثالثة .

احكام الاجازات :

مادة ٦٩ ـ تبدأ الاجازة من يوم انفكاك الموظف وتنتهي في اليوم السابق لعودته الى الوظيفة .

كل موظف لم يعد الى وظيفته بعد انقضاء مدة اجازته يفقد حقه في الراتب عن مدة غيابه غير القانوني فضلا عن العقوبات التأديبية التي يمكن اتخاذها بحقه ومع الاحتفاظ بحكم المادة ٨١ من هذا القانون اما اذا كان التأخر ناجماً عن اسباب قاهرة فيعود تقديرها الى السلطات التي تمارس حق منح الاجازات ويمكن في هذه الحالة تمديد الاجازة ضمن الشروط المحددة في هذا القانون .

اما الموظف الذي يعود الى الوظيفة قبل انقضاء مدة اجازته فيستحق كامل راتبه اعتباراً من يوم عودته .

مادة ٧٠ ـ لايجوز تسريح الموظف المجاز براتب او بدون راتب خلال مدة اجازته الا في حدود الشروط الواردة في القانون .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٤٩
تاريخ ١٩٥٢/١/١٧ **يجوز تسريح الموظف المجاز من الخدمة خلال مدة اجازته**

في الساعة الحادية عشرة من صباح الخميس الواقع في ١٣٧١/٤/١٩ والموافق في ١٩٥٢/١/١٧ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة الابحاث الواردة في جدول الاعمال ومنها كتاب وزارة المالية رقم ١١٥٦٢ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥١/١١/٤ ونصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

تنص المادة ٧٠ من قانون الموظفين الاساسي على انه :

« لايجوز تسريح الموظف المجاز براتب او بدون راتب خلال مدة اجازته الا في الشروط الواردة في القانون » وتنص المادة ٨٥ من القانون المشار اليه على انه :

« يجوز لمجلس الوزراء لاسباب يعود تقديرها اليه — ان يقرر صرف الموظفين من اية مرتبة من الخدمة بناء على اقتراح الوزير المختص ، ويستثنى من ذلك القضاة ، ويسرح الموظف المقرر صرفه من الخدمة بمرسوم غير تابع لاي طريق من طرق المراجعة وتصفى حقوقه التقاعدية وفقا لاحكام قانون التقاعد » .

وانا نرجو بيان رأيكم السديد حول تسريح الموظف خلال غيابه في مأذونية رسمية أيعتبر هذا التسريح بالاستناد الى المادة ٨٥ قانونيا ام لا .

وبعد المناقشة في الموضوع سئل النائب العام عن رأيه فأبدى المطالعة الآتية :

ان تسريح الموظف وفاقا لما نصت عليه المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي خلال مدة اذنه جائز بنظري ما دام قد تم في حدود الشروط الواردة في القانون .

وبعد المداولة والمذاكرة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام بانه يجوز لمجلس الوزراء وفاقا للشرائط الواردة في المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي ان يقرر صرف الموظف من الخدمة خلال مدة اجازته براتب او بدون راتب مادام هذا الصرف قد تم بعد سلوك السبل الواردة في قانون الموظفين الاساسي وضمن الشروط التي نص عليها .

الفصل الثالث

الوضع خارج الملاك

اصول الوضع خارج الملاك :

مادة ٧١ — يجوز وضع الموظف من الحلقتين الاولى والثانية خارج الملاك بموافقته الخطية تحت تصرف احدى الادارات أو المؤسسات العامة أو البلديات او الحكومات الاجنبية

يقطع عن الموظف الموضوع خارج الملاك راتبه غير أنه تعتبر خدمته من الخدمات الفعلية ويخضع لجميع الاحكام العامة السارية على موظفي الدولة ويثابر على دفع العوائد التقاعدية على اساس راتبه في ملاكه الاصلي .

اذا تجاوزت مدة وضع الموظف خارج الملاك ثلاثة اشهر تعتبر وظيفته شاغرة .

(بلاغ وزارة المالية رقم ٢٣/ب-١/٣٤ تاريخ ٩٤٥/٣/٢٤) :

بند ١٩ — ان الادارات المبحوث عنها في هذه المادة هي الادارات المفوضة والمعتمدة المذكورة في البند الاول من هذا البلاغ لان وضع الموظف تحت تصرف الادارات العامة الداخلة في موازنة الدولة والموازنات الملحقة بها لايتم الا ضمن الشروط المبينة في البند السادس من هذا البلاغ فبناء على ذلك لايجوز وضع الموظف خارج الملاك الا لكي يوضع تحت تصرف المؤسسات العامة او الادارات المفوضة والمعتمدة والبلديات او الحكومات الاجنبية .

مطالعة وزارة المالية رقم ١/٩/٣٨٤٠ تاريخ ١٩٥١/٤/١١

حقوق الموظف الموضوع خارج الملاك

الى وزارة الداخلية

بالاشارة الى المعاملة رقم ٤٤٢ تاريخ ١٩٥١/٢/٢١ المرفقة .

لقد نصت المادة ٧١ من قانون الموظفين الاساسي على ان الموظف الموضوع خارج الملاك يخضع لجميع الاحكام العامة السارية على موظفي الدولة هذا من جهة علاقته بادارته الاصلية وليس في قانون الموظفين نص بمنع هذا الموظف من التمتع بالحقوق المطبقة على موظفي او مستخدمي الادارات الموضوع تحت تصرفها طيلة هذا الوضع وبالتالي لايوجد أي نص يمنع من التمتع بالاجازات التي تمنحها هذه الادارات لبقية موظفيها طالما ان قطع راتبه من ادارته الاصلية لايجيز له ان يتقاضى من ادارته الاصلية تعويض الاجازة المتراكمة حال تسريحه او احالته على التقاعد .

بلاغ وزارة المالية رقم ٤١/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/٤/٧

ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك

بالنظر للتردد الحاصل في وضع الموظف الموضوع خارج الملاك فيما يتعلق بترفيعه ، فقد رأينا اذاعة البلاغ التالي بالاتفاق مع ديوان المحاسبات بموجب كتابه رقم ٨٦٤٢ تاريخ ١٩٥٠/١١/٢٧ ورأي الهيئة العامة رقم ١٩٤ تاريخ ١٩٥٢/٣/٢٦ :

يجوز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك لمدة تزيد عن ثلاثة اشهر وذلك في حدود مرتبته فقط ويشترط توفر شروط الترفيع فيه، اما الترفيع من مرتبة الى مرتبة اعلى مع اعتبار وظيفته شاغرة بموجب نص المادة ٧١ من قانون الموظفين فانه يؤول الى امكان ترفيع موظف آخر لنفس الشاغر واستعمال اعتماد الموازنة بقصد الترفيع في الحقيقة مرتين وفي هذا خروج على مفهوم نص القانون واغفال للنتائج التي تترتب على احتمال ترفيع اكثر من موظف لوظيفة واحدة لذلك لايجوز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك من مرتبة الى مرتبة اعلى وانما يجوز ترفيعه من درجة الى درجة اذا ادرج اسمه في جدول الترفيع .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٨١ تاريخ ١٩٥٣/٦/٢٨

الموظف المصنف في وظيفة ما اذا وضع خارج الملاك واعتبرت وظيفته شاغرة يحتفظ بحقه في الترفيع الى مرتبة وظيفته المصنف فيها شرط الا تكون قد شغلت بغيره

في الساعة العاشرة من يوم الاحد الواقع في ١٣٧٢/١٠/٧ الموافق لـ ١٩٥٣/٦/٢٨ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب العضو المكلف مراقبة تعهدات الدولة المالية وتسجيلها المؤرخ في ٩٥٣/٦/٢٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اصدرت الهيئة العامة رأيها رقم ١٩٤ تاريخ ١٩٥٢/٣/٢٦ المتضمن : (انه يجوز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك لمدة تزيد عن ثلاثة اشهر وذلك في حدود مرتبته فقط

ويشترط توفر شروط الترفيع فيه . اما الترفيع من مرتبة الى مرتبة اعلى مع اعتبار وظيفته شاغرة بموجب نص المادة (٧١) من قانون الموظفين فانه يؤول الى امكان ترفيع موظف آخر لنفس الشاغر واستعمال اعتماد الموازنة بقصد الترفيع في الحقيقة مرتين وفي هذا خروج على مفهوم نص القانون واغفال للنتائج التي تترتب على احتمال ترفيع اكثر من موظف لوظيفة واحدة لذلك لايجوز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك من مرتبة الى مرتبة اعلى وانما يجوز ترفيعه من درجة الى درجة اذا ادرج اسمه في جدول الترفيع).

ولم يلحظ هذا الرأي حالة الموظف الذي صنف لوظيفة مرتبتها اعلى من الراتب الذي خصص له . مثال ذلك موظف صنف بالمرتبة السادسة بوظيفة معاون رئيس شعبة وهي من المرتبة الخامسة فهل يجوز ترفيع امثال هذا الموظف وهو موضوع خارج الملاك وهل يعتبر ذلك مخالف للرأي ١٩٤ المشار اليه اعلاه ام لا ؟

العضو المكلف مراقبة تعهدات
الدولة المالية وتسجيلها

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« ان الموظف لوظيفة ما سواء كان على رأس العمل او خارج الملاك وسواء اكان هناك اجتياز مرتبة ام لا فانه يرفع الى الدرجة التي يستحقها دون قيد او شرط متى كان مستجمعا شروط الترفيع المنصوص عنها في القانون » .

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع وفاقا لمطالعة النائب العام ان الموظف المصنف في وظيفة ما اذا وضع خارج الملاك واعتبرت وظيفته شاغرة احتفظ بحقه في الترفيع الى مرتبة وظيفته المصنف فيها شرط الا تكون قد شغلت بغيره والا يفضي وضعه خارج الملاك الى الترفيع اكثر من موظف الى الوظيفة المذكورة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ٥٥ - **يجوز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر وذلك في حدود مرتبته اما في حالة وجود شاغر في الملاك في المرتبة الاعلى فيجوز ترفيعه اليها وحينئذ لافرق بينه وبين موظفي الملاك**

تاريخ ٩٥٤/٤/٧

في الساعة التاسعة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٨/٣ الموافق لـ ٩٥٤/٤/٧ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٣٩٧٥ — ١١/١٦ تاريخ ٩٥٤/٣/١٧ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نحيل اليكم صورة عن كتاب ادارة مشروع الغاب رقم ٧٥٧/ص تاريخ ١٩٥٣/١٢/٢٢ المتضمن طلب اعادة النظر في بلاغ وزارة المالية رقم ٤١/ب—٢/٢٥ تاريخ ٩٥٢/٤/٧ الصادر بالاتفاق مع ديوانكم بموجب رأي الهيئة العامة رقم ١٩٤ تاريخ ٩٥٢/٣/٢٦ راجين دراسته وبيان الرأي فيه عملا باحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات .

هذا مع العلم اننا نؤيد الحجج الواردة في كتاب ادارة مشروع الغاب .

وزير المالية

وتلي كتاب المديرية العامة لادارة مشروع الغاب المنوه عنه اعلاه وهذا نصه :

الى وزارة المالية

ان بلاغكم رقم ٤١/ب — ٢/٢٥ المؤرخ في ٩٥٢/٤/٧ ، والمستند الى رأي الهيئة العامة في ديوان المحاسبات رقم ١٩٤ تاريخ ١٩٥٢/٣/٢٦ ، قضى بجواز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك ، لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر في حدود مرتبته ، كما قضى بعدم جواز ترفيع هذا الموظف من مرتبة الى مرتبة اعلى .

ولدى الرجوع الى المادة ٧١ من قانون الموظفين الاساسي تبين انها تنص على ان الموظف الموضوع خارج الملاك « يخضع لجميع الاحكام العامة السارية على موظفي الدولة » والمشاهد في هذا النص حالا انه مطلق كل الاطلاق بدليل لفظتي جميع والعامة اللتين وصفت بهما كلمة الاحكام . وطالما ان النص عام وبهذه الدرجة من الاطلاق ، فان الموظف المبحوث عنه ، انما يجب ان يتقيد بواجبات الموظف ويستفيد من جميع حقوقه ، وفي جملتها الحق بالترفيع وهو من اهم هذه الحقوق .

واذا قيل بان كلمة « يخضع » لاتفيد ان الموظف الموضوع خارج الملاك يستفيد او يتمتع بحقوق الموظفين فالجواب عليه هو ان التدقيق في المادة ٧١ من قانون الموظفين يظهر انها قيدت وضع الموظف خارج الملاك بموافقته الخطية ، بمعنى ان المصلحة العامة قد قضت بهذا الوضع والموظف قبل به طالما ان حقوقه مضمونة . ومن ذلك يتضح وجوب حفظ الحقوق التي يتمتع بها الموظف ، اذا ماوضع خارج الملاك .

يقول البلاغ المشار اليه ، ان ترفيع الموظف الموضوع خارج ملاكه من مرتبة الى مرتبة اعلى ، اذا ماتجاوزت مدة الوضع ثلاثة اشهر يؤول الى امكان ترفيع موظف آخر لنفس الشاغر واستعمال اعتماد الموازنة بقصد الترفيع في الحقيقة مرتين . وعلى هذا ترتب عدم جواز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك الى مرتبة اعلى . ولكن لو دققنا النظر في حالة ترفيع الموظف المذكور في حدود مرتبته لتبين ان ما يؤخذ على ترفيع الموظف من مرتبة الى مرتبة اعلى انما يرد في حالة الترفيع في حدود المرتبة الواحدة . ولنفرض مثلا ان هنالك في احد الملاكات ، وظيفة من المرتبة الخامسة ، واخرى وحيدة من المرتبة الرابعة . وطالما ان موظف المرتبة الرابعة لم يتجاوزها فليس هنالك شاغر في المرتبة الرابعة ، ليتسنى ترفيع موظف المرتبة الخامسة اليه ، ثم ان موظف المرتبة الرابعة هو من الدرجة الثالثة ، وقد وضع خارج الملاك ، فبمجرد مضي ثلاثة اشهر على هذا الوضع يجوز لموظف المرتبة الخامسة ان يرفع الى المرتبة الرابعة التي اعتبرت شاغرة وفي الوقت نفسه يرفع الموظف الموضوع خارج الملاك في المرتبة الرابعة نفسها ، وهكذا يرفع موظفان معا في المرتبة الرابعة ويستعمل اعتماد الموازنة للترفيع مرتين .

اذن لافرق في ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك في حدود مرتبته او الى مرتبة اعلى .

ثم ان جواز ترفيع الموظف هذا ، في حدود مرتبته ، معناه اعتراف صريح بانه يستفيد من جميع الاحكام العامة السارية على موظفي الدولة ، فكلمة « يخضع » الواردة في المادة ٧١ من قانون الموظفين تعني فيما تعنيه الاستفادة والتمتع بهذه الحقوق ومن جملتها حق الترفيع وهذا القول مؤيد باجتهاد ديوان المحاسبات في البلاغ المذكور .

بقي ان نتساءل هل تخسر الدولة في ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك ؟ والجواب على ذلك صريح بالنفي ، اذ أن هذا الموظف انما يستمر على دفع عائداته التقاعدية ، المتزايدة بنسبة ترفيعه ، كما ان الادارة الموضوع تحت تصرفها ، تستمر على دفع نسبة ١٢٪ من راتب الموظف المذكور ، هذه النسبة التي يتزايد المبلغ المترتب عليها بنسبة تزايد راتب الموظف . وعلى هذا فصندوق التقاعد رابح من جهتين وفي آن واحد .

واذا مابحثنا عن الواقع ، نجد ان استمرار هذا الاجتهاد في ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك من مرتبته الى مرتبة اعلى ، لم ينتج عنه في الاعم الغالب سوى اللجوء الى اجراءات متطاولة لتأمين هذا الترفيع ، عن طريق اعادة الموظف الى ملاكه ، ثم ترفيعه ، ثم وضعه من جديد خارج الملاك ، وفي كل خطوة من هذه الخطوات ، لابد من صدور صك ، واخضاعه لتأشير ديوان المحاسبات ، في حين ان هذه الاجراءات جميعا يمكن اختصارها بجواز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك من مرتبته الى المرتبة الاعلى وهو امر ممكن ويقتضيه حفظ حقوق الموظفين كما قدمنا .

وأخيرا لابد لنا ان نشير نحن ، كمؤسسة عامة الى ان سلوك الطريقة الطويلة المذكورة لحفظ حق الموظفين الموضوعين خارج الملاك تحت تصرف ادارتنا انما يؤدي الى اضطراب في اعمال الادارة وشلل في انتاجها خصوصا اذا ماعرفنا مايقتضيه اصدار الصكوك والتأشير عليها من وقت يطول .

بناء على ماتقدم ، نرجو الطلب الى ديوان المحاسبات ، اعادة النظر في الرأي رقم ١٩٣ تاريخ ١٩٥٢/٣/٢٦ الآنف الذكر على ضوء الايضاحات التي بيناها ، وما تضيفونه عليها من بيانات مؤيدة .

المدير العام لادارة مشروع الغاب

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان الترفيع من درجة الى درجة اعلى لا يتوقف على وجود الشاغر أما الترفيع من مرتبة الى مرتبة أعلى فيتوقف على وجود الشاغر والمفروض أن الموظف حينما يكون موضوعا خارج الملاك لمدة تزيد عن الثلاثة اشهر تصبح وظيفته مشغولة بترفيع أو بتعيين غيره وهذا هو سبب عدم جواز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك الى مرتبة اعلى من مرتبته .

أما اذا ظلت الوظيفة التي يجوز ترفيعه اليها شاغرة جاز حينئذ ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك اليها لوجود الشاغر وحينئذ يصبح لا فرق بين الترفيع من درجة الى درجة بنفس المرتبة وبين الترفيع من مرتبة الى مرتبة اعلى .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاكثرية ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

يجوز ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر وذلك في حدود مرتبته أما في حالة وجود شاغر في الملاك في المرتبة الاعلى فيجوز ترفيعه اليها وحينئذ لا فرق بينه وبين موظفي الملاك على أن تراعى في هذا الترفيع كافة الشروط المنصوص عليها في قانون الموظفين الاساسي .

رأي ديوان المحاسبات رقم ١٠٣ تاريخ ١٩٥٤/٦/٣٠

ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك يبدأ من أول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه صك الترفيع .

لقد نص رأي ديوان المحاسبات ذو الرقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٣/٨/١٢ على ان الموظف الذي يجاز صحيا او اداريا براتب يعتبر موجودا في الخدمة الفعلية وان تبليغ الموظف المجاز على هذه الصورة صك ترفيعه كاف لبدء استحقاقه راتب الدرجة التي رفع اليها وعليه فان الموظف الموضوع خارج الملاك لا يختلف من هذه الناحية عن الموظف المجاز براتب لذلك فان ترفيعه يبدأ من اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه صك الترفيع ولا ضرورة لاستلامه مهام وظيفته فعلا بل ان ابلاغ هذا الموظف دائرته بأنه يضع نفسه تحت تصرفها بمجرد انتهاء وضعه خارج الملاك هو بمثابة استلامه مهام وظيفته المرفع اليها .

مادة ٧٢ — يوضع الموظف خارج الملاك بمرسوم أو قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين . أما وضع الموظف تحت تصرف الحكومة الاجنبية فلا يكون الا بمرسوم .

اعادة الموظف الى الملاك :

مادة ٧٣ — يعاد الموظف الى ملاكه الاصلي بناء على طلبه ، وفي حال عدم وجود وظيفة شاغرة من مرتبته ودرجته يحال على الاستيداع ويخضع للاحكام السارية على الموظف المحال على الاستيداع بناء على طلبه .

الباب الخامس

في انتهاء خدمة الموظفين

الفصل الأول

قواعد عامة

انفصال الموظف :

مادة ٧٤ — يترتب على الموظف خدمة الدولة حتى بلوغ حدود السن او مدة الخدمة القصوى القانونية ولا يحق له الانفصال عن الوظيفة الا باحدى الطرق الآتية :

١ — طلب الاحالة على الاستيداع بموافقة الادارة .

٢ — طلب الاستقالة بموافقة الادارة .

٣ — طلب الاحالة على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية وفقاً للاحكام الواردة في قانون التقاعد .

فصل الموظف :

مادة ٧٥ — لايحق للادارة — مع الاحتفاظ بالاحكام الخاصة الواردة في هذا القانون او في الملاكات الخاصة ـ فصل الموظف عن الوظيفة قبل بلوغه حدود السن او مدة الخدمة القصوى القانونية الا في حالة الغاء الوظيفة او الصرف من الخدمة .

التتبعات بعد ترك الوظيفة :

مادة ٧٦ — مع الاحتفاظ بالاحكام العامة المتعلقة بالتتبعات القضائية يبقى الموظف الذي ترك الوظيفة لاي سبب كان خاضعاً للتتبعات المسلكية والعقوبات الشديدة وفقاً الاحكام والاصول المنصوص عليها في هذا القانون لغاية السنة الخامسة التي تلي تاريخ تركه الوظيفة .

الفصل الثاني

في الاحالة على الاستيداع

قواعد الاستيداع :

مادة ٧٧ – يجوز احالة الموظف على الاستيداع بناء على طلبه . يحال الموظف على الاستيداع بمرسوم أو قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين لمدة سنة على الاكثر قابلة التجديد حتى ٥ سنوات . لايتقاضى الموظف راتبه خلال مدة الاستيداع ولا تدخل هذه المدة في حساب الخدمة الفعلية وتعتبر وظيفته شاغرة اذا تجاوزت مدة الاستيداع ثلاثة أشهر .

يبقى الموظف طيلة مدة الاستيداع خاضعاً لاحكام المادة ٢٣ من هذا القانون .

لايقبل طلب احالة الموظف على الاستيداع لعدم قبوله الخدمة في محافظة ما .

حول احالة الموظف المتمرن على الاستيداع

مطالعة وزارة المالية رقم ١/٢٥/٩٥١ تاريخ ٩٥٤/١/٢٠

اشارة الى كتابكم رقم ٢/١٢٦٣٥ تاريخ ١٩٥٤/١/٥

سبق ان استطلعت وزارة المالية رأي ديوان المحاسبات بموجب الكتاب رقم ١١٣٩٤ تاريخ ١٩٥١/١٠/٣٠ حول احالة الموظف المتمرن على الاستيداع فاصدرت هيئته العامة الرأي المؤرخ في ١٩٥١/١١/٢٨ رقم ١٣٤ المتضمن ، انه يجوز احالة الموظف المتمرن على الاستيداع بناء على طلبه على ان لايؤدي الامر الى اعتبار وظيفته شاغرة والا وجب انهاء تمرينه وفي هذه الحالة لا تعتبر المدة التي يقضيها في الاستيداع من الخدمة التي تؤهله للتأصيل وذلك وفقا للمادة ٧٧ من قانون الموظفين الاساسي لذلك نرجو اعتبار كتابنا رقم ١١٨٢ – ٢/٢٥ تاريخ ٩٥٠/١/٣١ لاغيا .

المحظورات على الموظف المحال على الاستيداع

بلاغ وزارة المالية رقم ٧/ب–١/٢٥ تاريخ ١٩٥٥/١/١٦

ترددت بعض الادارات حول ما اذا كانت احكام الفقرة الثانية من المادة ٧٧ من قانون الموظفين الاساسي تشمل جميع احكام الفقرات المحددة في المادة ٢٣ من هذا القانون ام انها تقتصر على فقرات معينة منها لاستحالة العمل بموجب بقية الفقرات وايضاحا لذلك فقد اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات رأيها المثبت ادناه رقم ٢٢٢ تاريخ ١٩٥٤/١١/٢٤ راجين الاطلاع والعمل بموجبه .

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان المطلق يجري على اطلاقه ما لم يقيد بنص صريح او ضمني وعليه فالمحظورات المنصوص عليها في المادة ٢٣ من قانون الموظفين الاساسي تظل سارية المفعول على الموظف المحال على الاستيداع لعدم وجود نص يقيد هذا الاطلاق .

ولدى المذاكرة : تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة .

ان النص الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٧٧ من قانون الموظفين الاساسي والقاضي باخضاع الموظف المحال على الاستيداع لاحكام المادة ٢٣ من هذا القانون هو نص مطلق .

وعليه فان جميع المحظورات على الموظف القائم على رأس العمل تشمل الموظف المحال على الاستيداع .

ينجم عن ذلك انه لا يجوز للموظف المحال على الاستيداع القيام باحد الاعمال المذكورة صراحة في المقاطع (آ) و(ب) و(ج) و(د) و(هـ) من الفقرة ٩ من المادة ٢٣ الآنفة الذكر واما الاعمال التبعية الاخرى التي لم تذكر صراحة في هذه الفقرات والتي يؤديها الموظف بالذات او بالواسطة فان جواز قيام الموظف المحال على الاستيداع بها يشترط لاجله ان لا تكون هذه الاعمال من شأنها الاضرار باداء واجبات الوظيفة او غير متفقة مع ما يقتضيه المنصب ويعود تقدير ذلك الى الادارة ذات العلاقة .

اعادة الموظف الى الخدمة :

مادة ٧٨ — يعاد الموظف المحال على الاستيداع الى الوظيفة بناء على طلبه حال انتهاء مدة الاستيداع والا فيمدد الاستيداع في كل مرة مدة تعادل مدة الاستيداع الاصلية .

يحق للادارة المختصة بناء على مقتضيات المصلحة استدعاء الموظف للعودة الى وظيفته او وظيفة معادلة حال انتهاء مدة الاستيداع واذا رفض بدون عذر مشروع عد مستقيلا .

رأي ديوان المحاسبات رقم ١٠٩ تاريخ ١٩٥١/٩/٤

اعادة الموظف المحال على الاستيداع

ان اعادة الموظف المحال على الاستيداع الى الخدمة سواء كانت مدة الاستيداع متجاوزة الثلاثة اشهر ام غير متجاوزة تحتاج الى صك (مرسوم او قرار) للاسباب الآتية :

١ — ان نص المادة ٧٨ من قانون الموظفين الاساسي وهو النص الوحيد المطبق على اعادة الموظف المحال على الاستيداع الى الوظيفة جاء مطلقا شاملا الاحالة على الاستيداع لمدة لا تتجاوز الثلاثة اشهر او تتجاوزها ، فعدم تفريق احكام القانون بين هذين النوعين من الاستيداع في الاعادة الى الوظيفة يوجب عدم التفريق في المعاملة التطبيقية .

٢ — جاءت عبارة المادة ٧٨ بلفظ « يعاد الموظف ... الخ » ولو كان المراد من هذا النص ان يعود المحال على الاستيداع بدون صك لجاءت العبارة بلفظ « يعود الموظف ... الخ » والفرق بين يعاد ويعود ظاهر وليس ما يساعد على التفريق في شكل الاعادة بين من كانت مدة استيداعه متجاوزة ثلاثة اشهر وبين من كانت غير متجاوزة وما دام الصك ضروريا كما جاء في مطالعة مقام وزارة المالية في اعادة المحال على الاستيداع لمدة تتجاوز ثلاثة اشهر فهو ضروري ايضا لاعادة المحال على الاستيداع لمدة لا تتجاوزها .

٣ — ان الاعادة الى الوظيفة تتوقف على طلب كما جاء في نص المادة ٧٨ المذكورة وكل طلب يحتاج الى جواب صريح أو ضمني بتلبيته او برفضه ولو اراد الشارع الاعادة او العودة بدون عمل من الادارة لما اوجب تقديم الطلب .

اما ما يمكن ان يرد من عدم تلبية الادارة طلب المحال على الاستيداع لمدة لا تتجاوز ثلاثة

اشهر سواء أكان اهمالا أو تعسفا فلا بد لتلافيه من الرجوع الى الطريقة التي اوجدها القانون لحمل الادارة في تلبية كل طلب حق امتنعت عن تلبيته ، ولا شك ان تقديم طلب الاعادة في الوقت المناسب يلزم الادارة بابقاء الوظيفة شاغرة واذا ماعينت لها موظفاً غير طالب الاعادة فهذا التعيين معرض للحكم بالغائه كما هو الحال في تعيين الناجح الثاني بالمسابقة بدلا من الناجح الاول لوظيفة شاغرة وحيدة كما هو الحال ايضا في عدم تلبية طلب المحال على الاستيداع باعادته الى الوظيفة بعد انتهاء مدة استيداعه التي تتجاوز ثلاثة اشهر عند وجود وظيفة شاغرة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ١٥١

تاريخ ١٨/١١/٩٥٣

يجوز اعادة الموظف المحال على الاستيداع الى الوظيفة بناء على طلبه قبل انتهاء مدة الاستيداع اذا وافقت الادارة على طلبه .

في الساعة التاسعة من يوم الاربعاء الواقع في ١١/٣/١٣٧٣ الموافق لـ ١٨/١١/١٩٥٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وذلك لدراسة الكتاب رقم ١٥٥٩٢ـ١/٩ تاريخ ٢٩/١٠/١٩٥٣ الموجه من قبل وزارة المالية الى وزارة الداخلية والمرسل صورة عنه الى ديوان المحاسبات لابداء الرأي وهذا نصه :

الى وزارة الداخلية

بالاشارة الى كتابكم رقم ٥/٢٢ ـ ح/م تاريخ ١٠/٦/١٩٥٣

نصت احكام المادة ٧٨ من قانون الموظفين الاساسي على اعادة الموظف المحال على الاستيداع في الحالات الآتية :

١ ـ بناء على طلبه حال انتهاء مدة الاستيداع .

٢ ـ بناء على مقتضيات المصلحة وبدعوة من الادارة المختصة حال انتهاء مدة الاستيداع

فامام صراحة النص لا يجوز اعادة الموظف المحال الى الاستيداع الى وظيفته قبل انقضاء مدة الاحالة المقررة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

من التمعن في النصوص المتعلقة بالاحالة على الاستيداع الواردة في الفصل الثاني الباب الخامس من قانون الموظفين الاساسي تبين انه ليس من مانع قانوني يحول دون اعادة المحال على الاستيداع قبل انتهاء مدة استيداعه اذا طلب اعادته ووافقت الادارة على ذلك .

ولدى المذاكرة تبين للهيئة العامة ما يلي :

ان الاستيداع المحددة احكامه في الفصل الثاني من الباب الخامس من قانون الموظفين الاساسي هو بالاصل حالة جوازية متوقفة على طلب الموظف وموافقة الادارة والاعادة الى الخدمة المنصوص عليها في المادة (٧٨) من الفصل المذكور هي حالة مقتصرة على الاعادة الالزامية بالنسبة للادارة بعد انتهاء مدة الاستيداع وفقا للاسلوب الموضح في المادة (٧٩) التالية وذلك نظرا لورود لفظة « يعاد » في مطلع المادة (٧٨) المذكورة .

أما اذا شاء الموظف العودة الى الوظيفة قبل انتهاء مدة استيداعه فليست الادارة ملزمة باعادته على انه ليس من مانع قانوني يحول دون اعادته ولو كانت مدة الاستيداع غير منتهية بعد في حال موافقتها على ذلك .

وعلى هذا الاساس سار الديوان منذ صدور قانون الموظفين .

لذلك تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

انه يجوز اعادة الموظف المحال على الاستيداع الى الوظيفة بناء على طلبه ، قبل انتهاء مدة الاستيداع اذا وافقت الادارة على طلبه .

رئيس ديوان المحاسبات

مادة ٧٩ — يحق للموظف بعد انتهاء مدة الاستيداع ان يعاد — بناء على طلبه — الى أول وظيفة معادلة لوظيفته في ملاكه السابق وعند عدم وجود شاغر في مرتبته ودرجته يخير بقبول وظيفة ادنى مع الاحتفاظ بحقه في التعيين لاول وظيفة تشغر في مرتبته ودرجته اما في حالة الرفض فيمدد استيداعه وفقاً للمادة السابقة .

يحق للموظف عند انقضاء مدة الاستيداع القصوى دون ان يعاد الى الخدمة ان يطلب تسريحه وتصفية حقوقه وفقاً لقانون التقاعد .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ٢٤/٣/٩٤٥

بند ٢٥ — في كل الاحوال التي يعاد فيها الموظف الى الخدمة يخضع الى شروط التوظيف المنصوص عنها في القانون ما عدا شروط الشهادة والمسابقة والتمرين وعلى ان لا يكون قد بلغ الحدود القصوى للسن او الخدمة ولا يمكنه ان يباشر الموظف عمله الا بعد تبليغه مرسوم او قرار اعادته مؤشرا عليه من قبل ديوان المحاسبات . اما الموظف المحال على الاستيداع بناء على طلبه لمدة لا تتجاوز الثلاثة اشهر فلايخضع لهذه الشروط في حال رجوعه للوظيفة باعتبار ان القانون اوجب على الادارة ابقاء وظيفته شاغرة خلال المدة المذكورة .

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٤٠٤/١١٠٦٧
تاريخ ١٩٤٥/٧/١٩

نصت المادة ٧٩ على ان الموظف المحال على الاستيداع يعاد الى الخدمة في ملاكه السابق .

ولما كان الملاك السابق هو الملاك الاخير فاذا كان للموظف خدمات في ملاكات مختلفة فتكون الوظيفة التي يحق له ان يعاد اليها هي الوظيفة المعادلة لوظيفته في آخر ملاك انفصل عنه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١١٤
تاريخ ١٩٥٤/٧/١٤

حول انقضاء مدة الاستيداع القصوى وعودة الموظف الى الخدمة

في الساعة العاشرة من صباح يوم الاربعاء الواقع في ٣٧٣/١١/١٤ الموافق لـ ٩٥٤/٧/١٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب الامانة العامة لوزارة المعارف رقم ٦/١٦٩٤/ذ تاريخ ٩٥٤/٤/٢١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرجو التكرم بافادتنا عن النقطة التالية :

« موظف انقضت مدة استيداعه القصوى البالغة خمس سنوات في ٩٥٣/١١/٨ ولم يتقدم هذا الموظف الى ادارته بتاريخ ٩٥٣/١١/٨ أي عند انقضاء المدة القصوى للاستيداع بطلب العودة الى الوظيفة . الا ان هذا الموظف بعد انقضاء شهر من نهاية مدة الاستيداع القصوى بدلا من ان يتقدم بطلب العودة الى الوظيفة تقدم بطلب تصفية حقوقه التقاعدية فطلبت منه الادارة بعد ذلك العودة الى الوظيفة فأجابها بالرفض وبعدم امكان عودته للعمل » فهل يحق لهذا الموظف طلب تصفية حقوقه عن المدة التي كان بها موظفا قبل احالته على الاستيداع ام انه كان يجب عليه اولا ان يتقدم الى الادارة بطلب العودة الى الوظيفة بعد انقضاء مدة الاستيداع القصوى واذا لم يعد الى الخدمة

كان رفض العودة بوظيفة ذات مرتبة ادنى عند عدم وجود شاغر في مرتبته السابقة امكنه عندئذ طلب تصفية حقوقه عملا بالفقرة الاخيرة من المادة ٧٩ من قانون الموظفين والا لامكن عندئذ لكل موظف امضى مدة الاستيداع القصوى ان يطلب في نهايتها تصفية حقوقه دون ان يطلب الاعادة للوظيفة اولا وبذلك نكون خالفنا على مانرى مضمون عبارة « دون ان يعاد الى الخدمة » الواردة في الفقرة الاخيرة من المادة ٧٩ المشار اليها .

ولما كانت الادارة قد طلبت من هذا الموظف العودة الى الوظيفة بعد ماطلب هو تصفية حقوقه كما بينا آنفا ورفض العودة فجاز للادارة اذن عده مستقيلا بناء على الفقرة الثانية من المادة ٧٨ من قانون الموظفين . فنرجو التكرم باعلامنا مطالعتكم حول هذا الموضوع .

امين المعارف العام

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ٨١٥٧-٧/٠ تاريخ ٩٥٤/٦/٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جواب كتابكم المؤرخ في ٩٥٤/٤/٢٤ رقم ٦٩٨٩

لقد نصت الفقرة الاخيرة من المادة ٧٩ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ على انه (يحق للموظف عند انقضاء مدة الاستيداع القصوى دون ان يعاد الى الخدمة ان يطلب تسريحه وتصفية حقوقه وفقا لقانون التقاعد) وقد جاء هذا الحق غير مقيد بوقت او بشرط في حال بلوغ مدة الاستيداع الحد الاقصى . وبما انه يحق للادارة بناء على مقتضيات المصلحة اعادة الموظف الى وظيفته حال انهاء مدة الاستيداع عملا بالفقرة الثانية من المادة ٧٨ يبدو لنا من نص الفقرتين المذكورتين انه في نهاية مدة الاستيداع القصوى تتعارض مصلحتان مصلحة الموظف بطلب التسريح ومصلحة الادارة باعادة الموظف الى الوظيفة . ولا شك ان طلب التسريح اما ان يقترن بموافقة الادارة فتسقط حقها باعادة الموظف الى الخدمة او ان تصر الادارة على اعادة الموظف وحينئذ لاعبرة لطلب الموظف لان الادارة تملك حق التسريح والاحالة على التقاعد .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« يتضح من الرجوع الى المقطع الاخير للمادة ٧٩ من قانون الموظفين الاساسي ان حق الموظف المحال على الاستيداع بطلب تسريحه وتصفية حقوقه التقاعدية عند انقضاء مدة استيداعه القصوى متوقف على الا يكون قد اعيد الى الخدمة ، فاذا تمت هذه الاعادة زال حقه بطلب التسريح وتصفية حقوقه وفاقا لقانون التقاعد » .

وبالمذاكرة :

تبين ان المقطع الاخير من المادة ٧٩ من قانون الموظفين الاساسي اشترط ، ليحق للموظف عند انقضاء مدة الاستيداع القصوى ان يطلب تسريحه وتصفية حقوقه وفاقا لقانون التقاعد ان لايعاد الى الخدمة . فاذا مازال هذا الشرط واعيد الموظف الى الخدمة زال حقه بطلب التسريح كما ان النص لم يحدد للاعادة زمنا .

ولذلك تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام :

ان الموظف اذا طلب تسريحه وتصفية حقوقه التقاعدية عند انقضاء مدة الاستيداع القصوى ولم تجبه الادارة الى طلبه ولكنها اعادته او استدعته الى الوظيفة سقط حقه بطلب التسريح ووجب ان يعود الى الخدمة اما اذا اجابت الادارة طلبه وسرحته او انها لم تعده او لم تستدعه الى الوظيفة او لم يكن لديها شاغر في مرتبته ودرجته ولم يرض بوظيفة ادنى فقد حق له طلب التسريح وتصفية حقوقه التقاعدية وعلى الادارة حينئذ ان تلبي طلبه .

رئيس ديوان المحاسبات

الفَصْلُ الثّالِثُ

في الاستقالة

شروط الاستقالة :

مادة ٨٠ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٢٥ تاريخ ٤ شباط ١٩٥٣) :

١ — الاستقالة هي تقديم الموظف طلباً خطياً الى مرجعه باعفائه من الخدمة وصدور مرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين بقبول هذا الطلب . وعلى هذه السلطة في ميعاد لايتجاوز ستة اشهر من تاريخ وصول الطلب اليها قبول هذا الطلب او رفضه تبعاً لمقتضيات المصلحة وبواعث الاستقالة . كما يجوز للادارة في احوال الحرب والطوارئ والنكبات الا تقبل الاستقالة . يقبل او يرفض الطلب بمرسوم او قرار حسب الحال .

يجوز تجديد طلب الاستقالة اذا بين الموظف اسباب اصراره عليها ، فاذا قنعت الادارة بمعذرته التي تمنعه عن مواصلة العمل قبلت الاستقالة .

يفقد الموظف الذي تقبل استقالته جميع حقوقه المكتسبة عن خدماته في الدولة ولاسيما فيما يتعلق بتعويض التسريح او الراتب التقاعدي .

٢ — يطبق بحق الموظفين المخالفين احكام المرسوم التشريعي رقم ٦٨ المؤرخ في ١٩ كانون الثاني ١٩٥٢ .

مادة ٨٠ قديمة — الاستقالة هي فصل الموظف عن الوظيفة بناء على طلبه الخطي وقبول الادارة بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين .
يفقد المستقيل جميع الحقوق التي يتمتع بها ولاسيما الحقوق التقاعدية او تعويض التسريح .

مادة ٨٠ قديمة — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٦٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٩) :
الاستقالة هي تقديم الموظف طلبا خطيا الى مرجعه باعفائه من الخدمة وصدور مرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين بقبول هذا الطلب ، وعلى هذه السلطة اصدار المرسوم او القرار المتضمن قبول هذه الاستقالة في ميعاد لايتجاوز ستة اشهر من تاريخ وصول الطلب اليها واذا انقضت هذه المدة تعتبر الاستقالة مقبولة حكما ويجوز للادارة في احوال الحرب والطوارىء والنكبات الا تقبل الاستقالة .
يفقد الموظف المستقيل جميع حقوقه المكتسبة عن خدماته في الدولة ولا سيما فيما يتعلق بتعويض التسريح او المعاش التقاعدي .

مرسوم تشريعي رقم ٦٨

تاريخ ١٩٥٢/١/١٩

اضافة مادة الى قانون العقوبات

المادة ١ — يضاف الى قانون العقوبات المطبق بموجب المرسوم التشريعي ذي الرقم ١٤٨ الصادر بتاريخ ١٩٤٩/٦/٢٢ المادة الآتية :

« المادة ٣٦٤ مكرر — كل موظف انقطع عن عمله قبل صدور المرسوم او القرار القاضي بقبول استقالته ، سواء قدم استقالته الخطية او اعتبر مستقيلا بموجب المادة ٨١ من قانون الموظفين الاساسي ، يعاقب بالحبس من ثلاثة اشهر الى سنة وبغرامة لاتقل عن راتبه الصافي عن ستة اشهر او باحدى هاتين العقوبتين ويلزم بالاضافة الى ذلك بجميع الاضرار التي تنجم عن هذا الانقطاع » .

المادة ٢ — ينشر هذا المرسوم التشريعي ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

الموظف المعتبر بحكم المستقيل :

مادة ٨١ — يعتبر بحكم المستقيل عند عدم وجود اسباب قاهرة :

أ = الموظف المعين او المنقول الذي لم يباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه مرسوم او قرار التعيين او النقل .

ب = الموظف الذي يترك وظيفته بدون اجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تركه الوظيفة .

ج = الموظف المجاز الذي لا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء اجازته .

قانون رقم ١٣٧
تاريخ ٨ تشرين الاول ١٩٥١

مادة ١ — يحق لمجلس الوزراء ان يعتبر مستقيلا كل موظف او مستخدم او عامل ينقطع عن عمله بقصد الاضراب الجزئي او الكلي .

ولمجلس الوزراء وحده حق تقدير ما اذا كان هذا الانقطاع ناشئاً عن قصد الاضراب ام لا.

مادة ٢ — يخول مجلس الوزراء حق ملء الوظائف الشاغرة نتيجة لتطبيق المادة الاولى من هذا القانون وفق احكام قانون الموظفين الاساسي باستثناء شرط المسابقة .

مادة ٣ — لا يجوز اعادة الموظفين المعتبرين مستقيلين بالاستناد الى احكام هذا القانون الى وظائفهم الاصلية او الى اية وظيفة اخرى في الوزارات او الادارات العامة او المؤسسات الرسمية التابعة لاشراف الدولة .

مادة ٤ — لاتحول احكام هذا القانون دون تطبيق الاحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات .

مادة ٥ — وزراء الدولة مكلفون بتنفيذ احكام هذا القانون .

مطالعة وزارة المالية رقم ٣٥٣٢ — ١/٤ تاريخ ١٩٥٠/٤/٨

نقل موظفي البعثات

الى محاسب وزارة الخارجية

جواب كتابكم رقم١٦٥ تاريخ ٩٥٠/٣/١٤

ان احكام الفقرة الاولى من المادة ٨١ من قانون الموظفين الاساسي المتضمنة اعتبار الموظف المنقول الذي لايباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه مرسوم النقل مستقيلا ، هي واجبة التطبيق في كافة الحالات التي يتقاعس فيها الموظف عن استلام مهام وظيفته الجديدة . اما في الحالات التي يكون التأخير فيها ناجما عن توجيهات من رئيس الموظف ولاسباب تتعلق بالوظيفة وهي من الاسباب القاهرة المنصوص عليها فانه لايجوز اعتبار موظفي البعثات الذين يتأخرون عن السفر بسبب تهيئة اعمال البعثة مستقيلين. وللتفريق بين حالة التقاعس وحالة الايعاز بالتأخر لاسباب ادارية يقتضى استحصال الموظف على كتاب خطي بتكليفه بتأخير سفره .

اما بشأن راتب هؤلاء الموظفين خلال مدة وجودهم في الادارة المركزية فان المادة (١٠٠) من قانون الموظفين قضت بان للموظف الذي يبدل مقر وظيفته الحق في تناول الراتب دون انقطاع شريطة ان يعمل بالتعليمات الواردة في امر سفره وبصورة عامة بالاوامر التي يتلقاها من رؤسائه .

مطالعة وزارة المالية رقم ٨٦٤١–١/١٧ تاريخ ١٩٥٠/٨/٢٧

الموظف المجاز يعتبر مستقيلا اذا لم يباشر عمله خلال ١٥ يوما من تاريخ انتهاء اجازته

الى وزارة المعارف

جوابا على كتابكم رقم ٢/١٠٥٣ تاريخ ١٩٥٠/٦/١٠

اتضح لنا لدى اعادة النظر في القضية والرجوع الى قانون خدمة العلم والاحكام المتعلقة بمباشرة الموظف المجاز في قانون الموظفين الاساسي ولاسيما الفقرة ج من المادة ٨١ والفقرة ٣ من المادة ١٠٣ ان الموظف المجاز يقطع راتبه ويعتبر بحكم المستقيل اذا لم يباشر عمله خلال ١٥ يوما من تاريخ انتهاء اجازته ، وعلى هذا فان الموظف المجاز لتأدية خدمة العلم تتوجب عليه المباشرة ليستحق تقاضي راتبه بعد انتهاء مدة اجازته ولما كانت المباشرة الفعلية لموظفي التعليم غير متيسرة اثناء العطلة الصيفية ولم يكن لهؤلاء من سبيل لمباشرة عملهم بالتدريس ، فان وضع انفسهم تحت تصرف المدارس المعادين للعمل فيها يعتبر كالمباشرة الفعلية لهم ويستحقون من حينها تقاضي رواتبهم وعلى الادارة ان تعطيهم صك يثبت ذلك .

بلاغ وزارة المالية رقم ٢/٢٥ ـ ٧٧/ب تاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٠

تنظيم قرارات ومراسيم قبول استقالة الموظفين او اعتبارهم بحكم المستقيلين

اتضح لنا من تدقيق المراسيم والقرارات المتضمنة قبول استقالة الموظفين سواء أكانت الاستقالة بناء على طلبهم او نتيجة اعتبارهم مستقيلين بموجب المادة ٨١ من قانون الموظفين الاساسي ، ان هذه الصكوك تغفل التوفيق بين مختلف مواد قانون الموظفين المتعلقة بالاستقالة مما يؤدي الى ارتباك الادارة عند تنفيذها ، لذلك رأينا تجنبا لكل التباس وتسهيلا لتدقيق صكوك الاستقالة مراعاة النواحي الآتية :

١ ـ لايجوز ان تتضمن صكوك قبول استقالة الموظفين تحديدا لتاريخ قبول الاستقالة يسبق تاريخ الصك ، لان المادة ١٠٣ المعدلة من قانون الموظفين الاساسي نصت في فقرتها الاولى على ان راتب الموظف المستقيل يقطع اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ تبليغ مرسوم او قرار قبول الاستقالة . واذا ما انفك الموظف فعلا قبل تاريخ الصك فيتوجب ان تطبق بحقه احكام المادة ٣٦٤ مكرر المضافة الى قانون العقوبات بموجب المرسوم التشريعي ذي الرقم ٦٨ والتاريخ ١٩٥٢/١/١٩ بتحريك الدعوى ضده في المحاكم المختصة التي لها وحدها ان تقرر براءته او ادانته وفاقا لاحكام المادة المذكورة ، وليس للادارة ان تقرر من لدنها براءة الموظف من مخالفة هذه المادة ، لذلك يجب ان يشار في حيثيات صك الاستقالة الى تاريخ الانفكاك الفعلي والى تحريك الدعوى ضد الموظف الذي انفك عن وظيفته قبل صدور صك قبول استقالته او صك اعتباره مستقيلا .

اما بشأن راتبه عن المدة الواقعة بين تاريخ انفكاكه الفعلي وتاريخ تبليغه صك قبول استقالته فتطبق احكام المادة ٩٥ من قانون الموظفين الاساسي ، بأنه لايجوز للموظف ان يتقاضى راتب الوظيفة العامة مالم يكن قائما بها بصورة فعلية .

٢ ـ اذا جاءت استقالة الموظف نتيجة للمادة ٨١ من قانون الموظفين ـ أي اعتبر بحكم المستقيل ـ فيمكن ان يتضمن صك الاستقالة تاريخا معينا لها يجب ان يتفق مع احكام البنود ١و٢و٣ من الفقرة الثانية من المادة ١٠٣ من قانون الموظفين الاساسي ، وفي هذه الحالة فان راتب الموظف المستقيل يقطع من التواريخ المحددة في صك الاستقالة ويتوجب تحريك الدعوى ضد الموظف المعتبر بحكم المستقيل لمخالفته المادة ٣٦٤ مكرر من قانون العقوبات ، والاشارة الى ذلك في حيثيات الصك .

بلاغ وزارة المالية رقم ٥ب/ ـ ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١/١٣

عدم تطبيق المرسوم التشريعي رقم ٦٨ المؤرخ في ١٩/١/٩٥٢ على الموظفين المنقطعين عن اعمالهم الاصلية لالتحاقهم بوظائف اخرى

لما كانت الدولة هي رب العمل في مختلف الادارات والمؤسسات العامة فان المرسوم التشريعي ذا الرقم ٦٨ المؤرخ في ١٩/١/٩٥٢ لاينطبق على الموظفين والمستخدمين والعمال الذين ينقطعون عن العمل في ملاكاتهم الاصلية بموافقة اداراتهم ليعملوا في الملاكات المنقولين اليها او المعينين فيها . فدرءا للالتباس وتقيدا باحكام المادة ٨١ المعدلة من قانون الموظفين الاساسي التي تنص على عدم انقطاع الموظف المستقيل عن عمله قبل تبلغه قبول استقالته رأينا وضع صيغة نموذجية لقرارات قبول استقالة الموظفين المنقطعين عن اعمالهم الاصلية لالتحاقهم بوظائف ثانية وذلك على الشكل التالي :

يعتبر السيد (الاسم والوظيفة) منفصلا عن وظيفته المذكورة لتعيينه (الوظيفة) بموجب (القرار او المرسوم) والتحاقه بها اعتبارا من تاريخ ....

فنرجو اتباع هذه الصيغة في الصكوك المشار اليها .

اعادة الموظف الى الخدمة :

مادة ٨٢ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠/٦/١٩٤٧) :

يجوز اعادة الموظف المستقيل الى الخدمة في ملاكه السابق اذا توفرت فيه شروط التعيين المجدد وفقاً لقواعد اعادة الموظف المسرح لالغاء الوظيفة وفي حال اعادته تدخل خدماته السابقة في حساب الخدمات المؤهلة للتقاعد .

(بلاغ رئاسة مجلس الوزراء رقم ١٤٠٤/١١٠٦٧ تاريخ ١٩٤٥/٧/١٩)

نصت الفقرة الاخيرة من المادة ٨٠ على ان الموظف المستقيل يفقد جميع الحقوق التي يتمتع بها ولا سيما الحقوق التقاعدية او تعويض التسريح .

كما نصت المادة ٨٢ على جواز اعادة الموظف المستقيل الى الخدمة في ملاكه السابق وفقا لقواعد اعادة الموظف المسرح لالغاء الوظيفة وفي حال اعادته تدخل خدماته السابقة في حساب الخدمات المؤهلة للتقاعد .

يتضح من نص هاتين المادتين ان الشارع لم يعد للموظف المستقيل سوى حق قبول ادخال خدماته السابقة في التقاعد دون بقية الحقوق التي فقدها باستقالته وعلى ذلك فان الموظف المستقيل الذي يراد اعادته الى الخدمة في ملاكه السابق لابد ان يكون حائزا الشهادات المطلوبة من اجل التعيين للوظيفة المعاد اليها . وان يخضع للمسابقة فيما اذا كان تعيينه

مادة ٨٢ قديمة ـ يجوز اعادة الموظف المستقيل الى الخدمة في ملاكه السابق وفقا لقواعد اعادة الموظف المسرح لالغاء الوظيفة وفي حال اعادته تدخل خدماته السابقة في حساب الخدمات المؤهلة للتقاعد .

السابق قد تم بدون مسابقة مهما تكن الاسباب التي دعت الى استثنائه منها .

ونصت المادة ٨٢ على ان الموظف المستقيل يعاد الى الخدمة في ملاكه السابق .

ولما كان الملاك السابق هو الملاك الاخير فاذا كان للموظف خدمات في ملاكات مختلفة فتكون الوظيفة التي يحق له ان يعاد اليها هي الوظيفة المعادلة لوظيفته في آخر ملاك انفصل عنه .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٤١/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٣/ ١٩٥٥/٩

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١٠٢) تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٩ حول كيفية اعادة الموظف المستقيل المعين بنتيجة فحص التصنيف .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٠٢
تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٩

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة ٨٢ من قانون الموظفين الاساسي على انه لايجوز اعادة الموظف المستقيل الى الخدمة الا اذا توفرت فيه شروط التعيين المجدد كما نص بلاغ رئاسة مجلس الوزراء رقم ١٤٠٤/١١٠٦٧ وتاريخ ١٩٤٥/٧/١٩ على ان الموظف المستقيل اذا رغب العودة الى الوظيفة لابد ان يخضع للمسابقة فيما اذا كان تعيينه السابق قد تم بدون مسابقة مهما تكن الاسباب التي دعت لاستثنائه منها .

فعلى ضوء احكام المادة السابقة والبلاغ المشار اليه نرجو اعلامنا عن القضية التالية :

موظف عين لاول مرة بصفة معلم موقت في وزارة المعارف بدون ان يخضع لمسابقة وبقي على وضعه هذا حتى صنف ودخل في الملاك بمرتبة ودرجة معينتين بعد اجراء فحص عام لجميع المعلمين الموقتين امثاله ونجاحه فيه ثم اعتبر هذا الموظف بحكم المستقيل والآن يرغب هذا الموظف بالعودة الى الوظيفة فهل بالامكان اعتبار نجاحه في فحص التصنيف بمثابة المسابقة الواردة في نص بلاغ الرئاسة ام ان هذا التصنيف لايعتبر بمثابة مسابقة على اعتبار ان فحص التصنيف فحص خاص له شروطه وأحكامه الخاصة وقد جرى لفئة معينة من الموظفين تختلف اوضاعها عن اوضاع الفئات الاخرى .

امين المعارف العام

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ٨٧٦٩—١/١٧ تاريخ ٩٥٥/٦/١٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١٧٦١٣ تاريخ ١٩٥٤/١١/٢٥

وفقا لاحكام المادة ٨٢ من قانون الموظفين الاساسي ولبلاغ رئاسة مجلس الوزراء رقم ١٤٠٤/١١٠٦٧ وتاريخ ٩٤٥/٧/١٩ ، يخضع الموظف المستقيل الراغب بالعودة الى الوظيفة للمسابقة فيما اذا كان تعيينه السابق قد تم بدون مسابقة مهما تكن الاسباب التي دعت لاستثنائه منها .

اما فحص التصنيف فلا يمكن اعتباره بمثابة المسابقة لان هذا الفحص انما جرى لفئة معينة من الموظفين في ظروف خاصة بينما المسابقة يفتح المجال للدخول فيها امام جميع المواطنين الذين تتوفر فيهم المؤهلات القانونية كما نصت على ذلك الفقرة الثانية من المادة الثالثة والثلاثين من الدستور السوري والمادة الثانية عشرة من قانون الموظفين الاساسي .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان النجاح في فحص التصنيف لايعتبر نجاحا بنتيجة المسابقة المنصوص عليها في القانون وعليه فلا بد للموظف المستقيل عند اعادته للخدمة من ان تتوفر فيه شروط التعيين المجدد ومنها المسابقة اذا كان تعيينه السابق قد تم بدون مسابقة مهما تكن الاسباب التي دعت لاستثنائه منها .

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع الموافقة على مطالعة النائب العام .

الفصل الرابع

في الغاء الوظيفة

قواعد التسريح بسبب الغاء الوظيفة .

مادة ٨٣ — يفضي الغاء الوظيفة مبدئياً الى تسريح الموظف القائم بها غير انه لايجوز التسريح الا بعد سلوك الطرق الآتية :

١ — ينقل الموظف الى وظيفة شاغرة معادلة لوظيفته في ملاكه .

٢ — عند عدم وجود شاغر في مرتبته ودرجته يخير الموظف بقبول وظيفة شاغرة ادنى مع الاحتفاظ بحقه لاول وظيفة تشغر في مرتبته ودرجته واذا لم يقبل يسرح وتصفى حقوقه وفقاً لقانون التقاعد .

يتم التسريح بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين .

- رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ١١٦ تاريخ ١٩٥١/١٠/٤

التسريح الفعلي للموظف الملغاة وظيفته لايتم الا بصدور قرار اومرسوم التسريح وتبليغه الى صاحب العلاقة

في يوم الخميس الواقع في ١٣٧١/١/٣ الموافق لـ ١٩٥١/١٠/٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات للنظر في كتاب وزارة المالية رقم ٩٤٧٣—٢٥/٠ المؤرخ في ١٩٥١/٩/١٩ المتعلق بوضع الموظف خلال الفترة الفاصلة بين الغاء وظيفته وفاقا للمادة ٨٣ من قانون الموظفين الاساسي وبين تعيينه في وظيفة جديدة او تسريحه .

سئل النائب العام عن رأيه فأدلى بالمطالعة التالية :

نصت المادة ٨٣ من قانون الموظفين الاساسي على تسريح الموظف الملغاة وظيفته ولكنها اشترطت لجواز التسريح سلوك طريق حددتها كما نص المقطع الاخير من المادة نفسها على كيفية اتمام التسريح ، مما يفهم منه صراحة ان الغاء الوظيفة لايفيد التسريح الا بعد صدور المرسوم او القرار بالتسريح .

فالموظف الملغاة وظيفته اذن ، لايعتبر مسرحا ، ولكنه يسرح اذا لم يمكن نقله لعدم وجود شاغر من مرتبته او لم يقبل وظيفة ادنى وهو قبل ان يتم تسريحه او نقله او تعيينه بمرتبة ادنى ، له الحق بتقاضي راتب درجة الوظيفة الملغاة. لانه بحكم القانون مازال موظفا ولا ينقطع حقه بالراتب الا من اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه المرسوم او القرار المتضمن تسريحه ، عملا بنص المادة ١٠٤ من قانون الموظفين الاساسي .

وتأخير اصدار هذا المرسوم او القرار يوجب مؤاخذة الموظف المسؤول عن تنفيذ قانون الغاء الوظيفة ، وليس للموظف الملغاة وظيفته ان يتحمل نتيجة هذا التأخير .

والمادة ٩٥ من قانون الموظفين الاساسي تبحث عن اعطاء الراتب لا عن قطعه والموظف الملغاة وظيفته اعطي الراتب لانه مكلف بالوظيفة على وجه قانوني ويعتبر قائما بها بصورة

فعلية ريثما يبلغ مرسوما او قرارا بتسريحه وهو الصك الذي ينهي التكليف .

وبعد المداولة والمناقشة قررت الهيئة العامة بالاجماع ووفقا لمطالعة النائب العام : انه لايجوز تسريح الموظف الملغاة وظيفته بموجب المادة ٨٣ من قانون الموظفين الاساسي الا بعد سلوك احدى الطريقتين القانونيتين اللتين جاءت على ذكرهما هذه المادة وذلك بنقل الموظف الى وظيفة شاغرة معادلة لوظيفته في ملاكه ، او تخييره عند عدم وجود شاغر في مرتبته ودرجته بقبول وظيفة شاغرة ادنى مع الاحتفاظ بحقه لاول وظيفة تشغر في مرتبته ودرجته على ان لايتم التسريح الفعلي الا بتبليغ الموظف القرار او المرسوم القاضي بتسريحه والمتخذ من السلطة التي تمارس حق التعيين .

ولما كان قانون الموظفين الاساسي خلوا من تحديد مدة لصدور قرار او مرسوم التسريح اثر الغاء الوظيفة فللموظف الحق بتناول الراتب حتى اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه المرسوم او القرار القاضي بتسريحه ، ولما كانت الادارة كثيرا ماتتأخر في اصدار هذا الصك وكان هذا النقص القانوني يستدعي القاء اعباء على الخزينة هي في غنى عنها فان الهيئة العامة لديوان المحاسبات ترى استرعاء النظر الى ضرورة استصدار نص قانوني يتمم النقص الوارد في المادة ٨٣ من قانون الموظفين الاساسي ، فتحدد فيه المدة القصوى لاصدار صك التسريح ، حتى اذا لم يصدر في نهايتها اعتبر الموظف مسرحا حكما .

رأي ديوان المحاسبات رقم ٢٦٥ تاريخ ١٩٥٢/٨/٢٠

يحق للموظف المسرح اثناء مدة كف اليد ان يتقاضى رواتبه كاملة من تاريخ كف يده حتى تاريخ تسريحه

« ان الموظف الذي يسرح اثناء مدة كف يده ، ثم يبرأ من الوجهة المسلكية او يعاقب باحدى العقوبات الخفيفة يحق له تقاضي رواتبه كاملة من تاريخ كف يده حتى تاريخ تسريحه ، بعد تطبيق العقوبات الخفيفة في حال وجودها سواء تم التسريح قبل الحكم ببراءته ام بعده لان تسريح الموظف ، انما يفيد كونه موجودا على رأس العمل وليس كف اليد سوى ايقاف الراتب موقتا انتظارا لنتيجة المحاكمة » .

ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٧١ تاريخ ١٩٥٢/٨/٢٧

القضاء هو الذي يقدر الاضرار التي لحقت بالموظف المسرح المعاد وتحديد التعويض الذي يستحقه بناء على الغاء صك تسريحه

في الساعة التاسعة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧١/١٢/٧ الموافق لـ ١٩٥٢/٨/٢٧ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١١٣٤٣ـ٣/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/٨/٩ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

استقر اجتهاد الفقه الاداري على ان الغاء قرار او مرسوم التسريح من قبل القضاء الاداري وان كان لايسيغ صرف الرواتب المتراكمة ـ عن المدة الواقعة بين تاريخ التسريح وبين تاريخ اعادة الموظف الى الوظيفة او تاريخ تسريحه مجددا بعد تصحيح المخالفات القانونية التي تضمنها القرار او المرسوم الملغى ـ بسبب عدم قيام الموظف بالوظيفة بصورة فعلية ولانه لم يكن خلال هذه المدة موجودا في احد الاوضاع المنصوص عليها في قانون الموظفين غير ان الغاء قرار او مرسوم التسريح يستلزم معالجة القضية على ضوء المبادىء الحقوقية العامة المتعلقة بمسؤولية الادارات العامة المدنية من جراء الاعمال غير الموافقة للقانون الصادرة عن ممثليها المبنية على فكرة التعويض الناشىء عن الخطأ غير المشروع على ان يكون هذا التعويض متناسبا مع اهمية الخطأ ومقدار الضرر الناجم عنه وقد سارت الادارة على هذا

النهج غير انها ترددت في تعيين السلطة المختصة التي يعود اليها حق تقدير هذا التعويض هل يحق للادارة ممارسة هذا الحق ام ان تقدير التعويض يستلزم اقامة الدعوى من قبل الموظف المتضرر تثبيتا لحقه .

استنادا الى اجتهاد القضاء الاداري المستمر يترتب على الادارة العامة ذات العلاقة ان تستخلص النتائج القانونية التي تتولد من جراء الغاء قرار او مرسوم تسريح صدر مخالفا للقانون ولا شك ان من عداد هذه النتائج التعويض على الموظف عن الضرر اللاحق به من جراء تسريحه غير المشروع ولا يتعذر على الادارة ان تتحرى العناصر اللازمة لتحديد مقدار الضرر وبالتالي التعويض الذي يتناسب معه ، لذلك فاننا نعتقد ان قرار القضاء الاداري يعتبر بذاته مستندا قانونيا لاستخلاص مقدار التعويض لاسيما ان الادارة لاتملك من وسائل الدفاع امام القضاء في دعوى التعويض اكثر من العناصر التي تتخذها اساسا لحسبان هذا التعويض ، ويعود للموظف في كل الاحوال الاعتراض على هذا التقدير اذا لم يجده مناسبا .

على انه يمكن عملا بالمادة ٣٤ من المرسوم التشريعي ٧٥ تاريخ ٩٤٧/٦/٣٠ اعتبار الاتفاق على مقدار التعويض بين الادارة والموظف من قبيل التسوية الاتفاقية وعرض الاتفاق على المجلس الاستشاري وفقا للمادة ٤ من المرسوم التشريعي المذكور وذلك فيما اذا رأيتم ان الادارة لاتملك ممارسة حق الاتفاق على تحديد التعويض بالاستناد الى القرار القضائي القاضي بابطال القرار او المرسوم المشكو منه .

فنرجو دراسة هذه القضية وبيان الرأي في الطريقة الواجب اتباعها في مثل هذه الاحوال .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته بهذا الموضوع فأجاب :

ان الغاء قرار او مرسوم التسريح يعيد للموظف اعتبارا من تاريخ تسريحه صفته التي كان عليها قبل التسريح وهذه الصفة (قيامه بوظيفته بصورة فعلية) وبذلك يستحق تناول رواتبه اعتبارا من تاريخ تسريحه وهذا الاجتهاد لايخالف احكام المادة ٩٥ من قانون الموظفين الاساسي ، غير ان اجتهاد القضاء الاداري الحالي استقر على ان هذا الموظف لايستحق تناول رواتبه اعتبارا من تاريخ تسريحه وانما يستحق ان يعوض عليه تعويضا متناسبا مع الاضرار التي لحقته بسبب تسريحه الذي تحقق انه غير مشروع بموجب حكم صادر عن القضاء وذلك بالاستناد الى الفصل الثالث من الباب الاول للكتاب الاول من القسم الاول من القانون المدني الصادر بموجب المرسوم التشريعي ذي الرقم ٨٤ والمؤرخ في ١٩٤٩/٥/١٨ والمطبقة احكامه اعتبارا من ١٩٤٩/٦/١٥ .

وان وزارة المالية اجتهدت تارة بان حق تقدير الضرر الناشىء عن التسريح غير المشروع هو من خصائص الادارة الصادر عنها الخطأ وذلك بكتابها الذي وجهته الى مديرية المراقبة والموازنة برقم ١٤٠٥١ـ١/١٦ وتاريخ ٢٦ كانون الاول ١٩٥١ ونشرته في الصحيفة ٢٢٤ للعدد الاول من السنة الرابعة لمجموعة القوانين السورية .

وتارة اجتهدت بان حق تقدير الضرر المذكور يعود للمحاكم ذات الاختصاص وذلك بكتابها الذي وجهته الى مديرية الشرطة والامن العام برقم ٦٧٢ـ١/١٢ وتاريخ ١٩٥٢/١/١٥ ونشرته في الصحيفة ٢٢٧ للعدد الاول من السنة الرابعة لمجموعة القوانين السورية .

ثم جاء بكتابها ذي الرقم ١١٣٤٣ـ٢/٢٥ والمؤرخ في ١٩٥٢/٨/٩ الموجه الى هذا الديوان تؤيد اجتهادها الاول المتضمن ان حق تقدير الضرر الناشىء عن التسريح غير المشروع هو من حق الادارة الصادر عنها هذا الخطأ .

هذا ولما كانت المواد القانونية الواردة في الفصل الثالث المذكور من القانون المدني توجب على المتضرر اقامة الدعوى من اجل التعويض عليه لذلك اصبح تقدير هذا التعويض من خصائص القضاء دون غيره .

النائب العام

ولدى المداولة في الموضوع تبين انه :

لما كان تعويض الموظف الذي استصدر حكما من القضاء المختص بالغاء صك تسريحه يتطلب تقدير الاضرار التي لحقت بهذا الموظف منذ تاريخ تسريحه حتى اعادته الى الوظيفة .

وكانت الادارات العامة لاتملك حق التصرف بحقوق الخزينة دون حكم صادر عن مرجعه .

لذلك ، وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام ان تقدير الاضرار التي لحقت بالموظف وتحديد التعويض الذي يستحقه بناء على الغاء صك تسريحه يعود الى القضاء وحده .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٧٦
تاريخ ١٩٥٣/٦/٢١

حول الغاء وظيفة موظف لم يصدر مرسوم بتسريحه وحول نشر اسمه في جدول الترفيع

في الساعة العاشرة من يوم الاحد الواقع في ١٣٧٢/١٠/١٠ الموافق في ١٩٥٣/٦/٢١ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب رئاسة مفتشي الدولة رقم ٨/٤١٥٨ — ٤/٣ تاريخ ١٩٥٣/٦/١٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

عملا باحكام المادة (٤) من المرسوم التشريعي ٢٠٧ المؤرخ في ١٩٥٢/٤/١٩ والمتضمن تطبيق قانون ديوان المحاسبات ارجو ان تتفضلوا بعرض النصوص القانونية التالية على الهيئة العامة لديوانكم الموقر لابداء الرأي في تفسيرها :

١ — نصت المادة (٨٣) من قانون الموظفين الاساسي ١٣٥ المؤرخ في ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ على ان الغاء الوظيفة يقضي مبدئيا الى تسريح الموظف القائم بها غير انه لايجوز التسريح الا بعد سلوك الطرق المذكورة فيها ، ويتم التسريح بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين .

فهل ان الموظف الذي صدر مرسوم تشريعي بالغاء وظيفته ولكنه لم يصدر مرسوم بتسريحه يعتبر موظفا ومتمتعا بلقب الوظيفة الملغاة ام لا ؟

واذا لم يعتبر كذلك فماهي صفته القانونية خلال الفترة الواقعة بين تاريخ الغاء وظيفته وتاريخ صدور المرسوم بتسريحه ؟

٢ — هل يفضي الغاء وظيفة الموظف الى الامتناع عن نشر جدول الترفيع المحتوي على اسمه وهل يجوز حذف اسمه من جدول الترفيع بالاستناد الى ان وظيفته قد الغيت فقط مع ملاحظة ان جدول الترفيع قد صدر وابلغ الى الدوائر المختصة ؟

٣ — اذا امتنعت الوزارة عن نشر جدول الترفيع المحتوي على اسم الموظف الذي الغيت وظيفته ولم يصدر مرسوم بتسريحه فهل لايجوز لها نشر جدول الترفيع فيما يتعلق ببقية الموظفين المرفعين القائمين على الخدمة والمذكورة اسماؤهم فيه ؟

٤ — اذا نقل احد الموظفين الى ملاك هيئة التفتيش بعد تنظيم جدول ترفيع المفتشين وتبليغه فهل يمكن تنظيم جدول ترفيع مستقل له مادام ذلك واقعا قبل ٣٠ حزيران ام يعتبر هذا الجدول مشمولا باحكام الفقرة الرابعة من التعليمات الصادرة عن وزارة المالية بالاشتراك مع ديوان المحاسبات بموجب البلاغ المؤرخ في ١٩٥٢/٩/٢٣ رقم ٧٤/ب — ٣/٢٥ وماهي الطريقة القانونية الواجب سلوكها في مثل هذه الحال لتحقيق ترفيعه ؟

رئيس مفتشي الدولة

أ = سئل النائب العام عن رأيه في موضوع الفقرة الاولى فقال :

١ — تعتبر الوظيفة لاغية منذ نفاذ القانون ولا يبق للموظف حق ما بتعاطي الوظيفة وانما يتناول راتبه وتعتبر خدمته حتى تسريحه من الخدمات الفعلية المحسوبة في التقاعد لان المادة ٨٣ من قانون الموظفين الاساسي قد نصت على معاملة الموظف الذي تلغى وظيفته على هذا الشكل .

ولدى المذاكرة تقرر بالاكثرية وخلافا لمطالعة النائب العام ان الموظف الذي تلغى وظيفته

يستمر على الوظيفة محتفظا بلقبها حتى يتم تسوية وضعه وفقا للاسس المبينة في المادة ٨٢ من قانون الموظفين الاساسي .

ب = وسئل النائب العام في موضوع الفقرة الثانية فأجاب :

٢ ـ ان الغاء الوظيفة لايفضي الى الامتناع عن نشر جدول الترفيع لاحتوائه على اسم الموظف الذي الغيت وظيفته ، لان نشر الجدول لايوجب الترفيع الفعلي حتما الا اذا استكملت شرائطه .

ان لجنة الترفيع تستطيع اعادة النظر في الجدول الذي وضعته ولها ان تعدل فيه قبل تقديمه الى الوزير المختص او بعد تقديمه او بطلب من هذا الوزير وفي كل الاحوال قبل ان يتم نشره في الجريدة الرسمية .

ولدى المناقشة تقرر وفاقا لمطالعة النائب العام مايلي :

اولا ـ بالاجماع ان الغاء الوظيفة لايفضي بالامتناع عن نشر جدول الترفيع لاحتوائه اسم الموظف الذي الغيت وظيفته لان نشر الجدول لايوجب حتما الترفيع الفعلي الا اذا استكملت شرائطه .

ثانيا ـ وبالاكثرية ان لجنة الترفيع تستطيع اعادة النظر في الجدول الذي وضعته وذلك قبل تقديمه الى الوزير المختص اوبطلب من هذا الوزير وفي كل الاحوال قبل ان يتم نشره في الجريدة الرسمية .

ج = وسئل النائب العام عن موضوع الفقرة الثالثة فأجاب :

٣ ـ ليس للوزير ان يجري أي تعديل على الجدول لان ذلك من صلاحية لجنة الترفيع وله ان ينشر الجدول المعدل من قبل اللجنة .

ولدى المذاكرة تقرر بالاكثرية ووفقا لمطالعة النائب العام ان سلطة الوزير لاتتناول تعديل شيء في جدول الترفيع الا بالاتفاق مع اللجنة المختصة فاذا أصر على شطب اسم موظف من الجدول لم يكن له وحده ان ينشر الجدول بدون هذا الاسم .

د = وأخيرا سئل النائب العام عن موضوع الفقرة الرابعة فأجاب :

٤ ـ لايجوز وفاقا لتعليمات الترفيع الاخيرة المنبثقة عن القانون اصدار ملحق يتضمن ترفيع موظف جرى نقله بعد اصدار جدول الترفيع وانما يجوز ادخال اسمه في جدول الترفيع الاضافي الذي ينشر خلال شهر تموز من قبل الدائرة الموكول اليها .

ولدى المذاكرة فيها تقرر بالاجماع وفاقا لهذا الرأي ان ليس في قانون الموظفين ولا في تعليمات الترفيع مايجيز اصدار ملاحق لكل من جدول الترفيع الذي يصدر قبل ٣٠ حزيران او للجدول الاضافي الذي يصدر بعده .

وانما للادارة ان تتدارك في الجدول الاضافي الذي يصدر خلال شهر تموز ذكر اسماء الموظفين الذين لم يمكن ذكرهم في الجدول الاصلي الصادر قبل الثلاثين من شهر حزيران .

اعادة الموظف المسرح الى الخدمة :

مادة ٨٤ ـ يحق للموظف المسرح ان يعاد ـ بناء على طلبه ـ الى اول وظيفة معادلة لوظيفته في ملاكه السابق وعند عدم وجود شاغر في مرتبته ودرجته يخير بقبول وظيفة ادنى مع الاحتفاظ بحقه لاول وظيفة تشغر في مرتبته ودرجته .

قانون رقم ١٦٣
تاريخ ١٩٥٤/٤/٢٠

أقر مجلس النواب واصدر رئيس الجمهورية القانون الآتي :

المادة الاولى ـ ان الموظفين المسرحين في الفترة الواقعة بين تاريخ ١٩٥١/١١/٢٩ و١٩٥٤/٣/١ بسبب امتناعهم عن حلف يمين الولاء المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم ٤٧ يعادون الى الوظائف التي كانوا يشغلونها عند التسريح او الى وظائف مماثلة لها .

المادة الثانية ـ ان الموظفين الذين تشملهم احكام المادة السابقة والذين اعيدوا او يعادون الى وظائفهم تحسب لهم المدة الواقعة بين تاريخ تسريحهم وتاريخ اعادتهم للوظيفة من خدمتهم الفعلية ويحق لهم ان يرفعوا اعتبارا من تاريخ استحقاقهم للترفيع .

المادة الثالثة ـ لا تعتبر اعادة الموظفين المذكورين في المادة الاولى تعيينا جديدا ولا يحق لهم المطالبة برواتب المدة التي قضوها خارج الوظيفة .

المادة الرابعة ـ ينشر هذا القانون ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب/١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢٥ ـ في كل الاحوال التي يعاد فيها الموظف الى الخدمة يخضع الى شروط التوظيف المنصوص عنها في القانون ماعدا شروط الشهادة والمسابقة والتمرين وعلى ان لايكون قد بلغ الحدود القصوى للسن او الخدمة ولا يمكنه ان يباشر الموظف عمله الا بعد تبليغه مرسوم او قرار اعادته مؤشرا عليه من قبل ديوان المحاسبات

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٤٠٤/١١٠٦٧
تاريخ ١٩٤٥/٧/١٩

نصت المادة ٨٤ على ان الموظف المسرح يعاد الى الخدمة في ملاكه السابق .

ولما كان الملاك السابق هو الملاك الاخير فاذا كان للموظف خدمات في ملاكات مختلفة فتكون الوظيفة التي يحق له ان يعاد اليها هي الوظيفة المعادلة لوظيفته في آخر ملاك انفصل عنه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٧٣
تاريخ ١٩٥٤/٩/٢٩

تفسير عبارة (وظيفة مماثلة) الواردة في الفقرة الاخيرة من المادة الاولى من القانون رقم ١٦٣ تاريخ ١٩٥٤/٤/٢٠ بشأن اعادة الموظفين المسرحين

في الساعة الثامنة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٤/٢/١ الموافق ل ١٩٥٤/٩/٢٩ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الزراعة رقم ٦٨٠٣ـ١/١ تاريخ ١٩٥٤/٦/٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة (٨٤) من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ وتعديلاته بانه يحق للموظف المسرح ان يعاد ـ بناء على طلبه ـ الى اول وظيفة معادلة لوظيفته في ملاكه السابق .

