

مفهوم الوظيفة العامة - يشكل قانون الوظيفة العامة فرعاً من فروع القانون الإداري. - مصطلح الوظيفة العامة حديث الاستعمال ولا يوجد تعريف محدد وشامل له إلا أنه يمكن الاستنتاج أن الوظيفة العامة: «هي كيان قانوني قائم، وتتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة، توجب على القائم بها التزامات معينة مرحلة الانظمة الديكتاتورية والاقطاعية كانت الوظيفة العامة في تلك المرحلة منحة من الحاكم يمن بها على من يشاء ويريد من رعيته دون أي حسيب أو رقيب، فيعين من يشاء ويعزل من يشاء دون أي رادع. مرحلة التفويض الالهي اتخذت الوظيفة في هذه المرحلة الصبغة الدينية، وكان الحاكم المفوض من الخالق أصلاً له الحق الطبيعي بالتنازل عن بعض صلاحياته لبعض المواطنين الذين يتمتعون بثقته وعادة ما كان يختار المقربين منه. مرحلة الغنائم خلال هذه المرحلة أصبحت الوظيفة العامة عبارة عن منحة يقدمها الحزب المنتصر أو الحاكم إلى محازبيه كسبا لرضاهم ولتنفيذ سياساته المتبعة. مرحلة الكفاءة تقدم في الأونة الأخير شرط الكفاءة والجدارة على ما عداه من اعتبارات خلال هذه المرحلة، وحالياً تعتمد الدول المتقدمة هذه المعايير. لبنان يعتمد مبدأ الكفاءة والاستحقاق. - نصت المادة 12 من الدستور اللبناني على أنه: "لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لأحد على آخر إلا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون". - كما نصت المادة 95 من الدستور أيضاً على أنه: "تلغى قاعدة التمثيل الطائفي ويعتمد الاختصاص والكفاءة في الوظائف العامة والقضاء والمؤسسات العسكرية والأمنية والمؤسسات العامة والمختلطة وفقاً لمقتضيات الوفاق الوطني باستثناء وظائف الفئة الأولى فيها وفي ما يعادل الفئة الأولى فيها وتكون هذه الوظائف مناصفة بين المسيحيين والمسلمين دون تخصيص أية وظيفة لأية طائفة مع التقيد بمبدأي الاختصاص والكفاءة". - أ- تعاقدية في نطاق القانون الخاص اتجه الفقه والقضاء بداية إلى اعتبار العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تعاقدية، وأن الموظف العام هو في مركز قانوني تعاقدية. مما يعني: أ- أن العلاقة قد تعتبر تعاقدية في نطاق القانون الخاص أي: 1- أن الرابطة التي تقوم بين الموظف والإدارة هي رابطة تعاقدية تقوم على أساس عقد يتم إبرامه بين الموظف والإدارة، وتخضع هذه العلاقة في منازعاتها للقانون المدني. 2- الموظف استناداً إلى هذه العلاقة هو في مركز مماثل لأي متعاقد في القانون الخاص. 3- يكون العقد عقد وكالة إذا كان العمل الموكلاً إلى الموظف عملاً ذهنياً وهو عقد عمل إذا كان عمل الموظف هو مجرد عمل يدوي. ب- تعاقدية في نطاق القانون العام في مما يعني أن: 1- الرابطة التي تقوم بين الموظف والإدارة هي رابطة تعاقدية تقوم في نطاق القانون العام، أي عقد الوظيفة هو عقداً إدارياً وليس عقداً مدنياً. 2- للإدارة الاستفادة من الامتيازات التي يعطيها لها النظام القانوني للعقود الإدارية، 3- للإرادة أن تعدل بإرادتها المنفردة بشروط العقد بما يتلائم مع حاجات المرفق العام. لكن سرعان ما استبدال هذا الرأي برأي آخر وأصبح الاتجاه السائد هو تكييف العلاقة بين الموظف العام والدولة بأنها علاقة تنظيمية وفقاً للقوانين النافذة. 2- الطبيعة التنظيمية لعلاقة الموظف بالإدارة تعني هذه العلاقة: 1- أن الموظف بعلاقته مع الإدارة لا يستند إلى أي عقد مهما كان إنما يستند إلى القوانين واللوائح التي تنظم شروط العلاقة مسبقاً وتحدد حقوق وواجبات الموظفين عموماً. 2- أن العلاقة بين الموظف والإدارة لا يمكن أن تكون علاقة تعاقدية وإنما تنظيمية تستند إلى نصوص قانونية عامة مجردة. 3- المادة الثانية من المرسوم الاشتراعي رقم 59/112 تنص على أنه: "يخضع الموظفون للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوظائف العامة، وتطبق عليهم جميع الأحكام القانونية والتنظيمية اللاحقة، دون أي يكون لهم أي حق مكتسب في الاستفادة من الأحكام السابقة". 