وقضى القانون رقم ١٦٣ تاريخ ١٩٥٤/٤/٢٠ باعادة المسرحين الى وظائفهم التي كانوا يشغلونها عند التسريح او الى وظائف مماثلة لها . لذلك وبالنظر للاطلاق الوارد في الفقرة

الاخيرة من المادة الاولى من هذا القانون الذي لم يتطرق الشارع الى تحديد الملاك الذي يجب ان يعاد اليه الموظف المسرح نرجو بيان الرأي عما اذا كان يجوز اعادة الموظف استنادا لاحكام القانون الآنف الذكر الى وظيفة مماثلة لوظيفته التي كان يشغلها عند تسريحه ، في غير ملاكه السابق على ضوء الفقرة المشار اليها التي لم تشترط في الوظيفة المماثلة ان تكون في ملاكه السابق كما نصت بذلك المادة (٨٤) من قانون الموظفين الاساسي .

وزير الزراعة

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ١٢٨٧٩ـ١/٢٥ تاريخ ٩٥٤/٩/٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

بالاشارة لكتابكم المؤرخ في ١٩٥٤/٦/١٠ رقم ٨٨٩٠

اجازت المادة الاولى من القانون رقم ١٦٣ تاريخ ١٩٥٤/٤/٢٠ اعادة الموظف المسرح بسبب امتناعه عن حلف يمين الولاء الى الوظيفة التي كان يشغلها عند التسريح او الى وظيفة مماثلة .

ان عبارة وظيفة مماثلة في آخر المادة المذكورة تفيد :

١ ـ الوظائف الاختصاصية ذات النوع الواحد في جميع الملاكات .

٢ ـ والوظائف غير الاختصاصية الموزعة في مختلف الدوائر والتي تؤلف ملاكا مسلكيا مشتركا .

وبالاستناد الى ماذكر والى احكام المواد ١٠و٤٨ من قانون الموظفين الاساسي والمادة الاولى من القانون رقم ١٦٣ تاريخ ١٩٥٤/٤/٢٠ فاننا نرى امكان عودة الموظف المسرح بسبب امتناعه عن حلف يمين الولاء :

١ ـ الى وظيفته السابقة براتبه ومرتبته ودرجته .

٢ ـ الى وظيفة ادنى في ملاكه السابق مع الاحتفاظ بحقه لاول وظيفة تشغر في مرتبته ودرجته .

٣ ـ الى وظيفة اختصاصية مماثلة ومن ذات النوع في ملاكه او ملاك آخر وفقا لاحكام المادتين ٤٧و٤٨ من قانون الموظفين الاساسي، على ان تتوفر في الموظف المعاد الشروط الاضافية الخاصة المنصوص عنها في الملاك الآخر وان يكون الموظف حائزا على الشهادات التي تتناسب مع اختصاصات الملاك الجديد .

٤ ـ الى وظيفة غير اختصاصية مع شرط تعادل المرتبة السابقة للموظف مع مرتبة الوظيفة المقترح اعادته اليها .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« اوافق على ماجاء بكتاب وزارة المالية رقم ١٢٨٧٩ـ١/٢٥ تاريخ ٩٥٤/٩/٤ » .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاكثرية ووفاقا لهذه المطالعة مايأتي :

ان عبارة وظيفة مماثلة الواردة في الفقرة الاخيرة من المادة الاولى من القانون رقم ١٦٣ في ١٩٥٤/٤/٢٠ هي كل وظيفة اختصاصية او غير اختصاصية مماثلة لوظيفة الموظف في ملاكه او في ملاك آخر على ان تتوفر في الموظف المعاد بالاستناد الى احكام هذا القانون الشروط الاضافية الخاصة المنصوص عنها في الملاك الآخر .

رئيس ديوان المحاسبات

الفصل الخامس

في الصرف من الخدمة

قواعد الصرف من الخدمة :

مادة ٨٥ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٦٥ تاريخ ١٩٥٢/١/١٦ والمرسوم التشريعي رقم ١٦١ تاريخ ١٩٥٢/٣/١٠) :

يجوز لمجلس الوزراء لاسباب يعود اليه تقديرها ان يقرر صرف الموظف من اية مرتبة كانت من الخدمة ويستثنى من ذلك القضاة الذين لايجوز لمجلس الوزراء صرف احدهم من الخدمة الا اذا خالف احكام المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ٤٧ المؤرخ في ١٩٥٢/١/٦ والمادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ١٠٢ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٣ المعدلة للمادة ٢ من المرسوم التشريعي رقم ٤٧ المؤرخ في ١٩٥٢/١/٦.

لا يشترط في هذا القرار ان يكون معللا او ان يتضمن الاسباب التي دعت للصرف من الخدمة .

يسرح الموظف المقرر صرفه من الخدمة بمرسوم غير تابع لاي طريق من طرق المراجعة وتصفى حقوقه وفقاً لقانون التقاعد .

مادة ٨٥ قديمة — يجوز لمجلس الوزراء — لاسباب يعود تقديرها اليه ان يقرر صرف الموظف من المراتب الثانية والاولى والممتازة من الحلقة الاولى من الخدمة بناء على اقتراح الوزير المختص ويستثنى من ذلك القضاة .

يسرح الموظف المقرر صرفه من الخدمة بمرسوم غير تابع لاي طريق من طرق المراجعة وتصفى حقوقه وفقا لقانون التقاعد .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ٣٣ تاريخ ٣٠ تموز ١٩٤٩) :

تعدل المادة (٨٥) من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ على الوجه الآتي :

يجوز لمجلس الوزراء — لاسباب يعود تقديرها اليه — ان يقرر صرف الموظف من أية مرتبة من الخدمة بناء على اقتراح الوزير المختص ويستثنى من ذلك القضاة .

يسرح الموظف المقرر صرفه من الخدمة بمرسوم غير تابع لاي طريق من طرق المراجعة وتصفى حقوقه وفقا لقانون التقاعد .

ترد الدعاوى المقامة او التي ستقام ضد هذا النوع من المراسيم ايا كان سببها .

(بموجب القانون رقم ٣٣ تاريخ ٢٣ شباط ١٩٥٤) :

تطبق المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ الصادر في ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ على الضباط والنقباء المحترفين في الجيش

- رأي ديوان المحاسبات رقم ١٤٩ تاريخ ١٩٥٢/١/١٧

يجوز تسريح الموظف المجاز من الخدمة خلال مدة اجازته

في الساعة الحادية عشرة من صباح الخميس الواقع في ١٣٧١/٤/١٩ والموافق في ١٩٥٢/١/١٧ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة الابحاث الواردة في جدول الاعمال ومنها كتاب وزارة المالية رقم ١١٥٦٢ ـ١/٢٥ تاريخ ١٩٥١/١١/٤ ونصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

(تنص المادة ٧٠ من قانون الموظفين الاساسي على انه :

« لايجوز تسريح الموظف المجاز براتب او بدون راتب خلال مدة اجازته الا في الشروط الواردة في القانون » وتنص المادة ٨٥ من القانون المشار اليه على انه :

« يجوز لمجلس الوزراء ـ لاسباب يعود تقديرها اليه ـ ان يقرر صرف الموظفين من أية مرتبة من الخدمة بناء على اقتراح الوزير المختص . ويستثنى من ذلك القضاة ، ويسرح الموظف المقرر صرفه من الخدمة بمرسوم غير تابع لاي طريق من طرق المراجعة وتصفى حقوقه التقاعدية وفقا لاحكام قانون التقاعد » .

وانا نرجو بيان رأيكم السديد حول تسريح الموظف خلال غيابه في مأذونية رسمية أيعتبر هذا التسريح بالاستناد الى المادة ٨٥ قانونيا ام لا ؟) .

وبعد المناقشة في الموضوع سئل النائب العام عن رأيه فأبدى المطالعة الآتية :

ان تسريح الموظف وفاقا لما نصت عليه المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي خلال مدة اذنه جائز بنظري مادام قد تم في حدود الشروط الواردة في القانون .

وبعد المداولة والمذاكرة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام بأنه يجوز لمجلس الوزراء وفاقا للشرائط الواردة في المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي ان يقرر صرف الموظف من الخدمة خلال مدة اجازته براتب او بدون راتب ما دام هذا الصرف قد تم بعد سلوك السبل الواردة في قانون الموظفين الاساسي وضمن الشروط التي نص عليها .

اعادة الموظف الى الخدمة :

مادة ٨٦ — لايجوز اعادة الموظف المسرح عملا باحكام المادة السابقة الى احدى الوظائف العامة الا بالاستناد الى قرار يصدر عن مجلس الوزراء بجواز استخدامه مجدداً وفي هذه الحال تطبق — في اعادته الى الخدمة — الاحكام السارية على الموظف المسرح بسبب الغاء الوظيفة .

(بلاغ وزارة المالية رقم ٢٣/ب ١/٣٤ تاريخ ٩٤٥/٣/٢٤) :

بند ٢٥ ـ في كل الاحوال التي يعاد فيها الموظف الى الخدمة يخضع الى شروط التوظيف المنصوص عنها في القانون ما عدا شروط الشهادة والمسابقة والتمرين وعلى ان لا يكون قد بلغ الحدود القصوى للسن او الخدمة ولا يمكنه ان يباشر الموظف عمله الا بعد تبليغه مرسوم او قرار اعادته مؤشرا عليه من قبل ديوان المحاسبات .

(بلاغ رئاسة مجلس الوزراء رقم ١٤٠٤/١١٠٦٧ تاريخ ١٩٤٥/٧/١٩) :

نصت المادة ٨٦ على ان الموظف المصروف من الخدمة او المسرح يعاد الى الخدمة في ملاكه السابق .

ولما كان الملاك السابق هو الملاك الاخير فاذا كان للموظف خدمات في ملاكات مختلفة فتكون الوظيفة التي يحق له ان يعاد اليها هي الوظيفة المعادلة لوظيفته في آخر ملاك انفصل عنه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٣٦
تاريخ ٩٥٤/٨/٥

لا يمكن اعادة الموظف المسرح بموجب احكام المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي الى احدى الوظائف العامة الا بقرار يصدر عن مجلس الوزراء

في الساعة العاشرة من صباح يوم الخميس الواقع في ١٣٧٣/١٢/٥ الموافق لـ ٩٥٤/٨/٥ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب العضو المؤشر لدى ديوان المحاسبات المؤرخ في ١٩٥٤/٨/٢ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة ٨٦ من قانون الموظفين الاساسي على ما يلي :

« لا يجوز اعادة الموظف المسرح عملا باحكام المادة السابقة الى احدى الوظائف العامة الا بالاستناد الى قرار يصدر عن مجلس الوزراء بجواز استخدامه مجددا . وفي هذه الحال ـ تطبق في اعادته الى الخدمة ـ الاحكام السارية على الموظف المسرح بسبب الغاء الوظيفة » .

وقد لجأت بعض الدوائر مؤخرا الى تعيين من سرح بناء على احكام المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي تعيينا مجددا في نفس دائرته دون ان تستصدر قرارا من مجلس الوزراء بجواز استخدامه مجددا وعللت جواز ذلك بان « اعادة الموظف » الواردة في المادة ٨٦ المشار اليها لا تشمل التعيين المجدد بدليل القواعد التي اوردتها المادة المذكورة بشأن اعادة الموظف المسرح عملا باحكام المادة ٨٥ والتي تدل على ان المقصود بهذه المادة الموظف المعاد لوظيفة معادلة لوظيفته في ملاكه السابق او لوظيفة ادنى في نفس الملاك . يضاف الى ذلك ما ورد في بلاغ رئاسة مجلس الوزراء رقم ١١٠٦٧/ ١٤٠٤ تاريخ ٩٥٠/٧/١٩ من ان الوظيفة التي يحق ان يعاد اليها المسرح تطبيقا للمادة ٨٦ انما هي الوظيفة المعادلة لوظيفته في آخر ملاك انفصل عنه .

ولما كان اللجوء الى هذه الطريقة انما يؤدي الى عدم تحقق قصد الشارع من احكام المادة ٨٦ اذ يسرح مجلس الوزراء الموظف فيأتي الامين العام او المدير العام او الوزير ويعيد الموظف المسرح عن طريق تعيينه مجددا دون علم مجلس الوزراء ودون موافقته ولا سيما في الدوائر التي يتم فيها التعيين لبعض الوظائف دون مسابقة كما هي الحال في الامن العام مثلا

لذلك ارجو عرض القضية على الهيئة العامة لديوان المحاسبات لابداء رأيها في الموضوع .

العضو المؤشر

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« نصت المادة ٨٦ من قانون الموظفين الاساسي ذي الرقم ١٣٥ تاريخ ٩٤٥/١/١٠ على انه لا يجوز اعادة الموظف المسرح عملا باحكام المادة ٨٥ الى احدى الوظائف العامة الا بالاستناد الى قرار يصدر عن مجلس الوزراء بجواز استخدامه مجددا ، وعليه فلا بد لاعادة مثل هذا الموظف الى احدى الوظائف العامة سواء عن طريق التعيين المباشر او عن طريق المسابقة الا بعد صدور قرار من مجلس الوزراء بجواز استخدامه » .

ولدى المذاكرة تبين ما يلي :

قضت المادة ٨٦ من قانون الموظفين الاساسي بعدم جواز اعادة الموظف المسرح بموجب المادة ٨٥ من القانون المذكور الى احدى الوظائف العامة الا بالاستناد الى قرار يصدر عن مجلس الوزراء بجواز استخدامه مجددا .

ولما كان يستفاد من عبارة «جواز استخدامه مجددا » عدم امكان اشغال احدى الوظائف العامة بصورة مطلقة مهما تنوع الاسلوب المتبع لاسناد هذه الوظيفة اليه .

لذلك تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام :

عدم امكان اعادة الموظف المسرح بموجب احكام المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي الى احدى الوظائف العامة سواء اكان ذلك عن طريق التعيين المجدد ام عن طريق الاعادة الى الوظيفة الا بالاستناد الى قرار يصدر عن مجلس الوزراء بجواز استخدامه مجددا .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٢١/ب — ٢٥/.
تاريخ ١٩٥٤/٩/٢٦

لجأت بعض الدوائر الى تعيين من سرح بناء على احكام المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي تعيينا مجددا في نفس دائرته دون استصدار قرار من مجلس الوزراء يجيز استخدامه مجددا وعللت ذلك بأن « اعادة الموظف » الواردة في المادة ٨٦ من قانون الموظفين لا تشمل التعيين المجدد بدليل القواعد التي أوردتها المادة المذكورة بشأن اعادة الموظف المسرح عملا باحكام المادة ٨٥ والتي تدل على ان المقصود بهذه المادة الموظف المعاد لوظيفة معادلة لوظيفته في ملاكه السابق او لوظيفة ادنى في نفس الملاك .

ولما كان هذا المذهب يغاير قصد الشارع من احكام المادة ٨٦ من قانون الموظفين وايضاحا لاحكام هذه المادة ، فقد اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات رأيها المؤرخ في ٩٥٤/٨/٥ رقم ١٣٦ أقرت بموجبه عدم امكان اعادة الموظف المسرح بموجب احكام المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي الى احد الوظائف العامة سواء أكان ذلك عن طريق التعيين المجدد ام عن طريق الاعادة الى الوظيفة الا بالاستناد الى قرار يصدر عن مجلس الوزراء بجواز استخدامه مجددا .

- رأي ديوان المحاسبات
رقم ٢٤٢
تاريخ ١٩٥٤/١٢/٢٩

جواز المفعول الرجعي في قرارات مجلس الوزراء المنصوص عنها في المادة ٨٦ من قانون الموظفين

ان قرارات مجلس الوزراء المنصوص عنها في المادة ٨٦ من قانون الموظفين الاساسي بجواز استخدام المصروف من الخدمة مجددا في احدى الوظائف العامة يجوز ان تحمل مفعولا رجعيا لانه ليس لها صفة التعيين حتى تنطبق عليها احكام المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم ٥ تاريخ ١٩٣٦/١/١١ .

الفصل السادس

في الوكالة

قواعد عامة :

مادة ٨٧ — لايجوز تعيين وكيل الا اذا كانت الوظيفة شاغرة او كان اصيلها في احد الاوضاع الآتية :

١ — كف اليد

٢ — الاجازة الخاصة

٣ — الغياب لاسباب صحية لمدة تتجاوز الثلاثين يوما باستثناء موظفي التعليم .

٤ — خارج الملاك

٥ — الاستيداع

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٠٧ تاريخ ١٩٤٩/٦/٦) :

ويجوز اسناد وكالة احدى الوظائف لموظف علاوة على وظيفته الاصلية في غير الحالات المنصوص عليها في هذه المادة ولا يتقاضى الوكيل المعين على هذا الوجه الا التعويضات المخصصة للاصيل لقاء الاعباء الناشئة عن ممارسته الوظيفة .

(بلاغ وزارة المالية رقم ٢٣/ب ١/٣٤ تاريخ ٩٤٥/٣/٢٤) :

بند ٢٠ — لقد نصت الفقرة ٣ من المادة ٨٧ بانه يجوز تعيين وكيل في حالة غياب الاصيل لاسباب صحية لمدة تتجاوز الثلاثين يوما والمقصود من ذلك بان وظيفة الاصيل يجب ان تؤمن مدة ثلاثين يوما من قبل زملائه على ان يعمد بعد ذلك الى تعيين الوكيل وتطبق هذه القاعدة حتى في حالة علم الادارة — منذ اول يوم الغياب — بان الاصيل سيتغيب لمدة تتجاوز الثلاثين يوما .

بلاغ وزارة المالية

رقم ٦/ب ١/١٠

تاريخ ١٩٤٧/١/٢١

لدى درس قضية حق وكلاء الموظفين في الاستفادة من التمتع باجازات ادارية وصحية براتب تبين لنا — بالاتفاق مع ديوان المحاسبات — بان الاذون الادارية والاجازات لاداء فريضة الحج والاجازات الصحية التي يطلبها الوكلاء لا يوجد هناك ما يبرر اعطاءها لان تعيين الوكلاء انما اجيز لاملاء وظيفة شغرت عن اصيلها او كان الاصيل في احد الاوضاع المبينة في المادة ٨٧ من قانون الموظفين الاساسي — وقد قضت

الضرورة الملحة بعدم ابقائها شاغرة ـ فاعطاء اذن اداري لوكيل يفضي الى شغور الوظيفة وبالتالي الى زوال المبرر لتعيين الوكيل فالاجدر انهاء خدمة الوكيل بدلا من اعطائه الاذن او الاجازة لامكان تعيين وكيل جديد بدلا منه .

وعلى هذا فانه لا يمكن ان يعطى وكلاء الموظفين راتبا ما عن اجازاتهم مهما يكن نوع هذه الاجازات فنرجو التقيد بما ذكر اعلاه .

رقم ١٣٦٢ ـ ١/٩
تاريخ ١٩٥٢/١/٢٤

تعويضات التمثيل والرواحل والانتقال تعطى للموظف الوكيل في حال غياب الاصيل

ترد في المراسيم والقرارات الصادرة عن وزارة الداخلية والمتعلقة بتكليف بعض الموظفين كقائد الفصيل او رئيس المخفر بوكالة وظيفة قائممقام او مديرية ناحية عبارة (على ان لا يتقاضى تعويضا ما عن هذه الوكالة) ونظرا للاطلاق الذي جاءت به هذه العبارة تردد بعض المحاسبين في كيفية تطبيقها . ولما سألنا وزارة الداخلية عن قصدها من هذه العبارة اجابت بما يلي :

ان النص الوارد في متن مراسيم وقرارات التوكيل وهو (على ان لا يتقاضى تعويضا ما عن هذه الوكالة) لا تشمل تعويض التمثيل والرواحل والانتقال على اعتبار ان تعويض التمثيل وتعويض الرواحل هي من توابع الرواتب وتعطى للوكيل في حال غياب الاصيل عملا ببلاغ وزارة المالية رقم ٢٣/ب ـ ١/٣٤ تاريخ ٩٤٥/٣/٢٤ ، كما ان تعويض الانتقال يعطى وفقا للمادتين ١٢١ و ١٢٤ من قانون الموظفين ولا يحتاج منحه لمرسوم او قرار

لذا نرغب اليكم العمل بمضمون جواب وزارة الداخلية .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ٢٩ **وظيفة الموظف الموفد**
تاريخ ١٩٥٣/٣/٤ **لا تعتبر شاغرة**

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٨ جمادى الثانية ١٣٧٢ الموافق لـ ٤ آذار ١٩٥٣ ، اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٢٧٨٠ ـ ١/١٢ تاريخ ١٩٥٣/٢/٢٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

بالاشارة الى كتاب المديرية العامة للشرطة والامن المرفق رقم ٩/٦٨٧ ص ش تاريخ ١٩٥٣/٢/٢٤ نصت المادة ٢١ من المرسوم التشريعي رقم ٢٣١ المؤرخ في ١٩٥٢/٥/١٥ على اعتبار مدة وجود الموظفين في البلاد الاجنبية للدراسة او التخصص او التطبيق العملي من الخدمات الفعلية وعلى استفادتهم من جميع الاحكام المطبقة على سائر الموظفين القائمين بالعمل فعليا كما نصت على سريان احكام هذه المادة على طلاب البعثات الناجحين في المسابقة او المتفوقين في الامتحانات العامة اذا كانوا معينين في وظائف الدولة قبل ايفادهم .

فامام صراحة هذه المادة نرى وجوب تطبيق جميع احكام قانون الموظفين من تأصيل وترفيع وحساب مدة الايفاد من الخدمات الفعلية وما الى ذلك مما يطبق على الموظفين القائمين بالعمل فعليا ، وذلك على الموفدين المذكورين اعلاه طالما كانوا على رأس عملهم قبل ايفادهم الفعلي . ولا يجوز اعتبار وظائف هؤلاء الموفدين شاغرة ولا سيما ان المادة ٢٢ من المرسوم التشريعي رقم ٢٣١ قد نصت على عدم جواز الغاء وظيفة الموظف الموفد للدراسة في البلاد الاجنبية قبل انتهاء المدة المحددة في قرار ايفاده ، وعليه لا يمكن اسناد هذه الوظيفة لا اصالة ولا وكالة الى شخص آخر وفقا لاحكام المادة ٨٧ من قانون الموظفين ، غير انه يجوز اسنادها الى وكيل على الا يتقاضى عنها الا التعويضات الناشئة عن اعباء الوظيفة عملا باحكام المادة المذكورة .

وزير المالية

وعلى كتاب مدير الشرطة والامن العام رقم ٦٨٧/ص ش تاريخ ١٩٥٣/٢/٢٤ وهذا نصه:

الى رئاسة ديوان المحاسبات

عن طريق وزارة المالية

نصت المادة ٢١ من المرسوم التشريعي رقم ٢٣١ المؤرخ في ١٩٥٢/٥/١٥ المتضمن نظام البعثات العلمية ما يلي :

(تعتبر مدة وجود الموظفين في البلاد الاجنبية للدراسة او التخصص او التطبيق العملي من الخدمات الفعلية وتطبق عليهم جميع الاحكام المطبقة على غيرهم من الموظفين القائمين بالعمل فعليا ، وتسري احكام هذه المادة ايضا على طلاب البعثات الناجحين في المسابقة او المتفوقين في الامتحانات العامة اذا كانوا معينين في وظائف الدولة قبل ايفادهم) .

وجاء في المادة ٢٢ من المرسوم ٢٣١ المشار اليه ما يلي :

(لايجوز الغاء وظيفة الموظف الموفد للدراسة في البلاد الاجنبية قبل انتهاء المدة المحددة له في قرار ايفاده كما لا يجوز تعيينه بعد انتهاء الدراسة المطلوبة منه لوظيفة ذات مرتبة ودرجة أدنى من المرتبة والدرجة التي يتمتع بهما بتاريخ انهاء الدراسة) .

فاذا أوفد ناجح في احدى مسابقات البعثات العلمية للتخصص في البلاد الاجنبية وهو معين في وظائف الدولة ولا يزال موظفا متمرنا عند الايفاد يرجى بيان الرأي على ضوء المادتين المشار اليهما في وضعه من النقاط التالية :

١ ـ هل تسري على الموظف المذكور أحكام التأصيل والترفيع وحساب مدة الايفاد من الخدمات الفعلية وغير ذلك مما يطبق على الموظفين القائمين بالعمل فعليا .

٢ ـ هل تعتبر وظيفة الموظف المذكور شاغرة بعد ايفاده وهل يمكن اسنادها اصالة الى موظف آخر ، ام انه تسري عليها احكام المادة ٢٢ المشار اليها والمتضمنة عدم جواز الغاء وظيفة الموظف الموفد .

يرجى بيان الرأي في النقاط المذكورة والتفضل بموافاتنا بالنتيجة .

المدير العام للشرطة والامن العام

سئل النائب العام عن رأيه في هذا الموضوع فادلى بالمطالعة التالية :

(اوافق على ما جاء في كتاب وزارة المالية ذي الرقم ٢٧٨٠ ـ ١/١٢ في ١٩٥٣/٢/٢٤ ، على ان النيابة العامة ترى ان المراد من عبارة (لايجوز الغاء وظيفة الموظف الموفد) الواردة في المادة ٢٢ من المرسوم التشريعي رقم ٢٣١ والمؤرخ في ١٩٥٢/٥/١٥ المتضمن نظام البعثات العلمية هو (عدم جواز الغاء وظيفة الموظف من الملاك المنسوب اليه) ولا يمكن صرفها لمعنى آخر كعدم جواز التسريح او الصرف من الخدمة لانه يجوز تسريحه وصرفه من الخدمة ولو كان موفدا ، على ان حكم المادة ٢٢ المذكورة لايمكن ان يعتبر ضمانا نهائيا للموفد اذ للسلطة التشريعية في كل وقت حق الغاء الوظائف ولها حق الغاء المادة ٢٢ المذكورة نفسها) .

ولدى المذاكرة والمداولة تقرر :

اولا ـ بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام

ان المادة ٢١ من نظام البعثات الصادر بموجب المرسوم التشريعي رقم ٢٣١ المؤرخ في ١٩٥٢/٥/١٥ سوت في الحكم بين الموظف القائم على العمل فعلا والموظف الموفد الى البلاد الاجنبية من حيث اعتبار مدة ايفاده من الخدمات الفعلية وتطبيق كافة الاحكام المتعلقة بالموظفين وعليه ولما كان الموظف المتمرن بحكم الموظف الاصيل الا فيما نصت عليه القوانين صراحة لذلك فانه يتمتع بما يتمتع به الاصيل .

ثانيا ـ بالاجماع وخلافا لمطالعة النائب العام:

ان وظيفة الموظف الموفد لاتعتبر شاغرة على انه يجوز اسنادها الى وكيل لايتقاضى عنها سوى التعويضات الناشئة عن اعباء الوظيفة عملا باحكام المادة ٨٧ المعدلة من قانون الموظفين .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٨٤/ب—٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٣/١٢/٥

عدم جواز تضمين صكوك تعيين الموظفين الوكلاء من موقتين ودائمين مفعول رجعي يسبق تاريخ تأشير السلطات ذات الصلاحية او تاريخ الصك نفسه .

نبلغكم رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٤٦ تاريخ ٩٥٣/٤/٩ المتضمن مايلي :

ان تكليف الموظف بوكالة وظيفة ماهو تعيين لهذه الوظيفة ولا يجوز في التعيين الموقت او الدائم ان يتضمن صك التعيين مفعولا رجعيا يسبق تاريخ تأشير السلطات ذات الصلاحية او تاريخ الصك نفسه وفقا لاحكام المادة ٣ المعدلة من المرسوم التشريعي رقم ٥ المؤرخ في ١٩٣٦/٢/١١

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم (٩٣)
تاريخ ١٩٥٤/٦/١٦

حول تكليف الموظف بوكالة احدى الوظائف والمفعول الرجعي لهذه الوكالة

في الساعة العاشرة من صباح يوم الاربعاء الواقع في ٣٧٣/١٠/١٥ الموافق لـ ٩٥٤/٦/١٦ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٥٩٠٩—٢/٢٥ تاريخ ٢٤/ تاريخ ٩٥٤/٤/٢٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتاب وزارة الداخلية رقم ٦/٧٧٠ تاريخ ٩٥٤/١/٣١ المتعلق بالاستفسار عن رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٤٦ تاريخ ٩٥٣/٤/٩ المتضمن ما يلي :

ان تكليف الموظف بوكالة وظيفة ماهو تعيين لهذه الوظيفة ولا يجوز في التعيين الموقت او الدائم ان يتضمن صك التعيين مفعولا رجعيا يسبق تاريخ تأشير السلطات ذات الصلاحية او تاريخ الصك نفسه وفقا لاحكام المادة ٣ من المرسوم التشريعي رقم ٥ تاريخ ٩٣٦/٢/١١

وسؤالها عما اذا كان هذا الرأي يشمل الوكلاء الجاري تعيينهم وفقا لاحكام المادة ٨٧ من قانون الموظفين الاساسي المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٠٧ تاريخ ٩٤٩/٦/٦ والذين لايتقاضون أي تعويض سوى التعويضات الناشئة عن ممارستهم الوظيفة .

عدم جواز تضمين صكوك تعيين الموظفين الوكلاء من موقتين ودائمين مفعول رجعي يسبق تاريخ تأسيس السلطات ذات الصلاحية او تاريخ الصك نفسه .

نحن نرى ان اسناد الوظائف بمقتضى احكام المادة ٨٧ من قانون الموظفين الاساسي المعدلة بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٠٧ تاريخ ٩٤٩/٦/٦ والتي نصت على ما يلي :

ويجوز اسناد وكالة احدى الوظائف لموظف علاوة على وظيفته الاصلية في غير الحالات المنصوص عليها في هذه المادة ولا يتقاضى الوكيل المعين على هذا الوجه الا التعويضات المخصصة للاصيل لقاء الاعباء الناشئة عن ممارسته الوظيفة لايفيد معنى التعيين الموقت او الدائم المنصوص عنه في المادة ٣ من المرسوم التشريعي رقم ٥ ، كما ويمكن في هذا الاسناد ان يتضمن الصك مفعولا رجعيا لمدة تسبق تاريخ تأشير السلطات المختصة عليه وذلك نظرا لعدم وجود أي نفقة مالية ناشئة عن هذا التوكيل حتى تشمله احكام المادة الثالثة المذكورة ، كما ان الجنوح لهذا التفسير يسهل سير الادارة في حال تغيب مفاجىء لاحد المحافظين او قوام المقام من مدراء النواحي الذين يتمتعون بصلاحيات ادارية لابد من تكليف من يمارسها تفاديا من تعطيل سير الادارة العامة .

لذا نرجو عرض هذه القضية على الهيئة العامة لديوانكم لبيان الرأي بالاستناد لاحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« اني اوافق على مطالعة وزارة المالية » .

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا للمطالعة ما يلي :

ان رأي الهيئة العامة الصادر بتاريخ ٩٥٣/٤/٩ لايشمل الوكلاء الجاري تعيينهم وفقا لاحكام المادة ٨٧ من قانون الموظفين الاساسي المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٠٧ تاريخ ٩٤٩/٦/٦ ونصه :

«ويجوز اسناد وكالة احدى الوظائف لموظف علاوة على وظيفته الاصلية في غير الحالات المنصوص عليها في هذه المادة ، ولا يتقاضى الوكيل المعين على هذا الوجه الا التعويضات المخصصة للاصيل لقاء الاعباء الناشئة عن ممارسة الوظيفة » .

لان التعيين الجاري بموجب هذا التعديل لايحمل معنى التعيين الدائمي او الموقت المنصوص عنه في المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم ٥ ، وعلى ذلك يمكن ان تتضمن صكوك التعيين هذه مفعولا رجعيا لمدة تسبق تاريخ تأشير السلطات المختصة ، لاسيما ولا تترتب نفقة مالية ما عن هذا التوكيل ، سوى مانصت عليه المادة ١١٢ من قانون الموظفين والتي تقضي بمنح التعويضات المخصصة لقاء الاعباء الناشئة عن ممارسته الوظيفة الى الاصيل والى الوكيل اثناء غياب الاصيل .

يضاف الى ذلك ان الاسباب الموجبة للمرسوم التشريعي رقم ١٠٧ الآنف الذكر قد ابانت الاسباب الداعية لاضافة حكم جديد الى الحالات التي يجوز فيها تعيين الوكيل ، ولا سيما تعيين وكلاء الرؤساء الاداريين في حال تغيبهم المفاجىء كما جاء في المادة ١٥ من القرار رقم ٥/ل.ر الصادر في ١٠/١٠/١٩٣٦ .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
الرقم ١٣٧/ب ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٩/٧

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٩٦ تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٢ حول كيفية اسناد الوظائف وكالة الى موظفي الدولة .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٩٦
تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٢

وبعد المذاكرة تقرر بالاكثرية وخلافا لمطالعة النيابة العامة :

انه لما كانت بعض الملاكات الخاصة تشترط في اشغال بعض وظائفها ان يكون الموظف حائزا على مؤهلات علمية معينة كأجازة في الطب او الصيدلة او غيرها من الاجازات . وكانت كلمة (اشغال) تتناول الاصالة او الوكالة . فانه يتوجب في هذه الحالة عدم اسناد وكالة هذه الوظائف الا لمن كان حائزا الشهادة المطلوبة .

مادة ٨٨ — تخول الوكالة الوكيل ممارسة جميع صلاحيات الاصيل .

ليس للموظف الوكيل اية ميزة في التعيين للوظيفة الموكولة اليه او لاحدى الوظائف العامة .

مادة ٨٩ — يعين الوكيل بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين حتى تعيين الاصيل او عودته .

مادة ٩٠ — تؤمن الوكالات من قبل الموظفين اذا امكن والا فيعهد بالوكالة الى احد المتقاعدين الذين شغلوا الوظيفة ذاتها وان لم يكن ايضاً فيعهد بها الى فرد يحمل الشهادة المطلوبة للوظيفة .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣ب ١/٣٤
تاريخ ٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢١ — آ — يمكن — بمقتضى هذه المادة — ان تؤمن الوكالة من قبل المتقاعدين الذين شغلوا الوظيفة ذاتها ويقصد بعبارة « الوظيفة ذاتها » وظيفة من ذات النوع أي ان المحاسب الذي تقاعد عن وظيفة في حمص يمكنه ان يشغل وظيفة محاسب بالوكالة في احدى دوائر المالية في الدولة ويعتبر الموظف المسرح الذي تقاضى تعويض تسريح كالمتقاعد عند تطبيق هذه المادة لان الموظف المسرح يحق له ان يعين اصيلالهذه الوظيفة فيما لو كانت شاغرة .

ب — لقد اشترطت المادة ٩٠ ان يكون الفرد الذي يعهد اليه القيام بوكالة احدى الوظائف حاملا الشهادةالمطلوبة من اجل التعيين لتلك الوظيفة فبالنظر لهذا النص يقتضي النظر في اوضاع الافراد الذين يحملون الشهادة المطلوبة للوظيفة والذين يقومون بها وكالة في الوقت الحاضر عند تجديد تعيينهم او تمديد مدة وكالتهم .

قرار مجلس الوزراء
رقم ١٣
تاريخ ٩٤٦/١/٩
درس مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة

مرسوم رقم ١٤٨
تاريخ ٢٥ تموز ١٩٤٩
ايقاف اسناد الوظائف وكالة الى غير الموظفين

مادة ١ — توقف اسناد الوظائف وكالة الى غير موظفي الدولة الاصيلين في الوزارات والادارات والمؤسسات العامة .

مادة ٢ — تنهى الوكالات المسندة الى غير لموظفين الاصيلين في الوزارات والادارات والمؤسسات العامة لوظائف المرتبة الخامسة فمافوق فورا باستثناء المتقاعدين منهم ويثابر الوكلاء المعينون لوظائف من المرتبة السادسة فما دون على القيام بعملهم حتى نهاية العام ١٩٤٩ وتملأ الشواغر من الآن فصاعدا بطريق المسابقة اوالتعيين المباشر او الترفيع وفقا للاصول المنصوص عليها في قانون الموظفين الاساسي .

مادة٣ — وزراء الدولةمكلفون كل فيمايختص بالدوائر المرتبطة به تنفيذ احكام هذا المرسوم .

مرسوم رقم ١٠٦٣
تاريخ ١٩٥٤/٦/٢٤
الغاء المرسوم رقم ١٤٨ تاريخ ١٩٤٩/٧/٢٥
القاضي بايقاف اسناد الوظائف وكالة
الى غير الموظفين

يلغى المرسوم رقم ١٤٨ المؤرخ في ١٩٤٩/٧/٢٥ القاضي بايقاف اسناد الوظائف وكالة الى غير الموظفين .

بتاريخ ٩ كانون الثاني ٩٤٦ قضية تمديد استخدام الوكلاء الذين لايحملون الشهادات المنصوص عليها في قانون الموظفين الاساسي وبعد الاطلاع على مطالعتي وزارة المالية ووزارة الداخلية وعلى ما جاء في قانون الموظفين الاساسي وعلى الفقرة ب من البند ٢١ من البلاغ المالي رقم ١/٣٤ — ٢٣ — ب تاريخ ٩٤٥/٣/٢٤ تبين لنا ان المادة ٩٠ من قانون الموظفين الاساسي قضت بان تؤمن الوكالات :

آ — من قبل الموظفين اذا امكن .

ب — والا فيعهد بها الى احد المتقاعدين الذين اشغلوا الوظيفة ذاتها .

ج — وان لم يمكن ايضا فيعهد بها الى فرد يحمل الشهادة المطلوبة .

من تصفح اوضاع الوكلاء الوارد ذكرهم في الفقرة ج تبين انهم على فئتين :

١ — وكلاء عينوا مجددا بعد تاريخ نفاذ القانون ١٣٥

٢ — وكلاء دعوا للقيام باعباء الوكالة قبل تاريخ نفاذ القانون المذكور وتمدد وكالتهم كل ثلاثة اشهر او اكثر .

ان وكلاء الفقرة الاولى يخضعون لاحكام المادة ٩٠ من قانون الموظفين الاساسي باعتبارهم معينين مجددا وينبغي ان يكونوا حائزين على الشهادات المطلوبة .

اما وكلاء الفقرة الثانية فهم يختلفون من حيث وضعهم عن وكلاء الفقرة الاولى باعتبار انهم كانوا في الخدمة وعلى رأس العمل قبل واثناء تاريخ نفاذ القانون ١٣٥ وهم بوضعهم المكتسب بسبب التعيين السابق للتاريخ المذكور لايعدون معينين مجددا وبالتالي لاتدعو صفة الوكالة التي يتمتعون بها الى طلب شهادات منهم وعلى ذلك قرر :

ان الافراد الذين دعوا للقيام وكالة بوظيفة ما قبل تاريخ نفاذ القانون ١٣٥ وكانوا على رأس العمل بالتاريخ المذكور ، يعفون من الشهادات المطلوبة في حال تمديد استخدامهم وكلاء لنفس الوظائف .

- رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ١٥٩ **لايشترط في الموظف**

تاريخ ١٩٥٤/٩/١٥ **الوكل بوظيفة بناء على احكام المادة ٩٠ من قانون الموظفين الاساسي حيازة الشهادة المطلوبة لهذه الوظيفة .**

في الساعة العاشرة من صباح يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٤/١/١٧ الموافق لـ ١٥ ايلول ١٩٥٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب رئاسة مفتشي الدولة رقم ٣١٨٠/ص تاريخ ٩٥٤/٥/٢٩ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة ٩٠ من قانون الموظفين على ان الوكالات تؤمن من قبل الموظفين اذا امكن والا فيعهد بها الى احد المتقاعدين الذين شغلوا الوظيفة ذاتها او الى فرد يحمل الشهادة المطلوبة للوظيفة .

وقد علمنا ان ديوان المحاسبات قد قبل مبدأ التأشير على القرارات والمراسيم المتضمنة اسناد الوكالات للموظفين ، دون ان يتحرى توافر شرط الشهادة المطلوبة للوظيفة في الموظف المسندة اليه وكالتها ، على اعتبار ان المادة المذكورة لم تقيد الوكالة المسندة للموظفين بما قيدت به الوكالات المسندة الى غير الموظفين من الافراد . والواقع ان عدم وجود النص على وجوب توافر شرط الشهادة في الموظفين في تلك المادة، لايستلزم الاخذ بظاهر النص واطلاقه، ولا يعني ان اسناد الوكالات للموظفين لايخضع لاي قيد او شرط او انه يجوز اسناد وكالة اية وظيفة عامة الى موظف بصرف النظر عن درجته وشهادته ، اذ لو جاز الاخذ بهذا الاطلاق لاختل نظام العمل في جهاز الدولة ، ولامكن ان يعين أي موظف في المرتبة العاشرة مثلا لوكالة وظيفة في المرتبة الاولى او الممتازة ولو لم يحمل هذا الوكيل سوى شهادة الحلقة الثالثة ، او امكن تعيين موظف غير اختصاصي او ذي اختصاص من نوع معين لوكالة وظيفة من اختصاص آخر

كأن تسند وكالة طبيب الى منشىء أو مهندس او صيدلي أو بالعكس دون ان يكون لدى الوكيل شهادة الوظيفة الموكولة اليه ، مما لايمكن القول بجوازه او بالاعتماد على دراية وحكمة الادارة المختصة وحدها في عدم الاقدام عليه. وطبيعي القول بان ديوان المحاسبات يشاطرنا الرأي بان هذا ليس مما تعنيه او تفسر به المادة ٩٠ المذكورة حينما نصت على اسناد وكالات الوظائف العامة للموظفين وان ظاهر النص ينطوي على افتراض توافر شرط الاهلية المطلوبة للوظيفة في الموظف المسندة اليه وكالتها ولو لم يرد ذلك بعبارة صريحة .

والواقع انه اذا نظر الى احكام قانون الموظفين كوحدة متماسكة الاطراف لظهر ان المادة الثامنة فيه التي تشترط في ملء المناصب العامة على اطلاقها (سواء بطريق الاصالة او الوكالة) ان يكون المرشح (موظفا كان او غير موظف) حائزا على درجة معينة من التحصيل والشهادات ، وان المادة التاسعة التي تقسم الوظائف العامة بحسب انواعها الى ثلاث فئات (ادارية واختصاصية وغير اختصاصية) وان المادة العاشرة التي تجعل من الوظائف الاختصاصية ذات النوع الواحد ملاكا مسلكيا عاما ، انما تضع الحدود والقواعد الاساسية لشغل المناصب العامة وتأليف الجهاز الحكومي على اساس الكفاءات والاهلية وانه لايمكن تفسير المادة ٩٠ المذكورة تفسيرا قانونيا سليما ومتفقا مع اهداف وغايات قانون الموظفين العامة ، دون ان نأخذ بنظر الاعتبار هذه الاحكام والقواعد الاساسية للتعيين .

لذلك ونظرا لاهمية هذه القضية بالنسبة لمصلحة الجهاز الحكومي وسلامة اعمال الدولة ولضرورة اقرار مبدأ واتجاه سليمين في هذا الشأن للحيلولة دون وقوع خطأ او ضرر او تشويش في المستقبل ، نرجو ان تضعوا على الرأي في الهيئة العامة لديوان المحاسبات بيان وتفسير ما ترمي اليه المادة (٩٠) المذكورة وما اذا كانت تجيز اسناد وكالات الوظائف العامة للموظفين على اطلاقهم دون التقيد بشروط الاهلية والمراتب والشهادات المطلوبة في الاصلاء للوظائف المسندة اليهم وكالاتها ، وبصرف النظر عن انواع الاختصاصات المختلفة لتلك الوظائف ، وابلاغنا قرارها بهذا الصدد .

رئيس مفتشي الدولة

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ١١٧٥٦ — ٢٥/٠ تاريخ ١٩٥٤/٨/١٧ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ٨٧٣٧ تاريخ ١٩٥٤/٦/٧ المتعلق بكتاب رئاسة مفتشي الدولة رقم ٣١٨٠/ص تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٩

لقد وضعت المادة تسعون من قانون الموظفين القواعد الاساسية الواجب اتباعها في الحالات التي تستدعي الضرورة لاشغال وظائف الدولة وكالة وحصرتها في ثلاث مراحل .

١ — ان تؤمن من قبل الموظفين اذا امكن.

٢ — ان يعهد بها الى المتقاعدين الذين شغلوا الوظيفة ذاتها .

٣ — ان يعهد بها الى فرد يحمل الشهادة المطلوبة للوظيفة .

ونرى من تسلسل نص هذه المادة ان الشارع الذي تساهل في الحالة الاولى ولم يورد فيها أي قيد او شرط لتسهيل مهمة الادارة في تأمين الخدمة العامة وكالة اشتد في الحالتين التاليتين واورد شرطا خاصا لكل منهما ذلك ان الحاجة الملحة في اشغال وظيفة ما بالوكالة تدفع بالادارة الى سلوك اقرب الطرق لتأمينها وليس ادنى عليها من ذلك سوى الموظف القائم بالخدمة تحت سلطتها والمتمتع بكافة الامكانيات المتوجبة للقيام بالخدمة العامة .

ولما كانت الوظيفة التي استدعت الحاجة الملحة الى املائها وكالة لا تعدو كونها من الخدمات العامة فليس ما يحول دون تكليف احد موظفي الادارة بها سوى كفاءته وصلاحه لنوع العمل المطلوب ، اما تقدير ذلك فيعود الى الاتزان الاداري الذي تتمتع به كل ادارة في نظرتها العامة الى الجهاز الاداري .

لذلك فاننا نرى ان اسناد الوظائف وكالة الى موظفي الملاك لايستدعي توفر كافة الشروط

المطلوبة في المرشح للتعيين في هذه الوظيفة ومنها الشهادة ، واما المادة الثامنة من قانون الموظفين الاساسي فانها تطبق على المرشح الاصيل او الوكيل والمقصود بالمرشح هو الفرد الذي يرشح لاحدى الوظائف العامة وان هذا الشرط يوافق الشرط رقم ٣ اعلاه ولا يمكن القول بتطبيقها على الموظف المعين بوكالة وظيفة لان التخصيص في المادة ٩٢ الوارد بعد التصحيح في المادة ٨ اولى بالتطبيق هذا بالاضافة الى ان قانون الموظفين اشترط في الوظيفة المشغلة وكالة من قبل موظف الملاك ان تكون معادلة لمرتبته ودرجته او اعلى منها ولم يحدد مبلغ هذا العلو ولم يشترط الشهادة كما جاء في الفقرات الاخرى اعلاه مؤيد ومؤكد لما ذكرنا ، كما اننا نعتقد ان عبارة (اذا امكن) الواردة في المادة تسعين في خصوص تأمين الوكالات من قبل الموظفين تنصرف الى الامكانية المبينة على تصرف الامور بحيث تؤمن الغاية وليس من كبير اهمية على الواسطة التي اهملها الشارع ولم يشترط لها أي قيد .

ومما لا يخفى ان اسناد الوظائف وكالة بصورة عامة انما هو تدبير موقت لحظ الشارع ضرورة وجوده للحالات التي يتعذر فيها على الادارة ايجاد الموظف المناسب لاشغال الوظيفة اصالة فاذا ملنا الى الاشتراط في الوكالة ما يشترط في الاصالة في جميع الوجوه أضحت هذه الاحكام بدون مفعول وتعطلت الادارة عن ممارسة صلاحيتها في ظروف استثنائية حدد الشارع فيها الشروط الاساسية التي رأى ضرورة في توفرها واطلق يد الادارة فيما عداها .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اوافق على ما جاء بكتاب وزارة المالية رقم ١١٧٥٦ — ٢٥/٠ تاريخ ١٩٥٤/٨/١٧

ولدى المذاكرة تبين ما يلي :

ان المادة ٩٠ من قانون الموظفين الاساسي نصت على انه تؤمن الوكالات من قبل الموظفين اذا امكن والا فيعهد بالوكالة الى احد المتقاعدين الذين شغلوا الوظيفة ذاتها وان لم يكن ايضا فيعهد بها الى فرد يحمل الشهادة المطلوبة للوظيفة .

وترى رئاسة مفتشي الدولة ان يستوى في حكم الشهادة الوارد في هذه المادة الموظف الوكيل والفرد الذي يدعى لاشغال وظيفة بالوكالة عند عدم امكان تعيين موظف او متقاعد لها وذلك بالاستناد الى الاحكام العامة الواردة في قانون الموظفين بشأن اشغال الوظائف العامة .

الا انه لما كانت الوكالة ، وظيفة موقتة تنتهي بتعيين الاصيل او عودته كما نصت على ذلك المادة ٨٩ من قانون الموظفين الاساسي وكان وضع الموظف الوكيل يختلف من جراء ذلك عن وضع الموظف الاصيل اذ بينما يعين الاول بمقتضى النص الخاص الوارد في المادة ٩٠ الآنفة الذكر يعين الاصيل وفاقا لقواعد التعيين العامة وكان شرط الشهادة لم يرد في المادة ٩٠ الآنفة الذكر بحق الموظف والمتقاعد مع وروده بشأن الفرد لذلك فان شرط الشهادة مقتصر على هذا الاخير ولا مجال للرجوع الى الاحكام العامة في ذلك اذ لو اراد الشارع تطبيق هذه الاحكام على الموظف الوكيل لما احتاج الى النص بصراحة على وجوب توفر شرط الشهادة في الفرد ولامكن الاكتفاء بما نصت عليه تلك الاحكام .

وعليه تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

انه لا يشترط في الموظف الموكل بوظيفة بناء على احكام المادة ٩٠ من قانون الموظفين الاساسي حيازة الشهادة المطلوبة لهذه الوظيفة .

رئيس ديوان المحاسبات

شروط توكيل الموظفين :

مادة ٩١ — لا يتقاضى الموظف الذي يدعى للقيام بوكالة وظيفة خارج محل اقامته سوى

تعويض الانتقال المنصوص عنه في المادة ١٢١ من هذا القانون ويمكن منحه بقرار من الوزير المختص تعويضاً كاملاً عن مدة ٩٠ يوما المبحوث عنها في المادة المذكورة .

مادة ٩٢ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٧٩ تاريخ ١٩٤٩/١٠/٣١) :

يحق للموظف الذي يدعى للقيام بوكالة وظيفة في محل اقامته ان يتقاضى تعويض وكالة لا يتجاوز مقداره ربع الراتب المقطوع للدرجة الاخيرة من مرتبة الاصيل ضمن الشروط الآتية :

١ = ان تكون الوظيفة ذات مرتبة ودرجة أعلى من مرتبته ودرجته او معادلة لهما .

٢ = ان تكون الوظيفة من نوع يختلف عن نوع اعمال الموظف الاصلية . وان لا تكون من الوظائف المشتركة او المتداخلة في دائرة واحدة .

٣ = ان يقوم الموظف بالوكالة علاوة على وظيفته الاصلية .

٤ = ان لا يمنح الموظف في آن واحد اكثر من تعويض وكالة واحدة .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٦ تاريخ ١٩٥٢/٧/٦) :

تطبق احكام المادة ٩٢ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ على ضباط الجيش عندتوكيلهم بوظائف داخلة في ملاكات الدولة .

مادة ٩٢ قديمة — يحق للموظف الذي يدعى للقيام بوكالة وظيفة في محل اقامته ان يتقاضى تعويض وكالة لا يتجاوز مقداره ثلث الراتب غير الصافي للدرجة الاخيرة من مرتبة الاصيل ضمن الشروط الآتية :

١ = ان تكون الوظيفة ذات مرتبة ودرجة اعلى من مرتبته ودرجته او معادلة لهما

٢ = ان تكون الوظيفة من نوع يختلف عن نوع اعمال الموظف الاصلية . وان لا تكون من الوظائف المشتركة او المتداخلة في دائرة واحدة

٣ = ان يقوم الموظف بالوكالة علاوة على وظيفته الاصلية

٤ = ان لا يمنح الموظف في آن واحد اكثر من تعويض وكالة واحد

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢٢ ـ آ ـ لقد نصت الفقرة ٢ من هذه المادة بان تكون الوظيفة التي يقوم بها الموظف وكالة من نوع يختلف عن نوع اعمال الموظف الاصلية وان لا تكون من الوظائف المشتركة او المتداخلة في دائرة واحدة . فلاجل تطبيق هذا الشرط يقتضي الرجوع الى الملاكات الخاصة التي تبين صراحة انواع الوظائف وتوزيعها بين مختلف دوائر كل ادارة عامة . فالموظف في شعبة المحافظات في ملاك وزارة الداخلية لايمكنه ان يقوم وكالة بوظيفة داخلة في ملاك تلك الشعبة ولكن يمكنه القيام بوكالة وظيفة داخلة في ملاك شعبة البلديات وكذلك المهندس في شعبة الري يمكنه القيام بوكالة وظيفة في المكتب الفني من ملاك وزارة الاشغال العامة وكذلك ايضا موظف الواردات في مديرية مالية حلب لا يمكنه القيام بوكالة وظيفة في شعبة الواردات ولكن يمكن ان يعهد اليه القيام بوكالة وظيفة في شعبة المحاسبة .

ب ـ لقد ابانت المادة ٩٢ شروط توكيل الموظف فبالنظر لهذه الاحكام الجديدة يقتضي النظر في اوضاع الموظفين القائمين حاليا بوظيفة بطريق الوكالة فاذا لم تتوفر في هؤلاء الموظفين الشروط المذكورة تنهى وكالتهم ويقطع تعويض الوكالة اعتبارا من تاريخ هذا البلاغ .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١/٨/٥٧٥
تاريخ ١٩٤٦/١/١٦

ان الوكلاء الذين يعهد اليهم القيام بوظائف الملاكات الدائمة يعينون بمقتضى قانون الموظفين الاساسي ولذلك فانهم يستفيدون من مياومات السفر ونفقات الانتقال الى مركز عملهم ولكن عن شخصهم فقط كما ان لهم الحق بتقاضي تعويض الانتقال واجور النقل في حالة ايفادهم بمهمة رسمية خارج مركز عملهم .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١/١٥/٧٦٠٣
تاريخ ٩٤٧/٦/٣٠

ان الموظف المعين وكيلا بموجب مرسوم او قرار قانوني في وظيفة خارج محل اقامته يتناول راتبه وتعويض انتقاله ـ حسب الاصول الجارية ـ من مكان الوظيفة المعين فيها وكيلا .

اما اذا كان موفدا بمهمة بموجب امر سفر فانه يتقاضى تعويض الانتقال من مركز وظيفته الاصلية .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٥٣/ب/٢٥/.
تاريخ ١٩٥١/٩/١

بشأن ايضاح المادة ١١٥ من قانون الموظفين الاساسي .

لقد ترددت بعض الدوائر في كيفية تطبيق المواد ١١٥ و٩٢ من قانون الموظفين الاساسي ومنعا لهذا الالتباس بين المادتين المذكورتين اتخذ ديوان المحاسبات بهيئته العامة الرأي رقم ٩٩ تاريخ ١٩٥١/٧/٢٥ المتعلق بهذا الخصوص وهذه خلاصته :

ان احكام المادة ١١٥ من قانون الموظفين الاساسي لا تطبق عندما تكون الاعمال الاضافية تشكل وظيفة يعهد بها وكالة الى الموظف لانه ليس المقصود من الاعمال الاضافية تعيين او تكليف الموظف بوظيفة ثانية محددة ومعرفة في النصوص النافذة اذ لو فهم منها ذلك لجاز لموظف ان يشغل وظيفتين في آن واحد ويتقاضى راتبيهما تماما بحجة انه يشغل الواحدة منهما اصالة والثانية يقوم بها كاعمال اضافية، وهذا ما لا يمكن ان يكون الشارع قد اراده عندما وضع احكام الوكالات في قانون الموظفين الاساسي .

فاذا كلف موظف باعمال وظيفة اخرى ، سواء جاء هذا التكليف بصيغة الوكالة او غيرها، فان احكام المادة ٩٢ من قانون الموظفين الاساسي تطبق عليه دون غيرها .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٣٢ **تعويض الانتقال**
تاريخ ١٩٥١/١١/٢١ **لموظف كلف بوكالة وظيفة اعلى .**

اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات بتاريخ ١٩٥١/١١/٢١ للنظر في المواد التي تضمنها جدول الاعمال ومنها كتاب وزارة المالية ذوالرقم ١٢٠٦١ـ٢/٢٥ المؤرخ في ٩٥١/١١/١٣ الذي يطلب فيه بيان الرأي في الاستحقاق اليومي لتعويض الانتقال لموظف كلف بوكالة وظيفة اعلى وفقا لاحكام المادة ٩٢ من قانون الموظفين وتم ايفاده بصفته وكيلا بمهمة رسمية سواء كان ذلك ضمن البلاد السورية او الى البلاد الاجنبية .

لدى المذاكرة تبين للهيئة ان القانون ـ في ايفاد الموظف بمهمة رسمية ـ قد ميز بين حالين :

اولا ـ تنقل الموظف بداعي الوظيفة داخل الاراضي السورية وعندئذ يحسب القسط اليومي لتعويض الانتقال على اساس راتبه غير الصافي (عن وظيفته الاصلية دون سائر التعويضات) وفقا لاحكام المادة ١٢١ من قانون الموظفين .

ثانيا ـ ايفاد الموظف بمهمة رسمية خارج البلاد السورية وفي هذه الحالة ينبغي تحديد مقدار تعويض الانتقال في مرسوم الايفاد وتبين ايضا ان ايفاد الموظف بداعي الوظيفة ورد مطلقا لا يصح التمييز معه ـ في حال ايفاد موظف مكلف بوكالة وظيفة اخرى ـ بين الوظيفة الاصلية والوظيفة الموكل لها اذ لو صح ذلك لوجب النظر في امكان مراعاة احكام الفقرة الثالثة من المادة ٩٢ من قانون الموظفين التي توجب القيام بوكالة الوظيفة علاوة على الوظيفة الاصلية حين الايفاد عن احدى الوظيفتين الامر المتعذر عمليا .

لهذه الاسباب ووفاقا لمطالعة النائب العام تقرر بالاكثرية بأن القسط اليومي لتعويض الانتقال الذي يستحقه موظف مكلف بمقتضى احكام المادة ٩٢ من قانون الموظفين بوكالة وظيفة اخرى انما يحدد على اساس راتبه غير الصافي عن وظيفته الاصلية وذلك حينما يكون الايفاد داخل البلاد السورية اما الايفاد بمهمة الى البلاد الاجنبية فيتم ويحدد مقدار التعويض في صك الايفاد وفقا لنص المادة ١٢٧ من قانون الموظفين .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٠ **الموظف الذي يدعى**
تاريخ ١٩٥٣/٢/١١ **للقيام بوكالة وظيفة ذات تعويض تمثيل يستحق هذا التعويض على اساس رتبة الوظيفة المدعو للقيام بوكالتها .**

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٢/٥/٢٦ الموافق لـ ١٩٥٣/٢/١١ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة مضمون كتاب وزارة المالية رقم ١٧٩٧ ـ ١/١٣ تاريخ ١٩٥٣/٢/٥ وهو مايلي :

هل يستفيد الموظف المعين وكالة لاحدى الوظائف التي خصص لها تعويض تمثيل من التعويض المذكور بنسبة راتبه الاصلي ام بنسبة راتب الوظيفة المعين اليها وكالة ، أي على سبيل المثال « هل يستفيد الموظف من المرتبة الثالثة او الثانية او الاولى والمعين وكالة لوظيفة امين عام من المرتبة الممتازة من تعويض التمثيل بنسبة راتب المرتبة الشخصية ، ام بنسبة راتب المرتبة الممتازة ؟ » .

سئل النائب العام عن رأيه فأجاب :

« نصت المادة ٩٢ من قانون الموظفين الاساسي انه (يحق للموظف الذي يدعى للقيام بوكالة وظيفة في محل اقامته ان يتقاضى تعويض وكالة لا يتجاوز مقداره ربع الراتب غير الصافي للدرجة الاخيرة من مرتبة الاصيل) .

ولما كان المراد من تعبير مرتبة الاصيل هي المرتبة المحددة في الملاك للوظيفة المعهود للموظف بوكالتها اضحى من الواجب حين تحديد تعويض

التمثيل للوكلاء ان ينظر الى المرتبة المحددة في هذا الملاك » .

النائب العام

وبعد المناقشة والمداولة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ، ان الموظف الذي يدعو للقيام بوكالة وظيفة ذات تعويض تمثيل يستحق هذا التعويض على اساس رتبة الوظيفة المدعو للقيام بوكالتها لان تعويض التمثيل انما يخصص لمقام الوظيفة وليس للموظف نفسه .

شروط توكيل غير الموظف :

مادة ٩٣ — يحق للمتقاعد او الفرد الذي يدعى للقيام بوكالة وظيفة ان يتقاضى تعويضاً لا يتجاوز مقداره الراتب المقطوع للدرجة الاخيرة من مرتبة الاصيل .

الباب السادس

في تأدية الرواتب وممتحاتها وتوابعها

الفصل الأول

قواعد عامة

تعريف الراتب :

مادة ٩٤ — الراتب يلازم المرتبة والدرجة ولكل مرتبة ودرجة من سلسلة مراتب ودرجات الوظائف العامة راتب مقطوع يتألف منه راتب الموظف .

تضاف الى راتب الموظف والتعويضات المنصوص عنها في هذا القانون او في قوانين خاصة.

قواعد اعطاء الراتب :

مادة ٩٥ — لايجوز للموظف ان يتقاضى راتب الوظيفة العامة ما لم يكن مكلفاً بها على وجه قانوني وقائماً بها بصورة فعلية او موجوداً في احد الاوضاع المنصوص عليها في هذا القانون .

مادة ٩٦ — (المعدلة بالقانون رقم ١٧٨ تاريخ ٢٦ ايار ١٩٥٤) :

تؤدى الرواتب في بدء كل شهر .

يحق لمجلس الوزراء بقرار منه تقديم التاريخ المحدد في هذه المادة لتأدية الرواتب بمناسبة الاعياد .

تطبق احكام (هذه المادة) على التعويضات النيابية والتعويضات التي لها حكم الراتب واجور ورواتب وتعويضات المساعدين والمستخدمين الموقتين .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ١١٨ تاريخ ١٩٥٢/١٢/١٦) :

١ — تؤدى في اول كل شهر نفقات او تعويضات التمثيل .

٢ — تعطى نفقات او تعويضات التمثيل الى الموظف الاصيل يوم استلامة مهام عمله سواء اكان مركزه في محل اقامته او خارجه ويعطى الى الوكيل اثناء غياب الاصيل .

٣ — يسترد من الموظف حال انقطاعه عن العمل نهائياً او بالاجازة لاي سبب كان الزيادة التي تقاضاها عن ايام اجازته او عن المدة الواقعة بين تاريخ انقطاعه ونهاية الشهر .

مطالعة وزارة المالية رقم ١١٧١ — ١/١٤ تاريخ ١٩٥١/١/٣١

تعيين مبدأ اليوم الاول من الشهر لنوال الراتب .

الى مديرية مالية حلب

بالاشارة الى كتابكم رقم ٥٨٧ — ١١ تاريخ ١٩٥١/١/١٦

ينص القانون رقم ٣٩ والمادة ٩٦ من قانون الموظفين الاساسي على تأدية الراتب في بدء كل شهر وبتعبير آخر في اليوم الاول من كل شهر .

ولما كان اليوم الاول يبدأ من الساعة صفر في منتصف الليل ، وكان الموما اليه قد توفي بعد دخول اليوم الاول من الشهر بساعتين .

وكانت المادة ١٠٤ من قانون الموظفين الاساسي تنص على قطع راتب الموظف المتوفي اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة .

فان للموما اليه الحق بنوال راتب شهر كانون الثاني ١٩٥١ على ان يدفع هذا الراتب الى ورثته الشرعيين بموجب صك رسمي من المحكمة الشرعية هذا مع العلم بأنه سبق ان ابنا راينا في هذه القضية بموجب كتابنا رقم ٣/١٢٠٦٥ — ٧ تاريخ ٧ تشرين الثاني ١٩٤٨ الموجه الى مديرية الاوقاف العامة .

بلاغ وزارة المالية رقم ١٣٥/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٥/١١/٧

نص القانون رقم ١٧٨ تاريخ ٩٥٤/٥/٢٦ على الغاء المرسوم التشريعي رقم ٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٣ واعادة العمل بالاحكام التشريعية السابقة كما نص في مادته الثالثة على تطبيق احكامه على التعويضات التي لها حكم الراتب .

ونظرا للتردد الحاصل في تفسير جملة التعويضات التي لها حكم الراتب فقد أصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات رأيها المؤرخ في ١٩٥٤/٩/١٥ رقم ١٦٧ والمثبت ادناه ، فنرجو الاطلاع عليه والعمل بموجبه .

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نص القانون رقم ١٧٨ تاريخ ٩٥٤/٥/٢٦ على الغاء المرسوم التشريعي رقم ٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٣ واعادة العمل بالاحكام التشريعية السابقة ، كما نص في مادته الثالثة على تطبيق احكامه على التعويضات التي لها حكم الراتب .

وبالنظر للتردد الحاصل في تفسير جملة « التعويضات التي لها حكم الراتب » وعما اذا

مادة ٩٦ قديمة — تؤدى الرواتب في بدء كل شهر .

مادة ٩٦ قديمة — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٣ والمرسوم التشريعي رقم ٤ تاريخ ١٩٥٢/٦/١٥) :

تؤدى الرواتب في غاية كل شهر .

يحق لمجلس الوزراء بقرار منه تقديم التاريخ المحدد في هذه المادة لتأدية الرواتب بمناسبة الاعياد .

كانت تشمل التعويضات المذكورة في المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ ولما كان الراتب هو المبلغ الشهري المقطوع الممنوح للموظف عن وظيفته الدائمة والقائم بها على وجه قانوني ، لذا فاننا نرى :

١ — ان التعويضات المبحوث عنها في الفئة الاولى من المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ « تعويضات المزايا » لا تشملها احكام المادة الثالثة من القانون رقم ١٧٨ تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٦ نظرا لان اكثر هذه التعويضات لا يعرف مقدارها الا في نهاية الشهر .

٢ — ان تعويضات الاعمال الاضافية المبحوث عنها في الفئة الثانية من المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ هي من جملة التعويضات التي لها حكم الراتب، اذا كانت هذه التعويضات محددة بصورة شهرية بموجب صكوك التكليف .

٣ — ان التعويضات المبحوث عنها في الفئة الثالثة من المادة الاولى « تعويضات اعباء الوظيفة واعباء الموظف الشخصية » من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ لا تشملها احكام المادة الثالثة من القانون ١٧٨ نظرا لانها تدفع للاصيل اثناء ممارسته العمل او الوظيفة وللوكيل اثناء غياب الاصيل .

لذا فنرجو ، عملا بأحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات ، عرض هذا الموضوع على الهيئة العامة لديوانكم لبيان الرأي .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ترى النيابة العامة ان المقصود من التعويضات التي لها حكم الراتب الوارد ذكرها في المادة ٣ من القانون ١٧٨ المؤرخ في ١٩٥٤/٥/٢٦ المتعلق باعادة العمل بالاحكام المتعلقة بصرف الرواتب بأول الشهر .

انما هو التعويضات التي تحل محل الراتب كالتعويض الذي يعطى للقيام بوكالة وظيفة لغير الموظف الذي بحثت عنه المادة ٩٣ من قانون الموظفين الاساسي ولا يجوز تطبيق احكام القانون رقم ١٧٨ المار ذكره على أي نوع من التعويضات التي تعطى بالاضافة الى الراتب الا ما جاء على ذكره نص قانوني صريح .

وبعد المذاكرة تقرر بالاكثرية وخلافا لرأي النيابة العامة ما يلي :

لا يوجد في النصوص النافذة تعريف للتعويضات التي لها حكم الراتب على ان التعويضات التي تدفع الى الموظفين تقسم مبدئيا الى نوعين : تعويضات تدفع لقاء عمل او اشغال وظيفة او لقاء اعباء المنصب وهذه لا يجوز دفعها الا بعد القيام بالعمل او بالوظيفة وتعويضات اخرى تعتبر شخصية ويعطاها الموظف في الاحوال التي يدفع فيها الراتب وهذه هي المقصودة بالتعويضات التي لها حكم الراتب والتي جاء النص على دفعها في اول الشهر في القانون رقم ١٧٨ المؤرخ في ١٩٥٤/٥/٢٦ وذلك شرط ان تكون محددة شهريا وان تكون مستمرة وان لا يوجد نص مخالف على شكل الدفع في كلا النوعين المذكورين .

الفصل الثاني

في استحقاق الراتب

الموظف المعين :

مادة ٩٧ — يبدأ حق الموظف المعين بالراتب اعتباراً من تاريخ استلامه مهام وظيفته فعلا

اذا كان مقرها في محل اقامته او اعتباراً من تاريخ شخوصه الى مقر وظيفته :تقتضى امر سفره اذا كان مقر الوظيفة خارج محل اقامته ويتناول قسط راتبه بأحد التاريخين المذكورين حسب الحال.

لا يمكن باي حال من الاحوال ان يسبق حق الموظف بالراتب تاريخ مرسوم او قرار التعيين . (١)

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢٣ ـ آ ـ تنفيذا لحكم المادة ٢٥ من قانون المحاسبة العامة تعتبر الاشهر ثلاثين يوما مهما كان عدد ايام الشهر فيقسم الراتب الشهري على ثلاثين ويضرب قسط الراتب اليومي بجميع ايام الخدمة الفعلية .

فالموظف الذي باشر عمله في يوم ١٦ شباط ١٩٤٦ يتقاضى قسط راتبه على الوجه الآتي :

$$\frac{\text{الراتب} \times ١٣}{٣٠} = \text{قسط الراتب}$$

والموظف الذي باشر عمله في يوم ٣١ آذار يتقاضى قسط الراتب عن يوم واحد على الوجه الآتي :

$$\frac{\text{الراتب} \times ١}{٣٠} = \text{قسط الراتب}$$

وكذلك الموظف المعزول او المطرود في ٣٠ آذار يسترد منه قسط اليوم الواحد التالي .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٠/ب ـ ١/١٧
تاريخ ١٩٥٥/١/٣٠

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٣٥ تاريخ ١٩٥٤/١٢/٢٢ حول عدم استحقاق موظفي التعليم في وزارة المعارف للراتب فيما اذا جرى تعيينهم في بدء العطلة الصيفية .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٣٥
تاريخ ١٩٥٤/١٢/٢٢

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نقدم طيا كتاب وزارة المعارف رقم ٣٠١٦ـ ٢/م.ع تاريخ ١٩٥٤/١١/٤ بشأن موظف تعليم مسرح اعيد للخدمة او عين مجددا بصك اشر عليه من ديوان المحاسبات في وقت بدأت فيه العطلة الصيفية .

نحن نرى ان موظف التعليم المعين مجددا او المعاد الى الخدمة بعد تسريح لا يستحق راتبه الا من تاريخ المباشرة الفعلية الواقعة على أثر تأشير السلطات المختصة على الصك المذكور ، اذ لا يعقل لموظف التعليم المعين خلال العطلة الصيفية ان يتقاضى رواتبه دون المباشرة لان ذلك يتعذر فعلا بسبب العطلة الصيفية ولو اردنا الاجتهاد بخلاف ذلك لجاز لهذا الموظف ان يتقاضى رواتبه خلال العطلة الصيفية وان يستقيل في آخرها دون ان يؤدي الى الدولة خدمة ما .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :
توافق النيابة العامة على رأي وزارة المالية

---

(١) عدلت هذه المادة بالمرسوم التشريعي رقم ٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٣ بالغاء عبارة « ويتناول قسط راتبه باحد التاريخين المذكورين حسب الحال » ثم الغي هذا التعديل بالقانون رقم ١٧٨ تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٧ .

الوارد في كتابها رقم ١٦٧٩٣ — ١/١٧ تاريخ ١٩٥٤/١١/٢٠

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

ان موظف التعليم المعاد الى الخدمة بعد تسريح او المعين مجددا لا يستحق راتبه عملا بأحكام المادة ٩٧ من قانون الموظفين الاساسي الا من تاريخ استلامه مهام وظيفته فعلا بعد تأشير السلطات المختصة على صك التعيين وعليه لا يجوز ان يصرف للموظف المذكور راتبه الا اذا تحققت فيه الشروط المدرجة في المادة المذكورة .

الموظف المرفع :

مادة ٩٨ — يبدأ حق الموظف المرفع براتب المرتبة والدرجة المرفع اليهما اعتباراً من اول الشهر الذي يلي تاريخ استلامه مهام وظيفته الجديدة فعلا اذا كان مقرها في محل اقامته او اعتباراً من اول الشهر الذي يلي تاريخ شخوصه الى مقر وظيفته الجديدة بمقتضى امر سفره اذا كان مقر الوظيفة خارج محل اقامته .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢٤ — لا يجوز للموظف المرفع في محل اقامته او خارج محل اقامته استلام وظيفته الجديدة او الذهاب الى مقر وظيفته الجديدة الا بعد تبليغه مرسوم او قرار ترفيعه مؤشرا عليه من قبل ديوان المحاسبات ويبدأ حقه بالراتب الجديد على الوجه المذكور في هذه المادة .

اما الموظف المرفع في مكانه (أي في ذات وظيفته) فيبدأ حقه بالراتب الجديد اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ نشر مرسوم او قرار ترفيعه في الجريدة الرسمية بعد التأشير عليه من قبل ديوان المحاسبات .

مطالعة وزارة المالية رقم ١٣٨٣٦ — ١/١٧ تاريخ ١٩٥١/١٢/٢٢

موظفو المعارف المرفعين أثناء العطلة الصيفية

جوابا على كتابكم ذي الرقم ٢٠٠٤/٢ والتاريخ ١٩٥١/٨/٢٧ ، لدى استيضاح ديوان المحاسبات حول وضع موظفي المعارف المرفعين تم الاتفاق على ما يلي :

« يمكن ان يستفيد موظفو التعليم من الترفيع أثناء العطلة الصيفية ولو كانت الدراسة متوقفة والمدارس مغلقة ، ولامكان التوفيق بين هذا الوضع وبين احكام المادة ٩٨ من قانون الموظفين الاساسي ، التي تشترط ان يبدأ حق الموظفين براتب المرتبة والدرجة المرفعين اليهما اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ استلام مهام وظائفهم الجديدة ، رؤي ان يكتفى ، بعد تبليغ المدرسة مرسوم او قرار الترفيع الصادر خلال العطلة الصيفية وابلاغ موظفي التعليم مدارسهم بأنهم يضعون انفسهم تحت تصرفها ، اعتبار الموظف قد استلم مهام وظيفته فعلا بالمعنى المقصود في المادة ٩٨ من قانون الموظفين الاساسي ؛ ويمكن عندئذ صرف راتبه الجديد من اول الشهر الذي يلي تاريخ هذا التبليغ ، سواء أكانت الوظيفة المرفع اليها واقعة في محل اقامته او خارجه » .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١١٢ ترفيع المعلم او المدرس المتمتع باجازة صحية
تاريخ ١٩٥٣/٨/١٢

في الساعة الحادية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٢/١٢/٢ الموافق لـ ٩٥٣/٨/١٢ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب الامانة العامة لوزارة المعارف رقم ٢٥٠١/م ح-٦ تاريخ ١٩٥٣/٨/٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ٦٩٣٩ والمؤرخ في ٩ تموز ١٩٥٣

نعلمكم انه اطلعنا على جوابكم رقم ٦٧١٤ والمؤرخ في ١٩٥٣/٧/٧ الموجه الى وزارة المالية حول استفسار وقع من قبلنا بشأن المعلمين والمدرسين المرفعين اثناء العطلة الصيفية وقد ابلغنا قراركم لمن يلزم للتقيد به وتنفيذه .

غير ان لنا استفسارا ثانيا قدم اليكم بموجب كتابنا رقم ٢١٥٦/م ح بتاريخ ٧ تموز عام ١٩٥٣ بشأن ترفيع المعلم او المدرس وهو يتمتع بالاجازة الصحية نرجو اعادة النظر في كتابنا المشار اليه ومطالعة وزارة المالية حول ذلك وبيان الرأي .

امين المعارف العام

وتلي كتاب وزارة المعارف رقم ٢١٥٦/م ح-٦ تاريخ ٧ تموز ١٩٥٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نبعث طيا بكتابنا المؤرخ في ١٩٥٣/٥/١٤ رقم ٢/١٧٦٦/م ح الموجه الى وزارة المالية الذي نستوضح فيه عن مبدأ استحقاق الراتب الجديد لموظف مرفع في محل اقامته وفي نفس وظيفته السابقة اذا كان هذا الموظف يتمتع باجازة صحية براتب كامل بتاريخ التأشير على قرار ترفيعه او تاريخ نشره او بعدهما فاجابتنا بكتابها المرفق رقم ١/١٧/٨٦٥٢ تاريخ ١٩٥٣/٦/١٧ بما ملخصه : ان مثل هذا الموظف لا يستحق راتبه الجديد الا اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ عودته الى العمل واستلامه مهام وظيفته الجديدة .

ولما كنا نجد ان هذه المطالعة لا تتفق وروح المادة ٩٨ من قانون الموظفين ومنعا لكل تردد في تطبيق احكام هذه المادة نرجو طرح الموضوع على الهيئة العامة لديوان المحاسبات لابداء الرأي على ضوء احكام المادة ٩٨ وكتاب وزارة المالية المشار اليهما ومطالعتنا التي تتلخص فيما يلي:

ان المادة ٩٨ من قانون الموظفين الاساسي قد نصت على استحقاق الراتب الجديد للموظف المرفع اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ استلامه الفعلي لمهام وظيفته الجديدة .

ونحن لا نرى في هذا النص حكما مطلقا بل نراه قابلا للاجتهاد ، حيث لو اردنا التقيد بالنص الحرفي لهذه المادة لما جاز ترفيع الموظف الا ترفيعا مقرونا بنقله الى وظيفة اخرى يتحتم عليه استلامها فعلا والانفكاك عن السابقة لكي يستحق استيفاء راتبه الجديد بينما ان اكثر الترفيعات تجري على اساس ترفيع الموظف من درجة او مرتبة الى اخرى بنفس وظيفته التي هي باستلامه مقدما ولا يترتب عليه استلام عمل جديد لذلك فانه يستحق راتبه الجديد اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ التأشير على قراره او نشره ونعتقد ان هذا ما ارادته وزارة المالية ببلاغها المؤرخ في ١٩٤٥/٣/٢٤ رقم ٢٣/ب/٣١ المنشور في الصحيفة ٦٦ من كراسة قانون الموظفين .

وفي حال اقرار هذا الرأي يبقى علينا معرفة ما اذا كان الموظف المجاز صحيا براتب والمرفع بنفس وظيفته والذي لا يحتاج لاستلام عمل جديد ، يستحق راتبه الجديد حسب مطالعتنا المبينة اعلاه ام حسب اجتهاد وزارة المالية ، فنقول بهذا الصدد انه يسري عليه ما يسري على كل مجاز صحيا براتب من حيث الراتب الاساسي وبمعنى اوضح ان التمتع باية اجازة براتب خلال فترة نفاذ الترفيع لا يمنع تقاضي الراتب الجديد اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ التأشير على قرار ترفيعه او نشره .

وزير المعارف

سئل النائب العام عن مطالعته في هذه القضية فأجاب :

« لا فرق من حيث الاستلام الفعلي لمهام الوظيفة الجديدة بين المعلم المرفع اثناء العطلة الصيفية وبين الموظف المرفع حالة كونه بالاجازة الصحية براتب او الادارية لذلك ارى ان يطبق على الموظف المرفع وهو بالاجازة الصحية او الادارية رأي الهيئة العامة ذي الرقم ١٣٧ والمؤرخ في ١٩٥١/٣/٢١ الذي مازال يطبق على المعلم المرفع اثناء العطلة الصيفية » .

النائب العام

بعد المذاكرة تقرر بالاكثرية ما يلي :

ان الموظف الذي يرفع في وظيفته — يعتبر حكما وسلفا مستلما مهامها لانه لم يرفع الى وظيفة جديدة كما ورد عليه النص في المادة ٩٨ من قانون الموظفين الاساسي .

كما ان الموظف الذي يجاز صحيا او اداريا براتب يعتبر وفقا للمقطع الاول من المادة ١٨ من القانون المذكور موجودا في الخدمة الفعلية حسبما عرفت هذه الخدمة في المادة السابعة من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ المؤرخ في ٢٧ نيسان ١٩٤٩ .

لذلك كان تبليغ الموظف المجاز على تلك الصورة صك ترفيعه كافيا لبدء استحقاقه راتب المرتبة والدرجة التي رفع اليهما اذا كان ترفيعه قد تم في وظيفته وليس الى وظيفة جديدة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٠٣
تاريخ ١٩٥٤/٦/٣٠

ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك يبدأ من اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه صك الترفيع

في الساعة العاشرة من صباح يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١٠/٢٩ الموافق لـ ٩٥٤/٦/٣٠ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب الامانة العامة لوزارة المعارف رقم ٦/٣٨٦/ذ تاريخ ١٩٥٤/١/٢٦ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

مع تأييدنا لما ورد في كتاب مديرية معارف اللاذقية المرفق رقم ١٤٣٣ تاريخ ٩٥٤/١/١٩ من ان الموظف الموضوع خارج الملاك يبدأ حقه في الترفيع اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه صك ترفيعه (دون ما حاجة الى اعادته لملاكه الاصلي كي يقوم باستلام مهام وظيفته الجديدة فعلا حسب منطوق المادة ٩٨ من قانون الموظفين ومن ثم اعادة وضعه خارج الملاك من جديد) حيث ان تبليغ الصك يعتبر بمثابة استلام لمهام الوظيفة الجديدة وذلك على النحو الذي سار عليه اجتهاد ديوانكم من ان تبليغ المعلمين اثناء العطلة الصيفية صك ترفيعهم يعتبر بمثابة استلامهم مهام وظيفتهم لتعذر مباشرة موظفي المعارف فعلا عملهم أثناء العطلة الصيفية وكما قرر تم في الرأي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٣/٨/١٢ من ان تبليغ الموظف المجاز صحيا او اداريا صك ترفيعه كافيا لبدء استحقاقه الراتب الجديد سيما وان الوضع خارج الملاك يعتبر من الخدمات الفعلية . فنرجو بيان الرأي .

امين المعارف العام

وتلي كتاب مديرية معارف اللاذقية رقم ١٤٣٣ تاريخ ١٩٥٤/١/١٩ وهذا نصه :

الى وزارة المعارف

نصت المادة ٩٨ من قانون الموظفين على ما يلي :

« يبدأ حق الموظف المرفع براتب المرتبة والدرجة المرفع اليهما اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ استلامه مهام وظيفته الجديدة فعلا اذا كان مقرها في محل اقامته » ...

ثم اجاز بلاغ وزارة المالية رقم ٦٢/ب ـ ١/٢٥ وتاريخ ١٩٥٣/٨/١٢ المستند الى رأي ديوان المحاسبات رقم ٨١ تاريخ ١٩٥٣/٦/٢٨ ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك .

ان ضرورة التوفيق بين هذين النصين المذكورين توجب ايجاد طريقة عملية لاعتبار

ترفيع الموظف الموضوع خارج الملاك نافذا دون ما حاجة الى اعادته للملاكه الاصلي كي يقوم باستلام وظيفته المرفع اليها استلاما فعليا ، لذلك نرجو استطلاع رأي ديوان المحاسبات واعلامنا بالطريقة الواجب اتباعها في مثل هذه الاحوال .

مدير المعارف

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٦١٢٩ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٤/٢٩ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١٥٦٩ تاريخ ١٩٥٤/١/٢٨ المرفق به صورة عن كل من كتابي مدير المعارف رقم ١٤٣٣ تاريخ ١٩٥٤/١/١٩ ووزارة المعارف رقم ٦/٣٨٦/ذ تاريخ ١٩٥٤/١/٢٦

نرى ان يطبق بشأن الموظف الموضوع خارج الملاك المبدأ الذي اقرته هيئتكم العامة بخصوص المعلمين المرفعين خلال العطلة الصيفية فيكون تبليغ الدائرة للموظف الموضوع خارج الملاك قرار ترفيعه وابلاغ هذا الموظف دائرته بأنه يضع نفسه تحت تصرفها بمجرد انتهاء هذا الوضع بمثابة استلام الموظف مهام وظيفته المرفع اليها فعلا لان خدمته هي فعلية حسب نص المادة ٧١ وذلك بالمعنى المقصود في المادة ٩٨ من قانون الموظفين الاساسي ويعتبر حينئذ حقه في الراتب الجديد اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ هذا التبليغ ولا فرق في ان تكون الوظيفة المرفع اليها واقعة في محل اقامته او خارجها .

وزير المالية

سئل النائب العام عن رأيه فأجاب :

« أؤيد رأي وزارة المالية في كتابها رقم ٦١٢٩ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٦/٢٩ » .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

لقد نص رأي ديوان المحاسبات ذو الرقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٣/٨/١٢ على ان الموظف الذي يجاز صحيا او اداريا براتب يعتبر موجودا في الخدمة الفعلية وان تبليغ الموظف المجاز على هذه الصورة صك ترفيعه كاف لبدء استحقاقه راتب الدرجة التي رفع اليها وعليه فان الموظف الموضوع خارج الملاك لايختلف من هذه الناحية عن الموظف المجاز براتب لذلك فان ترفيعه يبدأ من اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه صك الترفيع ولا ضرورة لاستلامه مهام وظيفته فعلا بل ان ابلاغ هذا الموظف دائرته بأنه يضع نفسه تحت تصرفها بمجرد انتهاء وضعه خارج الملاك هو بمثابة استلامه مهام وظيفته المرفع اليها .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ١١١

تاريخ ١٩٥٤/٧/٧

الموظف الذي استحق الترفيع وادخل اسمه في الجدول حسب الاصول لا يحول دون ترفيعه احالته الى مجلس التأديب

في الساعة الحادية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١١/٧ الموافق لـ ٩٥٤/٧/٧ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب رئاسة الجامعة السورية رقم ١٤٣/٣٢٧ تاريخ ١٩٥٤/١/٣١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

ترددنا في ترفيع احد موظفي الجامعة الذي مضى على مدة وجوده في درجته الحالية ثلاث سنوات ونيف وادخل اسمه في جداول الترفيع غير ان تنفيذ ترفيعه تأخر بسبب قضية اثيرت عليه واحيل بسببها الى مجلس التأديب وبعد محاكمته قضائيا ومسلكيا تقرر تنزيله درجة واحدة ، مع العلم ان اسمه كان واردا في الجدول التبشيري ليرفع اعتبارا من ١٩٥٢/٩/٦ فنرجو اعلامنا رأيكم في مبدأ قدمه في ترفيعه وهل هو مبدأ قدمه السابق الذي كان يستحق الترفيع بموجبه او يعتبر قدمه في درجته اعتبارا من تاريخ تنزيل درجته .

رئيس الجامعة السورية

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٧٣٠٠ – ٨/١٧ تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٥ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم المؤرخ في ١٩٥٤/٢/٢ رقم ١٧٧٩ المتعلق بكتاب رئاسة الجامعة السورية رقم ٣٢٧ – ١٤٣ تاريخ ٩٥٤/١/٣١ ان عقوبة التنزيل بحسب ما أشارت اليها المادة ٢٧ من قانون الموظفين الاساسيين هي تنزيل الموظف درجة واحدة في المرتبة او تنزيله من الدرجة الاخيرة في المرتبة الحالية الى الدرجة الاولى من المرتبة الادنى .

فاذا جرى تنزيل الموظف لدرجة ادنى من درجته الحالية تنفيذا للعقوبة الآنفة الذكر فلا يجوز ان يرفع ثانية الا بعد ان يقيد اسمه في جدول الترفيع أي بعد قضائه سنة ونصف في الخدمة الفعلية في درجته الحالية أي في الدرجة المنزل اليها .

لذلك نرى ان الموظف الذي ادخل اسمه في جدول الترفيع ونزلت درجته نتيجة لتنفيذ عقوبة صادرة عن مجلس التأديب قبل تنفيذ الجدول الآنف الذكر لا يمكنه الاستفادة من هذا الجدول والقدم الذي امضاه في درجته الحالية ويتحتم عليه قضاء سنة ونصف في درجته الحالية المنزل اليها اما في تموز او في كانون الثاني ليمكن قيده في جدول الترفيع وقضاء سنتين في درجته الحالية ليمكن ترفيعه .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« نصت المادة ١٠٢ من قانون الموظفين الاساسي على انه « اذا عوقب الموظف بعقوبة التنزيل يتقاضى رواتبه المتراكمة على اساس المرتبة او الدرجة المنزل اليها اعتبارا من تاريخ كف اليد » ونصت المادة ٩٤ من القانون المذكور على ان الراتب يلازم المرتبة والدرجة لذلك يكون قدم الموظف المذكور في درجته الحالية من تاريخ كف اليد ولا يمكن ترفيعه الا بعد مضي السنتين على تاريخ كف يده .

وبالمداولة تقرر بالاجماع وفاقا لرأي النائب العام :

ان الموظف الذي استحق الترفيع وفاقا لاحكام القانون وادخل اسمه في جدول الترفيع حسب الاصول لايحول دون ترفيعه احالته الى مجلس التأديب اما اذا تأخر ترفيعه ثم تقرر تنزيل درجته وانزلت درجته فعلا فيتحتم عليه قضاء سنة ونصف في درجته المنزل اليها اما في اول تموز او في اول كانون الثاني ليمكن قيده ثانية في جدول الترفيع وقضاء سنتين في درجته المنزل اليها ليمكن ترفيعه .

رئيس ديوان المحاسبات

الموظف المعاقب بالتنزيل :

مادة ٩٩ – يتناول الموظف غير المكفوف اليد المعاقب بالتنزيل راتب المرتبة والدرجة المنزل اليهما اعتباراً من تاريخ مرسوم او قرار التنزيل او بعد انقضاء شهر واحد على تاريخ قرار مجلس التأديب اذ لم يصدر مرسوم او قرار بتنفيذه ويسترد منه فرق الراتب (١)

---

(١) عدلت هذه المادة بالمرسوم التشريعي رقم ٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٣ بالغاء عبارة « وتسترد منه فرق الراتب » ثم الغي هذا التعديل بالقانون رقم ١٧٨ تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٧

الموظف الذي يبدل مقر وظيفته :

مادة ١٠٠ — يحق للموظف الذي يبدل مقر وظيفته ان يتناول راتبه دون انقطاع شريطة ان يعمل بالتعليمات الواردة في امر سفره .

الفَصْلُ الثّالِثُ

في قطع الراتب

الموظف المعزول او المطرود :

مادة ١٠١ — يقطع راتب الموظف ـ غير المكفوف اليد ـ المعزول او المطرود اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ تبليغه مرسوم او قرار العزل او الطرد او بعد انقضاء شهر واحد على تاريخ قرار مجلس التأديب في حال عدم تبليغه مرسوم او قرار العزل او الطرد وتسترد منه الزيادة . (١)

الموظف المكفوف اليد :

مادة ١٠٢ — يوقف راتب الموظف المكفوف اليد اعتباراً من تاريخ كف يده .

اذا اعيد الموظف المكفوف اليد الى وظيفته او عاد اليها يتقاضى اعتباراً من تاريخ كف يده كامل رواتبه في حال براءته من الوجهة المسلكية . و كذلك اذا عوقب الموظف المكفوف اليد باحدى العقوبات الخفيفة فيتقاضى رواتبه كاملة بعد تطبيق العقوبة بحقه . واذا عوقب الموظف بعقوبة التنزيل يتقاضى رواتبه المتراكمة على اساس المرتبة او الدرجة المنزل اليها اعتباراً من تاريخ كف اليد .

واذا عوقب بعقوبة العزل يسترد منه ما قبضه من راتبه عن المدة الواقعة بين تاريخ كف اليد واول الشهر التالي . في جميع الاحوال التي تكف يد الموظف فيها بناء على وجود ادعاء

---

(١) عدلت هذه المادة بالمرسوم التشريعي رقم ٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٣ بالغاء عبارة « وتسترد منه الزيادة » ثم الغي هذا التعديل بالقانون رقم ١٧٨ تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٧ .

شخصي ثم تظهر براءته امام مجلس التأديب يحق للادارة ان تسلك الطرق القانونية لتضمين المدعي الشخصي كامل الرواتب التي تقاضاها الموظف خلال مدة كف اليد او جزء منها حسب ظروف القضية وفقاً لقانون تحصيل الاموال الاميرية (١)

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٦٥
تاريخ ١٩٥٥/٨/٢٠

في الساعة التاسعة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧١/١١/٣٠ الموافق لـ ١٩٥٢/٨/٢٠ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١١٣٥١ـ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/٨/٩ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

تنص المادة ١٠٢ من قانون الموظفين الاساسي على مايلي :

« اذا اعيد الموظف المكفوف اليد الى وظيفته او عاد اليها يتقاضى اعتبارا من تاريخ كف يده كامل رواتبه في حال براءته من الوجهة المسلكية وكذلك اذا عوقب الموظف المكفوف اليد باحدى العقوبات الخفيفة فيتقاضى رواتبه كاملة بعد تطبيق العقوبة بحقه » .

لقد اشترطت هذه المادة اعادة او عودة الموظف المكفوف اليد الى الوظيفة لصرف رواتبه في حال براءته او معاقبته بعقوبة خفيفة ، اما اذا رفضت الادارة اعادته او اذا سرحته اثناء مدة كف اليد استنادا للمادة (٨٥) من قانون الموظفين رغم صدور حكم ببراءته فهل تصرف رواتبه عن مدة كف يده ، ان النص المذكور اعلاه لايفيد جواز هذا الصرف مع ان حق الموظف صريح بهذا الموضوع .

ان كف يد الموظف هو فصله موقتا عن وظيفته وفقا للمادة (٤١) من قانون الموظفين الاساسي وبما ان هذا الفصل هو موقت فان الموظف المكفوف اليد يبقى خاضعا لاحكام قانون الموظفين الاساسي فيما يتعلق بواجبات الموظف والمحظورات عليه وخاصة فيما يتعلق بعدم استطاعته القيام بعمل آخر يؤمن به معيشته .

فكف يد الموظف يوجب قطع راتبه الى نتيجة المحاكمة ويبقى له الحق بتقاضي هذا الراتب فيما اذا حكم ببراءته فاذا صدر الحكم بالبراءة ولم تعده الادارة الى وظيفته او سرحته فانه يتوجب عليه استنادا الى روح القانون والمفهوم من كف اليد دفع رواتبه كاملة عن مدة وضعه تحت تصرفها هذا الى ان تسريحه يعني ضمنا اعادته الى الوظيفة ثم انهاء خدمته لانه لايجوز ان يسرح غير الموظفين المعتبرين قائمين على وظائفهم والاكان الاجدر بها تسريحه بالاصل وفقا للمادة ٨٥ عوضا عن كف يده ليعرف مصيره باسرع وقت ممكن وليفتش لنفسه عن عمل آخر .

فنرجو دراسة هذا الموضوع واعلامنا رأيكم فيه .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته بهذا الموضوع فأجاب :

« ان الموظف الذي يبرأ من الوجهة المسلكية او يعاقب باحدى العقوبات الخفيفة اما ان يعاد الى وظيفته او يسرح من الوظيفة ، وليس في النصوص النافذة امكان لتصور حالة ثالثة غير ماذكر اذ ليس من حق الادارة ان تتركه وشأنه دون ان تعيده او تسرحه .

وعليه فاذا اعيد الموظف المكفوف اليد الى وظيفته بعد براءته من الوجهة المسلكية تناول

---

(١) عدلت هذه المادة بالمرسوم التشريعي رقم ٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٣ بالغاء عبارة « واذا عوقب بعقوبة العزل يسترد منه ما قبضه من راتبه عن المدة الواقعة بين تاريخ كف اليد واول الشهر التالي » ثم الغي هذا التعديل بالقانون رقم ١٧٨ تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٧

رواتبه كلها اعتبارا من كف يده وفاقا لحكم المادة ١٠٢ من قانون الموظفين الاساسي وهكذا اذا سرح من الوظيفة فانه يتناول رواتبه كلها اعتبارا من كف يده حتى تاريخ تسريحه لان تعبير تسريح من الوظيفة يدل على انه كان قبل التسريح موظفا وبذلك يعتبر معادا الى وظيفته حكما حتى تاريخ تسريحه .

النائب العام

وبعد المداولة في الموضوع تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ان الموظف الذي تكف يده ثم يبرأ من الوجهة المسلكية اويعاقب باحدى العقوبات الخفيفة يحق له ان يتقاضى رواتبه كاملة من تاريخ كف يده حتى تاريخ تسريحه بعد تطبيق العقوبات الخفيفة في حال وجودها سواء أتم التسريح قبل الحكم ببراءته ام بعده لان تسريح الموظف انما يفيد كونه موجودا على رأس العمل وليس كف اليد سوى ايقاف الراتب موقتا انتظارا لنتيجة المحاكمة .

الموظف المنفك في سائر الحالات :

مادة ١٠٣ — يقطع راتب الموظف الموضوع خارج الملاك او المحال على الاستيداع أو المستقيل اعتباراً من اليوم التالي لتاريخ تبليغه المرسوم او القرار وتسترد منه الزيادة .

أما الموظف المعتبر بحكم المستقيل فيقطع راتبه وفقاً لما يلي وتسترد منه الزيادة .

١ = في حالة النقل المنصوص عليها في الفقرة (آ) من المادة ٨١ اعتباراً من تاريخ تبليغه المرسوم او القرار اذا كان مقر الوظيفة المنقول اليها في محل اقامته واعتباراً من اليوم المحدد في أمر السفر اذا كان مقر الوظيفة المنقول اليها خارج محل اقامته .

٢ = في الحالة المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة ٨١ اعتباراً من تاريخ تركه الوظيفة .

٣ = في الحالة المنصوص عليها في الفقرة (ج) من المادة (٨١) اعتباراً من تاريخ انتهاء اجازته . (١)

مطالعة وزارة المالية
رقم ١٩١٥ — ١/٢
تاريخ ١٩٤٥/٥/٢٠

لقد نصت المادة ١٠٣ من قانون الموظفين الاساسي على انه في حالة استقالة الموظف يجب أن يسترد منه ماقبضه عن المدة التي تلي تاريخ الاستقالة ، غير انه لماكانت استقالة الوزارة لاتعني الاستقالة الوارد ذكرها في قانون الموظفين وانما هي بمثابة انتهاء خدمة تنطبق عليها القواعد المطبقة على المنسقين وقد

---

(١) عدلت هذه المادة بالمرسوم التشريعي رقم٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٣ بالغاء عبارة « وتسترد منه الزيادة » ثم الغي هذا التعديل بالقانون رقم ١٧٨ تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٧

المع الى ذلك المرسوم الاشتراعي رقم ٨٢/آس تاريخ ١٩٤٢/٣/٢٢ فلا يصح ان تطبق المادة المذكورة على الوزراء المستقيلين وكذلك لاتطبق على الوزير المستقيل عندما يكون هذا الوزير نائبا او موظفا ثم يعود الى كرسي النيابة او الوظيفة على اثر استقالة الوزارة شريطة ان يبتديء حق هذا النائب او الموظف بالراتب من اول الشهر التالي لعودته للنيابة او الوظيفة . اما النائب او الموظف الذي يسمى وزيرا فيجب ان يسترد منه ماقبضه عن المدة التي تلي تاريخ تعيينه وزيرا .

فنرجو الايعاز الى من يلزم بضرورة التقيد بهذه القواعد بحق حضرات النواب وأصحاب المعالي الوزراء .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١١/ب — ٢/٢٦
تاريخ ١٩٤٦/٢/١٧

قضت المادة الاولى من القانون رقم ٣٩ تاريخ ٢٠ ايار ٩٤٤ بأن تؤدى رواتب موظفي الدولة ومستخدميها في اول كل شهر ، وقد أيدت ذلك المادة ٩٦ من قانون الموظفين الاساسي .

وان المادة ١٠١ من قانون الموظفين الاساسي قضت بان يقطع راتب الموظف المعزول او المطرود من اليوم التالي لتاريخ تبليغه مرسوم او قرار العزل .

وقضت المادة ١٠٣ من القانون المذكور بان يقطع راتب الموظف الموضوع خارج الملاك او المحال على الاستيداع او المستقيل اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ تبليغه المرسوم او القرار .

وعلى ذلك يجب ان يسترد من راتب الموظف او المستخدم :

١ — المحال على الاستيداع بناء على طلبه .
٢ — المقبولة استقالته .
٣ — المعتبر بحكم المستقيل .
٤ — الموضوع خارج الملاك .
٥ — الممنوح اجازة خاصة بدون راتب .
٦ — المعزول او المطرود .

ما يصيب اجزاء الشهر التي لم يباشر عمله فيها سواء اشير الى الاسترداد في المرسوم او القرار ام لم يشر .

على انه تسهيلا لمهمة موظفي المالية في استرداد الزيادة ينبغي ان يذكر في المرسوم او القرار المتضمن قبول الاستقالة او العزل او ... الخ العبارة التالية :

« على ان تسترد منه الزيادة عن المدة الواقعة بين .... تاريخ انقطاعه عن العمل وبين نهاية الشهر » .

اما الموظف المكفوف اليد فتسترد منه الزيادة عند الاقتضاء بعد صدور قرار مجلس التأديب المتخذ بحقه وفقا لحكم المادة ١٠٢ من قانون الموظفين الاساسي .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٧٨/ب — ٢/٢٥
تاريخ ١٩٤٩/١١/١٩

استرداد زيادة الراتب والتعويض من الموظفين المستقيلين والموضوعين خارج الملاك والمحالين على الاستيداع والمكفوفة يدهم والمطرودين والمعزولين

ان المراسيم والقرارات الصادرة بقبول استقالة الموظفين او بوضعهم خارج الملاك او باحالتهم على الاستيداع او بكف يدهم او بطردهم وعزلهم ينتج عنها ضرورة استرداد الزيادة في الراتب والتعويضات التي قبضوها عن المدة الباقية من الشهر وذلك وفقا لاحكام الفصل الثالث من قانون الموظفين وخاصة المادة ١٠٣ وبلاغات وزارة المالية رقم ١٩١٥/٥ — ١ تاريخ ١٩٤٥/٥/٢٠ ورقم ١١/ب — ٢/٢٦ تاريخ ١٩٤٦/٥/١٧

ان مسؤولية استرداد الراتب والتعويضات في جميع هذه الحالات وغيرها تنحصر في محاسب الادارة المختص بالدرجة الاولى وعلى ذلك نلفت نظر المحاسبين الى مايلي :

١ — ضرورة ذكر مادة في كل مرسوم او قرار تقضي باسترداد الراتب والتعويض .

٢ — حال صدور المرسوم او القرار ابلاغ مدراء الخزينة مقدار الذمة المتحققة على الموظف لتسجيلها ذمة شخصية في حساب السلف وابلاغ عنوانه ومحل اقامته .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٢٢/ب — ٢٥/٠
تاريخ ١٩٥٤/٩/٢٦

دفعا للتردد الحاصل في بعض الدوائر حول تطبيق احكام المادة ١٠٣ من قانون الموظفين على استقالة رئيس الوزراء او السادة الوزراء فقد اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات رأيها المؤرخ في ١٩٥٤/٧/٢٩ رقم ١٢٩ المثبت أدناه والمتضمن تطبيق احكام المادة ٢٥ من قرار المحاسبة العام رقم ٢٢٣١ على الوزير في حال استقالته او استقالة الوزرة .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٢٩
تاريخ ١٩٥٤/٧/٢٩

ان قانون الموظفين الاساسي انما تطبق احكامه على الموظفين الخاضعين له ولا يجوز تطبيق هذه الاحكام او بعض منها على السادة الوزراء الا بالاستناد الى نص قانوني ، وان الشارع كلما اراد تشميل الاحكام السارية على الموظفين على غيرهم اورد نصا خاصا بذلك كالنص الوارد في الفقرة الثالثة من المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ المتضمن نظام الرواتب التقاعدية المتعلق بحساب المدة التي يقضيها الموظف في منصب وزاري في تصفية حقوقه التقاعدية وغير ذلك من النصوص ، وعليه فلا يمكن تطبيق حكم المادة ١٠٤ من قانون الموظفين الاساسي المعدلة بالقانون ذي الرقم ١٧٨ وتاريخ ١٩٥٤/٥/٢٧ على السادة الوزراء لعدم ورود النص على ذلك ، ولان حكم هذه المادة خاص بالموظفين الذين يسرحون أو يحالون على التقاعد وليس ثمة نص على اعتبار استقالة الوزارة بمثابة تسريح او احالة على التقاعد والفارق كبير بين الحالين .

ولذلك فان صرف رواتب السادة الوزراء في حالة استقالة الوزير او استقالة الوزارة يبقى خاضعا لاحكام قانون المحاسبة العامة وخاصة المادة ٢٥ من القرار ذي الرقم ٢٢٣١ وتاريخ ١٩٢٣/١٠/١٦ التي تنص في فقرتها الاخيرة على ان صاحب كل معاش او تخصيص او راتب او تعويض اذا ترك العمل في خلال الشهر فيدفع راتبه عن عدد ايام الخدمة وتعد فيه جميع ايام الخدمة بما فيها يوم ترك الوظيفة.

مادة ١٠٤ — يقطع راتب الموظف المحال على التقاعد او المسرح اعتباراً من أول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه المرسوم او القرار و كذلك الموظف المتوفي يقطع راتبه اعتباراً من اول الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة الى ان تصفى حقوق ورثته . (١)

---

(١) عدلت المادة ١٠٤ بالمرسوم التشريعي رقم ٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١/١٣ على الشكل التالي ثم الغي هذا التعديل بالقانون رقم ١٧٨ تاريخ ١٩٥٤/٥/٢٧ :

مادة ١٠٤ — يقطع راتب الموظف المحال على التقاعد او المسرح اعتبارا من اليوم الذي يلي تاريخ تبليغه مرسوم او قرار الاحالة او التسريح ، وكذلك الموظف المتوفي فيقطع راتبه اعتبارا من اليوم الذي يلي تاريخ وفاته .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٩٥/ب ـ ٣/٧
تاريخ ١٩٥٤/٨/٢

انقطاع راتب الموظف بعد شهرين من بلوغه الحد الاقصى للسن

اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات الرأي التالي ذي الرقم ١٠٧ بتاريخ ٩٥٤/٦/٣٠:

ان المادة ١٢ من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٣٤ المؤرخ في ٢٧ نيسان ٩٤٩ المتضمن نظام الرواتب التقاعدية توجب على الادارة احالة الموظف على التقاعد حين اكمال الحد الاقصى للسن وهو ستون سنة ، وفي حال عدم صدور مرسوم او قرار بالاحالة على التقاعد خلال شهرين من تاريخ بلوغ الموظف سن التقاعد توجب توقيف راتبه حتما .

فتجاه هذه الصراحة لم يعد للموظف أي حق بتقاضي الراتب بعد انقضاء مدة شهرين من بلوغه سن التقاعد كما ان محاسب الادارة الذي هو مكلف بالتوقيع في ذيل مذكرة التصفية وامر الصرف على صحة التأدية وقانونيتها مسؤول عن الرواتب التي تدفع الى الموظف بعد الموعد المذكور . وللادارة حق ملاحقته وملاحقة الموظف معا لاسترداد ما دفع له على وجه غير قانوني .

الفصل الرابع

احكام شتى تتعلق بالرواتب

المثول أمام القضاء او مجلس التأديب :

مادة ١٠٥ — ان الموظف الذي يترك وظيفته بناء على دعوة رسمية لاداء شهادة امام احدى المحاكم السورية يتقاضى راتبه كاملا .

تطبق احكام الفقرة السابقة على الموظف الذي يترك وظيفته للمثول امام القضاء أو مجلس التأديب شريطة أن تقرر براءته وتسترد منه الزيادة في حال عدم براءته .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٥٤/ب ٤/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/١٠/٢٩

استفسرت بعض الدوائر عن مدى شمول المادة الـ ١٠٥ من قانون الموظفين الاساسي للموظف الذي يدعى للمحاكم بصفة مدع شخصي او مدعى عليه بدعاوى اعتيادية لا دخل لها بالوظيفة ولدى درس القضية واستطلاع رأي ديوان المحاسبات بشأنها وجدنا ان المادة الـ ١٠٥ المذكورة لا تشمل الموظف الذي يدعى للمحاكم بصفة مدع شخصي او مدعى عليه بدعاوى اعتيادية لا دخل لها بالوظيفة وانما تشمل فقط الموظف الذي يدعى للمثول امام المحاكم بصفة شاهد يترتب على عدم اجابته الدعوة مسؤوليات وتبعات قانونية سواء اكانت القضية المدعو للشهادة بها عائدة للوظيفة ام لم تكن .

وعلى هذا الاساس يسافر الموظف ، في الحالة الاولى ، على نفقته الخاصة ولا يتقاضى عن ايام الغياب راتبا ما الا اذا كان ذا حق قانوني بالحصول على اجازة ادارية فيحصل عليها على الطريقة الاصولية اما في الحالة الثانية فيتقاضى راتبه كاملا ويستوفي اجور النقل والتعويضات التي يستحقها عملا باحكام المادة الـ ١٠٥ من قانون الموظفين الاساسي .

فنرجو الجري على هذا الموجب .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ٦٨ **حول صرف راتب**

تاريخ ١٣/٥/١٩٥٣ **موظف اوقف بتهمة ثم اخلي سبيله بدون محاكمة ثم سرح بمرسوم من رئاسة مجلس الوزراء .**

في الساعة العاشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ٢٩/٨/١٣٧٢ الموافق لـ ١٣/٥/٩٥٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية ذي الرقم ٦٧٨١ — ٢/٢٥ وتاريخ ٤/٥/١٩٥٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

استفسرت منا محاسبة رئاسة مجلس الوزراء عن امكان صرف راتب موظف اوقف بتهمة ثم اخلي سبيله بدون محاكمة ، ثم سرح بموجب مرسوم من رئاسة مجلس الوزراء .

ان هذا الموظف يطالب بتأدية رواتبه من تاريخ توقيفه حتى تاريخ تبليغه قرار تسريحه ، فنرجو بيان رأيكم ليتسنى للمحاسبة اجراء المقتضى .

وزير المالية

سئل النائب العام عن رأيه في هذه القضية فأدلى بالمطالعة التالية :

نصت المادة ٩٥ من قانون الموظفين الاساسي على انه لا يجوز للموظف ان يتقاضى راتب الوظيفة العامة ما لم يكن مكلفا بها على وجه قانوني وقائما بها بصورة فعلية او موجودا في احد الاوضاع المنصوص عنها في هذا القانون لذلك ترى النيابة العامة اعادة هذه المعاملة الى مصدرها لبيان الوضع القانوني الذي كان عليه اثناء توقيفه وكيفية اخلاء سبيله .

النائب العام

ولدى المذاكرة والمداولة تبين ما يلي :

ان المادة ١٠٥ من قانون الموظفين الاساسي قد نصت على تقاضي الموظف الذي يمثل امام القضاء رواتبه في حال تقرير براءته ولما كان الموظف المذكور قد اوقف ثم اخلي سبيله بدون محاكمة فهو اذن في وضع اقوى منه لذلك تقرر بالاكثرية وخلافا لمطالعة النائب العام .

امكان صرف رواتب هذا الموظف منذ تاريخ توقيفه حتى تبليغه مرسوم تسريحه .

اختفاء الموظف :

مادة ١٠٦ — اذا اختفى الموظف يقطع راتبه اعتباراً من اول الشهر الذي يلي تاريخ تركه الوظيفة وعند وجود اسباب قاهرة يؤدى راتبه مدة شهرين على الاكثر .

اما اذا كان الاختفاء ناشئاً عن الوظيفة فيثابر على تأدية راتبه الى اصحاب الاستحقاق مادامت اخباره غير منقطعة ويقطع راتبه بعد انقضاء سنة على انقطاع اخباره (١) .

---

(١) عدلت المادة ١٠٦ بالمرسوم التشريعي رقم ٥٧ تاريخ ١٣/١/١٩٥٢ على الشكل التالي ثم الغي هذا التعديل بالقانون رقم ١٧٨ تاريخ ٢٧/٥/٩٥٤:

« اذا اختفى الموظف يقطع راتبه اعتبارا من اليوم الذي يلي تاريخ تركه الوظيفة وعند وجود اسباب قاهرة يؤدى راتبه لمدة شهرين على الاكثر . اما اذا كان الاختفاء ناشئا عن الوظيفة فيثابر على تأدية راتبه الى اصحاب الاستحقاق ما دامت اخباره غير منقطعة ويقطع راتبه بعد انقضاء سنة على انقطاع اخباره . »

التسلم والتسليم :

مادة ١٠٧ — اذا اضطر الموظف الذي انهيت خدمته وفقاً لاحكام هذا القانون الى اجراء معاملة التسلم والتسليم يتقاضى راتبه كاملا عن مدة المعاملة المذكورة على ان لا يتجاوز المبلغ المدفوع راتب شهر مهما بلغت مدة المعاملة .

ويجوز تأدية الراتب عن مدة شهرين على الاكثر بقرار صادر عن الوزير لموظفي الحلقة الاولى وعن السلطة التي تمارس حق التعيين لموظفي الحلقتين الثانية والثالثة .

السلف على الراتب :

مادة ١٠٨ — لايجوز اعطاء الموظف سلفة على راتبه .

مادة ١٠٩ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٣١ تاريخ ٢ حزيران ١٩٥٣) :

لا يجوز حجز رواتب الموظفين لقاء ديونهم الا بموجب مذكرة حجز حسب الاصول وفي حدود النصب الآتية :

١٠ ٪ من الليرة حتى ٣٠٠ ل.س من الراتب المقطوع

١٣ ٪ من المبلغ الذي يزيد عن ٣٠٠ ليرة وحتى ٤٠٠ ل.س

١٦ ٪ من المبلغ الذي يزيد عن ٤٠٠ ليرة وحتى ٥٠٠ ل.س

٢٠ ٪ من المبلغ الذي يزيد عن ٥٠٠ ل.س

مادة ١٠٩ قديمة — لا يجوز حجز رواتب الموظفين لقاء ديونهم الا بموجب مذكرة حجز حسب الاصول وفي حدود النسب الآتية :

الخمس عن جزء الراتب الشهري الاساسي حتى (٥٠) ليرة سورية .

الربع عن جزء الراتب الذي يزيد عن خمسين ليرة سورية حتى (١٠٠) ليرة سورية .

الثلث عن جزء الراتب الذي يزيد عن (١٠٠) ليرة سورية .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٤٤/ب ٣/٢٦
تاريخ ١٩٤٦/٥/٢٠

تردد بعض رؤساء المالية ومديري المال في تطبيق أحكام الحجز على رواتب الموظفين حينما يجتمع حجزان على راتب واحد ، أولهما ناتج عن حكم بنفقة معين مقدارها ، والآخر ناتج عن حكم بدين عادي . فدفعا لكل التباس، يقتضي التوفيق ما بين أحكام المادتين ٨٣ من قانون الاجراء المؤرخ في٢٨ نيسان١٣٣٠و١٠٩ من قانون الموظفين الاساسي ذي الرقم ١٣٥ تاريخ ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ . فالمادة ٨٣ من قانون الاجراء تعتبر أن النفقة دين ممتاز على الموظف وانه يجب اقتطاع مقدارها بكامله وأما المادة ١٠٩ من القانون ١٣٥ فقد حددت النسب التي تقتطع من الراتب ، ولكن مفعولها لا يتعدى الديون العادية .

بناء عليه ، اذا تراكم حجزان على راتب الموظف ، أحدهما بالنفقة ، والآخر بدين عادي ، تطبق القواعد الآتية :

١ ــ يقطع مقدار النفقة بكامله ولو تجاوز حدود النسب المقررة في المادة ١٠٩ من القانون ١٣٥ .

٢ ــ اذا تجاوزت النفقة الحدود المرسومة في المادة ١٠٩ من القانون ١٣٥ فلا يقطع شيء لقاء الديون العادية .

٣ ــ اذا كان مقدار النفقة أقل من الحدود المذكورة ، فيقطع من الراتب الفرق الكائن بين نهاية مقدارها والحد المعين في المادة ١٠٩ .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٦٣٣٢ ــ ٢/٢٥ **كيفية حسم النفقة**
تاريخ ١٩٤٩/٥/٢٨ **المتراكمة .**

الى مديرية مالية حلب

جواب كتابكم رقم ٥٣٢١/١١ تاريخ ١٩٤٩/٥/١٥

ان المبلغ الواجب اقتطاعه بكامله من راتب الموظف هو مقدار النفقة المحكوم بأدائها شهريا لا مقدار النفقة المتراكمة بدليل ان القاضي الشرعي يحكم بمقدار النفقة الشهرية بشكل يتفق مع حالة المحكوم من حيث العسر واليسر ونوع العمل الذي يقوم به فالامتياز المنصوص عنه في المادة ٨٣ من قانون الاجراء محصور اذن بالنفقة الشهرية فحسب ، أما النفقة المتراكمة فلا يجوز حسمها في حال تجاوز النفقة الشهرية للمعدل القانوني بالاستناد الى المادة ١٠٩ من قانون الموظفين . اما في حال عدم تجاوزها المعدل المذكور فيجوز حسم ما يعادل المعدل المتبقي لحساب النفقة المتراكمة ، ويجوز في حال وجود حقوق للموظف (فروق رواتب او ما يشابهها) حسم كامل النفقة المتراكمة منها .

مطالعة وزارة المالية **حول النفقة الشهرية**
رقم ١٣٥٧٠ ــ ١/١١ **والنفقة المتراكمة**
تاريخ ١٩٥٢/٩/٢٧

الى محاسب الدرك المركزي

جواب كتابكم المرفق رقم م ٢٣٦٠/٨ تاريخ ١٩٥٢/٨/٢٧

لقد اعتبر قانون الاجراء في مادتيه (٨٣ و٨٤) النفقة الشرعية المحكوم بها الموظف دينا ممتازا يستوفى قبل غيره من الديون ولا تجاوز المعدل القانوني المنصوص عليه في المادة ١٠٩ من قانون الموظفين الاساسي .

ولما كانت كلمة (نفقة) قد وردت في قانون الاجراء المذكور مطلقة غير مضافة فلا جدال في ان المقصود هي النفقة الشهرية ، اما فيما يتعلق بالنفقة المتراكمة فاننا كنا قد اجتهدنا بكتابنا رقم ٦٣٣٢ ــ ٢/٢٥ تاريخ ١٩٤٩/٥/٢٨ الموجه الى مديرية مالية حلب « ان المبلغ الواجب اقتطاعه بكامله من راتب الموظف هو مقدار النفقة المحكوم بادائها شهريا ، لا مقدار النفقة المتراكمة» .

ولما كان لا يوجد نص صريح يؤيد وجهة نظر مدير التنفيذ بدمشق في ان للنفقة المتراكمة صفة الدين الممتاز ، لذا لا نرى ما يدعو الى تعديل اجتهادنا الاول الوارد في كتابنا الآنف الذكر ونطلب المثابرة على تطبيقه .

مطالعة وزارة المالية رقم ١٩٠٦٩ـ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٣٠

يجوز حسم النفقة الشهرية بكاملها من الراتب ولو تجاوزت النسبة القانونية التي تحددها المادة ١٠٩ من قانون الموظفين المعدلة

الى مديرية التنفيذ بدمشق

اشارة الى كتابكم رقم ١٢٧٢ وتاريخ ٢١ ايلول ١٩٥٣

تنص المادة ١٠٩ من قانون الموظفين المعدلة بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٣١ وتاريخ ٢ آب ١٩٥٣ على انه لا يجوز حجز رواتب الموظفين لقاء ديونهم الا بموجب مذكرة حجز حسب الاصول وفي حدود النسبة المعدلة حسب الرواتب المقطوعة الواردة في هذه المادة.

الا ان الفقرة ج من المادة ١١٢٠ من القانون المدني اعتبرت النفقة الشهرية من الديون الممتازة وعلى هذا يمكن حجزها بكاملها ولو تجاوز مقدارها المعدل القانوني المنصوص عنه في المادة ١٠٩ من قانون الموظفين . بالاستناد الى البلاغ المالي رقم ٤٤/ب ـ ٣/٣٦ وتاريخ ١٩٤٦/٥/٢٠

وعلى هذا الاساس فان الحالة الوحيدة التي يمكن فيها تجاوز المعدل القانوني الوارد في المادة ١٠٩ هو حالة النفقة الشهرية اذ تحسم من الراتب مهما بلغت .

بلاغ وزارة المالية رقم ٢٥/ب/٨. تاريخ ١٩٥٥/٢/٢

النفقة الشرعية

نصت المادة ٥٣ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ على « أن الحقوق التقاعدية شخصية ولا يجوز نقلها للغير ولا يجوز حجزها الا تسديدا لنفقة شرعية أو لمطلوب الخزينة في حدود النسب المقبولة في حجز رواتب الموظفين » .

وبالنظر للتردد الحاصل حول مدى شمول النفقة الشرعية ، فاننا نذيع عليكم بالاتفاق مع وزارة العدل « الدائرة القانونية » البلاغ التالي:

ان النفقة الشرعية تشمل الطعام والكسوة والسكنى والتطبيب بالقدر المعروف لمن تجب له على من تجب عليه ادامة لحق الحياة ، والمهر « بنوعيه المعجل والمؤجل » هو المال الذي يجب بالزواج في مقابلة منافع البضع .

ويفهم من هذين التعريفين أن كلا من النفقة الشرعية والمهر مستقل عن الآخر ولا رابطة قانونية بينهما. واذا كانت المادة ٥٣ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ اجازت حجز الحقوق التقاعدية لقاء النفقة الشرعية ومطلوب الخزينة فان هذا الجواز يمنع من حجزها لقاء أي حق آخر كما هو المفهوم المخالف لهذا النص وطالما ان المهر ليس من النفقة حتى يمكن تشميله بحكمها الوارد في المادة ٥٣ المذكورة فانه لا مبرر قانوني لاعتبار المهر بحكم النفقة الشرعية .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

راتب الموظف المعاد الى الخدمة :

مادة ١١٠ — في كل الاحوال ـ بما فيها الحالة المنصوص عنها في الفقرة ٢ من المادة ٨٣ ـ التي يعاد فيها الموظف الى الخدمة بمرتبة أدنى من مرتبته السابقة ـ يعطى ضمن حدود الاعتمادات ـ اعلى درجة شاغرة من المرتبة المعاد اليها .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢٥ — في كل الاحوال التي يعاد فيها الموظف الى الخدمة يخضع الى شروط التوظيف المنصوص عنها في القانون ماعدا شروط الشهادة والمسابقة والتمرين وعلى ان لا يكون قد بلغ الحدود القصوى للسن او الخدمة ولا يمكن ان يباشر الموظف عمله الا بعد تبليغه مرسوم او قرار اعادته مؤشرا عليه من قبل ديوان المحاسبات اما الموظف المحال على الاستيداع بناء على طلبه او الموضوع خارج الملاك لمدة لا تتجاوز الثلاثة اشهر فلا يخضع لهذه الشروط في حال رجوعه الوظيفة باعتبار ان القانون اوجب على الادارة ابقاء وظيفته شاغرة خلال المدة المذكورة .

الفصل الخامس

في التعويضات والمخصصات والمنافع

تعويضات غلاء المعيشة :

مادة ١١١ — يمكن منح الموظفين تعويضات غلاء المعيشة بقوانين خاصة . تعتبر تعويضات غلاء المعيشة من متممات الراتب الاساسي وتؤلف معه الراتب المقطوع (١) .

سائر التعويضات :

مادة ١١٢ — يمكن منح الموظفين تعويضات لقاء الاعباء الناشئة عن ممارستهم الوظيفة تحدد شروط منحها ومقاديرها في ملاكات الادارة العامة .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢٦ — يقصد بالتعويضات الممنوحة لقاء الاعباء الناشئة عن ممارسة الوظيفة تعويضات التمثيل وتعويضات المسؤولية وتعويضات الرواحل الخ ..
يعطى تعويض التمثيل وتعويض المسؤولية الى الاصيل اثناء ممارسته الوظيفة والى الوكيل اثناء غياب الاصيل .

مطاعة وزارة المالية
رقم ١/٨/٧٧٤٠
تاريخ ١٩٤٧/٧/٣

١ — ان الموظف المكلف بوظيفة امين الخزينة يحق له ان يتقاضى تعويض المسؤولية المحدد

---

(١) بموجب المرسوم التشريعي رقم ٨٥ تاريخ ١٩٥٣/٣/٢٦ — المنشور في ملحق لقانون الموظفين — الغيت تعويضات غلاء المعيشة واستبدلت رواتب الموظفين الاساسية برواتب مقطوعة .

لامين الخزينة اذا كان الوكيل يقوم فعلا بوظيفة امين الخزينة وبالطبع ان تعويض المسؤولية لا يتقاضاه امين الخزينة الا اذا كان على رأس وظيفته . فلو تغيب لسبب من الاسباب (لاذن اداري مثلا) سقط حقه من تعويض المسؤولية عن المدة التي يتغيب خلالها .

ومن ناحية ثانية اذا كان مساعد امين الخزينة مكلفا اضافة الى وظيفته الاصلية بوظيفة امين الخزينة بسبب غياب هذا الاخير فلا يتقاضى الا تعويض مسؤولية واحد وهو الاكثر مقدار.

٢ — ان تعويض المسؤولية يخضع لضريبة دخل الرواتب والاجور .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٥٥/ب — ٢/٢٥
تاريخ ١ حزيران ١٩٤٩

التعويضات التي يجب استردادها

ترددت بعض الدوائر في معرفة التعويضات التي يتقاضاها الموظفون لقاء الاعباء الناشئة عن الوظيفة بموجب المادة ١١٢ من قانون الموظفين الاساسي الواجب استردادها منهم عند تسريحهم أو احالتهم على التقاعد . ودفعا لكل التباس قد يقع في هذا الموضوع رأينا ان نذيع هذا البلاغ .

تنص المادة ١١٢ من قانون الموظفين الاساسي على انه يمكن منح الموظفين تعويضات لقاء الاعباء الناشئة عن ممارستهم الوظيفة تحدد شروط منحها ومقاديرها في ملاكات الادارات العامة .

ويتضح من هذه المادة ان هذه التعويضات واجبة الاداء للموظفين ما دام هؤلاء قائمين بالعمل فعلا . وتنقطع عنهم في حال وجود مانع يمنعهم من القيام بها كالاجازة الادارية او المرضية او الانقطاع عن العمل لاي سبب من الاسباب .

واذا كانت المادة ١٠٤ من قانون الموظفين الاساسي تنص على « قطع راتب الموظف المحال على التقاعد او المسرح اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ تبليغه المرسوم أو القرار وكذلك الموظف المتوفى يقطع راتبه اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة ..» فان الراتب الذي يجب أن يحتفظ به الموما اليه حتى غاية الشهر الذي سرح خلاله هو الراتب الصافي المؤلف من الراتب الاساسي مضافا اليه تعويض غلاء المعيشة والتعويض العائلي فقط ويجب ان يسترد منه تعويض التمثيل وبدل العلف وتعويض المسؤولية الى آخر ما هنالك من تعويضات يتقاضاها الموظفون علاوة على الراتب لقاء قيامهم باعباء الوظيفة عن الايام الباقية من الشهر التي ما قام الموظف خلالها بالوظيفة فعلا .

لذلك نرجو الجري على هذا الموجب واسترداد كل ما صرف خلافا للقانون من تعويضات التمثيل والوكالة وتعويض المسؤولية الخ .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب — ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/١/٣٠

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٣٨ تاريخ ١٩٥٤/١٢/٢٢ حول عدم جواز منح تعويض المسؤولية عن مدة الانقطاع عن العمل بالاجازة لاي سبب كان .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٣٨
تاريخ ١٩٥٤/١٢/٢٢

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان النص القانوني المتعلق بتعويض المسؤولية هو المادة ١١٢ من قانون الموظفين الاساسي المفسر بمطالعة وزارة المالية رقم ٧٧٤٠ — ١/٨ تاريخ ١٩٤٧/٧/٣ كما ان هذا التعويض هو تعويض اعباء الوظيفة بحسب الفقرة ٣ من المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ وعليه فلا يعتبر كتعويض الاختصاص وليس له حكم الراتب .

ولدى المذاكرة بالموضوع تبين :

ان تعويض المسؤولية ورد ذكره بين تعويضات اعباء الوظيفة واعباء الموظف الشخصية

المعرفة في الفقرة الثالثة من المادة الاولى من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٩٥ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ في حين ان تعويض الاختصاص هو من تعويضات المزايا المذكورة في الفقرة الاولى من المادة الاولى من المرسوم التشريعي المذكور .

ولا يمكن اعتبار تعويض المسؤولية من التعويضات التي لها حكم الراتب من حيث جواز تأديته في اول الشهر لانه لا يستحق الا اذا قام الموظف فعلا بالعمل . وبما ان تعويض المسؤولية اشبه بتعويض التمثيل المذكور ايضا في عداد تعويضات اعباء الوظيفة واعباء الموظف الشخصية وجب عدم تأديته عن مدة انقطاع الموظف عن العمل بالاجازة لاي سبب كان .

وعليه فقد تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام :

ان تعويض المسؤولية يعتبر من التعويضات التي تدفع لقاء الاعباء الناشئة عن ممارسة الوظيفة ولا يجوز ان يدفع الا بعد قيام الموظف فعلا بالعمل ، كما يجب ان يقطع عن مدة الانقطاع عن العمل بالاجازة لاي سبب كان .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣٤/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٢/٥

نثبت اليكم ادناه آراء ديوان المحاسبات رقم ٦٧ تاريخ ١٩٥١/١/٢٨ و١٨٢ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٣٠ و١٠٥ تاريخ ١٩٥٤/٦/٣٠ و٢٠٥ تاريخ ١٩٥٤/١١١٠ راجين الاطلاع عليها والعمل بموجبها .

الرأي رقم (٦٧)

ان متممات الراتب على نوعين منها ما يعود للمقام او الوظيفة فيعطاها الموظف طالما كان قائما على العمل ويجب ان ينقطع عنه في حال تغيبه عن العمل لاي سبب من الاسباب كتعويض المسؤولية وتعويض التمثيل ومنها ما هو ذو صفة شخصية ويتصل بالموظف بحيث يتقاضاه مع الراتب في حال الغياب القانوني .

فان كان من النوع الاول لا يجوز ان يدفع مع رواتب الاجازات طبقا للمادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي خلافا لما كان من النوع الثاني فانه كالتعويض العائلي يجوز ان يدفع مع رواتب الاجازات المتراكمة .

الرأي رقم (١٨٢)

يعتبر الوزير الموفد بمهمة رسمية ممثلا لبلاده بصفة وزير ويبقى مستحقا لتعويض التمثيل وتعويض السيارة لاعتباره مستمرا على القيام بالعمل بشرط الا يمنح احد هذين التعويضين لوكيله في الوزارة اثناء غيابه لعدم جواز منح تعويض واحد مرتين على ذات المقام .

الرأي رقم (١٠٥)

ان الرأي رقم ١٨٢ تاريخ ١٩٥٤/١٢/٣٠ الصادر عن الهيئة العامة لديوان المحاسبات لا ينطبق الا على الوزراء دون سواهم ، اما سائر الموظفين فيطبق بشأن استحقاقهم متممات الراتب (الرأي رقم ٦٧ تاريخ ١٩٥١/١/٢٨) .

الرأي رقم (٢٠٥)

رقم ٢/٢٥/١٤٩٢٧

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جاء في الرأي رقم ٦٧ الصادر عن الهيئة العامة لديوان المحاسبات بتاريخ ١٩٥١/١/٢٨ ان متممات الراتب على نوعين ، منها ما يعود للمقام وآخر ما يعود للوظيفة كتعويض المسؤولية وتعويض التمثيل وتنقطع عن الموظف في حال تغيبه عن العمل ومنها ما هو ذو صفة شخصية كالتعويض العائلي يدفع للموظف مع الراتب في حال الغياب القانوني . ثم استندتم الى الرأي رقم ٦٧ في اتخاذ الرأي رقم ١٨٢ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٣٠ بخصوص جواز استمرار الوزير الموفد بمهمة رسمية على تقاضي تعويض التمثيل وتعويض السيارة بشرط ان لا يمنح احد هذين التعويضين لوكيله في حال غيابه وقد نص الرأي رقم ١٠٥ تاريخ ١٩٥٤/٦/٣٠ ايضا على تطبيق الرأي رقم ١٨٢ على الوزراء فقط وتطبيق الرأي رقم ٦٧ على جميع الموظفين .

هذا ولما كنا نرى بمقتضى المادة ١١١ من قانون الموظفين ان متممات الراتب هي تعويضات غلاء المعيشة بينما نعتبر تعويض التمثيل والتعويض العائلي وتعويض المسؤولية من توابع الراتب عملا بالمادة ١١٤ من قانون الموظفين الاساسي وكان الرأي رقم ٦٧ المستند اليه في وضع الآراء المذكورة مخالفا لقانون الموظفين لذا نرجو اعادة النظر على الآراء الثلاثة وعرضها على الهيئة العامة للديوان لدرسها واصدار الرأي المقتضى .

دمشق في ١٨/١٠/١٩٥٤

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

جاء في رأي الهيئة العامة رقم ٦٧ تاريخ ١٨/٢/١٩٥١ عبارة (فتبين ان متممات الراتب على نوعين) . ولما كان ذلك خطأ واقعيا أثناء النسخ وكان يجب ان يكون (فتبين ان تعويضات الموظف من توابع ومتممات على نوعين) . لذلك فالنيابة العامة ترى ضرورة تصحيح العبارة المذكورة على الوجه المذكور .

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع وفقا لمطالعة النائب العام ما يلي :

ان القصد من رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٦٧ تاريخ ١٩٥١/٢/٢٧ والآراء التي تلته وبنيت عليه هو تقسيم التعويضات التي يحق للموظف تقاضيها الى قسمين : تعويضات تخصص للوظيفة وتعويضات تخصص للموظف هذا التقسيم الذي يساعد على التمييز بين حالات استحقاق التعويض او عدمه بالنسبة لقيام الموظف بالعمل او غيابه القانوني . لذلك فان ما ورد في الرأي رقم ٦٧ المذكور من ان متممات الراتب على نوعين لا يؤخذ بحرفيته بل ينبغي تفسيره بهذا القصد كما هو واضح من الاسباب التي بني عليها ذلك الرأي حيث ورد (متممات الراتب) .

دمشق في ١٤ ربيع الاول ١٣٧٤ و١٠ تشرين الثاني ١٩٥٤

مادة ١١٣ — يمكن منح الموظفين تعويضات عائلية بقوانين خاصة .

مرسوم رقم ١٤٦
تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨
تحديد التعويض العائلي

ان رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء .

بناء على الامر العسكري رقم ١٢ المؤرخ في ١٩٥١/١٢/٣

يرسم مايلي :

مادة ١ — يستفيد من التعويض العائلي المحدد في هذا المرسوم التشريعي :

١ — موظفو الملاك الاصلاء والمتمرنون

٢ — المستخدمون الدائمون اصلاء والمتمرنون

٣ — الموظفون والمستخدمون الموقتون المعينون لمدة لا تتجاوز السنة الكاملة والخاضعون لانظمة خاصة

٤ — اصحاب المعشات التقاعدية

٥ — المستفيدون من التعويض العائلي بموجب احكام نصت عليها قوانينهم او انظمتهم الخاصة

مادة ٢ — يستفيد الاشخاص المذكورون في المادة الاولى من هذا المرسوم التشريعي من التعويض العائلي عن افراد عائلاتهم المبينة فيما يلي :

أ = الزوجة غير الموظفة أو المستخدمة

ب = في حالة تعدد الزوجات لا يعطى الزوج تعويضاً عائلياً الا عن زوجة واحدة

ج = الاولاد مهما كان عددهم ضمن الشروط الآتية :

١ — الاولاد الذكور ، الذين لم يكملوا الثامنة عشر من عمرهم

٢ — الاولاد الذكور ، الذين يتممون التحصيل الثانوي في المدارس الثانوية لغاية الحادية والعشرين من العمر والاولاد الذكور ، الذين يتممون التحصيل العالي حتى غاية السادسة والعشرين من العمر .

٣ — الاولاد الذكور المعلولون مهما كان عمرهم

٤ — الاولاد الطبيعيون المعترف بهم والمتبنون وذلك بموجب وثائق شرعية .

٥ — البنات العازبات ، اللواتي لا يتقاضين راتباً أو معاشاً من الدولة أو البلديات والمؤسسات أو الشركات

٦ — الارامل والمطلقات اللواتي لا مورد لهن وهن على عاتق والدهن .

٧ — يستثنى من التعويض العائلي الاولاد الذين تتولى الدولة نفقات دراستهم واعاشتهم والمستفيدين من المنح المجانية الدراسية .

مادة ٣ يجوز اعطاء الارملة من الموظفات والمستخدمات التعويض العائلي عن اولادها ،

وكذلك المطلقة منهن ان لم يكن مطلقها موظفاً أو مستخدما ، على انه في حال ترتب نفقة شرعية لها عن اولادها فانها تتقاضى الفرق بين هذه النفقة الشرعية والتعويض العائلي الذي تستحقه وفقاً لاحكام هذا المرسوم التشريعي .

مادة ٤ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٨ تاريخ ١٩٥٥/٣/٦) :

يحدد التعويض العائلي عن كل فرد من افراد العائلة المعرفة بمقتضى احكام هذا المرسوم التشريعي كما يلي :

— ٧ ليرات سورية لموظفي المراتب العاشرة والتاسعة والثامنة والسابعة او لمن يتقاضى راتباً مقطوعاً يعادل او يقل عن الراتب المقطوع للدرجة الاولى من المرتبة السابعة او لمن يتقاضى معاشاً تقاعديا يعادل او يقل عن الراتب الاساسي للدرجة الاولى من المرتبة السابعة .

— ١٠ ليرات سورية لموظفي المراتب السادسة والخامسة والرابعة والثالثة او لمن يتقاضى راتباً مقطوعاً يزيد عن الراتب المقطوع للدرجة الاولى من المرتبة السابعة ولا يتجاوز الراتب المقطوع للدرجة الاولى من المرتبة الثالثة او لمن يتقاضى معاشاً تقاعديا يزيد عن الراتب الاساسي للدرجة الاولى من المرتبة السابعة ولا يتجاوز الراتب الاساسي للدرجة الاولى من المرتبة الثالثة .

— ١٢ ليرة سورية لموظفي المراتب الثانية وما فوق او لمن يتقاضى راتباً مقطوعاً يزيد عن الراتب المقطوع للدرجة الاولى من المرتبة الثالثة او لمن يتقاضى معاشاً تقاعديا يزيد عن الراتب الاساسي للدرجة الاولى من المرتبة الثالثة .

مادة ٥ — يبدأ الحق بتقاضي التعويض العائلي من تاريخ تسجيل عقد الزواج او الولادة في مديرية الاحوال المدنية في سورية او لدى البعثات الخارجية او المعتمدة او من تاريخ الحادث المثبت بقرار من المحاكم المختصة .

مادة ٦ — يجب على كل مستفيد من احكام هذا المرسوم التشريعي ان يقدم بيانا عائلياً جديداً عند كل تبدل يطرأ على وضعه العائلي مصدقاً من مديرية الاحوال المدنية .

مادة ٧ — يقتطع التعويض العائلي بكامله ونهائياً اذا قدم المستفيد منه بياناً كاذبا بقصد

الحصول على تعويض عائلي يزيد عما يستحقه بمقتضى احكام هذا المرسوم التشريعي، ويلاحق صاحب هذا البيان قضائياً وتطبق عليه العقوبات المنصوص عليها في المادة ٤٥٢ من قانون العقوبات .

مادة ٨ — في حالة تخلف المستفيد من التعويض العائلي عن تقديم بيان عائلي جديد بالتبدل الذي طرأ على وضعه العائلي ، اذا كان من شأن هـذا التبدل تقاضيه تعويضاً عائلياً يزيد عن استحقاقه يؤخر ترفيعه سنة كاملة .

مادة ٩ — اذا تقاضى المستفيد من احكام هذا المرسوم التشريعي تعويضاً عائلياً يزيد عن استحقاقه تسترد منه الزيادة التي تقاضاها، بالاضافة الى العقوبات المنصوص عليها في المادتين السابقتين.

مادة ١٠ — تنفذ احكام هذا المرسوم التشريعي اعتباراً من ١ آذار ١٩٥٢ .

مادة ١١ — تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا المرسوم التشريعي ولاسيما المادة ٦ من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٢٨٥/اس والتاريخ ١٩٤٢/١١/٢٤ والمرسوم التشريعي ذي الرقم ٣٨ / اس تاريخ ١٩٤٣/٣/١٠ .

مادة ١٢ — ينشر هذا المرسوم التشريعي ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ١٩٥٢/٢/٢٨

بلاغ وزارة المالية
رقم ٤٣/ب — ٢/٣٤
تاريخ ١٩٤٤/٩/٢٣

ان التعويض العائلي لم يخصص الا لمشاركة الموظف بقسم من نفقات اعاشة زوجته واولاده ونفقة الزوجة تترتب على زوجهـا طيلة مدة العدة لانها قبل انتهاء مدة العدة تبقى على عصمة زوجها ويترتب عليه شرعا الانفاق عليها .

ولذا فان الموظف يثابر على تناول التعويض العائلي عن زوجته المطلقة حتى انتهاء عدتها .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣/ب — ٢/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/١/٢١

الحاقا بالبلاغ المـالي رقم ٤٣/٢/٣٤/ب تاريخ ١٩٤٤/٩/٢٣ :

بالنظر لضرورة معرفة ما اذا كان الموظف او المتقاعد يستحق التعويض العائلي عن ابنته المطلقة عن مدة عدتهـا ام لا ، رأينـا ان نبين ما يأتي :

يترتب على الزوج في الاصل الانفاق على زوجته مدة العدة ، ولكن قد تصـدر الاحكام الشرعية بعدم تكليف الزوج بالنفقة لاسبـاب لها صلتها بمجرى الحكم :

١ — اذا صدر الحكم الشرعي وكلف الزوج بالنفقة فيتقاضى التعويض العائلي عن زوجته المطلقة عن مدة عدتهـا وبعدئذ يبدأ استحقاق والدها الموظف او المتقاعد بنيل التعويض العائلي.

٢ — اما اذا صدر الحكم باعفاء الزوج من تأدية النفقة لزوجته المطلقة فيتقاضى والدهـا الموظف او المتقاعد التعويض العائلي عنها اعتبارا من تاريخ الطلاق .

ولا بد في الحـالتين (١و٢) من الرجوع الى الحكم الشرعي الصادر بالطلاق والنفقة .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١٣/١٩٩١–١
تاريخ ١٩٤٩/٢/١٩

التعويض العائلي لموظف مريض .

الى وزارة الصحة والشؤون الاجتماعية

عطفا على كتابكم المؤرخ في ١٩٤٩/٢/٥ بشأن كيفية اعطاء التعويض العائلي للموظف المجاز صحيا بنصف راتب او بدون راتب .

لما كانت المادة ١١٣ من قانون الموظفين الاساسي تنص على ان التعويض العائلي من توابع الراتب .

وكانت القاعدة العامة تقضي بأن لا يفرد التابع بالحكم وخاضعا لجميع الحالات التي تصيب الاصل .

لذلك فان التعويض العائلي يعطى نصفه او يقطع كله في حال نوال الموظف اجازة صحية بنصف راتب او بدون راتب .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٢/٢٥ – ٤٣٢٨
تاريخ ١٦ نيسان ١٩٤٩

قطع التعويض العائلي

الى مديرية مالية حلب

ان المادة ٦ من المرسوم الاشتراعي رقم ٢٨٥/أس تنص على قطع التعويض العائلي عن كل من يتقدم ببيان علئلي يقضي الى اعطائه تعويضا اكثر مما يستحق .

ولما كان هذا النص لايعني بوجه ما قطع التعويض العائلي عن الاشخاص الذين يهملون اخبار الدائرة المختصة بالوقوعات الطارئة على وضعهم العائلي .

لذلك فاننا لانرى مانعا من تطبيق اقتراحكم الوارد في كتابكم رقم ٢٦/٣٩٨٤ تاريخ ٩٤٩/٣/٢٠ المتضمن استرداد التعويض العائلي الذي يتقاضاه الموظف زيادة عما يستحق حسب نص القانون دون قطعه بكامله اما اذا تقدم الموظف ببيانه الدوري المطلوب منه تقديمه خلال شهري كانون الثاني وشباط مغلوطا وفيه معلومات من شأنها اعطاؤه اكثر مما يستحق جاز لنا عندئذ تطبيق النص القانوني المشار اليه اعلاه بحذافيره فيقطع عنه التعويض العائلي بكامله ولا يعاد اليه مطلقا .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١/٨ – ٤٧٩٩
تاريخ ٢٥ نيسان ٩٤٩

قطع التعويض العائلي عن البنات اللواتي يتزوجن

الى مديرية مالية حلب

ان الفقرة (د) من المادة ٦ من المرسوم التشريعي رقم ٢٨٥/آس تاريخ ٩٤٢/١١/٢٤ تنص على ان التعويض العائلي يعطى للبنات العازبات اللواتي لايشتغلن الامر الذي يدل ان البنت المتزوجة لايعطى ابوها التعويض العائلي عنها .

ولما كانت العبرة في الزواج هي لعقد النكاح سواء بقيت البنت في دار ابيها او انتقلت الى دار زوجها فيجب ان يقطع التعويض العائلي عن الموما اليها اعتبارا من تاريخ عقد النكاح الرسمي .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢/٢٥ – ٢٤/ب
تاريخ ٢٩ ايار ١٩٤٨

ترددت بعض الدوائر والمؤسسات العامة فيما اذا كان الشخص الذي يتبنى ولدا يستحق عنه التعويض العائلي المنصوص عنه في المرسوم الاشتراعي ذي الرقم ٢٨٥/أس المؤرخ في ١٩٤٢/١١/٢٤

ولما كان التبني هو ان يعمد رجل ما الى ولد معروف النسب الى ابيه فينسبه الى نفسه وهو على هذه الصورة لايثبت نسب الولد الى من يدعيه لان المفروض انه معروف النسب الى أب غير الذي يدعيه والنسب الثابت لايقبل الفسخ بحال من الاحوال ومتى لم يثبت نسبه بهذا التبني لم يجب لاحدمنهما شيء من الحقوق على الآخر فلا تجب على الولد لمن يدعيه حقوق الآباء على الابناء والتبني لا محل له في احوالنا الشخصية وبالتالي لايمكن ان يصدر حكم به عن القاضي الشرعي لعدم جوازه شرعا لذلك لايستحق المتبني التعويض العائلي عن الولد الذي تبناه .

اما اذا كان يقصد بالتبني الاقرار بالبنوة فان الحكم الصادر عن القاضي الشرعي بالبنوة يفيد اثبات نسب ولد مجهول النسب الى رجل ما ولا يثبت النسب الا بعد توفر شروط معينة

نصت عليها الاحكام الشرعية والحكم باثبات النسب او بالبنوه يجعل الولد ابنا للشخص الذي نسب اليه ويترتب على هذا الحكم كافة الحقوق الواجبة بين الاب وولده لذلك يستحق الرجل الذي ثبت بحكم شرعي نسب ولد اليه التعويض العائلي عن ذلك الولد فنرجو العمل بمقتضى هذا البلاغ .

مطالعة ديوان المحاسبات

رقم ٢٦٤٩

تاريخ ١٩٤٩/٥/٤

الى وزارة المالية

جواب كتابكم المؤرخ في ١٩٤٩/٣/١٤ رقم ٢٥/٢٩١٣ — ٢

درس الديوان بهيئته العامة بتاريخ ٢٨ نيسان ١٩٤٩ قضية التعويض العائلي على ضوء ما جاء في كتاب مقامكم المشار الى رقمه اعلاه وبعد تدقيقه في نص المادة السادسة من المرسوم الاشتراعي رقم ٢٨٥/أس القاضية باعطاء التعويض العائلي لكل من موظفي السلك والمساعدين الدائمين والمستخدمين المعينين براتب او تعويض شهري بموجب مرسوم او قرار لمدة تتجاوز سنة كاملة ... الخ اجمع الرأي على بيان المطالعة التالية :

التعويض العائلي لاصحاب المعالي الوزراء :

لم ير الديوان في النصوص النافذة حاليا والتي ذكرت اعلاه ما يقضي باعطاء اصحاب المعالي الوزراء التعويض العائلي سواء اكانوا موظفين سابقين او متقاعدين او لم يكونوا كذلك فالوزراء ليسوا موظفي سلك ولا هم بمساعدين دائميين ولايمكن اعتبارهم مستخدمين والموظفون او المتقاعدون منهم لايبقون متقاعدين بعد تعيينهم وزراء بل يصبحون وزراء واذا جاز للوزير اذا كان موظفا ان تحسب له مدة الوزارة في حساب التقاعد فهذا استثناء طرأ على قانون التقاعد وهو محصور بقبول مدة خدمة ولا يطبق على تعويض عائلة .

وقد سبق للديوان ان ابان وجهة نظره هذه في تقريره السنوي لعام ١٩٤٤—١٩٤٥ المرفوع الى مجلس النواب (صفحة ٣٥ منه) ويرى ضرورة اصدار نص تشريعي لاعطاء اصحاب المعالي الوزراء تعويض العائلة .

التعويض العائلي لمحامي الخزينة :

ان الديوان يؤيد ما ذكرتموه في كتابكم المشار الى رقمه اعلاه بشأن عدم استحقاق محامي الخزينة التعويض العائلي وهذا ما سار عليه في الاحكام التي اصدرها بشأن الحسابات الشهرية التي بت فيها .

التعويض العائلي للموظفين الوكلاء :

يرى الديوان ان الوكلاء اذا لم يؤخذوا من الموظفين الاصلاء لا يدخلون في عداد الموظفين المعدودين في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٨٥/اس والذين يحق لهم تقاضي التعويض العائلي وهم — سواء احددت مدة وكالتهم أم لم تحدد — يعتبرون معينين لمدة موقتة تنتهي بتعيين الاصلاء ولا يستفيدون بحسب النصوص المطبقة حاليا من التعويضات العائلية .

التعويض العائلي للطلاب :

يؤيد الديوان الاحكام التي ذكرتموها بأن التعويض العائلي عن الطلاب يقطع اعتبارا :

١ — من تاريخ بلوغهم سن الحادية والعشرين في التعليم الثانوي وسن الخامسة والعشرين في التعليم العالي .

٢ — من تاريخ انفكاكهم عن المدرسة أو المعهد .

٣ — من تاريخ نيلهم الشهادة .

٤ — من شهر حزيران للطالب الذي ينال البكالوريا في شهر حزيران أما اذا انتسب للجامعة في العام الدراسي الذي يلي تاريخ نجاحه بالبكالوريا فيستحق التعويض ايضا عن مدة العطلة الصيفية لان الانقطاع عن الدراسة في الصيف ناشيء عن الانظمة المدرسية النافذة .

رئيس ديوان المحاسبات

مطالعة وزارة المالية
رقم ٣٤٦٤ـ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥١/٤/٣

التعويض العائلي يدخل في عداد الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي يحق للموظف المسرح أو المحال على التقاعد الاستفادة منها .

الى وزارة الداخلية

جواب كتابكم رقم ٩٣٣/ح تاريخ ١٩٥١/٢/١٤

لما كانت المادة ٥٣ من قانون الموظفين الاساسي تنص على استفادة الموظف المسرح أو المحال على التقاعد من الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق له المطالبة بها فيما لو بقي على رأس العمل . وكان الراتب الذي يحق للموظف المطالبة به ما دام على رأس العمل هو الراتب غير الصافي المنصوص عنه في المادة ١١١ من القانون المذكور مضافا اليه التعويض العائلي .

فان التعويض العائلي يدخل في عداد الرواتب العائدة لمدة الاجازة التي كان يحق للموظف المسرح أو المحال على التقاعد الاستفادة منها فيما لو بقي على رأس العمل .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١٠٧٨ـ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٢/١/٢٠

بعض النواحي التي يقطع بها التعويض العائلي .

الى مديرية مالية اللاذقية

جوابا على كتابكم المؤرخ في ١٩٥١/١٢/٥ رقم ٨٣٦٩/ص ان التعويض العائلي انما هو جزء مما يستعين به الموظف لسد عوزه ولتأمين اعاشته وعائلته والانفاق عليها ، ولنوال هذا التعويض بشكله المشروع فقد نص على ذلك بلاغنا المؤرخ في ١٩٤٢/١١/٢٥ ورقم ١١٦٩٦ـ ١٤٤ وعدد النواحي التي درجت فيها قطعه عنه ومن جملتها اشتغال الزوجة أو الاولاد ولم يحدد نوع الشغل حيث جاء مطلقا من حيث الشغل أو مقدار الاجرة ، لذلك فان الخياطة مثلا أو الاستخدام في محلات تجارية أو شركات أو غيرها من الاشغال التي يتناول عنها المشتغل اجرا فهي تعتبر عملا وتمنع صاحبها أو رب عائلته من تقاضي التعويض العائلي المبحوث عنه فاذا كان الموظف يتناول تعويضا عائليا عن ابن له أو زوجة تشتغل فيكون بذلك قد خالف ما نص عليه المرسوم التشريعي رقم ٢٨٥/اس والتعليمات المنوه عنها فيجب قطعه عنه اعتبارا من تاريخ ثبوت الاشتغال .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٦٢
تاريخ ١٩٥٢/٨/٢٠

اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١١٤٢٥ـ٣/٧ تاريخ ١٩٥٢/٨/١٠ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرسل اليكم طيا نسختين من جدول الرواتب المطبق اعتبارا من ١ نيسان ١٩٥٢ وفي الاطلاع عليه يتضح لكم انه خصص للوزير ولرئيس الوزارة اللذين يتقاضيان راتب تقاعد سابقا تعويض عائلي لان المادة ٥٩ من قانون التقاعد رقم ٣٤ وان كانت على عدم جواز الجمع بين راتب التقاعد وراتب الوزارة الا انه لما كان المتقاعد يتقاضى التعويض العائلي عن اولاده قبل استلامه منصب الوزارة فليس من العدل حرمانه منه بعد تقلده هذا المنصب كما ان المادة ٧ من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٣٤ اعتبرت خدمة الوزير من الخدمات المقبولة في التقاعد فهو اذن بحكم الموظف له ان يستفيد من التعويض العائلي لذلك نرجو التدقيق وبيان الرأي في هذه الناحية .

وزير المالية

وبعد الاطلاع على جدول الرواتب المطبق اعتبارا من ١ نيسان ١٩٥٢ وعلى الاخص ما يتعلق منه بالوزير ورئيس الوزارة اللذين كانا يتقاضيان راتب تقاعد سابقا .

سئل النائب العام عن مطالعته في هذا الموضوع فأجاب :

« ان المادة الاولى من المرسوم التشريعي ذي الرقم ١٤٦ والمؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ عددت على سبيل الحصر المستفيدين من التعويض

العائلي المحدد في هذا المرسوم التشريعي ومن مراجعة هذه المادة يتضح ان رؤساء الوزارات والوزراء لا يمكن اعتبارهم في عداد المستفيدين من التعويض العائلي كيفما كانت صفتهم السابقة لذلك لا ارى وجها قانونيا يمكن بالاستناد اليه قبول التعليل الوارد في كتاب وزارة المالية ذي الرقم ٧/١١٤٢٥-٣ والمؤرخ في ٩٥٢/٨/١٠ الذي بموجبه ترى الوزارة المشار اليها امكان اعطاء التعويض العائلي .

النائب العام

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع الموافقة على مطالعة النيابة العامة استنادا للاسباب التي وردت فيها .

مطالعة وزارة المالية رقم ١/٨/١٦٥٥٧ تاريخ ١٩٥٢/١١/١١

التعويض العائلي لولد متبنى .

الى مدير مال وادي العجم

لقد جاء في البند الرابع من الفقرة ج من المادة الثانية من المرسوم لتشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ ان يستفيد من التعويض العائلي المحدد في هذا المرسوم .... الاولاد الطبيعيون المعترف بهم والمتبنون وذلك بموجب وثائق شرعية ، ومن هذه الوجهة الاخيرة ، ولما كان المتبنى غير جائز شرعا الا اذا قصد به الاقرار بالنسب ، كان استحقاق التعويض العائلي من قبل المتبني موقوفا على شرطين :

١ ــ ان يقصد به الاقرار بالبنوة لمن نسبه مجهول .

٢ ــ ان يصدر بذلك حكم شرعي .

ولما كانت المعاملة المرفقة لا تحقق الشروط المطلوبة من جهة ، وكانت السيدة ..... من جهة اخرى قد قامت بحضن اللقيط ..... بناء على اتفاقية جرت بينها وبين مديرية الصحة التي تتعهد اللقطاء وتسلمهم الى حاضنة باجرة تحدد بالاتفاق (المادة ٥ من القرار رقم ١٣٧ تاريخ ١٩٤٦/٣/٢٠) وكان نصبها وتعيينها وصية شرعية على الطفل .... لا يغير شيئا من واقع الحال لصراحة الكتاب الموجه من الوزارة الى محافظة مدينة دمشق الممتازة رقم ٤/١٣-٩٤٧١ تاريخ ١٩٥٢/٩/١٩ حيث جاء فيه (لا يستحق المتبني اذا كان من موظفي الدولة او مستخدميها التعويض العائلي عن الولد الذي تبناه نظرا لانه معروف النسب الى اب مجهول غير الذي يحضنه) فمن باب الاولى ان لا تستحقه زوجة الموظف أو المستخدم المذكورين ، لذا فان المستدعي المتقاعد ..... لا يستحق تناول التعويض العائلي عن الولد المتبنى من قبل زوجته .