4- أكد مجلس شورى الدولة اللبناني في الكثير من الأحكام الصادرة عنه على العلاقة التنظيمية للموظف مع الإدارة معتبراً أن: وضع الموظف في الدولة ليس وضع المتعاقد الذي تسوده قواعد الحق الخاص بل أنه وضع قانوني تنظيمي". النتائج القانونية المترتبة على ذلك: 1- أن القرارات التي تصدرها الإدارة بشأن الموظفين (نقل، ترفيع، ترقية) هي قرارات إدارية تصدر بالإرادة المنفردة وتخضع للطعن بالإبطال كأي قرار إداري عادي. 2- يحق للإدارة أن تعدل في أي وقت القوانين واللوائح التي تنظم المركز القانوني للموظفين بدون قبولهم أو رضاهم ولا يحق للموظف معارضة هذا التعديل طالما أن هذا التعديل موضوعي وعام. 3- لا يجوز للموظف الاضراب أو الامتناع عن العمل حتى ولو كانت هناك إجراءات غير مشروعة اتخذتها الإدارة ضده بل كل ما يمكن أن يفعله هو اللجوء إلى القضاء. تعريف الموظف العام نصت المادة الأولى من المرسوم الاشتراعي رقم 112 الصادر بتاريخ 12/6/1959 على أنه: "الموظف الدائم هو من ولي عملاً دائماً في وظيفة ملحوظة في أحد الملاكات التي يحددها القانون سواء خضع لشرعية التعاقد أو لم يخضع". أما المشرع الفرنسي فقد اعتبر الموظف العام في قانون الموظفين الصادر عام 1946 ولاحقاً في قانون 1959 بأنه: الشخص المعين في وظيفة دائمة، والحائز على رتبة من مراتب الإدارات المركزية والمؤسسات العامة للدولة والمرافق الخارجية التابعة لها". شروط التوظيف والتعيين الشروط العامة للتوظيف: نصت المادة 12 من الدستور اللبناني على أنه: لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة.

حسب الشروط التي ينص عليها القانون". وهذه الشروط هي: 1- شرط الجنسية: - اشترطت المادة الرابعة من قانون الموظفين على كل طالب وظيفة عامة ان يكون لبنانيا منذ عشر سنوات على الاقل. - مما يعني ان القانون اللبناني ميز بين اللبناني بالولادة وبين اللبناني بالتجنيس، فلا يسمح للمتجنس المباشرة بالتمتع بحقوقه في التوظيف قبل مرور 10 سنوات على تجنيسه. - ان اشتراط الجنسية اللبنانية في الوظيفة العامة تتوخى حماية المرافق العامة من تسلل العناصر الاجنبية اليها، لكون الأجنبي لا يشعر بالانتماء الوطني، كما أن السماح للاجنبي بالتوظيف يشكل منافسة للخريجين مما يفاقم مشكل البطالة. - الجنسية اللبنانية ليس شرطا واجبا عند الدخول الى الوظيفة العامة فحسب وانما ان البني الموظفة ممتع بها طيلة بقائه في الوطنية الوظيفة العالمية اللبنانية إنما يخولي لها فانه لا يعود من ميرر لبقائه فيها. 2- شرط السن: أ- الحد الادنى للسن: يشترط في طالب الدخول الى الوظيفة العامة ان يكون قد اتم العشرين من عمره. ب- الحد الاقصى للسن: يشترط فيه ان لا يكون قد تجاوز الخامسة والثلاثين من عمره، اذا كان طالبا ووظيفة في احدى الفئتين الخامسة او الرابعة. اما اذا كان طالب الوظيفة من فئة أخرى، أو وظيفة فنية من أية فئة كانت، فيجب ان لا يقل الفرق بين سنة التقاعد المحدد لهذه الوظيفة عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي. فانه يجب ان لا تتجاوز السن في هذه الحالة الرابعة والاربعين من العمر، حيث ان الاحالة على التقاعد تتم حكما عند اكمال الرابعة والستين من عمر الموظف. - ليصبح لدينا (سن الاحالة على التقاعد 64 - 20 سنة الحد الادنى لاستحقاق معاش التقاعد= 44 سن) احتساب الحدين الأدنى والأقصى للسن: يحسب هذان الحدان ابتداء من تاريخ الولادة وحتى التاريخ المحدد للبدء في المباراة، او من تاريخ الولادة وحتى اول كانون الثاني من السنة التي يتم التعيين بالنسبة الى الموظفين الذين يجيز القانون تعيينهم بدون مباراة. واذا كان تاريخ يوم الولادة غير معروف فيعتبر طالب الوظيفة من مواليد اليوم الاول من شهر تموز من سنة الولادة، واذا كان شهر الولادة معروفا فقط دون يوم الولادة، فيعتبر مولودا في الخامس عشر من شهر ولادته. ويتم اثبات ذلك بشهادة اللجنة الطبية الرسمية تجدر الاشارة الى ان القانون المتعلق بحقوق المعوقين رقم 220 تاريخ 20/5/2000 حيث نصت المادة 69 منه على انه: "أ- لا تشكل الاعاقة بحد ذاتها حائلا دون الترشيح لاي عمل او وظيفة. او عاهة او علة او شابه ذلك من تعابير والفاظ مما يؤدي الى الحؤول دون قبول المعوق. على ان تراعي الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من اجراء الامتحانات متى كان معمولا بها". 4- شرط التمتع بالحقوق المدنية: يشترط في كل طالب وظيفة عامة ان يكون متمتعاً بالحقوق المدنية، وغير محكوم عليه بجناية او محاولة جناية من اي نوع كانت،