بلاغ وزارة المالية رقم ٧٩/ب-٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٢/١١/١٢

تأدية التعويض العائلي حسب النسب التي يؤدى فيها الراتب :

تردد بعض المحاسبين عما اذا كان الموظف الموفد للدراسة في الخارج بنصف الراتب يستحق ان يعطى له تعويضا عائليا ، وفي حال جواز اعطائه هذا التعويض ، فهل يجب ان يعطى له نصفه باعتباره يتقاضى نصف الراتب ، أم يجب ان يعطى له كاملا باعتباره تخفيف من اعباء الموظف العائلية ، وان هذه الاعباء تبقى على السواء قائمة على وجه واحد في حال وجوده في مركز عمله وفي حال وجوده موفدا ، ولدى استطلاع رأي ديوان المحاسبات في هذا الموضوع قرر بالاتفاق مع هيئته العامة بالرأي ذي الرقم ٢٧٥ والتاريخ ١٩٥٢/٩/١٧ ان التعويض العائلي يتبع راتب الموظف في الاستحقاق ومقدار الاستحقاق . كما جاء موضحا في بلاغ وزارة المالية ذي الرقم ١٤٤/١٦٩٦ المؤرخ في ١٩٤٢/١١/٢٥ بأن التعويض العائلي وهو من توابع الراتب يتبع راتب الموظف في الاستحقاق ومقدار الاستحقاق أي أن يؤدى كاملا أو ناقصا حسب النسب التي يؤدى فيها الراتب .

رأي لهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٣٤ **التعويض العائلي عن**
تاريخ ١٩٥٣/٣/١٨ **الزوجة المطلقة .**

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٢/٧/٣ الموفق لـ ١٩٥٣/٣/١٨ اجتمعت الهيئة لعامة لديوان المحاسبات بغية دراسة كتاب وزارة المالية رقم ١٧٠٨٩ — ١٢/٨ تاريخ ١٩٥٢/١١/٢٧ وهذا نصه :

الى المديرية العامة لادارة حصر التبغ والتنباك

بالاشارة الى كتابنا رقم ١٦٢٨٦/ع تاريخ ١٩٥٢/١٠/٥ اتضح لنا من اعادة النظر في مطالعتنا المشار اليها اعلاه ومن العودة الى المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ فاننا نرى ان التعويض العائلي عن الزوجة ينقطع اما من تاريخ تسجيل الطلاق في مديرية الاحوال المدنية أو من تاريخ الحادث المثبت بقرار من المحاكم المختصة ، ولا فرق بين الطلاق الرجعي والطلاق البائن اذ ان امر النفقة يعود للشريعة بينما التعويض العائلي يخضع لاحكام القوانين المالية .

فنرجو اعتبار كتابنا رقم ١٦٢٨٦/ع المذكور لاغيا .

وزير المالية

سئل النائب العام عن رأيه في هذه القضية فأدلى بالمطالعة التالية :

أوافق على ما جاء في كتاب وزارة المالية ذي الرقم ١٧٠٨٩/٨/١٢ المؤرخ في ٩٥٢/١١/٢٧

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام ما يأتي :

ان التعويض العائلي عن الزوجة المطلقة ينقطع ابتداء من تاريخ تسجيل الطلاق في مديرية الاحوال المدنية أو من تاريخ الحادث المثبت بقرار من المحاكم المختصة وذلك استئناسا بأحكام المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ في ١٩٥٢/٢/٢٨ واحكام المادة ٥٨ (من القرار ذي الرقم ٣٦٣٣ المؤرخ في ١٥ تشرين الثاني ١٩٣١ المتضمن تنظيم دوائر النفوس السورية) التي توجب على الزوجين تسجيل تاريخ الطلاق في مديرية الاحوال المدنية وتسجيل تاريخ ثبوته وصفة ومقر السلطة التي حكمت به .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٨٥ **التعويض العائلي لابنة**
تاريخ ١٩٥٣/٦/٢٤ **المتقاعد الارملة أو**
المطلقة عن زوج اجنبي
يدفع اعتبارا من تاريخ
عودتها الى الجنسية
السورية .

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٢/١٠/١٣ الموافق لـ ١٩٥٣/٦/٢٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب مديرية الخزينة المركزية رقم ١٢/٢٩٦٦ تاريخ ١٩٥٣/٥/١٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جاء في المادة السادسة من المرسوم التشريعي رقم ٢٨٥/اس المؤرخ في ١٩٤٢/١١/٢٤ ان التعويض العائلي يمنح للموظفين والمتقاعدين عن بناتهم الارامل والمطلقات اللواتي لا مورد لهن وهن على عاتق والدهن كما جاء في المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ ان بدء استحقاق التعويض العائلي هو من تاريخ **التسجيل في مديرية الاحوال المدنية وفي البعثات الخارجية أو من تاريخ الحادث المثبت بقرار من المحاكم المختصة .**

وبما ان هذه النصوص لم تتعرض الى الحالة الخاصة التي تكون فيها البنت فقدت جنسيتها السورية بزواجها من اجنبي فانا نرجو بيان رأيكم السديد في استحقاق الاب تقاضي التعويض العائلي عن ابنته المطلقة عن المدة الممتدة بين تاريخ طلاقها وبين تاريخ استعادتها الجنسية السورية .

مدير الخزينة المركزية

وتلي كتاب وزارة المالية (المراقبة المالية) رقم ٨٤٣٣—٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/٦/٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جواب كتابكم المؤرخ في ١٩٥٣/٥/١٦ ورقم ٤٤٦٨

نصت المادة السادسة من المرسوم التشريعي رقم ٢٨٥/اس على ان يستفيد من التعويض العائلي آباء الارامل والمطلقات اللواتي لا مورد لهن وهن على عاتق والدهن ، وكذلك نصت الفقرة السادسة من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ على منح التعويض العائلي للموظفين والمتقاعدين عن بناتهم الارامل والمطلقات اللواتي لا مورد لهن وهن على عاتق والدهن . وقد حددت المادة الخامسة من المرسوم التشريعي الآنف الذكر بدء استحقاق التعويض العائلي فجعلته من تاريخ التسجيل في مديرية الاحوال المدنية في سوريا أو لدى البعثات الخارجية أو المعتمدة أو من تاريخ الحادث المثبت بقرار من المحاكم المختصة. ولم تتعرض هذه النصوص الى من فقدت جنسيتها السورية بسبب زواجها من اجنبي ثم طلقت منه وعادت الى بيت ابيها وحيث ان القصد من منح الموظف التعويض العائلي انما هو لتخفيف وطأة بعض ما يلاقيه من مصاعب المعيشة .

ولذا فاننا نرى ان استعادة الجنسية السورية ليست سببا رئيسيا لنوال التعويض العائلي ويستحق الاب تقاضي التعويض العائلي عن ابنته المطلقة من تاريخ ثبوت الطلاق بحكم من المحاكم الشرعية أو المحاكم المختصة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان المطلقة تستحق النفقة على ابيها شرعا ابتداء من انتهاء عدتها اذا كانت محرومة من موارد الرزق الكافية لاعاشتها ولا فرق بنظر الشرع بين الاجنبية والسورية وبما انه لم يرد في القوانين النافذة نص خاص بذلك فيرجع الى الشرع وبما انه يترتب على الوالد النفقة والتعويض العائلي انما احدث من اجل المساعدة على النفقة وعليه يستحق الوالد التعويض العائلي عن ابنته المطلقة التي عادت الى الجنسية السورية بدءا من تاريخ انقضاء عدتها اذا كان هذا التاريخ واقعا بعد عودتها الى الجنسية السورية والا فمن تاريخ عودتها الى هذه الجنسية .

النائب العام

بعد المذاكرة تقرر بالاكثرية وخلافا لمطالعة النائب العام ان التعويض العائلي لا يدفع الا عن الاولاد السوريين فالارملة أو المطلقة عن زوج اجنبي يدفع عنها التعويض العائلي لوالدها بدءا من تاريخ تسجيل عودتها الى الجنسية السورية قياسا على ما ورد في المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ وذلك اذا كانت في التاريخ المذكور مستجمعة الشرطين الواردين في الفقرة ٦ من المقطع (ج) من المادة الثانية من المرسوم التشريعي المذكور.

مطالعة وزارة المالية رقم ١٢٤١٠ـ٣/٧ تاريخ ١٩٥٣/٩/١

الوثائق التي يجب على آباء الارامل والمطلقات ابرازها ليستفيدوا من التعويض العائلي عنهن.

الى مديرية الخزينة المركزية

جواب كتابكم المؤرخ في ١٩٥٣/٦/٢١ ورقم ١٢/٣٦٢٨

نصت الفقرة السادسة من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٣/٢/٢٨ على انه يستفيد من التعويض العائلي آباء الارامل والمطلقات اللواتي لا مورد لهن وهن على عاتق ولدهن فتطبيقا لهذا النص يتوجب على الآباء ابراز ما يلي :

١ ـ شهادة من الدوائر العقارية تتضمن عدم تسجيل عقار على اسم الارملة او المطلقة يدر عليها بمورد .

٢ ـ شهادة من السجل العام تتضمن ان الارملة او المطلقة ليست بموظفة او مستخدمة في دوائر الدولة .

٣ ـ تعهد خطي من صاحب البيان العائلي يتضمن ان ابنته الارملة او المطلقة لا تشتغل بأعمال حرة او تعمل في مؤسسة يدر عليها ارباح منها وعند تثبت عكس ذلك تنطبق عليه احكام المادة التاسعة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ .

راي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٢٠
تاريخ ١٩٥٣/٩/٢٣

الطلاب الذين يستفيدون من المنح الجامعية المذكورة في الاقسام الثلاثة الاولى من المادة الاولى من المرسوم رقم ١٠٠٤ تاريخ ٢٥ آذار سنة ١٩٥٣ يحق لآبائهم ان يتقاضوا تعويضا عائليا عنهم .

في الساعة الواحدة من بعد ظهر يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١/١٤ الموافق لـ ١٩٥٣/٩/٢٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب رئاسة الجامعة السورية رقم ٣٢٢/س تاريخ ١٩٥٣/٧/٢١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرسل اليكم صورة عن الكتابين المرسلين الى وزارة المالية الاول بتاريخ ١٩٥٣/٥/٢٩ المتضمن مدى تطبيق الشرط السابع من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ والمتعلق بتحديد التعويضات العائلية .

والثاني بتاريخ ١٩٥٣/٦/٢١ المتضمن طلب تفسير المرسوم رقم ١٠٠٤ المؤرخ في ٩٥٣/٣/٢٥ المتعلق بالمنح الجامعية .

راجيا دراستهما واعطاء رأيكم الموفق للصواب .

رئيس الجامعة السورية

وتلي الكتاب الاول المنوه عنه في كتاب رئاسة الجامعة والموجه من قبل محاسب الادارة لدى الجامعة السورية رقم ٢٣٠/س تاريخ ٩٥٣/٥/١٩ وهذا نصه :

الى وزارة المالية
مديرية الموارد العامة

يرجى اعلامنا عن مدى تطبيق احكام الشرط السابع من المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ المتعلق بتحديد التعويض العائلي بالنسبة للمرسومين رقم ٤٧٦ المؤرخ في ١٩٤٩/١٠/٣١ ورقم ١٠٠٤ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/٢٥ المتضمنين المنح الجامعية بالاستناد الى كتاب مديرية التسجيل والامتحانات المرفق لان محاسبة الجامعة ترى ضرورة تطبيق احكام المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ على جميع المنح الجامعية سواء أكانت منح مجانية ذات الاعانة أم اعفاء من الرسوم أم تنزيلات مئوية لان الشرط السابع من المادة الاولى منه جاءت مطلقة بحيث نصت ما يلي :

« المستفيدون من المنح المجانية الدراسية »

محاسب الادارة لدى الجامعة السورية

وتلي الكتاب الثاني المنوه عنه ايضا في كتاب رئاسة الجامعة السورية والموجه الى وزارة المالية من قبل محاسب الادارة لدى الجامعة السورية رقم ٢٠٩ تاريخ ١٩٥٣/٦/٢١ وهذا نصه :

الى وزارة المالية
مديرية المراقبة المالية

ان المادة الثانية من المرسوم رقم ١٠٠٤ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/٢٥ والمتضمن المنح الجامعية حدد عدد الكراسي المجانية ذات الاعانة بما يعادل ٥٪ من عدد طلاب الجامعة السورية للسنة التي تسبقها وقد فسرت رئاسة الجامعة بكتابها المرسل الى مديرية التسجيل والامتحانات والمرفق مع هذا الكتاب بانه لايمكن ان يفهم من هذا النص انه يجب ان يطرح من عدد طلاب المعهد العالي للمعلمين باعتبار ان النص جاء مطلقا ولكن المادة التاسعة عشرة من المرسوم الآنف الذكر نصت ما يلي :

« لاتطبق احكام هذا المرسوم على طلاب المعهد العالي للمعلمين » .

وعلاوة على ذلك فان هؤلاء الطلاب يتقاضون تعويضات شهرية من خزينة الدولة نرجو اعلامنا عما اذا كان يجب اعتبار هؤلاء الطلاب من عداد طلاب الجامعة السورية لدى حساب الكراسي المجانية أم يجب تنزيل عددهم من مجموع عدد طلاب الجامعة السورية حسب مفهوم المادة التاسعة عشرة المبينة اعلاه .

محاسب الادارة لدى الجامعة السورية

وتلي كتاب وزارة المالية « مديرية المراقبة » رقم ١٣٢٨٦—٧/١٧ تاريخ ١٩٥٣/٩/١٧ ونصه:

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جوابا لكتابكم رقم ٨١٤٩ تاريخ ٩٥٣/٨/٦

ان المادة الاولى من المرسوم رقم ١٠٠٤ تاريخ ١٩٥٣/٣/٢٥ قسمت المنح الجامعية الى ثلاث فئات تمنح الى الطلاب السوريين .

وان الفقرة السابعة من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ٩٥٢/٢/٢٨ قضت بان يستثنى من التعويض العائلي الذين يستفيدون من المنح المجانية الدراسية .

ونحن نرى ان كل طالب سوري يتقاضى والده تعويضا عائليا عنه ويستفيد من احدى المنح الجامعية المنصوص عنها في المادة الاولى من المرسوم رقم ١٠٠٤ ينبغي ان يخير والده بين تقاضي التعويض العائلي او استفادة ولده من المنحة الجامعية اذ لايجوز له تقاضيهما معا عملا باحكام المرسوم التشريعي رقم ١٤٦

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

« لقد اقرت المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ مبدأ اعطاء التعويض العائلي للموظفين والمستخدمين والمتقاعدين عن افراد عائلاتهم المذكورين والمعددين في فقراتها .

ونصت المادة الخامسة منه على ان الحق بتقاضي هذا التعويض بالنسبة للاولاد يبدأ من تسجيل الولادة او من تاريخ الحادث بقرار من المحاكم المختصة وهذا يفيد ان التعويض العائلي لم يعط للمستفيدين منه من اجل تأمين الرسوم المدرسية عن اولادهم بل تخفيفا للنفقات كسوتهم واعاشتهم وايوائهم اذ لا يخفى ان الولد انما يقبل في المدارس بدءا من اكماله السادسة من العمر .

ولذلك فقد نصت الفقرة السابعة من المادة الثانية المذكورة اعلاه على انه يستثنى من التعويض العائلي الاولاد الذين تتولى الدولة نفقات دراستهم واعاشتهم والمستفيدين من المنح المجانية الدراسية ، فالذين تتولى الدولة نفقات دراستهم واعاشتهم هم المنسوبون لدور المعلمين والمعلمات والمعهد العالي للمعلمين ، واما المستفيدون من المنح المجانية الدراسية فهم الموفدون للدراسة في المعاهد الاجنبية على نفقة الدولة وهؤلاء تدفع لهم الدولة مايكفي لدراستهم واعاشتهم وجميع حاجياتهم وقد سميت هذه: « منحة دراسية مجانية » لان الطالب ووالده يصبحان غير مكلفين بتأدية أي شيء من النفقات في هذا السبيل بخلاف الطالب المنسوب الى الجامعة السورية فان والده يبقى مكلفا بجميع نفقات كسوته واعاشته وايوائه وبثمن مايحتاجه من الكتب واللوازم المدرسية ولا يستفيد هذا الطالب بحسب ما جاء في المرسوم رقم ١٠٠٤ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/٢٥ الا من الاعفاء عن جزء من الرسوم الجامعية ومهما كانت درجة استفادته من التخفيض من هذه الرسوم فلا يمكن عدها منحة مجانية دراسية ، لان المنحة المجانية تفيد ان تتولى الدولة تأمين كل مايحتاجه الطالب من نفقة وهذا غير متحقق بطالب الجامعة السورية المستفيد من احكام المرسوم رقم ١٠٠٤ المذكور لانه لازال مكلفا بحسب ما جاء في المواد ٤ و٦ و ٧ منه بتأدية رسوم الشهادات والمصدقات واعادة الامتحان وتأمينات المخابر ورسوم الاجازات ولا يوجد في المرسوم ١٠٠٤ المحكى عنه اعفاء تام من الرسوم الجامعية في جميع انواع المنح المذكورة فيه .

هذا فضلا عن ان هذه المنح الجزئية انما تعطى لاسباب خاصة لها شأنها كالعوز والتفوق في الفحوص كون الطالب ابنا لموظف او متقاعد او مستخدم اووجود اخوين او ثلاثة في الجامعة شرط ان لايكون احدهم من طلاب المعهد العالي للمعلمين .

ولذلك لا أرى تعارضا بين ما جاء في الفقرة السابعة للمادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المتعلق بالتعويض العائلي وبين ماجاء في المرسوم رقم ١٠٠٤ المتعلق بالمنح الجامعية وانه يمكن للمستفيد من التعويض العائلي ان يستفيد ابنه ايضا من الاعفاءات او التخفيضات المنصوص عليها في الاقسام الثلاثة الاولى من المادة الاولى للمرسوم ١٠٠٤ المذكور .

النائب العام

ولدى المذاكرة في هذا الموضوع تبين للهيئة العامة :

ان التعويض العائلي يدفع الى المستفيد منه المذكورين في المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ عن اولادهم وبناتهم اعتبارا من تاريخ الولادة يوم لم تكن هنالك اية نفقة عليهم سوى الاعاشة والكساء وانه يثابر على تأدية هذا التعويض حتى بعد دخول الاولاد المدارس الابتدائية والمدارس الثانوية الرسمية بالرغم من ان التعليم في كليهما مجاني لا يطالب المنتسب اليهما بتأدية شيء من الرسوم .

وان الفقرة السابعة من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المذكور قد نصت على انه : يستثنى من التعويض العائلي :

١ ــ الاولاد الذين تتولى الدولة نفقات دراستهم واعاشتهم .

٢ ــ المستفيدون من المنح المجانية الدراسية

فلم يقتصر في البند الاول من هذه الفقرة على استثناء الاولاد الذين تتولى الدولة نفقات دراستهم من التعويض العائلي بل اضاف اليها (واعاشتهم) وهي الاصل في مبدأ منح التعويض العائلي لانه يدفع لمستحقيه دون ان يكلفوا بتأدية أي رسم مدرسي .

وبناء على هذا فانه لايجوز تفسير «عبارة» المستفيدين من المنح المجانية الدراسية ، الواردة في البند الثاني من الفقرة المذكورة بانهم الطلاب المعفون من الرسوم المدرسية او الجامعية او الجامعية او جزء من هذه الرسوم ، بل هم الطلاب الذين يوفدون للدراسة مجانا على نفقة الدولة . فالدولة في حالة اعطاء هذه المنحة الدراسية المجانية تقوم بالانفاق على الطالب بان تؤدي له ما يكفي لتأدية الرسوم الجامعية وما يكفي لاعاشته وسكنه معا بدليل اختلاف المخصصات التي تدفع للطالب بالنسبة للبلد والجامعة الموفد اليها .

واما المنح الجامعية المذكورة في الاقسام الثلاثة الاولى من المادة الاولى من المرسوم رقم ١٠٠٤ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/٥ فهي تتعلق بالرسوم الجامعية فحسب ولا تعفي المستفيد منها من تأدية جميع الرسوم الجامعية ، بل يبقى الطالب مكلفا بتأدية بعض الرسوم كرسوم الشهادات والمصدقات واعادة الامتحان وتأمينات المخابر ورسوم الاجازات ولا ترفع عن كاهل والده شيئا من نفقات اعاشته وكسائه وايوائه .

وان هذه المنح انما تعطى بحسب ما جاء في المادتين ٢ و ٦ من المرسوم ١٠٠٤ المذكور للطلاب المعوزين مساعدة لهم ، وللطلاب الذين يحوزون الدرجة الاولى في امتحانات الدورة الاولى الجامعية والطلاب الذين يحوزون الدرجة الاولى في كل فرع من فروع امتحانات الدورة الاولى لشهادة الدراسة الثانوية مكافأة وتشجيعا لهم .

فاذا قطع عن والد الطالب ما يتقاضاه عنه من التعويض العائلي الذي يساوي على الغالب الرسوم الجامعية فلا يبقى أي معنى لهذه المساعدة او المكافأة ، بل لاتبقى هنالك مساعدة لمحتاج ولا مكافأة ولا تشجيع لمتفوق وهذا يتنافى مع المبادىء التي قصدها المرسوم رقم ١٠٠٤ المذكور .

والنتيجة ذاتها ترد فيما يتعلق بالتنزيلات المئوية في الرسوم الجامعية المذكورة في المادة ٧ من المرسوم المذكور . فقد منحت هذه التنزيلات لكون الطالب ابنا لموظف او متقاعد او مستخدم او لوجود اخوين معا او ثلاثة اخوة في الجامعة . ومبالغها تقل كثيرا عن مقدار التعويض العائلي . وقد نص المرسوم على منح هذه التنزيلات مع علم واضعه بان الموظف والمتقاعد والمستخدم يتقاضى تعويضا عائليا عن ولده الذي يستفيد منها .

وان شرط الدراسة المجانية لم يتحقق في جميع هذه المنح الجامعية .

وبناء على ذلك فقد تقرر بالاجماع وفاقا لمطالعة النائب العام ما يلي :

ان الطلاب المستفيدين من المنح الجامعية المذكورة في الاقسام الثلاثة الاولى من المادة الاولى من المرسوم رقم ١٠٠٤ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/٢٥ يحق لآبائهم ان يتقاضوا تعويضا عائليا عنهم ضمن الشروط المذكورة في المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨

المتعلق بالتعويض العائلي . وانه لايوجد أي تعارض بين ما جاء في المرسوم رقم ١٠٠٤ المذكور فيما يتعلق بهذه المنح وبين ما جاء في الفقرة السابعة من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المتعلق بالتعويض العائلي .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٢٥
تاريخ ١٩٥٣/٩/٣٠

حول التعويض العائلي للزوجات والبنات العازبات اللواتي لا يتقاضين راتبا اومعاشا من الدولة أو البلديات أو المؤسسات أو الشركات .

في الساعة الحادية عشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١/٢١ الموافق لـ ١٩٥٣/٩/٣٠ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١٣٥١١ ـ ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/٩/٢٢ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

تستفسر مديرية مالية اللاذقية بكتابها المؤرخ في ١٩٥٣/٩/١٥ ورقم ٢٥/٧٠٣٣ عن كيفية تطبيق الفقرة « أ » من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ وتاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ المتضمن نظام التعويض العائلي التي تبحث عن حق الموظف بالاستفادة من التعويض العائلي عن زوجته غير الموظفة أو المستخدمة . كما تفسر عن كيفية تطبيق الفقرة الخامسة من المقطع (ج) من المادة المذكورة التي تنص على اعطاء التعويض العائلي لآباء البنات العازبات اللواتي لا يتقاضين راتبا أو معاشا من الدولة او البلديات والمؤسسات والشركات . وقد رأينا جوابا على السؤال الاول ان نص الفقرة المذكورة قد جاء مطلقا في معناه والمطلق يجري على اطلاقه وان الموظف المتزوج من امرأة موظفة أو مستخدمة في احدى دوائر الدولة لا يستحق عنها تعويضا عائليا أما اذا كانت مستخدمة في مؤسسة اهلية غير حكومية فيستحق عنها التعويض العائلي ، لان الاستخدام في المؤسسات الاهلية أو المحلات الخاصة لا يعني التوظيف في دوائر الدولة . وجوابا على السؤال الثاني نرى ان يقطع التعويض العائلي عن آباء البنات العازبات اللواتي يتقاضين راتبا أو معاشا من شركة أو مؤسسة أو من بلدية فقط . اذ يتضح من مفهوم المادة انها جاءت حصرية لا تشمل من تمتهن أو تتعاطى اشغالا حرة أو تعمل لدى رب عمل ليس له صفة مؤسسة عامة او شركة كما لا تشمل من تتعاطى اجرا يوميا ليس له صفة دورية كالراتب او المعاش فنرجو دراسة هذين السؤالين وبيان مطالعتكم عليهما وابلاغنا النتيجة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن رأيه في هذه القضية فأدلى بالمطالعة التالية :

اوافق على كتاب وزارة المالية واعتبر ان ما ورد في الفقرة الاولى من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ مقتصر على الزوجات غير الموظفات في دوائر الدولة والمستخدمات فيها وما ورد في الفقرة الخامسة مقتصر على البنات العازبات اللواتي لا يتقاضين راتبا أو معاشا من الدولة أو البلديات أو المؤسسات أو الشركات .

ولدى المذاكرة والرجوع الى احكام المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ تبين للهيئة العامة ان الفقرة (أ) من المادة الثانية منه قد نصت على استفادة الاشخاص المذكورين في المادة الاولى من التعويض العائلي عن الزوجة غير الموظفة أو المستخدمة .

ولما كان المقصود من ذلك غير الموظفة او المستخدمة في دوائر الدولة بدليل ان المادة الثالثة من المرسوم لتشريعي المذكور قد ... اجازت اعطاء الارملة من الموظفات والمستخدمات التعويض العائلي وبذلك اوضحت المراد من كلمتي موظفة أو مستخدمة الواردتين في هذا المرسوم التشريعي ما يفيد اقتصارهما على دوائر الدولة لذلك فان لتعويض العائلي عن الزوجة التي تشتغل في غير دوائر الدولة لا يجوز قطعه عن مستحقه أما التعويض العائلي عن البنات العازبات فاعطاؤه مقتصر على الحالات الواردة في الفقرة (ج) من المادة الثانية الآنفة الذكر لانها حددت بصورة حصرية :

وعليه تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام ما يلي :

اولا — انه يقصد بالزوجة غير الموظفة أو المستخدمة الوارد ذكرها في الفقرة (أ) من المادة ٢ من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ الزوجة التي ليست موظفة أو مستخدمة في دوائر الدولة او مؤسساتها الرسمية أي التي لا تخضع للاحكام المطبقة على موظفي الدولة او مستخدميها .

اما اعطاء التعويض العائلي عن البنات العازبات الوارد ذكرهن في الفقرة (ج) من المادة الثانية المذكورة فيقتصر فيه على اللواتي لا يتقاضين راتبا أو معاشا من الدولة أو البلديات أو المؤسسات أو الشركات دون غيرهن .

ثانيا — نظرا لما لمسته الهيئة العامة أثناء درس هذه القضية من تفريق في المعاملة بين هاتين الفئتين المتماثلتين في الاوضاع دون ان تجد مبررا لذلك ، وكذلك عدم منح التعويض العائلي في حالة قيام الزوجة أو البنت بعمل مستقل ذي مورد رأت لفت نظر وزارة المالية الى هذه الناحية آملة منها العمل على تعديل النصوص لازالة الاجحاف واعادة التساوي فيما بينهما في جميع الحالات .

مطالعة وزارة المالية رقم ١٦٨٦١ — ١/١٧ تاريخ ١٩٥٣/١١/١٧

تعويض عائلي عن ابنة مطلقة .

الى وزارة المعارف

بالاشارة الى كتابكم المؤرخ في ١٩٥٣/٨/٢٥ ورقم ٢٦٨٣ — ٢/م ح من مطالعة الاوراق المرفقة بكتابكم يتضح ان مديرية الخزينة المركزية قد ابدت اعتراضا على صرف التعويض العائلي للمعلم السيد ..... عن بنته المطلقة فيما اذا كانت تتقاضى نفقة من مطلقها ولما كانت الفقرة السادسة من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ قد اعطت الحق باستفادة الموظفين آباء الارامل والمطلقات اللواتي لا مورد لهن وهن على عاتق والدهن من التعويض العائلي وكانت النفقة الشرعية تعتبر موردا بالمعنى المقصود بقانون التعويض العائلي .

لذلك نرى ان والد الارملة أو المطلقة لا يستحق التعويض العائلي عن ابنته المطلقة الا اذا أثبت نها تقع على عاتقه ، وان لا مورد لها وذلك بابرازه الوثائق التالية :

١ — شهادة من الدوائر لعقارية تتضمن عدم تسجيل عقار على اسم الارملة أو المطلقة يدر عليها موردا .

٢ — شهادة من السجل العام تتضمن ان الارملة أو المطلقة ليست موظفة أو مستخدمة في دوائر الدولة .

٣ — تعهد خطي من صاحب البيان العائلي يتضمن ان ابنته الارملة أو المطلقة لا تتقاضى نفقة شرعية من زوجها ولا تشتغل بأعمال حرة أو تعمل في مؤسسة لقاء اجر معلوم وان ليس لها أي مورد ناتج عن ربح اموال منقولة أو غير منقولة وعندما يثبت عكس ذلك تنطبق عليه احكام المادة التاسعة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ١٥٥ تاريخ ١٩٥٣/١١/١٨

حق تقاضي وقطع التعويض العائلي وبيان التاريخ في حالات الزواج والولادة والطلاق والوفاة .

في الساعة الواحدة والنصف من بعد ظهر يوم الاربعاء اواقع في ١٣٧٣/٣/١١ الموافق لـ ١٩٥٣/١١/١٨ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وذلك لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١٥٨٦٥ — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١١/٢ الموجه الى مديرية مالية محافظة حلب والمرسل صورة عنه الى هذا الديوان لبيان الرأي وهذا نصه :

الى مديرية مالية محافظة حلب

جواب كتابكم رقم ٢٥/٦٠٢٨ تاريخ ١٩٥٣/٥/٥

بينت المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ الاحوال التي يبدأ فيها حق تقاضي التعويض العائلي واعتبرت تاريخ تسجيل عقد الزواج أو الولادة في مديرية الاحوال المدنية كتاريخ لبدء الحق ولاحظ

الشارع ايضا تاريخ الحادث المثبت بقرار من المحاكم المختصة واعتبره كذلك كتاريخ لبدء الحق محافظة على حقوق المستفيد من التعويض العائلي في حال حدوث تأخر غير مقصود في التسجيل .

ومن المفهوم العكسي لهذه الاحكام نرى ان التاريخ الذي يجب ان يقطع فيه التعويض العائلي في حالة وفاة افراد العائلة أو طلاق الزوجة أو زواج البنات هو تاريخ التسجيل في مديرية الاحوال المدنية اذا كان هذا التسجيل قد تم ضمن المدد القانونية من تاريخ الحادث . اما اذا حصل التسجيل بعد مضي المدد القانونية فيرجع الى تاريخ الحادث المثبت بقرار كيلايثري الافراد على حساب الدولة دونما سبب وفي هذه الحالة الاخيرة يعتبر المستفيد من التعويض العائلي مسؤولا عما تقاضاه زيادة عن استحقاقه نتيجة لعدم اعلامه الدوائر المالية المختصة عند وقوع الحادث .

وزير المالية

سئل النائب العام عن رأيه في هذا الصدد فأجاب :

« اوافق على رأي وزارة المالية في كتابها رقم ١٥٨٦٥ـ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١١/٢ » .

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة انه في حالة وفاة احد افراد العائلة أو طلاق الزوجة أو زواج البنت يعتبر تاريخ الحادث المسجل في قيود الاحوال المدنية اذا كان واقعا ضمن المهل المحددة قانونا للتسجيل . واذا كان واقعا بعدها يعتبر تاريخ الحادث المثبت بقرار اصولي قياسا على حالات الولادة أو الزواج المنصوص عليها في المادة الخامسة من المرسوم التشريعي ذي الرقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٩١ تاريخ ١٩٥٤/٦/١٦

يستحق الموظف والمستخدم والمتقاعد التعويض العائلي عن اولاده الاجانب .

في الساعة الحادية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١٠/١٥ الموافق لـ ١٩٥٤/٦/١٦ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وذلك لدراسة كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٥٠٤٥ـ٤/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٤/٦ وهذا نصه:

الى رئاسة ديوان المحاسبات

تستفسر بعض الدوائر عن وضع مستخدمات تتمتعن بالجنسية السورية ولهن أولاد من آباء أجانب وجرى طلاقهن منهم . دون ان يتمتعن بنفقة شرعية ما فهل يستفيدون من احكام المادة ٣ من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ فيما اذا استحصلن على بيان عائلي من المفوضية المختصة باعتبارها ضابطة احوال مدنية بالنسبة لجنسية الاولاد ؟

ان هذه الوزارة ترى ان التعويض العائلي فائدة يتمتع بها الموظفون وغيرهم ممن نص عليهم في المرسوم التشريعي الآنف الذكر بالنظر للاعباء العائلية الملقاة على عاتقهم وقد نصت المادة الثالثة من هذا المرسوم التشريعي على جواز اعطاء المطلقة من الموظفات أو المستخدمات التعويض العائلي عن اولادها ان لم يكن مطلقها موظفا أو مستخدما فحسب ولم يرد شرط آخر في صفة المطلق يمنع من استفادتها من التعويض العائلي كما انه لم يرد قيد لجنسية الاولاد التي تستحق عنهم التعويض العائلي سوى ترتب نفقة شرعية لهم على الوالد . لذلك فان الموظفة أو المستخدمة المطلقة من زوج اجنبي تستحق التعويض العائلي عنهم فيما اذا لم يكن مطلقها موظفا أو مستخدما في الدولة ولم تترتب نفقة شرعية لها عن اولادها بشهادة من المحاكم الشرعية المختصة .

ويتم صرف التعويض المذكور بناء على بيان عائلي صادر عن المفوضية صاحبة العلاقة باعتبارها صاحبة الاختصاص في هذا الموضوع مصدقا حسب الاصول .

فنرجو عرض هذه القضية على الهيئة العامة لديوانكم عملا بأحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

لا يستحق الموظف أو الموظفة أو المتقاعد أو المتقاعدة أو المستخدم أو المستخدمة تعويضا عائليا عن اولاده الاجانب وكل ماورد في النصوص انما يتعلق فقط بالاولاد السوريين دون غيرهم .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاكثرية وخلافا لهذه المطالعة ما يأتي :

نصت المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ على جواز اعطاء المطلقة من الموظفات والمستخدمات التعويض العائلي عن اولادها ان لم يكن مطلقها موظفا أو مستخدما ضمن الاحكام المنصوص عليها في هذه المادة ، ولم يرد أي قيد آخر في اعطاء هذا التعويض للمطلقة وعليه يجوز اعطاء الموظفات أو المستخدمات المطلقات المتمتعات بالجنسية السورية التعويض العائلي عن اولادهن من آباء اجانب ، على ان يتم صرف التعويض المذكور بالاستناد الى بيان عائلي صادر عن المفوضية ذات العلاقة ومصدق عليه من مديرية الاحوال المدنية السورية .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٩٢
تاريخ ١٩٥٤/٦/٢٣

يجب على الموظف المستفيد من التعويض العائلي ان يخبر حسب الاصول المقام صاحب العلاقة بتبدل وضعه العائلي قبل ان يقبض أول تعويض بعد هذا التبدل واذا تخلف عن ذلك وقبض اول تعويض عائلي بعد هذا التبدل يعاقب حسب القوانين المرعية الاجراء .

في الساعة التاسعة من صباح يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١٠/٢٢ الموافق لـ ١٩٥٤/٦/٢٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب محاسب الادارة لدى ديوان المحاسبات المؤرخ في ١٩٥٣/١٢/١٢ وهذا نصه :

مقام رئاسة ديوان المحاسبات

ارجو التفضل بعرض القضية التالية على الهيئة العامة لديوان المحاسبات :

نصت المادة الثامنة من المرسوم ذي الرقم ١٤٦ المؤرخ في ٢٢ شباط ١٩٥٢ على انه (في حال تخلف المستفيد من التعويض العائلي عن تقديم بيان عائلي جديد بالتبدل الذي طرأ على وضعه العائلي اذا كان من شأن هذا التبدل تقاضيه تعويضا عائليا يزيد عن استحقاقه يؤخر ترفيعه سنة كاملة) .

كما ان المادة التاسعة من المرسوم التشريعي المشار اليه نصت على انه (اذا تقاضى المستفيد من احكام هذا المرسوم التشريعي تعويضا عائليا يزيد عن استحقاقه تسترد منه الزيادة التي تقاضاها بالاضافة الى العقوبات المنصوص عليها في المادتين السابقتين) .

وقد تبين لي ان احد المستفيدين من هذا المرسوم التشريعي قد تأخر عن تقديم بيان عائلي جديد بالتبدل الذي طرأ على وضعه العائلي وظل يتقاضى تعويضا عائليا يزيد عن استحقاقه ثم بعد مدة تقارب الخمسة اشهر تقدم من نفسه ببيان عائلي جديد وفيه ان احدى بناته كانت قد تزوجت منذ مدة تسبق تقديم البيان بخمسة اشهر تقريبا .

والسؤال الذي نحن بصدده هو انه هل تعني كلمة (التخلف) الواردة في المادة الثامنة من المرسوم التشريعي المذكور (التأخر) فيكون من الواجب عندئذ تطبيق العقوبة المنصوص عنها في المرسوم التشريعي بحقه أم ان كلمة (التخلف) تعني التمنع وبذلك يكون صاحب العلاقة لم يتمنع عن تقديم هذا البيان اذ تقدم به ولكن بصورة متأخرة جهلا منه (كما يدعي) .

ومن الجدير بالذكر ان الموما اليه قد تقاضى تعويضا عائليا يزيد عن استحقاقه بسبب عدم تقديمه البيان في حينه ، مما يجعل عمله منطبقا

على المادة التاسعة من المرسوم التشريعي المشار اليه .

رئيس كتاب الضبط
المحاسب

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

يتحتم على الموظف أو المستخدم وكل من يستفيد من التعويض العائلي ان يخبر حسب الاصول المقام صاحب العلاقة بتبدل وضعه العائلي قبل ان يقبض أول تعويض بعد هذا التبدل واذا تخلف عن ذلك وقبض تعويضا عائليا كما في السابق يعد مسؤولا ويدخل تحت طائلة العقاب المنصوص عليه في القانون المتعلق به .

وبعد المذاكرة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

على ان كل مستفيد من التعويض العائلي المبحوث عنه في المرسوم التشريعي ذي الرقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٢ ملزم بتقديم بيان عائلي جديد بالتبدل الذي يطرأ على وضعه العائلي اذا كان من شأن هذا التبدل تقاضيه تعويضا عائليا يزيد عن استحقاقه وان تقديم هذا البيان يجب ان يسبق تقاضي اول تعويض عائلي بعد هذا التبدل وان مجرد التأخر عن تقديم هذا البيان وتقاضي الزيادة بغير حق يضع صاحب العلاقة تحت طائلة العقاب المنصوص عليه في القانون فضلا عن استرداد الزيادة منه .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٩ـب/٢٥/٠
تاريخ ١٩٥٥/٢/٢

قبول تصحيحات السن في منح التعويض العائلي .

لما كان المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ المتعلق بالتعويض العائلي لم يتضمن قواعد خاصة لقبول أو عدم قبول تصحيحات السن ـ المسجلة في دوائر الاحوال المدنية ، وبما ان المادة السادسة من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ المؤرخ في ٧ نيسان ١٩٤٩ المتعلقة بنظام التقاعد ينحصر حكمها فيما يتعلق بالتقاعد وتعيين الموظفين .

لذلك يقتضي الرجوع الى الاحكام القانونية العامة المتعلقة باثبات السن ونرى تطبيقا لذلك ان الاحكام القانونية الصادرة بشأن تصحيحات السن والتي اقترنت بالتنفيذ بتسجيلها في سجل الاحوال المدنية تكون حجة فيما فصلت فيه من حقوق حسبما نصت عليه المادة ٩٠ من القانون رقم ٣٥٩ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧ ويمكن قبولها اساسا في اعتبار تاريخ الولادة المشار اليه في المقطع ١ و ٢ من الفقرة (ج) من المادة ٢ من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المتضمن تحديد التعويض العائلي .

هذا وقد وافقت الهيئة العامة لديوان المحاسبات برأيها رقم ٢٢٠ المؤرخ في ١٩٥٤/١١/٢٤ على هذه القواعد . فنرجو الاطلاع عليها والعمل بموجبها وقبول تصحيحات السن الاصولية المسجلة في دوائر الاحوال المدنية بشأن سن الاولاد لمنح التعويض العائلي أو قطعه عنهم .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٧٠/ب ـ ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٥/٥

نثبت لكم أدناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (٣٠) تاريخ ١٩٥٥/٢/٢٣ حول بدء استحقاق التعويض العائلي عن الولد المولود والولد المتوفي ، فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي ديوان المحاسبات
رقم ٣٠
تاريخ ١٩٥٥/٢/٢٣

الى رئاسة ديوان المحاسبات

عملا بأحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات نرجو بيان الرأي في كيفية صرف التعويض العائلي لموظف استفاد من قانون العفو فقام خلال عام ١٩٥٤ بتسجيل وفاة ابنته المتوفاة في عام ١٩٤١ كما قام بتسجيل ولادة ابنة له ولدت في عام ١٩٤٠ وذلك بآن واحد مع العلم بأن هذه الوزارة ترى استنادا الى احكام المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦

تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ ولرأي ديوان المحاسبات رقم ١٥٥ تاريخ ١٩٥٣/١١/١٨ ان يتخذ تاريخ تسجيل الولادة بدءا لاستحقاق التعويض العائلي عن المولود وان تمت قبل ذلك التاريخ حفظا على حقوق الخزينة ولعدم وجود حكم اصولي يثبت تاريخ الحادث ، اما فيما يتعلق بتسجيل الوفاة فلا نقر ان تتبع قواعد الولادة المبينة سابقا بشأنها وانما نرى قطع التعويض العائلي من تاريخ الوفاة لا من تاريخ تسجيلها دونما حاجة لحكم اصولي بذلك ، وفي جميع الاحوال يمكن لصاحب الحق اثبات حقه امام المحاكم المختصة واستحصال حكم به يكون ملزما للادارة عملا بالشق الاخير من المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ الآنف الذكر .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

(من موجبات رأي الهيئة العامة رقم ١٥٥ تاريخ ١٩٥٣/١١/١٨ ان يعتبر بدء استحقاق التعويض العائلي عن المولود من تاريخ تسجيل ولادته مهما كان تاريخ الولادة كما يعتبر تاريخ الوفاة بدء لتاريخ قطع التعويض العائلي .

وبعد المداولة في الموضوع تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة :

الموافقة على ما جاء في كتاب وزارة المالية ذي الرقم ٢٥٩٩ـ٤/٢٥ تاريخ ١٩٥٥/٢/٢٠ بوجوب اعتبار بدء الاستحقاق للتعويض العائلي عن المولود من تاريخ تسجيل الولادة حتى ولو كانت هذه الولادة قد تمت قبله وذلك عملا بصراحة نص المادة ٥ من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ المتضمن تحديد التعويض العائلي واعتبار تاريخ الوفاة بدء القطع التعويض العائلي على ان يبقى لصاحب الحق اثبات حقه امام المحاكم المختصة بالاستحصال على حكم يكون ملزما للادارة تنفيذا للنص الوارد في المقطع الاخير من المادة ٥ من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المشار اليه آنفا وان كل ذلك لا يخرج عن ما جاء في رأي الهيئة العامة ١٥٥ الصادر بتاريخ ١٨ تشرين الثاني ١٩٥٣

بلاغ عام وزارة المالية
رقم ٩٤/ب ـ ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٦/١٤

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٠ تاريخ ١٩٥٥/٢/١٠ حول كيفية استحقاق التعويض العائلي عن الابن الذي يستحصل على كرسي مجاني داخلي كامل او نصف كرسي مجاني داخلي .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

الى رئاسة ديوان المحاسبات

من الرجوع الى مذاكرة الهيئة العامة لديوان المحاسبات المبينة في حيثيات رأيها المؤرخ في ٩٥٣/٩/٢٣ رقم ١٢٠ يتضح انه لا يجوز تفسير عبارة المستفيدون من المنح المجانية الدراسية الواردة في الفقرة السابعة من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ بانهم الطلاب المعفون من الرسوم المدرسية والجامعية او جزء من هذه الرسوم بل هم الطلاب الذين يوفدون للدراسة مجانا على نفقة الدولة .

فنرجو بيان الرأي في استحقاق التعويض العائلي عن ولد استحصل على كرسي مجاني في المدرسة الثانوية مع العلم بان هذه الوزارة ترى ان رأي الهيئة العامة المشار اليه اعلاه ليس حصريا والايفاد للدراسة هو مثال والاصل بحسب ماذكرته الفقرة السابعة من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ هم المستفيدون من منحة مجانية لذلك وباعتبار ان الكرسي المجاني (داخلي او نصف داخلي) انما هو منحة دراسة مجانية تؤدي الى اعفاء المستفيد من تأدية الرسوم المدرسية ونفقات الاعاشة ويضاف اليها احيانا راتب شهري او منحة سنوية فقد توجب قطع التعويض العائلي عن ذوي المستفيدين من المنح المذكورة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان منح كرسي مجاني داخلي كامل يوجب ولا شك قطع التعويض العائلي اما منح نصف كرسي مجاني داخلي فلا يوجب ذلك الا اذا اضيف اليه اعانة مالية سواء اكانت شهرية ام سنوية .

وبعد المداولة والمناقشة في هذا الموضوع تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة مايلي :

يقطع التعويض العائلي عن الاولاد عندما يحصلون على كرسي مجاني داخلي كامل اما عندما يحصلون على نصف كرسي مجاني داخلي فلا يقطع التعويض العائلي الا اذا منحوا معه اعانة مالية شهرية او سنوية .

دمشق في ١٠ شباط ١٩٥٥

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٢٥/ب ـ ٣/٧
تاريخ ١٩٥٥/٧/٢٦

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٨٦ تاريخ ١٩٥٥/٦/٨ حول استحقاق الموظفة المطلقة او الارملة المحالة على التقاعد للتعويض العائلي .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨ المتضمن تحديد التعويض العائلي على استفادة اصحاب المعاشات التقاعدية من التعويض العائلي المحدد في هذا المرسوم وذلك عن افراد عائلاتهم المبينة في المادة الثانية منه كما جاء في المادة الثالثة على جواز اعطاء الارملة من الموظفات والمستخدمات التعويض العائلي عن اولادها ، وكذلك المطلقة منهن ان لم يكن مطلقها موظفا او مستخدما .

نرجو عملا باحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات بيان الرأي في استحقاق الموظفة المطلقة او الارملة المحالة على التقاعد للتعويض العائلي عن اولادها ، مع العلم بان الامر يبدو لنا على أوجه ثلاث :

الوجه الاول : ان عبارة اصحاب المعاشات التقاعدية جاءت بالنص المطلق دون تفريق بين الذكور والاناث وان الاشارة الى استحقاق الموظفة او المستخدمة المطلقة او الارملة الى استحقاقها التعويض العائلي لاتفيد تخصيصا للاطلاق الآنف الذكر وانما احكاما اضافية تتعلق بهاتين الفئتين من الموظفات والمستخدمات . لذلك فالموظفة المحالة على التقاعد تصبح من اصحاب المعاشات التقاعدية وتستحق التعويض العائلي عن افراد عائلتها بحسب احكام المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ .

الوجه الثاني : ان الموظفة المطلقة او الارملة التي استفادت من احكام المادة الثالثة وتناولت تعويضا عائليا عن اولادها تفقد هذا الحق بمجرد تركها الوظيفة سواء لاحالتها على التقاعد اوغير ذلك ولا يحق لها تقاضي التعويض العائلي عن اولادها اطلاقا لفقدان النص ، كما انه لا يطبق بشأنها عبارة اصحاب المعاشات التقاعدية لانها مختصة بالموظفين المحالين على التقاعد أي انها تختص بالذكور دون الاناث قياسا على بقية المستفيدين المشار اليهم في المادة الاولى والذين قصد منهم الموظفون الذكور دون الاناث .

الوجه الثالث : ان الموظفة الارملة او المطلقة التي تستفيد من التعويض العائلي بموجب احكام المادة الثالثة بصفتها موظفة ، تحتفظ بهذا الحق حين احالتها على التقاعد لدخولها في مفهوم اصحاب المعاشات التقاعدية أي انه يمكن الاستدلال بهذه العبارة واطلاقها على من كانت تتمتع بحق التعويض العائلي دون سواها من الموظفات باعتبارها ارملة او مطلقة وذلك مراعاة للحق والانصاف اذ ان الشارع الذي لحظ حاجة الارملة او المطلقة للتعويض العائلي وهي موظفة لايجيز حرمانها منه وهي محالة على التقاعد وطالما أن النص المطلق يساعد على ذلك فلا حرصا منه .

فنرجو موافاتنا برأي الهيئة العامة في هذا الموضوع مع العلم باننا نؤيد الوجهة الثانية للقضية لان الاناث اعطوا الحق بالتعويض العائلي عن اولادهن بنص خاص ويستدل من ذلك ان اصل الحق معطى للذكور .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اوافق على ما جاء في البند الثالث من كتاب وزارة المالية ذي الرقم ٧٤٨٠ـ٣/٧ تاريخ ١٩٥٥/٥/١٥

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقالمطالعة النائب العام ما يأتي :

يجوز اعطاء التعويض العائلي الى الارامل او المطلقات من الموظفات والمستخدمات (الوارد ذكرهن في المادة الثالثة من المرسوم التمشريعي ١٤٦ وتاريخ ٩٥٢/٢/٢٨ المحدد للتعويض العائلي وضمن الشروط والقيود المدرجة في هذه المادة) عن اولادهن حين احالتهن على التقاعد ذلك لان الارملة او المطلقة لم تخرج عن كونها من اصحاب المعاشات التقاعدية المقرر حقهم في التعويض العائلي بموجب الفقرة الرابعة من المادة الاولى من المرسوم التشريعي المذكور .

دمشق في ٨ حزيران ١٩٥٥

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٤٨/ب ـ ٤/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٩/٢٢

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (١٠٠) تاريخ ١٩٥٥/٧/١٣ حول استحقاق التعويض العائلي عن الاولاد الذين يشتغلون بأعمال رسمية او حرة ذات مورد شريطة اللا يكونوا قد تجاوزوا الثامنة عشر من العمر .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

الى رئاسة ديوان المحاسبات

لقد نصت الفقرة (١) للمادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ وتاريخ ٩٥٢/٢/٢٨ بأن الموظفين يستفيدون من التعويض العائلي عن الاولاد الذكور الذين لم يكملوا الثامنة عشر من عمرهم فالرجاء اعلامنا ما اذا كان هذا التعويض يشمل ايضا اولادهم الذين يتعاطون اعمالا حرة او رسمية ذات مورد وهم في هذا السن ام يقطع عنهم اعتبارا من تاريخ مباشرتهم هذه الاعمال قبل بلوغهم السن المذكور اعلاه .

محاسب الادارة المركزية
لدى المديرية العامة
للبريد والبرق والهاتف

وتلي كتاب وزارة المالية ٩٥٧٠ـ٢/٢ تاريخ ١٩٥٥/٦/٢٢ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جواب كتابكم المؤرخ في ١٩٥٥/٣/٢٤ ذي الرقم ٤٤٩١ ، بالنظر لاطلاق النص الوارد في المقطع ١ من المادة الثانية من المرسوم التشريعي ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ نرى ان الاشخاص المنوه بهم في المادة الاولى من المرسوم التشريعي الآنف الذكر يستفيدون من التعويض العائلي عن اولادهم الذكور الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من عمرهم ولو تعاطى هؤلاء الاولاد اعمالا حرة او رسمية ذات مورد .

وزير المالية

سئل النائب العام : فأيد رأي وزارة المالية .

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع :

ان مستحقي التعويض العائلي يستفيدون من هذا التعويض عن اولادهم الذكور الذين لم يكملوا الثامنة عشرة من عمرهم ولو تعاطى هؤلاء الاولاد اعمالا حرة او رسمية ذات مورد نظرا لاطلاق النص الوارد في المقطع الاول من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ تاريخ ١٩٥٥/٥/٢٨ .

دمشق في ١٣ تموز ١٩٥٥

مادة ١١٤ — تعتبر التعويضات المنصوص عنها في المادتين السابقتين من توابع راتب الموظف .

تعويضات الاعمال الاضافية :

مادة ١١٥ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤) :

١ — تقسم التعويضات التي يحق للموظفين تقاضيها اضافة لرواتبهم المقطوعة الى ثلاث فئات .

مادة ١١٥ قديمة — اذا عهد الى الموظف القيام بأعمال اضافية ناتجة عن احكام قانونية خاصة تنص على منح تعويضات للموظف الذي يقوم بها فلا يمكن ان يتجاوز مقدار هذه التعويضات — الا اذا كانت محددة في تلك الاحكام — ثلث راتبه غيرالصافي ضمن حدود الاعتمادات المرصدة لهذه الاعمال .

مادة ١١٥ قديمة (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) — اذا عهد الى الموظف بأعمال اضافية داخلة في نطاق اعماله الاساسية وناتجة عن احكام تشريعية خاصة تنص على منح تعويضات للموظف الذي يقوم بهذه الاعمال فلا يجوز ان يتجاوز مقدار هذه التعويضات — الا اذا كانت محددة في تلك الاحكام — ثلث راتب الموظف غير الصافي .

اما اذا عهد الى الموظف بأعمال اضافية لا تدخل في نطاق اعماله الاساسية فيمنح تعويضات او اجور بقرار وزاري حسب تقدير الادارة المختصة .
وفي كلتا الحالتين تمنح التعويضات او الاجور ضمن حدود الاعتمادات المرصدة لهذه الاعمال .

مادة ١١٥ قديمة — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٨ تاريخ ١٩٤٩/٥/٢٨) :

اذا عهد الى الموظف بأعمال اضافية داخلة في نطاق اعماله الاساسية وناتجة عن احكام تشريعية خاصة تنص على منح تعويضات للموظف الذي يقوم بها فلا يجوز ان يتجاوز مقدار هذه التعويضات ثلث راتب الموظف غير الصافي حتى وان كانت التعويضات المذكورة محددة في تلك الاحكام بأكثر من الحد الاقصى المذكور .

اما في حال تعدد التعويضات المذكورة سواء أكانت مخصصة من موازنة الدولة او من موازنات المؤسسات العامة ذات الشخصية الحقوقية والاستقلال المالي فلا يجوز ان يتجاوز مجموع هذه التعويضات نصف راتب الموظف غير الصافي . لا تدخل في الحساب التعويضات المحددة في القانون على اساس الجلسات .

اما اذا عهد الى الموظف بأعمال اضافية لا تدخل في نطاق اعماله الاساسية فيمنح تعويضات او اجور بقرار وزاري حسب تقدير الادارة المختصة .
وفي كلتا الحالتين تمنح التعويضات او الاجور ضمن حدود الاعتمادات المرصدة لهذه الاعمال .

الفئة الاولى — تعويضات المزايا ويدخل فيها تعويضات الاختصاص وادارة المدارس وفرق الراتب للوظيفة الاعلى وعدم مزاولة المهنة والتعويض المهني والتشويق كعائدات الجباية

وحصص المصادرات والغرامات وحصص الارباح وتعويض الانتاج والتعويضات المماثلة للتعويضات المذكورة والمنصوص عليها او التي يرد عليها النص في القوانين والانظمة .

الفئة الثانية — تعويضات الاعمال الاضافية وتمنح لقاء قيام الموظف بعمل اضافي داخل في نطاق اعماله الاساسية او غير داخل فيها ويؤديه خلال ساعات دوام العمل الرسمي او خارج ساعات الدوام كتعويض الوكالة واجور الكشف وتعويضات الاشغال التي لاتكون مخصصاتها او قسم من مخصصاتها من خزينة الدولة ، وتعويض المؤلفات والاختراعات والاكتشافات التي يبتكرها او يؤلفها الموظف اثناء تأديته لاعمال الوظيفة او لاعمال تتصل بنشاطه فيها وبصورة عامة كل عمل اضافي يقوم به الموظف والذي تجيز القوانين والانظمة منحه تعويضاً عنها .

الفئة الثالثة — تعويضات اعباء الوظيفة واعباء الموظف الشخصية ويدخل في نطاق هذه التعويضات تعويض المسؤولية وتعويض الانتقال وتعويض التمثيل وبدل الاغتراب وتعويض المنطقة وتعويضات الملابس والسكن والاعمال الوسخة والمنافع العينية والراحلة والسيارة واجور العمليات والتعويض العائلي والاضافة على بدل الاغتراب لقاءالاعباء العائلية وتعويض الاضرار المادية والشخصية والمرض وتعويض الوصيف وجعالة الطعام والعلاوة المسلكية وتعويض تجهيز الراحلة وتعويض اغلاق العيادة وتعويض مباشرة العمليات الحربية وتعويض الاشتراك في العمليات الحربية وتعويض ابدال المسكن والمنصوص عليها او التي يرد عليها النص في القوانين والانظمة .

٢ — تمنح للموظفين تعويضات المزايا المعرفة في الفقرة الاولى من المادة الاولى من هذا المرسوم التشريعي وفق القواعد والاحكام القانونية الخاصة بها ولا يجوز ان يتجاوز مجموع التعويضات المذكورة التي تمنح شهريا او سنويا للموظف مهما تعددت نصف راتبه الشهري او السنوي المقطوع .

٣ — يشترط في منح تعويضات الاعمال الاضافية المعرفةفي الفقرة الثانية من المادة الثانية من هذا المرسوم التشريعي ما يلي :

أ = اذا كانت داخلة في نطاق اعمال الموظف الاساسية وناتجة عن احكام تشريعية خاصة تنص على منح تعويضات لـ موظف الذي يقوم بها فلا يجوز ان يتجاوز مقدارها ربع راتب الموظف الشهري المقطوع .

ب = اذا كانت غير داخلة في نطاق اعماله الاساسية وأداها الموظف اثناء ساعات الدوام الرسمي فلا يجوز ان يتجاوز مقدارها ثلث راتب الموظف الشهري المقطوع .

ج — اذا كانت غير داخلة في نطاق اعماله الاساسية وأداها الموظف خارج اوقات ساعات دوامه الرسمي فلا يجوز ان يتجاوز مقدارها ثلثي راتب الموظف الشهري المقطوع .

د = اذا كانت ناتجة عن تكليف الموظف بوكالة وظيفة اخرى فلا يجوز ان يتجاوز مقدار التعويض ربع الراتب المقطوع للدرجة الاخيرة من مرتبة الاصيل .

هـ = ان لا يخل قيام الموظف بعمل اضافي تابع للتعويض في حسن سير وظيفته الاصلية وان لا يؤدي الى التقصير بواجباته .

و = لا يجوز ان يتجاوز التعويض الواحد او مجموع التعويضات المذكورة في الفقرات السابقة والتي يتقاضاها موظف واحد مثل راتب الموظف المقطوع الا اذا اجيز له ذلك بمرسوم يصدر بناء على اقتراح الوزير المختص . وفي جميع الحالات لا يجوز منح التعويضات المذكورة التي تصرف من الموازنة العامة الا ضمن حدود الاعتمادات المرصدة .

٤ — ان التعويضات التي تمنح لقاء اعباء الوظيفة او لقاء اعباء الموظف الشخصية والمعرفة في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة اعلاه هي مستثناة من احكام هذا المرسوم التشريعي ، وتمنح وفق القواعد والاحكام القانونية الخاصة بها .

٥ — في حال الجمع بين تعويضات الفئة الاولى (تعويضات المزايا) وتعويضات الفئة الثانية (تعويضات الاعمال الاضافية) لا يجوز للموظف ان يتقاضى اكثر من مثل راتبه الشهري المقطوع الا اذا اجيز له هذا التجاوز بمرسوم يصدر بناء على اقتراح الوزير المختص .

٦ — تطبق احكام هذا المرسوم التشريعي على موظفي ومستخدمي الدولة والمؤسسات والادارات العامة والبلديات غير الخاضعين لقانون العمل اذا كانت تعويضاتهم تصرف من موازنة الدولة او من خزينة المؤسسات العامة ذات الشخصية الحقوقية والاستقلال المالي او من خزينة البلديات

٧ — كل من تقاضى تعويضات تزيد نسبتها ومقاديرها عن الحدود القصوى المحددة في احكام هذا المرسوم التشريعي يعاقب بالعقوبات المنصوص عنها في قانون الموظفين الاساسي فضلا عن الزامه باعادة الزيادة التي تقاضاها .

٨ — تعتبر احكام هذا المرسوم التشريعي معدلة لجميع الاحكام الواردة في القوانين والانظمة المرعية وتلغى جميع الاحكام المخالفة لها .

٩ — ينشر هذا المرسوم التشريعي ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه ويودع لدى مكتب مجلس النواب حين انتخابه .

— بلاغ وزارة المالية رقم ٥٣/ب — ٢٥/. تاريخ ١٩٥١/٩/١

بشأن ايضاح المادة ١١٥ من قانون الموظفين الاساسي .

لقد ترددت بعض الدوائر في كيفية تطبيق المواد ١١٥ و٩٢ من قانون الموظفين الاساسي ومنعا لهذا الالتباس بين المادتين المذكورتين اتخذ ديوان المحاسبات بهيئته العامة الرأي رقم ٩٩ تاريخ ١٩٥١/٧/٢٥ المتعلق بهذا الخصوص وهذه خلاصته :

ان احكام المادة ١١٥ من قانون الموظفين الاساسي لا تطبق عندما تكون الاعمال الاضافية تشكل وظيفة يعهد بها وكالة الى الموظف لانه ليس المقصود من الاعمال الاضافية تعيين او تكليف الموظف بوظيفة ثانية محددة ومعرفة في النصوص النافذة اذ لو فهم منها ذلك لجاز لموظف ان يشغل وظيفتين في آن واحد ويتقاضى راتبيهما تماما بحجة انه يشغل الواحدة منهما اصالة والثانية يقوم بها كأعمال اضافية ، وهذا ما لا يمكن ان يكون الشارع قد اراده عندما وضع احكام الوكالات في قانون الموظفين الاساسي .

فاذا كلف موظف بأعمال وظيفة اخرى سواء جاء هذا التكليف بصيغة الوكالة او غيرها فان احكام المادة ٩٢ من قانون الموظفين الاساسي تطبق عليه دون غيرها .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٦٣ حول تفسير المادة
تاريخ ٩٥٣/١١/٢٥ الاولى من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ٩٥٣/١٠/٤ المتضمن تعويضات الموظفين .

في الساعة الثانية عشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٣/١٨ الموافق ١٩٥٣/١١/٢٥ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب رئاسة مفتشي الدولة رقم ٦٨٥٢ تاريخ ١٩٥٣/١٠/١٩ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ على انه يشترط في منح تعويضات الاعمال الاضافية المعرفة في الفقرة الثالثة من المادة الاولى منه ما يلي :

أ = اذا كانت داخلة في نطاق اعمال الموظف الاساسية وناتجة عن احكام تشريعية خاصة تنص على منح تعويضات للموظف الذي يقوم بها فلا يجوز ان يتجاوز مقدارها ربع راتب الموظف الشهري المقطوع .

ب = اذا كانت غير داخلة في نطاق اعماله الاساسية واداها الموظف اثناء ساعات الدوام الرسمي فلايجوز ان يتجاوز مقدارها ثلث راتب الموظف الشهري المقطوع .

ج = اذا كانت غير داخلة في نطاق اعماله الاساسية واداها الموظف خارج اوقات ساعات دوامه الرسمي فلا يجوز ان يتجاوز مقدارها ثلثي راتب الموظف الشهري المقطوع .

د = اذا كانت ناتجة عن تكليف الموظف بوكالة وظيفة اخرى فلا يجوز ان يتجاوز مقدار التعويض ربع الراتب المقطوع للدرجة الاخيرة من مرتبة الاصيل .

وجاء في الفقرة (و) من المادة نفسها انه لا يجوز ان يتجاوز التعويض الواحد او مجموع التعويضات المذكورة في الفقرات السابقة والتي يتقاضاها موظف واحد مثل راتب الموظف المقطوع .

وقد اختلف في تفسير الفقرة (و) من المادة الآنفة الذكر فذهب البعض الى انه يجوز بموجبها ان يتجاوز مقدار التعويضات المنوه بها في الفقرات (أ ، ب ، ج) الحد المعين لها (ربع الراتب المقطوع او ثلثه او ثلثيه) اذا تعددت الاعمال الاضافية التي يقوم بها موظف واحد وهي من نوع واحد وذهب آخرون الى عدم جواز ذلك والى ان التجاوز الملمع اليه في الفقرة (و) انما يكون في حالة تعدد الاعمال الاضافية واختلاف انواعها كأن يكلف موظف بأعمال اضافية داخلة في نطاق اعماله الاساسية وبأعمال ـ اضافية غير داخلة في نطاق اعماله الاساسية ويؤديها اثناء ساعات الدوام الرسمي ، وبأعمال اضافية غير داخلة في نطاق اعماله الاساسية ويؤديها خارج اوقات ساعات دوامه الرسمي .

ولما كان المرسوم التشريعي المنوه به يعتبر من النصوص القانونية المالية .

وكانت المادة (٤) من قانون ديوان المحاسبات المطبق بموجب المرسوم التشريعي ٢٠٧ المؤرخ في ١٩٥٢/٤/١٩ قد خولت ديوان المحاسبات ابداء الرأي في تفسير النصوص القانونية المالية .

فانني ارجو عرض الموضوع على هيئة ديوانكم الموقرة لدرسه وابداء الرأي في تفسيره واعلامنا النتيجة .

رئيس مفتشي الدولة

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ١٦٨١٣ـ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١١/١٧ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى حاشيتكم المؤرخة في ٩٥٣/١٠/٢٠ رقم ١٢٠٣٥ حول كتاب رئاسة مفتشي الدولة المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/١٩ والرقم ٦٨٥٢

ان رأي وزارة المالية في الموضوع هو ان المرسوم التشريعي ٩٥ قد جعل حدا اعلى لمجموع التعويضات لايتجاوز مثل راتب موظف ، واجاز تجاوز هذا الحد بمرسوم يصدر بناء على اقتراح الوزير المختص سواء أكانت التعويضات ناشئة عن تعدد التعويضات من نوع واحد او من انواع مختلفة .

والدليل على ذلك هو ما يلي :

١ ـ ليس هناك أي نص يحدد الحد الاعلى للتعويضات من نوع واحد ، على الشكل الوارد في الفقرة الثامنة من المادة ١١٥ من قانون الموظفين السابقة . التي قالت اما في حال تعدد التعويضات المذكورة (يعني التي تدخل في نطاق اعمال الموظف الاساسية) .... فلا يجوز ان يتجاوز مجموع هذه التعويضات نصف راتب الموظف غير الصافي « فالمادة ١١٥ المذكورة جعلت اذن للتعويض الواحد ثلث الراتب ولتعدد التعويضات نصف الراتب » ولكن المرسوم التشريعي ٩٥ اسقط الفقرة الثانية عمدا واحتفظ بالفقرة الاولى ومعنى هذا انه اجاز تعدد التعويضات من هذا النوع مثلا الى ان تبلغ مثل الراتب فلا يجوز ان يقيد الاطلاق بدون نص صريح كما هي القاعدة العامة .

٢ ـ ان الفقرة (و) من المادة ٣ من المرسوم التشريعي ٩٥ قالت « لا يجوز ان يتجاوز التعويض الواحد او مجموع التعويضات المذكورة في الفقرات السابقة والتي يتقاضاها موظف واحد مثل راتب الموظف المقطوع » فكلمة التعويضات هنا التي استعملها المرسوم التشريعي رقم ٩٥ كما هو الحال في المادة ١١٥ من قانون الموظفين السالفين تعني « تعويض عن اعمال اضافية » فاذا كانت الغاية من كلمة (مجموع) هي التعدد فان هذا التعدد يتناول التعويض من نوع واحد كما يتناول التعويضات من انواع مختلفة . وليس هناك أي نص ينفي ذلك .

٣ ـ ان القول بان التعويضات التي هي من نوع واحد لا يمكن ان يتجاوز الحد الادنى أي مقدار الربع او الثلث او الثلثين ، مهما تعددت يؤدي الى نتيجة غير منطقية . لان الموظف الذي يكلف :

ـ بوكالة عن وظيفة (ربع راتب الوظيفة التي اسندت اليه) .

ـ بأعمال اضافية داخلة في نطاق اعماله الاساسية (ربع الراتب)

ـ بأعمال اضافية خارجة عن نطاق اعماله الاساسية (ثلث او ثلثا الراتب)

يحق له ان تبلغ تعويضاته مثل راتبه . اما الموظف الذي يكلف بعملين اضافيين خارجين عن نطاق اعماله الاساسية فلا يجوز ان يصل الى مثل راتبه .

وليس هناك اية حكمة في منح الموظف الاول مثل راتبه وحرمان الموظف الثاني من ذلك مع ان الاول يجوز له القيام بالاعمال الاضافية كلها بما فيها الوكالة اثناء الدوام بينما يقوم الثاني خارج الدوام بأعمال لاتتصل بأعماله الاساسية بأية صلة .

لذلك نرجو موافاتنا برأيكم لنتمشى عليه عند معالجة هذا الموضوع .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« لقد حددت المادة ٣ من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٩٥ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ التعويضات التي تعطى الى الموظف لقاء قيامه بالاعمال الاضافية وقسمتها اربعة اقسام حسبما اوضح في الفقرات (أ ، ب ، ج ، د) من المادة المذكورة ونصت الفقرة (و) منها على مايأتي : « لايجوز ان يتجاوز التعويض الواحد او مجموع التعويضات المذكورة في الفقرات السابقة والتي يتقاضاها موظف واحد مثل راتب الموظف المقطوع » ولما كانت كل واحدة من الفقرات الاربع المذكورة قد تضمنت نوعا معينا من التعويض عن العمل الاضافي لذلك فان عبارة « مجموع التعويضات » الواردة في الفقرة (و) السالف ذكرها تعني تعدد التعويضات مع اختلاف انواعها حسب التقسيم الوارد في الفقرات (أ ، ب ، ج ، د) اما التعويضات المتعددة التي تكون من نوع واحد أي التي تدخل في فقرة واحدة من هذه الفقرات فانها غير مقصودة في الفقرة (و) وعليه اذا عهد الى الموظف بعدة اعمال اضافية من نوع واحد فلا يحق له الاستفادة من نص الفقرة (و) المذكورة أي ان تتجاوز تعويضاته عن هذه الاعمال الحدود المبينة في الفقرة العائدة لها » .

وبعد مناقشة هذا الموضوع والتداول فيه تقرر بالاكثرية وخلافا لمطالعة النيابة العامة الموافقة على ما جاء في كتاب وزارة المالية ١٦٨١٣ ـ ٢/٢٥ المؤرخ في ١٩٥٣/١١/١٧ للاسباب والحجج الواردة فيه ولانه لو فسر

النص الوارد في المرسوم التشريعي ٩٥ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ المتضمن تعويضات الموظفين على غير الصورة التي جاءت في كتاب وزارة المالية لما بقي معنى لعبارة (لا يجوز ان يتجاوز التعويض الواحد) الواردة في صدر الفقرة (و) من المادة ٣ من المرسوم التشريعي المشار اليه آنفا في حين ان اعمال الكلام خير من اهماله .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ٧٣

تاريخ ١٩٥٤/٥/١٢

لا يجوز ان يتجاوز التعويض الواحد او مجموع التعويضات المذكورة في المرسوم التشريعي ٩٥ والتي يتقاضاها الموظف الواحد مثل راتب الموظف المقطوع .

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٩/١٠ الموافق لـ ١٩٥٤/٥/١٢ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٦٤٩٨ـ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٥/٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

عطفا على رأي هيئتكم العامة رقم ١٦٣ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٢٥ المتعلق بتفسير الفقرة (و) من المادة ٣ من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٢٤ نصت الفقرة (و) المذكورة على ما يلي :

لا يجوز ان يتجاوز التعويض الواحد او مجموع التعويضات المذكورة في الفقرات السابقة والتي يتقاضاها موظف واحد مثل راتب الموظف المقطوع الا اذا اجيز عن ذلك بمرسوم الخ ...

ان رأيكم المذكور تناول حالة جمع عدة تعويضات تدخل في نطاق فقرة واحدة من فقرات المادة ٣ المذكورة .

غير انه لم يتعرض لامكان تجاوز التعويض الواحد عن عمل واحد داخل في نطاق فقرة واحدة الحد الاقصى المحدد له في نص كل فقرة من فقرات المادة ٣ وذلك بمرسوم ، ان نص الفقرة (و) يحمل وجهين للتفسير :

التفسير الاول : وهو ان اجازة التجاوز بمرسوم للتعويض الواحد يمكن ان يتناول الحد الاقصى المحدد لهذا التعويض في كل من فقرات المادة ٣ باستثناء تعويض الوكالة لوجود نص المادة ٩٢ من قانون الموظفين .

التفسير الثاني : وهو ان الحد الاقصى لكل تعويض محدد بصورة جازمة في فقرات المادة ٣ وان التجاوز الذي اجازته الفقرة (و) للتعويض الواحد يكون في حالة تعدد تعويضات الفقرة الواحدة ، كأن يجمع تعويضين من الفقرة (و) اللذين يتجاوز مجموعهما ١,٥ من مجموع الراتب المقطوع وعندها يمكن للموظف تقاضي هذا المجموع اذا اجيز ذلك بمرسوم .

فنرجو دراسة هذين التفسيرين وموافاتنا برأي هيئتكم العامة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« لقد بينت رأي النيابة العامة في الرأي رقم ١٦٣ في ١٩٥٣/١٠/٢٥ ولا تزال النيابة عند رأيها المشار اليه » .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاكثرية ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

لما كان قد نص في كل فقرة من الفقرات (أ ، ب ، ج ، د) من المادة الثالثة من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٩٥ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ على انه لا يجوز ان يتجاوز مقدار التعويض الحد الموضوع له في تلك الفقرة اصبح تفسير عبارة (التعويض الواحد) الواردة في الفقرة (و) من المادة ذاتها لا يمكن ان ينصرف الا الى تعدد التعويضات من النوع الواحد اذ ان الاخذ بغير هذا المعنى يؤدي الى تعطيل الحكم الوارد بشأن تحديد كل تعويض على حدة وهذا ما يتفق مع رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات ذي الرقم ١٦٣ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٢٥ المتعلق بتفسير الفقرة (و) من المادة ٣ للمرسوم التشريعي موضوع البحث .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٧٢ تفسير جملة التعويضات
تاريخ ١٩٥٤/٩/٢٨ الشهرية

في الساعة الثانية عشرة من يوم الثلاثاء الواقع في ١٣٧٤/١/٣٠ الموافق لـ ٩٥٤/٩/٢٨ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١٣١٢٤ — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٩/٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

ترددت بعض الادارات حول تفسير جملة « التعويضات الشهرية » التي تمنح للموظف بصورة دورية لقاء قيامه بأعمال اضافية خارجا عن نطاق اعماله الاساسية واداها خارج اوقات دوامه الرسمي والواردة في الفقرة (ج) من المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ وهل تجزأ هذه التعويضات على اساس اقساط الايام التي قام خلالها الموظف بالعمل ام بالنسبة لراتبه عن كامل الشهر ولو انجز العمل المكلف به خلال ايام معدودة من الشهر .

فنحن نرى ، ان الموظف المكلف بعمل اضافي وفق احكام الفقرة (ج) المشار اليها اعلاه يستحق تقاضي تعويض لا يتجاوز مقداره ثلثي راتبه الشهري المقطوع ولو انجز العمل الموكل اليه في ايام معدودة من الشهر اذ لو اراد الشارع خلاف ذلك لاورد جملة ثلثي راتب الموظف الشهري المقطوع . على شكل يفيد ثلثي قسط راتب الموظف الشهري المقطوع بالنسبة للايام التي قام بها بالعمل الاضافي .

فنرجو عملا باحكام قانون ديوان المحاسبات عرض الموضوع على الهيئة العامة لديوانكم لبيان الرأي .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اذا كان تحديد التعويض قائما على اساس عمل الساعة او اليوم بموجب نصوص قانونية فان الاستحقاق الشهري هو مجموع اجور الساعات او الايام الفعلية على ان لا يتجاوز المقدار الشهري المحدد للتعويضات في المرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ بصرف النظر عن عدد الايام والساعات التي تم فيها العمل .

واذا كان تحديد التعويض قائما على اساس عمل معين وليس دوريا وانجز العمل بأكثر او بأقل من شهر فان التعويض الذي يعطى عن جزء الشهر هو كالتعويض المخصص عن كامل الشهر .

اما اذا كان التعويض دوريا ومحددا على اساس الشهر واشتغل المكلف بالعمل جزءا من هذا الشهر فلا يستحق عن هذا الجزء الا بنسبته من المقادير المحددة له في المرسوم التشريعي المشار اليه اعلاه .

بعد المذاكرة تقرر بالاجماع ووفقا لرأي النيابة العامة ما يلي :

ان التعويضات عن الاعمال الاضافية تمنح لقاء قيام الموظف بعمل اضافي فلا يصح مبدئيا منحها الا بقدر العمل الذي قام به الموظف فعلا ، بهذا الامر يختلف هذا النوع من التعويضات عن التعويضات الشخصية التي تتصل بالموظف ويستحقها في الاحوال التي يستحق فيها الراتب عن ايام العمل او الغياب القانوني .

وقد حدد المرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ حدا شهريا اعلى لتعويضات الاعمال الاضافية لا يجوز تجاوزه فتمشيا مع المبدأ الذي ذكرناه يكون استحقاق الحد الاعلى الشهري للتعويض مقرونا بانجاز عمل شهر لانه من غير المعقول ولا العدل ان يستوي من قام بعمل اضافي جزءا من الشهر ومن قام بعمل شهر كامل .

على ان هذا المبدأ العادل لا يصح تطبيقه بشكل واحد على جميع انواع التعويضات عن الاعمال الاضافية . لان هذه التعويضات تختلف باختلاف النصوص التي اوجدتها وباختلاف طبيعة العمل الذي تدفع عنه .

اولا — فمن التعويضات ما حدد نصا على اساس عمل الساعة او عمل اليوم او على اجزاء عمل معين كتعويضات اللجان الفاحصة وتعويضات لجان التخمين العام البدائية واجور الكشوف اذا صرفت من موازنة الدولة مثلا ففي هذا النوع يستحق الموظف في جزء الشهر ما تراكم

له من اجور الساعات او الايام او العمل شرط ان لا يتجاوز مقدارها الحد الاعلى للتعويض الشهري المنصوص عليه .

ثانيا — ومن التعويضات ما يدفع على عمل اجمالي معين كتعويض المؤلفات والاختراعات مثلا فمن البديهي في هذا النوع ان يعتبر جزء الشهر كالشهر في الاستحقاق لان تحديد التعويض لا يتم في الحقيقة على اساس الزمن وانما يتم تقديرا لعمل ولا ينظر الى الزمن فيه الا للتقيد بالحدود التي جاء النص عليها في المرسوم التشريعي المذكور رقم ٩٥ .

ثالثا — اما التعويضات الدورية التي تحدد شهريا للقيام بوظيفة او عمل له طبيعة الاستمرار فان الاستحقاق عن جزء الشهر هو بنسبة هذا الجزء من الحد المعين للشهر الكامل .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٤٥/ب — ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٩/٢١

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٩١ تاريخ ١٩٥٥/٦/١ حول كيفية حساب التعويضات المستحقة خلال عام ١٩٥٣ على ضوء المرسوم التشريعي رقم ٩٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٩١
تاريخ ١٩٥٥/٦/١

الى رئاسة ديوان المحاسبات

١ — نصت المادة ٢ من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٩٥ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ على منح الموظفين تعويضات المزايا وفق القواعد والاحكام القانونية الخاصة بها . وقررت عدم جواز تجاوز مجموع ما يمنح منها شهريا او سنويا للموظف مهما تعددت نصف راتبه الشهري او السنوي المقطوع .

يتضح من ذلك ان المادة المذكورة ميزت بين نوعين من تعويضات المزايا تبعا لطبيعتها فجعلت الاول منها شهريا بطبيعته والثاني سنويا . واتبعت ذلك بمنع تجاوز النوع الاول نصف راتب الموظف الشهري المقطوع والثاني نصف راتبه السنوي المقطوع .

٢ — وجاءت المادة ٥ من المرسوم التشريعي المذكور على الاحكام الخاصة بحالة جمع الموظف بين تعويضات المزايا وتعويضات الاعمال الاضافية فنصت على عدم جواز تقاضي هذا الموظف اكثر من مثل راتبه الشهري المقطوع الامر الذي يستدل منه على اعتبار الراتب الشهري مدارا لتصفية حقوق الموظف في حال جمعه بين تعويضات المزايا وتعويضات الاعمال الاضافية سواء أكانت تعويضات المزايا التي استحقها الموظف من النوع الاول الشهري أم من النوع الثاني السنوي بطبيعته .

٣ — ان المادة ٥ هي المادة الواجبة التطبيق في — رأينا — بحق الموظف الذي يجمع بين تعويضات المزايا (ومنها عائدات الجباية) وتعويضات الاعمال الاضافية سواء أكانت تعويضات المزايا التي استحقها سنوية أم شهرية وذلك للاسباب الموضحة آنفا .

وعلى هذا ، فاننا نرى ان الطريقة الواجب اتباعها بحق الموظف الذي جمع بين عائدات الجباية عن عام ١٩٥٣ (سنة صدور المرسوم التشريعي رقم ٩٥) وتعويضات الاعمال الاضافية عن العام المذكور هو الطريقة الآتية :

١ — تجزأ عائدات الجباية التي استحقها هذا الموظف عن عام ١٩٥٣ كاملة الى اثنى عشر جزءا وفق رأي الهيئة العامة للديوان رقم ١٤٥ المؤرخ في ١٩٥٤/٨/١٨ .

٢ — يطبق الحد الاقصى المنصوص عليه في المادة (٥) المشار اليها وهو مثل راتبه الشهري المقطوع ، على مجموع تعويضات هذا الموظف الذي يحق له تقاضيها خلال الفترة الواقعة بين تاريخ نفاذ المرسوم التشريعي رقم ٩٥ وبدء عام ١٩٥٤ فقط (حصته من عائدات الجباية عن هذه الفترة مضافا اليها تعويضات الاعمال الاضافية التي استحقها خلال هذه الفترة) .

٣ — يتقاضى الموظف المذكور ما تبقى من عائدات الجباية ، وما استحق من تعويضات الاعمال الاضافية عن الفترة الواقعة قبل نفاذ المرسوم التشريعي رقم ٩٥ الملمع اليه كاملة دون تطبيق احكام المرسوم التشريعي المذكور عليها .

فنرجو عملا بالفقرة ٤ من المادة ٤ من قانون ديوان المحاسبات طرح الموضوع على الهيئة العامة لديوانكم نظرا لتردد احد المحاسبين في حل هذه القضية وموافاتنا برأيها فيه .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

عملا بحكم المادتين ٢و٥ من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ ، ترى النيابة العامة :

انه اذا جمع الموظف بين عائدات الجباية وبين تعويض الاعمال الاضافية خلال المدة الواقعة بين نفاذ المرسوم التشريعي المذكور ونهاية عام ١٩٥٣ فيكون استحقاقه بمقدار نصف راتبه من عائدات هذه المدة مضافا اليه استحقاقه عنها من تعويض الاعمال الاضافية بشرط ان لا يتجاوز مجموع التعويضين للمدة المذكورة مثل الراتب المقطوع المحدد لهذا الموظف .

وبالمداولة بالموضوع تبين ما يلي :

لما كان لا يجوز للموظف في حال جمعه بين تعويضات (المزايا) التي منها تعويض الجباية وبين تعويضات الاعمال الاضافية ان يتقاضى اكثر من مثل راتبه الشهري المقطوع وفقا لحكم المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ٩٥ وكانت تعويضات المزايا التي تمنح للموظف لا يجوز بمقتضى حكم المادة ٢ من المرسوم التشريعي ٩٥ المذكور آنفا ان يتجاوز مجموعها نصف الراتب الشهري او السنوي المقطوع .

وعلى ذلك فقد تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

ان المبلغ الذي يستحقه الموظف الذي جمع بين عائدات الجباية وبين تعويض الاعمال الاضافية عن المدة الواقعة بين نفاذ المرسوم التشريعي ٩٥ وبين آخر عام ١٩٥٣ هو بمقدار نصف راتبه عن عائدات الجباية عن هذه المدة مضافا اليه ما يستحقه عنها من تعويض الاعمال الاضافية على ان لا يتجاوز مجموعهما عن المدة المذكورة مثل الراتب المقطوع لهذا الموظف .

تداوي الموظفين :

مادة ١١٦ — للموظف وافراد اسرته الوارد ذكرهم في المادة ١٣١ من هذا القانون والمكلف باعالتهم شرعاً حق التداوي في مستشفيات الحكومة ومؤسساتها الصحية باجور مخفضة يعين مقدارها بمرسوم .

اما اذا كان المرض ناشئاً عن الوظيفة فيعفى الموظف من اجور التداوي ونفقات العمليات.

(بموجب المادة ٣ من المرسوم رقم ٧٠٤ تاريخ ٢٢ تشرين الاول ١٩٥٢) :

يعالج الموظفون الذين لا تتجاوز رواتبهم الاساسية ٧٠ ليرة سورية في الدرجة الثالثة في

المستشفيات مجاناً ويحسم خمسون في المئة للموظفين الذين تزيد رواتبهم الاساسية عن ٧٠ ليرة سورية.

ويشمل ذلك اسر هؤلاء الموظفين التي تكون اعالة افرادها على عاتقهم شرعاً اما اذا كان مرض الموظف ناشئاً عن الوظيفة فيعفى حينئذ من اجور التداوي ونفقات العمليات .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٧٥ تاريخ ٨ تموز ١٩٥٣) :

« ١ — تسهم الدولة في نفقات تداوي الوزراء والموظفين والمستخدمين والاشخاص المكلفين بمهمة رسمية في البلاد الاجنبية اذا اصيبوا بمرض اثناء قيامهم بالمهمة المكلفين بها وذلك ضمن النسب والشروط المحددة في ملاك وزارة الخارجية لنفقات تداوي موظفي البعثات الخارجية .

ويجوز منح المستفيدين المذكورين في الفقره السابقة كامل نفقات التداوي او جزء منها يتجاوز النسب المذكورة اعلاه بمرسوم حسب ظروف المرض وتقدير الادارة الموفدة .

تصرف نفقات التداوي من اعتمادات تعويضات الخدمة والانتقال واجور النقل من موازنة الادارة الموفدة .

٢ — يعتبر هذا المرسوم التشريعي نافذاً اعتباراً من نفاذ ملاك وزارة الخارجية المحدد بالمرسوم التشريعي رقم ٥٨ تاريخ ١٩٥٢/٨/٢٥ » .

(بموجب المرسوم ٤٤٣ تاريخ ١٩٥٢/٣/١٧) :

١ — يقبل الموظفون المرضى في مستشفى المعهد الطبي ودار التوليد على الوجه الآتي :

الدرجات	موظفو الحلقة الاولى	موظفو الحلقة الثانية والثالثة ومستخدمو الدولة من مختلف الفئات
غرفة خاصة ذات سرير واحد بدار التوليد والمشافي	٢٥ ٪ حسم	٢٥ ٪ حسم
غرفة ذات سريرين في دار التوليد والمشافي	٢٥ ٪ حسم	٥٠ ٪ حسم
القاعات العامة في دار التوليد والمشافي	٩٠ ٪ حسم	٩٥ ٪ حسم

٢ — ان الحسم المسموح بموجب هذا الجدول يشمل كافة نفقات ورسوم المعالجة والمنامة واجور العمليات والتوليد .

٣ — تشمل احكام هذا المرسوم اسر الموظفين المشار اليهم التي تكون اعالة افرادها على عاتقهم شرعاً .

٤ — يحسم لاساتذة كلية الطب القدماء واعضاء الهيئة التدريسية الحاليون فيها واطباء وموظفو المشافي الفنيون والاداريون نسبة ٩٥ ٪ من كافة الرسوم على ان يعالج كل منهم بحسب حلقته . اما موظفو الحلقة الاولى والمتقاعدون في سائر دوائر الجامعة فيعفون من ٥٠ ٪ من نفقات ورسوم المعالجة والمنامة .

٥ — اذا كان مرض الموظف ناشئاً عن الوظيفة وعولج في غرفة خاصة تتكفل الدائرة التابع لها بدفع الاجور والنفقات بكاملها وذلك بحسب الحلقة التي ينتمي اليها .

(بموجب المرسوم ٢٢٥٨ تاريخ ١٦/١٠/١٩٥٤):

تطبق على اسر العسكرين التابعين لوزارة الدفاع الوطني عند معالجتهم في مشافي الجامعة السورية احكام المرسوم رقم ٤٤٣ تاريخ ١٧/٣/١٩٥٢ واحكام المرسوم ٧٠٤ تاريخ ٢٢/٨/١٩٥٢ عند معالجتهم في مشافي وزارة الصحة والاسعاف العام .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١٣/٦٧١٥ — ٥
تاريخ ٢٣/٤/١٩٥٢

المرسوم ٥٩١ المتضمن معالجة موظفي الدولة بتعرفة مخفضة في مشافي الدولة لايشمل المتقاعدين وموظفي البلديات .

الى وزارة الصحة والاسعاف العام

ان المرسوم ٥٩١ والتاريخ ٢٨ آذار ١٩٥٠ المتضمن معالجة موظفي الدولة بتعرفة مخفضة في مشافي الدولة صدر بالاستناد الى المادة ١١٦ من قانون الموظفين الاساسي التي نصت على انه للموظف وافراد اسرته حق التداوي في مستشفيات الحكومة ومؤسساتها الصحية باجور مخفضة يعين مقدارها بمرسوم وعلى هذا فان التخفيض الوارد في المرسوم ذي الرقم ٥٩١ الآنف الذكر لا يشمل المتقاعدين وموظفي البلديات .

مطالعة وزارة المالية رقم ٣٣٥٦ـ١/١٥ تاريخ ١٩٥٣/٣/١٢

نفقات المداواة الاساسية للموظف الموفد .

الى وزارة الاقتصاد الوطني

قضت الفقرة ٦ من المادة ١١ من المرسوم التشريعي رقم ٢٣١ تاريخ ١٩٥٢/٥/١٥ بان الحكومة تدفع للموظف الموفد نفقات المداواة الاساسية التي يثبت مشروعيتها للوزارة او الادارة المختصة . وان كلمة الاساسية تعني المداواة التي تكون ضرورية للطالب ولا تتم دراسته الا بها وتطبيب الاسنان قد يكون ضروريا اذا كان من اجل تهدئة الم أو تعقيم ومداواة . اما الاعمال التزيينية والتجميلية أو تركيب اضراس من ذهب أو معدن أو طقوم أسنان كاملة ، فلا يدخل في المداواة الاساسية وعلى كل فلا بد من ثبوت مشروعية المداواة وكونها أساسية بالرجوع للاوراق الثبوتية واقرار قبول النفقة المطلوبة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ١٢٤ تاريخ ١٩٥٣/٩/٣٠

لا يستفيد من حسم اجور المعالجة الوارد ذكره في المرسوم ٤٤٣ المؤرخ في ١٩٥٢/٣/١٧ الا الموظفون الذين يبيتون في المشافي .

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/١/٢١ الموافق لـ ١٩٥٣/٩/٣٠ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب مديرية الشؤون الصحية الموجه الى وزارة الصحة والاسعاف العام بتاريخ ١٩٥٣/٩/٧ والمحول الى ديوان المحاسبات برقم ١٥٣٠٥ بتاريخ ١٩٥٣/٩/٨ وهذا نصه :

الى وزارة الصحة والاسعاف العام

جاء في كتاب مديرية المشافي المؤرخ في ١٩٥٣/٨/٣ رقم ٣٥١٨/وش .

ان ديوان المحاسبات في جلسته العامة المنعقدة في ١٩٥٣/٢/٤ حصر الاستفادة من حسم اجور المعالجة بالموظفين الذين يبيتون في المشافي مستندا الى المادة الاولى من المرسوم رقم ٤٤٣ موضحا كلمة المعالجة بأنها لا تكون الا عندما يكون المريض نائما في المشافي .

على ان كلمة المعالجة تفيد معنى التداوي ان كان في المستشفى او في المستوصف سواء نام فيه او عاد الى بيته .

كما ان المادة الثانية من المرسوم المذكور تبين ان الحسم يشمل رسوم المعالجة والمنامة فلو كانت كلمة المعالجة تنحصر فقط بالمرضى النائمين في المشافي لما اقتضي ذكر كلمتي المعالجة والمنامة في هذه المادة من المرسوم ذاته ومن الطبيعي ان الموظف الذي لا يساعده دخله على دفع اجرة المستشفى لا يتمكن من تأمين نفقات المستوصف التي تفوق نفقات المستشفى في كثير من الاحيان . وعليه ارجو التفضل باحالة هذه الاضبارة الى رئاسة ديوان المحاسبات للتكرم بالنظر بحالة الموظفين المغلوبين على امرهم وخاصة الموظفين الصغار كأفراد الشرطة والدرك وما يعادلهم في الرواتب على ضوء المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ٤٤٣ واذا رأيتم غير ذلك ارجو التفضل في العمل على استصدار مرسوم تشريعي لحسم جزء من النفقات من الموظفين حين معالجتهم سواء في المشافي او المستوصفات .

مدير الشؤون الصحية

سئل النائب العام عن مطالعته في هذه القضية فأجاب :

« ان لفظ المعالجة الوارد في المادة الثانية من المرسوم رقم ٤٤٣ تاريخ ١٩٥٢/٣/١٧ لم يرد مطلقا حتى يتناول الذين يعالجون دون أن يناموا في المستشفى بل ان هذا اللفظ ورد مقيدا ومنحصرا لمن ينام في المستشفى دون غيره كما اوضحه رأي الهيئة العامة رقم ١٩ تاريخ ١٩٥٣/٢/٤ لذلك فالنيابة العامة تكرر رأيها الذي ابدته في رأي الهيئة العامة المذكور» .

وبعد المذاكرة في هذا الموضوع تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة انه لا يمكن ان يستفيد من حسم اجور المعالجة الوارد ذكره في المرسوم ٤٤٣ المؤرخ في ١٩٥٢/٣/١٧ الا

الموظفون الذين يبيتون في المشافي ما دام الحسم معلقا على ما سمح به بموجب الجدول الوارد ذكره في المادة الاولى من المرسوم المذكور وهذا الجدول لا يتعلق سوى بالمبيت الذي قسمه الى ثلاث درجات ولم يأت على ذكر المعالجة قاطبة فيكون جواز الحسم اذن مقيدا غير مطلق وعلى ذلك فالهيئة العامة تصر على رأيها ذي الرقم ١٩ المؤرخ في ١٩٥٣/٢/٤ المتخذ بهذا الشأن ولا ترى مبررا لتعديله والعدول عنه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٧٩ **حول معالجة الموظفين**
تاريخ ١٩٥٣/١٢/٣٠ **في المشافي الخاصة داخل البلاد السورية او خارجها .**

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٤/٢٣ الموافق لـ ١٩٥٣/١٢/٣٠ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وذلك لدراسة كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ١٣٤٣٧-٥/١٣ تاريخ ١٩٥٣/١١/٣٠ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة الثالثة من المرسوم رقم ٧٠٤ تاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٢ على كيفية معالجة الموظفين الذين لا تتجاوز رواتبهم الاساسية الـ ٧٠ ليرة سورية وعلى قبولهم في الدرجة الثالثة في المستشفيات مجانا ويحسم خمسون في المئة للموظفين الذين تزيد رواتبهم الاساسية عن السبعين ليرة .

وقد يصادف ان بعض الموظفين يصابون بأمراض لا تستطيع وزارة الصحة معالجتها لنقص في فروع الاختصاص ولما كانت موازنتها تضمنت في بعض موادها اعتمادات لمثل هذه النفقات مثلا (نفقات المداواة في المستشفيات الخاصة والسرطان ومصدورين وغيرها) لذلك وحيث انه لا توجد انظمة تحدد اصول معينة لصرف الاعتماد المذكور ولا قواعد في التعليمات المتعلقة بالاوراق الثبوتية تحدد اصول الصرف فقد ترددنا فيما اذا كان لوزير الصحة الحق في ان يعقد نفقة لموظف اصيب بمرض لا يمكن معالجته في مستشفياتها ليستفيد من احكام المادة الثالثة الآنفة الذكر .

لذا نرجو بالاستناد الى قانون ديوان المحاسبات اعلامنا رأيكم بهذا الشأن مع العلم اننا نرى تطبيق المادة ٣ من المرسوم التشريعي رقم ٧٠٤ على مثل هذه الحالات .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

لا فرق بين الموظف وغيره بالنسبة للاعتمادات الملحوظة في موازنة وزارة الصحة للمداواة في المستشفيات الخاصة ، داء الكلب ، السرطان ، القرعة وغيرها .

ولدى البحث تبين للهيئة العامة ما يلي :

نصت المادة ١١٦ من قانون الموظفين الاساسي على ان « للموظف وافراد اسرته الوارد ذكرهم في المادة ١٣١ من هذا القانون والمكلف باعالتهم شرعا ، حق التداوي في مستشفيات الحكومة ومؤسساتها الصحية باجور مخفضة يعين مقدارها بمرسوم . اما اذا كان المرض ناشئا عن الوظيفة فيعفى الموظف من اجور التداوي ونفقات العمليات » .

وتوفيقا لاحكام هذه المادة ، صدرت مراسيم آخرها المرسوم رقم ٧٠٤ تاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٢ الذي لا زال ساري المفعول ، وهو يتعلق بتحديد اجور تداوي الموظفين في المستشفيات التابعة لوزارة الصحة والاسعاف العام .

وقد نصت المادة الثالثة منه على كيفية معالجة الموظفين فمن لم يتجاوز منهم راتبه الاساسي عن (٧٠) ليرة سورية فانه يقبل في تلك المستشفيات في الدرجة الثالثة مجانا ، اما من يزيد راتبه الاساسي عن (٧٠) ليرة سورية فانه يستفيد من حسم قدره ٥٠٪ من الاجور والتكاليف .

على ان هناك امراضا وعاهات لا تقوم مستشفيات وزارة الصحة بمعالجتها ، او ان تلك المستشفيات تنوء باستيعاب كافة المرضى واسعاف المصابين الذين يقصدونها ، مما يحمل المواطنين الى الالتجاء الى المستشفيات الخاصة سواء ما كان منها داخل البلاد او خارجها .

ولما كانت المادة الثالثة والعشرون من الدستور السوري تنص على ان « تحمي الدولة صحة المواطنين وتنشىء لهم المستشفيات والمصحات ودور التوليد والحضانة ودور الاحداث، وتيسر لهم المعالجة والتداوي وترعى الحوامل والمرضعات والاطفال، وكانت هذه المهام مناطة بوزارة الصحة والاسعاف العام ، وقد عددت في المواد الاولى من ملاكها الصادر بالمرسوم التشريعي ٧٩ المؤرخ في ١٩٤٧/٦/٣٠ فتحقيقا لهذه الغايات تفتح المستشفيات والمستوصفات والدور الصحية الحكومية ، كما ترصد في الموازنة اعتمادات بعنوان : نفقات المداواة في المستشفيات الخاصة والسرطان والمصدورين وداء الكلب والقرعة وغيرها . وغني عن البيان ان هذه الاعتمادات لم ترصد لفئة من المواطنين دون سواهم ، بل يستفيد منها الجميع ، سواء كانوا موظفين او لم يكونوا .

على ان صرف هذه الاعتمادات عائد لتقدير وزارة الصحة ، وذلك بالنسبة لكل حالة مرضية على حدة ، وضرورة معالجتها في المستشفيات العامة او الخاصة ومقدار مساهمة الوزارة في هذه المداواة .

وبعد المداولة والمذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

ان موظفي الدولة يستفيدون من الحسميات الواردة في المادة الثالثة من المرسوم رقم ٧٠٤ المؤرخ في ١٩٥٢/١٠/٢٢ اذا عولجوا في المستشفيات التابعة لوزارة الصحة والاسعاف العام في الجمهورية السورية ، اما اذا عولجوا في المستشفيات الخاصة داخل البلاد السورية او خارجها ، بناء على موافقة وزارة الصحة ، فانهم يعاملون كالافراد بصرف النظر عما يتقاضونه من رواتب ، ويستفيدون من الاعتمادات المفتوحة في موازنة وزارة الصحة تحت عنوان : نفقات المداواة في المستشفيات الخاصة والسرطان والمصدورين والقرعة وداء الكلب وغيرها ... والتي تصرف حسب الانظمة والتعليمات الادارية المتبعة في الوزارة المذكورة .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦٧/ب — ٢٥/.
تاريخ ١٩٥٥/٤/١٨

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٣٤ تاريخ ١٩٥٥/٢/١٠ حول كيفية معالجة الموظفين في مستشفيات الحكومة طبقا لاحكام المادة الثالثة من المرسوم المؤرخ في ١٩٥٢/١٠/٢٢ رقم ٧٠٤ فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٣٤
تاريخ ١٩٥٥/٢/١٠

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ١٥٥٩—٢٥/. تاريخ ١٩٥٥/١/٣١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١٦٤٢٢ تاريخ ١٩٥٤/١٠/٢٨ المتعلق بكتاب وزارة الصحة والاسعاف العام رقم ٧١٠١—١٦/١٤ تاريخ ١٩٥٤/١٠/٢٥ .

نصت المادة ١١٦ من قانون الموظفين على ان للموظف وافراد اسرته الوارد ذكرهم في المادة ١٣١ من هذا القانون والمكلف باعالتهم شرعا حق التداوي في مستشفيات الحكومة ومؤسساتها الصحية باجور مخفضة يعين مقدارها بمرسوم .

على ضوء ما تقدم فاننا نرى ان الاطلاق الوارد في الشطر الثاني من الفقرة الاولى من المادة الاولى من المرسوم ذي الرقم ٧٠٤ تاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٢ ، لايمكن ان ينصرف الا للدرجات الثلاث في المستشفيات الحكومية ويحسم تبعا لذلك ٥٠٪ للموظفين المعالجين في أي درجة كانت ذلك ان النص القانوني لم يقيد طريقة المعالجة المخفضة في المستشفيات بالاضافة الى ان نص المرسوم ٧٠٤ المتضمن المعالجة المجانية للموظفين الذين لا تتجاوز رواتبهم الاساسية سبعون ليرة مستقل عن النص المتضمن حسم ٥٠٪ للموظفين الذين تزيد رواتبهم عن هذا الحد ، على اننا نرى ضرورة الاشارة الى وزارة

الصحة والاسعاف العامة بتعديل نص هذه المادة بشكل واضح ومنسجم مع احكام المادة ١١٦ من قانون الموظفين كما اسلفنا بيانه .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اني أؤيد ما جاء في كتاب وزارة المالية رقم ١٥٥٩ـ٢٥/. تاريخ ١٩٥٥/١/٣١

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاجماع ووفاقا للمطالعة ما يلي :

ان الغاية الاساسية من وضع المرسوم رقم ٧٠٤ تاريخ ١٩٥٢/١٠/٢٢ تنفيذا لاحكام المادة ١١٦ من قانون الموظفين الاساسي ، هي تخفيض تكاليف المعالجة والمداواة في المستشفيات الحكومية للموظفين وافراد اسرهم المكلفين باعالتهم شرعا .

وان المادة الثالثة من المرسوم المذكور تتضمن فقرتين مستقلتين عن بعضهما ، اولاهما تقضي بمعالجة الموظفين الذين لا تتجاوز رواتبهم الاساسية ٧٠ ليرة سورية الدرجة الثالثة في المستشفيات مجانا ، وثانيتهما تقضي بأن يحسم خمسون في المائة للموظفين الذين تزيد رواتبهم الاساسية عن ٧٠ ل.س ولما كانت الدرجات في المستشفيات ثلاثا ، فان هذا الحسم يشمل هذه الدرجات لمن شاء من الموظفين المعالجة والمداواة فيها ، ولا يمكن ان ينصرف تفسير هذه الفقرة الى غير ذلك .

الموظف المتضرر :

مادة ١١٧ — يمكن اعطاء الموظف الذي يتضرر بخسارة مادية تعويضاً معادلا للخسارة الواقعة ضمن الشروط الآتية :

١ — اذا وقعت الخسارة اثناء قيامه بمهمة رسمية .

٢ = اذا كانت الخسارة ناجمة عن اسباب قاهرة تعرض اليها الموظف بسبب الوظيفة .

لا يمنح الموظف التعويض عن الخسارة الناشئة عن اهماله او خطأه . تدخل في حساب التعويض قيمة الحوائج الضرورية لتأمين حياة الموظف وعائلته العادية فقط ولا يمكن ان تجاوز مقدار التعويض راتب الموظف المقطوع عن ستة اشهر .

يمنح الموظف التعويض بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين بناء على رأي لجنة يعينها الوزير المختص .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٨١٨٩ـ١/١٨
تاريخ ١٩٤٦/٥/٣٠

ان الافراد الذين يدعون للقيام بوكالة وظيفة انما يماثلون الموظفين الاصيلين من ناحية ممارسة الصلاحيات على ما ورد في المادة الـ ٨٨ من قانون الموظفين الاساسي ذي الرقم ١٣٥ على انه لما كان مبدأ التعويض عن الاضرار التي يصاب بها الناس من المبادىء الاولية العامة وان على متسبب وقوع الضرر دفع هذا التعويض وكان وكيل الموظف في حالة قيامه بمهمة رسمية عهدت اليه بها السلطة المختصة يعتبر كالموظف الاصيل في المطالبة بالاضرار التي يصاب بها اثناء قيامه بمهمته الرسمية لذلك لانرى مايمنع معاملته بموجب المادة الـ ١١٧ من القانون المذكور وضمن الشروط الواردة في هذه المادة .

مادة ١١٨ — يترتب على الموظف المتضرر تقديم طلب الى مرجعه خلال ١٥ يوماً اعتباراً من تاريخ وقوع الضرر وعند وجود اسباب قاهرة تبدأ المهلة فور زوالها ويسقط حق الموظف من التعويض بعد انقضاء المدة المذكورة .

بلاغ وزارة المالية رقم ١٧/ب—٨/. تاريخ ١٩٤٨/٣/٤

نماذج الاوراق التي يجب على الموظف تقديمها عند وقوع سرقة او حريق او فيضان أو زلزال أو ما يسمى بالظروف القاهرة .

لقد جاء في المادة ٢٣ من قانون ديوان المحاسبات رقم ٣٨ تاريخ ١٩٣٨/٥/٢٤ انه « عند وقوع سرقة او فقد اموال او اوراق ذات قيمة او اشياء او اوراق مثبتة بسبب حادث تأتي عن ظروف قاهرة كالحرب والاضطرابات العامة والحريق والفيضان والزلزال الخ ... يجب على المحاسب او الموظف المسؤول ان يعلم رئيسه حالا بالحادث وان يرفع اليه خلال ثمانية ايام تقريرا يبرر فيه موقفه من الحادث ويتحتم عليه خلال المهلة نفسها ان يطلب تنظيم محضر يتضمن اثبات وقوع الحادث وتحقيق الخسائر وان يسعى لتصديق هذا المحضر من قبل المجلس الاداري المحلي وفي هذه الحالة يتخذ ديوان المحاسبات قرارا يتضمن ابراء ذمة الموظف ذي العلاقة او عده مسؤولا بحسب الدلائل والقرائن الحاصلة بعد اخذ رأي الوزير الذي ينتمي اليه الموظف » .

ولما كان العمل بأحكام هذه المادة يتطلب السرعة في اتخاذ التدابير واتباع الاصول الضرورية للاستفادة منها ضمن المدة المحددة فقد رأينا بالاتفاق مع ديوان المحاسبات اعطاء الايضاحات التالية :

ان العمل بهذه المادة يتطلب :

اولا — تحقق سرقة اموال عامة او اوراق مثبتة ذات قيمة او فقدانها او تلفها او ضياعها او هلاكها او نقصها على ان تكون هذه الافعال ناشئة عن ظروف قاهرة .

اما الظروف القاهرة فلم يعددها القانون بصورة حصرية بل اورد لها بعض الامثلة كالحرب والاضطرابات العامة والحريق والفيضان والزلازل الخ ... لذلك يمكن القول بأن الظروف القاهرة تشمل كل الاعمال التي لايكون للموظف أي تدخل فيها او تأثير مباشر عليها يجعله مسؤولا عنها او التي يكون تدخله فيها عن طريق الاكراه والجبر (وما يعرف بالقضاء والقدر) بسبب فقدان السيطرة على ارادته فقدانا جبريا يمنع الموظف من الاختيار ومن تجنب العمل الذي سبب الضرر .

ثانيا — يتحتم على الموظف ذي العلاقة ان يقوم باجراءات شكلية لا يمكن ابراء ذمته بدونها وهي :

أ = ان يعلم الموظف رئيسه حالا بالحادث ومن الواضح ان المقصود بكلمة (حالا) أي حين انتهاء الحادث وزوال ظروفه القاهرة وبالتالي حين يتيسر للموظف الاتصال برئيسه اتصالا طبيعيا فلو حدث حادث مثلا ادى الى سرقة اموال عامة اثناء انتقال موظف من مقر وظيفته الى بلد آخر بمهمة رسمية ، فمن البديهي انه يجب على الموظف ان يعلم رئيسه بالحادث حال وصوله الى مقر وظيفته او الى اقرب مكان يستطيع فيه ان يخبر رئيسه بواسطة البرق والبريد او بواسطة اخرى .

ب = ان يرفع الى رئيسه تقريرا خلال ثمانية ايام يفصل فيه الحادث ويثبت عدم مسؤوليته فيه وتبدأ مدة الثمانية ايام اعتبارا من تاريخ زوال الظروف القاهرة التي كانت سبب الحادث أي اعتبارا من الوقت الذي يتيسر فيه للموظف تنظيم التقرير المذكور .

ج = ان يطلب من رئيسه خلال المدة المذكورة بالفقرة (ب) أي اعتبارا من تاريخ انتهاء الحادث وظروفه القاهرة وتنظيم محضر

يتضمن اثبات وقوع الحادث وتحقيق الخسائر واحالة هذا المحضر الى المجلس الاداري المحلي لتصديقه ومن المستحسن ان يرد هذا الطلب في التقرير الذي يرفعه الموظف الى رئيسه بموجب الفقرة (ب) السابقة ولا يعتبر الموظف مسؤولا اذا لم ينظم الرئيس المحضر المذكور او لم يصدق عليه خلال الثمانية ايام المنوه عنها .

د = واخيرا ، يجب ان تتألف كل اضبارة من هذا القبيل من خمس وثائق اساسية وفقا للانموذج المربوط وكل اضبارة لا تكون مستكملة هذه الوثائق الخمس تعاد الى الدائرة ذات العلاقة لاكمالها على ان يكون الموظف الذي اهمل ارسالها على الصورة المبينة آنفا مسؤولا عن هذا التأخير — ويستثنى من تطبيق احكام هذا البند المتعلقة بشرط المدد كافة الحوادث الواقعة قبل تاريخ هذا البلاغ .

لذلك وحرصا على مصلحة الموظفين وانتظاما للاعمال، نرجو ان تلجأ كافة الدوائر والمؤسسات العامة الى تطبيق هذه المادة في الاحوال المذكورة آنفا كما نرى في الحالات التي لا يوجد فيها مجلس اداري محلي ان يصار الى تصديق المحاضر المتضمنة اثبات وقوع الحادث من قبل المجلس البلدي ودمتم .

الوثيقة رقم ١

وثيقة تثبت ان المحاسب او الموظف المسؤول اعلم رئيسه بالحادث حالا .

(صورة عن كتاب الاخبار) او (صورة عن برقية الاخبار) او ما يفيد وقوع الاخبار شفهيا او بالهاتف يصادق على وقوعها الرئيس .

ملاحظة : يجب ان يبين تاريخ وقوع الاخبار وتاريخ وقوع الحادث وتاريخ زوال الاسباب القاهرة .

الوثيقة رقم ٢

تقرير ينظمه الموظف او المحاسب المسؤول خلال ثمانية ايام من تاريخ زوال الظروف القاهرة التي كانت سبب الحادث يبرر الموظف فيه موقفه .

ملاحظة : يجب ان يبين تاريخ تنظيم التقرير وتاريخ وقوع الحادث وتاريخ زوال الاسباب القاهرة .

الوثيقة رقم ٣

وثيقة من المحاسب او الموظف المسؤول يقدمها خلال ثمانية ايام من تاريخ زوال الظروف القاهرة التي كانت سبب الحادث يطلب فيها تنظيم محضر يثبت وقوع الحادث وتحقيق الخسائر الواقعة .

ملاحظة : يجب ان يبين تاريخ هذا الطلب وتاريخ وقوع الحادث وتاريخ زوال الاسباب القاهرة .

الوثيقة رقم ٤

قرار من المجلس الاداري المحلي بالتصديق على المحضر .

رأي الوزير الذي ينتمي اليه الموظف او المحاسب المسؤول بشأن مسؤولية الموظف المذكور او براءته مما وقع .

حصر التعويضات :

مادة ١١٩ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧ والمرسوم التشريعي رقم ٢٢٩ تاريخ ١٣/٥/١٩٥٢ والقانون رقم ٦٠ تاريخ ١١/٤/١٩٥٥) :

لايحق للموظف ان يتقاضى علاوة على راتبه تعويضات عدا ما هو منصوص عليه في هذا القانون او في الاحكام الواردة في ملاكات الادارة العامة او القوانين .

يعطى كل موظف من موظفي الدولة يصاب في سبيل القيام بواجب الوظيفة اعانة يحدد مقدارها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء وفي حال وفاة الموظف تعطى الاعانة الى افراد عائلته. وفي حال عدم وجو احد منهم فتعطى الاعانة الى الورثة الشرعيين .

ان افراد العائلة الذين يستحقون الاعانة هم المنصوص عنهم في قانون التقاعد .

تصرف الاعانات من الاعتمادات الملحوظة باسم تعويضات التنسيق في موازنة الدين العام.

ملاحظة : يعتبر النص الجديد للمادة ١١٩ نافذا اعتبارا من تاريخ نفاذ قانون الموظفين .

المكافآت :

مادة ١٢٠ — لايجوز بأي حال من الاحوال ـ مع الاحتفاظ بالاحكام الواردة في انظمة رجال الدرك والقوة الاجرائية في الشرطة ـ منح الموظف مكافآت نقدية او عينية .

مادة ١١٩ قديمة ـ لا يحق للموظف أن يتقاضى علاوة على راتبه تعويضات عدا ما هو منصوص عليه في هذا القانون أو في الاحكام الواردة في ملاكات الادارة العامة والقوانين الخاصة .

مادة ١١٩ قديمة (المعدلة بالقانون ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) ـ لا يحق للموظف ان يتقاضى علاوة على راتبه تعويضات عدا ماهو منصوص عليه في هذا القانون او في الاحكام الواردة في ملاكات الادارة العامة او القوانين .

يعطى افراد عائلة كل موظف من موظفي الدولة يصاب او يقضي نحبه في سبيل القيام بواجب الوظيفة اعانة يحدد مقدارها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء .

ان افراد العائلة الذين يستحقون الاعانة هم المنصوص عنهم في قانون التقاعد .

تصرف الاعانات من الاعتمادات الملحوظة باسم تعويضات التنسيق في موازنة الدين العام .

الفصل السادس

في تعويضات الانتقال واجور النقل

أ = تعويضات الانتقال

تعويض انتقال الموظفين :

مادة ١٢١ — يستحق الموظفون الذين ينتقلون بداعي الوظيفة تعويض انتقال يومي يعادل قسط يوم واحد من راتبهم المقطوع .

يخفض من هذا التعويض :

— ربعه بعد الاقامة المتواصلة في محل واحد مدة ١٥ يوما .

— نصفه بعد الاقامة المتواصلة في محل واحد مدة ٣٠ يوما .

على ان لاتزيد مدة التعويض الكامل والتعويض المخفض عن ٩٠ يوما .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٢٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/١٩) :

خلافا لاحكام المادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي يستحق مفتشو الدولة ومفتشو الوزارات والمديريات العامة والبلديات واعضاء البعثات التفتيشية الذين ينتقلون بداعي الوظيفة تعويض انتقال يومي يعادل قسط يوم واحد ونصف اليوم من راتبهم المقطوع دون النظر الى مدة الاقامة .

(بموجب القانون رقم ٢٢٥ تاريخ ١٩٤٦/١/١٢) :

مادة ١ — تعين بمرسوم تعويضات الطبيب البيطري عندما يكلف القيام باعمال خارج مركز وظيفته او بغير اوقات العمل ويؤمن صاحب المصلحة واسطة النقل .

(بموجب القانون رقم ٢٤٣ تاريخ ١٣ شباط ١٩٤٦) :

مادة ١١ — يعطى الوزراء الذين ينتقلون بداعي الوظيفة اعتباراً من تاريخ نفاذ قانون

ا وظفين الاساسي تعويض الانتقال المنصوص عنه في المادتين ١٢١ و١٢٣ من القانون المذكور بناء على سند موقع من الوزير المختص .

يثابر على تأديه تعويض السيارة للوزراء من اعتمادات الانتقال واجور النقل .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ـ ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢٧ ـ يحسب قسط اليوم الواحد باعتبار الشهر ثلاثين يوما على اساس الراتب غير الصافي المعرف في المادة ١١١ من القانون والمؤلف من المبلغ الوارد في العمود قبل الاخير من قائمة الرواتب .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٩/ب ـ ١/٨
تاريخ ١٩٤٧/٦/٢٧

نفقات انتقال الموظفين الوكلاء .

بالنظر للتردد الحاصل لدى بعض الدوائر حول نفقات الانتقال التي يستحقها الموظفون الوكلاء رأينا ان نذيع هذا البلاغ للعمل بموجبه .

١ ـ ان الموظف اما ان يدعى للقيام بوكالة وظيفة في محل اقامته واما ان يدعى للقيام بوكالة وظيفة خارج محل اقامته .

٢ ـ فالموظف الذي يدعى للقيام بوكالة وظيفته في محل اقامته لا يتقاضى سوى تعويض الوكالة المنصوص عليه في المادة ٩٢ من قانون الموظفين .

٣ ـ واما الموظف الذي يدعى للقيام بوكالة وظيفته خارج محل اقامته يتقاضى :

اولا ـ تعويض الانتقال وفقا للمادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي .

ثانيا ـ اجور النقل وفقا للمادة ١٢٨ من قانون الموظفين الاساسي عن شخص الموظف فقط دون افراد عائلته ودون اشيائه . وذلك لان المادتين ١٣١ و١٣٢ من قانون الموظفين تحصران حق نقل افراد العائلة والاشياء بالموظف المعين مجددا او الموظف المنقول (الفقرة ١ من المادة ١٢٤) وبالموظف المحال على التقاعد او المسرح الذي يطلب العودة الى محل اقامته الاصلي (الفقرة ٤ ـ من المادة ١٢٤) .

٤ ـ اذا دعي متقاعد او فرد للقيام بوكالة وظيفة في محل اقامته فلا يتقاضى سوى التعويض المنصوص عليه في المادة ٩٣ من قانون الموظفين الاساسي .

واما اذا دعي للقيام بوكالة وظيفة خارج محل اقامته فتطبق عليه الاحكام المبينة في الفقرة ٣ اعلاه ودمتم .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١٠٩٣٧ ـ ١/٨
تاريخ ٩٥١/١٠/٢١

جواز الجمع بين تعويض الوكالة وتعويض المهمة .

الى مديرية مالية حمص

جوابا على كتابكم رقم ٨٦٧ ـ ١/٢ تاريخ ١٩٥١/٩/١١ المتعلق بسؤال محاسب الداخلية عن تعويض السيد ....

لقد نصت الفقرة الاولى من المادة ٩١ من قانون الموظفين الاساسي على أن الموظف الذي يدعى للقيام بوكالة وظيفة خارج محل اقامته يتقاضى فقط تعويض الانتقال المنصوص عنه في المادة ١٢١ من هذا القانون . والمقصود من اعطاء هذا الموظف الوكيل تعويض الانتقال المذكور هو وجوده في مركز خارج محل اقامته وتكبده نفقات اضافية لاستقراره في مركز عمله الجديد ، لذلك جاء في المادة ١٢١ من القانون المذكور ان هذا التعويض يخفض منه ربعه بعد اقامة متواصلة في محل واحد ٣٠ يوما على ان لا تزيد مدة التعويض الكامل والتعويض المخفض عن ٩٠ يوما . والمقصود من الاقامة المتواصلة هو عدم تغيير الموظف مركز عمله وليس المقصود منه مغادرة هذا الموظف مركز

عمله الى مركز آخر موقتا بناء على تكليف رسمي وعودته الى مركز عمله . فتعويض الوكالة هذا يصبح جزءا من راتب الموظف حسب النسب الواردة في المادة ١٢١ المذكورة طيلة مدة قيامه بهذه الوكالة في مركز عمله ، فاذا زادت هذه المدة عن ٩٠ يوما انقطع عنه تعويض الوكالة واصبح يقوم بوظيفته هذه براتبه فقط . فاذا قام هذا الموظف ، اثناء مدة التسعين يوما هذه بمهمة خارج مركز وظيفته بناء على تكليف رسمي ، يتقاضى تعويض الانتقال المنصوص عنه في المادة ١٢١ بالاضافة الى تعويض الوكالة الذي يثابر على تقاضيه لانه يقوم بهذه المهمة بصفته الجديدة المكلف بها . فتعويض الوكالة هذا لا يقطع عنه اثناء قيامه بمهمة رسمية خارج مركز عمله لانه يتنقل بداعي وظيفته الجديدة .

أما ما يتعلق بنقل الاشياء ، فقد صدر بلاغ عن وزارة المالية رقم ٢٩/ب ـ ١/٨ تاريخ ١٩٤٨/٦/٢٧ يحرمه من نفقات نقل اشيائه .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣/ب ـ ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٣/١/١٣

استفسرت مديرية الخزينة المركزية من ديوان المحاسبات عن نسبة تعويض الانتقال المستحق لموظف موجود خارج محل اقامته بمهمة رسمية وتنقل الى جهة اخرى لساعات معدودات ثم عاد الى المحل السابق واستمر فيه بمهمته فأبدينا رأينا بكتابنا رقم ٣/٢٥ـ٩٠٧٥ تاريخ ١٩٥٢/٦/١٥ وبعد درس القضية من قبل ديوان المحاسبات تبين لهيئته العامة بتاريخ ١٩٥٢/٧/٩ رقم ٢٣٩ « ان غياب الموظف لساعات معدودات عن محل الاقامة الذي يقضي فيه خمسة عشر يوما متواصلة لا يمكن ان يقضي الى قطع مدة الاقامة بحيث تبدأ بعدها اقامة جديدة » ولزيادة الايضاح اثبتنا ادناه صورة عن كتابنا المشار اليه الذي وافق عليه ديوان المحاسبات .

الى رئاسة ديوان المحاسبات
رقم ٢/٢٥ـ٩٠٧٥

جوابا على كتابكم ذي الرقم ٥٥٣٦ تاريخ ١٩٥٢/٤/٢٨ حول سؤال مديرية الخزينة المركزية عن تطبيق احكام المادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي والاحوال التي يخفض فيها بدل انتقال الموظف في حال تجاوز اقامته المتواصلة في محل واحد ١٥ يوما نرى ان غرض الشارع من وضع المادة السابقة هو اعتباره ان الموظف الذي يبقى في محل واحد مدة متواصلة اكثر من ١٥ يوما يتخذ من الترتيبات ما يكفل له الاستقرار وتدني نفقاته اليومية الى حد أقل من الحد الذي كان ينفقه في الخمسة عشر يوما الاولى من مهمته وكلما امتدت مدة الاقامة في اتصال كلما تدنت نفقات الموظف ، وعلى هذا قضت المادة ٢١ من قانون الموظفين ان يخفض تعويض الانتقال الى الربع ثم الى النصف حتى يتلاشى غير ان الموظفين كثيرا ما يقطعون هذا الاتصال بأن يغادروا المكان المكلفين فيه بمهمة الى مكان آخر لساعات معدودة ثم يعودون اليه ليحولوا دون اعتبار اقامتهم متواصلة في محل واحد وبالتالي ليستمروا في تقاضي انتقالهم كاملا ، لذلك نرى ان مثل هذا الغياب لا يعتبر قطعا للاقامة ، وانما تعتبر متصلة مهما تخللها من فترات غياب عن المركز المكلف به الموظف بمهمة حتى انتهاء هذه المهمة .

دمشق في ١٩٥٢/٦/١٥

وزير المالية

ـ رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٢٩
تاريخ ١٩٥٣/١٠/١٤

الموظف الذي يقبل الانتداب لمدة معينة بمهمة رسمية خارج محل اقامته بدون أي تعويض يسقط حقه بتقاضي التعويض المذكور عن هذه المدة

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٣/٥ الموافق لـ ١٩٥٣/١٠/١٤

اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب المديرية العامة للمصالح العقارية رقم ٢/١-٤/٤١٥٩ تاريخ ٢٧ ايار ١٩٥٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

ارجو بيان رأيكم حول السؤال التالي :

هل يجوز لموظف انتدب بمهمة رسمية خارج محل اقامته بدون أي تعويض بناء على موافقته ، ان يطالب بعد انتهاء مهمته بتطبيق المادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي من حيث استحقاقه لتعويض الانتقال عن المدة التي تجاوزت المدة التي قدرتها الادارة بعد انتهاء المهمة .

المدير العام للمصالح العقارية

وتلي كتاب وزارة المالية « مديرية المراقبة » رقم ١٤٢٦٢-٥/١٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جوابا لكتابكم المؤرخ في ١٩٥٣/٥/٣٠ رقم ٥٠٥٥ المعطوف على كتاب المديرية العامة للمصالح العقارية رقم ٢/١-٤/٤١٥٩ تاريخ ١٩٥٣/٥/٢٧ .

نصت المادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي على ان الموظف الذي ينتقل بداعي الوظيفة يستحق تعويض انتقال ضمن الحدود الواردة فيها فاذا قبل الموظف الانتداب بمهمة بدون تعويض لمدة معينة يكون اسقط حقه من تناول التعويض عن تلك المدة ويعود التعويض عند انتهائها . اما اذا كان الايفاد بدون مدة معينة محدودة في مبدئه وتنازل الموظف عن تناول التعويض فان هذا التنازل يشمل المدة باجمعها الا اذا انقطع الايفاد بسبب الوظيفة وكلف الموظف بعدئذ مجددا ففي الحالة الاخيرة يستحق التعويض .

وسبق لنا ان ابدينا رأينا بكتابنا رقم ٨٣٩ - ٥/١٤ المؤرخ في ١٩٥٣/١/١٨ الذي تجدون نسخة عنه طيا .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

أرى الموافقة على كتاب وزارة المالية رقم ١٤٢٦٢ - ٥/١٤ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/١ دون ما جاء في كتابها رقم ٨٣٩ - ٥/١٤ تاريخ ١٩٥٣/١/١٨ أي ان الموظف المبحوث عنه لا يستحق التعويض عن المدة اللاحقة لمدة تنازله عن التعويض .

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

ان الموظف الذي ينتقل بداعي الوظيفة ، يستحق تعويض الانتقال اليومي ضمن الحدود الواردة في المادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي . على ان هذا الموظف اذا قبل الانتداب لمدة معينة بمهمة رسمية ، خارج محل اقامته بدون أي تعويض فيكون قد اسقط حقه بتقاضي التعويض المذكور عن هذه المدة وحدها ، اما اذا كان انتدابه لمدة غير معينة ، فانه لا يستحق أي تعويض عن كامل مدة انتدابه ، بعد ان اسقط حقه ، واما اذا انقطع الايفاد بسبب الوظيفة ، ثم كلف الموظف بعدها مجددا ، فان الموظف يستحق في هذه الحالة التعويض القانوني عن مدة هذا التكليف الاخير فحسب .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٥٤/ب - ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٤/٤/٢٢

بالنظر للتردد الحاصل في تفسير احكام المرسوم التشريعي رقم ١٢٦ تاريخ ٩٥٢/٢/١٩ وعما اذا كان حق المفتش بتقاضي اضافة الـ ٥٠٪ ينحصر في حالة انتقاله بمهمات تفتيشية أم أنه يشمل الحالات الاخرى ايضا ، كتعويض الانتقال المستحق بسبب نقله الى وظيفة تفتيشية في مركز جديد أو بسبب ذهابه لاداء اليمين او خلاف ذلك .

أصدر ديوان المحاسبات بهيئته العامة الرأي رقم ٣١ تاريخ ١٩٥٤/٣/٢٤ التالي :

« ان نص المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ١٢٦ تاريخ ١٩٥٢/٢/١٩ يشمل جميع حالات الانتقال بداعي الوظيفة ، التي عددتها المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي » .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

تعويض الانتقال للافراد :

مادة ١٢٢ — ان الاشخاص الذين يكلفون الانتقال خارج محل اقامتهم بناء على دعوة رسمية يسافرون على حساب الدولة ويحدد مقدار تعويضات انتقالهم ودرجات سفرهم في وسائط النقل بقرار من الوزير المختص .

حساب تعويض الانتقال :

مادة ١٢٣ — (المعدلة بالقانون رقم ٤٥٧ تاريخ ١٤ /٢/ ١٩٤٩ والمرسوم التشريعي رقم ٤٩ تاريخ ٥/٥/ ١٩٤٩) :

يعطى تعويض الانتقال عن كل يوم كامل يقضيه الموظف خارج مركز عمله اعتباراً من ساعة الذهاب الى ساعة الوصول .

يحسب تعويض الانتقال عن اجزاء اليوم كما يلي :

— عن الجزء الذي لا يقل عن ست ساعات ولا يزيد عن اثنتي عشرة ساعة نصف التعويض . تطبق احكام هذه الفقرة على رجال الدرك .

— عن الجزء الذي يزيد عن اثنتي عشرة ساعة كامل التعويض .

يعطى الموظف ثلث تعويض الانتقال اذا قدم السكن والطعام عيناً اما اذا قدم السكن دون الطعام او الطعام دون السكن فيعطى الموظف ثلثي التعويض .

مادة ١٢٣ قديمة — يعطى تعويض الانتقال عن كل يوم كامل يقضيه الموظف خارج مركز عمله اعتبارا من ساعة الذهاب الى ساعة الوصول .

يحسب تعويض الانتقال عن اجزاء اليوم كما يلي :

عن الجزء الذي لا يزيد عن اثنتي عشرة ساعة نصف التعويض .

عن الجزء الذي يزيد عن اثنتي عشرة ساعة كامل التعويض .

يعطى الموظف ثلث تعويض الانتقال اذا قدم السكن والطعام عينا اما اذا قدم السكن دون الطعام او الطعام دون السكن فيعطى الموظف ثلثي التعويض .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٤٠/ب — ٣/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٦/١٤

ذهب بعض موظفي العدلية في تفسير عبارة (خارج مركز عمله) الوارد ذكرها في المادة الـ ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ الى ان المقصود من مركز العمل هو الدائرة الرسمية للموظف ولما كان هذا الذهاب يخالف الواقع ولا يتفق وفكرة الشارع لان تعويض الانتقال انما يعطى لاجل تأمين السكن والطعام وهذان لا يحتاجهما الموظف داخل المدينة ، وكان المقصود والحالة هذه ، من خارج مركز العمل هو (خارج المدينة) على اساس حدود البلدية لا خارج الدائرة الرسمية وقد شاطرتنا وزارة العدلية هذا الرأي لذلك يجب ان ينحصر حق المطالبة بتعويض الانتقال بالموظف الذي تستدعي مهمته الرسمية العمل خارج المدينة (خارج حدود البلدية) .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣٣/ب — ٢/٢٥
تاريخ ١٩٤٩/٣/٢٠

دفعا لكل التباس في كيفية تطبيق القانون رقم ٤٥٧ في ١٩٤٩/٢/١٤ المتعلق بتعديل الفقرة الثالثة من المادة ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي رأينا ان نذيع البيان الآتي :

١ — ان الموظف الذي تقل مهمته عن ست ساعات كاملة لا يتقاضى تعويضا ما . مثال ذلك : موظف غادر مركز عمله في الساعة ١٢ والدقيقة ٣٠ ، فانه لا يتقاضى تعويض الانتقال اذا عاد من مهمته قبل الساعة ١٨ والدقيقة ٣٠ .

٢ — ان الموظف الذي تساوي او تزيد مهمته عن ست ساعات كاملة وتقل عن اثنتي عشرة ساعة او تساويها يستحق نصف تعويض الانتقال مثال ذلك : موظف غادر مركز عمله في الساعة ٦ صباحا فانه يتقاضى نصف تعويض الانتقال اذا عاد في الساعة ١٢ وما بعدها حتى الساعة ١٨ تماما .

٣ — ان الموظف الذي تزيد مهمته عن اثنتي عشرة ساعة حتى تبلغ اربعا وعشرين ساعة كاملة يستحق تعويض الانتقال كاملا مثال ذلك : موظف غادر مركز عمله في الساعة ٨ صباحا فانه يتقاضى تعويض الانتقال كاملا اذا عاد في الفترة الواقعة بين الساعة ٢٠ والساعة ٨ صباحا .

٤ — الموظف الذي تزيد مهمته عن اربع وعشرين ساعة وتقل عن ثلاثين ساعة كاملة لا يستحق الا تعويض انتقال عن يوم واحد . مثال ذلك : موظف غادر مركز عمله في الساعة ٧ صباحا وعاد في الساعة ١٢,٣٠ صباحا (أي في اليوم التالي) فانه يتقاضى تعويض انتقال عن يوم واحد .

٥ — الموظف الذي تستغرق مهمته عدة ايام يتناول تعويض الانتقال كاملا عن كل اربع وعشرين ساعة وبعد ذلك يطبق بشأن حساب اليوم الاخير من المهمة الطريقة المبينة في البند ٤ اعلاه مثال ذلك : موظف غادر مركز عمله في الساعة ٨ من صباح ١٣ شباط وعاد في الساعة ١١ من صباح ٢١ شباط فانه يتقاضى تعويض الانتقال كاملا عن ثمانية ايام فقط ولا تحسب له الساعات الثلاث الزائدة عن الاربع والعشرين الساعة الاخيرة باعتبار ان هذه الساعات الثلاث تقل عن ست ساعات والقانون لا يعطي عنها شيئا .

فنرجو الجري على هذا المنوال .

بلاغ وزارة المالية — **تعويض الانتقال**
رقم ٤٤/ب — ٢/٢٥
تاريخ ١٩٤٩/٥/٩

ان المادة ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي تنص على اعطاء الموظف ثلث تعويض الانتقال اذا قدم السكن والطعام عينا ، اما اذا قدم السكن دون الطعام أو الطعام دون السكن فيعطى الموظف ثلثي التعويض .

ودفعا لكل التباس قد يقع في تطبيق هذه المادة فانا نبين بشأنها ما يلي :

ان الثلث أو الثلثين المشار اليهما اعلاه يعطيان على أساس تعويض الانتقال الذي يستحقه

الموظف ، فاذا استحق نصف تعويض الانتقال اعطي ثلث النصف المذكور أو ثلثيه ، واذا استحق الانتقال كاملا اعطي ثلث التعويض كامل أو ثلثيه .

مثال ذلك مع الفرض بان تعويض الانتقال عن يوم كامل هو ٩٠٠ قرش :

١ — موظف اوفد بمهمة خارج محل اقامته استغرقت ٢٤ ساعة قدم له خلالها الطعام والسكن عينا فانه يستحق ثلث تعويض الانتقال عن يوم كامل كما يلي :

$$\frac{٩٠٠}{٣} = ٣٠٠$$

٢ — موظف اوفد بمهمة استغرقت ٢٤ ساعة قدم له خلالها الطعام وحده أو السكن وحده فانه يستحق ثلثي تعويض الانتقال عن يوم كامل كما يلي :

$$\frac{٢ \times ٩٠٠}{٣} = ٦٠٠$$

٣ — موظف اوفد بمهمة استغرقت ١١ ساعة قدم له خلالها السكن والطعام عينا فانه يستحق ثلث تعويض الانتقال عن نصف يوم كما يلي :

$$\frac{٤٥٠}{٣} = ١٥٠$$

٤ — وموظف اوفد بمهمة استغرقت ١١ ساعة قدم له خلالها الطعام وحده او السكن وحده فانه يستحق ثلثي تعويض الانتقال عن نصف يوم كما يلي :

$$\frac{٢ \times ٤٥٠}{٣} = ٣٠٠$$

فنرجو الجري على هذا الموجب .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٩٥٢٢ — ١/٤
تاريخ ١٩٥٢/٧/١

يستحق الموظف ثلث تعويض الانتقال في حال تقديم الطعام والسكن له من قبل احدى المؤسسات العامة .

الى وزارة الخارجية

جوابا على كتابكم رقم ١١/٣٥٣ تاريخ ١٩٥٢/٦/١ الذي تستعلمون فيه عن تقاضي الموظف لكامل تعويض الانتقال ام ثلثه فيما اذا قدمت له احدى المؤسسات العامة كالبلديات مثلا السكن والطعام ، وفقا للمادة ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي .

ان النص الوارد في المادة ١٢٣ المذكورة هو مطلق والمطلق يجري على اطلاقه وقد اعتبر ديوان المحاسبات بكتابه رقم ٢٨٦ تاريخ ١٩٤٨/١/١٧ ان تقديم الطعام والسكن من قبل حكومة اجنبية موفد اليها الموظف يوجب قطع التعويض عنه المخصص للطعام والسكن لان هذه الضيافة تعتبر دينا على بلاده فبالاحرى ان لا يستحق الموظف الا ثلث التعويض في حال تقديم الطعام والسكن من احدى المؤسسات العامة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٦١
تاريخ ١٩٥٤/٤/١٤

ينزل من تعويض الانتقال الممنوح للموظفين الموفدين الى البلاد الاجنبية ما يقابل الطعام والسكن الذي يقدم اليهم من قبل الحكومة الاجنبية الموفدين اليها

في الساعة الثانية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٨/١٠ والموافق لـ ٩٥٤/٤/١٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الخارجية رقم د ٦ « ٣٢٩/١١ » تاريخ ١٩٥٤/١/٢٠ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جاء في الفقرة الاخيرة من المادة ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ ما يلي :

« يعطى الموظف ثلث تعويض الانتقال اذا قدم السكن والطعام عينا » وبما ان كثيرا مايحدث ان يوفد بعض الموظفين في مهمات رسمية الى البلاد الاجنبية للتمثيل سوريا في المؤتمرات الدولية والسياسية حيث تقدم حكومات تلك البلاد الطعام والمسكن لهؤلاء الموفدين لذلك نرجو بيان الرأي فيما اذا كان الموفدون يستفيدون في هذه الحالة من كامل تعويض الانتقال ام من ثلثه فقط . باعتبار ان التعويض انما يدفع لقاء النفقات الاضافية التي يتكبدها الموظف الموفد وباعتبار ان الطعام والسكن يقدم الى الموظف في هذه الحالة لابصفته الشخصية وانما بصفته ممثلا للحكومة السورية او احدى اداراتها العامة .

وزير الخارجية

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ٤٦٠٩ـ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٣/٢٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ١١٩٨ تاريخ ١٩٥٤/١/٢١

نصت المادة ١٢٧ من قانون الموظفين الاساسي:

« يتم ايفاد الموظف المكلف بمهمة رسمية في البلاد الاجنبية بمرسوم يحدد فيه مقدار تعويض الانتقال » .

يستدل من نص هذه المادة ان لها غايتين :

١ ـ ان يتم ايفاد الموظف بمهمة للخارج بمرسوم .

٢ ـ تحديد تعويض الانتقال .

وقد صدر المرسوم التنظيمي رقم ٤٢١ تاريخ ١٩٤٩/١٠/٢٢ وتعديلاته بتحديد تعويضات الانتقال للموظفين الموفدين بمهمة رسمية للبلاد الاجنبية .

لذلك فاننا نرى ان احكام المواد ١٢١ حتى ١٢٧ تطبق على الموظف الموفد بمهمة رسمية الى الخارج اذا لم تتعارض مع احكام المرسوم التنظيمي رقم ٤٢١ او لم تتعارض مع الاحكام الخاصة الصادرة بمرسوم الايفاد ، ومنها المادة ١٢٣ التي تقضي بفقرتها الاخيرة على تخفيض تعويض الانتقال في حال تقديم السكن او الطعام . هذا مع الملاحظة ان واجبات الضيافة بين الدول تكون متبادلة وكثيرا ما تقدم الحكومة لبعض الوفود الاجنبية سكنا او طعاما وكلاهما على سبيل المقابلة بالمثل .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« اوافق على ما جاء بكتاب وزارة المالية رقم ٤٦٠٩ ـ ١/٢٥ تاريخ ٩٥٤/٣/٢٨ وتنزيل ما يقابل الطعام والسكن من تعويض الانتقال في حالة تقديم ذلك من قبل الحكومة الموفد الموظف اليها » .

ولدى المذاكرة تبين للهيئة العامة ما يلي :

ان تعويض انتقال الموظفين المكلفين بمهمة رسمية في البلاد الاجنبية بالاستناد الى احكام المادة ١٢٧ من قانون الموظفين الاساسي قد حدد بموجب المرسوم رقم ٤٢١ المؤرخ في ٩٤٩/١٠/٢٢ والمعدل بالمرسوم رقم ٩٨ تاريخ ١٩٥١/١/١٥ وقد نصت الفقرة (و) من المادة الاولى من هذا المرسوم على ان التعويض المشار اليه يعطى دون أي تخفيض مهما بلغت مدة المهمة ويحسب وفقا للمادة ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي .

ولما كانت المادة ١٢٣ المذكورة قضت باعطاء الموظف ثلث تعويض الانتقال اذا قدم السكن والطعام عينا اما اذا قدم السكن دون الطعام او الطعام دون السكن فيعطى الموظف ثلثي التعويض .

وكان الموظف الذي تقدم له الحكومة الاجنبية الموفد اليها الطعام والسكن في حال مماثل للموظف الذي تقدم له الحكومة السورية الطعام والسكن لانها ستقوم تجاه ممثلي تلك الحكومة بمثل ماقامت به تجاه ممثليها ولولا صفة التمثيل التي تمنحها لموظفيها بايفادهم لما امكن ان ينالوا المنافع التي توفر عليهم انفاقها لتأمين معيشتهم .

لذلك تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة .

انه يجب ان ينزل من تعويض الانتقال الممنوح للموظفين الموفدين للبلاد الاجنبية ما يقابل الطعام والسكن الذي يقدم اليهم من الحكومة الاجنبية الموفدين اليها وفاقا لاحكام الفقرة الاخيرة من المادة ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي .

شروط منح تعويض الانتقال

مادة ١٢٤ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٦٦ تاريخ ١٩٥٢/١١/١٧) :

لا يمنح تعويض الانتقال الا في الحالات الآتية :

١ = الموظف المعين مجدداً او المنقول من محل اقامته الى مركز وظيفته ماعدا الاحوال التي يكون فيها النقل بناء على طلب الموظف .

٢ = الموظف القائم بمهمة رسمية .

٣ = الموظف الذي يدعى للقيام بوكالة وظيفة خارج محل اقامته .

٤ = الموظف المحال على التقاعد او المسرح الذي يطلب العودة الى محل اقامته الاصلي .

٥ = الموظف الذي يعالج في احد المعاهد الصحية او يمكث في محجر صحي او الذي يضطر للتأخر لاسباب قاهرة كل ذلك اثناء قيامه بمهمة رسمية خارج محل اقامته .

٦ = الموظف الذي يترك مركز وظيفته بناء على دعوة رسمية لاداء شهادة امام احدى المحاكم السورية ، وفي هذه الحال تدخل تعويضات الانتقال واجور النقل في عداد نفقات الدعوى .

٧ = الموظف الذي يترك مركز وظيفته للمثول امام القضاء او لجنة التأديب شريطة ان تقرر براءته .

٨ = الموظف الذي يترك مركز وظيفته للالتحاق بخدمة العلم او خدمة الاحتياط والذي يعود منها الى مركز وظيفته على ان تحمل ادارته السابقة هذه النفقة . (١)

---

(١) اضيفت الفقرة ٨ بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٦٦ في ١٩٥٢/١١/١٧ .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ـ ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢٩ ـ الفقرة ١ ـ الموظف المعين مجددا أو المنقول الى محل خارج مركز اقامته يجب ان يحصل حتما على امر سفر يؤشر عليه حسب الاصول .

الفقرة ٢ ـ عند سفر الموظف بمهمة رسمية وفي حال ضرورة الذهاب في ساعة وبسرعة يتعذر معهما الحصول على امر سفر كحالة الكشف والتحقيق في الجرائم العامة يمكن تنظيم امر السفر والتأشير عليه فور عودة الموظف من السفر هذا ولا بد من البيان بانه في حال سفر الموظف بمهمة رسمية لدى الدوائر غير الداخلة في موازنة الدولة تلقى تعويضات الانتقال واجور النقل على عاتق موازنة تلك الدوائر .

الفقرة ٣ ـ يعطى الموظف المحال على التقاعد او المسرح نفقات الانتقال من مركز وظيفته الى محل اقامته الاصلي أي المسجل سكنا له في سجلات الاحوال المدنية بتاريخ دخوله لاول مرة في خدمة الدولة اما اذا اختار الموظف بعد احالته على التقاعد او تسريحه محلا غير محل اقامته الاصلي أو محلا خارج سوريا فبامكانه تناول تعويضات الانتقال واجور نقله مع نقل عائلته واشيائه من محل وظيفته الى محل اقامته المختار على ان لا يتجاوز مجموع هذه التعويضات والاجور المبلغ المستحق له من محل وظيفته الى محل اقامته الاصلي .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١/٨/٩٠٣٥
تاريخ ١٩٤٦/٦/٢٠

لما كانت المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي تنص على منح « تعويض الانتقال للموظف المعين مجددا » . وكانت اعادة الموظف الى الخدمة تعتبر كالتعيين المجدد من هذه الوجهة وبما ان الفقرة الاولى من المادة المذكورة مطلقة والمطلق يجري على اطلاقه ولما كانت المادتان ١٢٨ و١٣٢ من القانون المذكور تنصان على دفع نفقات نقل اشياء الموظف في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين ١ و٤ من المادة ١٢٤ فانه يحق للموظف المعاد الى الخدمة المطالبة بتعويض الانتقال ونفقات نقل اشيائه حسب الاصول من محل اقامته الى مركز وظيفته .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٢/٢٦/٩٣٥٣
تاريخ ١٩٤٦/٦/٢٩

تسأل بعض الدوائر عما اذا كان تعويض الانتقال الذي يستحقه الموظف المحال على التقاعد يحسب على اساس راتب الوظيفة التي تقاعد عنها أم على اساس راتب التقاعد الذي سيخصص له .

ولما كانت الفقرة ٤ من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي صريحة في ان التعويض المذكور انما يعطى للمتقاعد بصفته موظفا انتهت خدمته لدى الدولة لذلك يجب ان يحسب التعويض على اساس راتبه الذي احيل فيه على التقاعد .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١/٨/١٥٤٢
تاريخ ١٩٤٧/٢/٩

لما كانت المادة الـ ٧٧ من قانون الموظفين الاساسي قد نصت على اعتبار وظيفة الموظف المحال على الاستيداع شاغرة اذا تجاوزت مدة استيداعه ثلاثة اشهر وهو بهذا الوضع يعتبر منفصلا عن الوظيفة نهائيا ولا يعود اليها الا ضمن الشروط المعينة في المادتين ٧٨ و٧٩ من القانون المذكور والبند ٢٥ من البلاغ العام رقم ٢٣/ب ـ ١/٣٤ تاريخ ٢٤ آذار ١٩٤٥ كالموظف الذي يعين مجددا وكانت المادة ١٢٤ قد اجازت بصورة مطلقة غير مقيدة بشرط منح الموظف المعين مجددا تعويض الانتقال . فان الموظف المحال على الاستيداع يستحق ان يطالب بتعويض الانتقال وفقا للفقرة الاولى من المادة ١٢٤ المذكورة .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٥٢/ب ـ ٢/٢٥
تاريخ ١٩٤٨/١٠/٢٠

بما ان الفقرة ٤ من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي تنص على منح الموظف المسرح تعويض انتقال في حال طلبه العودة الى محل اقامته الاصلي ، وبما ان الفقرة الاولى من المادة المذكورة جاءت مطلقة ، ولم تفرق بين الموظف المتمرن او المؤصل ، والمطلق يجري على اطلاقه وكانت المادتان ١٢٨ و١٣٢ من القانون رقم ١٣٥ تنصان على دفع نفقات نقل اشياء الموظف في الحالات المنصوص عنها في الفقرتين ١ و٤ من المادة ١٢٤ فان للموظف المتمرن المسرح الحق في طلب تعويض الانتقال ونفقات نقل اشيائه حسب الاصول من مركز وظيفته الى محل اقامته ودمتم .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦٩/ب ـ ٣/٧
تاريخ ١٩٤٩/٨/٢١

صرف تعويض الانتقال

ترددت بعض الدوائر في تعيين المحل الذي سيصرف منه وعلى حسابه تعويض انتقال الموظف المسرح او المحال على التقاعد عملا بحكم الفقرة ٤ من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي .

ولما كانت التعويضات المذكورة ستلقى من حيث النتيجة على الموازنة نرى ان تدفع ـ كسلفة وفقا لاصول منح السلف ـ من صندوق مالية المحافظة التي كان الموظف مستخدما بها بحيث تقيد مصرفا بحساب المرسل لصندوق مالية المحافظة التي اختارها محلا لاقامته (بعد تسريحه او احالته على التقاعد) على ان تراعى احكام بلاغنا المؤرخ في ١٩٤٥/٣/٢٤ رقم ٢٣/ب ١/٣٤ وعلى المحافظة الاخيرة ان تقيد التعويضات الموضوعة البحث وفقا للمستندات التي تردها ايرادا بحساب المأخوذ ومصرفا بحساب السلف حيث يسدد الحساب الآنف الذكر من أمر الصرف الصادر على الموازنة ويطالب قابض السلفة بالرصيد في حال عدم بلوغ قيمة مستندات نفقات الانتقال مقدار السلفة وتدفع اليه الزيادة في حال تجاوزها مقدار السلفة . فنرجو الجري على هذا الموجب .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٥٩/ب ـ ٧/٨
تاريخ ١٩٥١/٩/٢٥

تعويض الانتقال واجور النقل للموظف المعين مجددا .

قضت المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي بمنح تعويض الانتقال واجور النقل للموظف المعين مجددا والمنقول من محل اقامته الى مركز وظيفته . وقد ترددت بعض الدوائر في تعريف محل الاقامة الواجب الاعتبار في هذا الخصوص ومنعا لهذا التردد وايضاحا لهذا الامر رأينا اذاعة ما يلي :

١ ـ مما لا شك فيه ان محل اقامة الموظفين العامين « هو المكان الذي يمارسون فيه وظائفهم » (الفقرة ٢ من المادة ٤٣ من القانون المدني) فالموظف الذي يستقيل او يترك العمل للالتحاق بوظيفة اخرى معين لها ، يستحق تعويض الانتقال واجور نقله مع نقل عائلته وامتعته من مركز وظيفته السابقة الى مركز وظيفته الجديدة .

٢ ـ اما اذا لم يكن موظفا سابقا وعين في وظيفة ما ، فمحل الاقامة الواجب الاعتبار هو المكان المسجل سكنا له في سجلات الاحوال المدنية ، ويحق له ان يتقاضى تعويضات الانتقال واجور النقل من هذا المكان الى مركز وظيفته ، الا اذا ثبت ـ او اثبتت الادارة ـ ان محل الاقامة المختار حين صدور قرار التعيين يختلف عن المكان المسجل سكنا له في سجلات الاحوال المدنية ، فحينئذ يتقاضى فقط تعويضات الانتقال واجور النقل من محل اقامته المختار الى مركز وظيفته .

مثال ذلك : موظف مسجل في سجلات نفوس دمشق ، عين لوظيفة في حلب ان هذا الموظف يستحق تعويض الانتقال واجور النقل من دمشق الى حلب . فاذا ادعى مثلا ان محل اقامته المختار هو درعا ، وأثبت ذلك بأوراق ثبوتية قانونية ، حق له ان يتقاضى هذه التعويضات من درعا الى حلب . وكذلك ، اذا

اثبتت الادارة بأن محل اقامة هذا الموظف المختار هو حمص مثلا ، فلا يحق له عندئذ ان يتقاضى التعويضات الا من حمص الى حلب .

٣ ـ اما كيفية التثبت عن محل الاقامة فيمكن اللجوء الى مختلف وسائل الاثبات واهمها شهادة من مختار المحلة مصدقة من دوائر الشرطة او من دوائر الدرك تشهد بأنه مضى على اقامة المستدعي في تلك المحلة في محل سكن دائم مدة ستة اشهر متواصلة على الاقل استئناسا بالمادة ٨٩ من قانون العمل .

٤ ـ اما بشأن الموظف المسرح او المحال على التقاعد ، فنرجو الرجوع الى احكام البند ٢٩ الفقرة ٤ من بلاغنا العام رقم ٢٣/ب ـ ١/٢٣ تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤ .

مطالعة وزارة المالية رقم ٤٨٧٠ ـ ١/١٤ تاريخ ١٩٥٣/٣/٣١

الموظف الموفد بمهمة رسمية يتقاضى تعويض الانتقال واجور السفر فقط .

الى وزارة العدل

بالاشارة لحاشيتكم المؤرخة في ٩٥٣/٣/١٤ رقم ١٣٢/م المرفقة ان المادة ١٣٢ من قانون الموظفين الاساسي قضت بدفع نفقات نقل اشياء الموظف المعين مجددا او المنقول من محل اقامته الى مركز وظيفته ، أو الموظف المحال على التقاعد أو المسرح الذي يطلب العودة الى محل اقامته الاصلي .

اما الموظف الموفد بمهمة رسمية فلا يتقاضى سوى تعويض الانتقال واجور السفر عملا بالمادة ١٢٤ من القانون المذكور ، لان اجور نقل حقائب المسافر تدخل في اجرة السفر عادة المحددة مقاديرها في انظمة تضعها شركات النقل .

مطالعة وزارة المالية رقم ٧٦٥٨ ـ ١/٩ تاريخ ١٩٥٣/٥/٢٣

سفر الموظف الى خارج محل اقامته للاشتراك بالفحص المسلكي لاجتياز الحلقة لايعد من المهام الرسمية

الى وزارة الداخلية

جوابا على كتابكم رقم ٤٥٢٩ ـ ح/م ـ ص تاريخ ١٩٥٣/٥/١٢

ان سفر الموظف الى خارج محل اقامته للاشتراك بالفحص المسلكي لاجتياز الحلقة لايعد من المهام الرسمية ولو كان السفر بناء على دعوة لهذا الغرض لان المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي عددت الحالات التي يتقاضى فيها الموظف تعويضات الانتقال ولم يتضمن هذا التعداد الحصري الحالة المبحوث عنها نظرا لان فائدتها تعود على الموظف شخصيا .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٩٢ تاريخ ١٩٥٣/٧/٥

يمنح الموظف الذي يترك مركز وظيفته بناء على دعوة رسمية لاداء شهادة امام احدى المحاكم السورية تعويض الانتقال .

في الساعة الثانية عشرة ونصف من يوم الاحد الواقع في ٢٤ شوال ١٣٧٢ الموافق لـ ٥ تموز ١٩٥٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٨٩٩٦ ـ ٢/٢٥ تاريخ ٢٤ شباط ١٩٥٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

دعي موظف للمثول امام محكمة الجنايات لاداء الشهادة بدعوى الحق العام على احد الجباة بجرم اختلاس اموال الدولة فتقدم الى ادارته طالبا مبلغ (١٤٢,٠٧) ليرة سورية لقاء تعويض انتقاله واجور سفره وذلك تنفيذا لاحكام المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي وطالبا قطع (٥٠) ليرة سورية جرى صرفها له من قبل

المحكمة لقاء اجور نفقاته السفرية ذهابا وايابا بما فيه النفقات الضرورية وذلك عملا بالمواد ١١٦ و١١٧ و١١٨ و١٢٥ من المرسوم التشريعي رقم ١٢٧ تاريخ ١٢ تموز ١٩٤٣ راجين الاطلاع وابداء الرأي ومبينين ان احكام الفقرة ٦ من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي جاءت معدلة ومتممة للاحكام الواردة في المرسوم التشريعي رقم ١٢٧ فيما يختص بتعويضات انتقال الموظفين فقط وذلك بالنظر لصدورها بتاريخ ١٩٤٥/١/١٠ أي بعد صدور المرسوم التشريعي ١٢٧ المؤرخ في ١٣ تموز ١٩٤٣ وان الفقرة المذكورة اشارت صراحة الى منح تعويض الانتقال الى الموظف الذي يترك مركز وظيفته بناء على دعوة رسمية لاداء شهادة امام المحاكم السورية والى ادخال تعويضات الانتقال واجور النقل في عداد نفقات الدعوى . وهي تسمح على ما نعتقد للموظف باستيفاء اجور النقل وتعويضات الانتقال على ان يدخلها القضاة في عداد نفقات الدعوى .

ومنعا لتكرار منح تعويضات انتقال واجور سفر للموظفين من نفقات الجرائم العامة تارة ومن موازنة ادارتهم تارة اخرى او من الجانبين معا نرى تطبيق احكام الفقرة ٦ من قانون الموظفين وتعميم ذلك ببلاغ عام .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته في هذه القضية فأجاب :

« يمنح الموظف الذي يترك مركز وظيفته بناء على دعوة رسمية لاداء شهادة امام احدى المحاكم السورية تعويض الانتقال وفاقا لنصوص قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ١٩٤٥/١/١٠ وذلك عملا بالفقرة (٦) للمادة ١٢٤ منه وفي هذه الحال تدخل تعويضات الانتقال واجور النقل في عداد نفقات الدعوى ولا يجوز منحه شيئا بالاستناد للمرسوم التشريعي ١٢٧ تاريخ ١٩٤٣/٧/١٣ .

بعد المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام الموافقة على ما جاء في كتاب وزارة المالية .

- رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ١٤٧ **الموظف المستقيل**

تاريخ ٩٥٣/١١/١٥ **لا يستحق تقاضي تعويض الانتقال لدى عودته الى محل اقامته**

في الساعة الحادية عشرة من يوم الاحد الواقع في ١٣٧٣/٣/٨ الموافق لـ ٩٥٣/١١/١٥ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وذلك لدراسة كتاب وزارة الخارجية رقم د ٤١ « ٩ » تاريخ ١٩٥٣/١٠/١٣ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جاء في المادة ٨٠ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ١٩٤٥/١/١٠ ان المستقيل يفقد جميع الحقوق التي يتمتع بها ولا سيما الحقوق التقاعدية او تعويض التسريح . كما جاء في المادة ١٢٤ منه « الفقرة ٤ » ان تعويض الانتقال يمنح الى الموظف المحال على التقاعد او المسرح الذي يطلب العودة الى محل اقامته الاصلية وقد ترددنا في تقرير استحقاق الموظف المستقيل نفقات عودته من مركز وظيفته الى محل اقامته وما اذا كان يدخل في الحقوق التي يفقدها الموظف بالاستقالة هذا الحق بتقاضي نفقات العودة الى محل اقامته وفق الاحكام العامة الواردة في قانون الموظفين .

نرجو تدقيق الموضوع واعلامنا رأيكم فيه .

وزير الخارجية

وتلي كتاب وزارة المالية مديرية المراقبة رقم ١٥٥١٢ — ١/٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم المؤرخ في ٩٥٣/١٠/١٥ رقم ١١٦٢٧ حول كتاب وزارة الخارجية رقم د ٩/٤١ تاريخ ١٩٥٣/١٠/١٣

ان المادة ٨٠ من قانون الموظفين الاساسي افقدت الموظف المستقيل جميع الحقوق التي يتمتع بها كموظف وعددت على سبيل التأكيد لا الحصر الحقوق التقاعدية وتعويضات التسريح .

ولما كانت تعويضات الانتقال من جملة الحقوق الممنوحة للموظفين ضمن الشروط والحالات المبينة في المادة ١٢٤ من القانون

المذكور وكان تعداد هذه الحالات على وجه الحصر دون ان يرد فيها اية اشارة الى الموظف المستقيل ، نرى ان النص المطلق الوارد في المادة ٨٠ الآنفة الذكر يجري على اطلاقه ويدخل ضمن مفهوم الحقوق المفقودة الوارد فيه حق تقاضي تعويض الانتقال .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

نصت الفقرة الثانية للمادة (٨٠) من قانون الموظفين الاساسي على انه يفقد المستقيل جميع الحقوق التي يتمتع بها الخ ... فكلمة جميع تتناول الجنسي والنوع لذلك فلا يستفيد المستقيل من تعويض الانتقال كما ان المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي قد حصرت من يستفيد من احكامها وليس منهم المستقيل . لذلك ترى النيابة العامة ان المستقيل لا يستفيد من تعويض الانتقال .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

ان المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي عددت الحالات التي يمنح بموجبها تعويض الانتقال الى الموظفين على سبيل الحصر وليس بين هذه الحالات ذكر للموظف المستقيل ، كما ان المادة ٨٠ من القانون ذاته افقدت الموظف المستقيل جميع حقوقه المكتسبة عن خدماته في الدولة وعليه فان الموظف المستقيل لا يستحق تقاضي تعويض الانتقال لدى عودته الى محل اقامته .

رئيس ديوان المحاسبات

- رأي ديوان المحاسبات رقم ٢١٨ تاريخ ١٩٥٤/١١/١٧

تعويض الانتقال وتعويض نقل اشياء الموظف المعين في سوريا وهو موجود في البلاد الاجنبية .

ان السوري الذي يعين في سورية وهو موجود في البلاد الاجنبية ، اذا كان يحمل وثيقة اقامة دائمة لدى الدولة الاجنبية التي كان موجودا فيها يكون محل اقامته تلك البلاد الاجنبية ويستحق تعويض الانتقال وتعويض نقل اشيائه من تلك البلاد الى سوريا واذا كان لا يحمل وثيقة اقامة دائمة فيكون وجوده في تلك البلاد عارضا ومحل اقامته هو المحل الذي يوجد فيه عادة وهو سوريا .

مادة ١٢٥ — يمكن منح الموظف الذي يستوجب نوع خدمته سفراً متواصلا تعويضاً شهرياً مقطوعاً تحدده السلطة التي تمارس حق التعيين .

بلاغ وزارة المالية رقم ٢٣/ب — ١/٣٤ تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٣٠ — لا تطبق هذه المادة الا على الموظفين الذين تستوجب وظيفتهم الاصلية السفر المتواصل كالطبيب المعين في الاصل طبيبا سيارا . وان التعويض المقطوع الممكن منحه لا يجوز ان يتجاوز بوجه من الوجوه الراتب غير الصافي الشهري للموظف . لان هذا التعويض هو في الحقيقة تعويض الانتقال المنصوص عنه في المادة ١٢١ والمحدد في هذه الحالة بصورة مقطوعة . يمنح التعويض المقطوع بمرسوم او قرار يصدر عن السلطة التي تمارس حق التعيين ، ويجب ان يشار فيه الى منطقة العمل وعدد ايام الجولات الشهرية او الاسبوعية .

ويحدد مقدار التعويض بالنسبة الى مجموع عدد ايام الجولات الشهرية التي يقوم بها الموظف خارج مركز وظيفته الاصلي فاذا فرض على

موظف يتقاضى راتبا اساسيا قدره ٦٢ ليرة شهريا ان يقوم في الشهر الواحد بجولات مجموع مدتها عشرون يوما يحدد تعويضه بمبلغ لا يتجاوز قسط عشرين يوما من راتبه أي :

١٥٤٧٥ × ٢٠ ÷ ٣٠ = ١٠٣١٦ قرشا سوريا على اقصى حد .

ولا يصرف التعويض الا بالاستناد الى بيان خطي يذيل في اسفل السند من مرجع الموظف المباشر وفي حال عدم وجوده من القائممقام او مدير الناحية ويشعر ان الموظف قام بالجولات المفروضة عليه بموجب المرسوم او القرار المتضمن منحه التعويض .

واذا لم يقم الموظف خلال شهر ما بالجولات المفروضة عليه فيؤدى له التعويض بالنسبة الى عدد ايام الجولات الفعلية فاذا فرض بأن التعويض الشهري للموظف المذكور اعلاه قد حدد بمبلغ ١٠٠ ليرة وان عدد ايام جولاته خلال شهر ما قد بلغت ١٥ يوما بدلا من الـ ٢٠ يوما المفروضة عليه فيصرف تعويضه على الوجه الآتي :

١٠٠٠٠ × ١٥ ÷ ٢٠ = ٧٥٠٠ قرش سوري .

امر السفر :

مادة ١٢٦ — يعطى تعويض الانتقال بناء على امر سفر يوقع من :

— الوزراء : — لموظفي الحلقة الاولى في الادارة المركزية .

— وزير الداخلية للمحافظين : — السلطة التي تمارس حق التعيين لموظفي الحلقتين الثانية والثالثة في الادارة المركزية .

— المحافظين : — لموظفي مركز المحافظة وقوام المقام .

— قوام المقام : — لموظفي القضاء .

يترتب على موظفي الحلقتين الثانية والثالثة ان يقدموا امر سفرهم الى اكبر موظف اداري للتصديق على تواريخ وساعات الذهاب والاياب .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب — ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٢٩ — الفقرة ٢ — عند سفر الموظف بمهمة رسمية وفي حال ضرورة الذهاب في ساعة وبسرعة يتعذر معهما الحصول على امر السفر كحالة الكشف والتحقيق في الجرائم العامة يمكن تنظيم امر السفر والتأشير عليه فور عودة الموظف من السفر .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١١/ب — ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥١/٣/١

جاءنا من ديوان المحاسبات انه لاحظ اثناء التدقيق ان بعض الموظفين الموفدين بمهمة يستعملون امر السفر الواحد من اجل عدة سفرات خلافا للقاعدة العامة المتبعة في ان امر السفر يستعمل لمرة واحدة .

ولما كان لا يجوز استعمال امر السفر الواحد الا لسفرة واحدة فنرجو لفت نظر عموم الموظفين لعدم الوقوع في هذه الاخطاء وقد اعطيت

بموجب هذا البلاغ تعليمات لجميع محاسبي الادارات ومديري ورؤساء وموظفي الخزينة بعدم صرف أي تعويض انتقال اذا تضمن امر السفر الواحد عدة سفرات مخالفة لاحكام هذا البلاغ ودمتم .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٤٩/ب — ٠/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٣/١٥

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ١١ تاريخ ١٩٥٥/٢/٢ حول كيفية سفر الموظف بواسطة الطائرة ، فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١١
تاريخ ١٩٥٥/٢/٢

ان قانون الموظفين الاساسي لم يشر صراحة الى نوع واسطة النقل التي يتوجب على الموظف استعمالها في حال ايفاده بمهمة رسمية ويعني ذلك ان الشارع ترك للسلطة التي تمنح امر السفر (مادة ١٢٦ من قانون الموظفين الاساسي) الحرية باختيار الواسطة التي تراها ملائمة لاستعمال الموظف الموفد تحت تأثير عنصري السرعة والتكاليف وان بلاغ رئاسة مجلس الوزراء رقم ٥٠/ب — ١٥/٣٧٦٨ تاريخ ٩٥٤/١٢/٩ حث الموظفين على عدم استعمال سيارات خاصة لنقل بعض الموظفين واستعمال طائرات الخطوط الجوية السورية ضمن الاراضي السورية باعتبار أن اجورها حدد باسعار الكلفة التي تقتضيها نفقات الطائرة ، فاذا تم السفر في الاراضي السورية فتذكر واسطة النقل في امر السفر واذا تم الايفاد بمرسوم فيجب تحديد واسطة النقل في مرسوم الايفاد .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اوافق على ما جاء في كتاب وزارة المالية رقم ١٤٠٥ — ١/١٧ تاريخ ١٩٥٥/١/٢٩

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

ليس في المواد ١٢٦ و١٢٧ و١٢٨ من قانون الموظفين الاساسي وتعديلاته ما يحدد بصراحة واسطة النقل التي يلزم الموظف باستعمالها حالة ايفاده او تنقله داخل الاراضي السورية وعليه فان للسلطة التي لها حق اعطاء أمر السفر ان تختار من وسائط النقل ما تراه ملائما مراعية بذلك التكاليف والسرعة وعلى ان تذكر صراحة واسطة النقل في أمر السفر ، اما اذا كان السفر خارج الاراضي السورية فيجب ان تحدد واسطة النقل في مرسوم الايفاد .

الموظف الموفد الى البلاد الاجنبية :

مادة ١٢٧ — يتم ايفاد الموظف المكلف بمهمة رسمية في البلاد الاجنبية بمرسوم يحدد فيه مقدار تعويض الانتقال .

مرسوم رقم ٤٢١

تاريخ ٢٢ تشرين الاول ١٩٤٩

المعدل بالمرسوم رقم ٩٨ تاريخ ١٥ كانون الثاني ١٩٥١

تحديد تعويضات الانتقال

مادة ١ — يعطى الوزراء والموظفون والاشخاص المكلفون بمهمة رسمية في البلاد الاجنبية (عدا لبنان) التعويضات الآتية باسم تعويضات الانتقال المنصوص عنها في المادة ١٢٧ من قانون الموظفين الاساسي :

آ — يعطى الوزراء والموظفون تعويض الانتقال المنصوص عليه في المادة ١٢١ من قانون الموظفين مضافاً اليه بدل الاغتراب المقرر لموظفي السلك الخارجي في البلد الموفد اليها الموظف.

ب — يعطى رؤساء البعثات الخارجية وموظفوها الموفودون بمهمة رسمية خارج مركز وظيفتهم التعويض المنصوص عنه في المادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي اذا كان بدل الاغتراب المقرر لموظفي السلك الخارجي في البلد الموفد اليها الموظف يعادل او يقل عن بدل الاغتراب المقرر في مركز وظيفة الوظف الموفود .

اما اذا كان بدل الاغتراب المقرر في البلد الموفد اليها الموظف يزيد على بدل الاغتراب المقرر لمركز وظيفة الموظف الموفد فيتقاضى تعويض الانتقال المنصوص عنه في المقطع السابق مضافاً اليه الفرق بين البلدين المذكورين .

ج — يعطى الموفد من غير الموظفين في مرسوم ايفاده :

١ = راتباً اساسياً موقتاً مضافاً اليه تعويضات غلاء المعيشة الممنوحة للموظفين (حالياً الراتب المقطوع) .

٢ = التعويض المنصوص عنه في المادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي على اساس الراتب الموقت المذكور مضافاً اليه بدل الاغتراب المقرر لموظفي السلك الخارجي في البلد الموفد اليها الشخص .

د — لاتدخل في حساب بدل الاغتراب العلاوات المقررة للمتزوجين بموجب ملاك وزارة الخارجية .

هـ — يضاف الى التعويضات المحددة بمقتضى الفقرات آ و ب و ج من هذه المادة ٢٠٪ عشرون في المئة لقاء النفقات النثرية .

و — يعطى تعويض الانتقال المحدد بمقتضى هذه المادة دون اي تخفيض مهما بلغت مدة المهمة ويحسب وفقاً للمادة ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي .

مادة ٢ — يعطى الوزراء والموظفون والاشخاص المكلفون بمهمة رسمية في لبنان التعويضات الآتية باسم تعويضات الانتقال :

آ — يعطى الوزراء والموظفون التعويض المنصوص عنه في المادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي مع اضافة قدرها ٢٥٪ .

ب — يعطى الاشخاص الراتب والتعويض المحددين بمقتضى المقطعين ١ و ٢ من الفقرة ج من المادة السابقة مع اضافة قدرها ١٢٫٥٪ .

مادة ٣ — يطبق هذا المرسوم على الموفدين اعتباراً من اول تشرين الثاني ١٩٤٩ .

مادة ٤ — يلغى المرسومان رقم ١٢٩٦ تاريخ ١٩٤٥/١١/١٣ ورقم ٦٣٤ تاريخ ١٩٤٩/٥/٢٥ .

مادة ٥ — ينشر هذا المرسوم ويبلغ من يجب لتنفيذ احكامه .

بلاغ وزارة المالية رقم ٧٣/ب — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٠/١٢/٢٢

بشأن ايفاد موظف الى لبنان .

ان المادة ١٢٧ من قانون الموظفين الاساسي نصت على ان ايفاد الموظف المكلف بمهمة رسمية في البلاد الاجنبية يتم بمرسوم يحدد فيه مقدار تعويض الانتقال ، وقد جرت الوزارات والادارات العامة على ايفاد موظفيها الى لبنان بموجب اوامر مهمة شأنهم شأن الموظفين الذين يكلفون بمهمة ضمن اراضي الجمهورية السورية وبما ان لبنان يعتبر من الوجهة الدولية بلدا اجنبيا ، فقد تم الاتفاق مع ديوان المحاسبات على ان احكام المادة ١٢٧ من قانون الموظفين الاساسي تطبق على الموظفين الموفدين بمهام الى لبنان وتطبيق هذا التفسير على جميع الموظفين الذين لم تصف او تصرف تعويضات انتقالهم لذا يقتضي استصدار مراسيم الايفاد حسب الاصول ودمتم .

مطالعة وزارة المالية رقم ١٣٩٣٩ـ١/٥ تاريخ ١٩٥٢/١٠/٥

تعويضات الانتقال للموظفين الموفدين خارج الاراضي السورية

الى وزارة الدفاع الوطني

جواب حاشيتكم رقم ١٠٠٣٩/س تاريخ ١٩٥٢/٧/٢٦ على كتاب مديرية محاسبتكم رقم ٤١٩٥/م٣ تاريخ ١٩٥٢/٧/٢٠

١ ـ ان المادة ١٢١ من قانون الموظفين الاساسي تنظم فقط تعويضات انتقال الموظفين داخل الاراضي السورية ولا علاقة لها البتة في تعويضات انتقال الموظفين خارج اراضيها .

٢ ـ ان المادة ١٢٧ من قانون الموظفين الاساسي هي التي تنظم تعويضات انتقال الموظفين خارج الاراضي السورية . وقد نصت على انه « يتم ايفاد الموظف المكلف بمهمة رسمية في البلاد الاجنبية بمرسوم يحدد فيه مقدار تعويض الانتقال » .

٣ ـ وقد صدر بالاستناد الى المادة ١٢٧ المذكورة المرسوم التنظيمي رقم ٤٢١ تاريخ ١٩٤٩/١٠/٢٢ المعدل بالمرسوم رقم ٩٨ تاريخ ١٩٥١/١/١٥ الذي حدد تعويض الانتقال اليومي للموظف الموفد بمهمة رسمية بالتعويض اليومي المنصوص عنه في المادة ١٢١ (باستثناء التخفيض) مضافا اليه النفقات النثرية وبدل الاغتراب .

٤ ـ لذا لا نرى مجالا للبحث في الوجهين المبحوث عنهما والمثابرة على صرف تعويضات الانتقال للموظفين الموفدين للخارج على اساس قسط يوم واحد من راتبهم غير الصافي مضافا اليه النفقات النثرية وبدل الاغتراب مهما بلغت مدة الايفاد .

٥ ـ هذا فيما يتعلق بالموظفين ، أما بشأن العسكريين فان المادتين ٦٤ و٦٦ من قانون الجيش صريحتين بهذا الخصوص اذ حدد فيهما بوجه مفصل التعويضات التي يستحقها العسكريون عند ايفادهم الى البلاد الاجنبية .

ب = اجور النقل

تقديم وسائط النقل :

مادة ١٢٨ — تقدم وسائط النقل عينا الى الموظفين في الحالات المنصوص عنها في المادة ١٢٤ واذا لم تقدم عيناً فتسدد اجور النقل وفقاً للتعرفات الرسمية بناء على بيان مصدق ومؤيد بالاوراق الثبوتية اللازمة .

تدفع اجور النقل عن محل واحد الا انه يمكن — بموافقة الوزير المختص — استئجار سيارة خاصة :

أ = في الحالات المستعجلة لجميع الموظفين .

ب = لموظفي الحلقة الاولى .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣/٢٦/١٣٨٥
تاريخ ١٩٤٦/٢/٩

لقد نصت المادة ١٢٨ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ١٠ كانون الثاني ٩٤٥ على تقديم وسائط النقل عينا الى الموظفين في الحالات المبحوث عنها في المادة ١٢٤ من القانون المذكور واذا لم تقدم عينا فتسدد اجور النقل وفقا للتعرفات الرسمية . وبما ان المادة ١٧ من المرسوم المؤرخ في ٣٠ كانون الاول ١٩٤٥ رقم ١٤٥٨ قد منعت الموظفين من استئجار وسائط نقل في المحلات التي يوجد فيها مرآب رسمي الا في حال عدم وجودها جاهزة في المرآب ومنعت ديوان الصرفيات من اجراء معاملة الصرف المتعلقة باستئجارها الا اذا كانت (مذكرة طلب وسائط النقل) الوارد ذكرها في المادة ١٦ من المرسوم المذكور قد رفضت وربطت بأوراق الصرف ، ولما كانت الغاية من ذلك هي استعمال وسائط النقل الحكومية دون الالتجاء الى استئجار غيرها وتحميل الخزينة اجورها ، لذلك نرجو التنبيه على جميع الموظفين بلزوم استعمال وسائط النقل الرسمية في جميع الحالات التي يستفيدون فيها قانونا من نقلهم وعائلاتهم واشيائهم البيتية على حساب الدولة، ويجب عليهم ايضا في حال تعذر وجود سيارات حكومية جاهزة في المرائب ان يستعينوا بالسيارات العائدة للدرك والجيش .

مطالعة ديوان المحاسبات **استعمال السيارات الخاصة من قبل الموظفين**
رقم ٩٩٧
تاريخ ١٩٤٩/٣/٢

الى مقام وزارة المالية

لاحظنا اثناء تدقيق الحسابات في المراقبة القضائية لعام ١٩٤٥ ان بعض المحاسبين يكتفون بأخذ موافقة المحافظين على استعمال السيارات الخاصة من قبل الموظفين خلافا لما نصت عليه المادة ١٢٨ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ التي تقضي لامكان استعمال السيارات الخاصة الحصول على موافقة الوزير المختص .

لذا نرجو التعميم على المحاسبين ان يمتنعوا عن صرف اجور السيارات الخاصة ما لم تكن مستكملة الشرط الذي اشرنا اليه وان لا يكتفوا بموافقة المحافظين الا اذا كانوا مجازين من قبل الوزراء اصحاب الاختصاص بالاذن نيابة عنهم .

بلاغ وزارة المالية **استئجار سيارة خاصة**
رقم ٣٩/ب — ٢/٢٥
تاريخ ١٩٤٩/٤/٢٥

ان المادة ١٢٨ من قانون الموظفين الاساسي تنص على انه يمكن بموافقة الوزير المختص استئجار سيارة خاصة في الحالات المستعجلة لجميع الموظفين ولموظفي الحلقة الاولى .

ويتضح من هذا النص ان حصول الموافقة شرط للاستئجار فيجب اذن اخذ الموافقة قبل الاستئجار .

ولما كانت الفقرة ٣ من المادة ١٩ من ملاك وزارة المالية تنص على ان المفتش يتقاضى تعويض الانتقال واجور النقل بناء على قائمة موقعة منه يبين فيها تاريخ وساعة الذهاب والاياب ، وكانت هذه الفقرة لا تتعرض صراحة ولا ضمنا لاذن الوزير باستئجار سيارة خاصة مما يدل على ان موافقة الوزير المنصوص عليها في المادة ١٢٨ لا تزال مرعية .

ولكن بالنظر لمقتضيات التفتيش يفوض هذا المقام بموجب هذا البلاغ كلا من مدير هيئة التفتيش المالي ورؤساء مناطق التفتيش باعطاء الموافقة على استئجار سيارة خاصة في الحالات الضرورية والمستعجلة التي لا يمكن فيها استئجار سيارة ركوب عامة .

مطالعة وزارة المالية
رقم ١٨٥٣٤ـ٢/٢٥
تاريخ ٩٥٢/١٢/٢٤

لا لزوم للطلب من الموظف المنقول ابراز وصول يشعر بدفعه اجور الانتقال .

الى مديرية مالية اللاذقية

جواب كتابكم المؤرخ في ١٩٥٢/١١/١٩ رقم ٨٧٧٢/ص :

ان وزارة الاقتصاد الوطني تضع بين آن وآخر تعرفة لاجور الانتقال وعلى جميع الوزارات التقيد بأحكامها وصرف الاجور بموجبها فلا حاجة لتكليف الموظف المنقول ابراز وصول يشعر بدفعه الاجرة التي تكبدها خصوصا وان هذا الوصول لا يعتبر من الاوراق الثبوتية الواجب تقديمها لديوان المحاسبات .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦١/ب ـ ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٣/٨/١١

بشأن اخذ موافقة الوزير المختص على استئجار سيارة خاصة لموظفي الحلقة الاولى

جاء في رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٩٣ تاريخ ١٩٥٣/٧/٥ ما يلي :

ولدى المذاكرة والمداولة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام من حيث المبدأ مايلي:

على موظفي الحلقة الاولى في سائر دوائر الدولة الخاضعة لاحكام قانون الموظفين الاساسي عند استئجارهم سيارة خاصة اخذ موافقة الوزير المختص وفاقا لاحكام المادة ١٢٨ من قانون الموظفين الاساسي ، اما مفتشو الدولة فلا بد لهم من اخذ موافقة رئيس مجلس الوزراء الذي يمارس فيما يتعلق بهم جميع صلاحيات الوزير المختص وفاقا لاحكام المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ٩٣ المؤرخ في ٩٥١/٢/١٣ وذلك لعدم وجود نص يستثنيهم من احكام المادة ١٢٨ الآنف ذكرها .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

الدرجات :

مادة ١٢٩ - يسافر الموظف في الدرجات الآتية :

في الدرجة الاولى : موظفو المراتب الثالثة وما فوق .

في الدرجة الثانية : موظفو المراتب التاسعة حتى الرابعة .

في الدرجة الثالثة : موظفو الحلقة الثالثة .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٢/٢٥/١٥٩٣٥
تاريخ ١٩٥٢/١١/٨

حول تقسيم وسائل نقل الموظفين .

الى رئاسة مالية الفرات

جواب كتابكم رقم ٢٦/٢٥١٢ تاريخ ١٩٥٢/١٠/١ :

ان تقسيم وسائل نقل الموظفين الى درجات كما جاء في المادة ١٢٩ من قانون الموظفين انما وضع لوسائل النقل التي تخصص منها درجات كالقطارات والبواخر وما الى ذلك . اما بالنسبة للسيارات فبالاستناد الى تعرفتها يمكن اعتبار السيارات الكبيرة معادلة للدرجة الثالثة . هذا اذا كان بالامكان تأمين السيارات الكبيرة كواسطة للنقل . اما في غير هذه الحالة فلا فرق بين سائر الدرجات ويعين في صلب اذن السفر نوع واسطة النقل من قبل صاحب الصلاحية في التوقيع عليه وذلك وفقا لمقتضيات المصلحة .

النفقات النثرية :

مادة ١٣٠ — يضاف لقاء النفقات النثرية ١٠ (عشرة في المئة) الى اجور نقل الموظف وافراد عائلته .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٨٨/ب — ٢/٢٦
تاريخ ١٩٤٦/١٢/٢٤

تردد بعض المحاسبين في كيفية حساب اجور نقل الموظف من جهة وجوب اضافة الـ ١٠ بالمئة الوارد ذكرها في المادة ١٣٠ من قانون الموظفين الاساسي اليها او عدم اضافتها ، فايضاحا لهذه القضية بعد اخذ رأي ديوان المحاسبات في الموضوع تبين ما يلي :

لما كانت المادة ١٣٠ المنوه بها جاءت مطلقة والمطلق يجري على اطلاقه بأن العشرة بالمئة هذه يجب ان تضاف الى اجور نقل الموظف واجور نقل افراد عائلته في حال سفره منفردا او مستصحبا افراد عائلته وذلك في جميع حالات السفر المنصوص عنها في المادة ١٢٤ من القانون المذكور والمقيدة في المادة ١٣١ فيما يتعلق بنقل افراد عائلته .

اما تعويضات الانتقال المنصوص عنها في الفقرة آ من الفصل السادس من الباب السادس من قانون الموظفين الاساسي فلا تشملها قط اضافة الـ ١٠ بالمئة المذكورة .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٢٣٠٦ — ٢/٢٥
تاريخ ١٩٤٧/٢/٢٦

١ — ان المادة ١٣٠ من قانون الموظفين ومثلها البلاغ رقم ٨٨/ب — ٢/٢٦ تاريخ ١٩٤٦/١٢/٢٤ لم يتناولا سوى اجور نقل الموظف وافراد عائلته دون اشيائه البيتية ولذلك فالاضافة الـ ١٠ بالمئة تنحصر باجور النقل أي الركوب للموظف وعائلته دون غيرها .

٢ — لما كانت اجور النقل لا تدفع للموظف الا في حالة عدم امكان تقديم واسطة نقل له عملا بالمادة الـ ١٢٨ من قانون الموظفين الاساسي فان الموظف في حالة استعماله سيارة خاصة لا يستحق اضافة الـ ١٠ بالمئة سواء كان هذا الاستعمال بمهمة موقتة او في سبيل ملاحقة التحصيلات او عد الاغنام او التفتيش على الطرق او اعمال الري وما ماثل ذلك .

نقل العائلة :

مادة ١٣١ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٦٦ تاريخ ١٩٥٢/١١/١٧) : يحق للموظف في الحالات المنصوص عليها في الفقرات ١ و ٤ و ٨ من المادة ١٢٤ من هذا القانون

مادة ١٣١ قديمة — يحق للموظف في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤ من هذا القانون ان ينقل افراد عائلته على حساب الدولة . تشمل العائلة الزوجة ومن تكون نفقتهم على عاتقه من البنين الذين لم يتموا الثامنة عشرة من عمرهم ومن البنات الايامى والاصول العاجزين والاخوات العازبات .

ان ينقل افراد عائلته على حساب الدولة . تشمل العائلة الزوجة ومن تكون نفقتهم على عاتقه من البنين الذين لم يتموا الثامنة عشرة من عمرهم ومن البنات الايامى والاصول العاجزين والاخوات العازبات .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب ـ ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٣٢ ـ آ = تعدد الزوجات جائز في الشريعة ولفظ الزوجة يطلق على كل امرأة تكون في عصمة زوجها وعليه فالزوج يستفيد من نقل زوجاته المقيمات عنده على نفقة الدولة في الحالات المنصوص عنها في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤

ب = بمقتضى التعامل الجاري يؤخذ بنظر الاعتبار سن الراكب عند تأدية اجور وسائط النقل وان الولد الذي هو دون الاربع سنين لا يستوفى عنه شيء باعتباره لا يشغل محلا ما كما وان الولد الذي عمره من الاربعة دون الثامنة يستوفى نصف اجرة عنه باعتباره شاغلا نصف محل راكب ولذلك تؤدى نفقات نقل اولاد الموظف اعتبارا من تاريخ هذا البلاغ على الوجه الآتي :

دون الاربع سنين	بدون اجرة
من الاربعة ودون الثامنة	نصف اجرة
من الثامنة وما فوق	اجرة كاملة

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦٦/ب = ٢/٢٥
تاريخ ١٩٥٠/١١/١٦

كيفية صرف اجور الانتقال لاولاد الموظفين الذكور .

ترددت بعض الدوائر في كيفية صرف اجور الانتقال لاولاد الموظف الذكور الذين اتموا الثامنة عشرة من عمرهم ولكنهم لا يزالون في المدارس المتوسطة او الثانوية ، فايضاحا لهذه القضية نبين ما يلي :

ان المادة ١٣١ من قانون الموظفين تنص على ما يلي :

« يحق للموظف في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤ من هذا القانون ان ينقل افراد عائلته على حساب الدولة . تشمل العائلة الزوجة ومن تكون نفقتهم على عاتقه من البنين الذين لم يتموا الثامنة عشرة من عمرهم ومن البنات الايامى والاصول العاجزين والاخوات العازبات » ومن الاطلاع على هذا النص المطلق يتضح صراحة انه يحق نقل افراد العائلة على حساب الدولة وفقا للشروط التالية :

١ ـ الزوجة (او الزوجات) بدون قيد او شرط .

٢ ـ البنات الايامى والاصول العاجزين والاخوات العازبات اذا كانت نفقتهم على عاتق الموظف .

٣ ـ البنين اذا لم يتموا الثامنة عشرة من عمرهم واذا كانت نفقتهم على عاتق الموظف .

اما في الحالات الاخرى يكون النقل على عاتق الموظف .

لذلك نرجو الاطلاع على هذا البلاغ والعمل بمقتضاه واسترداد ما قد يكون قد دفع خطأ من الاجور المذكورة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٩٤
تاريخ ١٩٥٣/٧/٨

تعويض الانتقال لافراد عائلة الموظف المنقول .

في الساعة الحادية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ٢٧ شوال ١٣٧٢ الموافق لـ ٨ تموز عام ١٩٥٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ٩٣٠٥ ـ ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/٦/٣٠ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت المادة ١٣١ من قانون الموظفين الاساسي على انه يحق للموظف المنقول ان ينقل افراد

عائلته على حساب الدولة من مركز وظيفته السابقة الى مركز وظيفته الجديدة .

ويستدل من هذا النص ان الموظف يستحق تعويضات الانتقال عن افراد عائلته فيما اذا تم نقلها فعلا بموجب مرسوم نقله وقد حدث ان اضطر بعض الموظفين الى نقل بعض افراد عائلاتهم من مركز وظيفتهم السابقة الى مركز وظيفتهم الجديدة قبل تبلغهم صكوك نقلهم ومن ثم طالبوا باجور نقل افراد عائلاتهم ضمن المدة القانونية وبالنظر لتردد المحاسب في تصفية النفقة ، فاننا نرجو ابداء الرأي عما اذا كان هؤلاء يستحقون اجور النقل عن عائلاتهم عملا باحكام المادة ١٣١ من قانون الموظفين الاساسي وذلك تحقيقا لفكرة العدالة التي تقضي بدفع اجور نقل عائلة الموظف ذهابا وايابا على نفقة الدولة فيما اذا تم نقله بصورة رسمية .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته في هذا الموضوع فأجاب :

نصت الفقرة (أ) للمادة ٣ من المرسوم التشريعي ذي الرقم ٥ المؤرخ في ١٩٣٦/٢/١١ والمعدلة بموجب المرسوم التشريعي ذي الرقم ١٦٤/أ.س تاريخ ٨ تموز ١٩٤٢ على ان المراسيم والقرارات الوزارية وقرارات السلطة المحلية المتخذة بخصوص الموظفين اذا كانت لا تتعلق بالتعيين فتصبح نافذة من تاريخ نشرها بالجريدة الرسمية وعليه فالعبرة ليس لتاريخ التبليغ ولكن لتاريخ النشر فاذا نقل الموظف افراد عائلته الى مركز وظيفته الجديدة بعد ان اصبح صك النقل نافذا فيستحق عنه تعويض الانتقال وان نقلهم قبل ان يصبح هذا الصك نافذا فلا يستحق عنهم تعويض الانتقال ومن استعجل الشيء قبل اوانه عوقب بحرمانه .

وبعد المذاكرة والمناقشة تقرر بالاكثرية وخلافا للمطالعة ما يلي :

ان الموظف المنقول — فيما عدا الاحوال التي يكون النقل فيها بناء على طلبه — يحق له نقل افراد عائلته على حساب الدولة ، من محل اقامته الى مركز وظيفته الجديدة ، ويستحق عنها تعويض الانتقال القانوني سواء تم نقلها قبل تبلغه صك نقله او بعده ، وذلك ضمن الشرائط الواردة في قانون الموظفين الاساسي وخاصة ما جاء منها في المادتين ١٣١ و١٣٤ منه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ٩

تاريخ ١٩٥٤/١/١٣

عجز المرض والشيخوخة دون تحقق الفقر لا يلزم ذلك نقل اصول الموظف على حساب الدولة .

في الساعة الحادية عشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٥/٨ الموافق لـ ١٩٥٤/١/١٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية «المراقبة» رقم ١٩٠٨٢ — ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٣٠ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

جاء في المادة ١٣١ من قانون الموظفين الاساسي انه يحق للموظف في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤ ان ينقل على حساب الدولة اصوله العاجزين . ولما كانت هذه العبارة قد وردت بشكل مطلق دون بيان ماهية العجز المشار اليه وطرق اثباته .

نرجو بيان الرأي في هذا الخصوص مع العلم باننا نرى في العجز ثلاثة انواع تختلف طرق الاثبات فيها :

١ — العجز المرضي : وهو العجز الناتج عن ضعف عام او فقدان في الملكات او الحواس نتيجة مرض مزمن او طارىء يجعل الشخص بحاجة موقتة او دائمة لمساعدة الغير ويكون اثبات العجز بشهادة من الطبيب المداوي .

٢ — عجز الشيخوخة : وهو العجز الطبيعي الناتج عن تقدم الشخص في السن . ولما كانت الشيخوخة تبدأ في سن الستين من العمر فيمكن اثبات هذا العجز بقيد النفوس .

٣ — العجز المادي بمعنى الفقر : وهو الحرمان من موارد الرزق الكافية لاعاشتهم أي عجز الاصول ماديا عن تأمين اسباب معيشتهم

وحاجتهم لمساعدة مادية من فروعهم ويثبت هذا النوع من العجز بالطرق العادية لاثبات فقر الحال .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« ان المقصود من العجز المشار اليه في المادة ١٣١ من قانون الموظفين الاساسي هو العجز المانع من الكسب مع تحقق الفقر فاذا كانت الاصول عاجزة عجزا من هذا النوع جاز نقلهم على حساب الدولة . اما عجز الشيخوخة او المرض دون تحقق هذه الشروط فلا يلزم نقلها على حساب الدولة وعلى كل حال يجب ان تكون نفقتهم مترتبة على عاتق الموظف » .

وبعد المذاكرة تقرر بالاكثرية ووفاقا لمطالعة النائب العام ما يأتي :

ان المادة ١٣١ من قانون الموظفين الاساسي نصت على اعطاء الموظف اجور نقل افراد عائلته على حساب الدولة وادخلت في شمول افراد العائلة من تكون نفقتهم على عاتق الموظف من الاصول العاجزين ، وينتج عن ذلك ان المقصود من العجز هنا هو عدم قدرة الاصول الانفاق على انفسهم وان يكون الموظف ملزما شرعيا باعالتهم وفي هذه الحالة فقط يحق له نقلهم على حساب الدولة ضمن الشروط الاخرى المحددة في المادة ١٣١ المذكورة اعلاه ، اما عجز المرض والشيخوخة دون تحقق الفقر فلا يجوز معه نقل الاصول على حساب الدولة .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ٥٨ تاريخ ١٩٥٤/٤/١٤

لا فرق بين موظف وزارة الخارجية وسائر الموظفين فيما يتعلق بتعويض الانتقال .

في الساعة العاشرة من صباح يوم الاربعاء الواقع في ٣٧٣/٨/١٠ الموافق لـ ٩٥٣/٤/١٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الخارجية رقم د ١١/٥٩ — ١٢٨٣٠ تاريخ ١٩٥٣/١٢/٣١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

بتاريخ ٩٥٢/١٠/٧ صدر المرسوم رقم ٦١١ المتضمن نقل احد موظفي السلك الخارجي في الادارة المركزية الى المفوضية السورية في برن وكانت وضعية هذا الموظف العائلية عند نقله عزبا وفي شهر آب ١٩٥٣ اتى هذا الموظف الى دمشق باجازة ادارية لعقد زواجه واجرى العقد بتاريخ ١٩٥٣/٨/٣١ وبعد استكمال مراسم الزواج عاد الموظف الى مقر وظيفته في برن تصحبه زوجته وقد دفعت الوزارة قيمة بطاقة سفر زوجته فقط ونظمت بذلك امر صرف حسب الاصول .

الا ان مديرية الخزينة المركزية اعادت امر الصرف المذكور طالبة الغاءه باعتبار ان الموظف المذكور عندما نقل الى برن لم يكن متزوجا وجنحت الى ان قيمة بطاقة سفر زوجته يجب ان لا تكون على حساب الدولة مع ان المادة ١٣١ من قانون الموظفين نصت بصورة مطلقة على ان نفقات نقل زوجة الموظف تكون على عاتق الدولة .

وبما ان لدى وزارة الخارجية امثال هذه المعاملة لبعض موظفيها ، نرجو بيان رأيكم حول هذا الموضوع وعلى من تكون نفقة نقل زوجاتهم بعد زواجهم للعمل بموجبه .

وزير الخارجية

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٤٦١٤ — ١/٤ تاريخ ١٩٥٤/٣/٢٨ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ٣٧٠ تاريخ ٩٥٤/١/٩ وكتابكم رقم ١٤٦٧٤ تاريخ ١٩٥٣/١٢/١٠ المرفقين .

يتضح من نص المادة ٧٢ من ملاك وزارة الخارجية الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ٥٨ تاريخ ١٩٥٢/٨/٢٥ ان منحة نصف الشهر المخصصة لموظفي البعثات بالاضافة الى منحة الشهر التي يتقاضونها في احوال السفر انما هي رهن سفر زوجاتهم دون تحديد امد لذلك ، اذ انها لا تمنح للمتزوجين بحسب صفتهم هذه وانما حين سفر عائلاتهم . فلا عبرة بعد ذلك اذا كان الموظف عزبا او متزوجا حين سفره اذ انه يتقاضى منحة شهر واحد فقط ، اما الاضافة

فلا يستحقها الا حين سفر عائلته ولو وقع الزواج لاحقا لتاريخ سفر الموظف .

اما فيما يتعلق بنقل العائلة المنصوص عنه في المادة ١٢١ من قانون الموظفين فيحسن التفريق بين تنقلات الموظفين داخل البلاد السورية وتنقلات موظفي السلك الخارجي .

فالموظف المنقول داخل البلاد السورية يعتبر محل اقامته الجديد مركز الوظيفة المنقول اليها اذ ان صفة النقل تزول عنه بمجرد استلام مهام وظيفته الجديدة لذلك يبقى حقه في نقل العائلة محصورا بوضعه العائلي الذي كان عليه يوم نقله .

اما موظف السلك الخارجي فان نقله من مركز الى آخر عدا الادارة المركزية يعتبر في جميع الاحوال نقلا موقتا اذ ان ملاك الخارجية يحتم نقله من مركزه الى آخر او الى الادارة المركزية بعد مضي ثلاث سنوات على الاكثر ، فهو اذا في وضع خاص يختلف عن الوضع المبين آنفا فاذا تزوج جاز له نقل زوجته حسب احكام قانون الموظفين على نفقة الحكومة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« لا فرق بين موظف وزارة الخارجية وسائر الموظفين فيما يتعلق بتعويض الانتقال لذلك يطبق على موظفي وزارة الخارجية حكم كل من المادتين ١٢٤ و ١٣١ من قانون الموظفين الاساسي ولدى الرجوع الى هاتين المادتين يتبين ان الموظف موضوع البحث لا يستحق تعويض انتقال عن زوجته التي عقد عليها بعد نقله وحالة كونه مأذونا في دمشق .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

ان المادة ١٣١ من قانون الموظفين تعطي الحق للموظف بنقل افراد عائلته على حساب الدولة وذلك في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤ من هذا القانون .

ان افراد العائلة الذين يستحق الموظف تعويض الانتقال عنهم حسب هذه المادة هم الافراد المسجلون وفق قيد النفوس على اسمه عندما ينتقل من محل اقامته الى مركز وظيفته حين تعيينه المجدد او نقله وذلك ضمن الشروط المحددة في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤ المذكورة ولا فرق في هذه الحالة بين موظف وزارة الخارجية وسائر موظفي الدولة ، وعليه لا يجوز ان يعطى للموظف تعويض انتقال عن زوجته التي اقترن بها بعد اشهر من شخوصه الى مقر وظيفته .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٣٧/ب ـ ٤/٢٥
تاريخ ١٩٥٤/١١/١١

ايضاحا لاحكام المادة ١٣١ من قانون الموظفين حول مفهوم البنين وشروط نقلهم على حساب الدولة فقد اصدر ديوان المحاسبات الرأي المثبت ادناه ، فنرجو الاطلاع عليه والعمل بموجبه .

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ١٢٤٥٥ـ٤/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٨/٢٥ وهذا نصه :

الى رئاسة مالية درعا

اشارة لحاشيتكم المؤرخة في ١٩٥٤/٨/٢ المسطرة على كتاب محاسب الادارة لديكم رقم ٣٦ تاريخ ١٩٥٤/٧/٣ .

ان البنين المقصودين من افراد العائلة بموجب المادة ١٣١ من قانون الموظفين يجب ان يتوفر فيهم الشرطان التاليان :

١ ـ ان تكون نفقتهم على عاتق الموظف الذي يطالب بتعويض نقلهم .

٢ ـ ان يكونوا لم يتموا الثامنة عشرة من عمرهم بعد .

لذلك لا يدخل في مفهوم البنين المعتبرين من افراد العائلة والذين يحق للموظف نقلهم على حساب الدولة ، البنون العاجزون والذين اتموا الثامنة عشرة من عمرهم لعدم توفر الشرطين السابقين المحددين في المادة ١٣١ من قانون الموظفين فيهم .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

ان البنين الذين تتوجب نفقتهم على الاب هم البنون العاجزون مهما كان عمرهم والبنون الاصحاء الذين لم يتموا الثامنة عشرة من العمر وهذا ما اراده الشارع في المادة ١٣١ من قانون الموظفين الاساسي ذي الرقم ١٣٥ تاريخ ١٩٤٥/١/١٠ .

وبعد المذاكرة تقرر بالاكثرية وخلافا لمطالعة النائب العام .

ان البنين الذين يحق للموظف ان ينقلهم على حساب الدولة هم الذين لم يتموا الثامنة عشرة من عمرهم ، فاذا اتموا السن المذكورة فلا يحق للموظف ان ينقلهم على حساب الدولة ولو كانوا عاجزين ذلك لصراحة النص الوارد في المادة ١٣١ من قانون الموظفين الاساسي .

في ١٣ تشرين الاول ١٩٥٤

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٧/ب ـ ١/٤
تاريخ ١٩٥٥/٢/٢

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٥٨ تاريخ ١٩٥٤/٤/١٤ المؤكد عليه بالرأي رقم ٢٢٤ تاريخ ١٩٥٤/١٢/١ حول عدم جواز نقل زوجة الموظف في السلك الخارجي على حساب الدولة فيما اذا كانت وضعية هذا الموظف العائلية عزبا عند نقله .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٥٨

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« لا فرق بين موظف وزارة الخارجية وسائر الموظفين فيما يتعلق بتعويض الانتقال لذلك يطبق على موظفي وزارة الخارجية حكم كل من المادتين ١٢٤ و ١٣١ من قانون الموظفين الاساسي ولدى الرجوع الى هاتين المادتين يتبين ان الموظف موضوع البحث لا يستحق تعويض انتقال عن زوجته التي عقد عليها بعد نقله وحالة كونه مأذونا في دمشق .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

ان المادة ١٣١ من قانون الموظفين تعطي الحق للموظف بنقل افراد عائلته على حساب الدولة وذلك في الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤ من هذا القانون ان افراد العائلة الذين يستحق الموظف تعويض الانتقال عنهم حسب هذه المادة هم الافراد المسجلون وفق قيد النفوس على اسمه عندما ينتقل من محل اقامته الى مركز وظيفته حين تعيينه المجدد او نقله وذلك ضمن الشروط المحددة في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤ المذكورة ولا فرق في هذه الحالة بين موظف وزارة الخارجية وسائر موظفي الدولة ، وعليه لا يجوز ان يعطى للموظف تعويض انتقال عن زوجته التي اقترن بها بعد اشهر من شخوصه الى مقر وظيفته .

دمشق في ١٤ نيسان ١٩٥٤

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم (٢٢٤) .

سئل المحامي العام عن مطالعته فأجاب :

ان المحامي العام لدى ديوان المحاسبات يرى رأي وزارة المالية في التفريق بين الموظف المعين او المنقول داخل البلاد السورية وزميله المعين في السلك الخارجي ، لان هذا الاخير يعتبر نقله نقلا موقتا خلال مدة ثلاث سنوات فاذا تزوج جاز له نقل زوجته على حساب الدولة ، خلافا للموظف المنقول داخل البلاد السورية الذي تزول عنه صفة النقل بمجرد استلامه مهام وظيفته . اضف الى ذلك ان نص المادة ١٣١ من قانون الموظفين قد جاء مطلقا وهو يعطي الحق للموظف بنقل افراد عائلته على حساب الدولة في الحالتين المنصوص عنهما في الفقرتين الاولى والرابعة من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين ولذا فلا ارى مانعا قانونيا يمنع الموظف من نقل زوجته التي عقد عليها اخيرا وزفت اليه على حساب الدولة .

وبعد سماع مطالعة المحامي العام :

اعادت الهيئة العامة دراسة قضية استحقاق موظف في السلك الخارجي او عدم استحقاقه تعويض الانتقال عن زوجته التي تم عقده عليها

حينما كان باجازة في سوريا ثم سافر معها عائدا الى مقر وظيفته في الخارج وبعد المناقشة واعادة النظر في الفقرة (أ) من المادة ٧٢ من ملاك وزارة الخارجية الصادر بموجب المرسوم التشريعي رقم ٥٨ وتاريخ ١٩٥٢/٨/٢٥ وبعد الاطلاع على ما اوردته وزارة الخارجية في كتابها رقم ٧٢٨(٩/٤٦٢/٣٤٤٨) وتاريخ ١٨/١٠/٩٥٤ لم تر هذه الهيئة ما يبرر لها الرجوع عن رأيها السابق ذي الرقم (٥٨) وتاريخ ١٤/٤/١٩٥٤ لذلك تقرر بالاكثرية وخلافا لمطالعة المحامي العام الاصرار على هذا الرأي .

دمشق في ١ كانون الاول ١٩٥٤

نقل الاشياء :

مادة ١٣٢ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٦٦ تاريخ ١٧/١١/١٩٥٢) :

تدفع نفقات نقل اشياء الموظف في الحالات المنصوص عليها في الفقرات ١ و ٤ و ٨ من المادة ١٢٤ في حدود المقادير الآتية :

كيلو	
٣٢٠٠	لموظفي المراتب الاولى ومافوق .
٢٤٠٠	لموظفي المراتب الثانية والثالثة والرابعة والخامسة .
١٦٠٠	لموظفي الحلقة الثانية .
٨٠٠	لموظفي الحلقة الثالثة .

يستفيد من هذه المقادير الموظف المتزوج الذي لا يعول احداً سوى زوجته او الموظف العزب

مادة ١٣٢ قديمة ـ تدفع نفقات نقل اشياء الموظف في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤ في حدود المقادير الآتية :

٣٢٠٠	لموظفي المراتب الاولى وما فوق
٢٤٠٠	لموظفي المراتب الثانية والثالثة والرابعة والخامسة
١٦٠٠	لموظفي الحلقة الثانية
٨٠٠	لموظفي الحلقة الثالثة

يستفيد من هذه المقادير الموظف المتزوج الذي لا يعول احدا سوى زوجته أو الموظف العزب أو الارمل الذي يعول فردا واحدا من افراد عائلته المنصوص عليهم في المادة السابقة اما اذا كان الموظف العزب او الارمل لا يعول احدا فيحسم من هذه المقادير ٥٠ ٪ ويضاف اليها ٢٥ ٪ في الحالات الاخرى .

او الارمل الذي يعول فرداً واحداً من افراد عائلته المنصوص عليهم في المادة السابقة اما اذا كان الموظف العزب او الارمل لايعول احداً فيحسم من هذه المقادير ٥٠٪ ويضاف اليها ٢٥٪ في الحالات الاخرى .

(ذيل بموجب القانون رقم ٢٣٥ تاريخ ١٩٤٦/١/٣١) :

تطبق احكام هذه المادة والمادة ١٣١ على عائلة المتوفي .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٣٢/ب — ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٣٣ — ان النقل محدد في الاصل (المادة ١٢٨) على اساس تقديم وسائط النقل للموظف ففي حال عدم تقديم هذه الوسائط يسدد الموظف ما تكبده من النفقات في تأمين اجور النقل وعليه يجوز اعطاء الموظف اجرة نقل اشيائه من داره الى المحطة او من المحطة الى داره باعتبار ان هذه الاجرة هي من متممات نقل اشيائه من بلدة الى اخرى .

مطالعة وزارة المالية **اجور سفر الموظف**
رقم ١١٦٩٧ — ١/٢٧
تاريخ ١٩٤٩/١٠/٢٠

الى مديرية مالية حلب

جواب كتابكم رقم ٩٦٣٢ — ١٢ تاريخ ٢١ ايلول ١٩٤٩ .

ان المبلغ الواجب دفعه للموظف عن اجور سفره هو المبين في المستندات التي يبرزها الموظف على ان لايتجاوز المبلغ التعرفة الرسمية وبما ان المفروض في الموظف ان يكون صادقا فيما يقدمه من بيانات فلا يليق التحري عن صحة المبالغ التي صرفها الموظف فعلا ما دام المبلغ المبين في السندات المقدمة لا يتجاوز التعرفة الرسمية .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٨ **حول اجور نقل**
تاريخ ١٩٥٣/٢/١٨ **اشياء الموظف .**

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٢/٦/٤ الموافق لـ ١٩٥٣/٢/١٨ ، اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية المؤرخ في ١٩٥٣/٢/١٦ رقم ٢٤٤٤ — ٢/٢٥ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نرجو موافاتنا برأيكم على نص البلاغ المرفق المتضمن تفسير المادة ١٣٢ من قانون الموظفين لتعارضها مع الفقرة الاخيرة من قرار وزير الاقتصاد الوطني رقم ٣٨٤ المؤرخ في ٩٥١/١٢/٨

واعادته الينا مع رأيكم .

وزير المالية

وتلي البلاغ المنوه عنه ، وهذا فحواه :

قضت المادة ١٣٢ من قانون الموظفين الاساسي بدفع نفقات نقل اشياء الموظف في الحالات المنصوص عليها في الفقرتين ١ و ٤ من المادة ١٢٤ في حدود المقادير المذكورة فيها .

ان هذه المقادير تعتبر كحد اقصى لوزن الاشياء التي يجوز للخزينة دفع اجور نقلها ، فاذا ما تقدم الموظف الى الادارة بطلب يتضمن دفع اجرة سيارة بمعدل حمولتها مهما كان وزن الاشياء المنقولة فان دفع هذه الاجرة يعتبر تجاوزا لحدود الوزن المحددة قانونا وتكون التأدية بالتالي زائدة عن الاستحقاق القانوني حتى ولو كانت الاشياء ذات حجم كبير لان

العبرة للاوزان المحددة حصرا في المادة ١٣٢ من قانون الموظفين .

هذا ولا يمكن تطبيق الفقرة قبل الاخيرة من قرار وزارة الاقتصاد الوطني رقم ٣٨٤ تاريخ ١٩٥١/١٢/٨ على اجور نقل اشياء الموظف اذ لا يمكن لقرار ما ان يعدل احكاما قانونية وقد سبق لوزارة المالية ان اعطت ذات الرأي بكتابها رقم٢٣٢٨٦ المؤرخ في٩٥٢/١/٢ الموجه الى رئاسة مالية الفرات فنرجو الاطلاع والعمل بموجب ما ذكر .

وزير المالية

سئل النائب العام عن رأيه في هذا الموضوع فأدلى بما يلي :

« لما كانت نفقات نقل اشياء الموظف في حدود المقادير المعينة في المادة ١٣٢ من قانون الموظفين الاساسي انما تدفع على اساس التعريفة التي تضعها وزارة الاقتصاد الوطني وكانت هذه الوزارة قد اعتبرت اساس حساب سعر النقل (كما جاء في قرارها ٣٨٤ المؤرخ في ١٩٥١/١٢/٨ المتضمن تحديد تعريفة اجور سيارات النقل) قدرة السيارة العادية على الحمولة عندما تكون البضائع ذات حجم كبير ، لايسمح من الاستفادة من القدرة العادية للسيارة على الحمولة فاني لا ارى في قرارها هذا تعارضا مع الاحكام القانونية لانها قد ميزت بنظري فيه بين سعر النقل للاشياء ذات الحجم الكبير وبين سعر النقل للاشياء ذات الحجم الصغير فجعلت سعر النقل للاشياء ذات الحجم الكبير اجرة السيارة على اساس سعر النقل لقدرتها العادية» .

وبعد المداولة والمناقشة حول هذا الموضوع تقرر بالاجمال ووفاقا لمطالعة النيابة العامة امكان تطبيق الفقرة قبل الاخيرة من قرار وزارة الاقتصاد الوطني ذي الرقم ٣٨٤ المؤرخ في ١٩٥١/١٢/٨ على اجور نقل اشياء الموظف للاسباب الواردة في مطالعة النائب العام .

نص الفقرة قبل الاخيرة من قرار وزارة الاقتصاد الوطني تاريخ ١٩٥١/١٢/٨ ذي الرقم ٣٨٤ :

عندما تكون البضائع ذات حجم كبير لايسمح بالاستفادة من القدرة العادية للسيارة على الحمولة الكافية يعتبر اساس حساب سعر النقل القدرة العادية للسيارة على الحمولة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات

رقم ١٥٠ **نفقات نقل الامتعة**

تاريخ ٩٥٣/١١/١٥ **تعطى للموظف الموفد للدراسة ولا تعطى للموظف الموفد بمهمة رسمية .**

في الساعة الحادية عشرة والنصف من يوم الاحد الواقع في ١٣٧٣/٣/٨ الموافق لـ ١٩٥٣/١١/١٥ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وذلك لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١٥٤١٣ — ١/١٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٢٦ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اصدرت احدى ادارات الدولة مرسوما بايفاد موظف بمهمة رسمية لدراسة الاحصاءات القضائية واصول سير المعاملات وحفظها على ان يتعهد بالعمل لدى الادارة الموفدة مدة لا تقل عن ثلاثة امثال مدة الايفاد واعطى المرسوم الموظف حق تقاضي تعويض الانتقال وفقا للمرسوم ٤٢١ تاريخ ١٩٤٩/١٠/٢٢ وتعديلاته .

فجاء المرسوم على هذا الاساس متضمنا وضعين :

الاول — الايفاد بمهمة رسمية يعطى عليها الموظف تعويض الانتقال المخصص للايفاد بهذه الصفة .

الثاني — الايفاد للدراسة مقابل تعهد بالخدمة .

ولما كان ايفاد الموظف بمهمة رسمية لايعطيه حق تقاضي اجور نقل امتعته وكانت هذه الاجور تمنح للموظفين الموفدين للدراسة بالاستناد الى نظام البعثات العلمية الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ٢٣١ تاريخ ٩٥٢/٥/١٥ فقد تردد المحاسب في صرف هذه الاجور للموظف الموفد وعليه نرجو عرض الموضوع على الهيئة العامة لديوانكم لدراسته واتخاذ قرار فيه .

اما رأينا فهو انه لما كان الموظف الموفد بمهمة رسمية يتمتع بحق تقاضي تعويضات الانتقال وكان هذا الحق لا يمنح للموفدين للدراسة بالاستناد الى المرسوم التشريعي ٢٣١ تاريخ ١٩٥٢/٥/١٥ وكان المرسوم الصادر بالايفاد بمهمة رسمية لا تتوفر فيه جميع الشروط المنصوص عليها في نظام البعثات العلمية فان الموظف الموفد بمهمة رسمية لدراسة الاحصاءات القضائية المستفيد من احكام تعويضات الانتقال لا يجوز له الجمع بين منافع صفتي الايفاد للدراسة والايفاد بمهمة رسمية وعليه لا يستحق تقاضي اجور نقل امتعته وتوابعها . خاصة وان تعويض الانتقال يتضمن ٢٠٪ اضافة لقاء النفقات النثرية .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« أرى ان الموظف المبحوث عنه لا يستحق نفقات نقل الامتعة لانه موفد بمهمة رسمية واعطاء النفقات المذكورة مقتصر على الموفد للدراسة بموجب نظام البعثات العلمية الصادر بالمرسوم التشريعي ٢٣١ تاريخ ١٩٥٢/٥/١٥ » .

بعد المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

ان ايفاد الموظف بمهمة رسمية خاضع لاحكام الايفاد المقررة في قانون الموظفين الاساسي والمراسيم المنبثقة عن احكامه ولا يجوز بموجب ذلك ان يتقاضى الموظف الموفد بمهمة رسمية سوى التعويضات المنصوص عنها في الاحكام المذكورة .

اما ايفاد الموظف للدراسة بموجب نظام البعثات العلمية فيخضع لاحكام المرسوم التشريعي رقم ٢٣١ المؤرخ في ١٩٥٢/٥/١٥ .

ولا يمكن ان يجمع الموظف بين صفتي الايفاد بمهمة رسمية والايفاد للدراسة العلمية لان لكل من هاتين الصفتين احكامها الخاصة .

وعليه ولما كان الموظف المبحوث عنه موفدا بمهمة رسمية وكانت نفقات نقل الامتعة لا تعطى الا للموفد للدراسة بموجب احكام المقطع الثاني من الفقرة (ج) من المادة (١١) من المرسوم التشريعي رقم ٢٣١ المؤرخ في ١٩٥٢/٥/١٥ لذلك فانه لا يستحق تقاضي نفقات نقل الامتعة .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي ديوان المحاسبات رقم ٧٢ تاريخ ١٩٥٤/٥/٥

السوري الذي كان معينا لدى احدى المؤسسات الدولية في الخارج ثم عين لاحدى وظائف الدولة بدمشق أثناء وجوده باجازة وباشر عمله فيها لا يستحق نفقات نقل اشيائه من مركز عمله السابق في الخارج الى مركز عمله الجديد بدمشق .

في الساعة الحادية عشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٩/٣ الموافق لـ ١٩٥٤/٥/٥ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية «المراقبة» رقم ٤٩٩٦ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٤/٦ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

ترددت بعض الادارات في تحديد اقامة الموظف المعين مجددا والمنصوص عنها في الفقرة الاولى من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين وذلك في الحالة التالية :

كان احد السوريين معينا لدى احدى المؤسسات الدولية في الخارج ثم عين لاحدى وظائف الدولة بدمشق اثناء وجوده باجازة وباشر عمله فيها وجاء يطالب بنفقات نقل اشيائه من مركز عمله السابق الذي هو محل اقامته عند تعيينه الى مركز عمله الجديد .

نصت المادة ١٣٢ من قانون الموظفين الاساسي على دفع نفقات نقل اشياء الموظف في حدود مقادير معينة بالنسبة لمرتبته وذلك في الحالة المنصوص عنها في الفقرة الاولى من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي والتي تنص على

حالة الموظف المعين مجددا وذلك من محل اقامته الى مركز وظيفته .

وبالاستناد الى هذا النص ونظرا لان محل اقامة الموظف هو مركز عمله عملا بالمادة ١٣ من القانون المدني وكانت سوريا مشتركة في المؤسسة الدولية المذكورة فاننا نرى : ان هذا الموظف يستحق نفقات نقل اشيائه من مركز عمله السابق ولو كان خارج سوريا الى مركز عمله الجديد في سوريا ضمن حدود المقادير المعينة بالنسبة للمرتبة التي عين بها . لذلك وعملا بأحكام المادة الرابعة من قانون ديوان المحاسبات .

فنرجو عرض هذه القضية على الهيئة العامة لديوانكم لدرسها وبيان الرأي واعلامنا النتيجة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فاجاب :

« ان المعين في احدى المؤسسات الدولية في الخارج اذا لم يكن معينا بموجب صك قانوني صادر عن السلطة المختصة السورية لا يعتبر موظفا عاما ولو كانت سوريا مشتركة في المؤسسة المذكورة . ولذلك فلا يستحق مثل هذا الموظف نفقات نقل اشيائه من مركز عمله الخاص في الخارج الى مركز عمله الرسمي في سوريا وذلك عند تعيينه لوظيفة ما فيها . »

وبالمذاكرة اتخذ الرأي الآتي بالاكثرية ووفاقا لرأي النائب العام :

ان السوري الذي كان معينا لدى احدى المؤسسات الدولية في الخارج ثم عين لاحدى وظائف الدولة بدمشق اثناء وجوده باجازة وباشر عمله فيها لا يستحق نفقات نقل اشيائه من مركز عمله السابق في الخارج الى مركز عمله الجديد بدمشق للاسباب الآتية :

اذا اعتبر هذا السوري موظفا واعتبر مكان ممارسته وظيفته موطنا له عملا بنص الفقرة الثانية من المادة ٤٣ من القانون المدني فان تعيينه في احدى وظائف الدولة بدمشق لا يتم الا بناء على طلب يقدمه وهذا التعيين يصبح بحكم النقل والموظف المنقول بناء على طلبه لا يستحق بموجب الفقرة الاولى من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي تعويض الانتقال وبالتالي لا يستحق نفقات نقل الاشياء المنصوص عليها في المادة ١٣٢ من قانون الموظفين الاساسي .

اما اذا لم يعتبر موظفا فان مكان ممارسته العمل في الخارج لا يعتبر موطنا له لان الفقرة الاولى من المادة ٤٣ من القانون المدني صريحة ان المكان الذي يباشر فيه الشخص تجارة او حرفة يعتبر موطنا بالنسبة الى ادارة الاعمال المتعلقة بهذه التجارة او الحرفة فقط وليس لتعيينه في وظيفة بدمشق علاقة بهذه التجارة او الحرفة وعلى هذا يكون موطنه المكان الذي يقيم فيه عادة كما جاء في المادة ٤٢ من القانون المدني وهو المكان الذي قدم منه طلب تعيينه لاحدى وظائف الملاك .

رئيس ديوان المحاسبات

ج = احكام مشتركة .

السلف على تعويض الانتقال واجور النقل :

مادة ١٣٣ — يمكن دفع سلفة على تعويض الانتقال واجور النقل

مدة المطالبة بتعويضات واجور النقل :

مادة ١٣٤ — يسقط حق الموظف بالمطالبة بتعويضات الانتقال واجور النقل بعد انقضاء ثلاثة اشهر اما من تاريخ انتهاء مهمته او من تاريخ وصوله او وصول افراد عائلته او اشيائه الى محل الاقامة الجديد . تسترد السلفة المدفوعة على تعويض الانتقال واجور النقل بكاملها في حالة عدم قيام الموظف بتسديدها بموجب اوراق ثبوتية تقدم خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب — ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٣٤ — بموجب القواعد الحقوقية تطبق في حال تعديل احكام مرور الزمن الاحكام الجديدة في المدد التي لم تنته بتاريخ تنفيذ القانون الجديد . وعلى ذلك فالموظف الذي كان يحق له طلب تعويض الانتقال خلال مدة شهرين مبدؤها تاريخ انتهاء السفر عملا بالمادة ٣٦ من القرار ٣٣٠٧ اصبح بامكانه تقديم الطلب خلال مدة ثلاثة اشهر اذا لم تنته مدة الشهرين قبل يوم تاريخ تنفيذ قانون الموظفين الاساسي في منطقة المحافظة الموجود فيها الموظف .

اما مدة الثلاثة اشهر للموظف المحال على التقاعد او المسرح فتبدأ من تاريخ وصوله او وصول افراد عائلته او اشيائه الى محل اقامته الاصلي او الى المحل الذي اختاره لاقامته بعد احالته على التقاعد على الوجه المذكور في البند ٢٩ من هذا البلاغ .

مطالعة وزارة المالية — **اجور نقل موظف**
رقم ١٠١٩ — ١/١٧
تاريخ ١٩٥٣/١/٢١

الى وزارة المعارف

بالاشارة الى حاشيتكم رقم ٧٥٥/م ح — ٢ تاريخ ١٩٥٢/٣/١٢ **المسطرة على الاوراق المرفقة المتعلقة بنفقات سفر الاستاذ السيد ..... من دمشق الى جنيف .**

قضت المادة ١٣٤ من قانون الموظفين بسقوط حق الموظف بالمطالبة بتعويضات الانتقال واجور النقل بعد انقضاء ثلاثة اشهر اما من تاريخ انتهاء مهمته او من تاريخ وصوله الى محل اقامته الجديد ، النص الذي يستدل منه على ان الموظف الموفد بمهمة الدراسة يستطيع ان يطالب باجور نقله الى محل جامعته خلال ثلاثة اشهر من تاريخ وصوله الى المحل المذكور او من تاريخ انتهاء مدة ايفاده .

وبما ان قرار وزارة المعارف رقم ١٤٩ تاريخ ١٩٤٧/٣/٢٥ تضمن ايفاد . . . . . لمدة ثلاثة سنوات تنتهي خلال عام ١٩٥٠ ومن ثم مدد ايفاده بموجب القرار رقم ١٧/م ج تاريخ ١٩٥٢/٣/١٩ حتى غاية ايلول ١٩٥٢ وبما ان الموما اليه يطالب باجور النقل خلال مدة ثلاثة اشهر من تاريخ انهاء ايفاده ، وبما ان المادة ١٣٤ من قانون الموظفين قضت بسقوط حق الموظف بالمطالبة بتعويضات الانتقال واجور النقل بعد انقضاء ثلاثة اشهر اما من تاريخ انتهاء مهمته او من تاريخ وصوله الى محل الاقامة الجديد .

وبما ان الموظف الموفد بمهمة للدراسة يعتبر بمثابة الموظف الموفد بمهمة دراسية ولا يمكن مقارنته بالموظف المنقول الى محل اقامته الجديد في البلاد السورية **للفارق بين الحالتين من حيث محل الاقامة الدائم وامكانية تصفية النفقات او من حيث طبيعة العمل .**

لذلك ولما كان القانون اجاز للموظف الموفد بمهمة المطالبة بتعويضات انتقاله واجور سفره خلال ثلاثة اشهر من تاريخ انتهاء مهمته فانه يحق . . . . المطالبة بنفقات سفره عن عام ٩٤٧ وذلك بعد انتهاء مدة ايفاده وعودته لسوريا في عام ١٩٥٢ .

رأي ديوان المحاسبات
رقم ٧٥
تاريخ ١٩٥٣/٥/٢٧

القيود المأخوذة عن السجلات الرسمية هي الاثبات الوحيد الذي يعتد به للاحتفاظ بحق الموظف بشأن المطالبة بتعويضات الانتقال بعد انقضاء الثلاثة اشهر .

في الساعة العاشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٤ رمضان ١٣٧٢ الموافق لـ ٢٧ ايار ٩٥٣ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية « مديرية القضايا » رقم ٧٤٧٢ـ٢/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/٥/١٧ وهذا نصه:

الى رئاسة ديوان المحاسبات

تنص المادة ١٣٤ من قانون الموظفين رقم ١٣٥ وتاريخ ١٩٤٥/١/١٠ على انه « يسقط حق الموظف بالمطالبة بتعويضات الانتقال واجور النقل بعد انقضاء ثلاثة اشهر اما من تاريخ انتهاء مهمته او من تاريخ وصوله او وصول افراد عائلته او اشيائه الى محل الاقامة الجديد . تسترد السلفة المدفوعة على تعويض الانتقال واجور النقل بكاملها في حالة عدم قيام الموظف بتسديدها بموجب اوراق ثبوتية تقدم خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة السابقة . »

فيرجى بيان الرأي عما اذا كان يمكن للموظف ان يثبت تقديم اوراقه ضمن المهلة القانونية المحددة في المادة المشار اليها بشهادة المحاسب او الموظف المختص وهل يعتبر قيام المحاسب بتنظيم سند بالقبض لم يسجل في ديوان الاوراق الا بعد مضي المهلة القانونية قاطعا للمهلة المنصوص عنها في المادة ١٣٤ وذلك على ضوء اوراق المعاملة المرفقة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن رأيه فأجاب :

« ارى انه لا يمكن الاعتماد على الشهادة الشخصية للمحاسب او الموظف المختص طالما ان المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي اشترطت مطالبة الموظف لتعويضات الانتقال واجور النقل خلال ثلاثة اشهر من تاريخ انتهاء مهمته او من تاريخ وصوله او وصول افراد عائلته او اشيائه الى محل اقامته . وعلى ذلك فان على الموظف صاحب العلاقة ان يسجل بدء تقديم الاوراق في السجلات الرسمية ليثبت قيامه بالمطالبة الاصولية خلال المدة القانونية ، وفي حال عدم قيامه بذلك خلال المدة المبحوث عنها يسقط حقه بهذه المطالبة » .

بعد المذاكرة ظهر ان وزارة المالية في كتابها المؤرخ في ١٩٥٢/٥/٢٨ رقم ٧٤٣٩ ـ ٤٨/٨ المنشور في الصفحة ١٠٦١ من العدد الخامس من مجموعة القوانين السورية والنصوص المالية لعام ١٩٥٢ قطعت بصورة نهائية في المعاملة المعروضة على البحث وردتها لوقوع المطالبة فيها بتعويضات الانتقال واجور النقل بعد انقضاء ما يقارب السنة وعشرة اشهر من انتهاء المهمة وكان ردها للمعاملة مستند للمادة ١٣٤ من قانون الموظفين التي تنص على سقوط حق الموظف بالمطالبة بتلك التعويضات بعد انقضاء ثلاثة اشهر من تاريخ انتهاء مهمته حسبما هو مفصل بوضوح في الكتاب المذكور مما لا يدع مجالا لاعادة النظر في المعاملة لا سيما وانه لم يظهر فيها عوامل جديدة تبرر اعادة بحثها .

اما بشأن السؤال عما اذا كان يمكن الاكتفاء بشهادة المحاسب او الموظف المختص لاثبات تقديم الاوراق ضمن المهلة القانونية المحددة في المادة ١٣٤ المذكورة فمن المعلوم ان القيود الرسمية هي المرجع الوحيد لمثل هذا الاثبات وقد سبق ايضا ان اشارت الى مثل هذا وزارة المالية في كتابها المنشور في الصفحة ١٤٧٥ من مجموعة القوانين السورية والنصوص المالية لعام ١٩٤٩ .

لهذه الاسباب تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام ، ان القيود المأخوذة عن السجلات الرسمية هي الاثبات الوحيد الذي يعتد به للاحتفاظ بالحق المنصوص عليه في المادة ١٣٤ من القانون ١٣٥ المؤرخ في ١٩٤٥/١/١٠ .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٣٢
تاريخ ١٩٥٣/١٠/١٤

سقوط حق مطالبة الموظف بتعويضات الانتقال واجور السفر المنصوص عنها في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين .

في الساعة الثانية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٢/٥ الموافق لـ ١٩٥٣/١٠/١٤ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية رقم ١٤٧١٧ـ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٨ وهذا نصه :

الى ديوان المحاسبات

نرفق لكم ربطا مشروع بلاغ عام بشأن سقوط حق مطالبة الموظف لتعويضات الانتقال واجور السفر المنصوص عنها في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي راجين بيان الرأي في هذا المشروع لنتمكن من اصداره على ضوء النصوص القانونية والاجتهادات .

وزير المالية

وتلي مشروع البلاغ المنوه عنه بكتاب وزارة المالية الآنف الذكر ونصه كما يلي :

١ ـ تردد بعض المحاسبين في تفسير مرور الزمن المسقط المنصوص عنه في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي المتضمنة ما يلي : يسقط حق الموظف بالمطالبة بتعويضات الانتقال واجور النقل بعد انقضاء ثلاثة اشهر اما من تاريخ انتهاء مهمته او من تاريخ وصوله او وصول افراد عائلته او اشيائه الى محل الاقامة الجديد .

ومن الرجوع الى التقادم القصير المسقط المنصوص عليه في القانون المدني نرى ان هذا التقادم ينقطع فيما اذا حرر صاحب الاستحقاق سندا بحقه الخاضع للتقادم القصير ضمن حدوده وينطبق بعد تقديم هذا الطلب التقادم الطويل الاجل (١٥ سنة) على هذه الحقوق (الفقرة ٢ من المادة ٣٧٦ من القانون المدني) .

وقياسا على ذلك يقطع التقادم المنصوص عليه في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي بتقديم الموظف طلب تعويضات الانتقال واجور النقل ضمن حدود الاشهر الثلاثة ويحق للموظف تقاضيها حتى ولو تأخرت الادارة بصرفها له شريطة ان يجدد طلبه قبل مضي خمس عشرة سنة على تاريخ تقديم طلبه الآخر .

٢ ـ ان تاريخ مطالبة الموظف بتعويضات الانتقال واجور السفر يجب ان يثبت في سجل الرسائل الوارد ويسجل برقم وتاريخ وروده . ولا يمكن اقامة دليل على تاريخ هذه المطالبة الا بموجب هذا التسجيل .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« أرى الموافقة على مشروع البلاغ المربوط بكتاب وزارة المالية رقم ١٤٧١٧ـ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٨ على ان يضاف عليه ما يلي : اما اذا صدر امر الصرف بعد المطالبة يخضع لمرور الزمن المنصوص عنه بالمادة ٤١ من قرار المحاسبة العامة . »

ولدى المذاكرة تبين للهيئة العامة ما يلي :

لما كان سقوط الحق المنصوص عنه في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي يتعلق بالمطالبة فقط دون الدين فان مطالبة الموظف بتعويضات الانتقال واجور النقل خلال ثلاثة اشهر اما من تاريخ انتهاء مهمته او من تاريخ وصوله او وصول افراد عائلته أو اشيائه الى محل الاقامة الجديد ، تجعل المبالغ التي له بذمة الخزينة دينا خاضعا لاحكام التقادم العامة المطبقة على الديوان التي للافراد على الخزينة .

ولما كانت المادة ٤١ من قرار المحاسبة العامة رقم ٢٢٣١ قد نصت على انه تسقط بمرور الزمن وتتلاشى نهائيا كل الديون التي لم يطلب تسديدها كتابة بدون عذر مقبول قبل قفل السنة المالية الرابعة التي تلي السنة المالية العائدة اليها تلك الديون ما عدا الديون التي لم تصدر

بها حوالة او لم تقبض في خلال المدة المعينة بسبب من الادارة او لدعاوى عدلية .

لذلك فان تعويضات الانتقال واجور النقل تخضع بعد حصول المطالبة بها ضمن المدة القانونية الى احكام هذه المادة أي للتقادم المالي ومقداره اربع سنوات مالية تلي السنة المالية العائدة اليها تلك الديون في حال صدور حوالة بها او في حال عدم قبضها بسبب لا يعود للادارة او لدعاوى عدلية .

وللتقادم العادي المنصوص عنه في المادة ٣٧٢ من القانون المدني ومقداره ١٥ سنة في الحالات الاخرى .

بناء على ذلك تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

الموافقة على بلاغ وزارة المالية بعد اقتراح تعديله على الوجه الآتي :

اولا ـ يصبح المقطع الثاني من الفقرة الاولى كما يلي :

ومن الرجوع الى احكام التقادم المنصوص عليها في المادتين ٤١ من قرار المحاسبة العامة رقم ٢٢٣١ و ٣٧٢ من القانون المدني يتضح ان هذه الاحكام تطبق على التعويضات المذكورة في حال حصول المطالبة بها من قبل الموظف ضمن المدة المنصوص عليها في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي .

فاذا كان قد صدر بها امر صرف او انها لم تقبض بسبب لا يعود للادارة او لدعاوى عدلية فان مدة التقادم هي اربع سنوات مالية تلي السنة المالية العائدة اليها .

اما اذا كان لم يصدر بها امر صرف او انها لم تقبض بسبب من الادارة او لدعاوى عدلية فان مدة التقادم هي ١٥ سنة عملا بأحكام المادة ٣٧٢ من القانون المدني .

ثانيا ـ يضاف الى نهاية المقطع الثالث من الفقرة الاولى بعد عبارة (على تاريخ تقديم طلبه الاخير) ما يلي : او قبل قفل السنة المالية الرابعة التي تلي السنة المالية العائد لها المبلغ المطالب به .

وعليه يصبح مشروع البلاغ المقترح بعد اجراء التعديلات الآنفة الذكر كما يلي :

١ ـ تردد بعض المحاسبين في تفسير مرور الزمن المسقط المنصوص عنه في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي المتضمنة ما يلي :

يسقط حق الموظف بالمطالبة بتعويضات اما من تاريخ انتهاء مهمته او من تاريخ وصوله او وصول افراد عائلته او اشيائه الى محل الاقامة الجديد .

ومن الرجوع الى احكام التقادم المنصوص عليها في المادتين ٤١ من قرار المحاسبة العامة رقم ٢٢٣١ و ٣٧٢ من القانون المدني يتضح ان هذه الاحكام تطبق على التعويضات المذكورة في حال حصول المطالبة بها من قبل الموظف ضمن المدة المنصوص عليها في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي .

فاذا كان قد صدر بها امر صرف او انها لم تقبض بسبب لا يعود للادارة او لدعاوى عدلية فان مدة التقادم هي اربع سنوات مالية تلي السنة المالية العائدة اليها .

اما اذا كان لم يصدر بها امر صرف او انها لم تقبض بسبب من الادارة او لدعاوى عدلية فان مدة التقادم هي ١٥ سنة عملا باحكام المادة ٣٧٢ من القانون المدني .

وقياسا على ذلك يقطع التقادم المنصوص عليه في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي بتقديم الموظف طلب تعويضات الانتقال واجور النقل ضمن حدود الاشهر الثلاثة ويحق للموظف تقاضيها حتى ولو تأخرت الادارة بصرفها له شريطة ان يجدد طلبه قبل مضي خمس عشرة سنة على تاريخ تقديم طلبه الآخر او قبل قفل السنة المالية الرابعة التي تلي السنة المالية العائد لها المبلغ المطالب به .

٢ ـ ان تاريخ مطالبة الموظف بتعويضات الانتقال واجور السفر يجب ان يثبت في سجل الرسائل الوارد ويسجل برقم وتاريخ وروده ولا يمكن اقامة الدليل على تاريخ هذه المطالبة الا بموجب هذا التسجيل .

رئيس ديوان المحاسبات

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٦٥
تاريخ ١٩٥٤/٤/٢١

صدور قرار ببراءة الموظف الذي يترك مركز وظيفته للمثول امام القضاء أو لجنة التأديب شرط لمنحه تعويض الانتقال واجور النقل .

في الساعة العاشرة والنصف من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٨/١٧ الموافق لـ ١٩٥٤/٤/٢١ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة المالية «المراقبة» رقم ٥٠١٤ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٤/٦ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

تقضي الفقرة السابعة من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين بمنح تعويض الانتقال للموظف الذي يترك مركز وظيفته للمثول امام القضاء او لجنة التأديب شريطة ان تقرر براءته .

فنرجو بيان الرأي فيما اذا كانت البراءة شرطا لمنح تعويض الانتقال فحسب ام انها شرط ايضا لاستحقاق هذا التعويض بحيث يعتبر قرار البراءة مبدأ للمدة المسقطة لهذا الحق والمحددة في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين مع العلم باننا نرى ان البراءة شرط للاستحقاق ومبدأ للمطالبة بتعويض الانتقال لكلا الحالين اذ ان الاستحقاق لا يتقرر الا بصدور حكم البراءة وبالتالي فان المدة المشار اليها في المادة ١٣٤ الآنفة الذكر تبدأ من تاريخ صدور هذا الحكم وتبليغه اصولا للموظف ولو اقتضى المثول امام القضاء عدة سفرات سابقة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« ان صدور البراءة شرط لمنح الموظف تعويض الانتقال واجور النقل وهو في الوقت نفسه شرط لاستحقاق هذا التعويض ، فيكون مبدأ المدة المنصوص عليها في المادة (١٣٤) من قانون الموظفين الاساسي هو تاريخ تبليغ قرار البراءة الى الموظف ذي العلاقة حسب الاصول مهما تعددت السفرات لاجل المثول بناء على الدعوة امام المحكمة او المجلس » .

ولدى المذاكرة في هذا الموضوع تبين ان استحقاق الموظف الذي يدعى للمثول امام القضاء او لجنة التأديب لتعويضات الانتقال واجور النقل المنصوص عليها في الفقرة (٧) من المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي انما يثبت بصدور القرار ببراءته من المحكمة او من لجنة التأديب .

لذلك تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة :

ان صدور القرار ببراءة الموظف الذي يترك مركز وظيفته للمثول امام القضاء او لجنة التأديب شرط لمنح هذا الموظف تعويض الانتقال واجور النقل كما هو شرط لاستحقاق هذا التعويض وعليه فان المدة المنصوص عليها في المادة (١٣٤) من قانون الموظفين الاساسي انما تبدأ من تاريخ صدور قرار البراءة وتبليغه الى الموظف ذي العلاقة حسب الاصول ولو اقتضى المثول امام القضاء او مجلس التأديب عدة سفرات .

رئيس ديوان المحاسبات

بلاغ وزارة المالية
رقم ٧٧/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٥/١١

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ١٤ تاريخ ١٩٥٥/٢/٢ حول كيفية صرف تعويضات الانتقال واجور النقل المنصوص عليها في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي .

فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٤
تاريخ ١٩٥٥/٢/٢

وبعد المداولة والمذاكرة في هذا الموضوع تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة مايلي:

ان العبرة في امكان صرف تعويضات

الانتقال واجور النقل المنصوص عليها في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي هي ان لا تتجاوز المطالبة بها ثلاثة الشهور المحددة في هذه المادة من تاريخ تبليغ الصك الذي انشأ الحق في منح هذه التعويضات المنصوص عليها في المادة ١٢٤ من قانون الموظفين الاساسي حتى ولو حضر الموظف الى المقر الذي يستحق للوصول اليه التعويض قبل صدور الصك المشار اليه آنفا .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٤٧/ب ـ ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٥/٩/٢٢

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ١٠١ تاريخ ١٩٥٥/٧/٦ حول قبول القوة القاهرة في التقادم الوارد في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي ، فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٠١
تاريخ ١٩٥٥/٧/٦

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

أرى ان القوة القاهرة تقبل في التقادم المنصوص عنه في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي كما ان المبالغ المدفوعة الى الموظف الموفد بموجب شكات انما هي جزء من اصل استحقاقه اما الجزء المتبقي له بذمة الادارة المختصة فعليه ان يثبت تقديم الطلب ضمن المدة المحددة في المادة المذكورة والا فيعتبر حقه ساقطا بعد انقضائها . ولدى المذاكرة :

ومن الرجوع الى المادة ١٣٤ من قانون الموظفين تبين ان الفقرة الاولى منها قد نصت على انه يسقط حق الموظف بالمطالبة بتعويضات الانتقال واجور النقل بعد انقضاء ثلاثة اشهر اما من تاريخ انتهاء مهمته او من تاريخ وصوله او وصول افراد عائلته او اشيائه الى محل اقامته الجديد .

ونصت الفقرة الثانية على انه تسترد السلف المدفوعة على تعويض الانتقال واجور النقل بكاملها في حالة عدم قيام الموظف بتسديدها بموجب اوراق ثبوتية تقدم خلال المدة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

فيتضح من الفقرة الاولى ان الشارع انشأ مدة قصيرة للتقادم بشأن تعويضات الانتقال واجور النقل وهذا التقادم سواء اكان اسقاطا او تقادما قصيرا فانه تقبل فيه القوة القاهرة التي تنعدم فيها ارادة الموظف وتعترضه ظروف لا قبل له بردها .

وذلك لان سبب انشائه ضرورة اقتضتها قوانين المحاسبة العامة والضرورة تقدر بقدرها .

ويتضح من الفقرة الثانية ان السلفة المدفوعة تسترد في حال عدم تقديم اوراق مثبتة خلال المدة المذكورة في الفقرة الاولى .

على ان ما له صفة السلفة على تعويض الانتقال انما يقصد به المبالغ التي تدفع الى الموظف مقدما قبل سفره وقبل ان يتعين استحقاقه بايفائه المهمة الموفد من اجلها اما الموظف الموجود في حالة الايفاد والقائم بايفاء المهمة فانه يتقاضى في كل شهر استحقاقه من هذا التعويض واذا ما دفع له جزء من هذا الاستحقاق ولو من حساب السلف فلا يعتبر سلفة بالمعنى الوارد في المادة ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي .

لذلك تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

١ ـ امكان قبول القوة القاهرة في التقادم الوارد في المادة ١٣٤ من قانون الموظفين الاساسي .

٢ ـ ان المبالغ المرسلة الى الموفد بموجب شيكات دون ان يعلم ما اذا كانت هذه المبالغ سلفة على تعويضات الانتقال واجور النقل ام انها تسديد لاستحقاقه تعتبر استحقاقا لا سلفة .

٣ ـ في حال دفع جزء من التعويض المستحق الى الموظف وبقاء الجزء الآخر على الموظف اثبات مطالبته الادارة المختصة ضمن المدة المحددة في المادة ١٣٤ المذكورة والا فان حقه في هذا الجزء المتبقي من استحقاقه يسقط في نهايتها .

الباب السابع

احكام شتى

توظيف الاجانب :

مادة ١٣٥ — يجوز استخدام الفنيين والاختصاصيين من الاجانب بعقود ، وتنفذ هذه العقود بمرسوم .

قانون رقم ٢٠٥

تاريخ ١٩ ايلول ١٩٤٥

مادة ١ — تفوض الحكومة باستخدام الفنيين والاختصاصيين من العرب والاجانب لمدة لا تتجاوز الثلاث سنوات .

قانون رقم ٢٨٥

تاريخ ٤ كانون الاولى ١٩٤٦

مادة ١ — يسمح للحكومة بتعيين اشخاص من الموظفين او غير الموظفين للعمل مع الفنيين والاختصاصيين من العرب والاجانب المبحوث عنهم في القانون ٢٠٥ .

مادة ٢ — يعين هؤلاء الاشخاص بقرار من رئيس مجلس الوزراء تحدد فيه تعويضاتهم وتاريخ الاستفادة منها على ان لا تتجاوز تعويضات الموظفين منهم الحد المعين في المادة الـ (١١٥) من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ .

مادة ٣ — تؤدى هذه التعويضات من الاعتمادات الملحوظة في الموازنة باسم (استخدام فنيين واختصاصيين من العرب والاجانب) .

مادة ٤ — يعمل بهذا القانون اعتباراً من تاريخ نفاذ قانون الموازنة لعام ١٩٤٦ .

(مرسوم رقم ٢١٩ تاريخ ١٩٤٦/٢/١٧) :

مادة ١ — يعطى الاختصاصيون والفنيون والمستخدمون بالاستناد الى احكام قانون الموظفين الاساسي او القانون رقم ٢٠٥ تاريخ ١٩ ايلول ١٩٤٥ الذين يتنقلون بداعي الوظيفة تعويض انتقال يومي يعادل قسط يوم واحد من راتبهم غير الصافي على ان لا يتجاوز التعويض المذكور مبلغ ٢٥ ل . س عن كل يوم .

مادة ٢ — يحسب تعويض الانتقال وفقاً للمادة ١٢٣ من قانون الموظفين الاساسي .

مادة ٣ — في حالة التنقل والسفر الى البلاد الاجنبية ولبنان يطبق على الموما اليهم من المرسوم رقم ١٢٩٦ تاريخ ١٩٤٥/١١/١٣ النصوص الآتية :

آ — الفقرة آ ، ج ، د ، هـ من المادة الاولى .

ب — الفقرة آ من المادة الثانية .

مادة ٤ — يسافر الموما اليهم في الدرجة الاولى .

مادة ٥ — يعمل بهذا المرسوم اعتباراً من تاريخ نفاذ الاتفاقيات .

مطالعة وزارة المالية
رقم ٢/٢٨/٩٥٨
تاريخ ١٩٤٦/١/٣١

استوضح بعض المحاسبين عن كيفية تأدية رواتب الفنيين والاختصاصيين من العرب والاجانب المستخدمين بموجب احكام المادة ١٣٥ من قانون الموظفين الاساسي .

لقد نصت المادة الاولى من القانون رقم ٣٩ تاريخ ٢٠ ايار ١٩٤٤ على ان تؤدى رواتب ومستخدمي الدولة ومتمماتها وتوابعها في اول كل شهر .

ومن الطبيعي ان لا يدخل في جملة الموظفين الخاضعين لاحكام القانون ١٣٥ والمستخدمين المشمولين بحكم المرسوم ٨٤٧ تاريخ ١١ تموز ١٩٤٥ — الفنيين والاختصاصيين من العرب والاجانب المستخدمين بعقود تنفذ بمرسوم اذ ان هؤلاء يخضعون لاحكام الاتفاقيات المعقودة معهم وليس الى احكام النصوص المذكورة . ولذلك نرى انه لا يجوز ان تصرف رواتبهم في اول الشهر بل في آخره كما انه لا يجوز ان يشار في اتفاقيات استخدامهم الى خلاف ما ذكر فنرجو ابلاغ هذا الكتاب الى الدوائر العامة للعمل بموجبه .

كتاب رئاسة مجلس الوزراء
رقم ٢٨٠/٥٧
تاريخ ١٩٥٠/١/٩

الى وزارة المالية

تنص بعض الاتفاقيات المعقودة مع الخبراء الاجانب على وجوب تأمين حياة الخبير او عجزه عن العمل بسبب طارىء فجائي يحدث له اثناء قيامه بالوظيفة لدى احدى شركات الضمان على مبلغ معين .

ولما كان من الضروري التقيد بهذا البند حال استكمال شروط تصديق الاتفاقية التي ورد فيها ، رأينا ان نلفت انتباهكم الى هذه الناحية طالبين اليكم اعادة النظر في اتفاقيات مختلف الخبراء الذين يعملون في وزارتكم للتأكد من وضع هذا البند موضع التنفيذ وذلك لكي لا تضطر الحكومة الى تحمل اعباء التعويض المحدد في الاتفاقية في حال وقوع طارىء كما نطلب اليكم اعلامنا اسماء الشركات التي عقد التأمين لديها .

رأي ديوان المحاسبات رقم ٨٧
تاريخ ١٩٥١/٤/٢٤

استخدام الخبراء الاجانب .

درست الهيئة العامة في ديوان المحاسبات في جلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٥١/٤/٢٤ جواب كتاب مقام وزارة المالية رقم ٢٤/٤١٠٢/. والمؤرخ في ١٩٥١/٤/١٨ المتعلق بالمادة الاولى من القانون رقم ٢٠٥ المؤرخ في ١٩٤٥/٩/١٩

وبعد المذاكرة والمناقشة وسماع مطالعة النيابة العامة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ان قصد الشارع من قوله « تفوض الحكومة باستخدام الفنيين والاختصاصيين من العرب والاجانب لمدة لا تتجاوز الثلاث سنوات » انما هو عدم تجاوز مدة العقد ثلاث سنوات وليس منع الحكومة من الاستفادة من خبرة هؤلاء الفنيين اذا رأت ضرورة لابقائهم مدة اطول . ويؤيد هذا الرأي عدم تضمن مذاكرات المجلس النيابي في هذا الشأن ما يفهم منه خلاف ذلك .

وعليه ليس هناك ما يمنع امكان تجديد عقد الخبير الذي استخدم ثلاث سنوات في عقد سابق .

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٣٦٤٥/١٥٩٨
تاريخ ١٩٥١/٧/١٨

استرعى نظرنا قيام بعض الوزارات والادارات العامة بتنظيم عقود استخدام لغير السوريين في وظائف صغيرة يمكن في كل وقت اسنادها الى مواطنين .

ولما كان هذا التصرف يخالف احكام قانون الموظفين الاساسي الذي يقضي بأن يكون الموظف سوريا الا اذا كان ذا خبرة لم تتوفر في السوريين فيجوز استخدامه حينئذ بصفة خبير ، كما ان هذا التصرف يخالف مبادىء العدل والانصاف لذلك رأينا ان تولوا هذه القضية ما تستحقه من عناية حرصا على حقوق المواطنين باعطاء الاوامر للموظفين التابعين لمقامكم بعدم تنظيم أي عقد استخدام لغير السوريين في اعمال يمكن تكليف السوريين بها . هكذا وانا سوف لا نوقع أي مرسوم يتعارض مع هذا البلاغ .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٤/ب/٧٣ .
تاريخ ١٩٥١/١١/٢١

الاتفاقات مع الخبراء الاجانب .

لقد اتفقت وزارة المالية مع ديوان المحاسبات على تفسير المادة ١٣٥ من قانون الموظفين وكيفية تطبيقها (رأي ديوان المحاسبات رقم ١١٥ تاريخ ١٩٥١/٩/٢٦ ورقم ١٢٩ تاريخ ١٩٥١/١١/٧) كما يلي :

١ ـ بشأن الاتفاقيات التابعة لتأشير ديوان المحاسبات :

يجب ان لا تتضمن هذه الاتفاقيات مفعولا رجعيا يسبق تاريخ التأشير عليها .

اما اذا اضطرت الادارة للسماح للخبير بالمباشرة قبل التأشير على المرسوم من قبل

ديوان المحاسبات فانها تستطيع اجراء عقدا موقتا عن هذه المدة يصدق بمرسوم غير تابع لتأشير الديوان المذكور بشرط ان لا تتجاوز هذه المدة الشهر الواحد كحد اقصى .

٢ ـ بشأن الاتفاقيات غير التابعة لتأشير ديوان المحاسبات .

يمكن ان تتضمن هذه الاتفاقيات مفعولا رجعيا سابقا لتاريخ المرسوم بشرط ان لا يتجاوز المدة بين تاريخ مرسوم التصديق وتاريخ الاتفاقية الشهر الواحد كحد اقصى .

فنرجو اخذ العلم وملاحظة ذلك عند اجراء عقود مع خبراء .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٧٦/ب ـ ٢٤/.
تاريخ ١٩٥١/١٢/٨

بالاشارة الى بلاغنا رقم ٧٣/ب ٢٤/. تاريخ ١٩٥١/١١/٢١ المتعلق بالاتفاقيات مع الخبراء الاجانب .

نرجو من عموم الادارات العامة تنفيذ احكام البلاغ المذكور الصادر بالاتفاق مع ديوان المحاسبات والتقيد به حسما لكل خلاف يمكن ان ينتج عن الاخلال باحكامه من جهة وتجنبا للصعوبات التي نشأت من تنفيذ اتفاقيات قبل تصديقها مما يؤدي الى اساءة سمعة البلاد امام الخبراء الاجانب الذين يؤمرون بمباشرة العمل ولا يستطيعون تقاضي رواتبهم واجور سفوهم .

لذلك وتجنبا لهذه الصعوبات نرجو من عموم الادارات العامة اضافة مادة الى الاتفاقيات المعقودة مع الاجانب تفيد بأن الاتفاق لا يعتبر نافذا الا بعد صدور مرسوم او قرار بتصديقه وعدم استدعاء الخبراء للقدوم الى سوريا او للعمل في الادارات ما لم تصدق عقودهم .

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ٢٦٢٨٧/٣٣٣٣
تاريخ ١٩٥١/١٢/٢٩

حرصا على ضرورات المصلحة العامة ورغبة في عدم استقدام الخبراء العرب او الاجانب الا بعد توفر الشروط التالية :

١ ـ موافقتنا على ضرورة استخدام هؤلاء الخبراء تأمينا لمصلحة البلاد .

٢ ـ امكانية استخدامهم من ناحية توفر الاعتمادات اللازمة في الموازنة لدفع تعويضاتهم

٣ ـ استكمال عقود استخدامهم والمراسيم المنفذة لها قبل وصولهم الى سورية ومباشرتهم العمل .

ولما كانت رئاسة مجلس الوزراء هي المرجع العام للخبراء العرب والاجانب بموجب احكام المادة الرابعة من المرسوم التشريعي رقم ٦٧ تاريخ ١٩٤٧/٦/٣٠ .

فاننا نؤكد ما ورد في بلاغنا رقم ١٦١٤٢ ـ ١٩٢٢ تاريخ ١٩٥١/٨/٢٧ ونطلب تنفيذه .

كما نطلب اضافة الى ذلك اخذ موافقتنا قبل القيام بأية مخابرة لاستخدام خبير وحتى ولو كان ذلك بالاستناد الى عقد مع منظمة دولية .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ١٨١
تاريخ ١٩٥٢/٢/٢٨

في يوم الخميس الواقع في ٢٨ شباط ٩٥٢ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات وبحث في الجلسة موضوع كتاب وزارة المالية ٢٥٦٩ ـ ٢٤/. المؤرخ في ١٩٥٢/٢/١٢ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

١ ـ عقدت الحكومة السورية في الفترة الاخيرة عددا من الاتفاقيات مع المنظمات التابعة للامم المتحدة والهيئات الدولية الاخرى وتقضي هذه الاتفاقيات ان توفد المنظمات خبراء الى سوريا ضمن شروط نصت عليها تلك الاتفاقات

ويتفق في اغلب الاحيان الا يتم ايفاد هؤلاء الخبراء الا بعد مدة من الزمن تتجاوز الشهر بل الاشهر لذلك نرجو اعلامنا :

أ = هل يمكن ان تقوم الاتفاقيات العامة المعقودة بين الحكومة السورية والمنظمات الدولية مقام الاتفاقيات التي تعقد بين الاجانب والحكومة السورية وان يتم اصدار مرسوم بتنفيذ ماجاء فيها بشأن الخبراء الاجانب بالاستناد للمادة ١٣٥ من قانون الموظفين الاساسي دون عقد اتفاقات خاصة مع كل منهم .

ب = ما هو حكم الرأي الصادر عن الهيئة العامة لديوان المحاسبات ذي الرقم ١١٥ والتاريخ ١٩٥١/٩/٢٦ بشأن المفعول الرجعي للاتفاقات الخاصة مع وجود الاتفاقية العامة .

٢ ـ ان بعض الادارات تعمد بعد انتهاء مدة عقدها مع احد الاجانب الى استصدار مرسوم بتمديد هذا العقد سنة او بعض السنة دون ان تجري عقدا جديدا مع صاحب العلاقة فهل يجوز الاخذ بهذا التدبير مع العلم ان الفقرة ٢ من المادة ٦٤٥ من القانون المدني تقول : انه اذا استمر طرفا العقد في تنفيذه بعد انقضاء مدة اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير معينة .

فنرجو اعلامنا رأيكم في هذين الموضوعين بأسرع وقت ممكن .

الامين العام لوزارة المالية

سئل النائب العام رأيه في هذا الشأن فأدلى بالمطالعة الآتية :

لابد من مراجعة نصوص الاتفاقية لامكان اعطاء الرأي القطعي في الاسئلة المطروحة . فاذا كانت الاتفاقية تنص على التزامات توضع على الفريق الموقع عليها بمعنى ان الخبراء لا يعتبرون مسؤولين ازاء الجمهورية السورية وانهم لا يتقاضون مخصصاتهم من الخزينة السورية التي تدفعها الى الفريق الذي تعاقدت معه فان اقرار هذه الاتفاقية أي تصديقها من السلطات المختصة يكفي برأيي ليقوم الخبراء بأعمالهم دون حاجة لاجراء عقود افرادية . واقرار الاتفاقية وحده كاف لاعتبارها نافذة اما اذا كانت الاتفاقية مقتصرة على تعهد المنظمة الدولية بتقديم خبراء لتتفق معهم الحكومة السورية فلا بد من عقود افرادية تنظم تنفيذ الاتفاقية .

ولا شك ان رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات المعطى سابقا بشأن المفعول الرجعي انما يتناول عقود الخبراء الافرادية لان الاتفاقيات الدولية المصدقة وفاقا للقوانين تعتبر بمثابة قوانين ولها قوتها فهي نافذة ولو تضمنت مفعولا رجعيا ولا يتناولها رأي الهيئة العامة المبحوث عنه وكذلك العقود الافرادية المنظمة توفيقا لها .

اما تمديد العقد بمرسوم فاني لا ارى في النصوص النافذة ما يمنعه .

وبعد المداولة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ما يلي :

ان الاتفاقيات العامة المعقودة بين الحكومة والمنظمات التابعة للامم المتحدة والهيئات الدولية الاخرى التي تقضي بأن توفد هذه المنظمات خبراء الى سورية ضمن شروط نصت عليها تلك الاتفاقيات تقوم مقام الاتفاقيات التي تعقد بين الاجانب والحكومة السورية الوارد ذكرها في المادة ١٣٥ من القانون ١٣٥ فيما اذا كانت من الاتفاقيات التي تخضع لمصادقة السلطة التشريعية كانت مصادقة هذه السلطة قد تمت عليها . وعندئذ تكفي موافقة الحكومة السورية على استخدام الخبراء المراد الاستفادة من خدمتهم كل ضمن اختصاصه وتنوب هذه الموافقة مناب العقود المشار اليها في المادة ١٣٥ المنوه بها آنفا .

ولمعرفة ما اذا كانت هذه الاتفاقيات من النوع الذي يخضع لمصادقة السلطة التشريعية لا بد من الاستئناس برأي وزارة الخارجية .

اما اذا كانت هذه الاتفاقيات ليست من النوع الخاضع لمصادقة السلطة التشريعية فعندئذ تصبح خاضعة لتأشير ديوان المحاسبات تنفيذا لحكم الفقرة الثانية من المادة ٢٩ من قانون ديوان المحاسبات رقم ٣٨ وبهذه الحالة تضحي احكامها نافذة اعتبارا من تاريخ التأشير عليها من قبل هذا الديوان .

اما ما يتعلق بتسديد العقود المنظمة مع

الخبراء الاجانب عند انتهاء امدها مدة سنة او بعض السنة بمرسوم دون اجراء عقد جديد مع صاحب العلاقة فهوجائز لانه ليس في النصوص القانونية النافذة ما يمنعه .

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٥/٤٨٦
تاريخ ١٩٥٢/٣/١

تأكيدا لبلاغاتنا رقم ١٦١٤٢/١٩٢٢ تاريخ ١٩٥١/٨/٢٧ ورقم ٢٦٢٨٧/٣٣٣٣ تاريخ ١٩٥١/١٢/٢٩ نطلب اليكم عدم التعاقد من الآن فصاعدا مع خبراء غير سوريين الا بعد اخذ موافقتنا المسبقة ونلفت نظركم الى ان هذه الموافقة المسبقة يجب ان تكون قبل القيام بأي اجراء أو معاملة أو مخابرة تتعلق بالتعاقد ، وان اية معاملة تجري خلافا لاحكام هذا البلاغ يكون من شأنها عدم الموافقة على مشروع التعاقد مهما كان شأنه .

وتستثنى من احكام هذا البلاغ وزارة الدفاع الوطني .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٧٠/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٤/٦/٢٩

استفسرت وزارة الزراعة من ديوان المحاسبات عن جواز تطبيق قرار مجلس الوزراء رقم ١٦٤ تاريخ ١٩٥٣/٣/١ على الفلسطينيين المستخدمين للعمل مع الفنيين والاخصائيين من العرب والاجانب تنفيذا للقانون رقم ٢٨٥ تاريخ ١٩٤٦/١٢/٤

وقد اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات بعد اطلاعها على كتابنا رقم ٤٥٩٨ — ١/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٣/٢٨ رأيها ذا الرقم ٨٠ المؤرخ في ١٩٥٤/٥/١٩ فنثبت ادناه مضمون كتابنا ورأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات للاطلاع عليهما والعمل بموجبهما .

الى رئاسة ديوان المحاسبات
بالاشارة الى كتابكم المؤرخ في ١٩٥٤/١/١٧ رقم ٩٧٧

ان القانون رقم ٢٨٥ تاريخ ١٩٤٦/١٢/٤ اجاز تعيين الموظفين وغيرهم للعمل مع الفنيين والاختصاصيين وصرف تعويضاتهم من الاعتمادات الملحوظة في الموازنة باسم (استخدام فنيين واختصاصيين) ويستدل منه ان لهذه الاعمال صفة موقتة تزول بانتهاء استخدام الفني او الاختصاصي ، وطالما انه يجوز استخدام السوري دون التقيد برواتب الملاك فيجوز استخدام الفلسطينيين ضمن ذات الشروط ، واما تعيين الفلسطينيين وفقا لاحكام قرار مجلس الوزراء رقم ٦٤ تاريخ ١٩٥٣/٣/١ فيكون لاشغال الوظائف الشاغرة في الملاكات الدائمة والموقتة وذلك بطريق المسابقة او التعاقد ولا يشمل بنظرنا المهمات الموقتة المعقودة نفقاتها على اعتماد اجمالي والتي لم يحدد لها شروط معينة للاستخدام .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« اوافق على رأي وزارة المالية في كتابها رقم ٤٥٩٨ — ١/٢٥ وتاريخ ١٩٥٤/٣/٢٨ » .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النيابة العامة ، الموافقة على رأي وزارة المالية لان قرار مجلس الوزراء ذا الرقم ٣١٣ المؤرخ في ١٩٥٢/١٠/١٥ كان خاصا بالفلسطينيين المعينين بطريق المسابقة او التعاقد في وزارة المعارف وقد اعقبه القرار ١٦٤ تاريخ ١٩٥٣/٣/١ الذي شمل احكام القرار ٣١٣ لسائر وزارات وادارات الدولة وعليه فان تعيين الفلسطينيين حسب القرار ١٦٤ انما يكون لاشغال الوظائف الشاغرة في الملاكات الدائمة والموقتة بطريق المسابقة او التعاقد ولا يشمل المهمات الموقتة المعقودة نفقاتها على اعتماد اجمالي والتي لم يحدد لها شروط معينة للاستخدام .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٩/ب ـ ٢٤/.
تاريخ ١٩٥٥/١/٢٩

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٤١ تاريخ ١٩٥٤/١٢/٢١ حول المفعول الرجعي لعقود الاستخدام النافذة بموجب مراسيم تنظيمية ، فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٤١
تاريخ ١٩٥٤/١٢/٢١

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نظمت بعض الادارات العامة عقود استخدام مع بعض الاجانب واعطتها تاريخا يسبق تاريخ توقيع هذه العقود ، ثم نفذت هذه العقود بمراسيم لم يحدد فيها تاريخ التنفيذ وأشرت هذه المراسيم من ديوانكم ، وبالنظر لتردد هذه الادارات في التاريخ الحقيقي لاستحقاق الراتب وعما اذا كان يعود لتاريخ الاتفاقية ام للتاريخ المحدد فيها عن مدة سابقة ، نرجو عرض القضية على الهيئة العامة لديوانكم لابداء الرأي في الموضوع ، واننا نرى انه بمقتضى المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم ٥ تاريخ ١١ شباط ١٩٣٦ يمكن اعطاء مفعول رجعي للصكوك المتعلقة بالمستخدمين بعقود ، وبما ان المراسيم المذكورة لم تحدد تاريخا لمبدأ تنفيذها فان التاريخ الذي يعول عليه في صرف الاستحقاق هو تاريخ تنظيم العقد ومن هذا التاريخ يبدأ المفعول الرجعي لتنفيذ الاتفاقيات والمراسيم المتعلقة بها ، واما اذا اشار المرسوم الى تاريخ مبدأ التنفيذ فيعتبر هذا التاريخ مبدأ للاستحقاق على الا يسبق مطلع السنة المالية .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اني اوافق على ماجاء في كتاب وزارة المالية رقم ٧٧٤٦ ـ ٢٤/. تاريخ ١٩٥٤/١٢/٧

وبعد المناقشة والمذاكرة تقرر بالاجماع مايلي :

لقد اجازت المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم ٥ تاريخ ١٩٣٦/٢/١١ المفعول الرجعي للصكوك المتعلقة بالمستخدمين بعقود . ويكون مبدأ استحقاق هؤلاء المستخدمين رواتبهم وفاقا للاسس الآتية :

١ ـ اذا نص في عقد الاستخدام على مبدأ الاستحقاق ، فيعتبر هذا المبدأ اساسا لصرف الراتب .

٢ ـ اذا لم ينص في العقد على المبدأ ، بل نص عليه في المرسوم المتضمن تنفيذ العقد ، فان هذا التاريخ الوارد في المرسوم هو المعتبر .

٣ ـ اذا لم ينص على مبدأ الاستحقاق ، لا في العقد ولا في المرسوم ، فيكون مبدأ استحقاق الراتب من تاريخ المباشرة الواقع بعد تبليغ المستخدم مرسوم تنفيذ الاتفاقية ، وفي كل الاحوال ، اذا كان المفعول الرجعي يشمل سنة مالية سابقة ، فلا بد لجواز الصرف من توفر الاعتمادات في تلك السنة .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٨٥/ب ـ ٢٤/.
تاريخ ١٩٥٥/٥/٣٠

نثبت لكم ادناه رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ٢٤ تاريخ ٩٥٥/٢/٢٣ حول شروط التعاقد مع الاشخاص الاختصاصيين والشهادات الواجب حيازتها في بعض الاعمال الاختصاصية ، فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

وزير المالية

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٢٤
تاريخ ١٩٥٥/٢/٢٣

الى رئاسة ديوان المحاسبات

كانت هذه الوزارة تعاقدت مع احد الخبراء الاجانب للعمل لديها منذ العام ١٩٤٩ استنادا لاحكام المادة ١٣٥ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ وتعديلاته وظل مشابرا على

عمله حتى غاية العام ٩٥٤ وبالنظر لصدور رأي الهيئة العامة لديوانكم المؤرخ في ١٣ تشرين اول ٩٥٤ المتضمن وجوب حيازة الاختصاصيين الذين تتعاقد معهم الدولة الشهادات اذا كان اختصاصهم من الاختصاصات التي تتطلب الحصول على شهادة معينة ، ولما كانت الاعمال الاختصاصية التي يقوم بها الخبير المذكور خلال مدة استخدامه السابق قد اكسبته خبرة ودراية لاتقلا اهمية عن الشهادة المطلوبة .

نرجو بيان الرأي عما اذا كانت احكام هذا الرأي تسري على الخبير المذكور في وجوب حيازته الشهادة ام عند تجديد استخدامه ام انه يمكن تمديد عقده باعتبار ان تجديد استخدامه هو بمثابة استمرار على عمله السابق الذي كلف به قبل صدور الرأي المذكور .

وزير الزراعة

وتلي كتاب وزارة المالية رقم ٢٣١١-٢٤/. تاريخ ٩٥٥/٢/١٤ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم رقم ٩٧١ تاريخ ١٧ كانون الثاني ٩٥٥ المتعلق بكتاب وزارة الزراعة رقم ٥١١ — ١٤/١ تاريخ ٩٥٥/١/١٥

ان الشهادة المشترطة للاختصاص هي الشهادة الاختصاصية التي يتطلب الحصول عليها متابعة الدراسة المخصصة لها كالطب والهندسة والمحاماة ، اما اذا كان الاختصاص مما يكتسب بالممارسة والتجربة والمران فلا تشترط الشهادة له وذلك طبقا لما ورد في رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات رقم ١٩٢ تاريخ ١٩٥٤/١٠/١٣

فاذا كان الاختصاص المشار اليه في كتاب وزارة الزراعة الآنف الذكر من النوع الاول فلا بد من تحقق الشهادة المثبتة له ويترتب على الادارة في حال انتقائها من المتعاقد معها ان تنهي استخدامه فورا والا تعتبر بالمران والخبرة الذي كسبهما ، واما اذا كان الاختصاص من النوع الثاني فلا يعول على الشهادة وانما للادارة ان تتحقق منه بطرقها الخاصة .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

اوافق على ماجاء في مطالعة وزارة المالية في كتابها رقم ٢٣١١ — ٢٤/. تاريخ ٩٥٥/٢/١٤

وبعد المذاكرة تقرر بالاجماع ووفاقا لمطالعة النائب العام مايأتي :

اذا كان العمل الاختصاصي من الاعمال التي تكتسب بموجب شهادة قانونية ، فلا بد للشخص المتعاقد معه ان يكون حائزا هذه الشهادة واما اذا كان العمل الاختصاصي من الاعمال التي تكتسب بدون شهادة فعلى الادارة ان تتحقق من كفاءة من تتعاقد معه بالطريقة التي تراها محققة للغاية ، وعليه فاذا كان الاختصاص المشار اليه في كتاب وزارة الزراعة من النوع الذي يتطلب شهادة قانونية فلا بد من وجودها مع المتعاقد معه ولو كان التعاقد قد تم قبل صدور رأي ديوان المحاسبات رقم ١٩٢ تاريخ ٩٥٤/١٠/١٣ لان مدته السابقة قد انقضت ، وفي حال عدم وجود الشهادة فعلى الادارة ان تنهي العقد فورا ، واما اذا كان الاختصاص من النوع الذي يكتسب بالمران فعلى الادارة ان تتحقق منه بطرقها الخاصة ولا مانع في هذه الحالة من تجديد العقد .

المخالفات :

مادة ١٣٦ — كل مرسوم او قرار يتخذ خلافاً لاحكام هذا القانون او الملاكات الخاصة

يلغى او يعدل بمرسوم او قرار من السلطة التي اتخذته وعلى كل يحق للمرجع الاعلى الغاءه او تعديله وعلى وزير المالية ان يسلك الطرق القانونية لتضمين الموظف المسؤول جميع الاضرار التي تكبدتها الخزينة او جزءاً منها :

ليس للمتمرن المسرح لمخالفة في تعيينه حق المطالبة باي تعويض .

يقصد بالمرجع الاعلى الوزير المختص فيما يتعلق بقرار الامين العام او المحافظ ومجلس الوزراء فيما يتعلق بقرارات الوزراء .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٦١/ب — ١/٢٥
تاريخ ١٩٥٤/٥/١١

اصدر ديوان المحاسبات بهيئته العامة بتاريخ ٩٥٤/٣/٢٤ الرأي رقم ٥٠ التالي :

لايمكن بالاستناد الى المادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي الغاء تعيين موظف كان حين تعيينه مستوفيا جميع الشروط القانونية ثم صدر بحقه حكم عن حادث وقع قبل تعيينه افقده احد شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة ١١ من قانون الموظفين الاساسي ، وللادارة في مثل هذه الحال تسريح هذا الموظف . فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

رأي ديوان المحاسبات رقم ٣ تاريخ ١٩٥٤/١/٦

تفسير احكام المادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي

ان الموظف الذي صدر صك اصولي بتعيينه فباشر وظيفته العامة وقام بها بصورة فعلية ، ومن ثم الغي صك تعيينه لاحد الاسباب الواردة في المادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي ، ان هذا الموظف الفعلي يستحق ان يتقاضى رواتبه عن المدة الواقعة بين تاريخ مباشرته الوظيفة ونفاذ قرار الغاء صك تعيينه لان قيامه بمهام الوظيفة خلال المدة المذكورة ، وقبل ان تتبين السلطات الخاصة ان صك تعيينه يستدعي الالغاء ، لايحرمه من تقاضي الراتب لاسيما وليس عليه تحمل اخطاء الادارة او ان تثرى الادارة بسببه بدون مسوغ شرعي .

بلاغ وزارة المالية
رقم ١٠٩/ب — ٠/٢٥
تاريخ ١٩٥٤/٨/١٩

اصدرت الهيئة العامة لديوان المحاسبات الرأي رقم ١٢٠ بتاريخ ١٩٥٤/٧/٢٨ اقرت بموجبه الاجتهاد التالي :

ان الغاء المراسيم او القرارات الصادرة عن السلطة الادارية لايكون قانونيا الا اذا كان تنفيذا لاحكام المادة ١٣٦ من قانون الموظفين الاساسي ، فنرجو الاطلاع والعمل بموجبه .

نظام سجل الموظفين :

مادة ١٣٧ — يحدد نظام سجل موظفي الدولة العام والسجل الخاص لموظفي كل ادارة من الادارات العامة بمرسوم .

الباب الثامن

احكام انتقالية

مادة ١٣٨ — يحتفظ الموظفون باوضاعهم الحالية الى ان تصدر الملاكات الخاصة وينفذ مرسوم التصنيف النهائي .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب — ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٣٦ — لقد نصت هذه المادة على احتفاظ الموظفين باوضاعهم الحالية الى ان تصدر الملاكات الخاصة وينفذ مرسوم التصنيف النهائي ، والمقصود من الوضع الحالي المرتبة والراتب اللذين كان يتمتع بهما الموظف بتاريخ نفاذ القانون فلا يمكن تبديل هذه المرتبة او الراتب الا :

أ = في الاحوال الناجمة عن حقوق سابقة تقضي بتصحيح مرتبة الموظف او راتبه .

ب = في حالة تطبيق الاحكام المتعلقة بواجبات الموظفين (العقوبات المسلكية مثلا) وانتهاء خدمتهم وتأدية رواتبهم والمنصوص عنها في قانون الموظفين الاساسي .

ج = في حالة تطبيق المادة ٤٩ من القانون (البند ١٠ من هذا البلاغ) المتعلقة بتعيين الموظف في ملاك آخر .

ولما كان الموظفون المتمرنون عند نفاذ القانون لا يخرجون عن ان يكونوا موظفين بحالة التمرين فلا يمكن تأصيلهم الا بعد صدور الملاكات الخاصة الجديدة وتنفيذها .

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٤٠٤/٦٧
تاريخ ١٩٤٥/٧/١٩

نصت المادة ١٣٨ على أن يحتفظ الموظفون بأوضاعهم الحالية الى ان تصدر الملاكات الخاصة وينفذ مرسوم التصنيف النهائي . لما كان الوضع الحالي للموظف يشمل مرتبة هذا الموظف وراتبه وصفته الاساسية التي هو عليها فانه لا يجوز مهما اختلفت الاحكام الواردة في الملاكات الخاصة الحالية بشأنه ان يغير شيء من وضعه سواء اكان هذا التغيير يتعلق بالمرتبة او الراتب او التأصيل وذلك الى ان يتم التصنيف النهائي .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٧٨/ب — ١/٨
تاريخ ١٩٤٥/١٠/٣١

لقد نصت المادة الـ ١٣٨ من قانون الموظفين الاساسي على ان يحتفظ الموظفون بأوضاعهم الحالية الى ان تصدر الملاكات الخاصة وينفذ مرسوم التصنيف النهائي ، ومن الطبيعي ان يتناول هذا النص سائر الموظفين الذين عينوا او سيعينون من تاريخ صدوره الى ان يصدر مرسوم التصنيف النهائي وينفذ ولذلك يجب ان تظل التعيينات التي تقع منذ تاريخ صدور الملاكات الجديدة على اساس الرواتب القديمة

ويكون شأنهم شأن بقية الموظفين بالنسبة للتصنيف أي انهم يصنفون بالمراتب التي عينوا بها ولكن بالرواتب الجديدة لدرجات مراتبهم الدنيا وبصفتهم متمرنين ، حتى اذا ما انتهى التصنيف واصبح نافذا بوشر بتطبيق الرواتب الجديدة بدون قيد او شرط .

مادة ١٣٩ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) .

يصنف الموظفون في المرتبة الثانية وما فوق تصنيفاً نهائياً بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء وتعمد بعد ذلك كل وزارة الى تصنيف الموظفين والمساعدين الدائمين والمتمرنين الذين اكملوا مدة التمرين المنصوص عنها في القوانين السابقة تصنيفاً نهائياً من قبل لجنة تصنيف تؤلف تحت اشراف الوزير من :

الامين العام وفي حال عدم وجوده فاكبر موظف في الوزارة	رئيساً
موظف من الحلقة الاولى يعينه الوزير	عضواً
المدير أو رئيس الدائرة المختص	عضواً

يجوز بالاتفاق بين الادارتين المختصتين تصنيف الموظفين المنتدبين الى ملاك آخر او الموضوعين تحت تصرف ادارة ثانية في ادارتهم الاصلية او الادارة المنتدبين او الملحقين بها وفقاً لاحكام هذا القانون .

اما الموظفون المتمرنون فيصنفون في الدرجة الدنيا للمرتبة المعينين فيها ويظلون خاضعين للاحكام المتعلقة بالمتمرنين .

اما الموظفون المتمرنون المعينون بنتيجة مسابقة في المرتبتين السادسة والثانية عشرة

مادة ١٣٩ قديمة ـ يصنف موظفو الادارة المركزية من المرتبة الثانية وما فوق تصنيفا نهائيا بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء حال نشر الملاك الخاص وتعمد بعد ذلك كل وزارة خلال مدة ثلاثة اشهر من تاريخ نشر الملاك الخاص الى تصنيف الموظفين والمساعدين الدائمين تصنيفا نهائيا من قبل لجنة تصنيف تؤلف ـ تحت اشراف الوزير ـ من :

الامين العام وفي حال عدم وجوده فاكبر موظف في الوزارة	: رئيسا
موظف من الحلقة الاولى يعينه الوزير	: عضوا
الموظف او رئيس الدائرة المختص	: عضوا

والذين يحملون شهادة الحلقة الاولى والثالثة فيصنفون في الدرجة الدنيا للمرتبتين الخامسة او الحادية عشرة حسب الحال ويظلون خاضعين للاحكام المتعلقة بالمتمرنين .

(بموجب القانون رقم ٤٢١ تاريخ ١٩٤٨/٦/٩) :

اما الموظفون الذين سبقت لهم خدمة في دوائر الدولة ثم عينوا مجدداً متمرنين بنتيجة مسابقة او اختبار فانهم يعتبرون قد اكملوا مدة التمرين القانونية فيما اذا بلغت مجموع خدماتهم السابقة واللاحقة السنة والنصف ويصنفون كالموظفين الاصليين ويعاد على هذا الاساس تصنيف من صنف منهم .

مادة ١٣٩ مكرر — (المضافة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

مع مراعاة التسلسل الوارد في هذه المادة وبعد تصنيف الموظفين الوارد ذكرهم في المادة السابقة يصنف :

١ = الموظفون الوكلاء والموقتون المعينون في احدى وظائف الملاك الخاص قبل ٢١ تشرين الاول ١٩٤٦ في الدرجة الدنيا من المرتبة الدنيا لاحدى الحلقات اذا كانوا حائزين شروط التوظيف وشهادة الحلقة اما المعينون منهم في مرتبة أعلى فيجوز تصنيفهم فيها .

٢ = الموظفون الموقتون والوكلاء المعينون في احدى وظائف الملاك الخاص قبل ٢١ تشرين الاول ١٩٤٦ الذين لايحملون شهادات الحلقات الثلاث على ان يكونوا قد سبقت لهم خدمة لاتقل عن سنة واحدة في الدرجة والمرتبة المعينين فيها بعد اجتيازهم فحصا مسلكياً تحدد شروطه بقرار وزاري .

٣ = الموظفون الموقتون المعينون بدون مرتبة قبل تاريخ ٢١ تشرين الاول ١٩٤٦ في احدى وظائف الملاك الخاص في الدرجة والمرتبة التي يعادل راتبهم راتبها وفي حال عدم التعادل ففي الدرجة الاعلى مباشرة على ان يطبق على الذين لايحملون من هؤلاء الشهادات المطلوبة للحلقة احكام الفقرة الثانية من هذه المادة .

٤ = يخضع الموظفون المذكورون في هذه المادة للاحكام المتعلقة بالتمرين فيما اذا لم يكونوا قد اكملوا المدة المحددة للتمرين .

مادة ١٤٠ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

نظر لجنة التصنيف في احوال كل موظف وتدرس سجله وماضيه وتدقق في اخلاقه وكفاءته ونشاطه في الوظيفة وتقرر تصنيفه نهائيا مع تحديد مرتبته ودرجته غير مقيدة بالمرتبة التي حصل عليها هذا الموظف .

ولا يجوز ان يؤدي تصنيف الموظفين الى ترفيعهم اكثر من مرتبتين .

اما في حال عدم بلوغ حاملي شهادة الحلقة الاولى المرتبة الدنيا من هذه الحلقة يجوز للجنة التصنيف تصنيفهم في هذه المرتبة اذا رأت في اخلاقهم وكفاءتهم ومقدرتهم مايؤهلهم لذلك كما انه يجوز ترفيع الموظفين من المراتب الثامنة فما دون ثلاث مراتب على ان لا يتجاوز عدد هؤلاء الموظفين عشر العدد المحدد في الملاك الخاص .

(بموجب المرسوم التشريعي رقم ١٥ تاريخ ١٩٤٩/٧/١٢) :

١ = لا تقام ولا تسمع اية دعوى قضائية او ادارية امام مجلس الشورى او المحاكم على اختلاف انواعها ضد قرارات لجان التصنيف والمراسيم المصدقة لها المنصوص عليها في قانون الموظفين الاساسي ذي الرقم ١٣٥ الصادر في ١٩٤٥/١/١٠ او في القوانين الخاصة .

٢ = ترد الدعاوى القائمة ضد الدولة من هذا النوع .

مادة ١٤١ — يصدق قرار لجنة التصنيف بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح الوزير المختص ويكون هذا المرسوم نافذا من تاريخ نشره وغير تابع لاي طريق من طرق المراجعة .

مادة ١٤٠ قديمة — تنظر لجنة التصنيف في احوال كل موظف وتدرس سجله وماضيه وتدقق في اخلاقه وكفاءته ونشاطه في الوظيفة وتقرر تصنيفه نهائيا مع تحديد مرتبته ودرجته غير مقيدة بالمرتبة التي حصل عليها هذا الموظف .

مادة ١٤٢ — (المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٨٦ تاريخ ١٩٤٩/٥/٢١) :

كل موظف لم يرد اسمه في مرسوم التصنيف يعد مسرحاً ويحق له المطالبة بمعاش التقاعد او تعويض التسريح وفقاً لقانون التقاعد .

مادة ١٤٣ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

يحق للموظف المنزلة مرتبته او راتبه ان يطلب تسريحه وتصفية حقوقه وفقا لقانون التقاعد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ نشر مرسوم التصنيف .

مادة ١٤٤ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

كل زيادة في الراتب تنشأ عن تنفيذ مرسوم التصنيف تصرف اعتبارا من اول كانون الثاني ١٩٤٧ او من تاريخ تعيين الموظف اذا كان واقعاً بعد ذلك .

مادة ١٤٥ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

يعتبر قدم الموظفين المصنفين نهائياً اعتباراً من تاريخ استحقاقهم راتب التصنيف .

مادة ١٤٢ قديمة — كل موظف لم يرد اسمه في مرسوم التصنيف يعد مسرحا ويحق له المطالبة بمعاش التقاعد او تعويض التسريح وفقا لقانون التقاعد .

مادة ١٤٢ قديمة (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ٩٤٧) — كل موظف لم يرد اسمه في مرسوم التصنيف يعد مسرحا ويحق له المطالبة بمعاش التقاعد أو تعويض التسريح وفقا لقانون التقاعد .

لا يجوز اعادة الموظف المسرح الا اذا توفرت فيه شروط التعيين المجدد ولا يستفيد الموظف المسرح من احكام المادتين ١٤ و١٥ من هذا القانون .

مادة ١٤٣ قديمة — يحق للموظف المنزلة مرتبته ان يطلب تسريحه وتصفية حقوقه وفقا لقانون التقاعد .

مادة ١٤٤ قديمة — كل زيادة في الراتب تنشأ عن تنفيذ مرسوم التصنيف تصرف اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ نشر المرسوم المذكور .

مادة ١٤٥ قديمة — يعتبر قدم الموظفين المصنفين نهائيا اعتبارا من تاريخ نشر مرسوم التصنيف .

مادة ١٤٥ مكرر — (المحدثة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤ تشرين الاول ١٩٥٣) : (١)

١ = ان الموظفين الذين يحملون الشهادات المنصوص عليها في المادة الثامنة من قانون الموظفين الاساسي بعد تعديلها بموجب احكام هذا المرسوم التشريعي (اي المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٤/١٠/٩٥٣) وعينوا في وظائف الدولة بالنظر لشهاداتهم هذه في مراتب ودرجات اقل من المراتب والدرجات المحددة لشهاداتهم في المادة المذكورة ولم يبلغوها بطريق الترفيع يرفعون اليها ويجب ان يتم هذا الترفيع قبل اجراء تعيينات جديدة على الوظائف الشاغرة .

٢ = اما الموظفون المشار اليهم في الفقرة السابقة الذين بلغوا بتصنيفهم او بترفيعهم المراتب والدرجات التي يستحقونها بموجب شهاداتهم فيمنحون درجة اضافية ترفيعا استثنائيا .

٣ = اما الموظفون الذين لم يعينوا بالاستناد للشهادات التي يحملونها حاليا الموجودون في مراتب ودرجات اقل من المراتب والدرجات التي تخولهم شهاداتهم حق التعيين فيها فيجوز تجديد تعيينهم متمرنين في المراتب والدرجات التي يستحقونها بموجب الشهادات التي يحملونها اذا نجحوا في اختبار تجريه ادارتهم فيما بينهم خلال مدة سنة من تاريخ نشر هذا المرسوم التشريعي وينم هذا التعيين بحسب تسلسل النجاح .

يستثنى من احكام هذه الفقرة الموظفون الموفدون الذين حصلوا على الشهادات المطلوبة منهم بموجب صكوك ايفادهم فيصنفون بالمراتب والدرجات المنصوص عليها في المادة الثامنة المعدلة من قانون الموظفين الاساسي .

٤ = يعتبر قدم كل من المستفيدين من احكام هذه المادة في مرتبته ودرجته الجديدتين اعتبارا من تاريخ ترفيعه اليهما وفي حال عدم وجود شاغر في المرتبة والدرجة التي يستحقهما

---

(١) ان العمل بأحكام هذه المادة معلق على صدور المرسوم التنظيمي المتعلق بقواعد تطبيق احكام المادة الثامنة المعدلة من قانون الموظفين (رأي ديوان المحاسبات رقم ٧٥ تاريخ ١٩٥٤/٥/١٢ المنشور بعد المادة ٢١ من هذا القانون) .

فيرفع او يعين في الدرجة والمرتبة الادنى الشاغرة ذات الراتب الاقرب للراتب الذي يستحقه ويحتفظ في حق الترفيع لاول شاغر في المرتبة التي يستحقها .

٥ = تتم التعيينات والترفيع والتصنيف المنصوص عليها في فقرات هذه المادة في حدود شواغر الملاك واعتمادات الموازنة حسب تسلسل القدم في الخدمة وعند تساوي القدم يرجح الاقدم في الشهادة .

٦ = يحتفظ الموظفون الذين تجاوزوا الحلقة الثالثة الى الحلقة الثانية قبل صدور هذا المرسوم التشريعي بحقهم المكتسب في اجتيازهم الحلقة عند استحقاقهم للترفيعات المقبلة .

رأي الهيئة العامة لديوان المحاسبات
رقم ٤٥
تاريخ ١٩٥٤/٣/١٧

حول منح الموظفين الذين بلغوا بتصنيفهم او ترفيعهم المراتب والدرجات التي يستحقونها بموجب شهاداتهم درجة اضافية ترفيعا استثنائيا .

في الساعة الثانية عشرة من يوم الاربعاء الواقع في ١٣٧٣/٧/١٢ الموافق لـ ٩٥٤/٣/١٧ اجتمعت الهيئة العامة لديوان المحاسبات لدراسة كتاب وزارة الداخلية رقم ٨٨٥٥ـح/م تاريخ ١٩٥٣/١١/١ وهذا نصه :

الى رئاسة ديوان المحاسبات

نصت الفقرة الثانية من المادة ١٤٥ مكرر من المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ٩٥٣/١٠/٤ على ما يلي : « أما الموظفون الذين يحملون الشهادات المنصوص عليها في المادة الثامنة من قانون الموظفين الاساسي المعدلة بموجب احكام هذا المرسوم والذين بلغوا بتصنيفهم او ترفيعهم المراتب والدرجات التي يستحقونها بموجب شهاداتهم فيمنحون درجة اضافية ترفيعا استثنائيا .

فنرجو بيان ما اذا كانت احكام هذه الفقرة تشمل الموظفين الذين اجتازوا المراتب والدرجات التي يستحقونها بموجب شهاداتهم تصنيفا او ترفيعا .

وورد في الفصل الثالث من الفقرة (ح) من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ ما يلي :

يجوز منح درجة اضافية واحدة لحاملي شهادة التحصيل العالي الذين اجتازوا بنجاح مدة التمرين المنصوص عليها في انظمة المهنة التي تخولهم شهادتهم حق ممارستها .

فنرجو اعلامنا ما اذا كانت احكام هذه الفقرة تشمل موظفي وزارتنا المجازين في الحقوق والذين اجتازوا بنجاح مدة التمرين في المحاماة وفي حال الايجاب بيان ما اذا كانت تنطبق عليهم احكام الفقرة الثالثة من المادة ١٤٥ مكرر المتضمنة وجوب اجتياز اختبار تجريه الوزارة باعتبارهم معينين في الاصل بموجب شهادة الحقوق دون اعتبار اجازة المحاماة .

وزير الداخلية

وتلي كتاب وزارة المالية « المراقبة » رقم ٣٥٧٩ـ٣/٢٥ تاريخ ١٩٥٤/٣/٧ وهذا نصه

الى رئاسة ديوان المحاسبات

اشارة الى كتابكم المؤرخ في ١٩٥٣/١١/٣ رقم ١٢٩٠٧

إن المادة ١٤٥ مكرر المحدثة في قانون الموظفين بموجب المرسوم التشريعي رقم ٩٤ تاريخ ١٩٥٣/١٠/٤ منحت درجة اضافية للموظفين الذين بلغوا بتصنيفهم او ترفيعهم المراتب والدرجات التي يستحقونها في الاصل بموجب الشهادات التي يحملونها بالاضافة الى انها قضت بترفيع الذين لم يبلغوا مراتب ودرجات الشهادات التي يحملونها والمحددة بالمادة الثامنة المعدلة من قانون الموظفين .

فمن التدقيق في النص السابق يتضح ان الشارع خص الدرجة الاضافية بمن بلغ بتصنيفه او ترفيعه المرتبة والدرجة التي يستحقها بموجب الشهادة التي يحملها ولما كان البلوغ لغة واصطلاحا هو الوصول لا التجاوز فلا يمكن تجاهل قصد الشارع من هذا التخصيص وبالتالي لا يمكن ان يستفيد من النص السابق من تجاوز المرتبة والدرجة التي يستحقهما بموجب الشهادة التي يحملها .

أما فيما يتعلق بالفقرة الثالثة من المقطع (ح) من المادة الثانية للمرسوم الآنف الذكر فان الدرجات التي يمكن ان تمنح لحاملي شهادات التحصيل العالي الذين اجتازوا بنجاح مدة التمرين المنصوص عليها في انظمة المهنة التي تخولهم شهاداتهم حق ممارستها او مارسوا المهنة المذكورة فلا تمنح الا عند تعيينهم بمعنى انها لا تشمل الموظفين القائمين على العمل سواء في وزارة الداخلية او في غيرها .

وزير المالية

سئل النائب العام عن مطالعته فأجاب :

« لا مجال للبحث في هذه القضية طالما ان المرسوم التشريعي ٩٤ يتوقف تنفيذه على صدور المرسوم التنظيمي المنصوص عليه في المادة ٢ من المرسوم التشريعي المذكور » .

وبعد المذاكرة وسماع مطالعة النائب العام تقرر بالاجماع ووفاقا لهذه المطالعة ما يأتي :

ان الفقرة الثانية من المادة الثالثة من المرسوم التشريعي رقم ٩٤ المؤرخ في ١٩٥٣/١٠/٤ نصت على منح درجة اضافية للموظفين المشار اليهم في الفقرة الاولى من هذه المادة الذين بلغوا بتصنيفهم او بترفيعهم المراتب والدرجات التي يستحقونها ومعنى البلوغ هنا (هو كما جاء في كتاب وزارة المالية المربوط) الوصول ولا تفيد معنى التجاوز وعليه لا يستفيد من النص السابق كل من تجاوز المرتبة والدرجة التي يستحقهما بموجب الشهادة التي يحملها . اما ما يتعلق بتفسير الفقرة قبل الاخيرة من المقطع (ح) من المادة الثانية من هذا المرسوم التشريعي فذلك نؤيد ما جاء في كتاب وزارة المالية من ان الدرجة الاضافية التي يجوز منحها لحاملي شهادات التحصيل العالي الذين اجتازوا بنجاح مدة التمرين المنصوص عليها في انظمة المهنة التي تخولهم شهاداتهم حق ممارستها انما تعطى لهم عند تعيينهم لاول مرة حسب القيد الوارد في آخر هذه الفقرة وعليه لا تشمل الموظفين القائمين على العمل حاليا ، هذا ولا بد لنا من لفت النظر الى ان احكام المرسوم التشريعي رقم ٩٤ الآنف الذكر لا تزال موقوفة بانتظار صدور المرسوم التنظيمي الذي يحدد قواعد تطبيق احكام المادة الثانية منه بناء على اقتراح وزارة المعارف وموافقة وزارة المالية .

رئيس ديوان المحاسبات

الباب التاسع

احكام ختامية

مادة ١٤٦ — (المعدلة بالقانون رقم ٣٥٨ تاريخ ١٠ حزيران ١٩٤٧) :

يطبق هذا القانون على الموظفين الداخلين في الملاكات الخاصة الدائمة اما المستخدمون فيوضع نظامهم وملاكهم بمرسوم (١) . تسري أحكام هذا القانون على القضاة وموظفي السلك الخارجي وموظفي رئاسة الجمهورية وموظفي مجلس النواب وموظفي الادارات العامة وموظفي المعارف وموظفي الافتاء والدرك والقوة الاجرائية في الشرطة في كل ما لم ينص عليه صراحة في القوانين الخاصة المتعلقة بهذه الادارات .

بلاغ وزارة المالية
رقم ٢٣/ب — ١/٣٤
تاريخ ١٩٤٥/٣/٢٤

بند ٣٧ — لقد جاء في هذه المادة ان قانون الموظفين الاساسي يطبق فقط على الموظفين الداخلين في الملاكات الخاصة الدائمة فيتضح من هذا النص :

أ = ان الموظفين الداخلين في الملاكات الموقتة العائدة للادارات العامة الموقتة المعرفة في البند ٢ من هذا البلاغ .

ب = والمستخدمين الذين سيوضع نظامهم وملاكهم بمرسوم بمقتضى المادة ١٤٦ .

ج = والمستخدمين المعينين بقرارات او اتفاقيات لعمل موقت ومن اعتمادات اجمالية مرصدة في الموازنة .

لا تشملهم احكام قانون الموظفين الاساسي .

أ = تطبق على الموظفين الداخلين في الملاكات الموقتة احكام نظامهم الحالي الى ان يعدل بمرسوم .

ب = ان المستخدمين الذين سيوضع نظامهم وملاكهم بمرسوم هم الذين لهم عمل دائم ولهم رواتب مقننة ومرصدة في الموازنة على حدة لكل منهم :

١ — الآذنون في مختلف الدوائر العامة .
٢ — خدم وزارة المعارف ومستخدموها .
٣ — خدم وزارة الصحة العامة ومستخدموها

مادة ١٤٦ قديمة — يطبق هذا القانون على الموظفين الداخلين في الملاكات الخاصة الدائمة اما المستخدمون فيوضع نظامهم وملاكهم بمرسوم .

تسري احكام هذا القانون على القضاة وموظفي السلك الخارجي وموظفي مجلس النواب وموظفي الادارة العامة والدرك والقوة الاجرائية في الشرطة في كل ما لم ينص عليه صراحة في القوانين الخاصة المتعلقة بهذه الادارات .

---

(١) راجع المرسوم رقم ١٤٥٩ تاريخ ٥ ايلول ١٩٥٠ المتضمن نظام المستخدمين الاساسي .

٤ ـ مستخدمو المطبعة الرسمية .

تطبق على هؤلاء المستخدمين احكام انظمتهم الخاصة المعمول بها قبل نفاذ قانون الموظفين الاساسي الى ان يصدر نظامهم وملاكهم الجديد.

ج = تطبق على المستخدمين المعينين بقرارات او اتفاقيات لعمل موقت ومن اعتمادات اجمالية مرصدة في الموازنة الشروط الواردة في صكوك استخدامهم والتعليمات والقرارات العامة او الخاصة الصادرة عن وزارة المالية او التي ستصدر فيما بعد بشأنهم ويجب من الآن وصاعدا ان تتضمن صكوك الاستخدام المذكورة واجبات هؤلاء المستخدمين وحقوقهم بشرط عدم منحهم حقوقا تفوق الحقوق الممنوحة للموظفين الداخلين في الملاكات الدائمة بمقتضى قانون الموظفين الاساسي .

مادة ١٤٧ — يوضع جدول التعادل بين مختلف الملاكات الوارد ذكره في المادة التاسعة من هذا القانون بقانون يصدر قبل تنظيم هذه الملاكات .

بموجب القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ١٩ ايلول عام ١٩٤٥ :

مادة ١ ـ يصدق الجدول رقم ٢ المعروف بجدول التعادل والملحق بالقانون رقم ١٣٥ المتضمن تحديد مراتب الوظائف في مختلف الملاكات الخاصة .

مادة ١٤٨ — تلغى الاحكام الواردة :

١ = في القرار رقم ١٣٥ الصادر في ٢٠ آذار سنة ١٩٢٦ والاحكام المعدلة او المتممة له .

٢ = في القرار رقم ٣٣٠٧ الصادر في ١٧ حزيران ١٩٣١ والاحكام المعدلة او المعدلة له .

٣ = في المرسوم الاشتراعي رقم ٣١ الصادر في ٦ آذار عام ١٩٤١ والاحكام المعدلة او المتممة له .

وتلغى ايضاً جميع الاحكام المخالفة لهذا القانون .

بلاغ رئاسة مجلس الوزراء
رقم ١٤٠٤/١١٠٦٧
تاريخ ١٩٤٥/٧/١٩

نصت المادة ١٤٨ على الغاء الاحكام الواردة في القرار ١٣٥ الصادر في ٢٠ آذار ١٩٢٦ والاحكام المعدلة او المتممة له . والغاء الاحكام الواردة في القرار رقم ٣٣٠٧ الصادر في ١٧ حزيران ١٩٣١ والاحكام المعدلة او المتممة له . والغاء الاحكام الواردة في المرسوم التشريعي ٣١ الصادر في ٦ آذار ١٩٤١ والاحكام المعدلة له .

ونصت الفقرة الاخيرة من هذه المادة على النص الآتي : وتلغى ايضا جميع الاحكام المخالفة لهذا القانون .

لما كان حكم الفقرة الاخيرة عاما شاملا يقضي بالغاء جميع الاحكام المخالفة لقانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ باستثناء ما ورد في احكام المادة ١٤٦ من هذا القانون ولذلك فان جميع الاحكام الواردة في القوانين والملاكات الصادرة قبل القانون ١٣٥ التي تخالف هذا النص تعتبر لاغية لا يجوز العمل بمقتضاها .

بناء عليه اذا ورد نص في القوانين والملاكات المذكورة يجيز التعيين لاحدى الوظائف العامة بلا مسابقة فلا يجوز العمل به الا اذا جدد هذا الشذوذ في القوانين والملاكات الصادرة بعد القانون ١٣٥ كما نصت على ذلك الفقرة ٣ من المادة ٥ من هذا القانون .

مادة ١٤٩ — وزراء الدولة مكلفون بتنفيذ احكام هذا القانون .

دمشق في ٢٦ المحرم ١٣٦٤ و ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥

بموجب القانون رقم ٣٨ تاريخ ١٩٥٥/٣/٦ المعمول به حاليا

الجدول رقم ١

الحلقة	المرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي ليرة	الراتب المقطوع ليرة
	ممتازة	١	٥٠٠	١٣٥٠
		٢	٤٦٠	١٢٥٠
		٣	٤٢٠	١١٥٠
	١	١	٣٨٠	١٠٥٠
		٢	٣٥٠	٩٥٠
		٣	٣٢٠	٨٥٠
	٢	١	٢٩٠	٧٥٠
		٢	٢٦٥	٧٠٠
الاولى		٣	٢٤٠	٦٥٠
	٣	١	٢٢٠	٦٠٠
		٢	٢٠٥	٥٥٠
		٣	١٩٠	٥٠٠
	٤	١	١٧٥	٤٧٥
		٢	١٦٠	٤٥٠
		٣	١٤٥	٤٢٥
	٥	١	١٣٠	٤٠٠
		٢	١٢٠	٣٧٥
	٦	١	١٢٠	٣٥٠
		٢	١١٠	٣٣٠
		٣	١٠٠	٣١٠
	٧	١	٩٥	٢٩٠
الثانية		٢	٩٠	٢٧٥
		٣	٨٥	٢٦٠
	٨	١	٨٠	٢٤٥
		٢	٧٥	٢٣٠
		٣	٧٠	٢١٥
	٩	١	٦٥	٢٠٠
		٢	٦٠	١٩٠
الثالثة		٣	٥٥	١٨٠
	١٠	١	٥٥	١٧٠
		٢	٥٠	١٦٠
		٣	٤٥	١٥٠

بموجب المرسوم التشريعي رقم ٨٥ تاريخ ١٩٥٣/٣/٢٦

الجدول رقم ١ (قديم)

الحلقة	المرتبة	الدرجة	الراتب المقطوع ق. ل. س	الراتب الاساسي المقابل له في حساب التقاعد ق. ل. س
موظفو الحلقة الثالثة	١٠	٣	١٢١,٥٠	٤٥,٠٠
		٢	١٣٢,٠٠	٥٠,٠٠
		١	١٤٢,٥٠	٥٥,٠٠
موظفو الحلقة الثانية	٩	٣	١٤٢,٥٠	٥٥,٠٠
		٢	١٥٣,٥٠	٦٠,٠٠
		١	١٦٤,٠٠	٦٥,٠٠
	٨	٣	١٧٥,٠٠	٧٠,٠٠
		٢	١٨٥,٥٠	٧٥,٠٠
		١	١٩٦,٠٠	٨٠,٠٠
	٧	٣	٢٠٧,٠٠	٨٥,٠٠
		٢	٢١٦,٥٠	٩٠,٠٠
		١	٢٢٦,٠٠	٩٥,٠٠
	٦	٣	٢٣٥,٠٠	١٠٠,٠٠
		٢	٢٥٣,٥٠	١١٠,٠٠
		١	٢٧١,٥٠	١٢٠,٠٠
موظفو الحلقة الاولى	٥	٢	٢٧١,٥٠	١٢٠,٠٠
		١	٢٨٩,٥٠	١٣٠,٠٠
	٤	٣	٣١٧,٠٠	١٤٥,٠٠
		٢	٣٤٤,٠٠	١٦٠,٠٠
		١	٣٦٦,٥٠	١٧٥,٠٠
	٣	٣	٣٨٧,٥٠	١٩٠,٠٠
		٢	٤٠٨,٥٠	٢٠٥,٠٠
		١	٤٢٩,٥٠	٢٢٠,٠٠
	٢	٣	٤٥٧,٥٠	٢٤٠,٠٠
		٢	٤٩٢,٠٠	٢٦٥,٠٠
		١	٥٢٧,٠٠	٢٩٠,٠٠
	١	٣	٥٦٨,٥٠	٣٢٠,٠٠
		٢	٦١٠,٥٠	٣٥٠,٠٠
		١	٦٥٢,٥٠	٣٨٠,٠٠
	ممتازة	٣	٧٠٨,٠٠	٤٢٠,٠٠
		٢	٧٦٣,٥٠	٤٦٠,٠٠
		١	٨١٩,٥٠	٥٠٠,٠٠

الجدول رقم ١ (قديم)

الملحق بقانون الموظفين الاساسي والمتضمن تحديد المراتب والدرجات ورواتبها

المرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي ليرة سورية
	موظفو الحلقة الثالثة	
١١	٣	٣٠
	٢	٣٥
	١	٤٠
١٠	٣	٤٥
	٢	٥٠
	١	٥٥
	موظفو الحلقة الثانية	
٩	٣	٥٥
	٢	٦٠
	١	٦٥
٨	٣	٧٠
	٢	٧٥
	١	٨٠
٧	٣	٨٥
	٢	٩٠
	١	٩٥
٦	٣	١٠٠
	٢	١١٠
	١	١٢٠

المرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي ليرة سورية
	موظفو الحلقة الاولى	
٥	٢	١٢٠
	١	١٣٠
٤	٣	١٤٥
	٢	١٦٠
	١	١٧٥
٣	٣	١٩٠
	٢	٢٠٥
	١	٢٢٠
٢	٣	٢٤٠
	٢	٢٦٥
	١	٢٩٠
١	٣	٣٢٠
	٢	٣٥٠
	١	٣٨٠
ممتازة	٣	٤٢٠
	٢	٤٦٠
	١	٥٠٠

ملاحظة : الغيت المرتبة ١١ بالمرسوم التشريعي رقم ١١٣ تاريخ ١٩٤٩/١٢/١١

مرسوم تشريعي رقم ٨٥

تاريخ ١٩٥٣/٣/٢٦

الغاء تعويضات غلاء المعيشة واستبدال رواتب الموظفين الاساسية برواتب مقطوعة

ان رئيس الدولة

بناء على الامر العسكري رقم ٢ تاريخ ١٩٥١/١٢/٣

وعلى المرسوم التشريعي رقم ٢٥٧ تاريخ ١٩٥٢/٦/٨

وبناء على المادة ١٥ من قانون موازنة عام ١٩٣٨ تاريخ ١٦ كانون الثاني ١٩٣٨ المتضمنة تحديد نسب تعويضات غلاء المعيشة للموظفين والتعديلات اللاحقة الطارئة عليها .

وبناء على القانون رقم ١٣٥ تاريخ ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ المتضمن قانون الموظفين الاساسي.

وبناء على المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ٢٧ نيسان ١٩٤٩ المتضمن نظام الرواتب التقاعدية الملكية والعسكرية .

وبناء على احكام المادة ٤٤ من المرسوم التشريعي رقم ٨٥ تاريخ ٢١ ايار ١٩٤٩ المتعلقة بالحد الادنى المعفى شهريا من ضريبة الدخل من رواتب واجور الموظفين والتعديل الجاري على هذه المادة بموجب المادة الخامسة من المرسوم التشريعي رقم ١٧٩ تاريخ ١٨ آذار ١٩٥٢ المتعلقة بالاعفاءات الممنوحة من ضريبة الدخل عن افراد اسر الموظفين

وبناء على قرار مجلس الوزراء رقم ٢٨٢ تاريخ ١٩٥٣/٣/٢٤

يرسم مايلي :

مادة ١ — يلغى الجدول رقم ١ الملحق بالقانون رقم ١٣٥ تاريخ ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ المتضمن تحديد مراتب ودرجات موظفي الجمهورية السورية ورواتبهم الاساسية ويستعاض عنه بالجدول رقم ١ المرفق بهذا المرسوم التشريعي والمتضمن تحديد راتب مقطوع لكل مرتبة ودرجة ومايقابله من الراتب الاساسي .

مادة ٢ — تستبدل الرواتب الاساسية المبينة في الجدول رقم ٢ المتضمن تعادل الوظائف العامة والمرفق بقانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ بالرواتب المقطوعة المحددة لكل مرتبة ودرجة في الجدول رقم ١ المرفق بهذا المرسوم التشريعي ، كما تستبدل عبارة « الرواتب الاساسية » بعبارة « الرواتب المقطوعة » اينما وردت في القوانين او في المراسيم التنظيمية .

مادة ٣ — تحل عبارة « الراتب المقطوع » محل عبارة « الراتب غير الصافي » اينما وجدت في كل من احكام قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ تاريخ ١٠ كانون الثاني ١٩٤٥ ونظام الرواتب التقاعدية الملكية والعسكرية (بموجب المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ٢٧ نيسان ١٩٤٩) وفي كافة المراسيم التنظيمية ويبقى الراتب الاساسي محتفظا بكامل مفعوله في كل ماله علاقة في تصفية وتحديد الحقوق التقاعدية .

مادة ٤ — تلغى المادة ١٥ من قانون موازنة عام ١٩٣٨ تاريخ ١٦ كانون الثاني ١٩٣٨ المتضمنة تحديد نسب تعويضات غلاء المعيشة المطبقة على رواتب موظفي الجمهورية السورية كما تلغى التعديلات اللاحقة الطارئة عليها وتعتبر عبارة « تعويضات غلاء المعيشة وما ينشأ عنها ملغاة اينما وجدت في كافة القوانين والمراسيم التشريعية والتنظيمية فيما يختص بالموظفين القائمين بالخدمة الفعلية دون المتقاعدين .

مادة ٥ — (المعدلة بالمادة ١٢ من القانون رقم ٣٨ تاريخ ٦ آذار ١٩٥٥) :

تلغى الفقرة الاولى من المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ تاريخ ٢٧ نيسان ١٩٤٩ المتضمن نظام الرواتب التقاعدية الملكية والعسكرية وتستبدل بالفقرة التالية :

١ = سبعة في المئة من راتب الموظف او معاش التقاعد الشهري ويتناول هذا الحسم ايضاً العلاوات الشخصية المقبولة في حساب التقاعد .

مادة ٦ — يجوز بقرار من وزير المالية جمع بعض الضرائب والرسوم والتكاليف او كلها المحسومة من الراتب المقطوع بموجب الاحكام النافذة تحت اسم « الحسميات المشتركة »

وعندئذ تدرج هذه الحسميات في جدول الرواتب الشهرية قلماً واحداً وتقوم دوائر الخزينة بقيد مجموع هذه الحسميات قلماً واحداً ، ايرادا في حساب امانات خاص على ان تجري توزيعها في آخر كل شهر على مواد واردات الموازنة او على حساباتها الخاصة بنسبة مئوية تحدد بقرار من وزير المالية لكل هذه الحسميات بالنسبة لمجموعها .

مادة ٧ — تصدر وزارة المالية التعليمات اللازمة لتنفيذ احكام هذا المرسوم التشريعي وتضع بصورة خاصة جدولا تفصيلياً لحساب الرواتب ونموذجا مختصراً لجداول تأدية الرواتب الشهرية .

مادة ٨ — تطبق احكام هذا المرسوم التشريعي اعتباراً من اليوم الاول من الشهر الذي يلي تاريخ نشره .

مادة ٩ — ينشر هذا المرسوم التشريعي ويبلغ من يلزم لتنفيذ احكامه .

دمشق في ١٩٥٣/٣/٢٦

قانون رقم ٣٨

تاريخ ١٩٥٥/٣/٦

تعديل رواتب الموظفين

اقر مجلس النواب وأصدر رئيس الجمهورية القانون الآتي :

مادة ١ — يلغى الجدول رقم (١) الملحق بقانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ المؤرخ في ١٩٤٥/١/١٠ والمعدل بالجدول رقم (١) المرفق بالمرسوم التشريعي رقم ٨٥ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/٢٦ ويستعاض عنه بالجدول رقم (١) المرفق بهذا القانون والمتضمن تحديد راتب مقطوع لكل مرتبة ودرجة وما يقابله من الراتب الاساسي .

مادة ٢ — تلغى الفقرة الاولى من المادة ٢١ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ المؤرخ

في ١٠/١/١٩٤٥ المعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٩٤ المؤرخ في ٤/١٠/١٩٥٣ ويستعاض عنه بالنص التالي :

« يتم الترفيع الفعلي حسب ترتيب جدول الترفيع بمرسوم او قرار من السلطة التي تمارس حق التعيين ويتوقف الترفيع الفعلي في حال اجتياز الحلقة على حيازة الشهادة المطلوبة للحلقة الاعلى ويعطى الموظف المرتبة والدرجة والراتب المقطوع الاعلى مباشرة من مرتبته ودرجته وراتبه المقطوع » .

مادة ٣ — تلغى المادة ١٠٢ من المرسوم التشريعي رقم ٤٦ المؤرخ في ٤/٣/١٩٥٣ المعدلة بموجب المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ١٢٦ المؤرخ في ٢٤/٥/١٩٥٣ ويستعاض عنها بالنص التالي :

مادة ١٠٢ = تحدد رتب العسكريين ودرجاتهم ورواتبهم المقطوعة ومايقابلها من الرواتب الاساسية في مختلف قوى واسلحة الجيش وفقا للجدول التالي (الجدول رقم ٢ الملحق بهذا القانون) .

مادة ٤ — تلغى المادة ١٠٣ من المرسوم التشريعي رقم ٤٦ المؤرخ في ٤/٣/١٩٥٣ ويستعاض عنها بالنص التالي :

مادة ١٠٣ = تضاف الى هذه الرواتب التعويضات المنصوص عليها في قوانين الدولة وفي قانون الجيش كما يضاف اليها تعويض شهري يسمى بـ (تعويض العبء العسكري) يحدد مقداره بـ (٣٠) ثلاثين ليرة للضباط من جميع الرتب و (١٥) خمس عشرة ليرة للنقباء المحترفين ويعتبر هذا التعويض من متممات الراتب المقطوع ويخضع لكافة احكامه .

مادة ٥ — تلغى المادة ٩٤ من المرسوم التشريعي رقم ٧٧ المؤرخ في ٣٠/٦/١٩٤٧ والمعدلة بالقانون رقم ١٩٨ المؤرخ في ٤/٧/١٩٥٤ ويستعاض عنها بالنص التالي :

مادة ٩٤ = أ = تحدد رتب عسكريي الدرك ودرجاتهم ورواتبهم المقطوعة ومايقابلها من الرواتب الاساسية وفقا للجدول التالي (الجدول رقم ٣ الملحق بهذا القانون) .

ب = يعطى ضباط الدرك جميع التعويضات الممنوحة لضباط الجيش وفقا لقانون الجيش رقم ٤٦ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/٤ وتعديلاته كما يتقاضون تعويضات الانتقال واجور النقل وفق القوانين والانظمة المرعية في قانون الجيش .

ج = يعطى لرتباء الدرك المحترفين (١٥) خمس عشرة ليرة شهريا (تعويض العبء العسكري).

مادة ٦ — يلغى الجدول المضاف الى المادة ٥١ من المرسوم التشريعي رقم ٧٨ المؤرخ في ١٩٤٧/٦/٣٠ بموجب القانون رقم ٢١ المؤرخ في ١٩٥٠/٨/٢٩ ويستعاض عنه بالجدول التالي :

الرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي	الراتب المقطوع
مفتش عقيد	اولى بعد ٤ سنوات في الرتبة	٣٢٠	٨٥٠
	ثانية بعد سنتين «	٢٩٠	٧٥٠
	ثالثة قبل « «	٢٦٥	٧٠٠
مفتش مقدم	اولى بعد ٤ سنوات في الرتبة	٢٤٠	٦٥٠
	ثانية بعد سنتين «	٢٢٠	٦٠٠
	ثالثة قبل « «	٢٠٥	٥٥٠

مادة ٧ — تلغى المادة ٦٨ من المرسوم التشريعي رقم ٧٨ لمؤرخ في ١٩٤٧/٦/٣٠ والمعدل بموجب المرسوم التشريعي رقم ١١٣ تاريخ ١٩٤٩/١٢/١١ والقانون رقم ٢١ المؤرخ في ١٩٥٠/٨/٢٩ ويستعاض عنها بالنص التالي :

مادة ٦٨ = أ = تحدد رتب ضباط ورتباء وافراد الشرطة ودرجاتهم ورواتبهم المقطوعة وما يقابلها من الرواتب الاساسية وفقا للجدول التالي (الجدول رقم ٤ الملحق بهذا القانون) .

ب = يعطى ضباط الشرطة ومفتشوهم الاجرائيون جميع التعويضات الممنوحة لضباط الدرك باستثناء تعويض العبء العسكري .

مادة ٨ — تلغى المادة ٧١ من المرسوم التشريعي رقم ٧٨ المؤرخ في ١٩٤٧/٦/٣٠ ويستعاض عنها بالنص التالي :

مادة ٧١ = أ = لايجوز ترفيع ضباط الشرطة الا اذا اتموا المدة الصغرى المبينة فيمايلي :

في رتبة ملازم سنتان

في كل رتبة من رتبة ملازم اول حتى رتبة عقيد اربع سنوات

ب = لايجوز ترفيع ضباط الشرطة الى رتبة اعلى من رتبة رئيس الا اذا كان متخرجا من المعاهد التالية :

الكلية العسكرية او كلية الحقوق او احدى مدارس ضباط الشرطة وحاملا شهادة التعليم الثانوي .

ج = لايجوز اعطاء رتبة عريف الا لمتخرجي مدارس الرتباء .

د = تعطى رتبة شرطي اول للشرطيين الذين اتموا ثماني سنوات في الخدمة .

هـ = تعطى رتبة شرطي ثان للشرطيين الذين اتموا ست سنوات في الخدمة .

و = تعطى رتبة شرطي ثالث للشرطيين الذين اتموا سنتين في الخدمة .

ز = يعين الشرطي المقبول حديثا شرطياً تلميذاً ويصبح بعد تخرجه من مدارس افراد الشرطة شرطياً متمرنا .

مادة ٩ — تلغى المادة الرابعة من المرسوم التشريعي رقم ١٤٦ المؤرخ في ١٩٥٢/٢/٢٨ ويستعاض عنها بالنص التالي :

مادة ٤ — يحدد التعويض العائلي عن كل فرد من افراد العائلة المعرفة بمقتضى احكام هذا المرسوم التشريعي كما يلي :

ليرة سورية

٧ لموظفي المراتب العاشرة والتاسعة والثامنة والسابعة او لمن يتقاضى راتبا مقطوعا يعادل او يقل عن الراتب المقطوع للدرجة الاولى من المرتبة السابعة او لمن يتقاضى معاشا تقاعديا يعادل او يقل عن الراتب الاساسي للدرجة الاولى من المرتبة السابعة .

١٠ لموظفي المراتب السادسة والخامسة والرابعة والثالثة او لمن يتقاضى راتبا مقطوعا يزيد عن الراتب المقطوع للدرجة الاولى من المرتبة السابعة ولا يتجاوز الراتب المقطوع للدرجة الاولى من المرتبة الثالثة او لمن يتقاضى معاشا تقاعديا يزيد عن الراتب الاساسي للدرجة الاولى من المرتبة السابعة ولا يتجاوز الراتب الاساسي للدرجة الاولى من المرتبة الثالثة .

١٢ لموظفي المراتب الثانية وما فوق او لمن يتقاضى راتبا مقطوعا يزيد عن الراتب المقطوع للدرجة الاولى من المرتبة الثالثة او لمن يتقاضى معاشا تقاعديا يزيد عن الراتب الاساسي للدرجة الاولى من المرتبة الثالثة .

مادة ١٠ — تحدد نسب تعويضات غلاء المعيشة عن المعاش الاساسي الشهري للمتقاعدين وايتامهم وارامليهم واصحاب رواتب المواساة وفقا للجدول رقم (٥) الملحق بهذا القانون .

مادة ١١ — تحدد المخصصات المقطوعة لرئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء والوزراء والرواتب الاساسية المقابلة لها وفقا للجدول رقم (٦) الملحق بهذا القانون ، وتؤدى هذه المخصصات وتوابعها وفق الاحكام العامة المطبقة في تأدية رواتب الموظفين وتوابعها .

مادة ١٢ — تلغى المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ المؤرخ في ١٩٤٩/٤/٢٧ والمعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٨٥ المؤرخ في ١٩٥٣/٣/٢٦ ويستعاض عنها بالنص التالي :

مادة ٢ = أ = يخضع المستفيدون من احكام هذا المرسوم التشريعي الى الحسميات الآتية التي تتألف منها العوائد التقاعدية :

١ — سبعة في المئة من راتب الموظف او معاش التقاعد الشهري ويتناول هذا الحسم ايضا العلاوات الشخصية المقبولة في حساب التقاعد .

٢ — نصف الراتب الشهري الاول الذي يستحقه الموظف المعين لاول مرة .

٣ — كل اضافة تطرأ على الراتب على ان تحسم بكاملها من الشهر الاول .

٤ — خمسة في المئة من معاش عيال الموظف او المتقاعد الشهري .

ب = يقصد بالراتب ، الراتب المقطوع ويقصد بالمعاش ، المعاش المقطوع المؤلف من المعاش الاساسي مضافا اليه تعويض غلاء المعيشة .

ج = تعتبر العوائد التقاعدية المحسومة بمقتضى هذا المرسوم التشريعي حقاً مكتسباً نهائياً للدولة ولا يجوز اعادتها الا في الحالة المنصوص عليها في الفقرة (د) من هذه المادة ولا يجوز ان تحسم الا عن راتب وظيفة واحدة .

د = يخضع الموظف المتمرن للعوائد التقاعدية طيلة مدة التمرين . وفي حال تسريحه تعاد اليه العوائد التقاعدية المقتطعة من رواتبه خلال مدة التمرين .

مادة ١٣ — تلغى المادة الثانية من المرسوم التشريعي رقم ١٨ المؤرخ في ١٨/١/٩٥٠ والمعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ١٢٦ المؤرخ في ٢٤/٥/٩٥٣ ويستعاض عنها بالنص التالي :

مادة ٢ — أ = يخضع المستفيدون من احكام هذا المرسوم التشريعي الى الحسميات الآتية التي تتألف منها العوائد التقاعدية :

١ — سبعة في المئة من راتب العسكري او من معاش تقاعد العسكري الشهري .

٢ — خمسة في المئة من معاش عيال العسكري الشهري او من معاش عيال المتقاعد العسكري الشهري .

ب = يقصد بالراتب ، الراتب المقطوع ويقصد بالمعاش المعاش المقطوع المؤلف من المعاش الاساسي مضافا اليه تعويض غلاء المعيشة .

ج = تعتبر العوائد التقاعدية المحسومة بمقتضى هذا المرسوم التشريعي حقاً مكتسباً نهائياً للدولة ولا يجوز اعادتها في اية حالة كانت ولا يجوز ان تحسم الا عن راتب وظيفة واحدة.

مادة ١٤ — تلغى الفقرة الاولى من المادة ٤٦ من المرسوم التشريعي رقم ٨٥ المؤرخ في ٢١/٥/١٩٤٩ المتضمن نظام ضريبة الدخل .

مادة ١٥ — تستثنى من المعدلات المحددة بالفقرة ١٢٥ من المادة ١٠ المعدلة من المرسوم التشريعي رقم ٣ المؤرخ في ٢٦/١٢/١٩٣٣ والمعدلات المحددة بالمادة ٣ من القانون رقم ٤٤٩ المؤرخ في ١٥/١/١٩٤٩ وصولات الاجور والرواتب والمعاشات واجور السفر والتعويضات

على مختلف انواعها وتخضع لطابع مالي مقطوع قدره (٥٠) قرشاً لقاء الطابعين المالي والجيش.

مادة ١٦ — تستثنى من المعدلات المحددة بالمادة ٥ من المرسوم التشريعي رقم ٦٨ المؤرخ في ١٩٤٩/٥/٩ الاجور والرواتب والمعاشات واجور السفر والتعويضات على مختلف انواعها وتخضع لطابع فلسطين حسبما يلي :

قرش سوري

معفاة — وصولات الاجور والرواتب والمعاشات واجور السفر والتعويضات على مختلف انواعها التي تقل عن مئة ليرة سورية .

١٠٠ — وصولات الاجور والرواتب والمعاشات واجور السفر والتعويضات على مختلف انواعها التي تبلغ مئة ليرة او تزيد عنها .

مادة ١٧ — أ = ان الرؤساء والمقدمين والعقداء في الجيش والدرك الذين لم يقضوا مدة سنتين في رتبهم يثبتون حكما بالدرجة الثالثة من رتبهم .

ب = ان الرؤساء والمقدمين والعقداء في الجيش والدرك الذين قضوا مدة سنتين في رتبهم ولم يقضوا مدة اربع سنوات فيها يثبتون حكما في الدرجة الثانية من رتبهم .

ج = ان الرؤساء والمقدمين والعقداء في الجيش والدرك الذين قضوا مدة اربع سنوات في رتبهم يثبتون حكما في الدرجة الاولى من رتبهم .

د = يجري تثبيت المستفيدين من احكام الفقرات السابقة من قبل السلطة صاحبة الحق في التعيين على ان يبدأ استحقاقهم لدرجاتهم ورواتبهم الجديدة اعتباراً من التاريخ المحدد لتطبيق احكام هذا القانون .

مادة ١٨ — يسوى وضع ضباط ورتباء وافراد الشرطة في رتبهم ودرجاتهم ورواتبهم المقطوعة من قبل السلطة التي تمارس حق التعيين على ان يبدأ استحقاقهم لدرجاتهم ورواتبهم الجديدة اعتباراً من التاريخ المحدد لتطبيق احكام هذا القانون.

مادة ١٩ — تعدل الرواتب المقطوعة المستخدمين الدائمين والموقتين في مختلف الادارات

العامة للدولة بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص وموافقة وزارة المالية على ان يكون لهذه المراسيم مفعولا اعتباراً من تاريخ تطبيق احكام هذا القانون .

مادة ٢٠ — ١ — ان الاضافات غير الصافية الطارئة على الرواتب والمعاشات بمقتضى احكام هذا القانون تحسم بكاملها لمرة واحدة من رواتب ومعاشات الشهر الاول وتؤخذ:

أ = بالنسبة للاشخاص المستفيدين من احكام قانون التقاعد — باسم عوائد تقاعدية — .

ب = بالنسبة للآخرين — باسم واردات مخففة للنفقات —

٢ — تعفى رواتب الشهر الاول من الزيادة المستحقة للخزينة او البلديات من العوائد التقاعدية وضريبة الدخل ورسوم الطوابع الناجمة عن زيادة الرواتب والتعويض العائلي ، كما يعتبر فرق رسوم الطابع حقاً مكتسباً للخزينة .

٣ — (المضافة بالقانون ١٢٦ تاريخ ١٥/١١/١٩٥٥) :

تعتبر العلاوة الشخصية التي تقاضاها النقباء المحترفون عن شهر اذار ١٩٥٥ بموجب احكام المادة ١٠٣ من المرسوم التشريعي رقم ٤٦ تاريخ ٤/٣/١٩٥٣ والتي الغيت بوجب احكام هذا القانون حقاً مكتسباً لهم .

مادة ٢١ — يلغى مفعول المرسوم التشريعي رقم ٤٩ المؤرخ في ١٣/٩/١٩٥٣

مادة ٢٢ — ان التعويضات المحددة في مختلف القوانين والانظمة على اساس معدلات نسبية من الرواتب المقطوعة يثابر من منحها على اساس الرواتب المقطوعة السابقة الى ان تعدل من قبل السلطات صاحبة الحق في تحديدها .

مادة ٢٣ — تطبق احكام هذا القانون اعتباراً من اول آذار ١٩٥٥

مادة ٢٤ — ريثما تصدر الموازنة العامة والموازنات الملحقة والمستقلة للسنة المالية ١٩٥٥

أ = يسمح لوزارة المالية بتسليف مختلف الدوائر العامة المبالغ اللازمة لتنفيذ احكام هذا القانون .

ب = تفتح لدى مديرية الخزينة المركزية حسابات سلف بعنوان (سلف وفروق الرواتب) ويخصص حساب خاص لكل ادارة ذات علاقه .

ج = تصرف موقتاً فروق الرواتب الناشئة عن تنفيذ احكام هذا القانون من حسابات السلف المذكورة.

د = تسدد المبالغ المدفوعة من حسابات السلف المذكورة حتى تاريخ نفاذ موازنة السنة المالية ١٩٥٥ باوامر صرف اجمالية تصدر على الاعتمادات المخصصة في موازنة السنة المالية ١٩٥٥ لتغطية زيادة الرواتب الناشئة عن تنفيذ احكام هذا القانون وتغلق نهائياً الحسابات المفتوحة لهذا الغرض في حسابات السلف .

هـ = يسمح لآمري الصرف والدفع في الادارات والمؤسسات العامة ذات الموازنات المستقلة بأخذ سلف من صناديقها لتنفيذ احكام هذا القانون وفق احكام الفقرات السابقة .

و = تصدر وزارة المالية التعليمات اللازمة لتنفيذ احكام هذه المادة .

مادة ٢٥ — تلغى جميع الاحكام المخالفة لهذا القانون .

مادة ٢٦ — وزراء الدولة مكلفون بتنفيذ احكام هذا القانون .

دمشق في ١٩٥٥/٣/٦

بموجب القانون رقم ٣٨ تاريخ ١٩٥٥/٣/٦ المعمول به حاليا

الجدول رقم ١

الحلقة	المرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي ليرة	الراتب المقطوع ليرة
الاولى	ممتازة	١	٥٠٠	١٣٥٠
		٢	٤٦٠	١٢٥٠
		٣	٤٢٠	١١٥٠
	١	١	٣٨٠	١٠٥٠
		٢	٣٥٠	٩٥٠
		٣	٣٢٠	٨٥٠
	٢	١	٢٩٠	٧٥٠
		٢	٢٦٥	٧٠٠
		٣	٢٤٠	٦٥٠
	٣	١	٢٢٠	٦٠٠
		٢	٢٠٥	٥٥٠
		٣	١٩٠	٥٠٠
	٤	١	١٧٥	٤٧٥
		٢	١٦٠	٤٥٠
		٣	١٤٥	٤٢٥
	٥	١	١٣٠	٤٠٠
		٢	١٢٠	٣٧٥
الثانية	٦	١	١٢٠	٣٥٠
		٢	١١٠	٣٣٠
		٣	١٠٠	٣١٠
	٧	١	٩٥	٢٩٠
		٢	٩٠	٢٧٥
		٣	٨٥	٢٦٠
	٨	١	٨٠	٢٤٥
		٢	٧٥	٢٣٠
		٣	٧٠	٢١٥
الثالثة	٩	١	٦٥	٢٠٠
		٢	٦٠	١٩٠
		٣	٥٥	١٨٠
	١٠	١	٥٥	١٧٠
		٢	٥٠	١٦٠
		٣	٤٥	١٥٠

الجدول رقم (٢)

المرتبة	الرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي ليرة	الراتب المقطوع ليرة
	أ = الضباط :			
الامراء	عميد	موحدة	٦٠٠	١٥٥٠
	فريق	اولى بعد سنتين في الرتبة	٥٥٠	١٤٥٠
		ثانية قبل سنتين «	٥٠٠	١٣٥٠
	لواء	اولى بعد سنتين «	٤٦٠	١٢٥٠
		ثانية قبل سنتين «	٤٢٠	١١٥٠
	زعيم	اولى بعد سنتين «	٣٨٠	١٠٥٠
		ثانية قبل سنتين «	٣٥٠	٩٥٠
القادة	عقيد	اولى بعد ٤ سنوات «	٣٢٠	٨٥٠
		ثانية بعد سنتين «	٢٩٠	٧٥٠
		ثالثة قبل سنتين «	٢٦٥	٧٠٠
	مقدم	اولى بعد ٤ سنوات «	٢٤٠	٦٥٠
		ثانية بعد سنتين «	٢٢٠	٦٠٠
		ثالثة قبل سنتين «	٢٠٥	٥٥٠
الاعوان	رئيس	اولى بعد ٤ سنوات «	١٩٠	٥٠٠
		ثانية بعد سنتين «	١٧٥	٤٧٥
		ثالثة قبل سنتين «	١٦٠	٤٥٠
	ملازم اول	اولى بعد سنتين «	١٤٥	٤٢٥
		ثانية قبل سنتين «	١٣٠	٤٠٠
	ملازم	موحدة	١٢٠	٣٧٥
	ب = النقباء المحترفون :			
	وكيل اول	اولى بعد ٤ سنوات في الرتبة	٩٥	٢٩٠
		ثانية بعد سنتين «	٩٠	٢٧٥
		ثالثة قبل سنتين «	٨٥	٢٦٠
	وكيل	اولى بعد ٤ سنوات «	٨٠	٢٤٥
		ثانية قبل ٤ سنوات «	٧٥	٢٣٠
	رقيب اول	اولى بعد ٤ سنوات «	٧٠	٢١٥
		ثانية قبل ٤ سنوات «	٦٥	٢٠٠
	رقيب	اولى بعد ٤ سنوات «	٦٠	١٩٠
		ثانية قبل ٤ سنوات «	٥٥	١٨٠

الجدول رقم (٢) تابع

الرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي ليرة	الراتب المقطوع ليرة
	ج = المتطوعون :		
وكيل اول	اولى بعد ١٠ سنوات في الخدمة	٥٥	١٩٠
	ثانية قبل ١٠ سنوات	٥٠	١٨٠
وكيل	اولى بعد ١٠ سنوات	٤٨	١٧٠
	ثانية قبل ١٠ سنوات	٤٥	١٦٠
رقيب اول	اولى بعد ١٠ سنوات	٤٢	١٥٠
	ثانية بعد ٥ سنوات	٤٠	١٤٥
	ثالثة قبل ٥ سنوات	٣٨	١٤٠
رقيب	اولى بعد ١٠ سنوات	٣٦	١٣٥
	ثانية بعد ٥ سنوات	٣٥	١٣٠
	ثالثة قبل ٥ سنوات	٣٤	١٢٥
عريف	اولى بعد ١٠ سنوات	٢٤	٩٥
	ثانية بعد ٥ سنوات	٢٣	٩٠
	ثالثة قبل ٥ سنوات	٢٢	٨٥
جندي اول	اولى بعد ١٠ سنوات	١٩	٨٠
	ثانية قبل ١٠ سنوات	١٨	٧٥
جندي	اولى بعد ١٠ سنوات	١٧	٧٠
	ثانية بعد ٥ سنوات	١٦	٦٥
	ثالثة قبل ٥ سنوات	١٥	٦٠

الجدول رقم (٣)

الرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي ليرة	الراتب المقطوع ليرة
	أ = الضباط :		
زعيم	اولى بعد سنتين	في الرتبة ٣٨٠	١٠٥٠
	ثانية قبل سنتين	« ٣٥٠	٩٥٠
عقيد	اولى بعد ٤ سنوات	« ٣٢٠	٨٥٠
	ثانية بعد سنتين	« ٢٩٠	٧٥٠
	ثالثة قبل سنتين	« ٢٦٥	٧٠٠
مقدم	اولى بعد ٤ سنوات	« ٢٤٠	٦٥٠
	ثانية بعد سنتين	« ٢٢٠	٦٠٠
	ثالثة قبل سنتين	« ٢٠٥	٥٥٠
رئيس	اولى بعد ٤ سنوات	« ١٩٠	٥٠٠
	ثانية بعد سنتين	« ١٧٥	٤٧٥
	ثالثة قبل سنتين	« ١٦٠	٤٥٠
ملازم اول	اولى بعد سنتين	« ١٤٥	٤٢٥
	ثانية قبل سنتين	« ١٣٠	٤٠٠
ملازم	موحدة	١٢٠	٣٧٥
	ب = الافراد :		
وكيل اول	اولى	٩٥	٢٩٠
	ثانية	٩٠	٢٧٥
وكيل	اولى	٨٥	٢٦٠
	ثانية	٨٠	٢٤٥
رقيب اول	موحدة	٧٥	٢٣٠
رقيب	موحدة	٧٠	٢١٥
عريف	اولى	٦٥	٢٠٠
	ثانية	٦٠	١٩٠
دركي	اول	٥٥	١٧٠
	ثان	٥٠	١٦٠
	متمرن	٤٥	١٥٠

الجدول رقم (٤)

الرتبة	الدرجة	الراتب الاساسي ليرة	الراتب المقطوع ليرة
	أ = الضباط :		
مقدم	اولى بعد ٤ سنوات في الرتبة	٢٤٠	٦٥٠
	ثانية بعد سنتين «	٢٢٠	٦٠٠
	ثالثة قبل سنتين «	٢٠٥	٥٥٠
رئيس	اولى بعد ٤ سنوات «	١٩٠	٥٠٠
	ثانية بعد سنتين «	١٧٥	٤٧٥
	ثالثة قبل سنتين «	١٦٠	٤٥٠
ملازم اول	اولى بعد سنتين «	١٤٥	٤٢٥
	ثانية قبل سنتين «	١٣٠	٤٠٠
ملازم	موحدة	١٢٠	٣٧٥
	ب = الرتباء :		
وكيل اول	اولى	٩٥	٢٩٠
	ثانية	٩٠	٢٧٥
وكيل	اولى	٨٥	٢٦٠
	ثانية	٨٠	٢٤٥
رقيب اول	موحدة	٧٥	٢٣٠
رقيب	موحدة	٧٠	٢١٥
عريف	اولى	٦٥	٢٠٠
	ثانية	٦٠	١٩٠
	ج = الافراد :		
شرطي	اول	٥٥	١٨٠
	ثان	٥٥	١٧٠
	ثالث	٥٠	١٦٠
	تلميذ ومتمرن	٤٥	١٥٠

الجدول رقم (٥)

١ ـ المتقاعدون واصحاب رواتب المواساة :

٣٢٥ ٪	عن جزء المعاش الذي يبلغ ٤٠ ليرة فما دون
١٤٥ ٪	عن جزء المعاش الذي يزيد عن ٤٠ ليرة حتى ٨٠ ليرة
١١٠ ٪	عن جزء المعاش الذي يزيد عن ٨٠ ليرة حتى ١٥٠ ليرة
٥٥ ٪	عن جزء المعاش الذي يزيد عن ١٥٠

٢ ـ الايتام والارامل :

٣٧٥ ٪	عن جزء المعاش الذي يبلغ ٥ ليرات فما دون
٣٢٥ ٪	عن جزء المعاش الذي يزيد عن ٥ ليرات حتى ٤٠ ليرة
١٤٥ ٪	عن جزء المعاش الذي يزيد عن ٤٠ ليرة حتى ٨٠ ليرة
١١٠ ٪	عن جزء المعاش الذي يزيد عن ٨٠ ليرة حتى ١٥٠ ليرة
٥٥ ٪	عن جزء المعاش الذي يزيد عن ١٥٠ ليرة

الجدول رقم (٦)

(المعدل بالقانون رقم ١٠٠ تاريخ ١٩٥٥/٨/١٥)

	الراتب الاساسي ليرة	الراتب المقطوع ليرة
رئيس الجمهورية	٢٠٠٠	٣٠٠٠
رئيس مجلس الوزراء	٨٠٠	٢٠٠٠
الوزير	٦٥٠	١٥٥٠

مرسوم رقم ١٤٠
تاريخ ١٩٥١/١٢/٢٩
نظام كفالات الموظفين

ان رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء

بناء على الامر العسكري رقم (٢) المؤرخ في ١٩٥١/١٢/٣

وبناء على المادة ٣٤ من المرسوم التشريعي ذي ٧٥ الصادر في ٣٠ حزيران ١٩٤٧ والمتضمن ملاك وزارة المالية .

يرسم مايلي :

مادة ١ — تعريف : كفالة الموظف عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي او اعتباري تجاه الدولة بان يفي الالتزامات التي قد تنشأ على موظف كلف بادارة اموال او نقود او اوراق ذات قيمة او أشياء تخص الدولة .

تسري على كفالات الموظفين احكام المواد ٧٣٨ الى ٧٦٨ من القانون المدني ذي الرقم ٨٤ الصادر في ١٨ أيار ٩٤٩ والمتعلقة بالكفالة في كل ما لا يتعارض مع رجحان وامتياز مطاليب الدولة

مادة ٢ — (المعدلة بالمرسوم رقم ٨٤١ تاريخ ١٩٥٢/٦/٨) المكفل : يجبر على تقديم احدى الكفالات المنصوص عنها في المادة الثالثة من هذا المرسوم كل موظف او مستخدم يشغل وظيفة خاضعة للكفالة .

تحدد الوظائف الخاضعة للكفالة ومقدار هذه الكفالة بقرار من وزير المالية بعد اخذ رأي الوزارة او الادارة المختصة مالم يرد نص قانوني على خلاف ذلك .

لايجوز لاي موظف او مستخدم ان يباشر عمله في وظيفة خاضعة للكفالة مالم يقدم كفالة مستوفية الشرائط المنصوص عنها في هذا المرسوم .

مادة ٣ — انواع الكفالة : تكون الكفالة اما نقداً او اسهماً مالية او ضمانا عقارياً او تعهداً مصرفياً او تجارياً او صناعياً او زراعياً .

لوزارة المالية وحدها حق البت في امر قبول او رفض احدى الكفالات المذكورة .

مادة ٤ — الكفالة النقدية : تؤدى مبالغ الكفالات النقدية الى صناديق الخزينة لقاء وصول وتقيد في حساب الامانات تحت عنوان « كفالات الموظفين » ولايجوز سحبها الا ضمن احكام هذا المرسوم .

مادة ٥ — الاسهم المالية : تقبل في كفالات الموظفين الاسهم المالية الحكومية او الاسهم ذات السوق العالمي او غيرها من الاسهم التي تقبلها وزارة المالية .

تودع هذه الاسهم لقاء وصول في صناديق الخزينة اذا كانت للحامل وتوضع عليها اشارة الحجز اذا كانت اسمية ولايجوز سحبها او رفع اشارة الحجز عنها الا ضمن الشروط المنصوص في هذا المرسوم .

مادة ٦ — الكفالة العقارية : تكون الكفالة العقارية بتسجيل حق عيني على العقار ضماناً لوفاء التزامات الموظف ولا يلغى هذا التأمين العقاري الا ضمن احكام هذا المرسوم .

تطبق على الكفالة العقارية احكام التأمين العقاري المنصوص عنه في القانون المدني ذي الرقم ٨٤ الصادر في ١٨ أيار ١٩٤٩ في كل مالا يتعارض مع رجحان وأمتياز مطاليب الدولة .

مادة ٧ — الكفالة المصرفية : يجوز قبول تعهدات المصارف المقبولة والمأذونة من قبل وزارة المالية في كفالات الموظفين ولايجوز الغاؤها الا ضمن الشروط المنصوص عنها عنها في هذا المرسوم .

مادة ٨ — الكفالات التجارية والصناعية والزراعية : تنظم هذه الكفالات وفاقا للنموذج رقم (١) المرفق بهذا المرسوم وتعرض للتصديق على الغرف التجارية او الصناعية او الزراعية بحسب الحال وعلى هذه الغرف ان تعطي المعلومات بحق الكفلاء وفاقاً للنموذج رقم (٢) المرفق بهذا المرسوم .

يخضع فك هذه الكفالات للشروط المنصوص عنها في هذا المرسوم .

في الاقضية التي لايوجد فيها غرف تجارية او صناعية او زراعية يصادق على مضمون الكفالات من قبل مجالس الاقضية الادارية .

مادة ٩ — تصديق الكفالات : يجب تصديق كفالات الموظفين التجارية والصناعية والزراعية من قبل الكتاب بالعدل .

مادة ١٠ — تأشير ديوان المحاسبات : لا تعتبر صكوك كفالات الموظفين المسؤولين مباشرة امام ديوان المحاسبات قانونية مالم يؤشر عليها هذا الديوان عملا باحكام المادة ٢٧ من القانون ذي الرقم ٣٨ الصادر في ٢٤ ايار ١٩٣٨ والمتضمن نظام ديوان المحاسبات . (حالياً القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ١٩٥٢/٤/١٩)

مادة ١١ — (المعدلة بالمرسوم رقم ٨٤١ تاريخ ١٩٥٢/٦/٨) :

تسجيل الكفالات وحفظها :

أ = تسجل وتحفظ كفالات الموظفين المسؤولين مباشرة امام ديوان المحاسبات والمرتبطين بوزارة المالية لدى مديرية القضايا في الوزارة المشار اليها .

ب = تسجل وتحفظ كفالات الموظفين المسؤولين مباشرة امام ديوان المحاسبات وغير المرتبطين بوزارة المالية لدى الدائرة المالية في الوزارة او المديرية ذات العلاقة .

ج = تسجل وتحفظ كفالات الموظفين غير المسؤولين مباشرة امام ديوان المحاسبات لدى رئيسهم المسؤول مباشرة امام هذا الديوان .

مادة ١٢ — (المعدلة بالمرسوم ٨٤١ تاريخ ١٩٥٢/٦/٨) :

فحص الكفالات وتجديدها :

أ = بما يتعلق بصكوك كفالات الموظفين المسؤولين مباشرة امام ديوان المحاسبات :

يجب على الموظف المكفل بكفالة عقارية او تجارية او صناعية او زراعية ان يقدم الى الدائرة ذات الاختصاص في الوزارة او المديرية التابع لها في اول كانون الثاني واول تموز من كل سنة وثيقة تثبت فحص كفالته وفقاً للنموذج رقم (٣) المرفق بهذا المرسوم . وتقوم هذه الدائرة بملاحقة تقديم الوثائق المتعلقة بفحص الكفالات وتدقيقها وتسجيلها كما تكلف بملاحقة تجديد الكفالات اذا توفي الكفيل او حصل نقص في اقتداره المالي او اذا طرأ على العقار المؤمن تبديل او نقص في قيمته بحيث لم يعد ضامنا للكفالة .

ب = بما يتعلق بصكوك كفالات الموظفين غير المسؤولين مباشرة أمام ديوان المحاسبات:

يجب على الموظف المكفل بكفالة عقارية او تجارية اوصناعية او زراعية ان يقدم الى رئيسه المسؤول أمام ديوان المحاسبات في اول كانون الثاني واول تموز من كل سنة وثيقة تثبت فحص كفالته وفقاً للنموذج رقم (٣) المرفق بهذا المرسوم ، يقوم الرؤساء المسؤولون أمام ديوان المحاسبات بملاحقة موظفيهم المكلفين لتقديم الوثائق المتعلقة بفحص الكفالات وتدقيقها او تسجيلها كما يكلفون بملاحقة تجديد الكفالات اذا توفي الكفيل او حصل نقص في اقتداره المالي او اذا طرأ على العقار المؤمن تبديل او نقص في قيمته بحيث لم يعد ضامنا للكفالة .

ج = يجب ان يتم تجديد الكفالات خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف انذار بالتجديد .

مادة ١٣ — (المعدلة بالمرسوم ٨٤١ تاريخ ١٩٥٢/٦/٨)

فك الكفالات : تفك كفالات الموظفين المسؤولين مباشرة امام ديوان المحاسبات بقرار من الوزير او المدير المختص ويشترط في فك الكفالات على اختلاف انواعها :

١) ان يجري الموظف معاملة الدور والتسليم .

٢) ان يحصل الموظف على شهادة من رئيسه تتضمن براءة ذمته .

٣) ان يستحصل الموظف على حكم من ديوان المحاسبات يتضمن اعتباره بريء من اعمال ادارته (ويستثنى من هذا الشرط الموظف غير المسؤول مباشرة امام ديوان المحاسبات)

٤ ان يحصل على شهادة ممن خلفه في الوظيفة تثبت انه لم يظهر له اي نقص في اعماله .

تقدم هذه الوثائق الى الدائرة ذات الاختصاص في الوزارة او المديرية التابع لها التي تتولى تدقيقها او تنظيم القرار المقتضى بفك الكفالة .

مادة ١٤ — الجمع بين الوظائف : اذا عهد الى موظف القيام بعدة وظائف خاضعة للكفالة يجبر على تقديم الكفالات المحددة لكل من هذه الوظائف .

مادة ١٥ — جنسية الكفيل : يجب ان يكون الكفيل — في الكفالات التجارية والصناعية والزراعية — من الجنسية السورية .

مادة ١٦ — يلغى نظام الكفالات العثماني الصادر في ٢٤ محرم ١٢٩٧ و ٢٦ كانون الاول ١٢٩٥ وجميع الاحكام المعدلة والمتممة له كما تلغى جميع النصوص المخالفة لهذا المرسوم .

مادة ١٧ — ينشر هذا المرسوم ويبلغ لمن يلزم لتنفيذ احكامه .

نموذج رقم — ١ :

اقر انا الموقع ادناه . . . . . من التبعة السورية انني كلفت السيد . . . . المعين لوظيفة . . . . . كفالة مالية على مبلغ قدره . . . . . ليرة سورية اذا ترتب على مكفولي بحسب قوانين الحكومة ونظمها المتبعة دين مامن جراء تضمينه مايدخله على ذمته من الاموال والنقود والاشياء التي تخص الدولة او اذا ساعد على ادخال ماذكر على ذمة الآخرين بحكم وظيفته هذه أو اية وظيفة اخرى او مهمة تسند له وتعهدت بان ادفع هذا المبلغ الى خزينة الدولة فور مطالبتي به دون الحاجة الى استحصال حكم علي او على مكفولي واشعاراً بذلك اعطيت هذا التعهد تحريراً .

(توقيع الكفيل)

(مهنته)

(محل اقامته)

نموذج رقم — ٢ :

ان غرفة (تجارة او صناعة او زراعة) . . . . نصادق على ان السيد . . . . من اهالي . . . . ومن ذوي التبعة السورية هو من (التجار او الصناعيين او الزراع) الذين يتعاطون (تجارة او صناعة او زراعة) . . . . وانه مسجل في غرفتنا من الدرجة . . . . وان كفالته مقبولة ومعتبرة على مبلغ قدره . . . . ليرة سورية وهي في

حدود مقدرته المالية المسجلة في غرفتنا وانه لا كفالة له لغير الموظف الموما اليه (١) وقد اعطينا هذه المصادقة بعد تسجيل الكفالة في قيود الغرفة الرسمية بتاريخ . . . . تحت رقم . . . . تحريراً .

رئيس الغرفة

الخاتم الرسمي

(التوقيع)

نموذج رقم — ٣ :

وثيقة فحص احوال الكفيل عن شهر .....

اسم الكفيل وشهرته : .....

مهنته : .....

محل اقامته : .....

مقدار كفالته : .....

تاريخ تصديق سند الكفالة من الكتاب بالعدل :

(١) هل الكفيل اليوم في قيد الحياة وفي اي محل مقيم وماهي مهنته ؟

(تعطى هذه المعلومات ويصادق عليها من دائرة النفوس ومن المختار)

---

(١) ملاحظة : تشطب العبارات التي لا لزوم لها .
اذا سبق للكفيل ان كفل غير هذا الموظف يجب ذكر اذا كانت مقدرته المالية تكفي الكفالتين او اكثر منها .

(٢) هل درجة ثروة الكفيل في الحالة الراهنة كافية لتأمين مقدار كفالته وهل هي معتبرة كما كانت ؟

(تعطى هذه المعلومات ويصادق عليها من قبل الغرف التجارية او الصناعية او الزراعية بحسب ماتكون الكفالة)

(٣) هل العقار الواقع عليه اشارة التأمين لايزال في ملكية الكفيل وهل وقع تغيير او تبديل في هيئته او قيمته ؟

(تعطى هذه المعلومات وتصادق عليها امانة السجل العقاري اذا كانت الكفالة عقارية)

جدول تعادل الوظائف العامة على اساس الملاكات الخاصة الصادرة بالاستناد الى القانون رقم ٣٢٦ تاريخ ٢١ ايار ١٩٤٧

الرتبة	الدرجة	الراتب ل . س	وظائف الادارة العامة	الوظائف غير الاختصاصية	الوظائف الاختصاصية: المجلس النيابي	الامانة العامة لرئاسة الجمهورية	رئاسة مجلس الوزراء	مديرية الاوقاف العامة	دائرة الفتوى والتدريس الديني	ديوان المحاسبات	مجلس الشورى	الشؤون الخارجية	المالية	الداخلية	الدرك	الشرطة	الصحة والاسعاف العام	العدلية	المصالح العقارية
موظفو الحلقة الثالثة																			
حادية عشرة	٣	٣٠		مباشر ملازم						محضر ملازم	محضر ملازم		مناظر ملازم		درکي تلميذ متمرن	شرطي تلميذ	مأمور صحي ملازم	محضر ملازم	
(١)	٢	٣٥		كاتب ملازم مباشر ثان						محضر خامس معاون كاتب ضبط ملازم	محضر ملازم		جاب ملازم مناظر ثان		درکي خامس	شرطي خامس	مأمور صحي ثان	محضر ملازم	
	١	٤٠		كاتب ثان مباشر ثان						محضر رابع معاون كاتب ضبط رابع	محضر ملازم		جاب ثالث مناظر ثان		درکي رابع مؤصل	شرطي رابع	مأمور صحي ثان	محضر ملازم	
عاشرة	٣	٤٥		كاتب أول مباشر اول					مدرس	محضر ثالث معاون كاتب ضبط ثالث	محضر ثالث		جاب ثان مناظر اول		درکي ثالث محترف	شرطي ثالث	مأمور صحي أول	محضر ثالث	
	٢	٥٠		كاتب أول مباشر اول					مدرس	محضر ثان معاون كاتب ضبط ثان	محضر ثالث		جاب ثان مناظر اول		درکي ثان	شرطي ثان	مأمور صحي أول	محضر ثالث	
	١	٥٥		كاتب أول مباشر اول					مدرس	محضر أول معاون كاتب ضبط اول	محضر ثالث		جاب ثان مناظر اول		درکي أول	شرطي أول	مأمور صحي أول	محضر ثالث	
موظفو الحلقة الثانية																			
تاسعة	٣	٥٥		كاتب رئيسي ملازم	كاتب ضبط ملازم			مراقب ملازم	مدرس رئيسي ثان	كاتب ضبط ملازم	كاتب ضبط ملازم محضر ثان		مراقب ملازم	مراقب ملازم		مراقب أمن ملازم	محضر مخبر ملازم رئيس ممرضين ملازم قابلة ملازمة	كاتب ضبط ملازم محضر ثان	مراقب ملازم رسام أو مساح ملا
	٢	٦٠		كاتب رئيسي ثان	كاتب ضبط ثان			مراقب ثالث	مدرس رئيسي ثان	كاتب ضبط خامس محضر رئيسي رابع	كاتب ضبط ملازم محضر ثان		مراقب ثالث جاب اول مناظر رئيسي	مراقب ثالث	عريف	عريف مراقب أمن ثالث	محضر مخبر ثان رئيس ممرضين ثان قابلة ثانية مأمور صحي ممتاز	كاتب ضبط ملازم محضر ثان	مراقب ثالث رسام أو مساح ثان
	١	٦٥		كاتب رئيسي ثان	كاتب ضبط ثان			مراقب ثالث	مدرس رئيسي ثان	كاتب ضبط رابع محضر رئيسي ثالث	كاتب ضبط ملازم محضر ثان		مراقب ثالث جاب اول مناظر رئيسي	مراقب ثالث	عريف أول	عريف أول مراقب أمن ثالث	محضر مخبر ثان رئيس ممرضين ثان قابلة ثانية مأمور صحي ممتاز	كاتب ضبط ملازم محضر ثان	مراقب ثالث رسام أو مساح ثان

(١) الغيت المرتبة ١١ بالمرسوم التشريعي رقم ١١٣ تاريخ ١٩٤٩/١٢/١١

تاريخ ٢١ ايار ١٩٤٧

خاصية

المصالح العقارية	الاقتصاد الوطني	المديرية العامة للشؤون الزراعية	المصرف الزراعي	الاشغال العامة والمواصلات	المعارف	الجامعة السورية	دار الآثار	المجمع العلمي والمكتبة	البريد والبرق والهاتف والاذاعة
		مأمور صحي ملازم خفير حراج ملازم							موزع أو ملاحظ ملازم
		مأمور صحي ثان خفير حراج ثان		بحري ملازم					موزع أو ملاحظ ثان
		مأمور صحي ثان خفير حراج ثان		بحري ثان					موزع أو ملاحظ ثان
		مأمور صحي أول خفير حراج اول		بحري أول	معلم مساعد				رئيس موزعين موزع أو ملاحظ أول
		مأمور صحي أول خفير حراج اول		بحري أول	معلم مساعد				رئيس موزعين موزع أو ملاحظ أول
		مأمور صحي أول خفير حراج اول		بحري أول	معلم مساعد				رئيس موزعين موزع أو ملاحظ أول
مراقب ملازم رسام أو مساح ملازم	مراقب ملازم	مراقب ملازم	مراقب ملازم	مراقب ملازم رسام أو مساح ملازم مساعد فني ملازم مأمور لاسلكي ملازم ميكانيكي « « رئيس مرفأ ملازم راصد جوي ملازم	معلم صنف رابع	قابلة ملازمة رئيسة ممرضات ملازمة	مراقب ملازم رسام او مساح ملازم رئيس مشغل ملازم مساعد مرمم ملازم		مراقب ملازم ميكانيكي ملازم
مراقب ثالث رسام أو مساح ثان	مراقب ثالث	مراقب ثالث	مراقب ثالث	مراقب ثالث رسام أو مساح ثان مساعد فني ثالث مأمور لاسلكي رابع ميكانيكي « « رئيس مرفأ ثالث راصد جوي رابع	معلم صنف رابع	قابلة رئيسة ممرضات ثانية	مراقب ثالث رسام أو مساح ثان رئيس مشغل ثالث مساعد مرمم ثان		مراقب ثالث ميكانيكي ثان
مراقب ثالث رسام أو مساح ثان	مراقب ثالث	مراقب ثالث	مراقب ثالث	مراقب ثالث رسام أو مساح ثان مساعد فني ثالث مأمور لاسلكي رابع ميكانيكي « « رئيس مرفأ ثالث راصد جوي رابع	مدرس مساعد ثالث معلم صنف رابع	قابلة رئيسة ممرضات ثانية	مراقب ثالث رسام أو مساح ثان رئيس مشغل ثالث مساعد مرمم ثان		مراقب ثالث ميكانيكي ثان

الرقم	الفرع	الراتب ل.س	وظائف الادارة العامة	الوظائف غير الاختصاصية	الوظائف المشتركة — الاختصاص												
					المجلس النيابي	الامانة العامة لرئاسة الجمهورية	رئاسة مجلس الوزراء	مديرية الاوقاف العامة	دائرة الفتوى والتدريس الديني	ديوان المحاسبات	مجلس الشورى	الشؤون الخارجية	المالية	الداخلية	الدرك	الشرطة	الصحة والاسعاف العام	العدلية
ثامنة	٣	٧٠		كاتب رئيسي أول	كاتب ضبط أول			مراقب ثان	مفتي قضاء ثان كاتب فتوى مدرس رئيسي أول	كاتب ضبط ثالث محضر رئيسي ثان	كاتب ضبط ثان محضر أول		مراقب ثان جاب رئيسي	مراقب ثان	نائب	نائب مراقب أمن ثان	محضر مخبر أول رئيس ممرضين أول قابلة اولى	كاتب ضبط ثان محضر أول
	٢	٧٥		كاتب رئيسي أول	كاتب ضبط أول			مراقب ثان	مفتي قضاء ثان كاتب فتوى مدرس رئيسي أول	كاتب ضبط ثان محضر رئيسي أول	كاتب ضبط ثان محضر أول		مراقب ثان جاب رئيسي	مراقب ثان	وكيل	وكيل مراقب أمن ثان	محضر مخبر أول رئيس ممرضين أول قابلة اولى	كاتب ضبط ثان محضر أول
	١	٨٠		كاتب رئيسي أول	كاتب ضبط أول			مراقب ثان	مفتي قضاء ثان كاتب فتوى مدرس رئيسي أول	كاتب ضبط أول	كاتب ضبط ثان		مراقب ثان جاب رئيسي	مراقب ثان	وكيل ضابط	وكيل ضابط مراقب أمن ثان	محضر مخبر أول رئيس ممرضين أول قابلة اولى	كاتب ضبط ثان
سابعة	٣	٨٥		منشىء				مراقب أول	أمين فتوى منشىء فتوى مفتي قضاء أول	كاتب ضبط اساسي ثالث	كاتب ضبط أول		مراقب أول رئيس جباة ثان	مراقب أول	وكيل ضابط أول	وكيل ضابط أول مراقب أمن أول	محضر مخبر رئيسي رئيس ممرضين رئيسي قابلة رئيسية	كاتب ضبط أول
	٢	٩٠		منشىء				مراقب أول	أمين فتوى منشىء فتوى مفتي قضاء أول	كاتب ضبط اساسي ثان	كاتب ضبط أول		مراقب أول رئيس جباة ثان	مراقب أول	ملازم ثان درجة ثانية	ملازم ثان مراقب أمن أول	محضر مخبر رئيسي رئيس ممرضين رئيسي قابلة رئيسية	كاتب ضبط أول
	١	٩٥		منشىء				مراقب أول	أمين فتوى منشىء فتوى مفتي قضاء أول	كاتب ضبط اساسي أول	كاتب ضبط أول		مراقب أول رئيس جباة ثان	مراقب أول	ملازم ثان درجة أولى	ملازم ثان مراقب أمن أول	محضر مخبر رئيسي رئيس ممرضين رئيسي قابلة رئيسية	كاتب ضبط أول

العدلية	المصالح العقارية	الاقتصاد الوطني	المديرية العامة للشؤون الزراعية	المصرف الزراعي	الاشغال العامة والمواصلات	المعارف	الجامعة السورية	دار الآثار	المجمع العلمي والمكتبة	البريد والبرق والهاتف والاذاعة
كاتب ضبط ثان محضر أول	مراقب ثان رسام أو مساح أول	مراقب ثان	مراقب ثان	مراقب ثان	مراقب ثان رسام او مساح اول مساعد فني ثان مأمور لاسلكي ثالث ميكانيكي « « رئيس مرفأ ثان راصد جوي ثالث	مدرس مساعد ثان معلم صنف ثالث	قابلة رئيسية رئيسة ممرضات اولى	مراقب ثان رسام أو مساح أول رئيس مشغل ثان مساعد مرمم أول		مراقب ثان ميكانيكي أول
كاتب ضبط ثان محضر أول	مراقب ثان رسام أو مساح أول	مراقب ثان	مراقب ثان	مراقب ثان	مراقب ثان رسام او مساح اول مساعد فني ثان مأمور لاسلكي ثالث ميكانيكي « « رئيس مرفأ ثان راصد جوي ثالث	مدرس مساعد اول معلم صنف ثالث	قابلة رئيسية رئيسة ممرضات اولى	مراقب ثان رسام أو مساح أول رئيس مشغل ثان مساعد مرمم أول		مراقب ثان ميكانيكي أول
كاتب ضبط ثان	مراقب ثان رسام أو مساح أول	مراقب ثان	مراقب ثان	مراقب ثان	مراقب ثان رسام او مساح اول مساعد فني ثان مأمور لاسلكي ثالث ميكانيكي « « رئيس مرفأ ثان راصد جوي ثالث	مدرس معاون سابع معلم صنف ثالث	قابلة رئيسية رئيسة ممرضات اولى	مراقب ثان رسام أو مساح أول رئيس مشغل ثان مساعد مرمم أول		مراقب ثان ميكانيكي أول
كاتب ضبط أول	مراقب أول مساعد فني ثان	مراقب أول	مراقب أول	مراقب أول	مراقب أول مساعد فني أول مأمور لاسلكي ثان ميكانيكي « « راصد جوي ثان رئيس مرفأ أول	مدرس معاون سادس معلم صنف ثان	رئيسة ممرضات رئيسية	مصور ملازم مأمور مخبر ملازم مراقب حفريات ملازم مرمم ثان مراقب أول رئيس مشغل أول مساعد فني ثان. من رئيس مشغل ثان		مراقب أول
كاتب ضبط أول	مراقب أول مساعد فني ثان	مراقب أول	مراقب أول	مراقب أول	مراقب أول مساعد فني أول مأمور لاسلكي ثان ميكانيكي « « راصد جوي ثان رئيس مرفأ أول	مدرس معاون خامس معلم صنف ثان	رئيسة ممرضات رئيسية	مصور ثان مأمور مخبر ثان مراقب حفريات مرمم ثان مراقب أول رئيس مشغل أول مساعد فني ثان. من رئيس مشغل ثان		مراقب أول
كاتب ضبط أول	مراقب أول مساعد فني ثان	مراقب أول	مراقب أول	مراقب أول	مراقب أول مساعد فني أول مأمور لاسلكي ثان ميكانيكي « « راصد جوي ثان رئيس مرفأ أول	مدرس معاون رابع معلم صنف ثان	رئيسة ممرضات رئيسية	مصور ثان مأمور مخبر ثان مراقب حفريات مرمم ثان مراقب أول رئيس مشغل أول مساعد فني ثان. من رئيس مشغل ثان		مراقب أول

رقم الدرجة	الراتب ل.س	وظائف الادارة العامة	الوظائف غير الاختصاصية	الوظائف الاختصاصية															
				المجلس النيابي	الامانة العامة لرئاسة الجمهورية	رئاسة مجلس الوزراء	مديرية الاوقاف العامة	دائرة الفتوى والتدريس الديني	ديوان المحاسبات	مجلس الشورى	الشؤون الخارجية	المالية	الداخلية	الدرك	الشرطة	الصحة والاسعاف العام	العدلية	المساح العقارية
سادسة	٣	١٠٠	منشئ عرئيسي				مراقب رئيسي		معاون رئيس كتاب ثالث	معاون رئيس كتاب		مراقب رئيسي رئيس جباة اول	مراقب رئيسي	ملازم اول درجة ثالثة	ملازم اول مراقب أمن رئيسي	محضر مخبر ممتاز رئيس ممرضين ممتاز قابلة ممتازة	معاون رئيس كتاب	مراقب رئيسي مساعد فني اول
	٢	١١٠	منشئ عرئيسي				مراقب رئيسي		معاون رئيس كتاب ثان	معاون رئيس كتاب		مراقب رئيسي رئيس جباة اول	مراقب رئيسي	ملازم اول درجة ثانية	ملازم اول مراقب أمن رئيسي	محضر مخبر ممتاز رئيس ممرضين ممتاز قابلة ممتازة	معاون رئيس كتاب	مراقب رئيسي مساعد فني اول
	١	١٢٠	منشئ عرئيسي				مراقب رئيسي		معاون رئيس كتاب اول	معاون رئيس كتاب		مراقب رئيسي رئيس جباة اول	مراقب رئيسي	ملازم اول درجة اولى	ملازم اول مراقب أمن رئيسي	محضر مخبر ممتاز رئيس ممرضين ممتاز قابلة ممتازة	معاون رئيس كتاب	مراقب رئيسي مساعد فني اول

موظفو الحلقة الاولى

خامسة	٢	١٢٠	مدير ناحية ثان رئيس شرطة ثان		معاون رئيس شعبة ملازم		معاون رئيس شعبة ملازم	مفتي محافظة ثان	مدقق ملازم		ملازم في السلك	معاون رئيس شعبة ملازم مراقب مالي ملازم	معاون رئيس شعبة ملازم		ضابط أمن ملازم طبيب ملازم	طبيب ملازم صيدلي ملازم طبيب أسنان ملازم رئيس مخبر ملازم		معاون رئيس شعبة ملازم معاون رئيس مكتب فني ملازم رئيس فرقة ملازم
	١	١٣٠	مدير ناحية ثان رئيس شرطة ثان	معاون رئيس شعبة		معاون رئيس شعبة	معاون رئيس شعبة	مفتي محافظة ثان	مدقق رابع رئيس كتاب رابع	رئيس كتاب ثان	ملحق ثان نائب قنصل ثان	معاون رئيس شعبة مراقب مالي	معاون رئيس شعبة	رئيس درجة ثالثة	رئيس ضابط أمن ثان طبيب ثالث	طبيب ثالث صيدلي ثان طبيب اسنان ثان رئيس مخبر ثالث	قاض شرعي ملازم قاض صلح ملازم قاض تحقيق ملازم رئيس كتاب ثان	معاون رئيس شعبة معاون امين سجل ثان معاون رئيس مكتب فني رئيس فرقة

المساح العقارية	الاقتصاد الوطني	المديرية العامة للشؤون الزراعية	المصرف الزراعي	الاشغال العامة والمواصلات	المعارف	الجامعة السورية	دار الآثار	المجمع العلمي المكتبة	البريد والبرق والهاتف والاذاعة
مراقب رئيسي مساعد فني أول	مراقب رئيسي	مراقب رئيسي	مراقب رئيسي	مراقب رئيسي مساعد فني رئيسي مأمور لاسلكي أول ميكانيكي « « راصد جوي أول رئيس مرفأ رئيسي	مدرس معاون ثالث معلم رئيسي صنف أول		مصور اول مأمور مخبر أول مرمم أول مساعد فني أول (من رئيس مشغل اول)		مراقب رئيسي
مراقب رئيسي مساعد فني أول	مراقب رئيسي	مراقب رئيسي	مراقب رئيسي	مراقب رئيسي مساعد فني رئيسي مأمور لاسلكي أول ميكانيكي « « راصد جوي أول رئيس مرفأ رئيسي	مدرس معاون ثان معلم رئيسي صنف أول		مصور اول مأمور مخبر أول مرمم أول مساعد فني أول (من رئيس مشغل أول)		مراقب رئيسي
مراقب رئيسي مساعد فني أول	مراقب رئيسي	مراقب رئيسي	مراقب رئيسي	مراقب رئيسي مساعد فني رئيسي مأمور لاسلكي أول ميكانيكي « « راصد جوي أول رئيس مرفأ رئيسي	مدرس معاون اول معلم رئيسي صنف أول		مصور اول مأمور مخبر أول مرمم أول مساعد فني أول (من رئيس مشغل أول)		مراقب رئيسي
معاون رئيس شعبة ملازم معاون رئيس مكتب فني ملازم رئيس فرقة ملازم	معاون رئيس شعبة ملازم ملحق تجاري ملازم	طبيب بيطري ملازم مهندس زراعي ملازم صيدلي ملازم مراقب ممتاز ملازم	معاون رئيس شعبة ملازم	معاون رئيس شعبة ملازم مهندس ملازم متنبىء جوي ملازم ضابط مراقبة ملازم	معاون رئيس شعبة ملازم مفتش معاون ثان مدرس ثان	معاون رئيس شعبة ملازم مساعد ملازم صيدلي ملازم	معاون رئيس شعبة ملازم ملحق فني ملازم مفتش مساعد ملازم مهندس ملازم محافظ متحف مساعد ملازم رئيس معمل فني ملازم امين مكتبة ملازم		معاون رئيس شعبة ملازم مهندس ملازم
معاون رئيس شعبة معاون امين سجل ثان معاون رئيس مكتب فني رئيس فرقة	معاون رئيس شعبة ملحق تجاري ثان	طبيب بيطري ثالث مهندس زراعي ثالث صيدلي ثان مراقب ممتاز	معاون رئيس شعبة	معاون رئيس شعبة مهندس ثالث متنبىء جوي أول مساعد فني ممتاز ضابط مراقبة اول رئيس مرفأ ممتاز	معاون رئيس شعبة مفتش معاون اول مدرس اول معلم اساسي صنف اول	معاون رئيس شعبة مساعد ملازم صيدلي ثان	معاون رئيس شعبة ملحق فني مفتش مساعد مهندس ثالث محافظ متحف مساعد رئيس معمل فني ثان امين مكتبة ثان		معاون رئيس شعبة مهندس ثالث

الوظائف الاختصاصية

الدرجة	الفئة	الراتب ل.س	وظائف الادارة العامة	الوظائف غير الاختصاصية	المجلس النيابي	الامانة العامة لرئاسة الجمهورية	رئاسة مجلس الوزراء	مديرية الاوقاف العامة	دائرة الفتوى والتدريس الديني	ديوان المحاسبات	مجلس الشورى	الشؤون الخارجية	المالية	الداخلية	الدرك	الشرطة	الصحة والاسعاف العام	العدلية
رابعة	٣	١٤٥	مدير ناحية اول رئيس شرطة اول	رئيس ديوان	رئيس شعبة		رئيس شعبة	مفتش ثالث رئيس شعبة	امين الافتاء العام رئيس شعبة مفتي محافظة اول	مدقق ثالث رئيس كتاب ثالث	رئيس كتاب اول	ملحق اول نائب قنصل اول	رئيس شعبة مفتش ثالث	رئيس شعبة مفتش ثالث	رئيس درجة ثانية	رئيس مفتش ثالث ضابط امن اول طبيب ثان	رئيس شعبة مفتش ثالث طبيب ثان طبيب اسنان اول صيدلي اول رئيس مخبر ثان	قاض شرعي رابع « صلح ثالث « تحقيق ثان رئيس كتاب اول
	٢	١٦٠	مدير ناحية اول رئيس شرطة اول	رئيس ديوان	رئيس شعبة		رئيس شعبة	رئيس شعبة مفتش ثالث	امين الافتاء العام رئيس شعبة مفتي محافظة اول	مدقق ثان رئيس كتاب ثان	رئيس كتاب اول	ملحق اول نائب قنصل اول	رئيس شعبة مفتش ثالث	رئيس شعبة مفتش ثالث	رئيس درجة اولى	رئيس مفتش ثالث ضابط امن اول طبيب ثان	رئيس شعبة مفتش ثالث طبيب ثان طبيب اسنان اول صيدلي اول رئيس مخبر ثان	قاض شرعي رابع « صلح ثالث « تحقيق ثان رئيس كتاب اول
	١	١٧٥	مدير ناحية اول رئيس شرطة اول	رئيس ديوان	رئيس شعبة		رئيس شعبة	رئيس شعبة مفتش ثالث	امين الافتاء العام رئيس شعبة مفتي محافظة اول	مدقق اول رئيس كتاب اول	رئيس كتاب اول	ملحق اول نائب قنصل اول	رئيس شعبة مفتش ثالث	رئيس شعبة مفتش ثالث		مفتش ثالث ضابط امن اول طبيب ثان	رئيس شعبة مفتش ثالث طبيب ثان طبيب اسنان اول صيدلي اول رئيس مخبر ثان	قاض شرعي رابع « صلح ثالث « تحقيق ثان رئيس كتاب اول
ثالثة	٣	١٩٠	قائممقام			رئيس دائرة	رئيس دائرة	رئيس دائرة مفتش ثان		مراقب مقرر ثالث		سكرتير ثان قنصل ثان	رئيس دائرة مفتش ثان	رئيس دائرة مفتش ثان	مقدم درجة ثالثة	مقدم رئيس دائرة مفتش ثان طبيب اول	رئيس دائرة مفتش ثان طبيب اول رئيس مخبر اول	معاون نائب عام ثان في محكمة استئنافية قاض شرعي ثالث رئيس ثالث في محكمة بدائية قاض صلح ثان قاض تحقيق اول
	٢	٢٠٥	قائممقام			رئيس دائرة	رئيس دائرة	رئيس دائرة مفتش ثان		مراقب مقرر ثان		سكرتير ثان قنصل ثان	رئيس دائرة مفتش ثان	رئيس دائرة مفتش ثان	مقدم درجة ثانية	مقدم رئيس دائرة مفتش ثان طبيب اول	رئيس دائرة مفتش ثان طبيب اول رئيس مخبر اول	معاون نائب عام ثان في محكمة استئنافية قاض شرعي ثالث رئيس ثالث في محكمة بدائية قاض صلح ثان قاض تحقيق اول
	١	٢٢٠	قائممقام			رئيس دائرة	رئيس دائرة	رئيس دائرة مفتش ثان		مراقب مقرر اول		سكرتير ثان قنصل ثان	رئيس دائرة مفتش ثان	رئيس دائرة مفتش ثان	مقدم درجة اولى	مقدم رئيس دائرة مفتش ثان طبيب اول	رئيس دائرة مفتش ثان طبيب اول رئيس مخبر اول	معاون نائب عام ثان في محكمة استئنافية قاض شرعي ثالث رئيس ثالث في محكمة بدائية قاض صلح ثان قاض تحقيق اول

العدلية	المصالح العقارية	الاقتصاد الوطني	المديرية العامة للشؤون الزراعية	المصرف الزراعي	الاشغال العامة والمواصلات	المعارف	الجامعة السورية	دار الآثار	المجمع العلمي والمكتبة	البريد والبرق والهاتف والاذاعة
قاض شرعي رابع « صلح ثالث « تحقيق ثان رئيس كتاب اول	مفتش ثالث معاون امين سجل اول رئيس مكتب فني	رئيس شعبة مفتش ثالث ملحق تجاري اول	طبيب بيطري ثان مهندس زراعي ثان صيدلي اول مراقب ممتاز	رئيس شعبة مفتش ثالث	رئيس شعبة مهندس ثان متنبىء جوي رئيسي ضابط مراقبة رئيسي	رئيس شعبة مفتش ثالث مدرس رئيسي ثالث معلم ممتاز صف اول	رئيس شعبة مدرس صيدلي اساسي	رئيس شعبة مفتش ثان مهندس ثان محافظ متحف ثان رئيس معمل فني اول امين مكتبة اول		رئيس شعبة مفتش ثالث مهندس ثان
قاض شرعي رابع « صلح ثالث « تحقيق ثان رئيس كتاب اول	مفتش ثالث معاون امين سجل اول رئيس مكتب فني	رئيس شعبة مفتش ثالث ملحق تجاري اول	طبيب بيطري ثان مهندس زراعي ثان صيدلي اول مراقب ممتاز	رئيس شعبة مفتش ثالث	رئيس شعبة مهندس ثان متنبىء جوي رئيسي ضابط مراقبة رئيسي	رئيس شعبة مفتش ثالث مدرس رئيسي ثان معلم ممتاز صنف اول	رئيس شعبة مدرس صيدلي اساسي	رئيس شعبة مفتش ثان مهندس ثان محافظ متحف ثان رئيس معمل فني اول امين مكتبة اول		رئيس شعبة مفتش ثالث مهندس ثان
قاض شرعي رابع « صلح ثالث « تحقيق ثان رئيس كتاب اول	مفتش ثالث معاون امين سجل اول رئيس مكتب فني	رئيس شعبة مفتش ثالث ملحق تجاري اول	طبيب بيطري ثان مهندس زراعي ثان صيدلي اول مراقب ممتاز	رئيس شعبة مفتش ثالث	رئيس شعبة مهندس ثان متنبىء جوي رئيسي ضابط مراقبة رئيسي	رئيس شعبة مفتش ثالث مدرس رئيسي اول معلم ممتاز صنف اول	رئيس شعبة مدرس صيدلي اساسي	رئيس شعبة مفتش ثان مهندس ثان محافظ متحف ثان رئيس معمل فني اول امين مكتبة اول		رئيس شعبة مفتش ثالث مهندس ثان
معاون نائب عام ثان في محكمة استئنافية قاض شرعي ثالث رئيس ثالث في محكمة بدائية قاض صلح ثان قاض تحقيق اول	مفتش ثان رئيس دائرة امين سجل	مفتش ثان رئيس دائرة	طبيب بيطري اول مهندس زراعي اول	مفتش ثان رئيس دائرة	رئيس دائرة مهندس اول رئيس ضباط المراقبة الجوية متنبىء جوي ممتاز	مفتش ثان رئيس دائرة مدرس اساسي ثالث	رئيس دائرة استاذ مساعد رئيس دائرة الاستحضارات الصيدلية	مفتش اول رئيس دائرة مهندس اول محافظ متحف اول	مدير مكتبة ملازم	مفتش ثان رئيس دائرة مهندس اول
معاون نائب عام ثان في محكمة استئنافية قاض شرعي ثالث رئيس ثالث في محكمة بدائية قاض صلح ثان قاض تحقيق اول	مفتش ثان رئيس دائرة امين سجل	مفتش ثان رئيس دائرة	طبيب بيطري اول مهندس زراعي اول	مفتش ثان رئيس دائرة	رئيس دائرة مهندس اول رئيس ضباط المراقبة الجوية متنبىء جوي ممتاز	مفتش ثان رئيس دائرة مدرس اساسي ثان	رئيس دائرة استاذ مساعد رئيس دائرة الاستحضارات الصيدلية	مفتش اول رئيس دائرة مهندس اول محافظ متحف اول	مدير مكتبة ثان	مفتش ثان رئيس دائرة مهندس اول
معاون نائب عام ثان في محكمة استئنافية قاض شرعي ثالث رئيس ثالث في محكمة بدائية قاض صلح ثان قاض تحقيق اول	مفتش ثان رئيس دائرة امين سجل	مفتش ثان رئيس دائرة	طبيب بيطري اول مهندس زراعي اول	مفتش ثان رئيس دائرة	رئيس دائرة مهندس اول رئيس ضباط المراقبة الجوية متنبىء جوي ممتاز	مفتش ثان رئيس دائرة مدرس اساسي اول	رئيس دائرة استاذ مساعد رئيس دائرة الاستحضارات الصيدلية	مفتش اول رئيس دائرة مهندس اول محافظ متحف اول	مدير مكتبة ثان	مفتش ثان رئيس دائرة مهندس اول

الدرجة	الرتبة	راتب ل.س	وظائف الادارة العامة	الوظائف غير الاختصاصية	الوظائف: المجلس النيابي	الامانة العامة لرئاسة الجمهورية	رئاسة مجلس الوزراء	مديرية الاوقاف العامة	دائرة الفتوى والتدريس الديني	ديوان المحاسبات	مجلس الشورى	الشؤون الخارجية	المالية	الداخلية	الدرك	الشرطة	الاختصاص: الصحة والاسعاف العام	العدلية
ثانية	٣	٢٤٠	محافظ ثان معاون مدير شرطة عام مدير شرطة		مدير			مدير		عضو ثالث محام عام ثالث		سكرتير أول قنصل أول	مدير مفتش أول	مدير مفتش أول	عقيد درجة ثالثة	مفتش أول طبيب رئيسي	مدير مفتش أول طبيب رئيسي رئيس مخبر رئيسي	قاض في محكمة استئنافية معاون نائب عام اول في محكمة استئنافية قاض شرعي ثان رئيس ثان في محكمة بدائية قاض صلح أول
	٢	٢٦٥	محافظ ثان معاون مدير شرطة عام مدير شرطة		مدير			مدير		عضو ثالث محام عام ثان		قائم بالاعمال ثان مستشار ثان قنصل عام ثان	مدير مفتش أول	مدير مفتش أول	عقيد درجة ثانية	مفتش أول طبيب رئيسي	مدير مفتش أول طبيب رئيسي رئيس مخبر رئيسي	قاض في محكمة استئنافية معاون نائب عام اول في محكمة استئنافية قاض شرعي ثان رئيس ثان في محكمة بدائية قاض صلح أول
	١	٢٩٠	محافظ ثان معاون مدير شرطة عام مدير شرطة		مدير			مدير		عضو ثالث محام عام أول		قائم بالاعمال ثان مستشار ثان قنصل عام ثان	مدير مفتش أول	مدير مفتش أول	عقيد درجة أولى	مفتش أول طبيب رئيسي	مدير مفتش أول طبيب رئيسي رئيس مخبر رئيسي	قاض في محكمة استئنافية معاون نائب عام اول في محكمة استئنافية قاض شرعي ثان رئيس ثان في محكمة بدائية قاض صلح أول
أولى	٣	٣٢٠	محافظ أول مدير شرطة عام			مدير صنف أول	مدير صنف أول مفتش دولة	مدير عام	مفتي محافظة رئيسي	عضو ثان	عضو ثان	قائم بالاعمال أول مستشار أول قنصل عام أول	مدير صنف اول	مدير صنف اول	زعيم درجة ثالثة		مدير صنف أول	مستشار ثان في محكمة التمييز رئيس ثان في محكمة استئنافية نائب عام ثان في محكمة استئنافية وكيل نائب عام في محكمة استئنافية قاض شرعي أول رئيس أول في محكمة بدائية
	٢	٣٥٠	محافظ أول مدير شرطة عام			مدير صنف أول	مدير صنف أول مفتش دولة	مدير عام	مفتي محافظة رئيسي	عضو أول	عضو أول	وزير مفوض ثان	مدير صنف اول	مدير صنف اول	زعيم درجة ثانية		مدير صنف أول	مستشار اول في محكمة التمييز وكيل النائب العام في محكمة التمييز رئيس أول في محكمة استئنافية نائب عام أول في محكمة استئنافية قاض شرعي ممتاز
	١	٣٨٠	محافظ أول مدير شرطة عام			مدير صنف أول	مدير صنف أول مفتش دولة	مدير عام	مفتي محافظة رئيسي	نائب عام	عضو أول	وزير مفوض ثان	مدير صنف اول	مدير صنف اول	زعيم درجة أولى		مدير صنف أول	مستشار اول في محكمة التمييز وكيل النائب العام في محكمة التمييز رئيس أول في محكمة استئنافية نائب عام أول في محكمة استئنافية قاض شرعي ممتاز
ممتازة	٣	٤٢٠	محافظ ممتاز			امين عام	امين عام رئيس هيئة مفتشي الدولة	مدير عام صنف اول	مفتي عام	رئيس ديوان المحاسبات ثالث	نائب عام	وزير مفوض أول	امين عام	امين عام			امين عام	امين عام رئيس ثان في محكمة التمييز نائب عام في محكمة التمييز
	٢	٤٦٠	محافظ ممتاز			امين عام	امين عام رئيس هيئة مفتشي الدولة	مدير عام صنف اول	مفتي عام	رئيس ديوان المحاسبات ثان	نائب عام	وزير مفوض أول	امين عام	امين عام			امين عام	امين عام رئيس ثان في محكمة التمييز نائب عام في محكمة التمييز
	١	٥٠٠	محافظ ممتاز			امين عام	امين عام رئيس هيئة مفتشي الدولة	مدير عام صنف اول	مفتي عام	رئيس ديوان المحاسبات أول	رئيس مجلس الشورى	وزير مفوض أول	امين عام	امين عام			امين عام	امين عام الرئيس الاول لمحكمة التمييز

العدلية	المصالح العقارية	الاقتصاد الوطني	المديرية العامة للشؤون الزراعية	المصرف الزراعي	الاشغال العامة والمواصلات	المعارف	دار الآثار	الجامعة السورية	المجمع العلمي والمكتبة	البريد والبرق والهاتف والاذاعة
قاض في محكمة استئنافية معاون نائب عام اول في محكمة استئنافية قاض شرعي ثان رئيس ثان في محكمة بدائية قاض صلح أول	مدير مفتش أول	مدير مفتش اول	مدير	مدير مفتش أول	مدير مهندس رئيسي	مدير مفتش اول مدرس ممتاز ثالث	مدير آثار	مدير (امين الجامعة) استاذ بلا كرسي	مدير مكتبة اول	مدير مفتش أول مهندس رئيسي
قاض في محكمة استئنافية معاون نائب عام اول في محكمة استئنافية قاض شرعي ثان رئيس ثان في محكمة بدائية قاض صلح أول	مدير مفتش أول	مدير مفتش اول	مدير	مدير مفتش أول	مدير مهندس رئيسي	مدير مفتش اول مدرس ممتاز ثان	مدير آثار	مدير (امين الجامعة) استاذ بلا كرسي	مدير مكتبة اول	مدير مفتش أول مهندس رئيسي
قاض في محكمة استئنافية معاون نائب عام اول في محكمة استئنافية قاض شرعي ثان رئيس ثان في محكمة بدائية قاض صلح أول	مدير مفتش أول	مدير مفتش اول	مدير	مدير مفتش أول	مدير رئيس مهندسين	مدير مفتش اول مدرس ممتاز اول	مدير آثار	مدير (امين الجامعة) استاذ بلا كرسي	مدير مكتبة اول	مدير مفتش أول
مستشار ثان في محكمة التمييز رئيس ثان في محكمة استئنافية نائب عام ثان في محكمة استئنافية وكيل نائب عام في محكمة استئنافية قاض شرعي أول رئيس أول في محكمة بدائية	مدير عام	مدير صنف اول	مدير عام	مدير عام	مدير صنف أول	مدير صنف أول	مدير عام	استاذ ذو كرسي		مدير عام مدير صنف أول
مستشار اول في محكمة التمييز وكيل النائب العام في محكمة التمييز رئيس أول في محكمة استئنافية نائب عام أول في محكمة استئنافية قاض شرعي ممتاز	مدير عام	مدير صنف اول	مدير عام	مدير عام	مدير صنف أول	مدير صنف أول	مدير عام	استاذ ذو كرسي		مدير عام مدير صنف أول
مستشار اول في محكمة التمييز وكيل النائب العام في محكمة التمييز رئيس أول في محكمة استئنافية نائب عام أول في محكمة استئنافية قاض شرعي ممتاز	مدير عام	مدير صنف اول	مدير عام	مدير عام	مدير صنف أول	مدير صنف أول	مدير عام	استاذ ذو كرسي		مدير عام مدير صنف أول
امين عام رئيس ثان في محكمة التمييز نائب عام في محكمة التمييز	مدير عام صنف أول	امين عام		مدير عام صنف أول	امين عام	امين عام		رئيس الجامعة السورية		مدير عام صنف أول
امين عام رئيس ثان في محكمة التمييز نائب عام في محكمة التمييز	مدير عام صنف أول	امين عام		مدير عام صنف أول	امين عام	امين عام		رئيس الجامعة السورية		مدير عام صنف أول
امين عام الرئيس الاول لمحكمة التمييز	مدير عام صنف أول	امين عام		مدير عام صنف أول	امين عام	امين عام		رئيس الجامعة السورية		مدير عام صنف أول

NOT TO
CIRCULATE

سوريا. مديرية الدروس المالية
سوريا. قوانين، انظمة، الخ. قانون المو
AMERICAN UNIVERSITY OF BEIRUT LIBRARIES
01022616

